

وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي

جامعة-محمد بوضياف-المسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم اقتصادية

تخصص: اقتصاد تأمينات



قسم: اقتصاد تأمينات

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

من إعداد الطالبتين:

قطاف أميرة فطيمة زهرة

زروقي فتيحة

تحت عنوان:

واقع تمويل صندوق التعاقد في الجزائر وتوازنه المالي

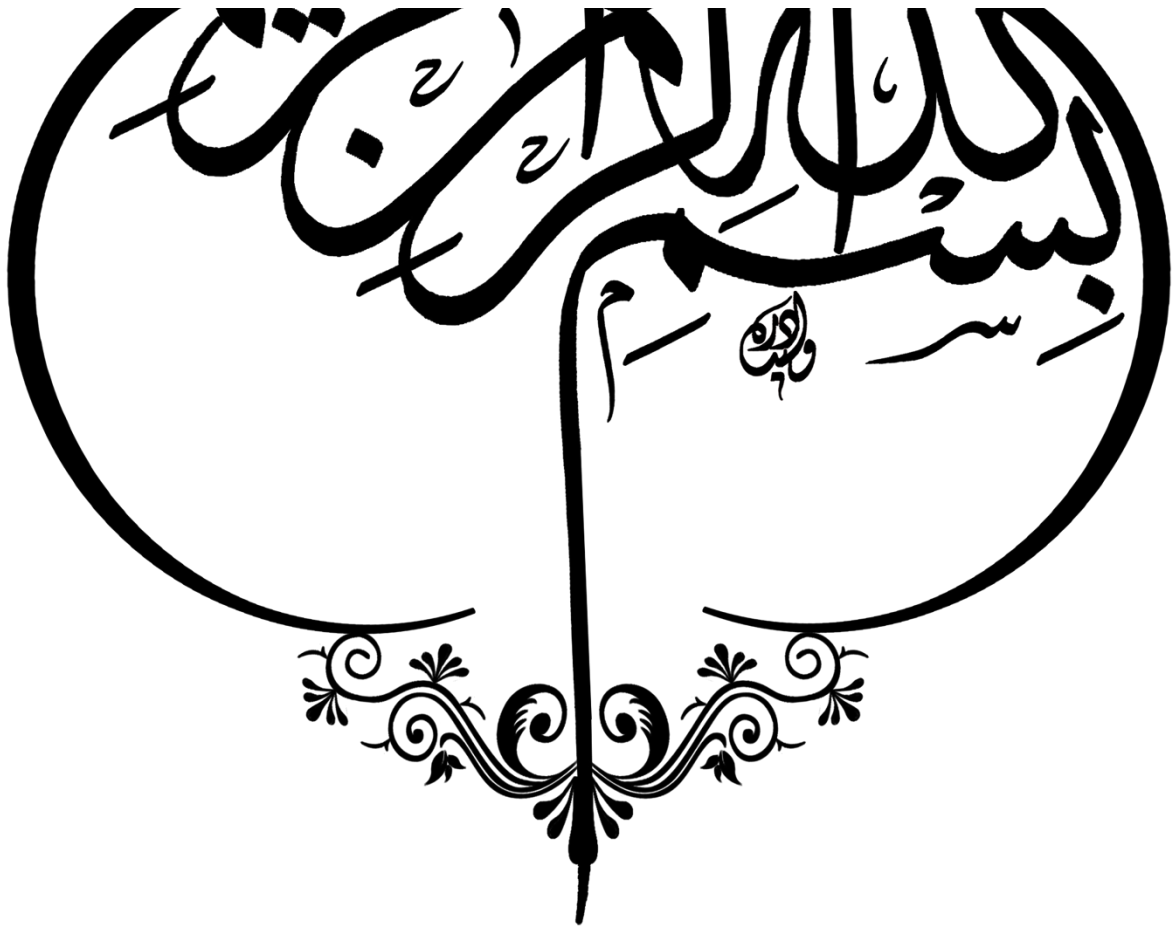
إشراف الدكتور: سعودي عبد الصمد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة
	رئيسا
سعودي عبد الصمد	مشرفا ومقررا
	مناقشا

السنة الجامعة: 2020/ 2021م.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشراف المرسلين نبينا محمد وعلى آله

وصحبه اجمعين

اما بعد:

فإننا نشكر الله وافر الشكر في ان وفقنا واماننا على اتمام هذه الرسالة ثم وجه

آيات الشكر والعرفان بالجميل الى الاستاذ الدكتور: "سعودي عبد الصمد

وعلى قبوله الاشراف على هذه الرسالة وعلى نضائه القيمة التي وجهنا بها خلال

مسيرة البحث

كما نرسل جزيل الشكر الى كل من ساعدنا في هذا العمل سواء بسؤال أو رأي أو

تيسير وسيلة منهم الاستاذ :

علي عيهاوي

الإهداء

الاهي لا يطيب الليل الا بشرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك ولا تطيب اللحظات الا
بذكرك ولا تطيب الاخرة الا بعفوك ول اتطيب الجنة الا برويتك.

الى من بلغ الرسالة ومن ادى الامانة ونصح الامة الى النبي سيدنا محمد عليه
الصلاة والسلام

اهدي عملي.

الى النور الذي يشع في القلب والعقل ومنبع ضوء الليل ونهار الى من سرقا حبي
وحناني وسبب علمي وانشغالي الى شمسي وقمري والديا الى من احمل اسمه
بافتخار ابي قطاف رشيد والى منبع الحنان و العطاء "امي نصر الله خضرة اطال
الله في عمرهما وجعلهما ذخرا...

واهدي عملي.

الى كواكبي الست اخواتي اللواتي كن ملاذي وملجئي "اسماء" "جهاد" "هديل"
"خولة" "بشرى" "هبة الرحمان"

وجدتاي

نصرالله قوتة ودميش عواوش

والي التي تقاسمت معها سنوات الدراسة ورافقتني منذ ان حملنا حقائب صغيرة
ومعك سرت الدرب خطوة بخطوة وما تزال ترافقتي الي شريكتي في مذكرة والى
زروقي فتيحة و عائلتها الفاضلة بالأخص زروقي فطيمة

الى جميع الاصدقاء والزملاء الذين جمعتهم بنا حياة الدراسة

الى كل دفعة كورونا 2021

الإهداء:

الحمد لله والصلاة على سيد الخلق رسول الله وعلى اله وصحبه ومن والاه

اهدي ثمرة جهدي الى اعز من في الكون الى منارة دربي الى قدوتي وبوصلتي في الحياة الى
مهجة فؤادي وسلاطين قلبي الى من كانا سببا في وجودي ولي وجودي الى من اضاء
طريقي بالدعاء والجهد والعطاء الى من كرسا حياتهما لأجلي ولخدمتي وكانا سببا لنجاحي
وتقدمي انهم امي وابي

الى الذي بفضلہ رعاني وعلى الخير رباني والى طريق العلى هداي وزرع الامل في فؤادي
انه ابي مفتاح زروقي

اليك يا جوهرة الوجود يا نبض القلب والحياة يا سر سعادتي وهنائي يا احلي كلمة نطق بها
لساني امي الغالية لوقدة مشتر

الى جدتي رائحة ابي وامي الثانية التي ربنتي وكانت ملاكي الحارس الذي سهرت على
رعايتي وهي احد اسباب عيشي انها امي التي لن استطيع ان ارد لها الجميل مهما فعلت
الى جمهوري الاول الاعز والافضل والارق والاحن على الاطلاق اخوتي قررة عيني وفرحتي
واملي ونور حياتي انهم نصفي الثاني

اخي الوحيد والفريد والحنون رشيد

اخواتي فطيمة امي ثانية اكرام اللطيفة سليمة الكتكوتة واخر العنقود

لا انسى اختي في الله وصديقة دربي ورفيقة عمري وشريكتي في هذه المذكرة وشريكتي في
فرحني وحزني قطاف اميرة فطيمة زهرة

وعائلتها الكريمة والديها واخواتها الذين كانوا عائلتي الثانية وعلى راسهم اسماء قطاف

وفي الاخير اهديها الى جميع من عرفني والي كل طالبة الماستر تخصص اقتصاد تأمينات



فهرس المحتويات

شكر وتقدير

اهداء

I.....	فهرس المحتويات
IV.....	فهرس الجداول والأشكال
أ-ج.....	المقدمة

الفصل الأول

نظام التقاعد في الجزائر

05	تمهيد
06.....	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد
06.....	المطلب الأول: نشأة وتعريف نظام التقاعد في الجزائر
06.....	الفرع الأول: نشأة نظام التقاعد في الجزائر
08.....	الفرع الثاني: تعريف نظام التقاعد في الجزائر
10.....	المطلب الثاني: التطور القانوني في نظام التقاعد في الجزائر
13.....	المطلب الثالث: مميزات نظام التقاعد في الجزائر
14.....	المطلب الرابع: أهداف واثار نظام التقاعد في الجزائر
14.....	الفرع الأول: أهداف نظام التقاعد في الجزائر
15.....	الفرع الثاني: اثار نظام التقاعد في الجزائر
17.....	المبحث الثاني: أنظمة التقاعد المطبقة في الجزائر

17.....	المطلب الأول: التقاعد الكلي (العادي)
20.....	المطلب الثاني: التقاعد المسبق
21.....	المطلب الثالث: تقاعد المجاهدين
21.....	الفرع الأول: الفئات المستفادة من الاحكام
22.....	الفرع الثاني: شروط احالة المجاهدين على التقاعد
23.....	المطلب الرابع: أشكال التقاعد الاخرى
25.....	خلاصة

الفصل الثاني

الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر وتوازه المالي

27.....	تمهيد
28.....	المبحث الأول: ماهية الصندوق الوطني للتقاعد
28.....	المطلب الأول: تأسيس ومفهوم الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر
28.....	الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني CNR
29.....	الفرع الثاني: مفهوم الصندوق الوطني CNR
30.....	المطلب الثاني: التسيير الاداري للصندوق الوطني للتقاعد
34.....	المطلب الثالث: مصالح الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر
35.....	المطلب الرابع: مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد
36.....	المبحث الثاني: احصائيات عامة حول صندوق التقاعد في الجزائر
36.....	المطلب الأول: تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني
38.....	المطلب الثاني: مشكلة العجز التي يعاني منها الصندوق الوطني للتقاعد

38.....	الفرع الأول: بنية مداخل صندوق الوطني للتقاعد
39.....	الفرع الثاني: تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد من 2010 الى 2018
41.....	الفرع الثالث: لأسباب التي ادت الى عجز الصندوق الوطني للتقاعد
42.....	المطلب الثالث: الاصلاحات التي عرفتھا منظومة التقاعد في الجزائر
40.....	المطلب الرابع: اقتراحات لمعالجة العجز
46.....	خلاصة
48.....	خاتمة
51.....	قائمة المراجع
53.....	ملخص



فهرس الجداول

والأشكال



فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
37	تطور حجم المستفيدين من خدمات الصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة 2018-2008	01
40	تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد 2010-2019 (مليار دج)	02

فهرس الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
38	بنية إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد	01
40	تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد 2010-2019	02



المقدمة العامة

العمل هو ضرورة حياتية عند الانسان في كثير من النواحي خاصة الاقتصادية والاجتماعية لأنه يشكل رقيه واعتباره فهو الذي يمنحه الراحة النفسية لما يقدم له من مزايا معنوية ومادية الا ان الاجرة التي يتقاضاها العامل لا تكفيه لسد حاجياته الاساسية ومتطلبات حياته اليومية التي تحقق به في المستقبل لاسيما المخاطر الاجتماعية كما ان قدرة العامل تبقى متغيرة ومتذبذبة عبر مراحل عمره فهي قد تزول عند سن الشيخوخة ولا تبقى مثلما كانت في سن الشباب وذلك بسبب مرض أو عجز مما استدعى هذا الى البحث عن وسائل بديلة تقي العامل وعائلته من الاخطار التي تحيط به فدفع الى تامين هذه المرحلة "الشيخوخة" ومن هنا ظهر نظام التقاعد فعند بداية الثورة الصناعية في القرن ال19 لم يكن العامل يصل الى سن التقاعد في الدول الغربية الا اقلية من السكان لأنه لم يكن هناك تقاعد بالمعنى المتعارف عليه حيث ان الفرد في هذه المجتمعات القديمة يظل في عمله حتى وفاته أو يتوقف من تلقاء نفسه لان الاعمال كانت غير رسمية وكان العمال غير قادرين على العمل، فمن اجل مواكبة العصر الحديث ومتطلباته ظهرت العديد من الانظمة القانونية منها نظام التقاعد. لقد نما مفهوم نظام التقاعد وتطور في المجتمعات بحيث تحول من كونه نظاما اجتماعيا نادرا وغير مألوف الى نظام اجتماعي شامل وممارس يمكن النظر اليه من عدة زوايا، اما باعتباره عملية اجتماعية كحدث أو كدور اجتماعي، حيث يتضامن من الناس من كل الفئات بفضل اشتراكاتهم لضمان أدنى وخدمة اجتماعية ومالية تساعد الشيخ العاجز على مواصلة لحياته الطبيعية والتفرغ للراحة والانشغال بما هو بعيد عن الارتباطات والضغوطات المهنية المفروضة. التقاعد هو مصطلح جديد نسبيا ظهر في القرن السابع، ويقصد به انتهاء علاقة العمل مع المؤمن عليه الزاميا متى بلغ السن التي حددها النظام عمله اي بلوغ سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروف صحته. يعتبر التقاعد وسيلة فعالة لمواجهة الاخطار الاجتماعية التي تظهر بسبب الشيخوخة، فهي التي تحمي العامل بعد انقطاعه عن العمل في ظل تطورات العصر الحديث كما انه أصبح من اهم الانظمة القانونية في العالم عامة والجزائر خاصة.

لقد استلهم نظام التقاعد في الجزائر بعد الاستقلال من القانون الفرنسي و تميز بتعدد الانظمة، إلى ان وضع المشرع الجزائري قانون متعلق بالتقاعد في سنة 1983 المتمثل في القانون 83-12، فوجه بذلك جميع الانظمة التي كانت سائدة قبل ذلك سواء من حيث الحقوق او من حيث الواجبات وحتى من حيث التمويل نظرا للإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة الجزائرية الناتجة من النظام الاشتراكي لاقتصاد السوق، اثر هذا التحول على منظومة التقاعد مما استوجب على المشرع ادخال تعديلات على منظومة التقاعد سواء باستحداث انظمة تقاعد جديدة بشروط جديدة كالتقاعد المسبق الناتج عن التسريح لا سباب اقتصادية، فبموجب المرسوم التشريعي 94-10 كما ادخل عدة تعديلات على القانون 83-12 الاول في 1996 بموجب الامر 96-18 الذي اتى بالتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن في 1999 بموجب القانون رقم 99-03 كما اصدر عدة قوانين اخرى سواء لاستحداث صناديق اخرى أو لوضع شروط جديدة لقد مر التقاعد في الجزائر بعدة مراحل مختلفة بحيث واكبت تطور المجتمع في مختلف نواحيه السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فتحتم على صناع السياسة العامة وواكبها من خلال اعتماد مختلف السياسات المتمثلة في إجراءات وتدابير والقوانين التي تؤطر نظام التقاعد بما يستجيب لضغوطات قوى اجتماعية مختلفة ادت الى تراجع اشتراكات الصناديق الاجتماعية حيث يوجد صندوق التقاعد CNR في صلب نظام التقاعد في الجزائر.

الاشكالية الدراسة في:

على ضوء ما سبق ستقوم بمعالجة موضوعنا من زاوية السؤال الجوهرى الاتي: ما واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالى؟

ولإثراء هذا الموضوع وابرار اهميته تتطرق الى الاسئلة الفرعية التالية:

ما هو نظام التقاعد في الجزائر وماهي انواعه؟

ماهي الصندوق الوطنى للتقاعد في الجزائر ومصادر تمويله

ماهي الاحصائيات العامة لصندوق التقاعد في الجزائر؟

الفرضيات:

- 1- نظام التقاعد نظام تأميني تساهمي موحد ليعمل بتضامن بين الاجيال (العاملين والمتقاعدين)
- 2- يعاني الصندوق الوطني للتقاعد CNR من قلة المشاريع والتوظيفات التي تساهم في زيادة المدخرات المالية لديه.
- 3- يعود اختلال التوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر الى تراجع عدد المشتركين وارتفاع عدد المتقاعدين نتيجة لانخفاض معدلات النمو في الاقتصاد الوطني وارتفاع معدل البطالة لدى فئة الشباب.

الهدف من البحث: تتمثل دوافع اختيارنا للموضوع فيما يلي:

- 1- الرغبة الذاتية في البحث في مجال التأمينات وعلى وجه الخصوص موضوع واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالي.
- 2- قلة البحوث الأكاديمية التي تتعلق بصندوق التقاعد في الوطن العربي بشكل عام والجزائر بشكل خاص.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذا الجانب النظري واسقاط الدراسة على ارض الواقع بقيامنا بدراسة واقع تمويل صندوق التقاعد في الجزائر وتوازنه المالي ولغرض الالمام بجوانب الموضوع تم تقسيم البحث الى فصلين:

الفصل الاول: نظام التقاعد في الجزائر

الفصل الثاني: صندوق التقاعد في الجزائر CNR والاحصائيات العامة حول السند.



الفصل الأول

نظام التقاعد في الجزائر



تمهيد

تنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية عديدة والتقاعد هو احدى هذه الطرق حيث يعتبر نظام التقاعد نظاما متميزا شكلا ومضمونا فمن حيث الشكل فان شروط الانخراط في هذا النظام يكون بصفة اجبارية في معظم دول العالم والحقوق التي يمنحها للمنخرط تعتبر اهم ما يميزه اما من ناحية المضمون فيميز بما يترتب عليه من اثار اجتماعية واقتصادية وسياسية.

سنتطرق الى نظام التقاعد في الجزائر في هذا الفصل من خلال النقاط التالية:

- مفهوم نظام التقاعد في الجزائر وتطوره القانوني
- مميزات نظام التقاعد واهدافه والاثار التي تترتب عليه
- انواع نظام التقاعد في الجزائر.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد في الجزائر:

المطلب الأول: تعريف ونشأة نظام التقاعد في الجزائر:

الفرع الأول: نشأة نظام التقاعد في الجزائر:

لم يعتمد نظام التأمين على الشيخوخة في الجزائر لجميع العمال الأجراء إلا في سنة 1953، أي خلال الفترة الكولونيلية أين كان يطبق القانون الفرنسي على الجزائريين وغير الجزائريين ، ولم يشمل هذا الإجراء قبل هذا التاريخ إلا فئات معينة من الموظفين مثل عمال السكك الحديدية والنقل وموظفو الشركة الوطنية للكهرباء والغاز. أما بقية العمال غير الأجراء فلم يستفيدوا من هذا النظام الا في سنة 1958 مثل الحرفيين وأصحاب المهن التجارية والصناعية ، ويستثنى من ذلك طبقة الفلاحين والخماسة.

وبقي قانون التأمين على الشيخوخة مطبقا إلى غاية العشرية الأولى من الاستقلال ، حيث كان متعدد الأنظمة (11 نظاما للضمان الاجتماعي) وهي مهيكلة إداريا من طرف عدة مؤسسات ومنظمات مختلفة منها الفلاحية وغير الفلاحية.... ليتعرض فيما بعد إلى سلسلة من التغييرات الناتجة عن بعض التحولات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي ، واستجابة لتزايد العمال وطلبات الشغل ، وكان ذلك مع بداية سنة 1970. حيث أرغمت الوصاية المسؤولة عن مؤسسات الضمان الاجتماعي إلى إعادة النظر في هذا القانون ومع إشراك المنظمات النقابية والإدارية لمختلف القطاعات ، لينتبلور ذلك في شكل مشروع يستجيب لهذه التحولات ويركز على الأهداف الأساسية المتمثلة في توسيع الامتيازات والمستفيدين وإصلاح وتوحيد الهياكل.

حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي rapport de CNES في طبقتة الثامنة عشر بتاريخ 22-23 جويلية 2001 ، فإن مشروع إصلاح وتعديل قانون الضمان الاجتماعي لم يلق الموافقة من طرف الحكومة في سنة 1975 نظرا لغياب تعبئة المنظمات النقابية لكن ذلك لم

يمنع من اتخاذ إجراءات مناسبة بانتهاج أسلوب اللامركزية في التسيير ، بفتح مراكز للدفع والتكفل الصحي على مستوى كل التراب الوطني¹.

وقد انبثق عن هذا الإصلاح أول قانون إطار للضمان الاجتماعي والتقاعد في الجزائر تحت رقم 83-12 بتاريخ 02 جويلية 1983 ويتكون من 29 مادة في اربعة فصول ،ويتضمن الأحكام التمهيدية التالية:

يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد للتقاعد ، والذي يقوم على المبادئ التالية:

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.
- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات.
- يشكل توحيد التمويل.
- معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة.

وقد أشار هذا القانون إلى مجموعة من التشريعات التي تخص الشخص العامل ، كالتأمين على التقاعد وضمان معاش يختلف حسب اختلاف طبيعة العمل أو المهنة ، وتحديد قيمة المعاش وفقا لسنوات الخدمة المؤداة من طرف الشخص العامل ، وكما تنص المادة 12 من نفس القانون فان المعاش يحدد بنسبة % 2,5 من الأجر الشهري للمنصب.

انطلاقا من سنة 1999 تعرض هذا القانون الى سلسلة من التغيرات حيث عدل بعض مواد اأثرى بعض الازمات التي مرت بها البلاد كالأزمة الاقتصادية في الثمانينيات والسنوات الماسات الوطنية في التسعينيات ، ليستجيب لتحولات ومتطلبات سوق العمل ، ويحقق الموازنة المالية للبلاد. الى ان معظم مواد القانون 1983 مازالت سارية المفعول الى يومنا هذا ، مع ازدياد

¹ بالعربي عبد القادر - الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية الزمن المعاش حسب الجندر - دراسة انترولوجيته رسالة دكتورا غير منشورة بمنطقة عمي موسى ولاية غليزان سنة 2016-2017 صفحة 91.

التضامن العمالي لمختلف القطاعات ، حيث يبقى دائما مطلبا جماعيا يصب في فائدة العامل والمؤسسات العامة والخاصة¹.

الفرع الثاني: مفهوم نظام التقاعد

أن التقاعد هو مصطلح جديد نسبيا مترجم من اللغة الانجليزية retirement، ظهر في القرن السابع، اما الفعل تقاعد فهو مشتق من الفعل تقاعد ويعني الجلوس أو الامتناع وهو يقابل الفعل retire بالإنجليزية ويعني التوقف عن العمل في نهاية الحياة. ويشير ايضا الى معنى مزدوج وهو وضعية دخل في ان واحد.

Retraite signifie a fois une situation et un revenu

لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا حيث عرفه الاستاذ عطا الله بوحميده بأنه: "قرار اداري يتخذ بطلب من الموظف تحت اشراف الادارة متى بلغ سنا معينة مع استنفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من توقيعه على محضر تبليغيه قرار احالته على التقاعد "

ويعرفه رمضان جمال كامل بقوله: "يقصد بالتقاعد انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه الزاميا متى بلغ السن التي يحددها نظام عمله"

وفي نفس الاتجاه يعرف تومسون المتقاعد بأنه: "كل من ترك وظيفته سواء اجباريا بسبب بلوغ سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروف صحية".

ويعرفه بعض الدارسين الفرنسيين بأنه:

La retraite survenait des l'Age légal de départ a la retraite établi par le régime de cotisation concerne.

¹ بالعربي عبد القادر، المرجع السابق صفحة 92

حيث ان نظام التقاعد الفرنسي جزء لا يتجزأ من النظام المالي والضريبي ونسبة مشاركته في الاقتصاد الفرنسي تتطور من سنة الى اخرى.

Le système de retraite français a donc une place à part dans le système socio-fiscal français du fait de sa taille et de son pilotage de plus en plus global.

وحسب القانون الجزائري المتعلق بالعلاقات، فان التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي الى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الاحالة على التقاعد¹.

وعليه فان التقاعد هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي الى التامين ضد المخاطر التالية: المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع اقساط للتامين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين اي يمكن لنا ان نعتبره نوعا من التامين والحماية الاجتماعية للمواطن وعائلته عند انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم الحياة العملية والتقاعدية حياة انسانية كريمة، وبالتالي فانه يعتبر حافزا انسانيا للموظف لبذل مزيد من الجهد والاهتمام بعمله ووظيفته حرصا منه على الاستفادة هو وعائلته من مزايا تأمينات نظام التقاعد لمواجهة مرحلة الشيخوخة.

كثيرا ما نجد عبارة "استحقاق معاش" في الوثائق للدلالة على مفهوم التقاعد أو الاستحقاق الراتب التقاعدي، لا بد ان هذا الخطأ شائع يستلزم اضافة كلمة اخرى لتحديده، والصواب هو ان يستعمل عبارة "استحقاق معاش التقاعد" أو "استحقاق معاش الشيخوخة" للدلالة على ذلك، لأنه توجد انواع اخرى من المعاشات كمعاش العجز، معاش التسريح، معاش ذوى الحقوق...

¹ غجاتي الهام ، اثر تقلبات اسعار النفط على التوازن المالي لقطاع التامين الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) رسالة دكتورا غير منشورة في العلوم الاقتصادية جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الاقتصادية قسم العلوم الاقتصادية ، 2020-2021 صفحة 166.

وعرفه الفونس شحاته رزق بان المعاش هو: "المبلغ الذي يترتب صرفه الى المؤمن عليه عند تحقق أحد الاخطار المؤمن منها وهو الشيخوخة أو العجز أو يصرف الى أسرته حال وفاته".

ونستخلص من هذا التعريف ان هناك فرق بين التقاعد والمعاش: فالتقاعد هو "وضعية قانونية بخصائص محددة وشروط معروفة" أو بعبارة اخرى هو " حالة من حالات انتهاء علاقة العمل " اما المعاش التقاعدي بالتحديد فهو " مبلغ المنحة أو الراتب الذي يتقاضاه المتقاعد " ولكيلا نقع في مثل هذا اللبس، ارتأينا ان نقدم شرحا لعدة عبارات منها:

- الشيخوخة الطبيعية: ويقصد بها بلوغ سن التقاعد
- معاش الشيخوخة أو معاش التقاعد: يقصد به الراتب التقاعدي
- معاش الايلولة (المعاش المنقول): هو مبلغ من الراتب التقاعدي يعود الى ذوى حقوق العامل المتوفى الذي يحق له راتب التقاعد
- بلوغ سن المعاش: ويقصد بها بلوغ السن القانوني للإحالة على التقاعد¹
- منحة الشيخوخة: يقصد بها الاعانة المقدمة للمسنين من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ولا يطلب فيها شروط التقاعد¹.

المطلب الثاني: التطور القانوني لنظام التقاعد في الجزائر

1-مرحلة الاحتلال الفرنسي

كان نظام التقاعد في هذه المرحلة متطابقا مع القانون الفرنسي الذي عممته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة سنة 1896، هذا القانون الذي وضع في الاصل لفائدة الفرنسيين العاملين

¹ غجاتي الهام -المرجع السابق صفحة 167.

بالجزائر بصفتهم موظفين أو اجراء، وكان بعض الجزائريين الموظفين لدى الادارة الفرنسية سيستفيدون من هذا النظام بالتبعية.

وبعد تحركات الطبقة العاملة في الجزائر في السنوات 1947، 1948، 1949، هذه المرحلة التي عرفت تصاعدا في التجنيد والنضال ضمن الحركة التحررية، ونظرا للضغوطات قرر المجلس الجزائري تسجيل مناقشة مشروع انشاء نظاما للضمان الاجتماعي والتقاعد وذلك بتاريخ 1949، حيث نتج عنه تشكيل بعض الهيئات أهمها:

- انشاء الصندوق العام للتقاعد سنة 1949
- انشاء صندوق خاص بعمال المناجم سنة 1950
- تأسيس الصندوق الجزائري للتأمين سنة 1954

1- الأنظمة الموروثة عن الاستعمار الفرنسي:

أ-مرحلة 1962 الى 1983 : حيث ان الجزائريين عرفوا نظام الحماية الاجتماعية خلال العقود الاخيرة من مرحلة الاحتلال الفرنسي، فمنذ 1جانفي 1960 بدأت بعض الفئات القليلة من الاجراء الجزائريين تستفيد من نظام التقاعد الذي كان يمنح لهم من طرف مؤسساتهم التي ترتبط بفروع مع الصناديق الفرنسية الموجودة في فرنسا.

ب-نظام التقاعد الغير فلاحى: انطلق العمل به سنة 1940 تاريخ انشاء الصندوق العام للتقاعد الذي كان يسير من قبل الصندوق الفرنسي للتقاعد، وبعد ظهور نظام الشيخوخة عام 1963، وتنصيب الصندوق الجزائري للتأمين عن الشيخوخة سنة 1954، أصبح الصندوق يخصص منحة للمسنين¹.

¹ بنعاس نصر الدين -تحليل السياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على قانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016 -مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص ادارة محلية كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم العلوم السياسية جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة سنة 2018-2019 صفحة 24 - 25.

ومن شروط هذا النظام ان يبلغ العامل 60 سنة مع ثبات مدة عمل لا تقل عن 10 سنوات أو ما يعادلها من الفترات المعتمدة، حيث يستفيد من معاش تقاعدي سنوي يساوي 33 بالمائة من معدل الاجر للسنوات العشر الاخيرة لحد اقصى مقدر ب40 بالمائة من الاجر يضاف اليه زيادات الزوجة والاطفال.

ج- النظام الفلاحي: عرف النظام الفلاحي انشاء صندوق التعاون الفلاحي سنة 1957، حيث لم يكن الاشتراك فيه اجباريا، بل كان يشترط موافقة المجلس الاداري للصندوق وكانت مدة المساهمة فيه 55 سنة قابلة للتجديد دوريا.

د- نظام تقاعد الموظفين: تأسس عام 1949 بإنشاء الصندوق العام للتقاعد والذي كان يتكفل بتقاعد الموظفين المرسمين ورجال الدولة، حيث يمنح نوعين من التقاعد، احدهما هو تقاعد الاقدمية، ويمنح المعاش التقاعدي للموظفين البالغين 60 سنة وعمل 30 سنة أو الموظف النشط عند بلوغ 53 سنة وعمل لمدة 25 سنة.

3-مرحلة ما بعد 1983 :

لقد قرر تطوير نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بداية من سنة 1980، ليساير مختلف المفاهيم والتوجيهات الاشتراكية التي انتهجتها البلاد آنذاك، ويكون شاملا موحدًا وقابلًا للتطبيق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

وعلى هذا الاساس تم اعادة تنظيم الضمان الاجتماعي في مجمله، بموجب القوانين الصادرة في 1983 التي افرزها مشروع اصلاح الضمان الاجتماعي، ويستند على المبادئ التالية:

- مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي على الجميع.
- مبدأ توحيد الانظمة والامتيازات والتمويل.
- مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسير هيئة الضمان الاجتماعي ووفقا لهذه المنظومة يعد النظام الوطني للتقاعد، جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي والذي دخل حيز التنفيذ

بداية من الفاتح يناير 1984، اذ يعتبر نظاما تأمينيا ميزته الاساسية التضامن بين الاجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة¹.

عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والمستجدات الطارئة نذكر منها، الامر رقم 94-10 المؤرخ في 1994، للتقاعد المسبق، والامر رقم 97-13 المؤرخ في 1997 المؤسس للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، والامر رقم 96-18 المؤرخ في 1999، المعدل والمتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد 93-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، المعدل والمتمم للقانون المتعلق بالتقاعد، واخيرا القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

المطلب الثالث: مميزات نظام التقاعد في الجزائر

- يعتبر نظام التقاعد الجزائري من الانظمة الاساسية الموحدة أي أنه لا يعتمد على التعدد، ويقوم على مبدأ التكافل الاجتماعي بين الاجبال، وذلك وفق المنهج البيسمباركي.
- اما تمويل نظام التقاعد الجزائري فيعتمد على مبدأ التوزيعات، بينما يتم تحديد المعاش وفق لطريقة المزايا المحددة.
- تأسس النظام الحالي للتقاعد بموجب القانون رقم 83/12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 الذي خول للصندوق الوطني للتقاعد تسيير معاشات التقاعد وذلك بعد تنظيم دوره وتحديد قانونه الاساسي بموجب المرسوم 85/223 المؤرخ في 20/08/1985 المتعلق بالتنظيم الاداري للتأمينات.
- وإلى جانب اعتبار التقاعد أحد مظاهر الحماية الاجتماعية، فهو حق شخصي ذو طابع نقدي يقوم على ثلاثة مبادئ أساسية:

¹ بنعاس نصر الدين - المرجع السابق صفحة 26

- مبدأ ربط سن التقاعد حسب ظروف كل قطاع
- مبدأ عدم مجانية هذا الحق بمعنى انه بمقابل
- مبدأ التنافسية بتحديد معاشات التقاعد على اساس اجر العامل وعدد سنوات الإشتراك¹

المطلب الرابع: أهداف واثار نظام التقاعد

الفرع الأول: أهداف نظام التقاعد

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا ذا طابع اجتماعي حسب اساسه القانوني فقد روعي فيه ثلاثة اهداف طبيعية اساسية هي:

1-**العدالة:** ومعناه ان انظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة والامن الاجتماعيين بما تشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين، ذلك ان المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى: "معاش التقاعد " بعد ان يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

2-**الإنصاف:** ان مبدأ التوزيع في النظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى ان مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب الا تفصل جيلا عن جيل اخر من حيث فكرة التكفل الاجتماعي.

3-**الإستمرارية:** ومعنى ذلك ان نظام التقاعد يدوم عشريات كاملة، ويتوفر في اية لحظة على رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته وعياله نتيجة شعور بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله.

بالإضافة الى هذه الاهداف الاساسية هناك اهداف ثانوية وعامة أهمها:

¹ لعور صندرة- استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحولات الديموغرافي - مجلة الدراسات الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة القسنطينة صفحة 526.

- المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الاستثمار الاحتياطي للاشتراكات المفروضة في انظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.
- تخفيف الاعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد لنفقات الحماية الاجتماعية المتخصصة للفئة المسنة في المجتمع والاعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات.
- حماية المنخرط في نظام التقاعد من الانحرافات الاجتماعية وبالتالي الحفاظ على المجتمع مع تقشي الانحراف والفساد.
- محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد
- اعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة¹.

الفرع الثاني: اثار نظام التقاعد

تختلف الاحالة على التقاعد للمستفيد منها وضعية جديدة ذات خصائص متعددة لا ينبغي تجاهلها وهي متمثلة في الاثار الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية والسياسية.

1-الاثار الاقتصادية: ان الراتب التقاعدي يرتبط ارتباطا طرديا بالأجور، وقد اصبحت الاجور محور نظريات كثيرة في الدراسات الاقتصادية لارتباطها مع عوامل اخرى مرتبطة بمسيرة التنمية الاقتصادية، فاذا كان مستوى الاجر احدي عوامل الرواج الاقتصادي وانعاش الحياة الاقتصادية فانه يؤثر مباشرة على نفقات الاسرة حسب عدد افرادها وطبيعة الوسط الموجود به ومستوى انفاقها وحاجاتها ويلاحظ ان كبار السن تزداد حاجاتهم اليومية عكس ما يتصوره البعض، فعند تقاعدهم أو مرضهم تزداد حاجتهم الى الرعاية صحية وغذائية خدماتية متنوعة مما يستلزم ضرورة اعادة النظر في مستوى معاشهم حتى يغطي حاجاتهم الاساسية على الأقل أن وصول الانسان الى سن الشيخوخة، يتطلب معاشا تقاعديا يستجيب لحاجات المتقاعد وفي الاغلب يكون مساوي أو اقل من المعاش الذي كان يتقاضاه قبل احواله على التقاعد، لهذا فان الاثار الاقتصادية والاجتماعية

¹ غجاتي الهام - مرجع سابق الذكر صفحة 168.

على الوسط الخاص والعام سوف تكون سلبية وقد يحدث في بعض النظم ان تكون الزيادة في معاش المتقاعد رهن الزيادة في الاقتطاعات التي تخضع لها اجور الموظفين العاملين.

2- **الاثار الاجتماعية:** تتأثر الحياة الاجتماعية بطبيعة الشرائح التي يتكون منها المجتمع وترتبط العلاقات الاجتماعية بمستوى نضج الافراد وتنوع حاجاتهم الاساسية، حيث يفقد المتقاعد مكانته المهنية الاجتماعية التي كان يشغلها كما تتقطع علاقاته بأصدقائه في المهنة وسلوكياته المهنية، هذه العلاقات التي كانت تعبر على جانب من شخصية الاجتماعية طوال حياته المهنية، ومعنى ذلك ان المتقاعد سيدخل حتما في علاقات اخرى جديدة وسلوكيات اخرى لم يعتاد عليها فقد كان يوزع اهتمامه بناء على توقيت منظم.

إن التقاعد يساهم بقدر معين ونسبي في امتصاص البطالة في صفوف الشباب فكل موظف يحال على التقاعد يعوض بموظف اخر جديد لدمجه في الحياة المهنية فيصبح التأثير مزدوجا¹.

3- **الاثار السياسية:** تهدف تطبيق سياسة حماية الاشخاص المسنين في مرحلة التقاعد الى تقادي بروز الشيخوخة، وتتم هذه الحماية عن طريق الاخذ بعين الاعتبار الحاجيات الخاصة بهذه الفئة من المجتمع وتدعيم المسؤولية الجماعية اتجاهاها، اذ انه بتزايد عدد المتقاعدين يصبح لهم وزنا على اعلى المستويات وتناقش وضعياتهم على الصعيد السلطة التشريعية وتصبح فئة المتقاعدين ذات دور استراتيجي هام في الصراع الانتخابي مثلا، كما ان رفع الاجور للمسنين يحفز الشباب على الانخراط في النظام التقاعدي.

4- **الاثار النفسية:** ان نظام الحياة الذي يصطدم به الموظف بعد احواله على التقاعد يخلق لديه حالة نفسية مميزة يعتبرها بعض العلماء ثاني اهم ازمة يمر بها الانسان بعد المراهقة، لمالها من تأثير على حياة الفرد ولما يمثله العمل من اهمية كبرى في حياته تتعدى الاهمية المادية باعتبار

¹ غجاتي الهام - مرجع سابق الذكر صفحة 169.

أن العمل له مكانة ومركز اجتماعيين، مما قد يظهر مشاكل نفسية عديدة تزداد حدتها نتيجة التغيرات الجسمية والنفسية والاجتماعية، ولاحظت بعض الدراسات ان التقاعد باعتباره مرحلة من مراحل العمر تصاحبه تراجع نسبة التفاعل الاجتماعي بين المتقاعد وافراد المجتمع ومن ثم تظهر الميول نحو العزلة الاجتماعية التي تولد الكآبة والشعور بالتهميش والاهمال وفقدان الالهية لدى المتقاعدين مما يؤثر على حالتهم الصحية.

5-الاثار الصحية: ان الاحالة على التقاعد تعني نقص النشاط والفتور الصحي ونقص الفعالية والمردودية والاقتراب من النهاية، وهذه العوامل بالإضافة الى الحالة النفسية تؤثر على بنية المتقاعد الجسمية، مما يضطره الى الانفاق لمقاومة التدهور الصحي، فتضعف بذلك قدرته الشرائية وينعكس ذلك على غذائه وبالتالي على نفسه وصحته¹.

المبحث الثاني: انظمة التقاعد المطبقة في الجزائر

للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للعامل الاعتماد على جميع الفترات التي قضاها في النشاط المأجور منه أو غير المأجور على شرط ان يكون قد سدد كل اشتراكاته ويتضمن نظام التقاعد مجموعة من الانواع نستعرضها فيما يلي:

المطلب الأول: التقاعد الكلي (العادي)

هو نوع من انواع التقاعد الذي يعد جزء من الحقوق الاجتماعية ومهنية للعامل، يتأثر بالظروف الاجتماعية للدولة حيث تختلف احكامه وقواعده من دولة الى اخرى ويتأثر ايضا بمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعامل، كما قد يكون للدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال أو قد تعتمد للدولة عدة انظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر كما عرف ايضا بنظام التقاعد العادي الذي يكرسها القانون رقم 12/83 الذي يهدف من خلال

¹ غجاتي الهام - مرجع سابق الذكر صفحة 169

توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية¹: القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والاحالة في التشريع الجزائري لا يكون الا بقرار المستخدم وبناء عن طلب معني سواء كان رجلا أو مرأة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة للمادة 3 عن الامر 03/97 المؤرخ في 31 ماي 1997².

لا يمكن للمستخدم اتخاذ القرار الا ان توفرت الشروط التالية:

أولها شروط الاستفادة من التقاعد الكلي

أولاً: شروط السن

مثل كل القوانين في العالم يعمل القانون التقاعد الجزائري بمبدأ تحديد السن للإحالة الى التقاعد وقد اعتمد في تحديده على الاعتبارات التالية:

1- حماية العامل اجتماعيا (اذ لا يمكن ان يحال على التقاعد في اية سن).

2- تعويض الخدمات المؤداة في المجتمع عند الوصول الى سن معينة المؤداة.

3- ضرورة المساهمة بشكل كبير في تمويل جهاز نظام التقاعد لضمان موارد مالية كافية للجهاز الذي يسيره.

4- المشاكل الناجمة عن التنظيم الديموغرافي في ارتفاع معدل الحياة.

5- ضعف القدرات الجسدية والذهنية للعامل وبالتالي انخفاض مستوى الإنتاجية¹.

وعلى هذه الاعتبارات اعتمد المشرع الجزائري في تحديد السن كشرط اساسي، من شروط الاحالة على التقاعد وحتى تلم أكثر بهذه الشروط يجب ان تنطبق الى:

¹ بنعاس نصر الدين، مرجع سابق الذكر صفحة 10

² عادل حروش صالح - مؤيد سعيد سالم ادارة الموارد البشرية (المدخل الاستراتيجي) عالم الكتب الحديث الاردن 2006 صفحة

➤ ان تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد من الضمانات الأساسية للعمال والموظفين المنخرطين في نظام التقاعد، واذ كانت المادة 18 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في عام 1978 ينص على ان لكل عامل أو موظف الحق في التقاعد فأنها لم تحدد هذه السن، كما ان المادة 192 منها التي اشارت الى تحديد سن¹ معينة لكل قطاع من النشاط، يمكن تأخيره في حالة الضرورة بالنسبة للمؤسسة المستخدمة بعد موافقة العامل لم تبين ما في هذه السن ولم تحددتها بصورة واضحة حتى جاءت بتشريعات 1983 وحددت السن القانونية للإحالة على التقاعد في النظام الجزائري و60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء العاملات هذا الفئة العمال الاجراء، اما لغير الاجراء فيجب بلوغ سن 65 سنة بالنسبة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء. هذا كأصل عام، ونلاحظ ان المشرع الجزائري حدد سن التقاعد بحسب الجنس².

أي ان هذه السن تختلف بالنسبة للإناث والذكور للاعتراف بأحقية الإناث في التقاعد المبكر نظرا لتكوينهن وحقهن في الراحة للظروف الاجتماعية.

ثانيا: شروط مدة الخدمة (المدة المؤهلة) والاشتراكات

إن نظام التقاعد يشترط على العامل قضاء 15 سنة في العمل على الأقل، ويعتبر في حكم فترات العمل التي يقاضي فيها العامل كتعويضات يومية للتعويض عن مرض وولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة ووضع المشرع الجزائري قرار احالة العامل للتقاعد العادي

¹ زموري لامية، عيسي نورة، دور ومساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة ال CNR وكالة بومرداس، مذكرة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية جامعة محمد بوقرة، بومرداس 2014-2015 صفحة 52

² راجع في هذا الشأن المادة 18 من القانون الأساسي العام للعامل، لكل عامل الحق في التقاعد وفقا للأحكام المادة 192 من القانون

بشرطين لازمين، بشرط السن بحيث يكون العامل الاجير بلغ 60 سنة والمرأة 55 سنة ومدة الشرط الفعلية لا تقل عن 15 سنة.

المطلب الثاني: التقاعد المسبق

تم إنشاء نظام التقاعد المسبق ليغطي اجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر بالأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الاجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها ازمة اقتصادية.

1-تعريف التقاعد المسبق:

هو نظام يسمح بتعويض العمال الذين فقدوا عملهم بصورة لا ارادية، حيث يحال العامل على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل الى 10 سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، وذلك في إطار تشريع العمال لأسباب اقتصادية سواء للتقليص من عددهم (العمال) أو بسبب توقف المؤسسة المستخدمة على النشاط.

إنشا هذا النوع من التقاعد بموجب مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق بحيث الاستفادة من التقاعد المسبق من خلال فترة تصل الى 10 سنوات قبل السن القانونية للتقاعد¹.

شروط الاستفادة من التقاعد المسبق:

يمكن الاستفادة من احكام التقاعد المسبق إذا توفرت في العمال الشروط التالية:

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للنساء.
- بالنسبة للعامل الاجير ان يجمع عدد سنوات العمل أو عدد مماثل لها.

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك المرجع سابق الذكر صفحة 12

➤ ان يرد اسم العامل في قائمة العمال المسرحين في اطار التقليل الجماعي لعدد العمال في المؤسسة.

➤ العمال المستفيدين من الدخل الناتج عن نشاط مهني.

➤ العمال الاجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة وبطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة العجز أو كارثة طبيعية¹.

المطلب الثالث: تقاعد المجاهدين

نظرا للكفاح الذي قدمه المجاهدون خلال الثورة التحريرية فان المشرع إصدار قانون التقاعد في سنة 1983 الذي عزز حقوق هذه الفئة، واحاطها بمنظومة قانونية خاصة تتماشى مع المجهودات المقيمة من طرفها وكذا الظروف والعوامل التي مرت بها هذه الفئة خلال تضحياتها. نحاول من خلال هذا المطلب تبين الفئات المستفادة من الاحكام الخاصة بالمجاهدين بالفرع الاول ونتطرق في الفرع الثاني الى شروط احالة المجاهدين على التقاعد.

الفرع الأول: الفئات المستفادة من الاحكام

1-المجاهدين: لا يمكن ان يستفيد من الاحكام الخاصة بالفئة الثورية في مجال التقاعد الا الاشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهدين وفق المرسوم رقم 79/70 المؤرخ في 12 جوان 1970، ويكسب صفة مجاهد كل شخص كان ابان الثورة التحريرية عضوا من الفئتين²:

1-الأعضاء في جيش التحرير

¹ بداوي محمد، سيسيولوجيا المتقاعد في الجزائر -دراسة ميدانية بمنطقة الحنايا (تلمسان) مذكرة ماجستير كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران 2008-2009 صفحة 30

² زموري لامية، عيسي نورة- مرجع سابق الذكر صفحة 62

2-الأعضاء في المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني الذين كانوا معتقلين أو سجناء لمدة سنة واحدة على الأقل، أو فدائيين أو مسبلين أو الاعضاء الدائمين للمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وكان انخراطهم فيها لا يقل عن مدة سنة

ب- ارامل واولاد الشهداء: وفقا لما نص عليه القانون 01-91¹ فانه تطبق على ارامل الشهداء اللواتي يمارسن أو مارسن نشاطا مهنيا الاحكام الخاصة بالمجاهدين في مجال التقاعد والمقصودين بارامل الشهداء، ارامل اعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني، المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم تطبيقا لأحكام قانون الحالة المدنية.

الفرع الثاني: شروط احوالة المجاهدين على التقاعد

يستفيد المجاهدون من شروط خاصة حددها المشرع من خلال النصوص التشريعية المختلفة بدءا بالقانون الاساسي العام للعمال رقم 78-12 ثم المراسيم والقوانين المتعاقبة كالمرسوم رقم 76-129 المتعلق بمعاشات تقاعد قداماء الشهداء والقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد وتتمثل هذه الشروط في:

أولاً: شرط السن: طبقا للمادة 6 من القانون 83-12 فانه يشترط لاستفادة العامل من معاش التقاعد بلوغه 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء، غير ان المشرع منح امتيازات للمجاهدين بتخفيض من الاحالة على التقاعد بـ 5 سنوات اي بلوغ 55 سنة للمجاهدين و 50 سنة للمجاهدات اذا كانوا عمالا اجراء.

ثانياً: شروط المدة: بالإضافة الى الامتيازات التي منحها المشرع لفئة المجاهدين فيما يخص شرط السن منح كذلك لهذه الفئة امتيازات فيما يخص شرط العمل وتتمثل هذه الامتيازات في مضاعفة سنوات المشاركة في الحرب التحريرية عند حساب سنوات الاحالة على التقاعد وذلك لنشأة الحق في المعاش التقاعدي ولنصفه على حد سواء كما تحسب لهم سنوات عمل، المسيرة

¹ قانون رقم 81-01 المؤرخ في 2 جمادى الثانية 1411 هـ الموافق ل 8/1/1991 م المتعلق بارامل الشهداء

التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في ايطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية لسنوات مضاعفة¹.

المطلب الرابع: أشكال التقاعد الأخرى

تعتبر مسالة التقاعد للأفراد عند سن البلوغ الـ 60 وحرمانهم من النشاط المتبع به خسارة اقتصادية وحرمانهم اجتماعيا لفئة ما يزال يستمر معظم افرادها بالقدرة على العطاء والانتاج لاسيما انهم يمتلكون رصيذا من التجربة والخبرة لذلك وجدت عدة صور لجعل السن القانوني للتقاعد شرط من الشروط المرنة التي تتلاءم مع حالة العامل المقبل على التقاعد، كما وضعت عدة اشكال وانظمة يمكن الاستعانة بها على حل مسالة التقاعد المفاجئ نذكر منها:

أولا: التقاعد النسبي

هو تقاعد يمكن من خلاله للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه واراادته للإحالة على التقاعد بالإرادة الشخصية لصاحب العمل غير فعلية تم استحداث لهذا النوع من التقاعد بمقتضى الامر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 ويجب على:

➤ ان يبلغ العامل على الاقل 50 سنة للرجال و 45 سنة للنساء.

➤ ان يكمل مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الاقل 20 سنة للرجال و 15 سنة للنساء وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.

وكمثال من هذا النوع من التقاعد فان العامل الذي بلغ سنة 50 سنة واستوفى 25 سنة من العمل ادى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي فانه يستطيع الاستفادة من التقاعد النسبي بنسبة 62% باعتبار نسبة اعتماد سنوات العمل هي 25% وقد تم الغاء التقاعد النسبي بعد التصريحات التي قام بها وزير العمل والتشغيل الهاشمي جعوب

¹ زيان مريم، انظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية اطروحة الدكتوراه كلية العلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس

التي استبعد فيها اي عودة للعمل بالتقاعد النسبي في ظل الظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد، مؤكدا ان الدولة لن تتخلى ابدا عن المتقاعدين رغم ان عجز الصندوق سيصل ل690 مليار دينار نهاية السنة الحالية¹.

ثانيا: التقاعد التمهيدي

هو نوع من انواع التقاعد يهدف الى التمهيد العملي والتقني لمرحلة التقاعد المفاجئ، ويمكن ان يستفيد منه اي عامل يبلغ عمره ما بين 55 و59 سنة ويكون مبلغ معاشه التقاعدي العادي (التقاعد عند بلوغ 60 سنة منقوصا منه قيمة سنوات التقديم أو التمهيد ويكون تمويل التقاعد التمهيدي على عاتق الهيئة المستخدمة التي تستفيد بالمقابل من اعفاءات ضريبية ورسوم الخدمات الاجتماعية.

ثالثا: التقاعد التدريجي

يعتبر التقاعد التدريجي من بين اشكال تطور اساليب التقاعد، يعمل على التأهيل النفسي للمتقاعدين والاستفادة من خدماتهم قدر الامكان دون ان يكلفوا بما ليس في وسعهم أو يعملون مالا طاقة لهم به، حيث يعمل هذا النظام بانقاص ساعات العمل الى النصف في البداية، الى الثلث ثم الى الربع ثم ينتهي هذا التقاعد التدريجي الى التقاعد التام وبموجبه يمكن للعامل ان يطلب تصفية معاشاته قبل بلوغه السن القانوني، شرط استمراره في اداء عمل يتناسب مع مواهبه وحالته البدنية فينتقل من مهنة الى اخرى أكثر تناسبا له صحيا أو الى نشاط اخر².

¹ زيان مريم، مرجع سابق الذكر صفحة 71.

² عموش محمد عادل، عموش مالك، مرجع سابق الذكر صفحة 17.

خلاصة الفصل الاول

تطرقنا في هذا المبحث الى تبيان لمحة عن نظام التقاعد حيث درسنا في المبحث الاول الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد والذي يشمل نشأة وتعريف نظام التقاعد وبانه نظام من الانظمة الاساسية الموحدة اي انه لا يعتمد على التعدد ويقوم على مبدأ التكافل الاجتماعي بين الاجيال وهو جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي ويشمل ايضا التطور القانوني ومميزاته والهدف منه ويبين لنا الاثار الناتجة عنه.

أما في المبحث الثاني تطرقنا الى انواع نظام التقاعد في الجزائر منها التقاعد النسبي الذي تم الغاؤه والتقاعد العادي لكل نوع منها ميزته وقواعده وشروطه الخاصة كما ان الحصول على اي شكل من اشكال التقاعد يتطلب بعض الشروط كالسن القانونية ومدة الخدمة



الفصل الثاني:
الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر



تمهيد

يعتبر التقاعد حالة من حالات انتهاء العمل بسبب وصول العامل الى سن معينة يستفيد فيها العامل من ضمانات تحول له حق التقاعد بعد استحداثه كآلية قانونية ذات صلة بالحماية الاجتماعية، فان ذلك لا يكون الا مقابل اشتراكات تدفعها كل فئة معينة من العمال طيلة حياتهم المهنية، فيتم دفع هذه الاشتراكات الخاصة بهم الى الصناديق المتعددة والتي وضعها المشرع الجزائري كآلية لحماية العامل الاجير والغير اجير في مجال التقاعد حيث تم تجميعها في ثلاث صناديق متمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد CNR، والذي سنتناوله كموضوع في الفصل الثاني.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للصندوق التقاعدي في الجزائر

المطلب الأول: تأسيس ومفهوم صندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

الفرع الأول: تأسيس صندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

تأسس الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 233-85 المؤرخ في 20/08/1985 المتمم والمعدل للمرسوم رقم 07-92 المؤرخ في 04/01/1992 المتعلق بالقانون الاساسي لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري والمالي له الصناديق القيمة التي كانت تتكفل بالتقاعد :إن نظام التقاعد في الجزائر قديما كان يسير من قبل عدة صناديق كل صندوق يتكفل بتغطية تقاعد عمال مهنة أو وظيفة معينة وهذا ما يعني ان نظام التقاعد في الجزائر كان يسير من عدة صناديق وهي:

- SGRA تتكفل بالتوظيف العمومي
- CASOMEN تتكفل بعمال المناجم
- CRMA تتكفل بعمال القطاع الفلاحي
- GAPAS تتكفل بعمال سونلغاز
- CAAV تتكفل بالعمال بصفة عامة (مؤسسات خاصة والعامة)
- CAVNOS تتكفل بعمال الاعمال الحرة وهذه التي اصبحت تعرف حاليا

بCASNOS

- LACHOMINECAS تتكفل بعمال السكك الحديدية وبعد سنة 1985 تم توحيد

الصناديق المذكورة اعلاه الى الصندوق اداري عام

المعروف بالصندوق الوطني للتقاعد CNR حاليا وبعد هذا التاريخ تكون قد زالت الصناديق السابقة وظهرت الصناديق التالية التي تنشط تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حيث يختص كل صندوق بمهام مختلفة عن الاخر وهي كالتالي:

- الصندوق الوطني للتقاعد CNR المنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي 1985/223 المؤرخ 1985/08/20¹.

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS المنشأة بمقتضى المرسوم التنفيذي 1985/223 المؤرخ 1985/08/20.

- الصندوق الوطني لتأمينات اجتماعي لغير الاجراء CASNOS المنشأة بالمرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ بتاريخ 1993/05/15 .

- الصندوق الوطني لتامين عن البطالة CNAC المنشأة بالمرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 1994/07/06.

- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية CACOBATH المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 1997/02/04

الفرع الثاني: مفهوم الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

هو هيئة عمومية ذات شخصية معنوية يتمتع بالاستقلال المالي، ويتكفل بتسيير المنح والمعاشات لفائدة المتقاعدين من كل القطاعات ويعمل على ضمان الاجر المالي لمختلف الشرائح العمالية التي كانت تساهم باشتراكات في حدود الشروط المقبولة للحصول على اجر أو منحة التقاعد.

في جويلية 1983 تم انهاء العمل بنظام التقاعد السابق الذي كان يتكفل بالتامين معاش المسنين منذ سنة 1953 اي خلال الفترة الاستعمارية، وتم وضع برامج اصلاحية ابتداء من هذا

¹ عيسي نورة، زموري لامية، مرجع سابق الذكر صفحة 77 - 78.

التاريخ ليتم انشاء صندوق خاص بالتقاعد CNR بموجب المرسوم رقم: 85-223 من 20 اوت 1985 ثم الغي وحل محله المرسوم رقم 92-07 من 4 يناير 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري والمالي للضمان الاجتماعي¹.

المطلب الثاني: التسيير الاداري لصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

يتم تسيير الصندوق الوطني للتقاعد من طرف عدة اشخاص، مكونين في المجلس الاداري والمدير العام وكذلك العون المكلف بالعمليات المالية والمتصرفين ومستخدمو الصناديق.

أ- المجلس الاداري:

يتكون المجلس الاداري من 29 عضوا مكونين من ممثلين عن العمال وممثلين عن المستخدمين "18 ممثلا للعمال تابعا للصندوق تعينهم المنظمات الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني للعمال وذلك حسب نسب تمثيلهم 9 ممثلين للمستخدمين تابعين للصندوق تعينهم المنظمات المهنية الاكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسب تمثيلهم ومن بينهم ممثلين (2) عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثلين (2) من مستخدمي الصندوق تعينهما لجنة المساهمة التي ينص عليها التشريع والتنظيم المعمول بهما " تتحدد صلاحيات المجلس الاداري من خلال المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 كما يلي: يداول حول الجداول التقديرية الخاصة بالإيرادات والنفقات المخصصة لتسيير فروع الضمان الاجتماعي، يصادق مجلس الادارة على ميزانيات التسيير الاداري للعمل الصحي والاجتماعي والوقاية، واذا اقتضى الامر للمؤسسات التي يسيرها الصندوق ويلحق بكل ميزانية جدول يحدد للسنة عدد الوظائف حسب الفئات بحيث لا يتعدى عدد اعوان كل فئة عدد الوظائف، ويصادق كذلك على ميزانيات التجهيز الخاص بكل برنامج للاستثمار، والاعانات أو المساهمات المالية وهذه الاخيرة تبين المبلغ الاجمالي لكل برنامج مرخص يجب ان تنصب على خصم المدفوعات المطابقة في ميزانيات السنوات التي يجب ان

¹ 26 - المادة 05 من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

يتم هذا الدفع خلالها، كما يراقب مجلس الادارة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية، وكذا تنفيذ مداواته عن طريق المدير والعون المكلف بالعمليات المالية، ويراقب محاسبة الصندوق ويوافق على الحصيلة والتقرير السنويين لنشاطه، كما يتخذ كل الاجراءات الكفيلة بضمان التزامات الصندوق وتلك التي ترمي الى تحسين سيره وتسييره، كذلك فان المجلس الادارة صلاحية الادلاء برايه فيما يخص: تعيين المدير العام، اقتراح المدير العام لوظائف المديريات الاخرى للصندوق التي تعين بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبيث في مشاريع الصفقات التي يعدها، كما يبدي رايه حول اي مشروع نص تشريعي أو تنظيمي يعرضه عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي¹.

يوافق مجلس الادارة على توظيف الاموال والعمليات المقاربة وعلى مشاريع الاقتناء والكراء ونقل المباني ذات الاستعمال الاداري، وكذلك يرخص فك الرهن على التسجيلات الامتيازات أو رهن العمارات المقررة لفائدة الصندوق، كما له القرار في قبول الهبات أو الوصاية. يمكن المجلس الإدارة تشكيل لدى كل وكالة لجنة اتصال يعين اعضاءها وتتكون من ممثلي العمال والمستخدمين يتم اختيارهم تناسبا مع عدد المقاعد المخصصة لكل فئة حين تشكيل مجلس الادارة والتي تتحدد صلاحيات بمداوات مجلس الادارة ويوافق عليها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويمكنه تعيين لجان داخله وتعويضها جزاء من صلاحياته.

يوافق مجلس الادارة على الاتفاقيات المنصوص عليها في المادة 60 من القانون 83-11 والتمثلة في تلك المبرمة مع الاطباء ومؤدو الخدمات شبه الطبية والمؤسسات الصحية الخاصة والصيدليات الخاصة أو العمومية، كما يوافق على الاتفاقية الجماعية للمستخدمين.

ب- المدير العام: يسير الصندوق الوطني للتقاعد مدير عام يعين بموجب مرسوم باقتراح الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بعد استشارة مجلس الادارة، فحدد المشرع صلاحياته من

¹ زيان مريم، انظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم كلية الحقوق والعلوم سنة 2017-2018 صفحة 84-88.

خلال المرسوم التنفيذي رقم 07-92، حيث يتولى المدير العام تسيير الصندوق تحت مراقبة مجلس الادارة ويتمتع بالسلطة على المستخدمين، تتمثل هذه الصلاحيات في: تحديد تنظيم العمل في المصالح، ويتخذ وحده كل قرار ذو طابع فردي خاص بتسيير المستخدمين، باستثناء اعوان المديرية واعوان المحاسبة، وعلى وجه الخصوص يعين في الوظائف ويقرر التسريح ويضبط الترقيات ويضمن الانضباط في ظل احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بذلك، كما على المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد ان يعرض على مجلس الادارة خلال كل سنة الميزانيات التي يجب على الهيئة ان تصنفها تطبيقا للمرسوم التنفيذي 07-92 وكذا البيانات التقديرية قبل أول اكتوبر من كل سنة وتخص هذه التقديرات الايرادات والنفقات المخصصة لتسيير تقاعد العمال الاجواء، كما يعرض على مجلس الادارة تقرير عن التسيير الاداري للصندوق قبل 31 مارس من كل سنة، وبيان اقساط الاشتراك الباقي تحصيلها المحدد من العون المالي في اليوم الاخير من الثلاثة اشهر السابقة، وكذا تقرير يبرر التدابير المتخذة لأجل تحصيل اقساط الاشتراك والضمانات أو تأمينات الضمانات المتخذة لحفظ الدين ويتضمن جميع المعلومات عن مقدرة الدفع للمدينين وكل هذا قبل نهاية الشهر الاول من كل ثلاثة اشهر للمدير العام للصندوق الوطني للتقاعد صلاحيات اخرى وهي تمثيل الصندوق امام المحاكم في جميع اعمال الحياة المدنية ويجوز ان يوكل اعوان من الصندوق لتمثيله امام المحاكم وفي اعمال الحياة المدنية، كما يمكنه ان يأمر بإيرادات ونفقات الصندوق ويلتزم بالنفقات ويثبت الديون¹.

أما في حالة شغور منصب المدير العام أو غيابه أو حصل مانع له يحول دون ممارسة مهامه يمارس المدير العام المساعد وظائف المدير العام، أما إذا تزامن تغيب المدير العام والمدير العام المساعد فانه يقوم بالصلاحيات المخولة لهما عون مديرية الصندوق.

¹ زيان مريم، مرجع سابق الذكر صفحة 89.

ج- العون المكلف بالعمليات المالية:

يوضع العون المكلف بالعمليات المالية تحت السلطة الادارية للمدير العام، يمارس وظائفه تحت مسؤوليته الخاصة، وتحت مراقبة مجلس الادارة، تحدد صلاحياته والكيفيات التي يمكن ان تعرض فيها مسؤوليته المالية بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تتمثل هذه الصلاحيات في: تنفيذ ايرادات ونفقات الصندوق ضمن الشروط المحددة بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، كما يؤهل وحده المسؤول عن تحويلها وصحة الكتابات الحسابية، كما يعد الحواصل التي تعرض على مجلس الادارة

د- المتصرفون ومستخدمو الصناديق:

يتم تعيين متصرفي الصندوق الوطني للتقاعد من طرف الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بموجب قرار بناء على اقتراح من التنظيمات المهنية والنقابية الوطنية المعنية، تكون مدة المتصرفين اربع سنوات قابلة للتجديد، وقد حدد المشرع من خلال المرسوم التنفيذي 92-07 مجموعة من الاشخاص لا يمكن ان يعينوا كمتصرفين لدى الصندوق الوطني للتقاعد يتمثلون في الاشخاص من جنسيات اجنبية، الاشخاص الذين لا يتمتعون بحقوقهم الوطنية، الاشخاص الذين لم يسددوا ما وجب عليهم من اقساط الاشتراكات للضمان الاجتماعي أو الذين كانوا موضوعا لحكم صدر عليهم تطبيقا للأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، اعوان ادارات الوصاية أو المراقبة، الاشخاص لاسيما الاطباء الذين لهم مصلحة مباشرة في تسير مؤسسة علاجية تدر ارباحا، الاشخاص الذين يمارسون وظائف متصرف أو مدير أو وكيل شركة أو مؤسسة ويتمثل هؤلاء في الذين استفادوا أو يستفيدون من مساعدة مالية من طرف الضمان الاجتماعي أو الذين يشاركون في انجاز اشغال أو تقديم خدمات لسد حاجات احدى هيئات الضمان الاجتماعي.

أما فيما يخص مستخدمو الصناديق فتحدد شروط العمل ومنح مرتباتهم في الاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

المطلب الثالث: مصالح الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر

للصندوق الوطني للتقاعد عدة مهام تختص بها عدة مصالح من حيث الطبيعة والمهمة الموكلة إليها:

- **المصلحة التقنية:** هي التي تختص بتكوين ودراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين من حيث الوثائق مع المراقبة الدائمة واعطاء رقم معاشي ومتابعتهم واستقبالهم بالمصلحة
- **مصالح التصفية:** هي التي تختص بدراسة الملفات الخاصة بالمتقاعدين وتصفيتهما والتحقق من صحة المعلومات.
- **مصالح المحاسبة:** هي ايضا تختص بحساب نفقات وايرادات الصندوق الوطني للتقاعد والخزينة وحساب الصكوك البريدية اما بالنسبة لمصلحة المنازعات فهي تنظر للقضايا بالصندوق كاسترجاع المستحقات الزائدة عند المتقاعدين أو تمثل الصندوق امام المحاكم بحيث يقوم رئيس المصلحة بدراسة ملفات الشاكي ثم يقوم بالدفاع بالوكالة.
- **مصلحة المراجعة:** تقوم هذه المصلحة بالمراجعة ملفات التقاعد العادية والملفات المختلفة للتقاعد المباشرة كما يقوم بدراسة الزيارة في المستحقات الشهرية لكل المتقاعدين حسب التعليمات الوزارية أو الرئاسية.
- **مصلحة الفلاحة:** تعمل هذه المصلحة على تصفية ملفات التقاعد العادية والملفات الخاصة بالفلاحة والفلاحين وكانت هذه المصلحة في السابق تابعة للصندوق الوطني الجهوي للتنمية الفلاحية.

¹ زيان مريم، مرجع سابق الذكر صفحة 90

- **مصلحة تسيير المسارات المهنية:** تقوم هذه المصلحة بالتحقيق واثبات فترات العمل بحيث تخضع الملفات الخاصة بالمؤمنين الخاضعين لنظام القطاع سابقا وكذا التحقق من المؤمن قد دفع اشتراكاته خلال الفترة التي قضاها في العمل كما تقوم باستخراج كشوف فترات العمل للمؤسسات المنحلة أو التي تعرض ارشيفها للتلف حيث يستخرج له كشف يتضمن فترات العمل والاجر الذي يتقاضاه العامل سابقا، بحيث يعتمد على الكشف في اثبات الفترات القانونية اللازمة لإتمام اجراءات احالة المستفيد على التقاعد.
- **مصلحة المراقبة:** تقوم هذه المصلحة بمراقبة الملفات الخاصة بالمتقاعدين الذين عملوا عند الخواص من حيث توفر للوثائق اللازمة¹.
- **مصلحة الحوالات:** تقوم هذه المصلحة بحساب مستحقات المتقاعدين الشهرية والاولوية وذلك ابتداء من تاريخ ايداع الملفات وهذا بالنسبة للمتقاعدين، اما فيما يخص العاملين في القطاع الوظيف العمومي فيبدأ حساب المستحقات من تاريخ انتهاء فترة العمل وتخضع لوصاية وزارة العمل والتشغيل والتضامن الاجتماعي.

المطلب الرابع: مصادر التمويل الصندوق الوطني للتقاعد

صندوق التقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع خدماتي فهو بحاجة الى تمويل لتغطية اجور المتقاعدين والنفقات فهو ممول بنسبة كبيرة من طرف الدولة حيث ان هناك أطراف مشاركة في دعم الصندوق لاستمراره وبقائه من اجل تقديم خدمات لفئة المتقاعدين.

وهذه الاطراف متمثلة في الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي ومدرية الادارة العامة siége وهما يعتبران مصدران هامان في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد.

1- الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي: يقوم الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بجمع مجموع الاشتراكات التي يساهم بها كل فرد. اجبر في كل القطاعات وهذه المشاركات تعرف

¹ عموش محمد عادل، عموش مالك، مرجع سابق الذكر، صفحة 37-38

بوعاء الاشتراكات وهو المبلغ الكلي الخاضع للاقتطاع وفقا للقوانين المعمول بها تتمثل بنسبة المشاركة الخاصة بالتقاعد ب 9% يشارك بها المتقاعد وهي كمساهمة في اجر التقاعد و 10.5% هي طبيعة التقاعد وتدفعها المؤسسة المستخدمة المتكلفة بالأجير ومبلغ الاشتراكات لسن محدد يختلف باختلاف عدد الاجراء المساهمين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

2-مديرية الادارة العامة siége: ان مديرية الادارة العامة تتكلف بعدة واجبات اتجاه كل الوكالات القائمة عبر التراب الوطني فيما يخص قطاع التقاعد ومن هذه الواجبات ضمان تسيير المستخدمين في اطار الاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، تنظيم اعمال تحسين المستوى لمستخدمي الصندوق وتجديد معلوماتهم، الدعم المالي الذي تحتاجه كل وكالة وهذا الدعم مقدر حسب احتياجات كل وكالة ويقدر في اغلب الاحيان ب60مليار سنتيم¹.

المبحث الثاني: احصائيات عامة حول صندوق التقاعد في الجزائر

يعتبر التقاعد وسيلة فعالة لمواجهة الاخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الانسان عن العمل بسبب عدة مخاطر اجتماعية فهو مستقبل العامل بعد التوقف عن العمل، لهذا سوف نتطرق في هذا المحور الى دراسة احصائية عامة حول نظام التقاعد في الجزائر وهذا خلال الفترة الممتدة من 2009-2018

المطلب الاول: تطور عدد المتقاعدين على المستوى الوطني

لقد شهد نظام التقاعد تطورا ملحوظا بالنسبة لعدد المنتسبين، حيث تم احصاء أكثر من 3.2 مليون مستفيد في سنة 2018 مقابل اقل من 2 مليون مستفيد في سنة 2008 وهذا ما يوضحه الجدول ادناه

¹ بن يطو مريم، بن كيشو مريم، واقع نظام تقاعد في الجزائر وعلاقته بالضمان الاجتماعي دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علوم الاقتصادية تخصص ادارة واقتصاد المؤسسة المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت لسنة 2016-2017 صفحة 61

الجدول رقم (01): تطور حجم المستفيدين من خدمات الصندوق الوطني للتقاعد خلال

الفترة 2008-2018¹:

السنوات	معاش التقاعد المباشر	معاش التقاعد المنقول	منحة التقاعد المباشر	منحة التقاعد المنقول	معاشات مدفوعة للخارج	تقاعد تكميلي	منح اخرى	المجموع
2008	994 694	797 379	96 789	52 396	6 504	347	29	1 948 138
2009	1035 702	875 448	102 151	55 301	6 202	606	34	2 075 444
2010	1 098 185	897 352	109 369	57 807	6 576	575	28	2 169 892
2011	1 150 585	853 732	117 770	60 768	6 553	268	26	2 189 702
2012	1 242 526	877 789	127 911	64 312	6 733	235	25	2 319 531
2013	1 357 912	910 352	139 693	67 482	6 783	214	18	2 482 454
2014	1 467 878	930 341	154 211	70 890	6 815	209	18	2 630 362
2015	1 572 991	952 157	167 290	74 085	6 865	209	18	2 773 615
2016	1 733 972	980 391	178 645	78 406	6 916	209	18	2 978 557
2017	1 897 287	991 282	190 442	80 716	6 951	207	18	3 166 903
2018	1 216 997	009 126 1	201 391	82 787	6 977	207	18	3 217 503

المصدر 2018. موقع الصندوق الوطني للتقاعد <https://www.cnr.dz>

من خلال تحليل الجدول اعلاه الذي يمثل تطور عدد المستفيدين من المعاشات ومنح التقاعد، يتضح لنا ان عدد المستفيدين في تزايد مستمر طوال فترة الدراسة كنتيجة طبيعية للارتفاع الذي شهدته مختلف انواع التقاعد، ما عدا معاش التقاعد المنقول الذي شهد انخفاضا سنة 2011 حيث بلغ عدد المستفيدين منه في هذه السنة 853732 مستفيد في حين كان عددهم 897352

¹ بنقضة وسام، بن حسان حكيم، دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الاصلاحات

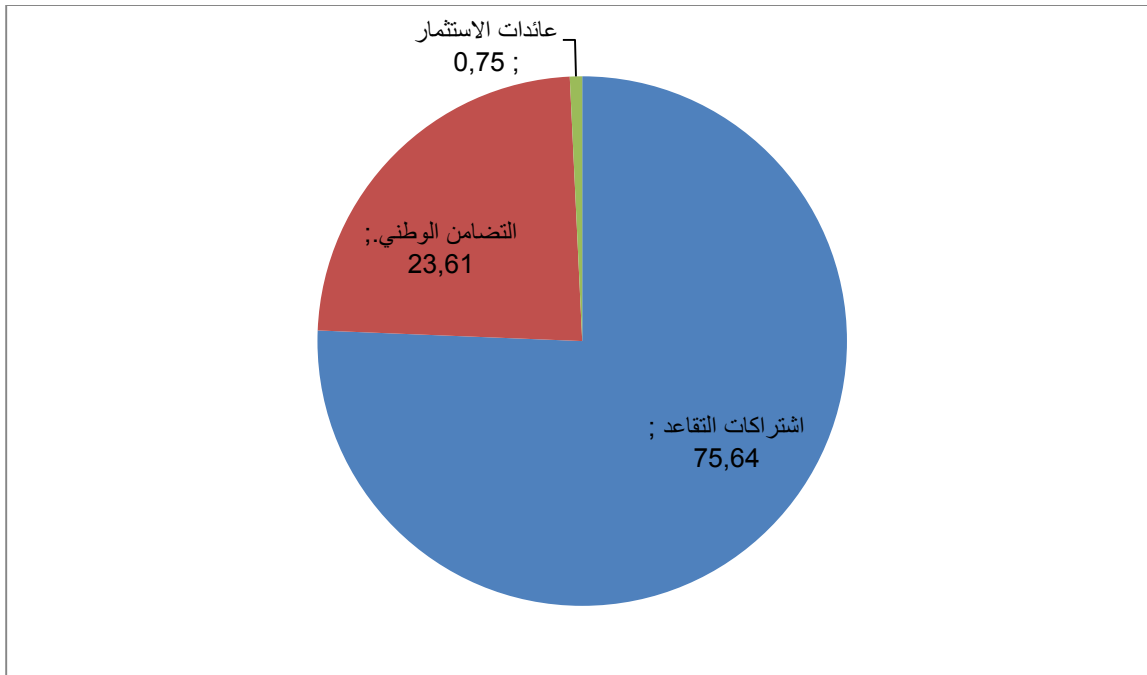
المتخذة من طرف الدولة الجزائرية صفحة 03

مستفيد في 2010 ومن الملاحظ ايضا ان اجمالي عدد المتقاعدين ارتفع من اقل من 2 مليون متقاعد في 2008 الى أكثر من 3 ملايين متقاعد في 2018 اي في حدود الضعف.

المطلب الثاني: مشكلة العجز التي يعاني منها الصندوق الوطني للتقاعد

الفرع الأول: بنية مداخيل الصندوق الوطني للتقاعد

الشكل رقم (01): بنية إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد



المصدر: مراد بودية سكيمة وبوشعور راضية 2018 نمذجة الصندوق الوطني للتقاعد CNR وتقييم فعالية اصلاحات قانون 2015. مجلة الاصلاحات الاقتصادية والادماج في الاقتصاد العالمي. العدد رقم 26. صفحة 05

يقدر حجم عائدات الاستثمار بنسبة 0.75% فقط من اجمالي مداخيل الصندوق الوطني للتقاعد، ويرجع هذا الانخفاض الى ضعف المركز المالي للصندوق ناهيك عن عدم فعالية الاسواق المالية الجزائرية وعدم تنوع محفظتها المالية، بينما تشكل اشتراكات العمال أكبر مورد

في تمويل التقاعد مسجلة بذلك نسبة 75.64% من اجمالي الإيرادات، ثم تليها مساهمة الدولة في إطار ما يسمى بالتضامن الوطني وذلك من خلال صرف الاعانات والمنح¹.

إضافة الى النفقات الموجهة لخدمة المتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة وفي 2006، تم انشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR)، والذي يمول اساسا من طريق توجيه 2% من الجباية البترولية والتي تم رفعها سنة 2012 الى 3% بغية سد العجز الذي تسبب فيه التقاعد المسبق، ويمثل هذا اصلاحا عميقا موجه للمساهمة في تامين نظام التقاعد للأجيال المستقبلية

وفي سنة 2010، اقر قانون المالية ادراج رسم على التبغ، ورسم على السفن والبواخر الموجهة للسياحة والمتعة، بالإضافة الى اقتطاع نسبة 5% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء.

الفرع الثاني: تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد من 2010 الى 2018:

يحاول الصندوق الوطني للتقاعد الحفاظ على سلامته المالية وهذا من خلال التوفيق بين موارده المالية ونفقاته التي يؤديها للقيام بمهامه الاساسية، الا ان الموازنة بين نفقات موارد الصندوق الوطني للتقاعد تعتبر مشكلة حقيقية نتيجة لارتفاع المستمر والدائم لعدد المتقاعدين مقابل محدودية مصادر التمويل، سوف ندرس في هذا المحور الرصيد الذي حققه الصندوق خلال الفترة الممتدة من 2010 الى 2018.

يجب ان نؤكد على محدودية المعلومات المتعلقة بمجال الإيرادات والنفقات وهذا ما جعل دراسة هذه المعطيات محددا نوعا ما.

وحسب تصريحات المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد "سليمان ملوكة" لوكالة الانباء الجزائرية السابق، فان تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد من الفترة الممتدة من 2010 الى 2019 سيكون كالآتي:

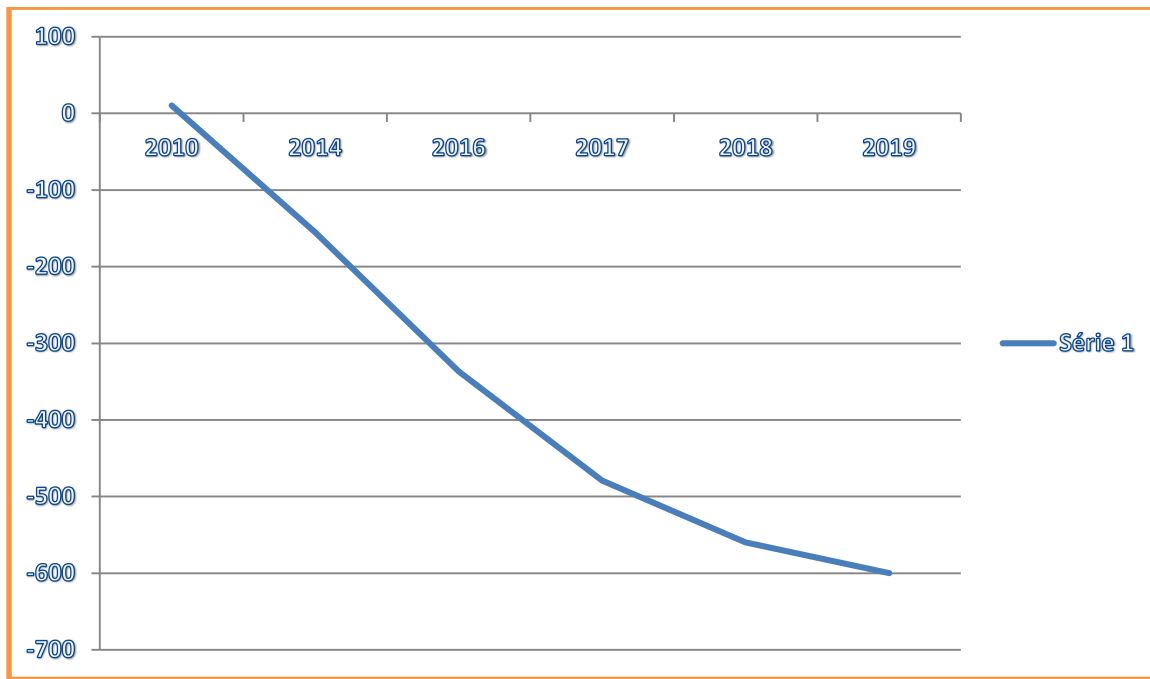
¹ بن قضية وسام، بن حسان حكيم، مرجع سابق الذكر صفحة رقم 5.

الجدول رقم (02): تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد 2010-2019 (مليار دج)¹

السنوات	2010	2014	2016	2017	2018	2019
الرصيد	10.405+	155.1-	336.8-	479.1-	560-	600-

المصدر: موقع الاذاعة الجزائرية. <http://www.radioalgerie.dz>

الشكل رقم (02): تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد 2010-2019



لقد عرف رصيد صندوق التقاعد في الآونة الاخيرة تذبذبات في نسبة، حيث حقق عجز مستمرا في رصيد طيلة الثمانية سنوات السابقة، ولقد كان أكبر عجز في الصندوق سنة 2018 بقيمة 560 مليار دج اي ما نسبته 46.66% من اجمالي نفقات الصندوق (1200 مليار دج) مع زيادة في اتساع فجوة العجز بلغت 80.9 مليار دج. يرجع سبب التنامي السريع لعجز صندوق التقاعد إلى تزايد حجم النفقات الناجم عن ارتفاع عدد المحالين على التقاعد، بالإضافة الى الانخفاض السلبي للإيرادات حيث غطت إيرادات 2018 ما نسبته 53.33 % فقط من نفقات

¹ بن قضية وسام، بن حسان حكيم، مرجع سابق الذكر صفحة رقم 5

2018، ويعود بسبب انخفاض الارادات الى انهيار اسعار البترول، وبالتالي الى تراجع حصيلة الجباية البترولية المخصصة لصندوق التقاعد مع تراجع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

نستنتج من هذا التحليل ان عجز الصندوق ينمو خمسة اضعاف النفقات، كما وتشير التنبؤات الى استمرارية العجز حتى 2020 وحسب مديرية الصندوق التقاعد الوطني فان الصندوق سيعرف في 2019 عجز ب600 مليار دج. الأمر يدعو الى المسارعة للحد من تزايد حجم النفقات وزيادة الإيرادات على حد سواء¹.

الفرع الثالث: لأسباب التي ادت الى عجز الصندوق الوطني للتقاعد

يعاني صندوق التقاعد الوطني مؤخرا من مشاكل تمويل مخصصاته ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

- القطاع الموازي يقف عائق في وجه التخصيص الامثل لمساعدات ومنح الحماية الاجتماعية المخصصة للشيخوخة لان هناك من لديهم دخل غير مصرح به ويستفيدون من التحولات الاجتماعية وهذا ما قد يزيد في اتساع فجوة الفقر واللاعادلة في توزيع المداخل...
- تزايد معاشات التقاعد المسبق ساهم بشكل ملحوظ في عجز صندوق التقاعد.
- لا يوجد تنسيق بين مختلف هيئات الحماية الاجتماعية وبين الهيئات القائمة على الزكاة والقف التي قد تكون اداة داعمة لنظام الحماية الاجتماعية في ظل الازمات المعاصرة.
- انهيار اسعار البترول كان عائقا في تغطية نفقات الحماية المدنية خاصة ان الاقتصاد الجزائري لا يتمتع بالمرونة مما يؤدي الى تراجع اشتراكات المؤمنين اجتماعيا ووقوفه عائقا في وجه تمويل صناديق ضمان الاجتماعي.

¹ بن قضية وسام، بن حسان حكيم، مرجع سابق الذكر صفحة رقم 6

• تعد الشيخوخة المجتمع وكذا ارتفاع امل الحياة الاكثر من 15 سنة أكبر من سن القانوني للتقاعد نفقة اجتماعية اضافية تقع على كاهل الدولة.

• الأجور في ارتفاع مستمر مما يعني ان معاشات التقاعد ستكون مرتفعة

المطلب الثالث: الاصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد في الجزائر

من اجل التخفيف من العجز المستمر لصندوق التقاعد فقد تم اقتراح عدة اجراءات قصد ايجاد حلول مناسبة وسنحاول في هذا المطلب التطرق لاهم هذه الاصلاحات والقوانين الصادرة في سنة 2017:

أ/ الاجراءات المقترحة من المجلس الاعلى الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES لمواجهة الصعوبات المالية لصندوق الوطني للتقاعد CNR: يعاني الصندوق الوطني للتقاعد من وضعية مالية صعبة منذ 2012 ولمواجهة هذه الاختلالات قام المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي باقتراح مجموعة من الاجراءات قصد ايجاد حلول ملائمة تطبق على المدى القصير.

➤ الالغاء الكامل والصريح لأمر رقم 13-97 المؤرخ في 31 ماي 1997 الذي ينظم منحة التقاعد النسبية ومنحة التقاعد المسبق.

➤ ضرورة وضع نظام مراقبة للقروض الموجهة للاستهلاك¹.

➤ ضرورة تجميد عملية انجاز بعض المشاريع المتعلقة بالهياكل الجديدة

➤ مواجهة السن برفعه الى 62 سنة

ب/ الاصلاحات القانونية التي عرفها نظام التقاعد: لقد حاول المشرع الجزائري وضع مجموعة من الاصلاحات لنظام التقاعد من خلال اصدار القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد ويمكن تلخيصها فيما يلي:

¹ بن قضية وسام، بن حسان حكيم، مرجع سابق الذكر صفحة رقم 7

- الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بـ 60 سنة للرجال على الأقل مع امكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة (المادة 2 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد).
- حق العمال في مواصلة نشاطهم اراديا بعد السن الأدنى للتقاعد 60 سنة في حدود خمس سنوات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها احواله على التقاعد، اي اعتماد سنوات عمل اضافة بعنوان تقاعدهم وبالتالي رفع مبلغ معاشاتهم (المادة 2 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر متعلق بالتقاعد).
- الغاء التقاعد النسبي ودون شروط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الامر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997.
- يتعين عن العامل (ة) الاستفادة من معاش التقاعد ان يكون قد قام بعمل فعلي يتساوى مدته على الأقل (7) سنوات ونصف من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- امكانية استفادة العمال الذين سيمارسون وظائف ذات التأهيل النادر، بطلب منهم من تمديد سن تقاعدهم وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن، وكذا شروط كفاءات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق تنظيم (المادة 04 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد).
- تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان (2)، يمكن منح معاش التقاعد من الانتفاع الفوري اذا كان العامل الاجير قد اتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل (32) سنة على الأقل
كما يلي: - ثمان وخمسون (58) سنة 2018
- تسعة وخمسون (59) سنة 2019

المادة 107 من القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 متعلق بالتقاعد¹.

المطلب الرابع: اقتراحات لمعالجة هذا العجز

تخفيض حجم المزايا المقدمة للمتقاعدين مقارنة بمتوسط الاجر وهو ما يعبر عنه بمعدل الاستبدال الى مستوى كفيل لضمان معاش.

استقلالية النظام الجزائري في تسير شؤون منظومة التقاعد المحلية.

مسايرة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

وضع وتنفيذ سياسات وبرامج من شأنها مكافحة البطالة وزيادة معدلات الداخلين الجدد لسوق العمل مما يساهم في زيادة حصيلة الاشتراكات.

رفع معدل الاشتراك الذي يعد مقياسا هاما لتحقيق التوازن المالي مع مراعات القدرة الشرائية للمشاركين في النظام.

تمديد تدريجي في سن استحقاق المعاش تتناسب بين فترة العمل وفترة التقاعد والذي يؤدي الى زيادة في حصيلة الاشتراكات.

حرية ومسؤولية المشاركين في النظام.

الشمولية في تغطية فئة المسنين.

ضرورة الاستثمار في اموال التأمينات الاجتماعية وهذا من خلال رسم سياسة استثمارية فعالة لأموال التأمينات الاجتماعية بالشكل الذي يحقق اقصى منفعة اقتصادية واجتماعية.

التحول من الاقتصاد ريعي يعتمد على مداخيل البترول الى اقتصاد منتج يعتمد على خلق قيمة مضافة وزيادة الدخل القومي.

¹ بن قضية وسام، بن حسان حكيم، مرجع سابق الذكر صفحة رقم 5.

التقليل من حدة الاقتصاد غير الرسمي وادماجه في الدائرة الرسمية.

الغاء كلي للقرار رقم 13-97 المؤرخ في 31 ماي 1997 متضمن التقاعد النسبي والتقاعد

المسبق.

خلاصة الفصل الثاني

وحسب الدراسة التي اجريناها ان الصندوق الوطني للتقاعد يعاني من عجز مالي معتبر، لذلك قمنا بدراسة وتحليل الاصلاحات التي وضعتها الدولة في حيز التنفيذ بهدف معالجة أو على الاقل التخفيف من حدة العجز الذي يعرفه الصندوق الوطني للتقاعد.



ان نظام التقاعد الوطني للتقاعد في الجزائر ظهر ونشأ ابان التواجد الاستعماري وتميز بتعدد انواعه واختلاف شروطه كما عرف بعض الاصلاحات التي تتدرج ضمن اطار تحسين نظام التقاعد والحفاظ على ديمومة لأجل الوفاء بالتزاماته ولا يعني هذا التوقف عن العمل في القانون الجزائري هو توقف الراتب الشهري وانما استبدله المشرع الجزائري بمعاش المتقاعد وهو الراتب الذي يحصل عليه الموظف بعد التقاعد ولكن يقل عن الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه اثناء العمل ان الخلاصة التي تخرج منها من خلال دراستنا التي قمنا بها هو حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري فهو لم يعد حكرا على موظفي الدولة لان ظهور الثورة الصناعية وانتشار الافكار الاجتماعية وما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة الاجراء وغير الاجراء فاصبح حق الموظف الاجير والحرفي والتاجر ورب العمل...

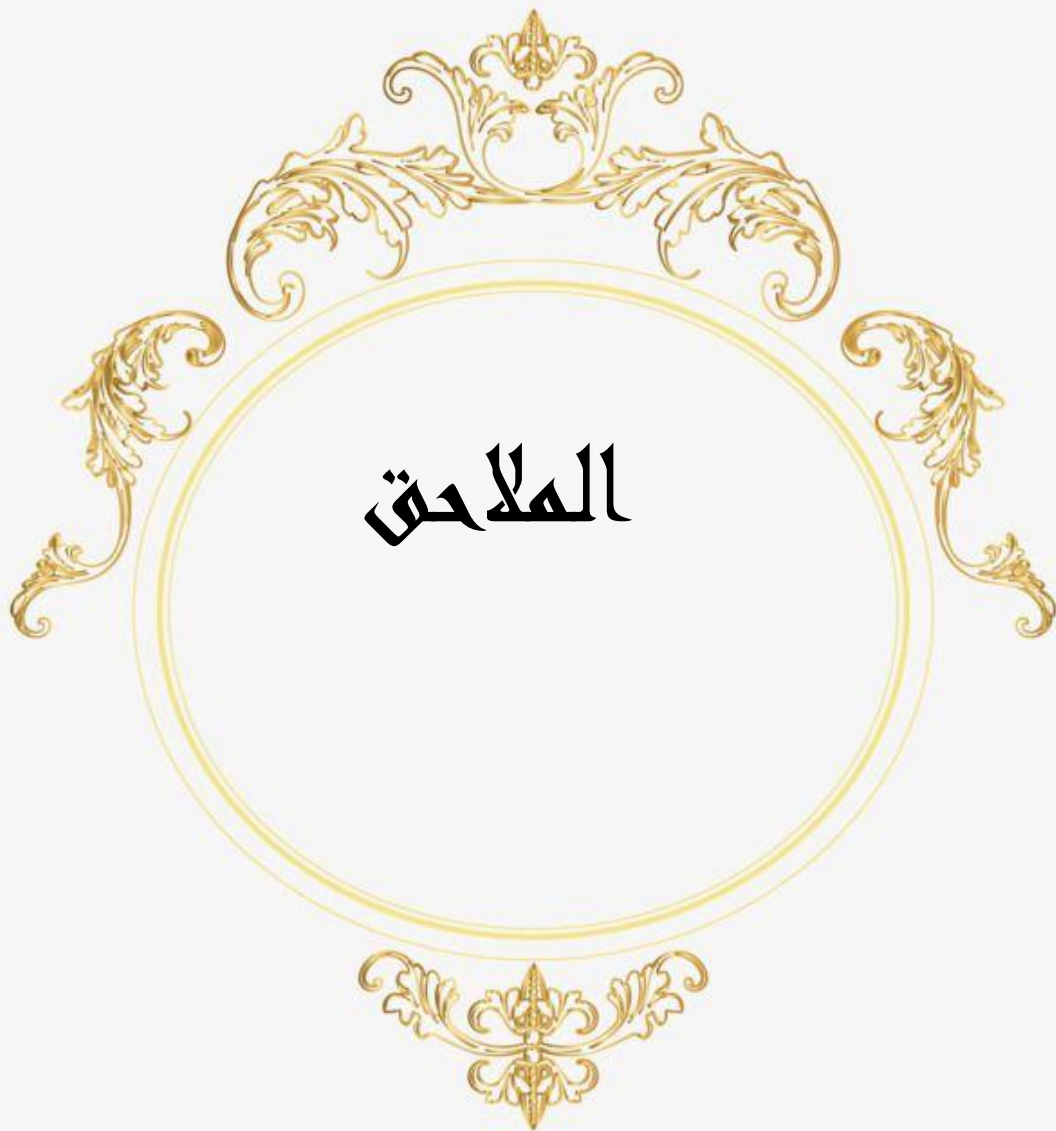
وغيرهم بانخراطهم في التقاعد ودفع اشتراكاته والتامين على الحياة ضد المخاطر وان يضمنوا لا انفسهم ولأفراد اسرهم الذين تحت كفالتهم مدخولا شهريا أو تعويضا محددًا كان أو جزاء، يمكنهم من مواجهة ظروف الحياة ومتطلباتها عند توقفهم عن النشاط وانقطاع اجورهم أو مداخيلهم التي تأتيهم بالعمل.

يبقى التقاعد نظاما انسانيا اجتماعيا بل هو ضرورة اقتصادية تعمل الجزائر من اجل توفيرها لكافة افرادها محاولة بذلك مواكبة التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي تصاعد معها ارتفاع المستوى المعيشي وذلك بتوفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم ومستقبلهم ويظل بذلك اهم فروع نظام التامين الاجتماعي الذي تسعى منظومة التقاعد في الجزائر على توفيره وتحقيق الغاية منه فهو يركز قاعدة التوزيع والتضامن بين فئات شتى من الطاقات العاملة و يستمدوا موارده المالة من اشتراكات العمال والمؤسسات المشغلة بالإضافة الى دعم الدولة كما يتكفل النظام بالخدمات والإدءاءات كالمساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين عندما يتفاجؤوا بالتوقف عن العمل بسبب المرض أو الوفاة أو فقدان القدرة على العمل أو سبب الكبر في السن ويعتبر

عدد المستفيدين من التقاعد في تزايد مستمر من سنة الى اخرى مما يؤدي الى ارتفاع المصاريف الخاصة بهم.

لقد كان الهدف من النظام التقاعدي في بداية ظهورها هو تعويض الاشخاص الخاضعين لأحكامها وحمائهم من مخاطر الشيخوخة والعجز وحتى الوفاة بل وتعدت واصبحت ضرورة اقتصادية بحيث تكمن اهمية التقاعد في:

اعتبارها حالة اساسية في حياة الانسان باعتباره مورد بشري هو ضرورة اقتصادية للمحاليين على التقاعد في الاخير نرى ان النظام التقاعد له دور كبير في منظومة التامين الاجتماعي بحيث ساهم بشكل فعال في هذه المنظومة وهذا من خلال اشتراكات العمال فيها للاستفادة من التعويضات عن الاخطار التي قد تصيبهم في حياتهم العملية أو الخاصة حاليا والاستفادة من التقاعد مستقبلا ولتمكين المنظومة التقاعدية من الاستمرار في القيام بمهام الموكلة اليها والتي انشأت من اجلها والحفاظ على المكاسب التي حققها العمال والدفاع عنها ودفع شبح الخوصصة الذي يهددها ان للتغيرات التي يشهدها الوطن والتي ادت الى تغيرات على مستوى اقتصادي وبالتالي انعكست على المستوى المعيشي للمواطنين وان ذلك لا يتحقق الا بدراسات علمية جادة والاخذ بعين الاعتبار المؤثرات والنتائج من اجل مرحلة جديدة



مع القانون رقم 83 - 23 المؤرخ في 22 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 5 : تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي :

1 - معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة عن الزوج المكفول.

2 - معاش منقول يتضمنه :

- أ - معاشا الى الزوج الباقى على قيد الحياة
ب - معاشا لليتامى
ج - معاشات للاصول.

الباب الثاني

معاشات التقاعد

الفصل الاول

المعاش المباشر

القسم الاول

شروط الحق في المعاش

المادة 6 : تتوقف وجوب استفادة العامل مع معاش التقاعد على استيفاء الشروط التالية :

- بلوغ سنه سنة مع العمل على الاقل بالنسبة للرجل، وخمسين وخمسة عشر سنة بالنسبة للمرأة.
- قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الاقل.

ينبغي أن تكون المدة السدنية، المنصوص عليها في المادة 50 مع هذا القانون خلال فترة تساوى على الاقل نصف تلك المدد قد استوجبت القيام بعمل فعلى ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مع طرف العامل، حتى يتسنى له الاستفادة مع معاش التقاعد.

تعدد كلفيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 7 : يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر

قانون رقم 83 - 12 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد.

ان رئيس الجمهورية :

- بناء على الميثاق الوطني ولاسيما البسب السادس - خامسا، 7 منه،

- وبناء على الدستور، لا سيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 17 المؤرخ في

أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978

والمقتضى القانون الاساسى العام للعامل ولا سيما

المواد 1 و 9 و 18 و 26 و 29 و 46 و 152 و 187 ومع

192 الى 199 ومع 212 الى 216 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 21 المؤرخ في

21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983

والمعلق بالتأمينات الاجتماعية،

- وبمقتضى الامر رقم 74 - 8 المؤرخ في 6

محرم عام 1398 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق

برعاية هيئات الضمان الاجتماعى،

- وبناء على ما اقره المجلس الشعبى الوطنى،

يصدر القانون التالى نصه :

احكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تأسيس نظام وحيد للتقاعد.

المادة 2 : يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق،

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير

الامتيازات،

- توحيد التمويل.

المادة 3 : يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالى وشخصى يستفاد منه مدى الحياة.

الباب الاول

مجال التطبيق

المادة 4 : يؤول الحق في الاستفادة مع هذا القانون للاشخاص المشار اليهم في المادتين 3 و 4

- المادة 21 : تكون في حكم فترات عمل :
- 1) كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 2) كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض هنديا يكون المؤمن له قد استنفد حقوقه في التمريض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالمجزأ اليدني عن مواصلة العمل أو استنائه.
- 3) كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبه 50 ٪ على الأقل.
- 4) كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الاجر.
- 5) كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.
- 6) كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة.

القسم الثاني مبلغ المعاش

- المادة 22 : يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل سنة ممتدة، بنسبة 4,5 ٪ مع الاجر الشهري في المنصب كما حدد في المادة 195 - الفقرة 2 مع القانون رقم 78 - 22 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والمحسوب وفقا للاحكام المنصوص عليها في المادة 23 أدناه.
- المادة 23 : يساوي الاجر المتمد أساسا لحساب المعاش :
- اما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في السنة الاخيرة السابقة للحالة على التقاعد.
- واما أجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاث (3) حيث يبلغ أجر المعنى بالامر أقصاه خلال حياته المهنية اذا كان هذا الاجر أحسن نفعاً له.

مع المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه.

وتحدد قائمة المناصب المشار إليها أعلاه، وكذا الامصار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب، بموجب مرسوم.

المادة 8 : تستفيد العاملات اللائي ربيع ولدا واحدا أو عدة اولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات.

والمقصود بالاولاد المشار اليهم في الفقرة أعلاه، الاولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 68 مع التائسون رقم 83 - 22 المؤرخ في 22 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 9 : لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه، مع العامل المنصب بالمجزأ التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفى الشروط للاستفادة من معاش العجز مع باب التأمينات الاجتماعية.

وفي هذه الحالة، لا يجوز أن يقل عند الحتب السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن العشرين (20).

المادة 20 : للعامل الذي يستوفى الشروط المشار إليها في المواد 6 و 7 و 8 أعلاه الحق في الاحالة على التقاعد.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده احالة عامل على التقاعد مالم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيدا بخمسة سنوات اذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة (15) سنة.

وفي جميع الاحوال، لا يجوز الاقرار بالاحالة على التقاعد مالم يتم منح العصبة الاولى من المعاش.

- المادة 14 : مع مراعاة أحكام المادتين 11 و 20 مع هذا القانون، لا يجوز اعتماد سوى السنوات أو الثلاثيات، التي قضى منها على الأقل 180 أو 45 يوما مع العمل حسب مقتضى الحال.
- فيهر أنه يجوز اجراء مقاصة بين مجموع السنوات أو الثلاثيات المتضمنة في العمل.
- المادة 15 : للمتقاعد الذي يكفل زوجا أو أكثر الحق في الاستفادة مع زيادة في معاشه يحدد مبلغها السنوي بقدر 600 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.
- لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من زيادة واحدة مع الزوج المكفول.
- المادة 16 : لا يجوز أن يقل المبلغ السنوي للمعاش مع قدر أدنى قيمته 2300 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.
- المادة 17 : لا يجوز أن يعتمد المبلغ السنوي الصافي للمعاش، المزيد بملاوة مع الزوج المكفول، نسبة 80 ٪ مع اجر المنصب المستوي الاجمالي الذي يقتطع منه مسبقا قسط الاشتراك للضمان الاجتماعي والضريبة كما هو محدد في المادة 195 - الفقرة 2 مع القانون رقم 78 - 22 المؤرخ في 5 هشت 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل.
- فيهر أنه يجوز اضافة 2 ٪ مع كل سنة الى النسبة المشار اليها في الفقرة الاولى اعلاه، وذلك بعد تجاوز العمر الذي ينشئ الحق في معاش التقاعد وفي حدود خمس (5) سنوات لمبالغ العامل الذي يبقى في منصب عمله.
- المادة 18 : يمكن للمتقاعدين بمقتضى المادة 9 اعلاه، الاستفادة عند الاقتضاء، مع الزيادة على الفير، المدفوعة للعجزة بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية.
- المادة 19 : يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش في اليوم الاول مع الشهر الذي يبلغ فيه العمري
- بالامر مع التقاعد وذلك عند استيفاء الشروط المنشئة للمعوق.
- الفصل الثاني**
احكام خاصة بالمجاهدين
- المادة 20 : طبقا لاحكام المادة 198 مع القانون الاساسي العام للعامل، يستفيد المجاهدون كما جاء تعريفهم في التشريع، مع احكام خاصة.
- المادة 21 : تخفض السع المطلوبة للاستفادة مع الحق في معاش التقاعد بخمس (5) سنوات، وتخفيض السع ومدة الخدمة المطلوبتيه بالنسبة للعجزة مع جراء حرب التحرير الوطني، بسنة مع كل قسط، نسبة 20 ٪ مع العجز، وكل قسط نسبة 5 ٪ مع العجز يحسب بمثابة ستة أشهر، وتحسب التخفيضات مع العجز المنصوص عليها في الفقرة اعلاه، لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء.
- المادة 22 : تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، يضاف مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء.
- وتؤخذ في الاعتبار بمقتضى هذه الاحكام الفترات التي قضاهما المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في اطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات قير مضاعفة.
- المادة 23 : تقدر التخفيضات عن العجز المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 22 اعلاه، وكذا فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها كما نص عليها في الفقرة الاولى مع المادة 22 اعلاه، بنسبة 3,5 ٪ مع كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.
- تقدر الخدمات غير التي جاء ذكرها في الفقرة السابقة على اساس نسبة 0,5 ٪ مع كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.



قائمة المراجع

- بلعربي عبد القادر، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية الزمن المعاش حسب الجندر، خلال 2016-2017، رسالة دكتوراه غير منشورة، بمنطقة عمي موسى، ولاية غليزان
- بن طيب مريم، وبين يشو مريم، واقع نظام التقاعد في الجزائر وعلاقته بالضمان الاجتماعي، دراسة حالة بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد، خلال 2016-2017، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تخصص ادارة واقتصاد للمؤسسة، عين تموشنت.
- بنعاس نصرالدين، تحليل سياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على القانون رقم 15-16 المؤرخ في 2016، خلال 2018-2019، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص ادارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبلاي بونعامة خميس مليانة.
- بو قضية ويسام، بن حسان حكيم، دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الاصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية.
- جداوي محمد، سيسيولوجيا المتقاعد في الجزائر دراسة ميدانية، خلال 2008-2009 مذكرة ماستر كلية العلوم الاجتماعية، منطقة الحنايا تلمسان.
- زموري لامية، عيسي نورة، دور مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة CNR، خلال 2014-2015، وكالة بومرداس، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية التجارية.
- زيان مريم، انظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، خلال 2017-2018، اطروحة الدكتوراه كلية علوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.
- عادل حروش صالح، مؤيد سعيد سالم، ادارة الموارد البشرية مدخل الاستراتيجي، خلال 2006 عالم الكتب الحديث.

- عموش محمد عادل، عموش مالك، احكام التقاعد في التشريع الجزائري، خلال 2015-2016، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص ادارة ومالية، البويرة
- غجاتي الهام، اثر تقلبات اسعار النفط على التوازن المالي لقطاع التأمين الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR ، خلال 2020-2021، رسالة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية قسم العلوم الاقتصادية.
- لعور صندرة، استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحولات الديمغرافي مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة.

العربية

تهدف هذه المذكرة الى تشخيص نظام التقاعد في الجزائر والتطرق الى الصندوق الوطني للتقاعد ومشكل العجز الذي يعاني منه، والذي شهد تزايد مستمر في النفقات خلال السنوات القادمة وذلك بسبب تراجع حصة الاشتراكات الاجتماعية التي تموله وكذلك ظاهرة شيخوخة المجتمع وارتفاع امل الحياة لدى المتقاعدين وعدد المشتركين في نظام التقاعد وتراجع مداخيل البترول. الامر الذي ادى الى اصلاحات تنظيمية وتقنية على متغيرات هذا النظام من بينها الغاء صيغ التقاعد المسبق ومن اهم ما توصلنا اليه في الدراسة هو اعادة النظر في نظام التقاعد بالتشاور مع جميع الشركاء وادخال اصلاحات شاملة وعميقة تمس جوهر النظام وجعله يمول نفسه تلقائيا من اجل الاستمرار والوفاء بالتزاماته اتجاه المشتركين وتحسين وضعية المتقاعدين الكليبات المفتاحية: نظام التقاعد، صندوق التقاعد، مشكل العجز، الاصلاحات

الفرنسية

Cette note a pour objectif de faire le diagnostic du système de retraite en Algérie et d'aborder la Caisse nationale de retraite et le problème du déficit dont elle souffre, qui a connu une augmentation continue des dépenses dans les années à venir en raison de la baisse du produit des cotisations sociales qui financent elle, ainsi que le phénomène du vieillissement de la société et l'augmentation de l'espérance de vie des retraités et du nombre de participants au système Retraite et baisse des revenus pétroliers.

Ce qui a conduit à des réformes organisationnelles et techniques sur les variables de ce système, dont la suppression des formules de retraite anticipée, et le plus important auquel nous sommes parvenus dans l'étude est de reconsidérer le système de retraite en concertation avec tous les partenaires et d'introduire des réformes globales et profondes qui affecter l'essence du système et le faire s'autofinancer pour continuer et remplir ses obligations L'évolution des souscripteurs et l'amélioration du statut des retraités Mots clés: système de retraite, fonds de pension, problème du handicap, réformes