

جامعة أكلي محمد أولحاج - البويرة -
كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الإقتصادية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الإقتصادية
تخصص: إقتصاد و إحصاء تطبيقي

بعنوان

نظام التقاعد في الجزائر: رهانات و آفاق
دراسة حالة تحليلية على فترة : 1983-2040

إشراف الأستاذ:

أ.د. علام عثمان

إعداد الطالبة:

بوقرن نادية

لجنة المناقشة:

أ.د /مولاي بوعلام	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة	رئيسا
أ.د / علام عثمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة البويرة	مشرفا
أ.د / رسول حميد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة	ممتحنا
أ.د / بن ثابت علال	أستاذ التعليم العالي	جامعة الأغواط	ممتحنا
أ.د / مقدمي أحمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة بومرداس	ممتحنا
أ.د / بن قوية مختار	أستاذ محاضر "أ"	جامعة الجزائر 3	ممتحنا

"لا يكتب إنسان كتابًا في يومه إلا قال في غده هذا لكان أحسن و لو زيد لكان

يستحسن و لو قُدّم هذا لكان أفضل و لو تُرك هذا لكان أجمل و هذا من أعظم

العبر و هو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر"

الأصفهاني

شكر و تقدير

أول الشكر لله واهب النعم الذي أنعم علي بنعمة العلم ووفقني لإتمام هذا العمل.

ثم أتوجه بكامل الشكر و التقدير للمشرف على هذا العمل:

الأستاذ الدكتور علام عثمان

صاحب الفضل في انجاز هذا العمل من خلال إشرافه و نصائحه و توجيهاته فله كل الفضل و التقدير.

كما أتقدم بالشكر لكل من مد لي يد العون لإتمام هذا العمل و لو بكلمة طيبة.

بوقرن نادية

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال الحق تعالى فيهما :

﴿وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

إلى روح والدي الطاهرة، أعز الناس على قلبي و قدوتي في الحياة، تغمده الله برحمته
و أسكنه فسيح جناته...

إلى ملكتي، والدي العظيمة الغالية حفظها الله و رعاها برعايته...

إلى رفيق الدرب و الحياة، زوجي العزيز...

إلى قرة عيني و فلذة كبدي الغالية، ابنتي و أميرتي..

إلى كل العائلة الكريمة التي طالما ساندتني و لا تزال : إخوتي و أخواتي و أبنائهم...

إلى كل من يفكر و يبحث للارتقاء بالعلم في كل مكان...

إلى كل هؤلاء، أهدي ثمرة جهدي.

بوقرن نادية

فهرس المحتويات

II	الاهداء
III	شكر و تقدير
IV	فهرس المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
XII	مستخلص الدراسة
ب-ع	المقدمة
	الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي و التقاعد
1	تمهيد
3	المبحث الأول:مدخل للتأمينات الاجتماعية
3	المطلب الأول: مفهوم التأمينات الاجتماعية
3	أولاً: تعريف نظام التأمينات الاجتماعية
4	ثانياً: خصائص التأمينات الاجتماعية
5	ثالثاً: تصنيف نماذج الضمان الاجتماعي
8	المطلب الثاني: مراحل التأمينات الاجتماعية
8	أولاً:مرحلة التأمينات الاجتماعية في الجزائر قبل 1983
10	ثانياً: مرحلة التأمينات الاجتماعية في الجزائر ما بعد سنة 1983
11	المطلب الثالث:الوضع الراهن لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري
11	أولاً: المخاطر التي يغطيها تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري
12	ثانياً: المستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر
13	ثالثاً: هيكل منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري
15	رابعاً:تطور التأمينات الاجتماعية على الفترة 2011-2017
16	خامساً: تمويل منظومة التأمينات الاجتماعية
22	سادساً: التوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي.
24	المبحث الثاني: ماهية التقاعد
24	المطلب الأول: تعريف التقاعد
25	أولاً: التعريف اللغوي للتقاعد
25	ثانياً: التعريف القانوني للتقاعد
26	ثالثاً: شروط الإحالة على التقاعد
29	المطلب الثاني: تسيير أنظمة التقاعد

29	أولا: أنظمة التوزيع
32	ثانيا: أنظمة الرسمة
33	ثالثا : المقارنة بين نظامي التوزيع الرسمة
35	المطلب الثالث: أنواع برامج تمويل أنظمة التقاعد
35	أولا: حسب مصدر التمويل
36	ثانيا: حسب أسلوب التمويل
36	ثالثا: حسب صيغة المنفعة
37	رابعا: التقاطع بين أساليب التمويل وصيغ المنفعة
39	المبحث الثالث: التطور التاريخي لنظام التقاعد
39	المطلب الأول: نظام التقاعد في ظل الاتفاقيات الدولية
39	أولا: نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمه العمل الدولية
43	ثانيا: نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمه العمل العربية
43	ثالثا: الاتفاقيات المبرمة من طرف الدولة الجزائرية
46	المطلب الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر
46	أولا: مرحلة الاحتلال الفرنسي
48	ثانيا: خلال الفترة 1962- 1983
50	ثالثا: صدور قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد
52	المبحث الرابع: التجارب الدولية لاصلاح نظام التقاعد
52	المطلب الأول: أدوات إصلاح أنظمة التقاعد
52	أولا: الإصلاحات البارامترية والهيكلية
53	ثانيا: الإصلاح الكلي والجزئي
54	المطلب الثاني: إصلاح أنظمة التقاعد بإرساء نموذج متعدد الركائز
54	أولا: الركائز المقترحة من طرف البنك الدولي
55	ثانيا: تمويل أنظمة التقاعد حسب الركائز المتعددة
56	ثالثا: تطبيق نموذج متعدد الركائز في العالم
56	رابعا: إصلاح أنظمة التقاعد في العالم: تجربة إصلاح نظام التقاعد الشيلي
64	المطلب 3: تجارب الإصلاح عن طريق حسابات التقاعد الافتراضية
65	أولا: الإطار الاقتصادي الكلي المالي لإرساء خصوصية جزئية لنظام التقاعد
66	ثانيا: المعطيات التجريبية لدول أوروبا الناشئة
67	ثالثا: تجارب الإصلاح في نيجيريا و غانا:
68	المطلب 4: تجارب الإصلاح المعلمية، تجربة الإصلاح في فرنسا.

	الفصل الثاني: دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر
71	تمهيد
73	المبحث الأول: أنظمة التقاعد العامة
73	المطلب الأول: نظام التقاعد الكلي
76	المطلب الثاني: نظام التقاعد النسبي
76	أولا: نظام التقاعد دون شرط السن
84	ثانيا: نظام التقاعد المسبق
90	ثالثا: تقييم نظام التقاعد المسبق
93	المبحث الثاني: أنظمة التقاعد الخاصة
93	المطلب الأول: نظام تقاعد المجاهدين
93	أولا: الفئات المستفيدة من الأحكام الخاصة بالمجاهدين
96	ثانيا: شروط إحالة المجاهدين على التقاعد
98	المطلب الثاني: نظام تقاعد الإطارات السامية
99	أولا: تحديد الإطارات السامية في ظل المراسيم
101	ثانيا: شروط إحالة الإطارات السامية للدولة على التقاعد
103	ثالثا: مبلغ معاش تقاعد الإطارات السامية وذوي حقوقهم
105	المطلب الثالث: معاشات التقاعد العسكرية
105	أولا: استحقاق معاش التقاعد العسكري أو راتب الصرف من الخدمة
108	ثانيا: تحديد معاش التقاعد العسكري أو راتب الصرف من الخدمة
110	المبحث الثالث: اصلاحات التقاعد بعد 1983
110	المطلب الأول: توحيد نظام التقاعد 1983
112	أولا: الاصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي
114	ثانيا: القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999

115	المطلب الثاني : قانون التقاعد الجديد (إصلاحات 2015)
116	أولا: الإصلاحات التي جاء بها قانون التقاعد الجديد
118	ثانيا: الإجراءات المقترحة من المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي لمواجهة الصعوبات المالية.
120	المبحث الرابع: إصلاح أنظمة التقاعد في الجزائر من منظور الأنظمة متعددة الركائز
120	المطلب الأول: الركيزة صفر غير قائمة على الاشتراكات
120	المطلب الثاني: الركيزة 1 عامة إلزامية
121	أولا: أهم مميزات النظام العام للتقاعد في الجزائر
122	ثانيا: الإجراءات المتخذة للحفاظ على التوازنات المالية
125	المطلب الثالث: الركيزة 2 عامة إلزامية وممولة
125	أولا: منافع وتكاليف إدخال الركيزة الممولة
126	ثانيا: أهم متطلبات إدخال الركيزة الممولة
127	المطلب الرابع: الركيزة 3 اختيارية
127	أولا: التقاعد التكميلي (تأمين الأشخاص)
128	ثانيا: التقاعد التكميلي للتعاضدية الاجتماعية ¹
129	ثالثا: التقاعد التكميلي التابع للنظام العام.
129	خلاصة
الفصل الثالث: دراسة تقييمية على فترة 1983-2040	
133	تمهيد
134	المبحث الأول: دراسة نظام التقاعد للعمال الأجراء
134	المطلب الأول: دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد
134	أولا: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد
135	ثانيا: إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد
139	ثالثا: حساب المعاشات
144	المطلب الثاني: دراسة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد
144	أولا: تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد
146	ثانيا: أسباب عجز الصندوق الوطني للتقاعد
149	المبحث الثاني: دراسة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء
149	المطلب الأول: تأمين العمال غير الأجراء

¹ المادة 16 من القانون رقم 02-15 المؤرخ في 4 يناير 2015 يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية.

148	أولا: المخاطر المضمونة في مجال الضمان الاجتماعي لغير الأجراء
151	ثانيا: المكلفين في نطاق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء
152	ثالثا: التزامات المكلفين والجزاءات المنصوص عليها حال مخالفتها في مجال الضمان
154	رابعا: حساب الاشتراك السنوي
156	المطلب الثاني: دراسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء
156	أولا: التعريف بالصندوق
157	ثانيا: مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء
157	ثالثا: دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
160	المطلب الثالث: تحليل التوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء
160	أولا: تطور إيرادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
161	ثانيا: تطور المؤمنین الاجتماعيين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
163	ثالثا: المشاكل التي تواجه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
166	المبحث الثالث: دراسة تأثير ظاهري الشيخوخة و البطالة على نظام التقاعد
166	المطلب الأول: الانتقال الديمغرافي و ظاهرة شيخوخة السكان في الجزائر
167	أولا: الانتقال الديمغرافي
167	ثانيا: الشيخوخة السكانية
168	ثالثا: مؤشرات الشيخوخة و طرق قياسها
169	رابعا: الشيخوخة في العام
170	خامسا: الآثار السلبية لظاهرة الشيخوخة
171	المطلب الثاني: : دراسة أثر التطورات الديمغرافية على التقاعد
171	أولا: تطور عدد سكان الجزائر
173	ثانيا: تطور الوفيات في الجزائر
174	ثالثا: تطور المؤشرات الديمغرافية و تأثيرها على توازن نظام التقاعد
181	المطلب الثالث: دراسة أثر البطالة على التقاعد في الجزائر
181	أولا: تطور معدل البطالة في الجزائر
182	ثانيا: تأثير البطالة على توازن نظام التقاعد
185	المطلب الرابع: مستقبل نظام التقاعد افاق 2040
185	أولا: الاسقاطات الديمغرافية افاق 2040
187	ثانيا: وضعية التقاعد في افاق 2040
189	خلاصة
191	خاتمة

186	المفاهيم و المصطلحات الخاصة بالدراسة
195	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
17	توزيع نسب الاشتراكات للعمال الأجراء	01
27	السن القانوني للتقاعد في بعض الدول	02
34	الفروق القائمة بين النظامين التوزيع و الرسملة.	03
56	تطبيق الركائز المتعددة حسب المناطق سنة 2011 و 1990	04
136	معدلات الاشتراك لفرع التقاعد	05
148	مثال عن إعادة التقييم السنوي	06
173	تطور عدد سكان الجزائر قبل سنة 1966	07
177	تطور البنية العمرية لسكان الجزائر من سنة 1966 إلى سنة 2016 (%)	08
183	تطور عدد المشتركين(الفترة 1990-2016)	09

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	هيكل منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري	14
02	تطور عدد المؤمنین الاجتماعيين لكل صندوق (الفترة 2011-2017)	15
03	التوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي	23
04	أنواع خطط تمويل التقاعد حسب صيغة المنفعة وأسلوب التمويل	37
05	خطط تمويل أنظمة التقاعد حسب الركائز المتعددة	55
06	بنية إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد	137
07	تطور رصيد الصندوق التقاعد (الفترة 2001-2017)	144
08	تطور عدد المتقاعدين المنتسبين للصندوق الوطني للتقاعد (الفترة 2009-2020)	146
09	توزيع الاشتراكات حسب فروع الضمان الاجتماعي لغير الأجراء	158
10	تطور رصيد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (الفترة 2011-2018)	161
11	تطور عدد المؤمنین اجتماعيا (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء)	162
12	تطور العمل غير الرسمي في الجزائر (الفترة 2001-2014)	163
13	تطور عدد سكان الجزائر (الفترة 1962-2019)	172
14	تطور أمل الحياة عند الولادة في الجزائر (الفترة 1961-2019)	175
15	تطور معدلات الخصوبة بعد الاستقلال (الفترة 1961-2016)	176
16	البنية العمرية لسكان الجزائر حسب الفئات العمرية (الفترة 1966-2016)	179
17	تطور مؤشر الشيخوخة في الجزائر (الفترة 1960-2018)	180
18	تطور معدل البطالة في الجزائر (الفترة 2000-2016)	181
19	توقعات عدد سكان الجزائر الإجمالي آفاق 2040	185
20	توقعات عدد السكان (+65 سنة) الإجمالي آفاق 2040	186
21	توقعات تطور أمل الحياة آفاق 2040	186
22	تطور عدد المتقاعدين آفاق 2050	187
23	تطور إيرادات و نفقات صندوق التقاعد آفاق 2050.	188

قائمة الملحق

الرقم	عنوان الملحق
1	تطور معدل اشتراك التقاعد(1983-2006)
2	تطور حجم موارد ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري خلال الفترة 2001-2017-
3	تطور عدد المتقاعدين لصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة (2010_2020)
4	توزيع فئة المتقاعدين ذوي الحقوق المباشرة حسب السن، الجنس، حتى 2020/12/31.
5	معدلات إعادة التقييم السنوي منذ سنة 2000
6	تطور إيرادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء 2011-2018 : مليون دج
7	تطور المؤمنین الاجتماعيين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء
8	تطور معدلات الخصوبة في الجزائر بعد الاستقلال
9	أهم المراسيم و الاوامر المعدلة لقانون 83-12
10	تطور مستوى الراتب الوطني الادنى المضمون
11	تطور عدد السكان العاطلين عن العمل 1990-2016
12	تطور نسبة (عدد المشتركين/عدد المتقاعدين)

مستخلص الدراسة

يساهم قطاع التقاعد في إعادة توزيع الثروات وتوطيد مبادئ التضامن لذلك يعتبر من أهم أسس الحماية الاجتماعية. غير أن أنظمة التقاعد في العديد من دول العالم أصبحت تعاني من ضغوطات متزايدة بسبب ارتفاع معدلات الشيخوخة والبطالة ومشكل التضخم و سوق العمل الموازية بالإضافة إلى الضغوط المالية. في الجزائر، انتقل مؤشر الشيخوخة من 3.24% سنة 1966 إلى 6.3% سنة 2019. كما شهد مستوى أمل الحياة عند الولادة ارتفاعا محسوسا حيث انتقل من 46 سنة في 1961 لتصل إلى 76.7 سنة في 2019. تقوم الجزائر، على غرار معظم دول العالم باتخاذ تدابير و إصلاحات تسعى من خلالها إلى الحفاظ على استمرارية أنظمة التقاعد و نجاعتها و ضمان تغطية أفضل للأخطار الاجتماعية. لذلك نجد العديد من الدول طورت أنظمة تأمين اختيارية وتكميلية مبنية على مبادئ الرسمة والاحتياط مسيرة من طرف مؤسسات التأمين التجارية. من هذا المنطلق، سعت هذه الأطروحة لدراسة أثر الشيخوخة المستقبلية للسكان و البطالة على ديمومة نظام التقاعد الحالي و مدى نجاعة الإصلاحات المتخذة في ظل التحديات السوسيوديمغرافية و الاقتصادية التي تهدد استدامتها في أفق 2040.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، التقاعد، النمو الديمغرافي، شيخوخة السكان، البطالة، النظام التوزيعي، النظام بالرسمة.

تصنيف JEL: H55، J26، J11، J45

Abstract :

The retirement sector contributes to the redistribution of wealth and the consolidation of solidarity principles. However, pension systems in many countries of the world are under increasing pressure due to high ageing, unemployment, inflation and the parallel labour market, as well as financial pressures.

In Algeria, the ageing index went from 3.24% in 1966 to 6.3% in 2019. The level of hope for life at birth has risen considerably from 46 years in 1961 to 76.7 years in 2019.

Like most of the world's countries, Algeria is taking measures and reforms that seek to maintain the continuity and effectiveness of pension systems and to ensure better coverage of social risks. Therefore, many countries have developed optional and supplementary insurance systems based on the principles of capitalization and precaution by commercial insurance institutions.

From this point of view, this thesis sought to examine the impact of future ageing of the population and unemployment on the sustainability of the current pension system and the effectiveness of the reforms undertaken in the light of the socio-demographic and economic challenges that threaten their sustainability in the 2040 horizon.

Keywords: social security, pension system, demographic growth, population ageing, unemployment, pay-as-you-go system, full-capitalization pension system.

JEL Classification Codes: H55, J26, J11, J45.

المقدمة

● تمهيد:

أصبحت أنظمة التأمينات الاجتماعية بشكل عام وأنظمة التقاعد بشكل خاص تحظى باهتمام كبير في كثير من الدول، وخصوصا تحت ضغوط التطورات الاقتصادية، الاجتماعية والديمقراطية. حيث أن المشكل المطروح يتمحور حول تنظيم هذه الأخيرة، تمويلها وشمولية تغطية الأخطار الاجتماعية (مرض، شيخوخة، وفاة، عجز... الخ). كما أنها تبحث عن مساواة الأفراد في الاستفادة من خدمات هذه الأخيرة، و عن نجاعة النظام من حيث تقديم الجودة، تمويل الطلب والقدرة على تحديد التكاليف.

تم اعتماد أول نظام للتأمين على الشيخوخة في ألمانيا بنهاية القرن التاسع عشر على يد الحاكم "بيسمارك" أثناء حكمه، فبعد اتساع النشاط الاقتصادي وظهور الحاجة إلى التأمين عند مختلف العمال صدرت أول قوانين للضمان الاجتماعي في الفترة 1880-1889 واكتملت بقانون الشيخوخة. وفي بداية القرن العشرين أعتمد نظام آخر في إنجلترا بعد صدور تقرير لـ "بيفريدج". ومع هذين النظامين ذوي الخصائص المحددة لكل منهما، ظهرت أنظمة ذات ميزات مختلفة، ولكل من هذه الأنظمة مبادئ وقواعد نظرية تعتمد عليها وتفسرها.

يساهم قطاع التقاعد في إعادة توزيع الثروات وتوطيد مبادئ التضامن لذلك يعتبر من أهم أسس الحماية الاجتماعية، غير أن جل أنظمة التقاعد العالمية تواجه مشاكل على المستوى المالي مما استلزم عليها إدخال إصلاحات للحفاظ على استمراريتها و نجاعتها ولضمان تغطية أفضل للأخطار الاجتماعية. لذلك نجد العديد من الدول طورت أنظمة تأمين اختيارية وتكميلية مبنية على مبادئ الرسمة والاحتياط مسيرة من طرف مؤسسات التأمين التجارية.

إن نظام التقاعد الجزائري مستمد الإلهام البسماركي، وهو يقوم على منطق التأمين من حيث أن معاش التقاعد الذي يحصل عليه الفرد في نهاية حياته المهنية يتناسب مع الدخل من النشاط. وهو نظام مساهمة والمعاشات التقاعدية هي استحقاقات محددة.

نشأ نظام التقاعد الجزائري إبان الفترة الاستعمارية وتطور بعد الاستقلال، حيث مر بمرحلتين وهما: مرحلة تعدد الأنظمة قبل 1983 ورثتها بعد الاستقلال أين كان التأمين الاجتماعي معقد مكون من عدة أنظمة وهيئات وقوانين وطرق أداء مختلفة من نظام لآخر ومن هيئة لأخرى ثم مرحلة النظام الموحد بعد إصلاحات 1983.

أنشئ الصندوق الوطني للمعاشات التقاعدية بموجب المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، نتيجة اندماج ثمانية صناديق للمعاشات التقاعدية (موظفو الخدمة المدنية، والزراعيون، وعمال المناجم، والعسكريون، والعاملون في الدولة، والعاملون لحسابهم الخاص، ومقاتلو "المجاهدون"، والبحارة).

بداية من سنة 1994، أصبح يتألف البرنامج من نظامين: نظام معاشات تقاعدية للأجراء يديره الصندوق الوطني للتقاعد، ونظام معاشات تقاعدية للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص يديرها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء. هذا فضلا عن أنظمة التقاعد الخاصة بمتقاعدي الإطارات السامية والصندوق الخاص بالمعاشات العسكرية.

شهد القرن العشرين تغيرات ديمغرافية عميقة. من انخفاض معدل المواليد وانخفاض معدل الوفيات، وزيادة متوسط العمر المتوقع بشكل كبير حيث أصبحت أنظمة التقاعد في العديد من دول العالم تعاني من ضغوطات متزايدة بسبب ارتفاع معدلات الشيخوخة والبطالة ومشكل التضخم و سوق العمل الموازية بالإضافة إلى الضغوط المالية. لذلك اعتمدت الكثير من الدول وخلال عقود الإصلاحات الجديدة للمعاشات، وذلك لضمان استمرارها في أداءها وتأمين ضروريات الحياة للمتقاعدين. تم الحفاظ على نظام الضمان الاجتماعي التقليدي كليا أو جزئيا جنبا إلى جنب مع النظام القائم على الحسابات الشخصية و تظهر ثلاثة دعائم لإصلاح نظم التقاعد وفق تقرير البنك العالمي لسنة 1994.

تعتبر زيادة عدد كبار السن الآن تحديًا رئيسيًا في القرن الحادي والعشرين. ونتيجة للزيادة في متوسط العمر المتوقع ويرجع الفضل في ذلك بشكل خاص إلى تقدم الطب وتحسين الظروف المعيشية، سيستمر عدد المسنين في الازدياد مع انخفاض معدل المواليد بسبب الانخفاض التدريجي في الخصوبة، أصبحت حصة المسنين من إجمالي السكان أكثر أهمية في جميع أنحاء العالم.

في الجزائر، لوحظت شيخوخة السكان لأول مرة في تعداد عام 1998 أي أن الهيكل العمري للسكان الجزائريين شهد في ذلك الوقت تغيرا عميقا. وانخفضت نسبة السكان دون سن الخامسة، التي تجاوزت 19 في المائة في عام 1966، إلى 16.6 في المائة في عام 1977، وإلى ما يقرب من 11 في المائة في عام 1998 وإلى 10 في المائة فقط في عام 2008. في الوقت نفسه، ارتفعت نسبة الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 60 عامًا فما فوق، والتي كانت 5.8٪ فقط في عام 1977، إلى 6.8٪ في عام 1998 ووصلت إلى 7.4٪ في تعداد عام 2008. وتعلن جميع هذه التغييرات أن الجزائر دخلت مرحلة الشيخوخة الديمغرافية. التي من المتوقع أن تصبح أكثر وضوحًا

في العقدين أو الثلاثة عقود القادمة. حيث أنه بحلول عام 2040، سيكون هناك عدد أكبر من الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 60 عامًا مقارنة بأقل من 20 عامًا. أما عدد السكان الأكثر من 60 عامًا قدر بنحو 2,2 مليون في عام 2002، سيكون في حدود ما يقرب من ستة ملايين في عام 2030 وما يقرب من تسعة ملايين بحلول عام 2040.

وللحد من ضغوطات ارتفاع معدلات الشيخوخة و كذلك مشكل التضخم و البطالة و سوق العمل الموازية بالإضافة إلى الضغوط المالية التي أدت إلى عجز مزمن لصناديق الضمان الاجتماعي، لجأت الجزائر، على غرار الكثير من الدول إلى مجموعة من الإصلاحات على مر عقود من الزمن تتمثل في إصلاحات بارامترية تتمثل في رفع معدل الاشتراك الخاص بالتقاعد و زيادة عدد سنوات احتساب الأجر المرجعي، كما تم تقديم مقترحات لإصلاح التقاعد النسبي والمسبق ورفع سن التقاعد و توسيع قاعدة المشتركين و تحسين تحصيل الاشتراكات... الخ. بالإضافة إلى التفكير في إصلاحات هيكلية تتمثل في إدخال الركيزة الممولة.

● أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع الضمان الاجتماعي عامة وموضوع التقاعد بصفة خاصة من المواضيع الحساسة التي تشغل اهتمام كل من الاقتصاديين والسياسة والعمال والباحثين و كذا أخصائي علوم الاجتماع نظرا لأهميته البالغة في مكافحة الفقر والحرمان وتحقيق المستوى المعيشي الكريم والشعور بالأمن والاستقرار للعمال وذويهم ويعتبر من الأدوات التي حققت المساواة الاجتماعية بين العمال أمام المخاطر المضمونة المتعلقة بالعمل كفقدان الدخل والمرض والعجز. تعاني أنظمة الضمان الاجتماعي في العقود الأخيرة من الاختلال في التوازن المالي لهيئات التقاعد في البلدان المتقدمة العريقة في مجال الضمان الاجتماعي بفعل ظاهرة شيخوخة السكان والتميز بزيادة نسبة المسنين في المجتمع ومنه زيادة حجم معاشات المتقاعدين ولسنوات خدمة أطول بزيادة أمل الحياة مع تحسن الظروف المعيشية لذلك بادرت الكثير من الدول بإعادة النظر في كيفية تسيير هيئاتها المختصة واتخاذ إجراءات وفق التوقعات الديمغرافية بتكييف القاعدة القانونية والسياسات ذات الصلة مثل تمديد السن القانونية للتقاعد وتوسيع قاعدة موارد الضمان الاجتماعي وتنويعها للحفاظ على ديمومة واستمرارية هذه الأنظمة.

في الجزائر، بادرت الدولة بإصلاحات مرحلية أهمها تلك التي أدرجت في 1983 والتي استهدفت توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتوحيد الأداءات. في أواخر الثمانينات وبداية التسعينات شهد الصندوق الوطني للتقاعد عجزا استدعى تدخل خزانة الدولة لضمان صرف المعاشات تلتها إجراءات أخرى تمثلت في تحديد السن القانونية

للتقاعد بالنسبة للعمال الأجراء ب 60 سنة وتحميد العمل بقانوني التقاعد النسبي والتقاعد المسبق. كما قامت بإجراءات أخرى تهدف لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي من جهة وتحسين الإيرادات من جهة أخرى.

تكمن أهمية هذه الدراسة بشكل خاص في تسليط الضوء على موضوع التقاعد و ما له من أبعاد مختلفة "اقتصادية، ديمغرافية، اجتماعية و حتى سياسية"، و من ثم بيان واقع صناديق التقاعد في الجزائر ، رصد بعض المشاكل التي تواجه أداء عملها تفسير سبب عجز صناديق التقاعد و تقييم الإصلاحات التي قامت بها الهيئات المختصة، كما تبرز أهمية الدراسة أيضا من خلال استشراف بعض المقترحات لحل هذه المشاكل من خلال دراسة استشرافية حول تأثير الانتقال الديمغرافي و تطور سوق العمل على توازن نظام التقاعد على فترة 1983-2040.

• أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، نوجزها فيما يلي:

- ✓ تقديم مفهوم عام عن تغطية الخطر الاجتماعي بما فيها التأمين عن المرض، التأمين عن الشيخوخة، الوفاة، والعجز، التأمين عن البطالة؛
- ✓ دراسة وتحليل تطور نظام الضمان الاجتماعي؛
- ✓ دراسة الإطار القانوني وتطوره منذ الاستقلالوكذا نظام التقاعد؛
- ✓ تقديم طرق سير الأنظمة المختلفة للتقاعد: النظام التوزيعي و الأنظمة التكميلية؛
- ✓ دراسة تجارب إصلاح أنظمة التقاعد في الدول الرائدة؛

كما ينتظر من الدراسة تحقيق نتائج تساعد القائمين على صناديق التقاعد والباحثين في فهم إبراز العقبات التي تواجهها المنظومة في الحاضر والقيام بالتوقعات المستقبلية إلى غاية 2040 وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار الخلفية الديمغرافية و إشكالية البطالة وسوق العمل الموازية.

• دوافع اختيار الموضوع:

تم اختيار موضوع الدراسة بالنظر لعدة اعتبارات، نلخصها في النقاط التالية:

- ✓ تناسب الموضوع مع اهتمام وتخصص الطالب؛
- ✓ لفت الانتباه إلى أهمية موضوع الضمان الاجتماعي والتقاعد بالنسبة لكل فرد؛

✓ تقييم أداء صناديق التقاعد؛

✓ إبراز الأهمية التي اكتسبها نظام التقاعد في الجزائر خاصة بعد إصلاحات 2016.

• طرح الإشكالية:

إن الحديث عن الضمان الاجتماعي وواقع التقاعد وتأثير زيادة عدد المتقاعدين على توازن أنظمة التقاعد أصبح جليا، وأصبح العجز محسوما بتدخل الخزينة العمومية لصرف المعاشات. حيث أشارت الدراسات والإسقاطات زيادة حدة الأزمة وعدم الاستقرار المالي في المستقبل، مع الزيادة السريعة في وتيرة الشيخوخة والزيادة الأسية في النفقات.

من خلال العرض السابق، ومن خلال الدراسات السابقة وما توصلت إليه من نتائج وتحليل تمت صياغة الإشكالية البحثية على النحو التالي:

ما هي الرهانات التي ستواجهها منظومة التقاعد في الجزائر لضمان ديمومتها واستقرارها المالي في

آفاق 2040؟

ولمعالجة وتحليل إشكالية البحث وللإلمام بالموضوع، قمنا بتبسيط إشكالية البحث إلى تساؤلات فرعية، وذلك وفق ما يلي:

- ما مدى فاعلية الإصلاحات المتبناة إلى يومنا هذا في نظام التقاعد الجزائري؟
- ما مدى تأثير الشيخوخة على الصحة المالية لصناديق التقاعد في آفاق 2040؟
- ما مدى تأثير سوق العمل والبطالة على توازن صناديق التقاعد؟
- ما هي سبل إصلاح نظام التقاعد في الجزائر في ظل الأوضاع الاقتصادية، الديمغرافية الحالية؟.

• فرضيات الدراسة:

حتى تتمكن من إيجاد إجابة عن الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية وفق طريقة منهجية، قمنا بوضع مجموعة من الفروض بغرض مساعدتنا وتوجيهنا خلال هذا البحث، ويمكننا أن نقدم بعض الإجابات المؤقتة لتساؤلات البحث ومن شأن الدراسة إثباتها أو نفيها، وهي كما يلي:

✓ الفرضية الأولى: مصادر تمويل نظام التقاعد الحالية غير كافية لتغطية اداءاته وغير قادرة على تحقيق

توازناته المالية؛

✓ الفرضية الثانية: تمديد سن التقاعد كفيل بضمان استدامة النظام الحالي للتقاعد في ظل ارتفاع أمل الحياة؛

✓ الفرضية الثالثة: لا يعد التحول الديمغرافي العامل الوحيد المؤثر على استدامة نظام التقاعد في الجزائر.

• منهجية الدراسة المتبعة وأدواتها:

نظرا لأهمية الدراسة واتساعها فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي مدعما بأسلوب التحليل وذلك بتوفير بيانات مفصلة عن الواقع الفعلي لموضوع التقاعد، وتقديم تفسير واقعي للعوامل المرتبطة بموضوع الدراسة على قدر معقول بالتوقع بالمستقبل. كما استعنا بطريقة الاستنتاج ومحاولة الاستقراء وفق قواعد الاستدلال المنطقي من خلال دراسة علاقة الصحة المالية لصناديق التقاعد بالنمو الديمغرافي.

وفيما يتعلق بأدوات البحث المستخدمة فهي تتمثل أساسا فيما يلي:

✓ القيام بالمسح المكتبي للمصادر والمراجع المرتبطة بموضوع الدراسة؛

✓ أدوات التحليل الاقتصادي الكلي نظرا لطبيعة الموضوع؛

✓ الصيغ والعلاقات الرياضية والإحصائية؛

✓ الرسوم البيانية والمخططات والجداول التوضيحية.

• حدود و مجال الدراسة:

تتم دراسة الحال بالتحليل والدراسة لأنظمة التقاعد في الجزائر، أما من جانب البعد الزمني فإننا نتطرق إلى تطور هذه الأخيرة على فترة 1983-2040 باعتبار أن سنة 1983 هي سنة إصدار جل قوانين الضمان الاجتماعي و التقاعد و تم فيها توحيد جميع الأنظمة. و تمت دراستنا إلى 2040 باعتبار أن إشكالية التقاعد و النمو الديمغرافي لها أثر بعيد المدى و منه القوانين التي تصدر اليوم تظهر تبعاتها بعد عقود من الزمن.

لكن هذا لم يمنعنا من الامتداد في المكان و الزمان حيث تطرقنا لدراسة أنظمة التقاعد في بلدان مختلفة من العالم على سبيل دراسة التجارب، كما امتدت دراسة بعض الظواهر كالنمو الديمغرافي إلى ما قبل الاستقلال.

• الدراسات السابقة في الموضوع

يعد استغلال الدراسات السابقة والمشاهدة لموضوع بحثنا أحد أسس البحث العلمي فهي بمثابة تراث هام ومرجع غني لا بد من الاطلاع عليه قبل البدء في إجراء الدراسة كما أنها تساعد الباحث في تكوين خلفية نظرية حول موضوع البحث للاستفادة من مجهود الآخرين ومحاولة تجاوز تقصيرهم.

تم الاعتماد في هذا البحث على الدراسات التي تتمحور حول كل من الضمان الاجتماعي كونه منطلق لدراسة الحال و حول أنظمة التقاعد بشكل عام ، كما كان الاعتماد على دراسات ذات طابع ديمغرافي، اجتماعي واقتصادي، والتي ترتب عنها نتائج مبنية على المتغيرات السوسيو- ديمغرافية والاقتصادية المؤثرة في منظومة التقاعد والمتمثلة في تحليل تغير الهيكل العمري للسكان بفعل الانتقال الديمغرافي ونتائجه كالشيخوخة، ودراسة سوق العمل وتطوره و تأثير البطالة و السوق الموازية على تمويل نظام التقاعد و ديمومته و كذلك تحليل السياسات المنتهجة من طرف الدولة للتغطية الاجتماعية والرهانات المستقبلية.

منذ عدة عقود، موضوع تحليل نظم المعاشات الاقتصادية حاز على وفرة الأدبيات الاقتصادية أين نظر العديد من الاقتصاديين في آثار إدخال نظم المعاشات الإلزامية، أو درجة تغطيتها أو خصائصها كطرق التمويل.

يعد صامويلسون¹ رائدا في مسار البحث في اقتصاد التقاعد و يستند في تحليلاته على نماذج الأجيال المتداخلة ثم عقبه بعد ذلك، بعض الاقتصاديين مثل دياموند² (1965) وفيلدشتاين (1974) اللذان قد خصصا جزءا كبيرا من أبحاثهم في نظم المعاشات التقاعدية، ولا سيما من خلال دراسة آثارها على مستوى الاقتصاد الكلي.

في الجزائر، يحظى موضوع الضمان الاجتماعي بصفة عامة وموضوع التقاعد بشكل خاص حيزا هاما من اهتمام الباحثين في مختلف أطراف الموضوع. خصوصا بعد الإصلاحات الأخيرة التي شهدت اهتمام الباحثين والمسؤولين بصفة كبيرة نظرا لما يحمله الموضوع من أبعاد اقتصادية اجتماعية وسياسية. إلا انه يجدر بالذكر صعوبة اقتناء عدد كبير من هاته الأعمال وخاصة القديمة منها كما نشير إلى شح الدراسات باللغة العربية وغياب التحليل و

¹ Samuelson, P. A. (1958), ★ ★ An Exact Consumption-Loan Model of Interest with or without the Social Contrivance of Money ★ ★, Journal of Political Economy, 66(6), p. 467-482.

² Diamond, P. (1965), ★ ★ National Debt in a Neoclassical Growth Model ★ ★, American Economic Review, 55(5), p. 1126-1150. (1977), ★ ★

A Framework for Social Security Analysis ★ ★, Journal of Public Economics, 8(3), p. 275-298

Feldstein, M.-S. (1974), ★ ★ Social Security, Induced Retirement, and Aggregate Capital Accumulation ★ ★, Journal of Political Economy, 82(5), p. 905-926.

الدراسات الخاصة بالتقاعد لغير الأجراء وأنظمة التقاعد الخاصة من تقاعد الإطارات السامية وتقاعد أفراد الجيش الوطني.

فيما يلي، نعرض عددا من الدراسات من أطروحات ومقالات وبحوث ويكون العرض مشتملا على معلومات موجزة عن الدراسة مع إبراز أهم نتائجها:

• الدراسة الأولى

أطروحة معدة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية بعنوان " سياسات تمويل التقاعد في إطار التحولات الديمغرافية والاقتصادية - دراسة تطبيقية لحالة الجزائر باستخدام نموذج التوازن العام الحسائي- 2017- 2018 " وهي من إعداد الباحث عكريش جمال جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس. تضمنت هذه الدراسة قسمين نظري تحت عنوان الأسس النظرية لإصلاح أنظمة التقاعد و تطبيقي تحت عنوان محاكاة سياسات إصلاح نظام التقاعد الجزائري باستخدام نموذج التوازن العام للأجيال المتداخلة يحتوي الأول على ثلاثة فصول جاءت على النحو التالي -أدبيات الدراسة -تجارب الإصلاح الدولية لنظام التقاعد -خصائص نظام التقاعد الجزائري- و يحتوي الثاني على فصلين على النحو التالي - نموذج التوازن العام للأجيال المتداخلة - النتائج و المناقشة.

تناولت الدراسة في الجانب النظري أولا آثار نظام التقاعد التوزيعي على ادخار الأفراد ثم دراسة مختلف التجارب الدولية فيما يتعلق بإصلاح نظام التقاعد. تم تصنيف التجارب إلى إصلاحات معلمية لنظام التقاعد التوزيعي، إصلاحات هيكلية عن طريق إدخال نظام التقاعد بالرسملة في شكل نظام الحسابات الافتراضية والإصلاحات عن طريق إيجاد نظام متعدد الركائز بناء على توصيات البنك العالمي. من خلال تحليل تجارب الإصلاح توصل الباحث إلى استخلاص ما يلي:

ترتبط هاته الإصلاحات بالعوامل الديمغرافية والاقتصادية للبلد، وقد كان لوصول جيل ما بعد الحرب العالمية الثانية إلى مرحلة التقاعد أثرا بارزا في اختلال التوازنات المالية لأنظمة التقاعد في الدول الأوروبية حيث أن الصدمات الديمغرافية الناتجة عن امتداد أمل العيش وانخفاض معدل الخصوبة كانت وراء ضرورة إصلاح أنظمة التقاعد لهذه الدول. كما أن تجربة الشيلي في تبني إصلاحات معلمية تعتبر ناجحة لأنها تميزت بوضع اقتصادي يتميز بتميز بالنمو ووجود أسواق مالية متطورة.

كما أن إدخال ركيزة الرسملة كان محل تطبيق في الكثير من الدول على غرار كل من فرنسا وألمانيا إلا أنه لم يكن بنفس الوتيرة. أما تجارب الإصلاح في كل من غانا ونيجيريا فقد اصطدمت بواقع اقتصادي واجتماعي غير ملائمين، وهذا نظرا لعدم وجود سوق مالية متطورة وتفشي البيروقراطية في هذين البلدين.

ثم عرض الباحث في الفصل الثالث من الجانب النظري اثار التحولات الديمغرافية وتفشي قطاع العمل غير الرسمي على نظام التقاعد الجزائري الذي عرف عجزا ماليا مزمننا مما دفع الدولة للتدخل عن طريق التمويل الحكومي كما إن ظاهرة البطالة وتسريح العمال نتيجة غلق المؤسسات العمومية، كل ذلك اقترن مع عجز في الصندوق وخلق وضعاً متأزماً.

تناول القسم الثاني محاكاة سياسات إصلاح نظام التقاعد بتوظيف نموذج التوازن العام للأجيال المتداخلة في تحليل وقياس الآثار الاقتصادية الكلية لإصلاح نظام التقاعد الجزائري. ونوقشت أربع حالات مختلفة والتي تتمثل في اقتصاد بدون نظام تقاعد، اقتصاد مع وجود نظام تقاعد توزيعي، اقتصاد مع وجود نظام تقاعد بالرسملة واقتصاد مع وجود نظام تقاعد مختلط. تبين من خلال المقارنة بين الأنظمة أن تأثير نظام التقاعد بالرسملة على مخزون رأس المال وبالتالي على النمو الاقتصادي يكون موجبا مقارنة بنظام التقاعد التوزيعي الذي يؤدي إلى انخفاض مخزون رأس المال. من خلال ما سبق، يرى الباحث أن بقاء النظام التوزيعي على حاله له آثار سلبية على النمو الاقتصادي ويدعو إلى ضرورة إجراء إصلاحات معلميه لهذا النظام وذلك عن طريق رفع معدل الاشتراك، تقليص مدة التعويض أو تأخير البدء في سن التقاعد.

كما أن نتائج المحاكاة المتعلقة بالإصلاحات المعلمية للنظام الجزائري أظهرت ان التركيبة المثلى لمعدل الاشتراك و معدل التعويض التي تضمن توازن نظام التقاعد هي 17% و 52% على التوالي مما يعني رفع معدل الاشتراك وتقليص معدل التعويض إلا أن هذا السيناريو يعتبر أكثر تشاؤما، إذ أنه من الصعب تطبيقه لأنه يمكن أن يلقي مقاومة وقيود تحد من فعاليته ثم أشار إلى أن الإصلاحات المعلمية يجب أن تندرج في إطار السياسات الظرفية فقط من أجل تحقيق توازن نظام التقاعد على المدى القصير و المتوسط، أما على المدى الطويل فان هاته الإجراءات لديها آثار انكماشية على الاقتصاد و على رفاهية الأفراد.

من جهة أخرى أشارت نتائج المحاكاة إلى أن الإصلاحات الهيكلية لنظام التقاعد عن طريق الانتقال إلى نظام التقاعد الرسملة له آثار ايجابية على متغيرات النشاط الاقتصادي حيث أدت إلى ارتفاع مخزون رأس المال من 41.49% إلى 49.19% وارتفاع مستوى الناتج من 12 إلى 25%.

كما يؤكد الباحث، أن هذه النتائج تتوافق مع النتائج النظرية و التجريبية للعديد من الدراسات. و التي اعتبرها كمبرر للانتقال من نظام التقاعد التوزيعي الى نظام التقاعد بالرسمة. لكن الباحث لم يذكر هاته الدراسات.

• الدراسة الثانية

L'impact de vieillissement de la population sur les depenses de rertaite et 'SAHRAOUD) 'les depenses de santéen Algérie, these pour l'obtention de doctorat en démographie (2012

فيما يخص علاقة التحول الديمغرافي بالضمان الاجتماعي نذكر الباحث صالح الدين صحراوي من خلال رسالة الدكتوراه الموسومة: أثر شيخوخة السكان على نفقات التقاعد والصحة في الجزائر، حيث أن شيخوخة السكان هي ظاهرة اجتماعية كبرى في القرن الحالي تواجه غالبية البلدان المتقدمة وبذلك يجب على البلدان النامية أن تكون مستعدة لمواجهتها.

يكمن هدف هذا البحث في قياس تأثير الزيادة في عدد المسنين الجزائريين على التوازن المالي لنظام التقاعد وعلى الإنفاق الصحي.

حيث أن الجزائر على غرار بلدان المغرب العربي الكبير شهدت هاته الظاهرة إلى حد كبير حيث نرى تقلص على مستوى قاعدة الهرم السكاني يلاحظ ذلك من خلال التعداد العام لسنتي 1998 و 2008 بزيادة عدد المسنين مقابل تراجع عدد صغار السن حيث أصبحت تشكل فئة 0-4 سنوات 10.9 بالمائة مقابل 20 بالمائة سنة 1966 و انخفضت إلى اقل من 10 بالمائة سنة 2008.

كما أن فئة 60 سنة فما فوق شهدت ارتفاعا محسوسا خلال هاته الفترة من 5.8 بالمئة سنة 1977 الى 7.5 بالمئة سنة 2008.

ويتوقع الباحث دخول الجزائر مرحلة الشيخوخة بوتيرة متسارعة في العشرينات القادمة كما انه يرى ان الشيخوخة ستكون في افريقيا بوتيرة أكثر سرعة منها في اوربا نظرا لانخفاض الخصوبة بقيمة 5 أطفال لكل امرأة في فترة 1970-2005.

عرضت الدراسة خصوصية الانتقال الديمغرافي في الجزائر في ظرف وجيز وصفه الباحث بالسرير والمذهل، أين عرفت الخصوبة انخفاضا سريعا جدا مما أدى إلى تحول عميق في الهيكل العمري للسكان. ومن المرتقب في حدود 2040 أن يفوق عدد المسنين ذوي + 60 سنة صغار السن أقل من 20 سنة، حيث بلغ عدد المسنين 2.2

مليون في 2002 و6.2 مليون في 2008 ليتضاعف في حدود 3.4 مليون في 2020 و7.6 مليون في 2030، بمعدل نمو أكبر من معدل نمو إجمالي السكان ما يشكل تحدي للمجتمع الجزائري يتناول الجزء الثاني من الدراسة طرح نموذج بإمكانه دراسة أثر التغيرات الديمغرافية (هيكل وعدد السكان) وخصائص سوق العمل (البطالة، السوق الموازية ونسبة النشاط) على التوازن المالي لنظام التقاعد وعلى الإنفاق الصحي في آفاق 2030

تضم الدراسة نظامي التقاعد للأجراء وغير الأجراء و المتغيرات الاقتصادية التالية:

✓ المتغير الديمغرافي؛

✓ مستوى "كرم وجود" منظومة التقاعد (نسبة التعويض)؛

✓ مستوى المعاشات بالنسبة لفئة النشطين؛

✓ مستوى التغطية للمسنين (سن التقاعد والاستفادة من التغطية الاجتماعية)؛

✓ خصائص سوق العمل من البطالة وانتشار العمل غير الرسمي؛

حسب المعطيات المتاحة بالنسبة للسنوات التجريبية، أظهرت الإسقاطات والتوقعات المستقبلية أن الأثر الديموغرافي في حدود سنة 2030 يتطلب رفع مستوى الاشتراكات من 17.5 الى 30 بالمئة سنة 2030 لضمان الاستقرار المالي وهذا بالإبقاء على مستويات التشغيل والبطالة ومستوى التعويض الحالي لصناديق الضمان الاجتماعي مجتمعة.

الدراسة الثالثة

(SAHRAOUI, Le système des retraites face au vieillissement de la population en Algerie, Quel avenir?, 2013)

نظام التقاعد في الجزائر في مواجهة شيخوخة السكان، أي مستقبل؟

حيث أشار الباحث إلى ضرورة إقحام عامل الشيخوخة بصفة رئيسية في مناقشة مواضيع الحماية الاجتماعية وإصلاح نظام التقاعد لما له من أثر كبير ومتصاعد على ديمومة النظام الراهن في ظل المعايير الاقتصادية السائدة حيث أن هذا الأخير يتسبب منذ ما لا يقل عن عقدين في العجز المالي بالنظر إلى الأرقام المنشورة.

الهدف من هاته الدراسة هو تسليط الضوء على التفاعل بين الديناميكية الديمغرافية لسكان الجزائر و نظام التقاعد من خلال صندوقه الأساسيين CNR و CASNOS.

الدراسة مستقبلية حيث تم إجراء محاكاة من اجل قياس أثر المتغير الديمغرافي أي الشيخوخة على التوازن المالي لنظام التقاعد مع مراعاة عوامل أخرى اجتماعية واقتصادية. حيث أبرزت انه بالرغم من كون الجزائر منذ فترة طويلة بلدا شابا على غرار بلدان الجنوب، ولا سيما بلدان أفريقيا والمغرب العربي الا انه بين سنتي 1966 (سنة أول تعداد سكاني للجزائر المستقلة) و2008 (سنة آخر تعداد سكاني) عرفت البنية العمرية للسكان تغيرات عميقة حيث ان خلال هاته الفترة انتقل معدل الخصوبة الإجمالي من 7 أطفال/ امرأة سنة 1970 الى 4 أطفال لكل امرأة سنة 1995. ثم انخفضت بنسبة 53 في المائة خلال الفترة 1995-2006.

بالتزامن مع هذا الانخفاض الكبير في الخصوبة، أمل الحياة عند الولادة زاد بشكل كبير. هذا الأخير الذي لم يتجاوز بالكاد 55 سنة في السبعينات تجاوز 72 سنة في سنة 2000 ووصل الى 76.4 سنة في 2011 وبذلك يقترب من أمل الحياة في الدول المتطورة. كل هذه التغيرات أدت إلى تغيير الهيكل العمري للسكان مع تضيق في قاعدة هرم الأعمار وتوسع قمته. خصائص الشيخوخة الديمغرافية.

بالنسبة لنظام التقاعد في الجزائر الذي يعود تاريخه إلى الفترة الاستعمارية فهو نظام بيسماركي إنه إلزامي ومهني ومساهم. أما المعاشات التقاعدية فهي استحقاقات محددة، أي يتم حسابها وفقا لسنوات المساهمة وراتب مرجعي. التمويل يتم عن طريق التوزيع (الإيرادات تمول المعاشات التقاعدية خلال نفس الفترة) .

التحليل الوصفي للدراسة توصل إلى أن الصندوقين اظهرا أرصدة سلبية على فترة عقد على الأقل كما أن نفقات المعاشات التقاعدية، التي كانت 38.7 مليار فقط في عام 1995 ، زادت إلى أكثر من ثلاثة أضعاف مع إنفاق 135 مليار في عام 2001. كما أن نفقات كل من صناديق المعاشات التقاعدية مجتمعة عرفت زيادة كبيرة خلال الفترة 1995-2009 أين قاربت 330 مليار سنة 2009.

ثم تطرق الباحث إلى محددات توازن نظام التقاعد حيث ارجع اختلال التوازن المالي للتقاعد الى مجموعة من العوامل تتلخص في عنصرين أساسيين وهما عوامل هيكلية (النشاط والبطالة، التغطية، سخاء النظام) وعوامل ديمغرافية (نسبة الإعالة الديمغرافية، شيخوخة السكان، عدد المتقاعدين)؛ وتتمثل العوامل الهيكلية في نسبة الفئة الناشطة، نسبة التغطية، معامل عدد المتقاعدين على عدد السكان أكبر من 60 سنة. في نظام يعتمد على التوزيع مثل الجزائر، الإيرادات التي تأتي من مساهمة النشطاء المشتركين تمول المعاشات لنفس الفترة ومنه انخفاض النشطاء أو ارتفاع البطالة يؤدي الى انخفاض المشتركين ومن ثم الإيرادات،

أبرزت الدراسة أن نسبة الفئة الناشطة ارتفعت من 28.9% سنة 1999 إلى 42.1% سنة 2011 لكن تبقى ضعيفة مقارنة بالنسب المسجلة في الدول الأوروبية التي تقدر ب 71%.

كما أن نسبة التغطية (عدد النشطاء المشتركين\عدد النشطاء) قدرت ب 59% سنة 2009 أي أن أكثر من ثلث النشطاء الذين هم متقاعدو الغد غير مشتركين في النظام مما يمثل خسائر الإيرادات معتبرة.

بينما المعامل (المتقاعدين\عدد السكان أكبر من 60 سنة) يشير إلى هشاشة النظام حيث يقدر ب 38% سنة 2004 و 33.6 سنة 2011.

يشير العاملان إلى الطابع الجزئي للتغطية نظرا لوجود العمالة غير الرسمية التي لا تزال على مستوى عال جدا خاصة في القطاع الخاص. العامل الديمغرافي-صدمة الشيخوخة المستقبلية- أنظمة التقاعد بالتوزيع هي الأكثر عرضة للصدمة الديمغرافية، في العقود المقبلة، من المتوقع ان يزداد عدد السكان أكبر من 60 سنة بمعدل 4% سنويا وهو ما يقارب 3 أضعاف معدل نمو السكان الإجمالي. كما أن معدل الإعالة الذي قدر ب 10.6% سنة 2011 سيتضاعف 3 مرات في حوالي 2041.

كل هاته التغييرات تؤثر على نظام التقاعد ونتيجة لذلك، يطرح سؤالان مركزيان:

- ما هو تأثير الشيخوخة المستقبلية على نظام المعاشات التقاعدية في الجزائر؟
- ما هي عواقب الشيخوخة في المستقبل على التقاعد؟

يمكن قياس تأثير الشيخوخة المستقبلية على نظام المعاشات التقاعدية من خلال نموذج يصف معادلة التوازن على

$$\frac{P}{PIB} = r * c * \frac{d}{a*(1-u)}$$

النحو التالي:

انطلاقا من هذا النموذج، أثبتت النتائج أن نسبة نفقات التقاعد إلى الناتج المحلي الخام سيتضاعف 3.5 مرات بحلول 2050 على ما هو عليه سنة 2010 وذلك بالرغم من خفض معدل البطالة إلى 8% ورفع معدلات التغطية والنشاط. لذلك فالباحث يحذر من تدهور النظام ويبرز الحاجة الملحة إلى اتخاذ إجراءات عملية تحسبا للظاهرة الديمغرافية المقبلة، حيث أن الحل القائم على رفع نسبة الاشتراكات فقط غير كافو بالتالي يجب النظر في حلول هيكلية كالاتجاه التدريجي نحو نظام مختلط بين أنظمة تساهمية وادخارية اقتداء بالنموذج السويدي.

الدراسة الرابعة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية بعنوان: أثر تقلبات أسعار النفط على التوازنات المالية لقطاع التأمين الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد - CNR - سنة 2021 و هي من إعداد الباحثة غجاتي الهام ، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

تمحورت الإشكالية حول تأثير أسعار النفط على التوازن المالي لنظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر عامة والصندوق الوطني للتقاعد CNR خاصة. تضمنت الدراسة أربع فصول حيث تناول الفصل الأول و الثاني على التوالي عموميات حول التأمينات الاجتماعية وواقع التأمينات الاجتماعية في الجزائر ثم تناول الفصل الثالث واقع قطاع المحروقات في الجزائر ليتم في الفصل الأخير دراسة أثر تقلبات أسعار النفط على أداء الصندوق الوطني للتقاعد.

قامت الباحثة بتقديم الفرضيات كما يلي:

الفرضية الأولى :إن نظام التأمينات الاجتماعية غير قادر على المحافظة على توازناته المالية في ظل اعتماد الجزائر على مداخيل الجباية البترولية بنسبة كبيرة.

الفرضية الثانية :التوازن المالي لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي الجزائري صعب المنال ومرتبب أساسا بحجم الاشتراكات.

الفرضية الثالثة :يعاني الصندوق الوطني للتقاعد CNR من قلة المشاريع و التوظيفات التي تساهم في زيادة المدخرات المالية لديه، وتنوع المحافظ الاستثمارية من أنجع الوسائل لعدم التأثير بالأزمات الاقتصادية العالمية المصاحبة لتذبذبات أسعار البترول ولزيادة الإيرادات.

الفرضية الرابعة :إن انخفاض أسعار البترول لن يمكن الصندوق الوطني للتقاعد CNR في السنوات القادمة من ضمان استمرار دفع المعاشات عند انتهاء الخدمة.

ذكرت الباحثة في الصفحة 193 أي في المبحث الثالث أن تمويل صندوق التقاعد يتم عن طريق الاشتراكات و لم تشر إلى علاقة الجباية البترولية بتمويل التقاعد .

أما في المبحث الأخير الذي يتناول تأثير تقلبات أسعار النفط على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد فان الباحثة تحدثت عن تهاوي أسعار البترول و أشارت الى سنة 2016 أين بلغ سعر البترول أدنى مستوياته، ثم أظهرت بعد ذلك أرقام الصندوق الوطني للتقاعد الذي عرف عجزا تفاقم هو الآخر على نفس الفترة، معللة ذلك بانخفاض أسعار البترول رغم عدم وجود علاقة مباشرة لأنها ذكرت سابقا أن مداخيل الصندوق تتمثل في الاشتراكات و لم تشر الى كيف يتم تمويله عن طريق عائدات الجباية البترولية . كما أنها لم تقم بدراسة علاقة السببية المباشرة بين عجز الصندوق و سعر البترول.

صنفت الباحثة المشاكل التي تواجه نظام التقاعد في الجزائر إلى مجموعتين المشاكل التي أدت الى تراجع نسب الاشتراكات و المشاكل التي أدت الى تزايد نفقات نظام التقاعد.

تتمثل الأولى في مشكل البطالة، العمل غير الرسمي و عدم فعالية التحصيل بينما تشمل الثانية شيخوخة أفراد المجتمع، اتساع نطاق نظام التقاعد بالنسبة للعمال الأجراء وذلك نتاجاً لأنظمة التقاعد المسبق، النسبي و دون شرط السن.

بالنسبة لاختبار الفرضيات، على الرغم من طرح أربع فرضيات إلا أنه تمت مناقشة ثلاث فرضيات فقط أين تم تجاهل الفرضية الأولى، دعم الفرضية الثانية التي تنص على أن التوازن المالي لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي الجزائري صعب المنال ومرتبطة أساساً بحجم الاشتراكات. فالباحثة هنا أشارت إلى مشكل توازن مؤسسات الضمان الاجتماعي ككل و أكدت الفرضية إلا أن الدراسة لم تتناول سوى دراسة الصندوق الوطني للتقاعد و ليس المؤسسات ككالم. أما بالنسبة للفرضية الثالثة التي تنص على قلة المشاريع و المحافظ الاستثمارية أكدتها الباحثة على أساس أن مخرجات المشاريع الاستثمارية محدودة جداً تكاد لا تتعدى العقارات والسندات والودائع البنكية، كما أشارت إلى نجاح تجارب الدول المتقدمة التي تعتمد سياسات قطاعاً على تنوع محافظها الاستثمارية. لكن الباحثة لم تقدم تفصيلاً في الدراسة عن استثمارات الصندوق الوطني للتقاعد و لم تقدم تحليل يثبت محدودية الأخيرة و لا دراسة مقارنة مع الدول المتقدمة. أما الفرضية الرابعة و التي تنص على أن انخفاض أسعار البترول لن يمكن الصندوق الوطني للتقاعد CNR في السنوات القادمة من ضمان استمرار دفع المعاشات عند انتهاء الخدمة. فقد تم تأييد هاته الفرضية على سبيل أن انخفاض سعر البترول قد أدى إلى عجز الصندوق منذ 2015، لكن ما يعد تناقضاً، هو أن الباحثة أكدت بعد ذلك أن الصندوق يعتمد على الاشتراكات بالدرجة الأولى كمصدر للتمويل.

الدراسة الخامسة:

la réforme des pensions à l'approche de la Banque mondiale quant à Robert.Holzmann
1994، Washington, DC: Banque mondiale

المؤلف هو مدير الحماية الاجتماعية في شبكة التقدم الاجتماعي كما أنه مسؤول عن المسائل الإستراتيجية والمفاهيمية في مجالات التأمين الاجتماعي ، وأسواق العمل والحماية الاجتماعية.

تناقش هذه الورقة آراء البنك الدولي والتزامه بالإصلاح العالمي للمعاشات التقاعدية. وينبع هذا التفكير من أجل مساعدة البلدان على التنمية الاقتصادية ومكافحة الفقر.

في عمله حول سياسة التقاعد في البلدان المتعاملة معه، يركز البنك على أربعة عناصر رئيسية:

1. التمويل قصير الأجل و الاستدامة المالية على المدى الطويل؛

2. الآثار المترتبة على النمو الاقتصادي؛

3. الملائمة وغيرها قضايا التوزيع؛

4. المخاطر السياسية والاستدامة.

في ضوء هذه الأولويات، وبعد النظر في ثلاثة خيارات إصلاح رئيسية للنظم القائمة على التوزيع - إصلاح بسيط في حدود نفس النظام، الانتقال السريع والكامل إلى نظام إلزامي ممول بالرسمة، والانتقال التدريجي إلى نظام متعدد الركائز.

أعرب البنك صراحة عن دعمه لهذا الأخير ، شريطة أن أن يطبق تطبيقا عمليا يتماشى مع خصائص كل بلد. عندما يقدم البنك مساعدة لإصلاح أنظمة التقاعد ، فإنه يراعي الأفضليات الوطنية وحالة البلد المعني. و يستند في دعم البلدان إلى معايير إصلاح متينة ويتمثل الدعم في توفير فرص للتدريب، و تدابير لتعزيز قدرة البلد على الإصلاح و السعي للتعاون مع المؤسسات الدولية الأخرى.

ولدى البنك أيضا برنامج بحثي شامل لمواصلة تطوير المخططات متعددة الركائز منها البحوث المتعلقة بمسائل التغطية والتكاليف الإدارية والمعاشات.

صعوبات الدراسة

تجدر الإشارة إلى عدد من الصعوبات التي رافقت مسار إنجاز هذا العمل والتي تتمثل أساسا في نقص المعطيات الإحصائية و المراجع الوطنية المهمة بالموضوع، خاصة المتعلقة بالمعاشات العسكرية و نظام التقاعد بالعمال غير الأجراء.

كما نشير إلى تضارب المعطيات من مختلف المصادر منها الديوان الوطني للإحصائيات، صناديق التأمينات الاجتماعية، موقع الوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي،..الخ.

بالإضافة إلى استحالة الحصول على بعض المعطيات نظرا لكونها ذات سرية و ذلك فيما يخص الصندوق الوطني للإطارات السامية و الصندوق المكلف بالمعاشات العسكرية.

كما نشير إلى غياب المواقع الرسمية على الانترنت الخاصة بالصناديق السالفة الذكر.

بالإضافة إلى استنزاف وقت كبير في عملية الترجمة من اللغتين الانجليزية و الفرنسية الى اللغة العربية، و استخراج عصارة الأبحاث الأجنبية، علما أنني قد ارتأيت إجراء الدراسة باللغة العربية حتى تكون قيمة مضافة جديدة في البحث العلمي الوطني ، و جعلها في متناول من يرغب في مواصلة البحث في هذا المجال.

• أقسام الدراسة

للإجابة عن إشكالية الدراسة و مختلف الأسئلة المطروحة سابقا و اختبار الفرضيات و وصولا لتحقيق أهدافها و إيضاح أهميتها، فقد ارتأينا تناول الموضوع في ثلاثة فصول تسبقهم مقدمة وتليهم خاتمة تتضمن ملخص شامل للبحث مع أهم النتائج التي توصلنا إليها بجانب التوصيات و آفاق البحث، وقد جاءت فصول الدراسة وفق ما يلي:

- **الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي و التقاعد،** وينقسم هذا الفصل بدوره إلى أربعة مباحث، تتمحور أساسا حول إعطاء مفاهيم و تعاريف للتأمينات الاجتماعية و التقاعد كما تطرقنا لدراسة التطور التاريخي لنظام التقاعد في المبحث الثالث كما قمنا بدراسة بعض التجارب الدولية لإصلاح نظام التقاعد في المبحث الرابع.
- **الفصل الثاني : دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر ،** حيث تناولنا في هذا الفصل، دراسة حالة نظام التقاعد في الجزائر في الوضع الراهن و ذلك من خلال أربعة مباحث، تناول الأول و الثاني عرض أنظمة التقاعد العامة و الخاصة ثم تناولنا في المبحث الثاني الإصلاحات التي جاء بها المشرع الجزائري منذ 1983 سنة إلى يومنا هذا و في الأخير، كرسنا المبحث الرابع لإسقاط نموذج البنك العالمي للإصلاح على حالة الجزائر و دراسة امكانية تطبيقه.
- **الفصل الثالث: دراسة تقييمية على الفترة 1983-2040،** بدوره ينقسم الى ثلاثة مباحث حيث قمنا من خلال المبحث الأول بتحليل ظاهرة الشيخوخة لنقوم بعد ذلك في المبحثين المواليين دراسة أثر النمو الديمغرافي و البطالة على كل من الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء .

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للضمان

الاجتماعي و التقاعد

تمهيد

يسعى الإنسان دائما إلى تحسين وضعه الاجتماعي، و في ظل حرصه المستمر لتحقيق ذلك، يمتلكه هاجس الخوف من المخاطر الاجتماعية التي قد تصادفه و تفوق قدراته.

المخاطر الاجتماعية هي تلك التي تؤثر في المركز الاقتصادي للفرد الذي يتعرض له سواء عن طريق انتقاص الدخل أو انقطاعه لأسباب فيزيولوجية كالمرض، العجز، الوفاة أو الشيخوخة أو عن طريق زيادة الأعباء دون انتقاص الدخل كنفقات الأعباء العائلية المتزايدة.

عرفت المجتمعات منذ القدم أشكالاً مختلفة من وسائل الحماية من الخطر الاجتماعي، فكانت الأسرة والعائلة تمثل الركيزة الأساسية للعملية التضامنية لتقديم الإعانة إلى احد أعضاء العائلة وفق القدرة على سد الحاجة ببيع الممتلكات أو صرف المدخرات، باعتبار أن رابطة الزواج وعاطفة الأبوة وصلة القرابة والدم كانت الدعائم التي قام عليها التضامن في العائلة، غير أن هذا التضامن بدا يضعف مع تطور الحياة البشرية وما ترتب عليها من آثار لا تقدر الأسرة أو العائلة على مواجهتها، فأصبحت هناك حاجة إلى وسيلة تقوم مقام هذا التضامن فأصبح الفرد يلجأ إلى القبيلة أو العشيرة و التي تسير المخاطر بصورة جماعية يشمل غطاؤها العائلات التي تكون القبيلة أو العشيرة ولكن في حدود المقدرة. في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة

أما نظام المساعدات الاجتماعية فانه يقوم على تقديم المساعدات للمحتاجين والمعوزين وكذا من حلت بهم الكارثة، وقد تكون فردية يقوم بها أفراد بناء على باعث داخلي يحث على فعل الخير والإحسان، وقد يكون جماعي تقوم به جمعيات أو مؤسسات خيرية لنفس الغرض. وقد تقدم من قبل الدولة لإعانة المنكوبين وكذا المعوزين من أفراد المجتمع.¹

كما يعتبر الادخار وسيلة من وسائل الحماية الاجتماعية و يتمثل في حبس جزء من الدخل على الإنفاق و الاحتفاظ به للتخفيف من آثار الخطر حين يقع.

غير أن الأمر صعب للغاية في حالة تعرض الفرد لخطر قد تطول مدته كحالة أصابه الفرد لمرض مزمن يقعه عن العمل مثلا فعندها لا ينفع ادخاره لماله لأنه سينفذ كما لا يستطيع أن يعول أسرته في حاله وفاته.

¹ زرارة صالحى الواسعة. المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007، ص12.

و عليه فلا يمكن للادخار الفردي أن يحقق للفرد الأمن الاجتماعي الذي يصبوا إليه مما يستلزم البحث عن وسيلة أخرى لمواجهة مخاطر الاجتماعية التي تهدد الفرد طول حياته.²

إن تطور نظام التقاعد و الذي يعتبر محور دراستنا، يأتي في سياق إجمالي يمس كل منظومة الضمان الاجتماعي و يعتبر جزءا لا يتجزأ منها، لذلك ارتأينا إلى إدراج نظام التأمينات الاجتماعية في هذا الفصل عن طريق إعطاء مفهوم شامل للتأمينات الاجتماعية و شرح الوضع الراهن لنظام التأمينات الجزائري.

نتيجة لما سبق، سنتطرق خلال هذا الفصل لدراسة نظام التقاعد كآلية من آليات الضمان الاجتماعي و المفاهيم المرتبطة بالتقاعد، تطوره و سبل إصلاحه و ذلك وفق ما يلي:

- المبحث الأول: مدخل للتأمينات الاجتماعية.
- المبحث الثاني: ماهية التقاعد.
- المبحث الثالث: لمحة تاريخية لنظام التقاعد.
- المبحث الرابع: تجارب الإصلاح الدولية

² زرارة صالحى الواسعة، مرجع سابق ، ص47.

المبحث الأول: مدخل للتأمينات الاجتماعية

تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم النظم التي تعالج الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان طوال حياته وأفراد أسرته بعد وفاته.

و يخضع التأمين الاجتماعي في تنظيمه لقانون خاص به تضعه الدولة وينظم أحكامه ويحدد الأطراف المشتركة فيه وهي العامل وصاحب العمل والدولة، ويوضح حقوق والتزامات كل طرف من أطرافه، ويكون العامل وصاحب العمل ملزمان بالاشتراك فيه بدفع اشتراكات دورية، كما تلتزم الدولة فيه بدفع اشتراكات دورية أو تعهد بسداد العجز عند حصوله، أو بالأمرين معا دون مقابل تحصل عليه³.

المطلب الأول: مفهوم التأمينات الاجتماعية

إن نظام التأمينات الاجتماعية يعد أحد أعمدة السياسات الاجتماعية والهياكل الاقتصادية لكل دولة، فهي تعكس درجة الاهتمام الذي توليه لأفراد المجتمع، نظرا إلى أنها تشمل كامل جوانب حياة الإنسان كالصحة، والبطالة والتقاعد، لذلك تسعى مختلف الدول إلى توفير السبل الكافية لتطويره ورفع فعاليته وشموليته.

أولا: تعريف نظام التأمينات الاجتماعية

التأمين لغة: من الفعل أمن أي اطمئن و زال خوفه أما اصطلاحا يقصد به الضمان لتدارك الأخطار ولهذا يستعمل أحدهما مكان آخر فيقال التأمين الاجتماعي بمعنى الضمان الاجتماعي⁴.

أما في تحديد المعنى العام للتأمين الاجتماعي، اختلفت آراء كتاب التأمين، حيث يرى البعض أنه عند توفر مبدأ التضامن الاجتماعي في فرع ما يسمى هذا الأخير تأميناً اجتماعياً، حيث يعنى هذا المبدأ توزيع الخسائر التي تصيب البعض والذين يتحقق الخطر المؤمن منه بالنسبة لهم أو ممتلكاتهم⁵.

انقسم الفكر البشري لثلاثة آراء في تعريفه للضمان الاجتماعي⁶. وذلك من حيث اعتباره:

³ نعيمة زيرمي و مسعود زيان، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول - ، جامعة حسينية بن بوعلوي بالشلف، 2012، ص2.

⁴ ميمونة قويدر ، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2016، ص2.

⁵ بوبكر بن يحيى. "دور صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الاجراء في النظام الجزائري(دراسة وصفية للمحالين على التقاعد)". NILES journal for Geriatric and Gerontology، volume 1 issue 1 winter and spring, 2018: 153-166، ص154.

⁶ حسين عبد الطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، أحكامه و تطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، لبنان ، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 32002، 2002، ص33.

- هدفا يسعى المجتمع لتحقيقه؛
- وهناك من يعرفه باعتباره نظاما بالنظر للوسائل المعتمدة لتحقيق هذه الأهداف؛
- وهناك فريق يجمع بين الهدف والنظام في تعريف واحد.

وقد أخذ الضمان الاجتماعي مفهومه الحديث بفضل تقرير اللورد بيفريدج، حيث عرفه بأنه: **القضاء على الحاجة بضمنان حد أدنى من الدخل لكل فرد في كل وقت لإشباع حاجته**⁷.

كما يعتبر الضمان الاجتماعي نظام قانوني قائم بحد ذاته، لأنه يصدر بقانون يحدد الأشخاص المضمونين والمخاطر المضمون منها وكيفية مواجهة هذه المخاطر. وفي هذا الإطار يعرف الضمان الاجتماعي أيضا بأنه: **مجموعة الوسائل الوقائية والعلاجية المقررة لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية و تحقيق الأمن الاقتصادي لهم.**

كما تُعرّف التأمينات الاجتماعية على أنها: " شكل من أشكال التأمين الحكومي ينظمه قانون الضمان الاجتماعي للدولة، وهو إلزامي لأصحاب الأعمال والعمال وفق نسب وقواعد محددة"⁸.

أما القاموس السياسي فقد عرّفه باعتباره هدفاً ونظاماً قانونياً على أنه: نظام اجتماعي ذو طابع اقتصادي يعني قيام الدولة بتوفير حد أدنى لمعيشة طوائف من المواطنين تتعرض حياتهم للضياع ما لم تبادر الدولة بمساعدتهم على أساس تشريعات تكفل لهم هذه المساعدة. تشمل الحالات التي يطبق فيها نظام التأمين الاجتماعي المرض والبطالة والإصابة العجز والشيخوخة، فيمنح العامل العاجز عن الكسب معاشاً يتناسب مع دخله الأصلي، ويصرف من صندوق التأمينات الاجتماعية الذي يشترك في تمويله العامل وصاحب العمل والحكومة بنسب متفاوتة⁹.

ثانيا: خصائص التأمينات الاجتماعية

أهم ما يميز نظام التأمينات الاجتماعية ما يلي:

- **الإجبارية:** هو نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة و أصحاب الأعمال، و الدولة نفسها.

⁷ ميمونة قويدر، 2016، مرجع سابق، ص2.

⁸ زياد رمضان، مبادئ التأمين: دراسة عن واقع التأمين، عمان، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، 1998، ص 1.

⁹ حسين عبد الطيف حمدان، مرجع سابق، ص37.

- **التكافل:** نظام هدفه تحقيق التكافل بين الأفراد و يظهر ذلك في أن العامل و صاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة الإعانات التي تدفعها لصناديق التأمينات الاجتماعية.
- **الشمولية:** حيث انه يشمل جميع العاملين و أصحاب الأعمال و العمالة غير المنتظمة كما أنه يشمل العاطلين عن العمل في فترات بينية.
- **الصناديق حكومية:** حيث أن الدولة هي التي تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها.
- **الأمن الاقتصادي:** حيث أن ضمان توفير تكاليف العلاج أثناء المرض و ضمان استمرار الدخل في التأمين للإنسان أو لذويه عندما ينقطع الأخير أو يقل بسبب الشيخوخة أو الوفاة، يشكل أمناً للإنسان ويجعله مطمئناً على مستقبله و ذويه بعد فينصرف إلى عمله بجدية و كفاءة.

ثالثاً: تصنيف نماذج التأمينات الاجتماعية

تاريخياً، ارتبطت نشأة نظام التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي ارتباطاً وثيقاً بنضال العمال في البلدان الصناعية، حيث تعتبر الحركات العمالية بمثابة المحرك الأساسي لتنظيم وتطوير هذه الأخيرة في بلدانها ثم تقديمها للعالم ككل، وعليه نشأ في أوروبا نموذجان كبيران للضمان الاجتماعي وهما قوانين بسمارك في ألمانيا، وتقرير بيفريدج في المملكة المتحدة.

1. **النموذج البسماركي:** يعتبر المستشار الألماني بسمارك هو من ابتكر أول نموذج وطني للحماية الاجتماعية في العالم الصناعي، وذلك في نهاية القرن التاسع عشر (1880)، بحيث جاء هذا النموذج ليهدئ الأجواء التي سادت الطبقة العاملة أثناء الثورة الصناعية، بعدما عرفت انتهاك واسع لحقوق العامل البسيطة فدعا بيسمارك إلى ضرورة تأمين العمال من الأخطار التي قد تعيقهم عن ممارسة عملهم.
- تم إصدار ثلاثة قوانين أساسية وهي التأمين الصحي (عام 1883)، التأمين ضد حوادث العمل (عام 1884) والتأمين ضد العجز والشيخوخة (عام 1889).
- هذا النموذج يعني أن العامل عندما يمضي عقد العمل فإنه يمضي على عقد التأمين لحمايته من الأخطار المهنية وبالتالي يكون مجبراً على ترك جزء من أجره.¹⁰

¹⁰ هوارية بن دهم، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تلمسان، 2015، ص45.

وأوكلت مهمة تسيير هذا النظام إلى الدولة التي تقوم بتحصيل اشتراكات العمال وأصحاب العمل، فعند التوقف الاضطراري عن العمل يقوم الضمان الاجتماعي بتقديم دخل للعامل العاطل. انتشر هذا النموذج في دول أوروبا الوسطى (ألمانيا، فرنسا، دول البنيلوكس، النمسا) وغالباً ما يكون الحصول على الحق في التأمين مشروطاً بدفع الاشتراكات ويتحدد مستوى الأداء الاجتماعي بمستوى مرتب المؤمن عليه وتشكل الاشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل والعمال المصادر الرئيسية لتمويل هذا النظام.¹¹

2. **النموذج البيفيريدجي:** عقب الأزمة الاقتصادية والحرب العالمية الثانية وبسبب تفشي البطالة والفقر و زيادة التهميش ظهر نموذج بيفيريدج سنة 1942 (تقرير بيفيريدج)¹² الذي يقتضي بضرورة توفير حد أدنى للمعيشة كدخل لكل مجتمع بغض النظر عن تقلبات الحياة والمخاطر والنفقات، حسب بيفيريدج فإن تمويل الضمان الاجتماعي يمكن أن يتم عن طريق الاقتطاع من الضرائب وكذلك اشتراكات العمال كما أن على الدولة أن تخصص أموال كبيرة لتغطية العجز في صندوق الضمان الاجتماعي، كما أنه يجب أن تغطي الحماية الاجتماعية جميع الأشخاص سواء كان لديهم نشاط أم لا وذلك من أجل تمكين الجميع من عيش حياة كريمة. نموذج بيفيريدج يرتكز على مبادئ أساسية:

- شمولية التغطية لكل فرد ضد كل المخاطر الاجتماعية؛
- يقدم الخدمات نفسها للجميع على أساس الحاجة وليس على أساس الدخل؛
- يمول من الضرائب فهو يسير من طرف الدولة؛
- يكرس لمبدأ التضامن الوطني بين جميع السكان مع العدالة الاجتماعية وإعادة توزيع الدخل.

ينتشر تطبيق هذا النموذج بشكل خاص في الدول الإسكندنافية (فنلندا، السويد، النرويج، الدانمرك، ايسلندا)¹³.

3. انعكاسات النموذجين في دول العالم

¹¹ حسام غرداين، اللامساواة، إعادة التوزيع و آلية الحماية الاجتماعية -دراسة تحليلية و قياسية لحالة الجزائر-. جامعة تلمسان، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص اقتصاد عمومي و اجتماعي، 2020، ص85.

¹² Social Insurance and Allied Services

¹³ حسام غرداين، مرجع سابق، ص124.

كانت هناك استجابة فورية لأفكار بسمارك سنة 1883 وصل في إنجلترا عدد المنخرطين في صندوق التقاعد في كل من مناجم الفحم وقطاع السكك الحديدية حوالي 111330 مشترك بمعدل 7.3% من إجمال العاملين ثم ليرتفع بعد ذلك شيئاً فشيئاً ليعم مختلف الشبكات الخاصة، أما في فرنسا شرع القانون الفرنسي التأمين البيسمركي وأصبح إجبارياً ويشمل كل العمال، هذا على المستوى العملي أما على المستوى النظري فقد ساهمت نظرية بسمارك في ظهور مفهوم الدولة الاجتماعية l'Etat social.

بينما نظرية بيفيريدج أحدثت ثورة هائلة في مفهوم الضمان الاجتماعي بتبنيه فكرة تحرير الإنسان من الحاجة وفكرة الحق في العمل للجميع وكان إعلان فلادلفيا أول ميثاق يقر هذه الحقوق ويؤكد على أن "البطالة والفقر أينما توجد تشكل خطراً لرخاء الجميع" ليأتي بعد ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 الصادر عن الأمم المتحدة و التي تشير المادة 25 منه على أن الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان أي بمعنى أن لكل إنسان الحق في المستوى اللائق من المعيشة لتأمين صحته وسعادته هو وأفراد عائلته من حيث الغذاء واللباس والخدمات الطبية في حالات تعرضه للبطالة أو المرض أو العجز أو الشيخوخة، أما منظمة العمل الدولية فسارعت إلى تغيير توجهاتها وذلك بإعادة النظر في التوصيات السابقة المتعلقة بالبطالة و التوجه إلى الاهتمام بحماية وسائل العيش خصوصاً عند العجز عن العمل بما في ذلك الشيخوخة والبطالة وتم تكريس هذه التوصيات في سنة 1944 ثم تليها عدة اتفاقيات أهمها سنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي حيث تعتبر هذه الاتفاقية كمرحلة جديدة في التشريع الدولي للضمان الاجتماعي.

تعد مبادئ بيفيريدج مكملية لمبادئ بسمارك حيث يشكلان معاً قواعد نظام الضمان الاجتماعي الحديث ونخص بالذكر هنا النموذج الأوروبي للحماية الاجتماعية الذي يعتمد بدوره على الأسلوب البيسمركي الذي يتناسب في حق كل أجير مع الاشتراكات المسددة لصالحه والأسلوب البيفيريدجي المستمد على التغطية الاجتماعية لكل السكان.¹⁴

في الوقت الحالي أنظمة الدول مختلفة، لاسيما ألمانيا وبريطانيا، دون الابتعاد عن منهجهم الأصلي، لا تتبع تصنيفاً معيناً بصفة حرفية، فقد تطورت منذ إنشائها، وطرأت عليها إصلاحات لتصبح ما هي عليه اليوم.

¹⁴ عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية- العدد الأول، بيروت لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، 1998. ص156.

النظام الجزائري يعد نظاماً هجيناً يستوحي مبادئه من النموذجين المذكورين.¹⁵

المطلب الثاني: مراحل التأمينات الاجتماعية في الجزائر

لم يكن النظام الاجتماعي الجزائري وليد الاستقلال، بل امتدت جذوره إلى فترة الاستعمار، خاصة عندما أرادت فرنسا تشجيع المعمرين للقدوم إلى الجزائر، لإعطائهم أكبر كم من التحفيز.¹⁶

أولاً: مرحلة التأمينات الاجتماعية في الجزائر قبل 1983

يمكن القول أنه ولغاية شهر جويلية سنة 1983 تاريخ صدور أول قانون ينظم التأمينات الاجتماعية في الجزائر، لم تعرف الجزائر قانون يشمل التأمينات ضد الأخطار الاجتماعية ما عدا بعض المراسيم الصادرة خلال الفترة الممتدة بين سنة 1962 إلى غاية 1983 أين صدر القانون رقم 83-11 الصادر في جويلية 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و الذي حدد الأخطار التي يحددها هذا القانون و هي خطر المرض الولادة، العجز و الوفاة. أما خلال فترة الاستعمار أي من سنة 1830 إلى 1962 فكانت القوانين المطبقة في هذا الميدان هي القوانين الفرنسية¹⁷، فيما يلي سنتناول دراسة التأمينات الاجتماعية قبل سنة 1983 مقسمة الى ثلاث مراحل وفق ما يلي:

1- التأمينات الاجتماعية خلال الفترة 1830-1962:

كانت القوانين المطبقة في هذه الفترة قوانين فرنسية باعتبار الجزائر مستعمرة فرنسية آنذاك، تم سن أولى التشريعات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية في الجزائر سنة 1949 بموجب القرار الصادر في 10 جوان 1949 المتضمن إحداث أول نظام للتأمينات الاجتماعية في الجزائر، ثم دخلت التأمينات على الأمراض مجال التطبيق في شهر جويلية 1950.

إن هذا الامتياز الذي أنشأته السلطة الاستعمارية آنذاك لم يكن إلا ثمرة المطالب المتكررة ونضال الطبقة الشغيلة الجزائرية التي أبدت في تلك الفترة قوة كافية أجبرت النظام الاستعماري على الرضوخ لمطالبها.¹⁸

¹⁵Salah-Eddine SAHRAOUI, l'impact de vieillissement de la population sur les depenses de rertaite et les depenses de santé en Algérie, these pour l'obtention de doctorat en démographie, université Montesquieu - Bordeaux IV, Ecole doctorale de sciences économiques, gestion et démographie (E.D.42) , France ,2012. Page 145.

¹⁶نعيمة زيرمي و مسعود زيان، مرجع سابق، ص3.

¹⁷زرارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص24.

¹⁸زرارة صالح الواسعة، مرجع سابق، ص 27

تميزت هذه الفترة من الناحية التنظيمية بالعدد الكبير من الأنظمة الخاصة بالضمان الاجتماعي، أما الأداءات فقد اختلفت تأديتها من نظام لآخر، وكان سير هذه الأنظمة منظماً عن طريق أكثر من 60 صندوق للضمان الاجتماعي مختلفة الصفة القانونية.¹⁹

2- التأمينات الاجتماعية خلال الفترة 1962-1970

في المرحلة ما بعد الاستقلال، يعتبر القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 كأول تشريع جزائري في مجال التأمينات الاجتماعية يقضي بتمديد مفعول التشريع النافذ باستثناء مقتضياته المخالفة للسيادة الوطنية ولو أنه تضمن فقط النص على استمرار العمل وفق القوانين و المقررات السارية المفعول آنذاك.

ما ميز هذه الفترة أيضا هو صدور المرسوم 64-364 الصادر في 31 ديسمبر 1964 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و صدور دستور جوان 1966 لتسيير حوادث العمل لصناديق الضمان الاجتماعي لجميع الأنشطة، كما تم تجميع 15 هيئة سنة 1963 لنظام عام ضمن صناديق جهوية ثلاثة: وهران؛ الجزائر؛ قسنطينة.

3- التأمينات الاجتماعية خلال الفترة 1970-1983

بدأت لمسات المشرع الجزائري يبرز ابتداء من سنة 1970 من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم 70-116²⁰ المؤرخ في 1 أوت 1970 و المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي حيث برزت 06 صناديق أساسية تشكل منظومة الضمان الاجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع للوصاية الإدارية ومراقبة وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية كالتالي:

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- الصناديق الجهوية للضمان الاجتماعي؛
- صندوق التأمين على الشيخوخة للأجراء؛
- صندوق للضمان الاجتماعي للموظفين؛
- صندوق للضمان الاجتماعي لعمال المناجم؛
- صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء.

¹⁹ نعيمة زيرمي و مسعود زيان، مرجع سابق، ص4.

²⁰ الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة بتاريخ: 11 أوت 1970

كما تميزت هذه الفترة بصدور قوانين خاصة ب:

- إحداث صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء التابعين للقطاع غير الفلاحي؛
- شمول الضمان الاجتماعي للعمال ذوي الأجور على العمال من غير ذوي الأجور؛
- وضع معظم أنظمة الضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الزراعي الذي هو تحت وصاية وزارة الفلاحة؛
- استحداث القانون الأساسي للعامل رقم 78-12 الصادر في 5 أوت 1978 حيث نصت المادة 187 منه على أن يستفيد العمال من الحق في الضمان الاجتماعي.

ثانيا: مرحلة التأمينات الاجتماعية في الجزائر ما بعد سنة 1983

لقد اعتبرت سنة 1983 نقطة التحول الجذري لنظام الضمان الاجتماعي²¹ حيث تم التوجه إلى فكرة نظام موحد شامل، بحيث ظهرت خمس قوانين²² و17 مرسوم متعلق بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وواجبات المكلفين وأيضا المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي في 2 جويلية 1983.

في سنة 1985 تم توحيد صناديق الضمان الاجتماعي إلى صندوقين:

- الصندوق الوطني للمعاشات (CNR) وهو يكفل الضمان الاجتماعي لصالح المتقاعدين من عمال و أرباب العمل؛
 - الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية (CNASAT): وهو الصندوق الأساسي الموحد للتأمينات الاجتماعية بجميع مجالاتها.
- ثم صدر سنة 1992 المرسوم التنفيذي رقم 92-07²³ الذي يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي وكذا التنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي كالتالي:
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)

²¹ نعيمة زيرمي و مسعود زيان، مرجع سابق، ص 5.

²² القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية؛

القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد؛

القانون رقم 13/83 المتعلق ب حوادث العمل و الأمراض المهنية؛

القانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي؛

القانون رقم 15/83 المتعلق بالمنازعات.

²³ مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 4 جانفي سنة 1992 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 01

الصادرة في 08 جانفي 1992.

- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)؛
 - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)؛
- حيث تحول الصندوق السابق (CNASAT) إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) وتم تخصيص صندوق كازنوس لغير الأجراء والإبقاء على الصندوق الوطني للتقاعد.
- كما تم توسيع منظومة الضمان الاجتماعي وذلك بإنشاء:
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09²⁴ كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، تعمل على حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفه لا إرادية.
 - الصندوق الوطني للتأمين عن العطل مدفوعة الأجر (CACOBATH): أنشئ بمقتضى المرسوم 97-45²⁵ استجابة لضمان موسمية عمل القطاعات البناء، الأشغال العمومية والري.
 - إضافة إلى الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS الذي أنشئ بموجب القانون 83-16²⁶.

المطلب الثالث: الوضع الراهن لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري

لقد سائر نظام التأمينات الجزائري التطورات التي مر بها الاقتصاد الوطني، بداية بالمرحلة الاستعمارية ومرورا بمختلف محطات الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر على مستوى هيكلها الاقتصادي.

أولاً: المخاطر التي يغطيها تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري

تشمل المنظومة الجزائرية للضمان الاجتماعي جميع الفروع المدرجة ضمن النظم الحديثة للضمان الاجتماعي²⁷ أي الفروع التسع (09) المحددة ضمن الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية²⁸ كما يلي:

²⁴ المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ج، ر عدد 34.
²⁵ المرسوم التنفيذي رقم 97-45 مؤرخ في 4 فيفري 1997 يتضمن انشاء الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، ج ر عدد 8.

²⁶ القانون رقم 83-16 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983، يتضمن انشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، ج.ر. 28 الصادرة في 5 جويلية 1983

²⁷ موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. "السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي". <https://www.mtess.gov.dz/ar>. 2022. تاريخ الاطلاع 10 04 2022، سا.

²⁸ الفروع التسعة للاتفاقية هي التأمين على المرض، التأمين على الأمومة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة، حوادث العمل، الأمراض المهنية، التأمين على البطالة، التقاعد، الأداءات العائلية.

1. التأمينات الاجتماعية: تشمل الآتي:

- التكفل بالعلاج أو الأداءات العينية؛
- الأداءات النقدية؛
- التأمين على الأمومة؛
- التأمين على العجز؛
- التأمين على الوفاة.

2. التقاعد

3. حوادث العمل والأمراض المهنية

4. الحماية من مخاطر فقدان العمل

ثانيا: المستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر

تغطي المنظومة الجزائرية للضمان الاجتماعي في الجزائر أكثر من 80 % من السكان²⁹ حيث تشمل كلا من:

- العمال الأجراء؛
- العمال غير الأجراء، الذين يمارسون نشاطاً مهنيًا لحسابهم الخاص؛
- الفئات الخاصة، والتي تضم:
 - العمال المشبهين بالعمال الأجراء (مثال: العمال بالمنازل، المستخدمون من قبل الخواص، البحارة ورب العمل الصياد بالحصة، الفنانون، المهنيون الذين يتقاضون أكثر من 50% من الأجر الوطني الأدنى المضمون... الخ)؛
 - العمال الذين يمارسون نشاطات خاصة (مثال: حراس مواقف السيارات المجانية، الأشخاص اللذين يعملون في إطار أنشطة ذات منفعة عامة، حاملو الأمتعة المرخصون... الخ)؛
 - الأشخاص الذين لا يمارسون نشاطا مهنيا مثلا: الطلبة، تلاميذ المؤسسات التعليمية التقنية و التكوين المهني، المجاهدون، المعاقون والمستفيدون من المنح الجزافية للتضامن، الأشخاص الذين يمارسون نشاطا رياضيا منظما من قبل المستخدم وكذا الأشخاص الذين يؤدون عملا تطوعيا للصالح العام أو لإنقاذ شخص في حالة خطر.

²⁹موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، 2022، تايبخ الاطلاع 16 11.04.2022 سا.

المستفيدون من أجهزة الإدماج الاجتماعي والمهني، فيما يخص الفئات الخاصة تستفيد عموماً من تغطية اجتماعية في مجال التأمين على المرض والأمومة أما الفئات الخاصة المعرضة لخطر مهني تستفيد إضافة إلى ذلك من التعويض المنصوص عليها في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية.

من جهة أخرى، فإن كل الحائزين على دخل بديل مقدم من قبل الضمان الاجتماعي، مثل، الحائزين على امتيازات التقاعد ومنحة العجز وريع حوادث العمل أو الأمراض المهنية والتي تفوق نسبتها 50% والعمال الذين يتلقون تعويضاً عن المرض أو عن البطالة وكذا المستفيدون من منح الأيلولة أو أصحاب حقوق تحتفظ بأداء الضمان الاجتماعي، يستفيدون أيضاً من تغطية تكاليف العلاج والأداء العائلي وفي بعض الحالات من التأمين عن الوفاة، كما يستفيد من التغطية الاجتماعية ذوي حقوق المؤمن لهم اجتماعياً وهم: الزوج، الأطفال، المكفولون، وذوو الأصول المكفولين.

في الأخير تمنح تغطية في مجال العلاجات للأشخاص المعوزين غير المؤمن لهم اجتماعياً وتكون على عاتق الدولة.

ثالثاً: هيكل منظومة التأمينات الاجتماعية الجزائرية

يتكون نظام الضمان الاجتماعي الجزائري من خمسة مؤسسات أساسية هي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، الصندوق الوطني للتقاعد، الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري، الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة، حيث تتشارك هذه الهيئات في تقديم خدمات التأمين للعديد من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الأشخاص.

الشكل رقم(01) : هيكل منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري



المصدر : من إعداد الباحثة استنادا الى موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي³⁰.

1. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء: هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص طبقاً للمادة 49 من القانون 01-88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.
2. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS: تم إنشاؤه وفقا للقانون 07-92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري. الفئات الخاضعة للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء تشمل مجموعة كبيرة و غير متجانسة من الأشخاص الممارسين للعمل المهني المستقل وهم التجار وذوو المهن الحرة من التجار الصناعيين والحرفيين، مالكو الأراضي الفلاحية، أصحاب وسائل النقل ...
3. الصندوق الوطني للتقاعد: هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، أنشئ هذا الصندوق بنص المرسوم رقم 223-85 المؤرخ في 20 أوت 1985 والذي تم استبداله بالمرسوم رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتعلق بكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للتأمين الاجتماعي، وكانت الغاية الأساسية من إنشائه هي تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت متواجدة قبل قانون 1983 وتوحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم.
4. الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء الأشغال العمومية والرّي (CACOBATH): هيئة عمومية ذات تسيير خاص يتمتع بالشخصية المعنوية

³⁰ موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، تاريخ الاطلاع 27-08-2020، 16 سا.

والاستقلال المالي، تم إنشاؤه بموجب المرسوم رقم 97-45 المؤرخ في 4 فيفري 1997 يخضع لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أنشئ بسبب الحاجة لتنظيم تسيير خاص للعطل المدفوعة والبطالة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية المتعلقة بقطاع البناء والأشغال العمومية والري.

يلتزم رب العمل بالتصريح بالعمال وفقاً لما نصت عليه المادة 12 من الأمر 97-01 والتي جاء فيها على أنه يقرر المستخدم أو ممثله في حاله سوء الأحوال الجوية التوقف عن العمل بعد استشارة ممثل أو ممثلي العمال وكذا صاحب المشروع عندما يتعلق بإدارة عمومية ومجموعة محلية، يوقع المستخدم أو ممثله وممثلو العمال تصريحاً بالتوقف عن العمل ويرسله المستخدم إلى الصندوق خلال 48 ساعة الموالية للتوقف عن العمل.³¹

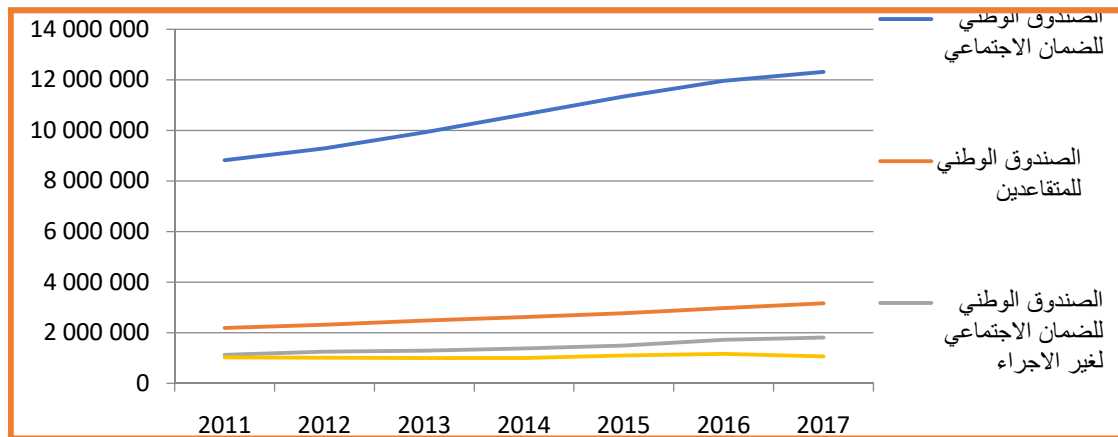
5. الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة (CNAC)

أنشئ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تعويض العمال العاطلين عن العمل عن جزء من أجرهم المفقود نتيجة للتعطيل الإجباري.

رابعاً: تطور التأمينات الاجتماعية خلال الفترة 2011-2017

المخطط الموالي يمثل تطور التأمينات الاجتماعية على الفترة 2011-2017، حسب الصناديق حيث يعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الأكثر أهمية من حيث عدد المؤمنين.

الشكل رقم (02): تطور عدد المؤمنين الاجتماعيين على الفترة 2011-2017 لكل صندوق



³¹ المادة 12 من الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتضمن تأسيس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية علي عمال قطاعات البناء والأشغال العمومية، ج ر عدد 03.

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على معطيات الديوان الوطني للإحصاء³²

عرف الضمان الاجتماعي ارتفاعاً محسوساً من حيث عدد المؤمنين اجتماعياً خلال الفترة 2011-2017 بحيث بلغ حوالي من 8.8 مليون مؤمن اجتماعياً سنة 2008 في حين وصل إلى 12.3 مليون سنة 2017.

خامساً: تمويل منظومة التأمينات الاجتماعية

تشكل مصادر التمويل أساساً من الاشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل والعمال.

1. الاشتراكات

يشكل قسط اشتراك التأمينات الاجتماعية أحد الموارد الأساسية لتمويل نفقات الضمان الاجتماعي بصفة عامة ومن ضمنها نفقات التأمينات الاجتماعية وتشكل إلزاماً أساسياً في ذمة المستفيدين من نظام التأمينات الاجتماعية و من أصحاب العمل ويتم دفعها على النحو التالي:

• بالنسبة للعمال الأجراء

العمال الأجراء هم الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً لصالح صاحب عمل أو مستخدم وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر³³.

وبذلك تتوافر فيهم صفة العامل ومنه الخضوع لقوانين التأمينات الاجتماعية التي يلزم للاستفادة من مزاياها دفع قسط اشتراك يقع على عاتق صاحب العمل الذي يتعين عليه اقتطاع القسط المستحق على ذمة العامل عند دفع كل أجر مهما كان شكله أو طبيعته ولا يجوز للعامل حق الاعتراض على هذا الاقتطاع الذي به تبرأ ذمته إزاء صاحب العمل فيما يتعلق باشتراكات الضمان الاجتماعي بصفة عامة. في حين يكون قسط الاشتراك المستحق في ذمة صاحب العمل على نفقته وحده دون سواه ويبطل قانوناً أي اتفاق يقضي بخلاف ذلك. كما يكون اشتراك الضمان الاجتماعي محل دفع واحد يؤديه صاحب العمل لصالح هيئة الضمان الاجتماعي التابع لها إقليمياً وذلك وفقاً للشروط التالية:

- إذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من عشرة عمال يجب أن يقوم بدفع قسط الاشتراك خلال خمسة عشر يوماً التالية لمرور كل ثلاثة أشهر مدنية.

³² الجزائر بالارقام نتائج 2015-2017، تقرير الديوان للإحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات رقم 48، 2018، ص19.

³³ المادة الأولى من القانون رقم 90/11 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج رعدد17.

- إذا كان صاحب العمل يستخدم أكثر من تسعة عمال يدفع مبلغ القسط المستحق لهيئة الضمان الاجتماعي خلال خمسة عشر يوما التالية لمرور كل شهر³⁴.

نسب الاشتراك :

تقضي المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 26 مايو 1994 المعدل و المتمم³⁵ والمحدد لنسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي على أنه:

تحدد النسبة الإجمالية للاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل والأمراض المهنية، التقاعد المسبق، التأمين على البطالة) بـ 34.5% ابتداء من أول يناير 1999. ثم تقرر رفع نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي من 29% إلى 34.5%. وقد كان نظام التقاعد أكبر مستفيد من هذه الزيادة حيث انتقلت نسبة اشتراك التقاعد من 7% سنة 1990 إلى 16% انطلاقا من سنة 2000 في حين انتقلت نسبة اشتراكات التأمينات الاجتماعية من 12% إلى 14%، كما انتقلت نسبة الاشتراك الضمان الاجتماعي إلى 35.5% في عام 2015 حيث كان نصيب التقاعد 18.25%.

وفي هذا الشأن صدر المرسوم التنفيذي رقم 50/2000 المؤرخ في 4 مارس سنة 2000³⁶ حيث قضى في المادة الثانية منه على أن توزع نسبة 34.5% المشار إليها أعلاه كالتالي:

الجدول رقم(01): توزيع الاشتراكات للعمال الأجراء

الفروع	أصحاب العمل	العمال	حصة الخدمات الاجتماعية	المجموع
تأمينات الاجتماعية	12,5%	1,5%	-	14%
حوادث العمل والأمراض المهنية	1,25%	-	-	1,25%
التقاعد	10%	6,75%	0,5%	17,25%
التقاعد المسبق	0,25%	0,25%	-	0,5%
التأمين عن البطالة	1%	0,5%	-	1,5%
المجموع	25%	9%	0,5%	34,5%

³⁷المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مصدر الوزارة

³⁴ وزارة صالحي الواسعة، مرجع سابق، ص 127.

³⁵ معدل و متمم بالأمر رقم 15/96 المؤرخ في 2 يوليو 1996 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 41 لسنة 1996 والقانون رقم 04/99 المؤرخ في 22 مارس 1999 المنشور في الجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1999

³⁶ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 50-2000 المؤرخ في 4 مارس 2000 يعطل المرسوم رقم 94-187، ج.ر. رقم 10 لسنة 2000.
³⁷السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي، <https://www.mtess.gov.dz/ar> وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، تاريخ الاطلاع 23/04/2022، ص 23.

● بالنسبة للعمال غير الأجراء

يقصد بالعمال غير الأجراء الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور أي الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا لصالحهم ولحسابهم دون إشراف من أحد وبدون مقابل، كالتجار، المحامون، الأطباء.. الخ.

ولاستفادة الأشخاص غير الأجراء من الخدمات التي تقدمها التأمينات الاجتماعية يلزم هؤلاء بدفع قسط اشتراك الضمان الاجتماعي كاملا. والذي يعتمد في احتسابه على الدخل السنوي الخاضع للضريبة بعنوان الضريبة على الدخل وفي حدود السقف السنوي الذي قدره ثمانين "8" مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني المضمون. وفي حالة ممارسة أعمال غير مأجورة متعددة لا يجوز أن يفوق المبلغ الكلي للاشتراكات المدفوعة الحد الأقصى للمبلغ المذكور أعلاه و تحدد نسبة الاشتراك الإجمالي لغير الأجراء 15% من الدخل المذكور أعلاه، كما للعامل غير الأجير أن يقوم بالتصريح عن دخله السنوي أو رقم أعماله السنوي. في كل الحالات لا يجب أن يقل أساس الاشتراكات عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون³⁸.

وتوزع هذه النسبة بحصص متساوية (7.5%) بين فروع التأمينات الاجتماعية وفرع التقاعد.

● بالنسبة للعمال المشبهين بالأجراء

لقد حدد المشرع الجزائري في المرسوم رقم 85-83 المؤرخ في 9 فبراير 1985 المعدل والمتمم³⁹، قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي. وكان هدف المشرع في تشبيههم بالعمال الأجراء حتى يستفيدوا من خدمات الضمان الاجتماعي⁴⁰ ولاستفادة هؤلاء من خدمات التأمينات الاجتماعية فقد ألزمهم المشرع بدفع قسط اشتراك هذه التأمينات حيث تحتسب نسبة الاشتراك على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون وتحدد بحسب كل فئة منها وذلك كالتالي:

- **العمال في المنزل:** تحدد نسبة اشتراك الضمان الاجتماعي على أساس الأجر الوطني الأدنى

المضمون وذلك بنسبة 29% موزعة كالتالي:

○ 24% يتحملها صاحب العمل

³⁸ المادة 13 من المرسوم رقم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية رقم 74 لسنة 1996.

³⁹ معدل ومتمم بموجب مرسوم تنفيذي رقم 274/92 المؤرخ في 6 يوليو 1992 ، ج ر عدد 52 لسنة 1992.

⁴⁰ وزارة صالحى الواسعة، مرجع سابق، ص 134.

- 5% يتحملها العامل.
- **الفنانون والممثلون** : في التمثيل يكون أساس احتساب اشتراك التأمينات الاجتماعية على جزئين:
الجزء الأول هو مبلغ المكافأة المدفوع في شكل أجر يكون أساس احتساب اشتراكات التأمينات الاجتماعية هو مبلغ الأجر الخاضع للاشتراك بنسبة 29% توزع كالتالي:
 - 24% يتحملها صاحب العمل وتفرض التزاماته على الهيئة التي تدفع الأتعاب والأجور.
 - 5% يتحملها العامل
- الجزء الثاني هو قيمة المكافأة المدفوع في شكل أتعاب: يكون أساس تحديد اشتراكات الضمان الاجتماعي هو مبلغ الأتعاب الذي يكون في حدود 100.000 د.ج في السنة وذلك بنسبة 12% يتحملها المستفيد وحده.
- **الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص** : يعتمد في احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي على الأجر الوطني الأدنى المضمون وذلك بنسبة 6% موزعة كالتالي:
 - 4% تحملها صاحب العمل
 - 2% يتحملها العامل
- **البحارة الصيادون وأصحاب العمل الصيادون المحاصون والمبحرون**: يكون أساس احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي هو الأجر الوطني الأدنى المضمون وتكون النسبة كالتالي:
بالنسبة للبحارة الصيادون المحاصون الذين يبحرون مع صاحب العمل الصياد تكون النسبة 12% تقع التزامات دفع قسط الاشتراك على صاحب العمل الصياد و توزع كالتالي:
 - 7% يتحملها صاحب العمل الصياد .
 - 5% يتحملها البحار الصياد.

بالنسبة لأصحاب العمل الصيادون المحاصون والمبحرون: يكون أساس احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي ثلاثة أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون، وتكون النسبة 12% تقع على عاتق صاحب العمل الصياد دون سواه.

- **الو الأمتعة في المخطات:** ويكون أساس احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي هو الأجر الوطني الأدنى المضمون وذلك بنسبة 3% يتحملها المستفيدون وحدهم.
- **حراس مواقف السيارات المرخص لهم:** يكون أساس احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي دائما الأجر الوطني الأدنى المضمون وذلك بنسبة 3% يتحملونها وحدهم.

2. تدخل ميزانية الدولة

تتحمل ميزانية الدولة النفقات التي تسمى نفقات التضامن الوطني من خلال منح فارق تكميلي للمتقاعدين الذين يقل مبلغ معاشاتهم الناتج عن الاشتراكات عن الحد الأدنى القانوني أي 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون و 2.5 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للمجاهدين والتعويضات التكميلية المقررة لفائدة منح التقاعد الصغيرة ومنح العجز وكذا معاشات التقاعد والتأمين الاستثنائي.

كما أبقى المشرع بموجب المادة 73 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، عدة فئات من دفع قسط اشتراك التأمينات الاجتماعية على أن تتولى الدولة ممثلة في المؤسسات التابعة لها دفع هذا القسط بدلا منها حيث تحدد نسب الاشتراك بالنسبة للفئات المستثناة من الدفع كما يلي:

- **بالنسبة للطلبة:** تقدر النسبة بـ 5,2% تحتسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون تتحملها المؤسسة التي يواصل فيها هؤلاء دراستهم وتفرض التزامات صاحب العمل على المؤسسة.
- **ذوي حقوق المحبوس:** الذي يؤدي عملا شاقا حيث تكون نسبة الاشتراك في أقساط التأمين هي 7% تتحملها الدولة لوحدها ممثلة بوزارة العدل وتحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- المجاهدون وأصحاب المعاشات بمقتضى التشريع الخاص بالمجاهدين وضحايا حرب التحرير الوطني، تكون نسبة الاشتراك بالنسبة إليهم هي 1% تحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون تتحملها الدولة وحدها ممثلة بوزارة المجاهدين.
- المعوقون: تكون نسبة الاشتراك بالنسبة لهم هي 5% تتحملها الدولة وحدها ممثلة بوزارة العمل والحماية الاجتماعية وتحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- أصحاب المعاشات أو ربوع الضمان الاجتماعي تكون نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي هي 2% تحسب على أساس مبلغ المعاش. وفي حالة كون المعاش الذي يتقاضونه يساوي أو يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون يعفون من دفع الاشتراك وذلك عملا بنص المادة 73 من القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17 المؤرخ في 6 جويلية 1996 والتي تنص على أنه: "يعفى من دفع الاشتراكات المجاهدون وأصحاب المعاشات المذكورين في المادة 6 الفقرة "أ" من هذا القانون" ... هذا وتفرض التزامات صاحب العمل على هيئة الضمان الاجتماعي المدينة بالمعاش.
- الممتهون الذين يتقاضون أجرا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون: تكون النسبة الملزومون بدفعها هي 2% تحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون وتتحملها مؤسسة التكوين المهني وحدها.
- تلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومؤسسات التكوين المهني : تكون النسبة المحددة لاشتراكات الضمان الاجتماعي هي 1% تتحملها المؤسسة وحدها وتحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- المحبوسون الذين يؤدون عملا شاقا تكون النسبة هي 2% تتحملها الدولة وحدها ممثلة في وزارة العدل وتحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- المستفيدون من التعويض عن الأنشطة ذات المنفعة العامة والمنحة الجزافية للتضامن تقدر نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لهم بـ 6% وتحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون. ويتحملها صندوق دعم الفئات الاجتماعية المحرومة وحده وتفرض التزامات

صاحب العمل على الولاية التي يقيم فيها المستفيدون من التعويض عن الأنشطة ذات المنفعة العامة والمنحة الجزافية للتضامن⁴¹.

- أيتام رعاية الشباب الذين يقومون بعمل مأمور به: حيث تتحمل الدولة وحدها اشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة عليهم وذلك بنسبة 1% تحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- لرياضيون المنخرطون في جمعية رياضية الذين ليسوا من النخبة حيث تتحمل الجمعية الرياضية المنخرطين فيها اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي وذلك بنسبة 0.5% وتحسب أيضا على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون.

3. مصادر التمويل الأخرى

بالإضافة إلى الاشتراكات و تدخل ميزانية الدولة، فإن التمويل يتم كذلك من خلال:

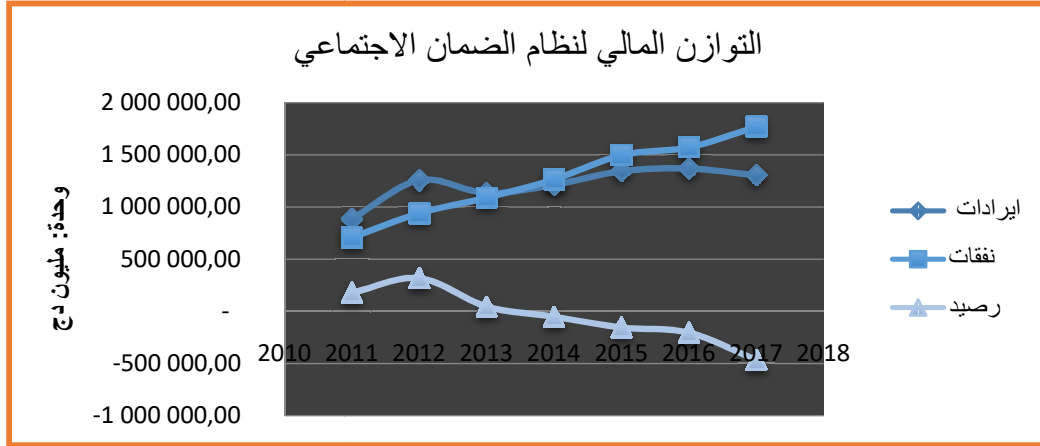
- مداخيل الاستثمارات؛
- زيادات وعقوبات التأخير وغيرها من العقوبات المتخذة ضد أرباب العمل الذين لا يوفون بالتزاماتهم في مجال الضمان الاجتماعي؛
- الهبات والوصايا.

سادسا: التوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي.

تشكل التوازنات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي هدفا تسعى إليه الدولة عن طريق الهيئات المكلفة بتحقيقه بكل الوسائل و ذلك حرصا على استمرارية أداء المنظومة لوظائفها الاجتماعية. إن ديمومة النظام متوقف على العوامل المتحركة في مصادر الإيرادات كسوق العمل و حجم الاشتراكات و درجة انتشار الاقتصاد غير الرسمي و النظام الضريبي... الخ. فيما يلي سنعرض أرقام أرصدة صناديق الضمان الاجتماعي و تطورها خلال الفترة 2011-2017.

الشكل رقم (03): التوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي

⁴¹ المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 94-437 المؤرخ في 12 ديسمبر 1964 المتمم للمرسوم 85-34 و الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي للفتات الخاصة، ج ر رقم 83 لسنة 1994.



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على مصدر ⁴² (ONS، 2018)

نلاحظ من خلال الشكل المبين أعلاه ما يلي:

- ارتفاع الإيرادات بصفة ملحوظة خلال الفترة الممتدة ما بين سنتي 2011 و 2017 مرفوقة بارتفاع النفقات إلا أن انعطافا في سنة 2013 نتيجة لتراجع المداخيل من 1.256 إلى 1.133 مليار دينار يعود ذلك إلى نقص إيرادات كل من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد.
- ابتداء من سنة 2014 عرف نظام الضمان الاجتماعي أرصدة سلبية إلى يومنا هذا وصلت إلى 465 مليار سنة 2017 وذلك راجع بالأخص إلى تفاقم مستوى عجز صندوق التقاعد الذي أدى إلى عجز النظام ككل. تشكل الإيرادات المتأتية من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و الصندوق الوطني للتقاعد معا حوالي 90% من إيرادات النظام ككل، لذلك فإن الأخير يتأثر بصفة كبيرة بتأثر الصندوقين.
- تراجع أرصدة الصناديق بشكل ملفت نتيجة لما يلي:
 - تراجع قدرة الاقتصاد الوطني على استحداث مواطن شغل جديدة و تفشي البطالة في أوساط الشباب من حاملي الشهادات الجامعية؛
 - شيخوخة السكان التي أدت إلى تفاقم نفقات صندوق التقاعد؛
 - ظهور أنماط جديدة من التشغيل تتسم بالهشاشة و عدم الاستقرار في الشغل و ضعف الأجور؛
 - التهرب من التصريح بكافة الأجراء والتصريح بكافة الأجور ومن دفع المساهمات في القطاع الخاص؛
- الانتشار الكبير والسريع للاقتصاد غير المنظم مما ينعكس بالضرورة على التوازنات المالية لأنظمة الضمان الاجتماعي بسبب عدم الانخراط و عدم دفع المساهمات ⁴³.

⁴² الجزائر بالارقام نتائج 2015-2017، تقرير الديوان للإحصائيات الوطني للإحصائيات رقم 48، ONS، 2018.

⁴³ محمد العربي عويقات و عيسى زاوي. اثر التوازنات المالية في توفير الحماية الاجتماعية في ظل النمو الديمغرافي المتزايد، مجلة الميزاني للدراسات الاقتصادية و المالية، المجلد 3، العدد 3، ديسمبر 2019، 2019: 48-63. ص 52.

المبحث الثاني: ماهية التقاعد

يشكل التقاعد جزءا لا يتجزأ من نظام التأمينات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية ككل ، حيث يسمح بحماية الأفراد من الأخطار المرتبطة بالوفاة، العجز والشيخوخة. كما انه يساهم في حماية المسنين خارج نطاق الطرق التقليدية(ادخار فردي وجماعي، تكافل الأسرة، الحماية الاجتماعية و الجمعيات الخيرية) و دون الحاجة إلى تدخل الدولة في إعانة المسنين.

إن نظام التقاعد يعكس حقيقة المنظومة للحياة الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وأيديولوجياتها. ورغم أنه من أهم الحقوق الاجتماعية، لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد للتقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا، الأمر الذي أدى إلى إعطاء تعاريف متعددة و اصطلاحية حسب اجتهادات شخصيه في هذا المجال⁴⁴.

كما أن المشرع الجزائري في القانون المتعلق بالتقاعد 83-12 وكذلك كل من المشرع الفرنسي و المصري و السعودي لم يتطرقوا إلى تعريف التقاعد⁴⁵. بل تم ذكره في القانون المتعلق بعلاقات العمل على أنه من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل.⁴⁶ إن الاختلاف بين الفقهاء والمختصين في القانون الاجتماعي في تعريف التقاعد أدى ببعض الكتاب إلى تقديم تعريفات حسب اجتهاداتهم الشخصية، وفيما يلي نحاول في هذا المبحث تعريف التقاعد وشروط الإحالة على التقاعد في المطلب الأول، ثم نقد كيفية تسيير أنظمة التقاعد في المطلب الثاني فيما يتناول المطلب الثالث تقديم النموذج متعدد الركائز المقترح من طرف البنك الدولي.

المطلب الأول: مفهوم التقاعد

عموماً، التقاعد هي المرحلة التي ينتقل إليها العامل الأجير وغير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محددة، متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة لا تسمح له بمزاولة النشاط.

أولاً: التعريف اللغوي للتقاعد

⁴⁴ حسين جعيجع. النظام القانوني للتقاعد في الجزائر رساله ماجستير. جامعه الجزائر: كليه الحقوق، 2003 ص14.

⁴⁵ مريم زيان. أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة. جامعه عبد الحميد بن باديس مستغانم: الجزائر، 2018، ص30.

⁴⁶ المادة 66 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر 17 الصادرة في 25 أبريل 1990.

التقاعد في اللغة الفرنسية هو *Retraite* و هو من أصل فعل *Retraire* أي الانسحاب .وهي عملية الانسحاب من الحياة العملية، وهي حالة الشخص عندما ينهي أعماله المهنية⁴⁷.

التقاعد لغة هو مصدر الفعل "فَعَدَ" والفعل معناه كان واقفاً فَجَلَسَ. وَتَقَاعَدَ الرجل عن الأمر أي أنه لم يهتم به وجاء في المعجم: تقاعد الموظف عن العمل أي توقف عن مزاولة العمل لبلوغ السن القانونية ليتقاضى مبلغاً شهرياً لمعاشه.⁴⁸

التعريف القانوني للتقاعد

يعرف الأستاذ عطا الله بوحمدة التقاعد بأنه: قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة مما بلغ سنًا معينة مع استيفاء سنوات محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر قرار إحالته على التقاعد⁴⁹.

كما عرفه الأستاذ أحمية سليمان على أنه نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل أو الموظف، و بذلك هي النهاية الطبيعية لعلاقات العمل، وبالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية و الشرعية لانتهاء علاقة العمل.⁵⁰

بحسب المادة 3 من قانون التقاعد 83-12 يشكل معاش التقاعد حقاً ذو طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة.

هذا و قد عرف عبد المجيد موسى و محمد خالد السيد في كتابهما الموسوم شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد و لائحته التنفيذية التقاعد على أنه: مرحلة من مراحل عمر الإنسان التي يصبح عندها عاجزاً عن العمل نتيجة للنقص التدريجي في حيويته ومقدرته على العمل ولا يوجد عمر معين يمكن اعتباره عمر

⁴⁷ Larousse, www.larousse.fr/dictionnaires/francais/retraite/68933, date d'accès au site 28/06/2021 à 16h30

⁴⁸ معجم المعاني www.almaany.com/ar/dict/ar-ar، تاريخ الاطلاع 28-06-2021، 17 سا.

⁴⁹ عطا الله بوحمدة. الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة ألعامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعه الجزائر، 1990. عن المرجع لويظة حداد، و كولة أجيوا. تطور نظام التقاعد في ظل الخيارات التنموية في الجزائر. جامعه مولود معمري تيزي وزو: مذكرة مقدمة لنيل متطلبات شهادة الماستر في العلوم السياسية، 2016، ص5.

⁵⁰ سليمان أحمية. آالتنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء 2. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998. ص 340.

الشيخوخة ويراد بها بلوغ الشخص سن المعاش أو سن التقاعد وهو ستين سنة كاملة، مع توقفه عن ممارسة أي نشاط مهني خاضع للتأمين⁵¹.

انطلاقاً من التعاريف المشار إليها أعلاه يمكن استخلاص تعريف موجز للتقاعد على أنه: حالة قانونية يتوقف العامل خلالها عن نشاطه المهني بتوفره على الشروط الضرورية من شرط السن و شرط مدة العمل و دفع الاشتراكات، و عندها يقوم المعاش مقام الأجر.

ثالثاً: شروط الإحالة على التقاعد

للانخراط في نظام التقاعد، اتفقت جميع التشريعات على اعتبار بعض الشروط التي يجب على العامل استيفائها لإحالة أو ذهابه على التقاعد، و المتمثلة في شرط السن، شرط المدة القانونية للعمل بالإضافة إلى دفع الاشتراكات، سنتناول هذه الشروط فيما يلي:

1- شرط السن القانوني:

إن جميع التشريعات تحدد سناً معينة تمنح ببلوغها معاشات الشيخوخة، يسمى هذا السن بسن المعاش أو سن الإحالة على التقاعد، يمكن القول على أنها: السن المقررة قانوناً و التي متى بلغها العامل وجبت إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته و مقدرته عن العمل⁵²

كما عرفه البعض على أنه " العمر الذي يخرج فيه العامل نهائياً من الخدمة ويتوقف مجهوده الإنتاجي⁵³ .

يتبين من خلال التعاريف السالفة الذكر على أن سن التقاعد هو السن الذي حدده التشريع الداخلي لكل دولة، والذي يخول العامل الحق في الإحالة على التقاعد، كما توجد عدة عوامل تدخل في تحديد سن الإحالة على التقاعد و المتمثلة أساساً في:

- المستوى العام للأعمار في الدولة، ففي بعض الدول التي تتميز بانخفاض معدلات الوفاة وارتفاع توقع الحياة تكون سن التقاعد مرتفعة نسبياً؛

⁵¹ عبد المجيد موسى، و محمد خالد السيد. شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد و لائحته التنفيذية، المملكة العربية السعودية الرياض: الطبعة الأولى، القانون والاقتصاد، 2014. ص 185.

⁵² . جعيج حسن، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003، ص.42.

⁵³ ، مريم زيان. مرجع سابق، 2018، ص36.

- المستوى الاقتصادي للدولة ففي الكثير من الدول المتقدمة اقتصاديا يكون فيها سن الإحالة على التقاعد أكبر نسبيًا؛
 - طبيعة الصناعة و النشاط، ففي بعض الصناعات أو الأنشطة الخطرة كالعامل في المناجم قد يتم تحديد سن الإحالة أقل من الصناعات الأخرى.
 - دور أساسي في تحديد سن الإحالة على التقاعد ففي الكثير من الدول يكون سن الإحالة على التقاعد بالنسبة للمرأة أقل من سن الإحالة بالنسبة للرجل (وهذا هو حال المشرع الجزائري).
- هذا وقد حرصت التشريعات العمالية على إتاحة فرصة من الوقت كي ينعم العامل بعد تعب طويل من الراحة المشمولة بالضمان، مقابل الجهد الذي بذله خلال حياته المهنية ، لكونه عند بلوغ السن المحددة قانونا تصبح قدراته الجسدية و العقلية محدودة، فلا يمكن استمراره في العمل.
- كما اهتمت منظمة العمل الدولية بإدراج سن التقاعد في الاتفاقيات الصادرة عنها، منها المادة 26 من الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي الصادرة من مؤتمر العمل الدولي سنة 1952 فيما يخص إعانة الشيخوخة التي تنص على أن: **على السلطات المختصة أن تحدد سنًا للتقاعد مع أخذ الاعتبار الواجب لقدرة الكبار على العمل في البلد المعني،** منها الاتفاقيتين رقم 35 و36، التوصية رقم 43 ، 102 والاتفاقية رقم 128 .
- تختلف السن المحددة للإحالة على التقاعد في التشريعات الداخلية فهناك من حددها ب 60 سنة للرجال و سن الخامسة والخمسين للنساء مثل المشرع الجزائري والمشرع الأردني، أوكرانيا و الفيتنام بلاروسيا...، فيما يلي السن القانونية للإحالة على التقاعد في بعض الدول:

الجدول رقم 2: السن القانوني للتقاعد في بعض الدول

البلد	السعودية فرنسا هنغاريا	تونس	المغرب	ألمانيا اسبانيا كندا	هولندا النرويج
	سلوفاكيا ليتونيا		أرمينيا	لوكسمبورغ سنغافورة	ايزلاندا استراليا
				بلجيكا	
السن	62	65-62	63	65	67

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على الموقع ⁵⁴.

2- شرط المدة القانونية و دفع الاشتراكات

يعتبر كذلك من شروط الإحالة على التقاعد استيفاء العامل مدة من العمل حددتها الدول في تشريعاتها الداخلية، وينتج عن هذه المدة دفع اشتراكات لصناديق الضمان الاجتماعي، يمكن تعريف هذه المدة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولة عمله قبل إحالته على التقاعد⁵⁵.

انطلاقاً مما سبق، يمكننا تقديم تعريف للمدة القانونية للعمل على أنها: المدة التي زاول فيها العامل نشاطاً خاضعاً للتأمين كما حدده المشرع في قانونه الداخلي. تعلق غالبية الأنظمة منح معاشات الشيخوخة على مدة عمل دنيا، وقد تكون هذه المدة، مدة اشتراك أو عمل، أو إقامة. وقد يعبر عن هذه الفترة بالأسابيع، الأشهر، الفصول، السنوات، وهناك من التشريعات من يتم حسابها باليوم .

نشير في هذا الصدد بأنه في الأنظمة التي تعدد بمدة الاشتراك، التأمين أو العمل، فإن أغلبية التشريعات تعلق الحق في معاش التقاعد بفترة عمل دنيا، قد تكون قصيرة أو طويلة، فلا تتعدى 15 سنة، إلا أن في بعض التشريعات قد تكون أطول لتصل إلى 20 سنة. عند الحديث عن مدة العمل فإن معظم التشريعات تربط هذا الشرط بشرط دفع الاشتراكات أمام هيئات الضمان الاجتماعي، ويقصد بالاشتراكات، الاقتطاعات التي تتم على الأجر أو الربح بنسبة مئوية، التي يلتزم المؤمن عليه بصفة دورية بدفعها شهرياً أو فصلياً أو سنوياً، وفي معظم التشريعات يتم تحديد مدة دفع الاشتراكات أقل من مدة العمل، كالمشرع الجزائري الذي اشترط مدة عمل تساوي 15 سنة على الأقل، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تساوي نصف هذه المدة على الأقل⁵⁶.

وظفت كل من الاتفاقية رقم 102 في المادة 29 منها⁵⁷، و الاتفاقية رقم 128 في مادتها⁵⁸ 18 كلمة الحد الأدنى من التدرج و ذلك للدلالة على الحد الأدنى لسنوات الاشتراك أو الاستخدام (العمل) أو الإقامة، التي تؤخذ بعين الاعتبار لاكتساب الحق في معاش التقاعد، فقد أشارت الفقرة 2 أ من المادتين 29 و 18 من الاتفاقيتين بأنه في حالة ما إذا نصت التشريعات على فترة دنيا من الاشتراك أو العمل، تمنح معاشات مخفضة لكل شخص أتم

⁵⁵ حسين جعيجع، مرجع سابق. ص 5.

⁵⁶ مريم زيان ، مرجع سابق ، ص 39

⁵⁷ المادة 29 من الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي.

⁵⁸ المادة 18 من الاتفاقية رقم 128 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة.

حسب التشريع الداخلي فترة تدرج لمدة 15 سنة اشتراك أو عمل، فتركت الاتفاقيتين الحرية للتشريع الداخلي لتحديد الشروط التي تراها ضرورية في هذا المجال شرط ألا تزيد مدته عن المدة المحددة في الاتفاقية.

المطلب الثاني: تسيير أنظمة التقاعد

في مجال التقاعد لا يوجد نموذج عالمي ينطبق على جميع الدول. فالأنظمة المالية لنظام التقاعد تختلف من دولة إلى أخرى وذلك حسب دلالة تاريخها الاقتصادي و الاجتماعي و حتى الثقافي و الديني و مستوى التنمية فيها. يمكن التمييز بين طريقتين لتسيير أنظمة التقاعد كالآتي:

أولاً: أنظمة التوزيع

ترجع أنظمة التقاعد الحديثة في معظم دول العالم في أساسها النظري إلى أحد النظامين البسماركي⁵⁹ أو البيفيريدجي⁶⁰ التي تسيير وفق مبدأ التوزيع أي أن الاشتراكات الحالية توجه مباشرة لتمويل التقاعد الحالي. و يمكننا تعريف نظام التقاعد القائم على التوزيع على أنه، جمع الأموال التي تأتي من الاشتراكات التي يدفعها العامل و رب العمل و أحيانا تدخل الدولة، لإعادة توزيعها على شكل أداءات، يستفيد منها المتقاعد أو ذوي حقوقه على شكل معاشات أو منح للتقاعد.

و يعمل هذا النظام على مبدأ التضامن بين الأجيال حيث يتحمل الجيل الحالي النشيط دفع اشتراكات لتحويل إلى أداءات تقاعد تدفع لأجيال سابقة محالة على التقاعد.⁶¹ فتبادل بذلك الأجيال و تتدخل الدولة لتحديد التزامات كل طرف.

غير أنه في نهاية الثمانينات من القرن الماضي أبدت أنظمة التقاعد بالتوزيع علامات ضعف الأداء مست توازناًها المالية و استدامتها، هذا ما يفسر لجوء العديد من الدول خلال الثلاثين سنة الأخيرة إلى إصلاح أنظمة التقاعد.

⁵⁹ من تأسيس المستشار الألماني بسمارك وهو يقوم على مبدأ التأمينات الاجتماعية موجهة لتغطية العمال سنة 1871 ثم تلنها تأمينات الشيخوخة والعجز سنة 1889، امتد هذا النظام إلى غالبية الدول الأوروبية في بداية القرن العشرين تبنت الكثير من الدول الأوروبية هذا النوع من النظام ألمانيا، بلجيكا، فرنسا، النمسا، لوكسمبورغ، البرتغال، إيطاليا و اليونان. يتم تمويلها عن طريق الاشتراكات المقتطعة من الأجور و تتميز بمعدل الإحلال المرتفع.

⁶⁰ تعود إلى بيفريدج الذي كلف من طرف الحكومة البريطانية بإعداد تقرير حول الفقر لدى السكان الأصليين فجاءت التوصيات التي تضمنها التقرير سنة 1942 بضرورة توفير مستوى أدنى من المعاش ويكون شاملاً و يعول عن طريق الضرائب. وقد تبنت هذا النظام كل من بريطانيا أيرلندا السويد، الدنمارك فنلندا هولندا، يتميز بكونه ذو طابع توزيعي أما معدلات الإحلال فهي ضعيفة. (عكريش، 2018، صفحة 1)

⁶¹ Talfi, Mohamed. organisation des systèmes de retraites et modélisation des fonds de pension, thèse pour l'obtention du Doctorat, université Claude Bernard, spécialité. Lion1: thèse pour l'obtention du Doctorat, université Claude Bernard, spécialité sciences actuarielle et financière, 2007.p13.

يعود اختلال التوازنات المالية لأنظمة التقاعد وفق مبدأ التوزيع إلى عوامل ديمغرافية و اقتصادية. حيث تشكل الشيخوخة العنصر الأساسي في التحولات الديمغرافية التي تواجهها غالبية دول العالم. هذا الأثر السلبي يسري بالخصوص على انظمه الضمان الاجتماعي التي تقوم على مبدأ التوزيع أين تشكل اشتراكات الفئة النشيطة المصدر الأساسي لتمويل تعويضات الفئة غير النشطة لنفس الفترة. وبالتالي فإنه لا يمكنها أن تفني بالتزاماتها بتمويل المعاشات ريثما تجد مصادر تمويل أخرى متأتية من صناديق الاحتياط عوائد الاستثمارات أو دعم حكومي. كما أن النظام التوزيعي يتطلب نظريا أن يكون شرط المساواة بين معاشات التقاعد المدفوعة والاشتراكات المقتطعة محققا في كل وقت. بمعنى آخر وجوب إيجاد توازن مالي بين الاشتراكات المدفوعة، وبين المعاشات والمنح التقاعدية المقدمة، لذا لا بد من ارتفاع نسبة الفئة العاملة على عدد المتقاعدين، لإمكانية تغطية نفقات أداءات التقاعد، فإذا تأثرت نسبة الاشتراكات لعوامل اقتصادية أو ديمغرافية، تتأثر تبعاً أداءات التقاعد.

1- إيجابيات نظام التقاعد القائم على التوزيع

من خلال ما سبق، يمكن ذكر الآثار الإيجابية التي يمكن أن يفرزها تطبيق نظام التقاعد القائم على التوزيع كما يلي :

- إن هذا الأخير قائم على مبدأ التضامن بين أفراد المجتمع (المتقاعدون من جهة والعمال وأرباب العمل من جهة أخرى).
- باعتماد هذا النظام يمكن للدولة التدخل لضبطه في حالة اعتماده من طرفها لإعادة التوازن المالي في حالة العجز.
- يحد من الفقر، يعزز التضامن الاجتماعي والاستقرار كما انه يحقق شكلا من أشكال تقسيم الخطر.
- يخفف من آثار تراجع الوسائل التقليدية لحماية المسنين (الأسرة الممتدة).
- بفضل نظام التقاعد القائم على التوزيع تقوم الحكومات بمحاولة تصحيح قصور النظر « myopie » الذي يدفع ببعض الأفراد إلى عدم الادخار لتقاعدهم مستقبلا بشكل كافي، فيصلون إلى سن التقاعد بوسائل عيش غير كافية.
- يمكن اعتبار التقاعد القائم على التوزيع كوسيلة تطبيقية لإعادة توزيع الدخل لدعم الأشخاص المجردين من الرعاية بقية حياتهم.

2- سلبيات نظام التقاعد القائم على التوزيع

بالرغم مما تجسده الأنظمة الممولة عن طريق التوزيع من معاني للتضامن بين الأجيال واعتمادها من قبل العديد من دول العالم، إلا أنها أصبحت عاجزة عن مواصلة تأدية مهامها في ظروف اقتصادية واجتماعية دائمة التحول، ومن أبرز نقاط ضعفها:

- تتأثر أنظمة التقاعد القائمة على التوزيع بصفة كبيرة وآنية بزيادة عامل الشيخوخة، و بتفاقم معدلات البطالة الناتجة عن تدهور الظروف الاقتصادية، فتصعب عليها مواجهة حالات اختلال التوازن بين عدد المتقاعدين وعدد الأشخاص النشيطين .
- تطبيق هذا النظام لا يؤدي إلى تشجيع الاستثمار، نظرا إلى أن الاشتراكات المدفوعة تحول مباشرة إلى أداءات للتقاعد و بالتالي للاستهلاك، لذلك فهي لا تساهم في التطور الاقتصادي للدولة.
- بالنسبة لأسواق رأس المال، هناك دراسات عن اقتصاد الولايات المتحدة و دول أخرى أشارت إلى أن التقاعد الغير مرسل يؤدي الى تخفيض الادخار الكلي و بالنتيجة انخفاض تراكم رأس المال و النمو⁶² حيث قام Feldestein سنة 1974 باستخدام بيانات سلاسل زمنية عن الاقتصاد الأمريكي بتقدير معادلة استهلاك تتضمن قياس الثروة ، النتيجة التي توصل إليها هي أن إدخال نظام التقاعد التوزيعي العمومي يؤدي إلى انخفاض الادخار بحوالي 50%.

في الأخير نقول أن لنجاح هذا النظام، يجب على الدولة العمل على إيجاد التوازن بين نسبة الاشتراكات و أداءات التقاعد، ويوجد مجموعة من العوامل تستطيع إحداث التوازن والتي تتمثل في الرفع من عدد الأشخاص الدافعين للاشتراكات، و يتحقق هذا العامل حسب رأينا بتشجيع التشغيل والحد من البطالة، كما يمكن أن يتحقق بالرفع من نسبة الاشتراكات، الرفع من مدة دفع الاشتراكات، الرفع من السن القانوني الذي يخول الحق في التقاعد، الخفض من الأجر المرجعي، مساعدة الدولة بتوفير مداخل أخرى لتمويل صناديق التقاعد، وضع قيود صارمة في شروط الذهاب إلى التقاعد، و في شروط الحصول على معاش التقاعد المنقول، الخفض من قيمة أداءات التقاعد⁶³ .

ثانيا: أنظمة الرسملة

⁶² كمال عكريش، سياسات تمويل التقاعد في اطار التحولات الديمغرافية و الاقتصادية، دراسة تطبيقية لحالة الجزائر باستخدام نموذج التوازن العام الحسابي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة جلالى اليابس، سيدي بلعباس، 2018، ص32.

⁶³ مریم زيان. مرجع سابق، ص103.

نظام التقاعد القائم على الرسمة هو عبارة عن نمط تمويلي عن طريقه يقوم كل أجير بالادخار من اجل تقاعده المستقبلي دون تضامن ما بين الأجيال يتم تسديد المعاشات للمتقاعدين كنسبة من رأس المال المتراكم المرتقب. يتجلى هذا النظام التقاعدي على شكل تامين على الحياة، ويمكن أن يكون اختياري كلياً أو إجباري جزئياً.⁶⁴

يعتبر معيار الرسمة حديث النشأة حيث ظهر في فرنسا ، فيعتمد هذا النظام على دفع اشتراكات من طرف العامل و رب العمل تقدر بنسبة معينة يتم تحديدها سلفاً، وأحياناً من العامل وحده أو رب العمل، كما تعمل به بعض الدول، و يستثمر الرأسمال المجمع من خلال هذه الاشتراكات ليدفع للعامل عند تقاعده على شكل معاش، بالإضافة إلى الفوائد الناتجة عنها ، وله حق الاختيار بين طريقتين، وذلك إما أن يتقاضى قيمة هذه الاشتراكات و الفوائد على شكل دخل دوري حتى وفاته، أو على شكل رأسمال دفعة واحدة.

كما انه يعرف على أنه تجميع للاشتراكات خلال الحياة المهنية، لتكوين رأسمال الذي يتم استثماره، ليتقاضى المؤمن له معاشاً على شكل دخل أو رأسمال عند انتهاء علاقة العمل عن طريق التقاعد.

يعرف على انه مؤسسة استثمارية تدير مبالغ من المال قد تعهد بها إليها المؤسسات و الأفراد حتى تؤمن هؤلاء دخلاً على شكل معاش بعد توقفهم عن نشاطهم المهني.

تقوم صناديق المعاشات المرسمة بتحصيل أقساط التامين وتحولها إلى رأس مال، ثم عند التقاعد تحول رأس المال المتراكم إلى ريع دائم.

تحرس الأخيرة على تحصيل الاشتراكات أولاً، ثم على استثمار المبالغ التي تم تحصيلها في الأسواق المالية لئتم في الأخير تسديدها للمؤمنين عند إحالتهم على التقاعد.

1. إيجابيات نظام التقاعد الممول الرسمة

نظام التقاعد الممول الرسمة لا يعتمد لسيره على مبدأ التضامن بين الأجيال، بل له خاصية شخصية، لذلك فهو:

- لا يتأثر بالتغيرات الديمغرافية ، و معنى هذا أن نظام التقاعد الذي يعمل بنظام الرسمة لا يحتاج إلى الفئة النشيطة لدفع الاشتراكات، كون أن هذه الأخيرة تدفع من طرف أصحابها.
- يكون المعاش في هذا النظام مضمون. فهو قادر على الوفاء بالتزاماته في كل الظروف.

⁶⁴ سكينه مراد بودية. نجاعة محضات وصناديق الحماية الاجتماعية،(دراسة تحليلية تقييمية لنظام التقاعد)، أطروحة مقدمة ضمن لنيل شهادة دكتوراه تخصص اقتصاد عمومي واجتماعي. جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان-، 2020. ص104.

- يعمل نظام التقاعد الممول بالرسملة على تنمية و إنعاش الاستثمارات على المستوى الاقتصادي بتوظيف رؤوس الأموال.
- قد تساهم أنظمة التقاعد الممول بالرسملة بشكل كبير في تخفيف العبء الذي يقع على كاهل الدولة و تخفيف حدة العجز الحاصل على مستوى صناديق التقاعد.

2. سلبيات نظام التقاعد الممول بالرسملة

إن اعتماد هذا النظام يقتضي وجود استقرار اقتصادي وتحكم في معدلات التضخم، و هذا من الصعب تحقيقه باعتبار عدم استقرار الاقتصاد العالمي⁶⁵.

ثالثا : المقارنة بين نظامي التقاعد بالتوزيع و بالرسملة

لا يزال النقاش قائما حول النظام الذي يجب إتباعه بين أنصار نظام التقاعد التوزيعي و أنصار نظام التقاعد بالرسملة غير أنهما يبدوان أكثر تكاملا من كونهما قابلين للاستبدال أي أن الهدف من هذا النقاش هو تحليل النظامين من خلال زاويتين متكاملتين و هما الفعالية من ناحية و المساواة من ناحية أخرى. يتبين انه لا يوجد نظام أكثر فعالية و أكثر مساواة من الآخر و أن التوزيع و الرسملة ليسا متعارضتين⁶⁶. أنصار الرسملة يدعمون رأيهم خاصة بدور الأخير في الرفع من مستوى الادخار و القدرة على مواجهة الصدمات الديمغرافية بالمقابل فان النظام التوزيعي له اثر سلبي على الادخار و مهدد بالتحول الديمغرافي و البطالة.

كما أن أنصار نظام التقاعد القائم على التوزيع يشيدون بطابعه التضامني و بدوره في تحقيق المساواة بين الأفراد و محاربة الفقر.

في الأخير فان تطوير نظام الرسملة نسبيا حتى بالنسبة لأنصاره لا يعني الانتقال بالمجمل من نظام لآخر بل يدعمون إدخال مرونة أكثر مع إمكانية تسهيلات جباية و ذلك لتمكين توسيع نظام التقاعد ككل⁶⁷.

الجدول الموالي يوضح التكامل بين نظامي التقاعد بالتوزيع و الرسملة و ذلك من خلال تلخيص الفروق القائمة بين النظامين:

الجدول رقم(03): الفروق القائمة بين النظامين التوزيع و الرسملة.

⁶⁵ مريم زيان ، مرجع سابق، ص105.

⁶⁶ Anne Lavigne " .Le débat de répartition versus capitalisation ".*Economie des retraites*62-45، 2013 .p1.

⁶⁷ Jean Pierre Cendron " .la capitalisation au secours de la repartition ".*economie prévision n 71، 1985.p17*.

نظام التقاعد القائم على الرسمة

- فرع من فروع التأمينات التجارية
- اختياري يكمل النظام التوزيعي
- يسير من طرف مؤسسات تجارية
- ارتباط قوي بالتضخم
- مقاوم للانتقال الديمغرافي (لا يوجد اي تأثير مباشر للخطر الديمغرافي على تمويل او اداءات التمويل بالرسمة)
- مقاوم لتذبذبات سوق العمل و لانتشار البطالة
- يعمل على المستوى الفردي لا على مبدأ التضامن بين الأجيال
- تسدد الأداءات على شكل ربوع
- فرضية الاستدامة غير ضرورية
- يعمل على تأسيس احتياطات معتبرة
- يسير من طرف صندوق المعاشات المرسل أو الشركات التجارية

نظام التقاعد القائم على التوزيع

- فرع من فروع التأمينات الاجتماعية .
- إجباري
- يسير من طرف صناديق حكومية
- مقاومة التضخم
- ارتباط قوي بالتطور الديمغرافي (تدهور التمويل في حالة ارتفاع نسبة الاعالة) اي يتاثر بالخطر الديمغرافي
- ارتباط قوي بسوق العمل و البطالة
- يعمل على مبدأ التضامن ما بين الأجيال
- يسدد معاش التقاعد على شكل منح
- فرضية الاستدامة ضرورية
- عدم تأسيس احتياطات
- يسيره صندوق التقاعد.

المصدر: من إعداد الباحثة

إن الحفاظ على أنظمة التقاعد العمومية الممولة عن طريق التوزيع تطرح مشكل المساواة والفعالية و ذلك مع الأخذ بعين الإعتبار السياق الاقتصادي الديمغرافي. هذه المشاكل أدت إلى اختلال التوازن المالي لهذه الأنظمة مما أدى بالعديد من الدول إلى الاهتمام بالتوازن المالي لأنظمة تقاعدها و ضمان ديمومتها. فقامت بإصلاحات معلميه، لكن الأخيرة قد تحقق التوازن المالي لكن على المدى القصير.

مما دفع العديد من الدول إلى تبني إصلاحات هيكلية و ذلك بالانتقال من نظام التقاعد التوزيعي إلى نظام التقاعد بالرسمة يسير من طرف القطاع الخاص حيث أثبتت دراسة Davis(1993) أن عائد نظام التقاعد بالرسمة هو ضعف عائد نظام التقاعد التوزيعي للدول الصناعية الكبرى خلال الفترة 1967-1990 . لكن هذا لا يعني أنه يمكننا الجزم بأن عائد نظام التقاعد الرسمة أفضل من عائد نظام التقاعد التوزيعي. فالتجارب الدولية تشير إلى أن

نتائج خصوصية نظام التقاعد تختلف من بلد إلى آخر تبعا للشروط الأولية المتعلقة بالسياسات الاقتصادية لكل بلد.

المطلب الثالث: أنواع برامج تمويل أنظمة التقاعد

هناك مجموعة واسعة من برامج أو خطط تمويل أنظمة التقاعد، تصنف حسب المعيار المستخدم كالآتي:

أولاً: حسب مصدر التمويل

يتم تقسيم أنظمة الضمان الاجتماعي بشكل عام و أنظمة التقاعد بشكل خاص، حسب مصدر التمويل إلى:

1. أنظمة قائمة على الاشتراكات

و هي أنظمة مرتبطة بالوظيفة يطلق عليها أنظمة التأمين الاجتماعي، تمويل كلياً أو بشكل كبير من الاشتراكات (عادة ما تكون نسبة مئوية من الدخل) يدفعها أرباب العمل، العمال أو كليهما، في الكثير من الدول تشارك الدولة في التمويل.

2. أنظمة غير قائمة على الاشتراكات

و هي أنظمة ممولة عادة من الإيرادات العامة للدولة و هي نوعان:

- البرامج الشاملة⁶⁸ توفر منافع نقدية بمعدل ثابت للمقيمين أو المواطنين دون الأخذ في عين الاعتبار الدخل، الوظيفة أو الإمكانيات.
- البرامج مستطلعة الموارد⁶⁹ أو الخاضعة لفحص الإمكانيات، تثبت أهلية الحصول على المنافع عن طريق قياس الموارد الفردية أو الأسرية. وتقتصر المنافع على طالبي المساعدة الذين يستوفون اختبار الموارد. هذه البرامج يشار إليها باسم المعاشات الاجتماعية^{70 71}.

ثانياً: حسب أسلوب التمويل

⁶⁸ - universal

⁶⁹ - Means-tested

⁷⁰ عميروش بوشلاغم و ايمان زوين، ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر: مقارنة نظرية للنموذج متعدد الركائز للبنك الدولي، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا العدد 22، 2020، 81-98. ص 83.

⁷¹ International Social Security Association (ISSA)، "United States Social Security Administration (SSA)". Social Security Programs Throughout The World: Africa 2015, Geneva and Washington, DC, 2015, pp1-3.2015".

يوجد أسلوبان أساسيان لتمويل أنظمة التقاعد

1. التمويل الكامل

حسب هذا الأسلوب⁷² يتم سداد مدفوعات التقاعد من صندوق يمثل تراكماً للأصول المالية المتكونة من اشتراكات أعضائها على فترة تمتد سنوات، ويسمى الأسلوب الممول أو القائم على الرسالة لأنه يسمح بتكوين احتياطي يوجه للاستثمار.

2. التمويل السنوي

حسب هذا الأسلوب⁷³ لا يوجد صندوق من حيث المبدأ، حيث يتم تغطية تكلفة المنافع السنوية و النفقات الإدارية بالكامل من الاشتراكات الحالية المجمعة في نفس السنة. و يسمى أسلوب الموازنة أو التوزيع أو الدفع عند الاستحقاق.

بين هذين الأسلوبين المتعارضين للتمويل - الموازنة والتمويل الكامل - هناك مجال واسع لمقاربات التمويل الجزئي⁷⁴ أهمها أسلوب الاشتراكات المتدرجة⁷⁵.

ثالثاً: حسب صيغة المنفعة

يقصد بصيغة المنفعة طريقة تحديد قيمة المزايا والتي تأخذ عادة شكلين رئيسيين:

1. المزايا المحددة⁷⁶: حسب هذه الطريقة يتم تحديد المزايا مسبقاً وبناء عليها يتم تحديد قيمة الاشتراكات. حيث يستطيع المستفيد معرفة المعاش الذي سيتقاضاه عن طريق معادلة معروفة مسبقاً.

2. الاشتراكات المحددة⁷⁷: حسب هذه الطريقة يتم تحديد الاشتراكات مقدماً، وعلى ضوء ما يتراكم منها ومن عوائد استثمارها يتم تحديد المزايا⁷⁸.

بالإضافة إلى وجود شكل ثالث و هو أنظمة التنقيط⁷⁹ عدد قليل من الدول يتبنى هذا النوع من برامج التقاعد.

⁷²- Full funding

⁷³- Pay As You Go System (PAYG)

⁷⁴ Partial funding^{4PF}

⁷⁵ scaled premium

⁷⁶-Defined Benefit(DB)

⁷⁷-Defined Contribution(DC)

⁷⁸ شيماء مُجد كامل. تطوير نظام المعاشات في جمهورية مصر العربية باستخدام الاساليب العشوائية، اطروحة دكتوراه. جامعة القاهرة: كلية التجارة، 2017..

عميروش بوشلاغم، و ايمان زوين. مرجع سابق، ص84.

⁷⁹ Points Systems

رابعاً: التقاطع بين أساليب التمويل وصيغ المنفعة

إن التقاطع بين خطط المزايا المحددة والاشتراكات المحددة من جهة، والخطط المالية وغير المالية من جهة أخرى يعطي أربع فئات من خطط المعاشات: الخطط المالية المحددة الاشتراكات (FDC) الخطط المالية محددة المزايا (FDB) الخطط غير المالية محددة الاشتراكات (NDC) والخطط غير المالية محددة المزايا (NDB).⁸⁰

شكل رقم 4: أنواع خطط تمويل التقاعد حسب صيغة المنفعة وأسلوب التمويل

أسلوب التمويل

خطط غير مالية ⁸²	خطط مالية ⁸¹	
خطة غير مالية محددة المزايا ⁸⁶ تسمى أيضا: الموازنة السنوية محددة المزايا ⁸⁷	الخطة المالية (أو الممولة مسبقاً) المحددة المزايا ⁸⁵	صيغة محددة المزايا ⁸³
خطة غير مالية محددة الاشتراكات ⁸⁹ تسمى أيضا: خطط نظرية أو اسمية محددة الاشتراكات ⁹⁰	الخطة المالية (أو الممولة مسبقاً) المحددة الاشتراكات ⁸⁸	منفعة محددة الاشتراكات ⁸⁴
كلاهما خطط حسابات شخصية ⁹¹		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على⁹²

عادة ما يطلق على الخطط المالية محددة الاشتراكات (FDC) والخطط النظرية محددة الاشتراكات (NDC) بخطط حسابات شخصية

1. خطط مالية محددة الاشتراكات: تقوم هذه الخطط على حسابات فعلية للمؤمن عليهم، ويتكون هذا الحساب من اشتراكات المؤمن عليهم بالإضافة إلى عوائد استثمارها بحيث يحصل المؤمن عند التقاعد على حصيلة ذلك الحساب⁹³.

⁸⁰ Holzmann, Robert; Palmer, Edward. *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*. Washington: DC: World Bank 2006, p15

⁸¹ Financial Schemes

⁸² Non-Financial Schemes

⁸³ Defined Benefit (DB)

⁸⁴ Defined Contribution (DC)

⁸⁵ Financial Defined Benefit (FDB)

⁸⁶ Non-Financial Defined Benefit (NDB)

⁸⁷ (DB-PAYG)

⁸⁸ Financial Defined Contribution (FDC)

⁸⁹ Non-Financial Defined Contribution (NDC)

⁹⁰ Notional Defined Contributions

⁹¹ Individual Account Scheme

⁹² Robert Holzman, Edward Palmer, Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes. Washington: DC: World Bank. 2006, p3.

⁹³ شيماء محمد كامل، مرجع سابق، ص 85.

2. خطط نظرية محددة الاشتراكات: تقوم على تصميم حسابات نظرية أو اسمية⁹⁴ لمحاكاة خطة ذات اشتراكات محددة، حيث المعاش يعتمد على الاشتراكات وعوائد الاستثمار. اشتراكات التقاعد توضع في حسابات تكسب عوائد نظرية موضوعة من قبل الحكومة، وليست ناتجة عن عوائد استثمار في الأسواق . وهو نظام دفع عند الاستحقاق. أي الاشتراكات الحالية تمول المنافع الحالية -تماما كمعظم البرامج

Source spécifiée non valide. العامة محددة المنافع.

يمكن تصنيف نظام التقاعد في الجزائر بأنه نظام غير ممول (غير قائم على الرسملة) ويدار من قبل القطاع العام. يعتمد أسلوب الموازنة في التمويل (PAYG) وهو نظام ذو مزايا محددة.

المبحث الثالث: التطور التاريخي لنظام التقاعد

ظهر التقاعد في مختلف الدول بدءاً بالدول المتقدمة خاصة الأوروبية ثم انتشر بعد ذلك ليشمل جميع دول العالم، كما ظهر مفهوم التقاعد في المنظمات الدولية وكذلك الإقليمية عبر إصدارها لعدة اتفاقيات في هذا المجال، كإصدار منظمه العمل الدولية للاتفاقية رقم 35 المتعلقة بتأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية و التجارية والمياه الحرة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل وكذلك الاتفاقية 36 الخاصة بتأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية، وكذا الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي كما أصدرت منظمه العمل الدولية عدة توصيات أما على سعي الإقليمي صدرت عن منظمه العمل العربية اتفاقية تحت رقم ثلاثة لسنة 1971 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية. أما على مستوى التشريع الوطني عرف نظام التقاعد في الجزائر تطوراً منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

المطلب الأول: نظام التقاعد في ظل الاتفاقيات الدولية

خلال هذا المطلب ستم الإشارة الى مدى اهتمام كل من منظمه العمل الدولية ومنظمه العمل العربية بحق التقاعد.

أولاً: نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمه العمل الدولية

ظهر التقاعد لدى منظمه العمل الدولية سنة 1933 بموجب الاتفاقيتين رقم 35 و36 وتم مراجعة هاتين الاتفاقيتين سنة 1967 بموجب الاتفاقية رقم 128، ثم أصدرت الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي كما صدر عن منظمة العمل الدولية عدة توصيات مثل التوصية رقم 43 لسنة 1933 والتوصية رقم 131 لسنة 1967، أهم ما جاء في هذه الاتفاقيات موضح وفق ما يلي:

1-الاتفاقية رقم 35 الصادر عن منظمه العمل الدولية: حددت هذه الاتفاقية الفئات التي يطبق عليها هذا النوع من التأمين ومنحت للتشريعات الداخلية الحرية لوضع في قوانينها ولوائحها الوطنية الاستثناءات التي تراها ضرورة بالنسبة لفئات معينه منها العمال الذين⁹⁵ يتجاوز أجرهم مبلغاً معيناً، العمال الذين لا يتقاضون أجراً نقدياً، العمال العاجزين والذين يتقاضون معاش عجز أو شيخوخة... الخ.

⁹⁵ - الاتفاقية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل.

كما أن المادة الرابعة من هذه الاتفاقية نصت على أحد شروط استحقاق الشيخوخة وهو شرط السن حيث منحت للتشريعات الداخلية الحرية في تحديد هذا السن على أن لا يتجاوز 65 سنة.

وعرفت المادة السابعة من الاتفاقية المعاش على أنه مبلغ محدد أو نسبة مئوية من الأجر الداخل في حساب التأمين أو يختلف مع مقدار الاشتراكات واشترطت الاتفاقية في المادة 19 منها أن يكون مبلغ معاش كافياً لتغطية الحاجات الأساسية لصاحب المعاش على الأقل.

ثم جاءت الاتفاقية رقم 36 بنفس الأحكام الاتفاقية رقم 35.

هاتان الاتفاقيتان بينتا حقوق المؤمن له في التقاعد، فمعظم نصوصها تتحدث عن الحقوق المقررة للعامل عند التقاعد لكن هذا لا يمنع من وجود بعض النقائص وتتمثل في:

- لم تضع منظمه العمل الدولية نصوص الاتفاقيتين تحت عناوين أي تقسيم مواد الاتفاقية حسب ما نصت عليه إلى أبواب أو فصول وبالتالي تفرعها إلى مباحث ومطالب مثلاً مما يسهل للقارئ فهم محتوى الاتفاقيتين.
- نلاحظ من خلال هاتين الاتفاقيتين أن منظمه العمل الدولية لم تتطرق إلى شرط مدة العمل ولا كيفية حساب معاش التقاعد، ولا على أي أساس يتم حسابها، مما يفهم أنها تركت الأمر للتشريعات الداخلية لوضعها كيفما تشاء.

2-الاتفاقية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية: صدرت هذه الاتفاقية سنة 1952 حيث نصت على التقاعد في الجزء الخامس منها تحت عنوان إعانة الشيخوخة، اعتبر إصدار هذه الاتفاقية عن منظمه العمل الدولية كدليل في تطور التشريعات الدولية في مجال التأمينات الاجتماعية لأنها تطرقت إلى موضوع مهم والمتمثل في المستوى الأساسي للتأمينات الاجتماعية وتختلف هذه الاتفاقية عن الاتفاقيات السابقة لها من حيث شموليتها ومرونتها.

تكمن شموليتها نظراً لأنها تجمع في وثيقة واحدة جميع أنواع التأمينات الاجتماعية منها التأمين على الشيخوخة وتعتبر شاملة من حيث أنها لم تحدد فئات الأشخاص المراد حمايتهم من الناحية القانونية، وبدل من ذلك نص الاتفاقية حماية نسبة مئوية محددة من السكان تبلغ 50 بالمائة من جميع الموظفين أو 20% من جميع السكان

وللدولة التي صادقت على الاتفاقية الحرية في اختيار تطبيق ما تراه ملائماً لها، تتجلى مرونتها من حيث أن الدول عند مصادقتها على الاتفاقية أن تختار ثلاث فروع بشرط أن تتضمن واحدة من الفروع المحددة في الاتفاقية من بينها التأمين على الشيخوخة.

عرف القسم الخامس من الاتفاقية سن استحقاق المعاش المحدد مبدئياً ب 65 سنة وقد قسمت هذه الاتفاقية ميدان التطبيق بشكل مرن استناداً لمعيار الأجراء والسكان المنتجين أو المقيمين مع إهداء بعض الدول الحق بالمخالفات المؤقتة لأحكام الاتفاقية استناداً للأوضاع الاقتصادية التي تمر بها، على أن تحسب تقديرات الشيخوخة التي يجب أن تكون دفعات دورية استناداً لأحد النماذج المعرفة في الاتفاقية، ونسبتها محددة مبدئياً ب 40 بالمائة بالاستناد حسب الحالات إلى الدخل السابق للمستفيد أو تؤخذ بعين الاعتبار الموارد الأخرى لعائلة المستفيد على أن تتكيف تقديرات الشيخوخة حسب تطور المستوى العام للمداخل مع وجود جدول بياني ملحق بالقسم رقم 11 من الاتفاقية⁹⁶.

3- الاتفاقية رقم 128: وفي نفس الإطار و قياساً على الاتفاقية رقم 102 صدرت عن منظمة العمل الدولية سنة 1967 الاتفاقية رقم 128⁹⁷، كان الهدف منصباً على تبني اتفاقيات وتوصيات خاصة بالمقياس الأعلى للضمان الاجتماعي، تتضمن هذه الاتفاقية ثمانية أقسام فهي تتعلق فقط بالمخاطر الاجتماعية الثلاثة للمدى الطويل والمتمثلة في العجز، الشيخوخة وفقدان معيل العائلة، ومثل الاتفاقية رقم 102 فهي تحتوي على أحكام خاصة بكل فرع و أخرى مشتركة بين الفروع الثلاثة والتصديق على الاتفاقية يكفي بإحدى الفروع.

والملاحظ من خلال هذه الاتفاقية أن غالبية الأحكام المشتركة وكذا الأحكام المتعلقة بتعريف المخاطر حسب الحالة، تمت صياغتها بشكل قريب جداً من الاتفاقية رقم 102 وتنص الاتفاقية رقم 128 كذلك على المحافظة على الحقوق المكتسبة علماً أن الاتفاقية تنص على حماية أعلى، سواء على مستوى ميدان التطبيق أو على مستوى التقديرات... الخ، وفيما يتعلق بتقديرات الشيخوخة المنصوص عليها في القسم الثالث من الاتفاقية يجب أن يتضمن ميدان التطبيق كل المقيمين أو فئات معينة من السكان المنتجين اقتصادياً أو كذلك كل المقيمين الذين لا تتعدى مداخيلهم خلال الخطر الاجتماعي حداً أعلى... الخ، مع الإشارة إلى أن نسبة التقديرات قد تحددت بأربعين بالمائة من الأجر المعتمد... الخ، كما تضمنت الاتفاقية مجموعة من الشروط المرنة فقد أجازت استثناء

⁹⁶ عامر سلمان عبد الملك، مرجع سابق، ص 107

⁹⁷ الاتفاقية رقم 128 بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية والخمسين بجنيف في 7 جوان 1967، بدأ تنفيذها في 1 نوفمبر 1969.

فئات من الأجراء في ميدان تطبيقها كاستثناء الأجراء الزراعيين بصوره مؤقتة وعمال البحر وموظفي القطاع العام يمكن استثناءهم ضمن بعض الشروط.⁹⁸

4-التوصية رقم 43 الخاصة بالمبادئ العامة للتأمين: التوصية رقم 43 الخاصة بالمبادئ العامة للتأمين ضد العجز والشيخوخة والوفاة(المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة عشر بجنيف في 8 جوان 1933)، حيث أكدت و أوصت على جملة من النقاط فيما يتعلق بنظام التقاعد، وفيما يلي أهم ما داء في هذه التوصية:

- يوصي المؤتمر بتخفيض سن المحددة لاستحقاق المعاش إلى 60 سنة إذا كان يتجاوز هذا السن، وذلك في حالة ما إذا كانت الدولة قادرة على ذلك من الناحية الاقتصادية و المالية وحتى من الناحية الديمغرافية.
- تخفيض السن القانونية لاستحقاق المعاش للأشخاص الذين يشتغلون في الأعمال الخطيرة والشاقة.
- يجب أن يكون المعاش كافياً لإشباع حاجات العمال حين بلوغهم سن الشيخوخة ويجب أن تأخذ بعين الاعتبار تكلفة المعيشة عند تحديد المعاش ولا يجب أن يقل المعاش الذي يقدم للمؤمن له الذين دفعوا اشتراكات فعلية خلال 30 سنة، عن نصف الأجر الذي كانوا يتقاضونه سواء في فترة الدخول في التأمين أو لفترة محددة تسبق فترة استحقاق المعاش، كما يجب أن تقدم علاوة إضافية عن الأبناء المعالين وكانوا في سن الدراسة، أو كان يواصل تعليمه العام أو المهني ولا يتجاوز سن 17 أو كان الابن غير قادر على الكسب بسبب عاهة، وتقدم علاوة عن الزوجة المسنة أو العاجزة التي لا تتقاضى معاشاً لهذا السبب.
- منح علاوة خاصة للمتقاعد الذي يحتاج إلى رعاية دائمة من طرف شخص آخر.

5-التوصية رقم 131 الخاصة بإعانة العجز والشيخوخة و الورثة:أصدرت منظمة العمل الدولية هذه التوصية⁹⁹ التي تكمل الاتفاقية رقم 128 برفعها مستوى الحماية المقررة في عدة نقاط، خاصة في ما يتعلق بالشيخوخة في موضوع ميدان التطبيق وسن القبول على المعاش و شرط التدرج وتعليق التقديمات و التقاعد المؤجل ومستوى التقديمات.

⁹⁸ مريم زيان، مرجع سابق، ص11.

⁹⁹ - التوصية رقم 131 بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و الخمسين بجنيف في 7 جوان 19.

ثانيا: نظام التقاعد على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية

أوردت الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل العربية رقم 03 لعام 1971 التقاعد في الجزء الخامس منها تحت عنوان تأمين الشيخوخة، ونصت الاتفاقية على المبادئ التالية:

- أوجبت هذه الاتفاقية على الدول وضع منظومة قانونية خاصة بالتقاعد ويجب أن تحتوي على نقاط مهمة المتمثلة فيه سن التقاعد، مدة دفع الاشتراكات، أو مدة العمل التي يستحق من خلالها العامل معاش التقاعد، ولا يجب أن تقل نسبة المعاش عن 40 بالمائة من الأجر وأن يؤخذ بعين الاعتبار مدى كفاية المعاش الذي يتقاضاه المؤمن له لمقابله الحد الأدنى من نفقات المعيشة.
 - منحت هذه الاتفاقية الحرية للتشريعات الداخلية فيوضع نص وصي تمكن من خلالها العامل من التقاعد قبل السن القانونية المقررة للذهاب على التقاعد، ويستحق في هذه الحالة معاش مخفض، كما يمكن منح تعويض يصرف لمن يبلغ سن الشيخوخة ولم تصل مدة خدمته أو مدة دفع اشتراكاته المدة المقررة لاستحقاقه المعاش كما يمكن للتشريع الوطني تحديد نسبة دفع الاشتراكات من طرف المؤمن عليهم.
- نلاحظ من خلال استقراء هذه الاتفاقية أنها ألتمت بكل ما يتعلق بالتقاعد حيث تطرقت من خلال نصوصها إلى شرط السن، شرط مدة العمل، أساس حساب معاش التقاعد، الحد الأدنى لمعاش التقاعد، الذهاب على التقاعد قبل السن القانونية المقرر، لكن ما نلاحظه أن هذه الاتفاقية منحت الحرية للتشريعات الداخلية لتحديد كل هذه العناصر.

ثالثا: الاتفاقيات المبرمة من طرف الدولة الجزائرية

أبرمت الجزائر عدة اتفاقيات في مجال الضمان الاجتماعي عامة، من بينها تلك المتعلقة بالتقاعد مع العديد من الدول، مثل فرنسا، بلجيكا، المغرب، تونس، ومن بين هذه الاتفاقيات:

1. الاتفاقية العامة المبرمة مع فرنسا

انعقدت بتاريخ 19 جانفي 1965، و ألغيت واستبدلت باتفاقية جديدة مبرمة في 1 أكتوبر 1980 المتعلقة بالضمان الاجتماعي والسارية المفعول ابتداء من 1 فيفري 1982 والتي جاءت من خلال المرسوم رقم 81-315 المؤرخ في 28 نوفمبر سنة 1981¹⁰⁰

حيث نصت الاتفاقية على تأمين الشيخوخة في الفصل الثالث منها تحت عنوان تأمين الشيخوخة وتأمين الوفاة في 9 مواد، نحاول من خلال هذه الدراسة تحليل بعض نصوص الاتفاقية:

نصت المادة 26 من الاتفاقية على رفع شروط الإقامة، ومعنى ذلك أنه في حالة ما إذا وضعت أحد الدولتين شروطاً خاصة بالإقامة على العمال الأجانب فيها، فإن هذه الشروط تسقط على المستفيدين من هذه الاتفاقية سواء الفرنسيين المقيمين في الجزائر أو الجزائريين المقيمين في فرنسا.

تطرقت الاتفاقية في المادة 27 منها إلى طرق تصفية معاش الشيخوخة، وذلك في حالة ما إذا خضع العامل المأجور الفرنسي أو الجزائري في إحدى الدولتين المتعاقبتين لنظام واحد أو عدة أنظمة للتأمين على الشيخوخة، فيستفيد من معاش الشيخوخة كما يلي:

- **الحالة الأولى:** إذا استوفى المعني مدة التأمين المطلوبة في التشريع الفرنسي التي تحوله الحق في معاش الشيخوخة، واستيفاءه لمدة التأمين المطلوبة في التشريع الجزائري لحصوله على معاش الشيخوخة في هذا التشريع، ففي هذه الحالة فإن الهيئة المكلفة بالتقاعد لكل دولة تحدد مبلغ المعاش طبقاً لتشريعها الداخلي، وتراعي في ذلك فترة التأمين المنقضية في ظل هذا التشريع فقط.
- **الحالة الثانية:** وهي حالة عدم استيفاء المعني لا في التشريع الفرنسي ولا في التشريع الجزائري شرط مدة التأمين المطلوبة في تشريع كل دولة لاستحقاق المعاش، فيتم جمع فترات التأمين التي قضاه المعني في ظل التشريعين، وتحسب الفترات التي تدخل في حساب مدة التأمين لدولة واحدة، لتقوم الهيئة الخاصة بالتقاعد في كل دولة حسب تشريعها الداخلي بتحديد ما إذا كان المعني مستوفي الشروط المطلوبة ليثبت له الحق في معاش الشيخوخة.
- **الحالة الثالثة:** عندما يستوفي المعني شرط مدة التأمين المطلوبة في تشريع أحد الطرفين ولا يستوفيها في تشريع الدولة الأخرى للحصول على معاش التقاعد فإنه:

¹⁰⁰ - مرسوم رقم 81-315 مؤرخ في 28 نوفمبر سنة 1981 يتضمن المصادقة على الاتفاقية العامة بين حكومة الجمهورية الجزائرية وحكومة الجمهورية الفرنسية، بشأن الضمان الاجتماعي الموقع بباريس في أول أكتوبر سنة 1980، ج.ر. عدد 48، الصادرة في 1981 .

- بالنسبة للدولة التي يستوفي فيها المعني شرط مدة التأمين، فإن المؤسسة الخاصة بالتقاعد تحدد مبلغ المعاش طبق الأحكام التشريعية في هذه الدولة مع مراعاة فترات التأمين المقضية فيها فقط.
 - بالنسبة للدولة التي لا يستوفي فيها المعني شرط مدة التأمين يتم تجميع هذه الفترات كما بيناه سابقا.
 - كما تطبق أحكام هذه المادة على شرط السن طبقا للمادة 31 من الاتفاقية، كما نصت الاتفاقية على معاش ذوي الحقوق في المادة 34 منها، فنصت على أنه ينتقل المعاش إلى ذوي الحقوق وفقا لما درسناه في المادة 27 أعلاه.
 - البروتوكول العام: حيث نصفي الشرط الثاني منه على الإعانات الممنوحة للعمال الأجراء الشيوخ وكيفية تطبيقها في تشريع كلا الدولتين.
 - الملحق بالبروتوكول المؤرخ في 6 ماي 1972 المتعلق بكيفيات تحويل الاشتراكات المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي والاحتياط الاجتماعي من مدينتين مقيمين أو سبق لهم أن أقاموا في الجزائر.¹⁰¹
2. الاتفاقيات المبرمة مع بلجيكا، المغرب وتونس : نذكر منها
- الاتفاقية الجزائرية البلجيكية الموقعة بتاريخ 27 فيفري 1968
 - الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة الجمهورية التونسية، المؤرخة في 30 ديسمبر سنة 1973
 - اتفاقية التعاون المبرمة بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة المملكة المغربية في مجال الشؤون الاجتماعية الموقعة في الرباط بتاريخ 7 جانفي سنة 1991، حيث تمت المصادقة على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-214 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991 ، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991
 - الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية و حكومة المملكة المغربية، الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991، حيث تمت المصادقة على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991¹⁰² .

¹⁰¹ مريم زيان ، مرجع سابق، ص 7-16.

¹⁰² المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991 ، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991.

- ملحق الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي المبرمة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 1973 بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة الجمهورية التونسية، الموقعة بتونس في 4 مارس 1991، حيث تمت المصادقة عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-217.¹⁰³
- الاتفاقية الجزائرية التونسية في مجال الضمان الاجتماعي الموقعة في 29 سبتمبر 2004.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لنظام التقاعد في الجزائر

مر نظام التقاعد في الجزائر بعدة مراحل بدءا بنظام التقاعد أثناء الاحتلال الفرنسي حيث يطبق القانون الفرنسي على العمال الجزائريين والذي تميز بعدة تعديلات وتغيرات.¹⁰⁴ .

ثم مرحلة منذ الاستقلال إلى غاية 1983 والذي استمر العمل بالقانون الفرنسي إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، إلى أن جاء قانون 12-83 لسنة 1983 والذي عرف عدة تعديلات بعد ذلك.

أولا: خلال فترة الاحتلال الفرنسي

كانت معظم قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية، من بينها القوانين المتعلقة بالتقاعد إرثا من النظام الفرنسي الليبرالي وامتدادا له في أغلبها.¹⁰⁵

اتسمت مرحلة الاحتلال الفرنسي في مجال التقاعد بالتعقيد وعدم الاستقرار حيث كان نظام التقاعد خاضع للقانون الفرنسي والذي كان يطبق على موظفي الدولة في عام 1898 ، جاء هذا القانون لفائدة الفرنسيين خصوصا العاملين في الجزائر بصفتهم موظفين أو أجراء، وكان يمتد إلى العمال الجزائريين العاملين في الإدارات الفرنسية.

استمر الوضع إلى غاية صدور القانون الفرنسي بتاريخ 05 أبريل 1910 وكان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء في الصناعة والتجارة والزراعة. وبعد ذلك أصدرت الحكومة الفرنسية قانون 25 سبتمبر 1919 الذي طبق في الجزائر في مجال الضمان الاجتماعي و الذي دخل حيز التنفيذ في 1 جانفي 1921 و قد طرأت عليه عدة

¹⁰³ المرسوم الرئاسي رقم 91-217. المؤرخ في 14 جويلية سنة 1991 ، ج.ر. عدد 34 الصادرة في 17 جويلية سنة 1991

¹⁰⁴ مريم زيان ، مرجع سابق، ص21.

¹⁰⁵ سماتي الطيب. التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد. الجزائر: دار الهدى، 2014، ص68.

تعديلات فيما بعد حيث صدرت عدة قوانين تتمثل في: صدور قانون 05 أبريل 1928 ، ثم صدور قانون آخر في 30 أبريل 1930.¹⁰⁶

وفي سنة 1943 صدر قانون يتعلق بالحماية الاجتماعية في فرنسا، الذي سمح بميلاد نظام التقاعد . بعد مرور عدة سنوات، وبعد توضيحات جسام، وكفاح مرير من طرف الطبقة العاملة الجزائرية بطلب حقها في التقاعد والراحة عند بلوغ سن الشيخوخة والعجز عن العمل، أصدر المجلس الجزائري قرار رقم 49-045 يتعلق بإنشاء نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر، وكان أول نص أنشأ قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر، والذي طبق على بعض الفئات المهنية والذي دخل حيز التنفيذ بموجب الأمر المؤرخ في 10 جوان 1949 المعدل والمتمم بعدة قرارات.¹⁰⁷

أسس هذا القرار لنظام التأمينات الاجتماعية، إلا أن توسيع هذا النظام إلى العمال الجزائريين ابتعد بشكل كبير عن المبادئ الأساسية للنصوص التشريعية المسيرة له، فأغلب الأداءات الممنوحة كانت تحت شروط صعبة التحقيق بالنسبة للعمال المزارعين في بلد يشكل هؤلاء 80 بالمائة من الأيدي العاملة فيه و أغلبهم من الجزائريين.

ابتداء من هذا التاريخ، وتحت ضغط الاحتجاجات العمالية والحركات الاجتماعية تم إحداث ثمانية أنظمة كانت تتميز بوجود اختلافات كبيرة فيما بينها، سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام، وتتمثل هذه الأنظمة في: نظام الموظفين، النظام العام، النظام الفلاحي، نظام المناجم، نظام العمال غير الأجراء، نظام عمال قطاع الكهرباء، نظام عمال السكك الحديدية، نظام عمال البحر¹⁰⁸ ، وبذلك صدرت عدة قرارات تقضي بإنشاء صناديق مختلفة للضمان الاجتماعي في نشاطات مختلفة و التي تتمثل في:

- تم إنشاء الصندوق العام للتقاعد سنة 1949 و الذي يحوي الموظفين الرسميين، والمستخدمين المدنيين للدولة، وشبه العسكريين، وعمال الملاحة الجوية.
- تم إنشاء صندوق خاص بعمال المناجم سنة 1950 بنظامين أساسي وتكميلي وكان النظام التكميلي إجباريا ولكنه خصص للعمال والتقنيين والمساعدين لهم فقط.
- سنة 1953 أنشئ نظام التأمين على الشيخوخة بموجب القرار رقم 53-020 الصادر في 22 ماي 1953

¹⁰⁶ حسين جميع، 2003، مرجع سابق، ص06

¹⁰⁷ Tarik SALHI .Les Voies de Réforme du Système de Retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité social , these pour l'obtention du diplôme de Doctorat en Sciences Commerciales .Université d'Oran 2, Mohamed Ben Ahmed Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion.2015 .p99.

¹⁰⁸ مليكة محديد. واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات(saa) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة. جامعة الجزائر 3: رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2012، ص53.

- تم تأسيس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة في 24 جوان 1954 وكان يسير منحة العمال المسنين الأجراء وكذا معاش الشيخوخة، واعتبر هذا النظام نظاما عاما يشترط على المؤمن فيه إثبات عشر سنوات أو أربعون ثلاثيا كحد أدنى من النشاط لكي يكون له الحق في المعاش
- في سنة 1957 تم تأسيس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 30 ديسمبر 1957 تكلف بتقديم منح الشيخوخة للذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء والتابعين لقطاعات التالية: المهن الحرة وأصحاب المهن الصناعية والحرفية والفلاحية، كما تم تأسيس صندوق التعاون الفلاحي ولم يكن الانتماء إليه إجباريا بل مقررا من قبل مجلس الإدارة للصندوق¹⁰⁹.

بالنظر إلى وضعية الجزائر خلال مرحلة الاستعمار، يمكن القول إنه وإن ظهر نظام تأمين اجتماعي، فإن تطبيقه على أرض الواقع كان جزئيا وانتقائيا.¹¹⁰ ، من بينها التأمين على الشيخوخة (التقاعد) .

ثانيا: خلال الفترة 1962-1983

عرفت مرحلة ما بعد الاستقلال في الجزائر أنها امتداد للنظام الفرنسي، ولكن كانت لفترة محدودة، لأنه عرفت عدة تطورات وتغييرات بعد ذلك، وذلك تماشيا مع وضعية الجزائر سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية، لأنه سرعان ما أخذت الجزائر استقلالها انتهجت النظام الاشتراكي، مما فرض عليها إجراء تغييرات على كل المستويات خاصة في مجال الحماية الاجتماعية. فمباشرة بعد استقلال الجزائر في 05 جويلية 1962 ظهر في ظل الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية قانون يضمن تمديد التشريع الفرنسي في الجزائر إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية.¹¹¹

بالتالي خضع نظام التقاعد بعد الاستقلال لتقسيم جهوي، فأصبح مسير من قبل صناديق جهوية تمثلت في صندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين والتجار بقسنطينة، صندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين والتجار بالجزائر وصندوق تأمين الشيخوخة للصناعيين و التجار بوهان CAVIC، CAVICA، CAVICO

¹⁰⁹ حسين جميع، 2003، مرجع سابق، ص69.

¹¹⁰ سماتي الطيب الاطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين أسس النظرية والتجربة التطبيقية، . سطيف، 2011. ص69.

¹¹¹ لقانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 و المتضمن تمديد التشريع الفرنسي في الجزائر إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية.

إلى جانب صندوق التقاعد للمهن الحرة CRPL، بعد أن كان تأمين الشيخوخة للمهن الصناعية والتجارية يسير من طرف الصناديق الجهوية الثلاثة (وهران، الجزائر، قسنطينة) أصبح يسير من طرف الصندوق الجزائري للشيخوخة للتجار والصناعيين.¹¹² (CAVCIA).

في سنة 1965 وبقرار رقم 65-363 المتعلق بنظام التقاعد العام للعمال في القطاع غير الفلاحي، تم جمع كل صناديق التقاعد العامة للعمال في القطاع غير الفلاحي في صندوق واحد يسمى الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة CAAV.

ما يمكن ملاحظته خلال هذه المرحلة هو ظهور عدة أنظمة مما أدى إلى تعقيدها سواء في التنظيم أو في التسيير، وبقي الحال على ذلك إلى غاية سنة 1970، أين بدأت الإجراءات الأولى لمحاولة خلق نوع من التجانس بين هذه الأنظمة المختلفة، فتم إنشاء صندوق التأمين على الشيخوخة للعمال غير الأجراء المنتمين للقطاع غير الفلاحي (CAVNOS) بموجب المرسوم رقم 70-215، حيث يتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويخضع لوصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية.

بعدها جاء المرسوم رقم 70-116 المؤرخ في 1 أوت 1970 الذي أعاد تنظيم الضمان الاجتماعي بصفة إجمالية وشاملة¹¹³، وذلك بإنشاء صناديق متخصصة، والمتمثلة في صندوق التقاعد للعمال الأجراء، صندوق التقاعد للعمال غير الأجراء وصندوق التأمين الاجتماعي لعمال المناجم، الذي يسير نظام تقاعد هذه الفئة، فوحد بذلك التنظيم الإداري الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي باستثناء النظام الزراعي، و النظام الخاص بالبحارة - ونظام عمال السكك الحديدية و نظام . شركة الكهرباء والغاز.

- بعد ذلك صدر القانون الأساسي العام للعامل المتمثل في القانون 12-78¹¹⁴، الذي مهد للاعتراف بدور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية وضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات و توحيد نظامها، وذلك تجسيدا لاقتراحات لجنة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي شكلتها الحكومة آنذاك

¹¹² ميمونة قويدر. مرجع سابق، ص 9.

¹¹³ حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 76.

¹¹⁴ قانون رقم 12-78 مؤرخ في 02 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل. ج. ر. عدد 32 لسنة 1978.

سنة 1975 وأثمرت جهوداتها ببروز إصلاحات سنة 1983 التي أسست لمرحلة جديدة للضمان الاجتماعي¹¹⁵ وبذلك ظهر قانون 12-83 المتعلق بالتقاعد.

ثالثا: القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد

بصدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد عمل المشرع الجزائري على استبعاد جميع الأحكام القديمة التي عرفت بتعددتها، تعقيدها وعدم استقرارها لصدور عدة أنظمة وقوانين في مجال التقاعد التي تحكم الفئات العاملة المختلفة من المجتمع، وكذلك تعدد الصناديق المكلفة بكل نوع، لذلك عمل المشرع على توحيد جميع هذه الأنظمة التي كانت سائدة، بتأسيس نظام وحيد للتقاعد الذي يقوم على توحيد القواعد، سواء تلك المتعلقة بتقدير الحقوق، أو تلك المتعلقة بتقدير الامتيازات، وكذا توحيد التمويل¹¹⁶، ولتكريس هذا الهدف أنشأ المشرع الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم رقم 85-223¹¹⁷.

عرفت هذه المرحلة أنها مرحلة انتقالية، فأراد المشرع الجزائري التجرد عن كل القوانين السابقة، وإعطاء القانون الجديد طابع جزائري محض.

باستقراء قانون التقاعد الجديد فإن معاش التقاعد وفقا لأحكامه يشمل على نوعين من المعاش، الأول هو ذلك الذي يمنح للعامل على أساس نشاطه، يسمى المعاش المباشر، والآخر هو المعاش الذي يقدم لذوي حقوقه يسمى المعاش المنقول¹¹⁸، كما حدد القانون الجديد شروط ضرورية لا بد من توفرها للاستفادة من معاش التقاعد، تتمثل هذه الشروط في بلوغ السن المحددة للإحالة على التقاعد، وهي ستين سنة بالنسبة للرجال وخمسين سنة بالنسبة للنساء، وقضاء المدة القانونية اللازمة للعمل¹¹⁹، وهي خمس عشرة سنة على الأقل في العمل، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي¹²⁰.

¹¹⁵عزيز محمد الطاهر، بوحنية قوي، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، العدد السابع، جوان 2012، ص 13

¹¹⁶المادة 01 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

¹¹⁷مؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري و المالي لهيئات الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 35.

¹¹⁸المادة 5 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

¹¹⁹بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، الطبعة الثانية، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2009، ص 15.

¹²⁰المادة 6 من القانون متعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

أدخل المشرع بعد ذلك عدة تعديلات على قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، أهمها جاءت بموجب الأمر رقم-13¹²¹ 97 الذي استحدث من خلالها أنواع جديدة من التقاعد و المتمثلة في التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، كما أصدر المشرع قبل هذا التاريخ المرسوم التشريعي رقم 94-10 الذي جاء من خلاله بالتقاعد المسبق، و السبب في وضع هذه الأنواع الجديدة للتقاعد تتلخص في مواكبة التحولات الاقتصادية التي عرفتتها الدولة. نتطرق إلى هذه الأنواع الثلاثة من التقاعد، التقاعد المسبق، التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن بالتفصيل في الفصل الثاني من هذا البحث.

المبحث الرابع: التجارب الدولية لإصلاح نظام التقاعد

أنظمة التقاعد في العديد من دول العالم تعاني من ضغوطات متزايدة بسبب ارتفاع معدلات الشيخوخة والبطالة و مشكل التضخم و سوق العمل الموازية بالإضافة إلى الضغوط المالية. لذلك ظهرت في الكثير من الدول و خلال عقود عديدة موجات لإصلاح هذه الأنظمة لضمان استمرارها في أداءها و تأمين ضروريات الحياة للمتقاعدين.

ينبغي الإشارة إلى أنه في مجال التقاعد، بالرغم من أنه هناك اتجاه واضح نحو معايير مشتركة بين الدول، إلا أنه لا يوجد نموذج عالمي ينطبق على جميع الدول دون الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات كل بلد . فأنظمة التقاعد في كل بلد إنما تبنى بدلالة تاريخه الاقتصادي، الاجتماعي و الثقافي و مستوى التنمية فيه . فيما يلي سنذكر تجارب الإصلاح في بعض الدول الرائدة.

كما أن البنك الدولي احتل منذ تسعينات القرن العشرين دورا مهما في إصلاح المعاشات، وعمل على تقديم الدعم من خلال الخدمات الإرشادية والتحليلية وأيضا من خلال عمليات الإقراض . وكانت إستراتيجية البنك الدولي تقوم على النموذج متعدد الركائز أو الدعائم¹²² . خلال السنوات التي عقت نشر تقرير البنك العالمي، باشرت العديد من الدول إصلاحات تهدف إلى دعم التوازن المالي لنظام التقاعد.

المطلب الأول: أدوات إصلاح أنظمة التقاعد

إصلاح أنظمة التقاعد يختلف باختلاف مميزات كل بلد الاقتصادية، الديمغرافية، الثقافية و السياسية. فيما يلي سنقدم مختلف مقاربات الإصلاح الممكنة.

¹²¹ أمر رقم 97-13 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12.

¹²² عميروش بوشلاغم، و إيمان زوين، مرجع سابق، ص 85.

أولاً: الإصلاحات البارامترية والهيكلية

غالباً ما تنتج التغييرات في أنظمة الضمان الاجتماعي عن مخاوف تتعلق بالاستدامة المالية في المستقبل أو ملاءمة أو كفاية المنافع الحالية والمستقبلية، وقد تكون الإصلاحات للبرامج والنظام العام بارامترية أو هيكلية.¹²³

1. الإصلاحات البارامترية أو المعيارية (parametric reforms): تشير إلى تغييرات في معلمات نظام التقاعد كشروط الأهلية و مستوى المنافع أو تمويل البرامج مثل: سن التقاعد، معدل الاشتراك، فترة الاستحقاق، معادلة المزايا. تحافظ هذه الإصلاحات على صيغة المنفعة والإدارة العامة وطبيعة النظام غير الممول وتغير فقط معلمات النظام.¹²⁴

2. الإصلاحات الهيكلية (Structural reforms): تشير إلى تغييرات أكثر أهمية في أسلوب التمويل (من أسلوب التوزيع إلى أسلوب التمويل الكامل)، أو صيغة المنفعة (من محدد المزايا إلى محدد الاشتراكات)، أو الترتيبات المؤسسية (من الإدارة العامة إلى الإدارة الخاصة).

تشير الدراسات إلى أن الإصلاحات متعددة الركائز هي تلك الإصلاحات التي تنوع في صيغة المنفعة والإدارة وأسلوب تمويل نظام التقاعد، ومنه يمكن النظر إلى تطوير الأنظمة متعددة الركائز على أنه إصلاح هيكلية.

ثانياً: الإصلاح الكلي والجزئي

عادة ما ينصب التركيز على التحول كلياً أو جزئياً من نظام استقطاع الاشتراكات من المنبع (النظام غير الممول) إلى نظام التمويل الكامل كما حدث في الشيلي حيث يتم تمويل كل معدل الإحلال المستهدف أو جزء منه على أساس الرسملة.

وفي معظم الدول التي اعتمدت الإصلاحات الجديدة للمعاشات، تم الحفاظ على نظام الضمان الاجتماعي التقليدي جزئياً أو كلياً جنباً إلى جنب مع النظام القائم على الحسابات الشخصية وتظهر ثلاثة نماذج لإصلاح نظم التقاعد.

¹²³ عميروش بوشلاغم، و إيمان زوين، مرجع سابق، ص 87.

¹²⁴ Robert Holzmann & Hinz. Old Age Income Support in the 21st century: An International Perspective on Pension Systems and Reform. Washington: DC: World.2005. p73.

على العموم، فإن تطوير الأنظمة متعددة الركائز قد يكون إصلاح مستبدل، مختلط أو موازي يسمح بتواجد نظامين جنباً إلى جنب.

1. إصلاحات الاستبدال: (substitutive reforms) : فيها نظام الضمان الاجتماعي الحكومي السابق يتم استبداله بالكامل بنظام الحسابات الشخصية.

2. الإصلاحات المختلطة (mixed reforms) : فيها يتم إقامة نظام للحسابات الشخصية إلى جانب تصغير حجم نظام الضمان الاجتماعي الحكومي.

3. الإصلاحات الموازية: (parallel reforms) : فيها النظامين موجودين جنباً إلى جنب والأفراد لديهم الخيار إلى أي نظام ينظمون

المطلب الثاني: إصلاح أنظمة التقاعد بإرساء نموذج متعدد الركائز

تناول تقرير البنك العالمي لسنة¹²⁵ 1994 مسألة قدرة أنظمة التقاعد بالتوزيع على ضمان معاشات التقاعد على المدى الطويل، حسب هذا التقرير، يجب أن تتضمن سياسة التقاعد ثلاثة وظائف تنتظم في ثلاثة أقسام : قسم التوزيع لصالح الفئات الأكثر تضرراً، قسم التأمين ضد الأخطار(الاستثمار، طول العمر، عجز النظام العمومي)، و قسم الادخار عن طريق تأجيل الاستهلاك الحالي¹²⁶.

أولاً: الركائز المقترحة من طرف البنك الدولي

أظهرت دراسة البنك الدولي أن ركيزة واحدة عامة مهيمنة غير كافية للقيام بهذه بوظائف التقاعد (التوزيع، التأمين و الادخار)، إلى جانب المشاكل التي تتعرض لها أنظمة الركيزة الواحدة. لتجنب هذه المشاكل تم فصل وظيفة الادخار عن وظيفة إعادة التوزيع ووضعها تحت ترتيبات مالية وإدارية مختلفة من خلال ركيزتين إلزاميتين مختلفتين واحدة ذات إدارة عمومية وممولة بالضرائب، والثانية ذات إدارة خاصة تكملها ركيزة اختيارية لمن يريدون أكثر

127

¹²⁵ Robert Holzmann .L'approche de la Banque mondiale quant à la réforme des pensions .Washington, DC: Banque mondiale, 1994,p1.

¹²⁶ كمال عكريش، مرجع سابق، ص46.

¹²⁷ عميروش بوشلاغم و ايمان زوين، مرجع سابق، ص85.

1. الركيزة الأولى

وهي الركيزة القاعدية، تسيير من طرف الدولة، وتمول عن طريق الاقتطاعات الجبائية. تهدف بالأساس إلى محاربه الفقر لدى فئة المسنين عن طريق وظيفة التوزيع بحيث تضمن مستوى المعاش الأدنى لهذه الفئة وهناك أربع أنماط لتخصيص المعاش الأدنى للتقاعد و هم النمط الأول تم تبنيه من طرف استراليا وهي تقوم على شرط الموارد لتحديد أهليه الفرد للمعاش الأدنى. النمط الثاني طبق من طرف نيوزيلندا و دول الشمال وهي تسمح بتوفير المعاش الأدنى بشكل موحد وشامل كحق مواطنة لكل متقاعد و مهما كان مستوى الدخل. أما النمط الثالث فانه يقوم على أساس الأصناف المهنية والنمط الأخير الذي تبنته الشيلي بالخصوص فهو يقوم على مقاربه دمج الركيزة الأولى ضمن الثانية. فالمعاش المدفوع الأدنى ضمن هذا النمط لا يمنح إلا إذا كان المعاش المدفوع من طرف ركيزة الرسملة لا يحقق للفرد مستوى المعاش الأدنى . والهدف من ذلك هو تقليص دور ركيزة التوزيع إلى أدنى حد و فسح المجال لركيزة الرسملة بالتوسع.¹²⁸

2. الركيزة الثانية

وهي ركيزة مكتملة ذات مساهمة إجبارية، تعمل وفق مبدأ الرسملة. هذه الركيزة تسيير من طرف شركات تسيير خاصة تسمى بصناديق المعاشات، تهدف إلى إلزام الأفراد بتشكيل ادخار تقاعدي تتحدد مكافأته بعائد السوق. هذه الركيزة إنما هي لضمان الجزء الأساسي من معاش التقاعد ، ويجب أن تسمح بتحقيق إدخار يستعمل في تمويل الإستثمار الإنتاجي. ويمكن للدول أن تضع تشريعات وقوانين لتسيير هذه الصناديق في حالة إذا ما كانت السوق المالية غير متطورة كما كان الحال في الشيلي، الأرجنتين، كولومبيا والبيرو . أما دول أخرى مثل سويسرا وأستراليا، فإن هذه الركيزة تطورت داخل المؤسسات.

3. الركيزة الثالثة

وهي ركيزة اختيارية تتميز بجزية الانخراط تهدف إلى السماح بتشكيل ادخار أكثر رفاهية لمن يرغب في ذلك ويبدو واضحا أن أهميه هذه الركيزة تتضاءل بوجود الركيزة الثانية. خاصة إذا كانت هذه الأخيرة تلزم الأفراد بالادخار أكثر مما يقومون به بشكل اختياري.

¹²⁸ كمال عكريش، 2018، مرجع سابق، ص 47

بالإضافة إلى الركائز الثلاثة ، أبرزت بعض الدول، و خاصة ذات الدخل المتدني الحاجة إلى ركيزة أساسية أو صفرية(غير قائمة على الاشتراكات) على شكل معاش تقاعدي اجتماعي شامل بغية الحد من الفقر و توسيع ضمان الشيخوخة ليشمل جميع المسنين .

ثانيا: تمويل أنظمة التقاعد حسب الركائز المتعددة

شكل رقم 5: خطط تمويل أنظمة التقاعد حسب الركائز المتعددة

تمويل أنظمة التقاعد



المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على المصدر.¹²⁹

يظهر الشكل رقم 5 خطط أو برامج تمويل أنظمة التقاعد موزعة حسب أربعة ركائز

1. الركيزة 0: غير قائمة على الاشتراكات إلزامية، تشمل البرامج الشاملة (معاش أساسي) و تأخذ بعين

الاعتبار مصادر الدخل المختلفة.

2. الركيزة 1: إلزامية مدارة من قبل القطاع العام تشمل خمس برامج: خطط محددة المنافع، أنظمة

التنقيط، مخططات نظرية محددة الاشتراكات، برامج محددة الاشتراكات مدارة من قبل القطاع العام أو

صناديق الادخار، الحد الأدنى للمعاش.

3. الركيزة 2: مخططات إلزامية مدارة من القطاع الخاص إما محددة الاشتراكات أو محددة المنافع.

4. الركيزة 3: خطط ادخار اختياري.

ثالثا: تطبيق نموذج متعدد الركائز في العالم

جدول رقم 4: تطبيق الركائز المتعددة حسب المناطق سنة 2011 و 1990

الركيزة 2		الركيزة 1			الركيزة 0		
FDB ¹³⁴	FDC ¹³³	PF ¹³²	NDC ¹³¹	NDB ¹³⁰	أساسي	مستهدف	
0	1	10	1	8	3	4	منطقة شرق اسيا و المحيط الهادي
0	15	0	5	28	4	11	أوروبا و اسيا الشرقية
3	3	0	2	16	9	8	دول OCDE
0	9	0	0	29	2	16	أمريكا اللاتينية و منطقة الكاريبي
0	0	0	0	17	1	1	الشرق الأوسط و شمال افريقيا
0	1	0	0	2	0	3	جنوب اسيا
0	2	3	0	30	2	3	جنوب الصحراء الكبرى في افريقيا
3	31	4	8	130	21	46	مجموع 2011
34			155		67		المجموع
3	2	17	0	140	10	20	مجموع 1990
5			157		30		المجموع

المصدر: من اعداد البانك اة اعتمادا على المصدر¹³⁵

يظهر الجدول رقم 04 أن حوالي نصف عدد دول العالم يعتمدون على الركيزة 0 في سياسة التقاعد، بينما غالبيتها فتعتمد على خطط الركيزة الأولى (155 دولة سنة 2011). أما بالنسبة للركيزة 2 و التي تعتبر إلزامية و ممولة، فان عدد البلدان انتقل من 5 سنة 1990 الى 34 سنة 2011 ثلاثة منها محددة المنافع DB (ايسلندا هولندا و سويسرا) و الباقي محددة الاشتراكات DC.

من بين التغيرات الأكثر وضوحا بين عام 1990 و 2011 هي زيادة عدد الدول التي تعتمد الركيزة 0 إلى أكثر من الضعف، من 30 دولة سنة 1990 إلى 67 دولة سنة 2011. أما بالنسبة للركيزة 1 ، قامت 8 دول بالتحول من خطط غير ممولة محددة المنافع (NDB) إلى خطط نظرية محددة الاشتراكات (NDC) وبالنسبة للركيزة 2 تم إدخال خطط ممولة محددة الاشتراكات (FDC) في 29 دولة وهي في أغلبها خطط جديدة وقليل منها ناتج عن استبدال مخططات غير ممولة محددة المنافع¹³⁶.

¹³⁰ Non Financial Defined Benefits(NDB) خطط غير مالية محددة المزايا:

¹³¹ Non Financial Defined Contribution(NDC) الخطط غير المالية محددة الاشتراكات:

¹³² Partial funding: التمويل الجزئي:

¹³³ Financial Defined Contribution (FDC): الخطط المالية محددة الاشتراكات:

¹³⁴ Financial Defined Benefits(FDB) خطط مالية محددة المزايا:

¹³⁵ Holzmann Robert, 12T Global Pension Systems and Their Reform : Worldwide Drivers, Trends, and Challenges 12T, IZA Discussion Paper No.6800, Bonn: IZA, 2012, p11.

رابعاً: إصلاح أنظمة التقاعد في العالم تجربة إصلاح نظام التقاعد الشيلي

يعتبر إصلاح نظام التقاعد الشيلي تجربة رائدة أثارت اهتمام الاقتصاديين و دفعت لتحليل آثارها الاقتصادية ، تعتبر الشيلي أول دولة تتبنى قانوناً وطنياً للضمان الاجتماعي في بداية سنوات 1920 و قامت بإنشاء نظام تأمين للأشخاص المسنين و تقديم خدمات اجتماعية¹³⁷ ، كما أنها تعتبر أول دولة قامت بإصلاح جذري لنظام تقاعدها سنة 1981 حتى أصبحت التجربة الشيلية مصدر إلهام للعديد من دول أمريكا اللاتينية كالأرجنتين، كولومبيا، البرازيل ، البيرو ، البراغواي والمكسيك¹³⁸ .

1. نظام تقاعد الشيلي قبل الإصلاحات

كان نظام التقاعد الشيلي في السابق يقوم على مبدأ التوزيع وفق عدة صناديق تغطي أصناف مختلفة من العمال. لكن في سنوات السبعينيات، لوحظت فروق كبيرة في المزايا التي تتلقاها مختلف الأصناف حيث في سنة 1979، من بين 32 صندوق، كانت هناك ثلاثة صناديق ذات أهمية خاصة نظراً لعدد المشتركين و مبلغ الاشتراكات. والسمة المشتركة بين جميع هذه الصناديق هي أنها تعمل على أساس مبدأ التوزيع ، أين تمول المعاشات التقاعدية عن طريق المساهمين النشطين و يتم تحويل فائض الأموال (الاشتراكات مطروح منها الاستحقاقات) إلى الدولة من أجل الاستثمار.

وقد استطاع هذا النظام خلال العقود الأولى من عمره تحقيق فوائض مالية بفضل النسبة (عدد المشتركين/عدد المتقاعدين). قد أدى هذا الوضع إلى التفكير في الرفع من المعاشات ، لكن هذا لم يدم طويلاً لان النسبة المذكورة أعلاه انتقلت من 12.2 مشترك نشط لكل متقاعد سنة 1955 الى 2.5 مشترك نشط لكل متقاعد سنة 1980.

هذا الوضع أدى إلى التفكير في احد الحلول إما بخفض المعاشات أو بخلق فائض في الميزانية لمعالجة عجز نظام التقاعد، تفاقمت مشكلة التمويل مع زيادة التهرب و الغش فيما يخص أقساط التأمين الاجتماعي فقررت السلطات الرفع من معدلات الاشتراك¹³⁹ . أين أصبحت تمثل أكثر من 50% من مرتب عامل في سنة 1974

¹³⁶ عميروش بوشلاغم، و ايمان زوين، مرجع سابق، ص 87.

¹³⁷ OCDE, Préserver la prospérité dans une société vieillissante: le projet horizontal de l'OCDE sur les. Organisation de Coopération et de Développement Economiques: LE REGIME DE RETRAITE CHILIEN, DOCUMENT DE TRAVAIL sur le vieillissement AWP 5.6F, 1997, p4

¹³⁸ كمال عكريش، مرجع سابق، ص 46

¹³⁹ OCDE, op.cit, p05

في ظل عدم إمكانية رفع معدل الاشتراك، الذي تجاوز في المتوسط % 40 منتصف سنوات 1970 و نظرا إلى أن اشتراكات و عائد رأس المال المستثمر لم يكن كافيا لتغطية المعاشات وكان من الضروري زيادة مخصصات الميزانية المباشرة لتمويل النظام و الذي زاد بمعدل 8.5% سنويا بين عامي 1977 و 1980 و نظرا لظاهرة اللا مساواة و من أجل تقليص دور الدولة قررت الحكومة إدراج إصلاحات في عام 1981 حيث بخلق نظام جديد للتقاعد يقوم على الادخار الفردي للتقاعد و تديرها المؤسسات الخاصة.

كما أن تدابير مهمة اتخذت و هي إدراج نظام موحد يطبق على جميع أنواع المعاشات و رفع سن التقاعد ب 5 سنوات في الوظيف العمومي أي إلى 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء. يمكننا القول إذن أن تقنين الأسواق واستقرار القطاع المالي و خصوصية المؤسسات العمومية التي تمحورت في الانفتاح الاقتصادي، أدت إلى تحقيق معدل نمو متوسط قدر ب 7% خلال الفترة 1986-1995 ومعدل بطالة يقارب 5% وتراجع مستوى الفقر. ولكن النتيجة الأكثر أهمية هي الفائض المالي للخزينة العامة الذي بلغ 5.5% من الناتج والذي سمح بتمويل عملية الانتقال إلى النظام الجديد.

2. نظام التقاعد الشيلي الجديد

بدأ تنفيذ الإصلاحات في بداية الثمانينات هدفها استبدال النظام القديم القائم على التوزيع نظرا لانه كان يواجه صعوبات مالية كبيرة بنظام جديد قائم على حسابات مدخرات فردية تديرها شركات خاصة (AFP)¹⁴⁰. و هي شركات تقاعد خاصة تقوم بإدارة معاشات التقاعد، توفير بعض التعويضات، تحصيل الاشتراكات من العمال و فتح حسابات مدينة بقيمة هذه الاشتراكات و استثمار المبالغ المقطعة وفق اللوائح التي تضعها الحكومة كما تتعاقد ال AFP مع شركات التأمين لتوفير خدمات التأمين ضد العجز لأعضائها المنتسبين.¹⁴¹

كما تكفل الدولة حدا أدنى من العائد عندما لا تصل شركة إدارة صناديق المعاشات التقاعدية إلى العتبة التي تفرضها هيئة الرقابة ومن المفترض أن تحصل كل شركة على حد أدنى من العائد مقارنة بمتوسط نتائج النظام ككل. يجب على كل شركة استخدام احتياطيها لتعويض أي انخفاض في معدل العائد. إذا فشلت الشركة في تلبية عتبة الأداء المطلوبة، يتم تصفيته وتحويل أرصدة الحسابات الفردية إلى شركة أخرى وفي هذه الحالة، تتحمل الدولة الفرق.¹⁴²

¹⁴⁰ Administradoras de Fondos de Pensiones (société d'administration des fonds de pensions)

¹⁴¹ كمال عكريش، مرجع سابق، ص 55-56.

للتخفيف من حدة العداء السياسي الذي أعرب عنه وقت إجراء الإصلاحات وتوليد مزيد من الاهتمام للنظام الجديد تم تخفيض معدل الاشتراكات و الذي يؤدي إلى رفع الأجور ، هذا الإجراء يتم تمويله بالرفع من سن التقاعد المذكور. سابقا. في المتوسط، العمال الذين اختاروا المخطط الجديد استفادوا من زيادة تقدر ب 11% من الاجر الصافي¹⁴³

في ظل النظام الجديد، فان ركيزة التوزيع تسير من طرف هيئات عمومية تسمى (INP) أما ركيزة الرسملة التي تعتبر الركيزة المركزية فهي تسير من طرف منظمات خاصة تسمى إدرات صناديق التقاعد (AFP) ويتشكل نظام التقاعد الجديد من الركائز الثلاثة التالية:

• الركيزة القاعدية : المعاشات الاجتماعية و المعاشات التقاعدية الأدنى

تسير هذه الركيزة وفق مبدأ التوزيع ، وهي تضمن نوعين من المعاشات : المعاش الاجتماعي والمعاش الأدنى المضمون التي كانت متواجدة قبل الإصلاحات.

المعاشات « الاجتماعية »

تم إنشاء برنامج PASIS في عام 1975 . وتمنح معاشات الشيخوخة للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 65 عاماً والذين لا يتلقون معاشاً تقاعدياً من أي برنامج آخر، وللمعوقين الذين تزيد أعمارهم عن 18 عاماً، وللأشخاص المصابين بأمراض عقلية، شريطة أن يكون دخلهم (ودخل أسرته) أقل من 50 في المائة من الحد الأدنى للمعاش التقاعدي . ويبلغ مبلغ معاش الرعاية الاجتماعية نحو 50 في المائة من الحد الأدنى للمعاش التقاعدي. يتم تمويل هذا البرنامج من الإيرادات العمومية .

الحد الأدنى للمعاشات التقاعدية

لا يغطي هذا البرنامج سوى المشاركين في برامج المعاشات التقاعدية القائمة على الاشتراكات لصالح السكان ، وهو برنامج موجود في تشريعات الضمان الاجتماعي الشيلية منذ عام 1952 حيث تضمن الدولة المعاش الأدنى المضمون لصالح الأفراد الذين لم يحققوا هذا المستوى الأدنى بشرط الاشتراك لمدة عشرين سنة على الأقل في النظام

OCDE, op. cit, p7. ¹⁴³

AFP أو عشر سنوات في النظام.¹⁴⁴ . مبلغ المعاشات الأدنى إنتقل من % 22 من الأجر المتوسط سنة 1982 إلى % 25 سنة 2007 . المعاش الاجتماعي يتعلق ب % 50 من المعاش الأدنى، ومنذ سنة 2006 أخذت الدولة على عاتقها دفع هذا المعاش تحت قيد.

• الركيزة الثانية: برامج المعاشات التقاعدية القائمة على الاشتراكات

هذه الركيزة تضمن معاش تقاعد باشتراكات محددة بالنسبة للاجراء و تضم برامج المعاشات التقاعدية العامة للسكان المدنيين حيث تم استبعاد القطاع العسكري و استثناءه من إصلاحات 1980، بسبب معارضة بعض أعضائها الذين أشاروا إلى أنه من غير المستصوب أن تتعامل الشركات الخاصة مع معلومات القوات المسلحة. ولأن خصائص الحياة العسكرية تفترض مسبقاً متطلبات تختلف عن تلك الموجودة في نظام المعاشات المدنية، لا سيما فيما يتعلق بالعجز والبقاء على قيد الحياة وشروط التقاعد. في الوقت الحالي، يعمل نظام المعاشات التقاعدية للقوات المسلحة بعجز، ويتم تمويل الاستحقاقات بالكامل تقريباً من ميزانية الحكومة المركزية¹⁴⁵.

في سنة 1980 تم دمج أكثر من 30 مؤسسة تدير برامج معاشات تقاعدية عامة مختلفة في كيان واحد، معهد¹⁴⁶ (INP). في الوقت الحالي، لا يزال INP يدير برامج المعاشات التقاعدية للعمال الذين قرروا عدم الانضمام إلى AFPS ويتولى المعهد أيضاً مسؤولية حساب وإصدار سندات الاعتراف بالعمال الذين نقلوا إلى برنامج AFP ويحق لهم الحصول على هذه الاستحقاقات.

هيئات INP لا تضمن فقط تمويل عملية الانتقال، ولكنها مسؤولة أيضاً عن تعويضات البطالة وحوادث العمل . ومن أجل حفظ حقوقهم ، دفعت الدولة للعمال الذين اختاروا الانتساب إلى نظام الرسملة سندات اعتراف بشرط أن يشتركوا في النظام القديم لمدة لا تقل عن سنة. هذه السندات تدفع في حساباتهم الخاصة في الشركة بعائد حقيقي ثابت 4%. قيمة هذه السندات تتعلق بالاجر القاعدي المتوسط، عدد سنوات الاشتراك، سن و جنس العامل، و هي قابلة للتحويل عندما يصل الفرد إلى سن التقاعد أو في حالة العجز أو الوفاة. خلال المرحلة الانتقالية تستمر الدولة في دفع سندات الإعراف التي بلغت % 4.5 من الناتج سنة 1983 .

¹⁴⁴ Iglesias-Palau .Pension Reform in Chile Revisited: What Has Been Learned ?OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n ,86 °OECD Publishing2009 ،p10.

¹⁴⁵ Iglesias-Palau .Op-cit , p12.

¹⁴⁶ the Instituto de Normalización Previsional (INP)

في هذا النظام، العمال لهم حرية الإشتراك في AFP في حدود 10% من أجورهم من أجل معاش التقاعد 3% لتأمين العجز و 4% من أجل تأمين المرض ، تعتبر هذه التعويضات عنصرا محفزا و داعما لجيل مرحلة الإصلاح . و قد حدد سقف الاشتراكات ب 2427 دولار شهريا. في ظل هذا النظام الجديد، فإن سن البدء في التقاعد حدد ب 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء مع إمكانية الاستفادة من تقاعد مسبق بشرط تحقيق اشتراكات كافية من أجل الحصول على معدل تعويض 70%. معدل التعويض المتوسط لنظام التقاعد بالرسمة في الشيلي هو 78%.

وتستمر المرحلة الإنتقالية إلى غاية أن يتوقف النظام القديم عن دفع معاشات التقاعد المترتبة عليه إلى حوالي سنة 2045.

• الركيزة الثالثة: برامج ادخار المعاشات التقاعدية الاختيارية

يمكن للعمال (العاملين والعاملين لحسابهم الخاص، وأعضاء كل AFP و المنتسبين لبرنامج المعاشات التقاعدية العام) تحقيق مدخرات طوعية في المعاشات التقاعدية لزيادة مبلغ المعاش الذي سيتم تلقيه أو للوفاء بمتطلبات التقاعد المبكر. ويمكن خصم المبلغ المدخر من قاعدة ضريبة الدخل بحد أقصى يعادل 1.965 دولار امريكي شهريا (ديسمبر 2007) يمكن سحب مدخرات المعاشات التقاعدية الطوعية قبل التقاعد، ولكن مع فرض عقوبة ضريبية.

حتى عام 2001، كانت إدارة مدخرات المعاشات التقاعدية الطوعية مدمجة في برنامج المعاشات التقاعدية الإلزامي AFP (وهكذا، كانت خيارات الاستثمار لهذه المدخرات متطابقة مع خيارات الاستثمارات للمدخرات الإلزامية). غير أنه ابتداء من عام 2002، أُذن أيضا لشركات التأمين على الحياة وصناديق الاستثمار المشترك والمصارف (من بين هيئات مالية أخرى) بإدارة مدخرات المعاشات التقاعدية الاختيارية. منذ ذلك الحين، يمكن للعمال الاختيار بين مزودي هذه الخدمة المختلفين وأدوات الاستثمار المختلفة.¹⁴⁷

3. نتائج الإصلاحات

سنذكر أولا بأهداف إصلاح برنامج المعاشات التقاعدية في الشيلي في عام 1980 و التي تتمثل في:

- ضمان استدامة نظام المعاشات التقاعدية على المدى الطويل ؛
- بناء ركيزة ثانية جديدة من شأنها أن تخلق حوافز لمشاركة العمال (وبالتالي زيادة تغطية هذه الركيزة) ؛

¹⁴⁷ Iglesias-Palau .Op-cit , p12.

- إزالة الاختلافات التعسفية في برنامج المعاشات التقاعدية بين مختلف فئات العمال ؛
- خفض تكلفة الوصول الى المستوى المستهدف للمعاشات التقاعدية؛
- علاوة على ذلك، يهدف إصلاح نظام المعاشات التقاعدية إلى بناء نظام يعزز كفاءة أسواق العمل وتنمية أسواق رأس المال المحلية. الانتقال من نظام التقاعد التوزيعي إلى نظام التقاعد المرسمل يترتب عنه انخفاض الإيرادات الحكومية ناتجة عن تحويل الاشتراكات نحو النظام الجديد في حين تقوم الحكومة بدفع معاشات النظام القديم النتائج المالية تتعلق بنمط التمويل الإصلاح فهناك ثلاث أنماط لتمويل الانتقال: القروض الضرائب أو الاثنين معا.

وفي هذا الإطار، فإن تمويل عملية الإصلاح في الشيلي كان عن طريق فائض الميزانية المحقق حيث شكل هذا الفائض 5.5% من الناتج الداخلي الخام سنة 1982. إلا أن الأزمة الاقتصادية سنة 1982-1983 أدت إلى انخفاض معتبر في الإيرادات الحكومية. مما جعل الدولة ترخص لصناديق التقاعد AFP باستثمار نصف محفظتها في السندات الصادرة عن البنك المركزي.

لقد تزامن إصلاح نظام التقاعد الشيلي مع تحسن المؤشرات الاقتصادية فخلال سنوات 1970 كان معدل الادخار في حدود 12 % ، وفي بداية سنوات 1980 كان تقريبا شبه منعدم حيث بلغ 0.1 % سنة 1981 و 0.67 % سنة 1982 إلا أنه عقب الإصلاحات إرتفع هذا المعدل ليصل إلى 13.6 % في المتوسط خلال الفترة 1986-1989 و 29% سنة 1996¹⁴⁸ . هذا الإرتفاع ساهم في نمو معدل إيدار العائلات ذات الدخل المرتفع والذي انعكس في رفع الادخار الخاص الصافي لهيئات الحماية الاجتماعية ب 2.5 % من الناتج الداخلي الخام، كما أن النتائج التجريبية تشير إلى وجود أثر إيجابي لإصلاحات نظام الحماية الاجتماعية على الادخار.

مع أنه من الصعب تقييم أثر إصلاح نظام التقاعد على الادخار الوطني، إلا أن هذه الإصلاحات أدت إلى رفع تكوين رأس المال وتفعيل السوق المالية. كما أن ارتفاع الأصول اللازمة للإستثمار الخاص الذي يتميز بعائد أعلى من عائد الإستثمار العام أدت إلى نمو الناتج الداخلي الخام. وقد أثبتت النتائج التجريبية أن إرتفاع الإستثمار ب 1% خلال الفترة 1976-1982 أدت إلى رفع معدل نمو الناتج ب 0.246% و 0.276% لسنتي 1983 و 1992 على التوالي، إرتفاع الإيدار الخاص ضمن الادخار الوطني أدى إلى ارتفاع الإنتاجية مما حفز النمو الإقتصادي على المدى الطويل.

¹⁴⁸ Iglesias-Palau .Op-cit , p30.

مساهمة صناديق التقاعد في سوق رؤوس الأموال إنعكس في تمدد حجم هذه الأسواق وتحقيق إنتشار وجودة المعلومة . و من الآثار الايجابية أيضا انخفاض تكلفة رأس المال و تحسن نوعية الاستثمارات و قد ساهم تفعيل السوق المالية برفع هذا الإدخار ب 9% بين سنتي 1990 و 1992 ونتيجة لتنوع الأدوات المالية وتنوع محفظة المشاركين فإن صناديق التقاعد أصبحت أكثر نجاعة و أكثر تطورا كما أنها ساهمت في تطوير السوق المالية حيث انتقلت الاصول المالية من 39% من الناتج سنة 1982 إلى 67% سنة 1993¹⁴⁹ .

وقد بلغت إستثمارات صناديق التقاعد 41 % من الناتج سنة 1994 في مقابل 0.9% سنة 1981 . و قد أنتجت هذه الاستثمارات معدل عائد حقيقي أكبر من عائد النظام المالي و سمحت للمؤسسات الخاصة بتمويل طويل المدى كما أنها شكلت حجر الزاوية في برنامج خصوصية اقتصاد الشيلي .

وفي سنة 2007 ، بلغت نسبة قيمة صناديق المعاشات من الناتج 64 % بقيمة تقدر ب 111 بليون دولار .

المطلب 3: تجارب الإصلاح عن طريق حسابات التقاعد الافتراضية

تعاني الدول من شيخوخة ديمغرافية بسبب انخفاض معدلات الخصوبة وامتداد أمل الحياة، هذه الظاهرة أدت إلى تحولات عميقة في البيئة الإقتصادية دفعت إلى إجراء إصلاحات خاصة فيما يتعلق بسياسات تمويل التقاعد. حيث اتخذت خلال العشرين سنة الأخيرة عدة استراتيجيات إصلاح لجعل أنظمة التقاعد تتكيف مع ظاهرة الشيخوخة التي تعتبر عملية ديناميكية ستعرف تسارعا خلال الأعوام القادمة.

عرفت عوائد رأس المال في غالبية الدول المتقدمة ارتفاعا ملحوظا خلال النصف الثاني من القرن العشرين ، ما أدى بالكثير من الاقتصاديين إلى اقتراح الخوصصة الجزئية لنظام التقاعد والانتقال من نظام تقاعد يمول عن طريق التوزيع إلى نظام يمول في جزء منه عن طريق الرسملة وقد اعتمدوا على دليل مزدوج:

- فمعدل مردود نظام التقاعد بالتوزيع يساوي معدل نمو الأجور التي تشكل الوعاء للاشتراكات.
- و من جهة أخرى، معدل مردود نظام تقاعد بالرسملة يساوي معدل مردود الأصول المالية.
- بالنتيجة فانه إذا كانت هناك آفاق لكون مردود رأس المال أكبر من نمو الأجور والناتج الداخلي الخام خلال العشرية المقبلة، فإنه من الأولى دعم التمويل بالرسملة ضمن نظام التقاعد العمومي.

¹⁴⁹ كمال عكريش، مرجع سابق، ص58.

كما يعتبر البنك العالمي مناصر قوي للتمويل بالرسملة الجزئية عن طريق تشكيل حسابات ادخار تقاعد فردية خاصة حيث أوصى بإتباع إستراتيجية إصلاح تعتمد على ثلاث ركائز.

أولاً: الإطار الاقتصادي الكلي المالي لإرساء خوصصة جزئية لنظام التقاعد

من أجل دراسة ما إذا كان إرساء نظام تقاعد بالرسملة مقبولاً من الناحية المالية في بلد ما ، سنفترض أن الأخير في مجمله مستثمر عقلائي، هذا المستثمر يجب عليه أن يتخذ قراراً بشأن البدء أو لا في مشروع استثماري يهدف إلى إحلال نظام التقاعد الرسملة خاص محل جزء من نظام التقاعد بالتوزيع العمومي . مبلغ الاستثمار في هذا المشروع يساوي تكلفة الانتقال التي يتطلبها تمويل النظامين المتواجدين معا خلال عدة سنوات.

رغم أن السيناريو يقضي بعرض كل أشكال الرسملة الممكنة، إلا أن سنقتصر في تحليلنا هنا على التمويل في شكل حسابات ادخار فردية اجبارية أي أن كل العمال ملزمين بشكل قانوني بدفع جزء من مداخيل نشاطهم الى صناديق التقاعد باشتراكات محددة تسيّر من طرف القطاع الخاص. هذا الشكل من أشكال الرسملة عرفته دول أمريكا اللاتينية خلال سنوات 80، 90 و تبناه عدد من دول أوروبا الناشئة ابتداء من سنة 2000 تحت إشراف البنك العالمي.

السن الأقصى لتطبيق النظام الجديد يحدد بأربعين سنة (ما فوق الأربعين سنه لا يخضعون لهذا النظام) الاشتراكات السنوية المدفوعة إلى نظام الحسابات الفردية يرتفع مع مرور الزمن مع ارتفاع نسبة الفئة النشطة المعنية بدفع الاشتراكات. المعاشات المدفوعة من طرف نظام الحسابات الفردية (على شكل معاشات جزافية في حالة الشروع في التقاعد المسبق وفاه غير مرتقبة أو حاله عجز) تمهل خلال العشريات الأولى من عمر النظام إلا أنها ستبدأ بالارتفاع بشكل معنوي بعد مرور 25 سنة عندما تشرع الأجيال الأولى التي دفعت اشتراكات إلى النظام الجديد في التقاعد.

ثم أنها ستواصل ارتفاعها مع مرور الوقت وبعد مرور حوالي أربعين سنه من الدخول الفعلي في النظام فان المعاشات السنوية ستتساوى مع الاشتراكات السنوية. عندها تصبح تكلفه الانتقال الجزئي إلى نظام الحسابات الفردية شبه منعدمة. ثم بعدها تصبح معاشات المدفوعة من طرف نظام الحسابات الفردية أكبر من الاشتراكات ويبدأ الاستثمار الوطني المتمثل في إحلال نظام الحسابات الفردية محل جزء من نظام التقاعد بالتوزيع في الدفع.

تختلف التقديرات حول المدة اللازمة التي يجب تحملها من بلد لآخر¹⁵⁰ قدرا هذه المدة بحوالي أربعين سنة بالنسبة لسيلوفاكيا .

و اختلف الباحثون في تقييم تكاليف الإصلاح، فهناك من يعتبر أنها تكاليف تشمل إجراءات الإصلاحات المعلمية لنظام التقاعد بالتوزيع إلا انه من أجل نتائج أكثر دقة يجب تقييم مختلف أبعاد الإصلاح بشكل منفصل مما يتطلب منا عدم الخلط بين آثار الخصخصة الجزئية لنظام التقاعد و نتائج الإصلاحات المعلمية لنظام التوزيع. تجدر الإشارة إلى أن نظام حسابات ادخار التقاعد الفردية الإجبارية لا يمكنها أن تصل بشكل تام إلى مرحلة النضج وأن تكون قادرة على دفع المعاشات كاملة إلا بعد سنين عديدة من وجودها.

من المهم جدا فحص المعايير التي اعتمد عليها المستثمر العقلاني للشروع أولا في مشروع إنشاء حسابات فردية. فبما أن أفق الاستثمار طويل جدا، فإن أحد المعايير يتخذ من خلالها قرار الاستثمار هو أن تكون المدة التي تسترجع فيها تكلفة الاستثمار تساوي الفترة التي يتم فيها تحمل تكاليف الانتقال.

ثانيا: المعطيات التجريبية لدول أوروبا الناشئة

كانت دول أوروبا تعتمد نظام التقاعد بالتوزيع يوفر تغطية شاملة لكل العمال، ثم خلال النصف الاول من سنوات التسعينات فان عددا كبيرا من هذه الدول تبنت نظام تقاعد خاص اختياري يوفر مزايا جبائية و أصبح نظام التقاعد مختلطا بعد أن كان قائما على التوزيع بشكل محض و هو ما يسمح بتنوع المخاطر (الخطر الديمغرافي خطر السوق، الخطر السياسي) التي يمكن أن يتعرض لها نظام التقاعد.

تنوع محفظة التقاعد:

تنوع نظام التقاعد يعتبر من الأسباب التي دفعت الى الخصخصة الجزئية لهذا النظام في دول أوروبا الناشئة و ذلك وفقا للنظرية المالية، فمحفظة أكثر تنوعا تعطي خطر أقل من محفظة أقل تنوعا، من أجل نفس المردود.

يعتبر نظام الخصخصة الجزئية لنظام التقاعد أكثر عرضة للخطر السياسي كما أنه يضع المساهمين عرضة لخطر الاستثمار و قد برز هذا الخطر خصوصا خلال الأزمة المالية لسنة 2008، أين لجأت كل من ليتوانيا، ليتوانيا، إستونيا ورومانيا الى تخصيص الاشتراكات الموجهة إلى الحسابات الفردية الخاصة لصالح أنظمة التوزيع العمومية

¹⁵⁰ Melicherik, I, et C Ungvarsky. *Pension Reform in Slovakia : Perspectives of thees of the Fiscal Debt and Pension Level*. Czech Journal for Economics and Finance , N°54, , 2004.ص

كما يمكن القول أن الخصومة الجزئية أي أنظمة التقاعد بالرسملة أكثر حساسية لأوضاع غير مرغوب فيها و هذا يحدث بشكل أكثر في الدول الناشئة أكثر منه في الدول المتطورة.

على سبيل المثال ما حدث بعد انقسام يوغسلافيا، حيث عرفت صربيا تضخم مفرط خلال الفترة 1992-1993 فإذا كان نظام التقاعد المعتمد هو نظام التمويل بالرسملة ، فان هذا التضخم يقضي على عشرات السنين من الادخار إلا أن النظام الذي كان سائدا في صربيا هو نظام التمويل بالتوزيع.

ثالثا: تجارب الإصلاح في نيجيريا و غانا:

قامت نيجيريا بإصلاح نظام التقاعد بإلغاء العمل بنظام التوزيع ذا التعويضات المحددة من جويلية 2004 إلى جانفي 2005 و إحلاله كليا بنظام الاشتراكات المحددة القائم على الحسابات الفردية أما الإصلاح في غانا فقد كان جزئيا، إذ احتفظت الحكومة بنظام التعويضات المحددة وأضافت إليه مستويين من الاشتراكات أحدها إجباري والآخر اختياري، وذلك في إطار القانون الوطني للمعاشات المصادق عليه سنة 2008.

بعد مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين شرعت نيجيريا في اصلاح نظام التقاعد بإنشاء نظام موحد ذا اشتراكات محددة يقوم على الحسابات الفردية لادخار التقاعد تمويل الرسملة و تسير من طرف إداريي صناديق المعاشات PFA. تعود ملكية أصول هذه الصناديق إلى المودعين. ويتوجب على الأجراء فتح حساب إيدخار تقاعد لدى صناديق التقاعد PFA . و يبقى حاملا لهذا الحساب مدى الحياة في إطار هذا النظام، فإن كل من الأجراء والمستخدمين يدفعون اشتراكات بنسبة 7.5% من الأجر الشهري القاعدي و يمكنهم أيضا دفع اشتراكات اضافية بصفة طوعية. بالنسبة للمستخدمين العسكريين فان الدولة باعتبارها هي المستخدم، تساهم باشتراكات تصل نسبتها الى 12.5% و يساهم العسكريين بنسبة 2.5% من الاجر الشهري القاعدي.

أما الحكومة الغانية فقررت سنة 2008 اضافة نظام معاشات باشتراكات محددة لنظامي التوزيع المتواجدين من قبل و ذلك بغرض انشاء نظام تقاعد ذا ثلاث ركائز.

نتائج تجارب الإصلاح في غانا و نيجيريا

أثبتت تجربة اصلاح أنظمة التقاعد في كل من غانا و نيجيريا عن طريق تبني أنظمة خاصة ذات اشتراكات محددة، أن الدولتين غير مهياتين لتبني هذا النموذج (Kpessa,2010) فعلى غرار العديد من دول افريقيا فان غانا و

نيجيريا لا تتوفران على أسواق رأس المال الضرورية لاستثمار اشتراكات التقاعد كما أنها تعاني من تضخم مزمن، و تقلب السوق وعدم استقرار الوضع الاقتصادي الكلي و توسع السوق غير الرسمي. مما يجعل استثمارات صناديق التقاعد تواجه مخاطر مرتفعة. فغياب سوق سندات للمؤسسات التي تستقطب إدارات التقاعد يعني أن البنوكك تحوز على احتكار استثمارات هذه الصناديق، رغم أن أنظمة التقاعد ذات الاشتراكات المحددة تعتبر أداة أساسية لتراكم رأس المال الضروري لعملية التنمية.

تعتبر أنظمة التقاعد القائمة على الاشتراكات المحددة بشكل عام أكثر تأثرا بتقلبات السوق، خاصة في دول مثل غانا و نيجيريا اللتان عرفتا معدلات تضخم مرتفعة و ظروف سوق غير متوقعة فالأزمة الاقتصادية لسنوات 1970 و نتائجها على الصناديق الوطنية للاحتياط في دول إفريقيا الشبه صحراوية و كذلك الصعوبات الناجمة عن الأزمة المالية لسنة 2008 التي واجهتها أنظمة التقاعد، كل هذه العوامل أثبتت بشكل واضح ضعف أنظمة الاشتراكات المحددة وعجزها عن الحماية من مخاطر السوق.

المطلب 4: تجارب الإصلاح المعلمية، نظام التقاعد الفرنسي

تهدف الإصلاحات المعلمية إلى تحقيق التوازن المالي لنظام التقاعد التوزيعي عن طريق تعديل معلمات نظام التقاعد و ذلك إما بواسطة تأخير سن البدء في التقاعد أو رفع الاشتراك أو تقليص معدل التعويض . أنشئ النظام الفرنسي سنة 1945 ، وهو يقوم على مبدأ التوزيع. وإلى غاية بداية سنوات السبعينات، لم يكن هذا النظام يقدم معاشات كافية للمتقاعدين، مما أدى إلى تدني المستوى المعيشي للأشخاص المسنين. أنشئ النظام المكمل سنة 1965 و صار إجباريا بالنسبة للأجراء .

إصلاحات 2008 و 2010

مست إصلاحات 2008 فترة الاشتراك الأدنى من اجل الحصول على تقاعد بمعدل تام. هذه الفترة انتقلت من 40 سنة ابتداء من ديسمبر 2012 الى 41 سنة ابتداء من 2016. بينما هدفت إصلاحات 2010 الى تأخير السن القانونية للبدء في التقاعد الى 62 سنة بعد أن كانت 60 سنة ومن اجل الحصول على التقاعد بمعدل تام فان سن

البدء في التقاعد سيكون 65 الى 67 سنة بالنسبة لكل أجزاء القطاع الخاص وكذلك القطاع العام و أجزاء الأنظمة الخاصة أيضا هذه الإجراءات دخلت حيز التنفيذ إبتداء من سنة 2017.¹⁵¹

رغم كل هذه الإصلاحات إلا أن نظام التقاعد الفرنسي سجل سنة 2011 عجزا ماليا قدره 14 مليار أورو حيث أن تأخير سن البدء في التقاعد إلى 62 سنة في 2010 لم يكن كافيا لامتنعاص هذا العجز في أفق سنة 2040 إلا في ظل وضع اقتصادي كلي يتميز بمعدل بطالة مستقر عند 4.5% وارتفاع معدل الانتاجيه ب2% سنويا. لكن من اجل امتنعاص العجز في حدود 2020 فانه يتوجب رفع معدل الاشتراك ب 1.1 % أو تخفيض معدل التعويض ب 5% أو تأخير سن البدء في التقاعد بستة سنوات.

¹⁵¹ Behaghel, L, D Blanchet, , T Debrand, et M Roger. , "Disability and Social Security Reforms: The French Case". , NBER Working Paper Series, n°17055, 2011, p2.

الخلاصة

من خلال ما سبق نستنتج أن ظهور نظام للتأمينات الاجتماعية مر عبر مراحل عديدة من الزمن، ورغم وجود تأمين للأشخاص المسنين في العصر القديم عن طريق التكافل بينهم، إلا أن ظهور منظومة قانونية له كانت في ألمانيا على يد بسمارك، فكان السباق لوضع نظام يحكم هذا النوع من الضمان الاجتماعي، و كان لهذا النظام تأثير في نشأته و تطوره في الدول الأوروبية بدءا من فرنسا، حتى انتشر في جميع الدول الأوروبية، كما انتقل إلى أمريكا و آسيا وإفريقيا.

في هذا الفصل، قدمنا مفهوم مفصل للتأمينات الاجتماعية كما وضحنا أهميتها في توفير الحماية للأفراد من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، بالحديث عن المخاطر التي تغطيها الأخيرة وعن الجهود التي بذلتها الدولة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا وذلك من أجل ضمان حماية أفضل وأشمل للأفراد.

لكن وبعد دراسة الوضعية المالية لمختلف صناديق الضمان الاجتماعي، تبين أن هذه الأخيرة تعيش صعوبات مالية أصبحت تهدد بصفة جدية استمرارية إسداء منافع الضمان الاجتماعي لفائدة مواطنيها، أين ساهمت جملة من العوامل في تعميق أزمة هذه الصناديق نذكر أهمها: البطالة، شيخوخة السكان، سوق العمل الموازية... الخ. إن فرع التقاعد يشكل أكبر حصة في منظومة الضمان الاجتماعي، أي أن إصلاح هذه الأخيرة مرهون بإصلاح منظومة التقاعد، والذي يشكل محور دراستنا.

قمنا من خلال هذا الفصل بإعطاء مفهوم شامل لنظام التقاعد، طرق سيره ، أنواعه، أساليب تمويله ثم تطرقنا الى تقديم لمحة عن تطوره حيث أن نظام التقاعد في الجزائر كان موجودا في عهد الاستعمار الفرنسي، إلا أنه كان يطبق بصورة عنصرية، فلم يكن يشمل جميع الجزائريين، بل كان يمتد إلى البعض منهم فقط من يخدمهم، وبعد أن أخذت الجزائر استقلالها، استمرت العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية، إلى أن شرعت عدة قوانين في هذا المجال في سنوات السبعينات، لكن تعدد القوانين من جهة وصعوبة تطبيقها من جهة أخرى أدى بالمشروع إلى وضع قانون موحد سنة 1983.

في المبحث الأخير، قمنا بعرض أدوات إصلاح منظومة التقاعد التي يمكن تصنيفها إلى إصلاحات معلية لنظام التقاعد التوزيعي و إصلاحات هيكلية عن طريق إدخال نظام التقاعد الرسمية. ثم تناولنا تقديم محتوى النموذج المقترح من طرف البنك العالمي و نماذج تطبيقه و تطبيق مختلف أدوات الإصلاح في دول العالم.

الفصل الثاني:

دراسة تحليلية لنظام التقاعد في

الجزائر

تمهيد

أثناء الاحتلال، كان قانون التقاعد الفرنسي يطبق على العمال الجزائريين واستمر العمل به في الجزائر بعد الاستقلال، إلى غاية صدور القانون الخاص بالتقاعد سنة 1983 الذي وحد جميع أنظمة التقاعد.

بعد سنوات قليلة قام المشرع بتعديل القانون 83-12 بموجب الأمر رقم 97-13 الذي أحدث نظام التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.

لكن قوانين التقاعد المسبق و النسبي في ظل التحول الديمغرافي أدت إلى اختلال ميزانية صناديق التقاعد حيث عرف الصندوق الوطني للتقاعد CNR عجزا مزمنا منذ سنة 2013 و تزايدت حدته إلى يومنا هذا، حيث قدر هذا العجز ب 258 مليار دج سنة 2015.

مما دفع بالمشرع الجزائري إلى إحداث إصلاحات مست قانون التقاعد الوطني بإلغاء التقاعد النسبي عن طريق قانون تعديلي جديد بموجب القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 و يتم بموجبه إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن المؤسسين بموجب المادة رقم 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997.

لتسيير نظام التقاعد كان لابد من وضع صناديق خاصة بكل فئة كما فعل المشرع الجزائري (فئة الأجراء، فئة غير الأجراء) و هي تدرج ضمن أنظمة التقاعد العامة ، لكن بالإضافة إلى هذه الأنواع من التقاعد، وضع المشرع أنواعا أخرى تستفيد منها فئات خاصة حددها بموجب نصوص قانونية و هي أنظمة التقاعد الخاصة ببعض الفئات مثل فئة الإطارات العليا في الدولة و فئة العسكريين ، كما يتم تمويل هذه الصناديق وفق المعيار الذي اتخذته المشرع سواء بالاشتراكات التي يدفعها المنخرطين فيها أو بالإعانات التي تقدمها الدولة.

وقوفا عند هذه الأنواع لأنظمة التقاعد، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، فخصصنا المبحث الأول لدراسة أنظمة التقاعد العامة، ثم خصصنا المبحث الثاني لأنواع أخرى من التقاعد تطبق على فئات خاصة و

المبحث الثالث لدراسة مختلف إجراءات إصلاح أنظمة التقاعد الجزائري منذ 1983 الى يومنا هذا و ذلك وفق ما يلي:

- المبحث الأول: أنظمة التقاعد العامة.
- المبحث الثاني: أنظمة التقاعد الخاصة.
- المبحث الثالث: اصلاح أنظمة التقاعد الجزائري.
- المبحث الرابع: إصلاح أنظمة التقاعد في الجزائر من منظور الأنظمة متعددة الركائز.

المبحث الأول: أنظمة التقاعد العامة

نقصد بأنظمة التقاعد العامة تلك المطبقة على الأجراء و غير الأجراء، حيث تختلف هذه الأنظمة في شروطها سواء في شرط السن أو في شرط مدة العمل، أو في دفع الاشتراكات، تتمثل هذه الأنظمة في نظام التقاعد الكلي، نظام التقاعد المسبق، نظام التقاعد النسبي، ونظام التقاعد دون شرط السن، وباعتبار أن التقاعد النسبي ودون شرط السن استثناءين عن التقاعد الكلي نورد كل هذه الأنظمة تحت عنوان التقاعد الكلي.

المطلب الأول: نظام التقاعد الكلي

نتناول في هذا المطلب نظام التقاعد الكلي أو (العادي) ، فنقوم بشرح فكرة التقاعد عامة ، ثم نتطرق إلى شروط التقاعد الكلي.

مفهوم التقاعد الكلي

يعتبر التقاعد أو كما تطلق عليه بعض التشريعات اسم التأمين على الشيخوخة من بين الحقوق وأهمها التي اعترفت بها مختلف التشريعات باختلاف مذاهبها واتجاهاتها السياسية والاقتصادية للفئة العاملة من المجتمع.¹ يشمل معاش التقاعد حسب ما نص عليه القانون 83-12 على نوعين من المعاش، الأول هو الذي يمنح للعامل على أساس نشاطه، ويضاف إليه زيادة الزوج المكفول، يسمى المعاش المباشر، والثاني هو ذلك الذي يحول إلى من كان يتكفل بهم المتقاعد المتوفى أثناء حياته وهم الزوج الباقي على قيد الحياة، أبناء العامل المتوفى وأصوله² ، فيجب أن يكون أبناء العامل المكفولين أقل من 18 سنة.

ويعتبر مكفولين كذلك الأولاد البالغين أقل من 25 سنة الذين أبرم بشأهم عقد تمهين و يتقاضون أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني المضمون، و أيضا الأولاد البالغين أقل من 21 سنة إذا كانوا مازالوا يمارسون دراستهم، الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن، و كذلك البنات المكفولات إذا كان ليس لديهن دخل مهما كان سنهم، ويعتبر من الأصول أصول المؤمن له، أو أصول زوجته،

¹ بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، الجزائر، دار الخلدونية، 2010. ص268.

² المادة 5 من القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد السابق الذكر.

المكفولين عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد³. وقد حدد القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد ب 75 بالمائة من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون⁴.

1. شروط الإحالة على التقاعد الكلي

كي يكون للعامل الحق في الإحالة على التقاعد يجب أن يستوفي الشروط الضرورية التي تمكنه من ذلك، حيث تخضع هذه الشروط عامة في تحديدها مجموعة عوامل اقتصادية، اجتماعية وسياسية لدى كل دولة، وقد تختلف هذه العوامل في الدولة الواحدة من زمن لآخر بحسب المتغيرات الدولية والإقليمية⁵. حدد المشرع الجزائري شروط التقاعد العادي في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد في شرط السن و شرط المدة القانونية للعمل.

● شرط السن القانونية

حدد المشرع الجزائري سن الإحالة على التقاعد العادي ووضع استثناءات عديدة واردة عن هذا السن وهو ما سوف نتطرق إليه من خلال العنصرين التاليين.

● تحديد سن الإحالة على التقاعد العادي

بالرجوع إلى نص المادة السادسة في فقرتها الأولى من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد فإنه حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يبلغ 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة، أما بالنسبة

³ المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جوان 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ج.ر رقم 28 .

⁴ المادة 16 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب القانون 99-03 السابق الذكر.

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر الوطني المضمون على خلاف ذلك عرفه المشرع المغربي على أنه " :القيمة الدنيا المستحقة للأجير و الذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، و المساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وتط وير المقابلة ". عن بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني و الواقع العملي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران 2008، 2007 ص 107.

حدد المشرع مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون بموجب المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 11-407 مؤرخ في 29 نوفمبر 2011، ج.ر عدد 66 الصادرة في 4 ديسمبر 2011 ب 18000 دج للشهر. ثم حدد ب 20.000 دج شهريا بواسطة المرسوم الرئاسي رقم 21-137 المؤرخ في 7 أبريل 2021 و الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 20.000 دج شهريا، ج ر عدد 28 الصادرة في 14 أبريل 2021

⁵ ميمونة قويدر، نظام التقاعد في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 197

للعامل غير الأجراء حدد المشرع السن التي تخولهم الحق في معاش التقاعد ب 65 سنة بالنسبة للرجال، و 60 سنة بالنسبة للنساء.⁶

● الاستثناءات عن تحديد سن الإحالة على التقاعد

وضع المشرع استثناءات عن تحديد سن الإحالة على التقاعد في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد قبل تعديله ثم وضع استثناءات أخرى بعد تعديله بموجب الأمر 97-13. و بذلك يكون المشرع قد خص بعض الفئات امتياز التخفيض في سن الإحالة على التقاعد لاعتبارات خاصة حددها بموجب تلك النصوص.

- الاستثناءات المذكورة في القانون 83-12

- تستفيد المرأة من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاث سنوات إذا ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل.⁷
- تجدر الإشارة إلى أنه لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل، والذي ليس بإمكانه الاستفادة من معاش العجز بشرط أن لا تكون عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش تقل عن 15 سنة.
- كما أن العمال الذين يشتغلون في مناصب على قدر من الضرر يستفيدون من تخفيض في السن و يخفض السن القانونية للتقاعد أي 60 سنة بالنسبة للمجاهدين الذين شاركوا في الحرب التحريرية ب 5 سنوات، كذلك تخفض السن للذين أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بسنة عن كل نسبة عجز تساوي 10 بالمائة أو 6 أشهر عن كل نسبة 5 بالمائة.

- الاستثناءات التي وضعها المشرع بعد الإصلاحات الاقتصادية

فكر المشرع في طريقة لإيجاد حلول يمكن عن طريقها امتصاص و لو جزء من البطالة التي لطالما ظلت في الجزائر في تزايد مستمر، فوضع أنظمة جديدة في مجال التقاعد تختلف عن سابقتها بموجب الأمر 97-13 المعدل للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، حيث تسمح هذه الأنظمة بذهاب العامل على التقاعد قبل السن القانونية للإحالة

⁶ المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا

لحسابهم الخاص ج.ر. عدد 61 الصادرة في 18 نوفمبر 2015

⁷ مريم زيان، مرجع سابق، ص 45.

إليه، وذلك ما يسمح بخلق فرص عمل جديدة تسمح بتشغيل الأشخاص العاطلين عن العمل، تتمثل هذه الأنظمة في نظام التقاعد النسبي و نظام التقاعد دون شرط السن.

المطلب الثاني: نظام التقاعد النسبي

يمكن تعريف التقاعد النسبي على أنه، التقاعد الذي يطلب فيه العامل إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية، و التي تتمثل في 60 سنة، بشرط أن لا تقل مدة عمله عن 20 سنة. أول نص تشريعي أتى من خلاله المشرع بنظام التقاعد النسبي هو المرسوم التنفيذي رقم 95-119 حيث طبق هذا المرسوم على فئة معينة من العمال و هي فئة الإطارات العليا للدولة، لكن بمجيء الأمر 97-13 أصبح هذا النظام يطبق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء كانوا يعملون في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية.

تتمثل شروط التقاعد النسبي في بلوغ العامل 50 سنة إذا كان رجلا و 45 سنة إذا كانت امرأة، وتأدية مدة عمل فعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل 20 سنة على الأقل، وتخفض إلى 15 سنة بالنسبة للمرأة .

لا تتم الاستفادة من هذا النوع من التقاعد، إلا بطلب من العامل الأجير و لا تأخذ بعين الاعتبار تلك الإحالة المقررة من المستخدم بإرادته المنفردة.⁸

أما عن معاش التقاعد فيمنح للعامل بنسبة 50 بالمائة إذا أدى مدة عمل تساوي على الأقل 20 سنة، و تكون نسبة المعاش 62.5 بالمائة إذا أدى العامل مدة عمل تساوي 25 سنة.⁹

أولا: نظام التقاعد دون شرط السن

يمكن للعامل الأجير الاستفادة من معاش التقاعد دون استيفائه لشرط السن المعتمد في التقاعد العادي، إذا أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل، ويدخل في حساب 32 سنة الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل والبطالة، فترات

⁸ المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب القانون 97-13

⁹ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص276.

العطل القانونية المدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر، فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق، سنوات المساهمة. الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية.¹⁰

أما في التشريعات المقارنة فقد حدد المشرع الأردني سن استحقاق المؤمن عليه راتب الشيخوخة ب 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة¹¹ ..

كذلك حدد المشرع المغربي سن الإحالة على التقاعد ب 60 سنة بالنسبة للرجل والمرأة إلا أنه استثنى حالة واحدة وهي حالة عمال المناجم، حيث يحق لهؤلاء الذهاب على التقاعد ببلوغ سن 55 سنة، أي يخفض السن عند هؤلاء ب خمس سنوات، بشرط أن يبرروا عملهم داخل المناجم لمدة خمس سنوات. أما المشرع التونسي فقد حدد سن التقاعد ب 60 سنة سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص و 65 سنة بالنسبة للعمال غير الأجراء في القطاع الفلاحي أو غير الفلاحي، وقبل السن 60 سنة أي عند 55 سنة بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة والمضرة بالصحة¹².

أما المشرع المصري فقد ميز فيما يتعلق بسن الإحالة على التقاعد بين العقود غير المحددة المدة و العقود المحددة المدة، ففي حالة العقود غير المحددة المدة فإنه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن 60 سنة، أما في حالة العقود المحددة المدة و كانت مدة العقد تمتد إلى ما بعد بلوغ العامل سن 60 سنة، فلا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته ، و يمكن تخفيض السن المقررة للتقاعد أي 60 سنة بالنسبة للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة و الخطيرة، ويتم تحديد هذه الأعمال بقرار من رئيس الجمهورية بناء على ما يقترحه وزير التأمينات، و يجب على رئيس الجمهورية أن يحدد في قراره سن التقاعد لهذه الفئة من العمال و كذلك نسبة رفع الاشتراكات بما يغطي تخفيض السن.¹³

تجدر الإشارة إلى أنه في التشريع المصري إذا بلغ العامل سن التقاعد بعد استكمال المدة القانونية لاستحقاق المعاش فالعامل في هذه الحالة يمنح له معاش التقاعد، وإذا استمر في العمل بعد ذلك فله الحق في الجمع بين

¹⁰ المادة 6 مكرر من القانون نفسه

¹¹ سماح سالم. التشريعات الاجتماعية، منهاج الأخصائي الاجتماعي في ميادين الممارسة المهنية، الطبعة الأولى. الأردن: عالم الكتب الحديث، 2010. ص79.

¹² Hyam MALLAT. la sécurité sociale et les assurances sociales dans les paysarabes :(Afrique du nord, MOYEN-ORIENT. (bruylant et delta, 1999, pages 95-113.

¹³ أبو عمرو مصطفى أحمد. مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010، ص230

المعاش والأجر ولكن لا تحتسب مدة العمل الجديد في التأمين، فلا يدفع عنها اشتراكات و لا يتحصل على معاش عن هذه المدة.¹⁴

أما في التشريع الفرنسي فالسن التي تخول الحق في التقاعد محددة ب 60 سنة بالنسبة للمؤمنين المولودين قبل أول جويلية 1951 طبقا للقانون المؤرخ في 9 نوفمبر 2010 ، أما الأشخاص الذين لا تتوفر فيهم المدة القانونية للعمل فقد حددها المشرع ب 67 سنة، فيستطيع هؤلاء التقاعد حتى و إن لم يستوفوا المدة القانونية للعمل¹⁵.

شرط المدة القانونية للعمل

إضافة إلى وجوب توفر شرط السن في العامل للحصول على معاش التقاعد، يجب أن يتوفر شرط آخر وهو شرط المدة القانونية للعمل، والتي حددها المشرع ب 15 سنة على الأقل من العمل.

والملاحظ أن المشرع في القانون المتعلق بالتقاعد استوجب أن يتوفر الشرطين مع بعضهما، أي شرط السن و شرط المدة القانونية للعمل، ويفهم ذلك من عبارته " :تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين ..."¹⁶.

كما يجب الإشارة إلى أنه في حالة ما إذا تخلف شرط مدة العمل أي 15 سنة، تضاف خمس سنوات إلى المدة المنصوص عليها في الشرط الأول¹⁷. فيفهم من هذه العبارة أنه إذا عمل العامل مدة تقل عن 15 سنة، تضاف خمس سنوات إلى شرط السن لتصل إلى 65 سنة¹⁸ أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فنص المشرع من خلال المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص على أن الشخص غير الأجير الذي بلغ سن التقاعد ولا يستوفي شرط مدة العمل والاشتراكات، يمكنه الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 5 سنوات¹⁹.

¹⁴ محمد حسين منصور. قانون التأمين الاجتماعي. مصر: دون دار نشر، 1997، ص136.

BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, droit social, Francis Lefebvre, paris, 2012, 2013, p 160, 161.¹⁵

المادة 6 من القانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر رقم 13-97

¹⁷ مصطفى قويدري ، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010، ص240.

¹⁸ المادة 10 من القانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد.

¹⁹ تنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص على انه: " الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص و بلغ سن التقاعد كما هي محددة في المادة 9 أعلاه، و لا يستوفي شروط

تدخل في حساب مدة العمل أي فترات العمل، الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل و البطالة²⁰ ، وأيضا كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض حينما يستنفذ المؤمن له حقوقه في التعويض بشرط أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بعجزه البدني الذي يعيقه عن مواصلة العمل أو استئنافه، كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته خمسون بالمائة على الأقل، وأيضا. الفترة التي أدى فيها المؤمن له التزامات الخدمة الوطنية، و كذا كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة²¹

تعتبر كذلك فترات عمل العطل القانونية المدفوعة الأجر مثل العطلة الأسبوعية، والتي تقدر حسب القانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل بيوم كامل في الأسبوع، و تكون في ظروف العمل العادية يوم الجمعة²² ، وكذلك العطلة السنوية التي تقدر ب ثلاثين (30) يوما، أي يومين و نصف يوم عن كل شهر عمل، كما يستفيد عمال الجنوب من عطلة إضافية، لا يمكن أن تقل عن عشرة أيام (10) في السنة، و هذا ما نصت عليه المادة 42 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وكذلك تعتبر في حكم فترات عمل الأعياد الدينية كعيد الفطر وعيد الأضحى، الأعياد الوطنية كأول نوفمبر يوم اندلاع الثورة التحريرية والخامس من شهر جويلية عيد استقلال الجزائر... الخ.

بالإضافة إلى هذه العطل التي تحسب فترات عمل، هناك فترات أخرى اعتبرها المشرع عطل مدفوعة الأجر و التي سنها المشرع في القانون المنظم لعلاقات العمل، و التي تتمثل في المدة التي يقضيها العامل من أجل تأديته لمهام مرتبط بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي في حالة سماح المستخدم بذلك، وكذلك المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية، في حالة حدوث حدث من الأحداث العائلية كزواج العامل

العمل و الاشتراك المطلوبة بمقتضى التشريع و التنظيم المعمول بهما يمكنه الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين حدود خمس (5) سنوات مقابل دفع اشتراكات تعويض حسب الكيفيات الآتية:

- خمس (5) سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ خمسا و ستين (65) سنة،
- أربع (4) سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ ستا و ستين (66) سنة،
- ثلاث (3) سنوات على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ سبعا و ستين (67) سنة،
- سنتان (2) على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ ثمان و ستين (68) سنة،
- سنة واحدة (1) على الأكثر إذا كان الشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص يبلغ تسعا و ستين (69) سنة.

تعادل نسبة اشتراك التعويض قسط الاشتراك المخصص للتقاعد.

يتشكل الأساس المعتمد كقاعدة لحساب اشتراك التعويض من أساس الاشتراك المصرح به في السنة الأخيرة من النشاط

²⁰ المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ، المعدلة بموجب الأمر رقم 97-13

²¹ المادة 11 مكرر من القانون نفسه

²² المادة 33 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السابق الذكر.

وولادة مولود له أو زواج أحد فروع، و أيضا في حالة وفاة زوج العامل أو أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة له أو لزوج، وتقدر عطلة العامل في كل هذه الحالات ب ثلاث (03) أيام، كما نص المشرع كذلك على حالة تأدية العامل لفريضة الحج و تكون مرة واحدة خلال حياته المهنية.²³

تعتبر في حكم فترات عمل الفترات التي استفاد فيها العامل من معاش التقاعد المسبق و يفهم ذلك من خلال قراءة المادة 20 من المرسوم التشريعي 94 المتعلق بالتقاعد المسبق²⁴ ، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية²⁵ ، وتحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني بضعف مدتها ، و يأخذ بعين الاعتبار الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي.²⁶

نلاحظ من خلال استقراء المادتين 6 مكرر من القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر 13-97 ، والمادة 11 من نفس القانون أن هناك إعادة لبعض الفقرات، ففي الفقرة الأولى من المادة 6 مكرر اعتبر المشرع في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات بعنوان التأمين على المرض و الأمومة وحوادث العمل و البطالة، وهي نفس الفقرة الأولى و السابعة من المادة 11، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر المنصوص عليها في المادة 6 مكرر نص عليها المشرع كذلك في الفقرة الرابعة من المادة 11 ، فترات الاستفادة من التقاعد المسبق منصوص عليها في المادة 6 .مكرر و منصوص عليها في الفقرة الثامنة من المادة 11

نستنتج من خلال كل هذا أن الحالات المنصوص عليها في المادة 11 وغير منصوص عليها في المادة 6 مكرر لا تدخل في حساب 32 سنة، أي في التقاعد دون شرط السن ومثال ذلك الفترة التي أدى فيها العامل واجب الخدمة الوطنية²⁷.

من خلال هذه الدراسة نتوصل إلى أنه يجب على العامل الذي يريد الاستفادة من معاش التقاعد أن يستوفي الشرطين السابقين من شرط السن و شرط المدة القانونية للعمل، لكن بالإضافة إلى هذين الشرطين يجب على

²³ المادة 54 من القانون نفسه.

²⁴ تنص المادة 20/1 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر، على ما يلي " تعد فترات دفع معاش التقاعد المسبق فترات عمل مأجور... "

²⁵ المادة 6 مكرر من القانون رقم 12-83

²⁶ المادة 22 من القانون رقم 12-83

²⁷ Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Guide de procédures de liquidation des retraites, caisse nationale des retraites(CNR), décembre, 2008, p10.

العامل كذلك أن يكون قد دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل²⁸ ، فإذا عمل العامل لمدة معينة ولم يدفع خلالها الاشتراكات المطلوبة سواء الحصة التي يدفعها العامل أو تلك التي يدفعها صاحب العمل، فهذه المدة لا تدخل لاستيفاء معاش التقاعد لعدم توفر شروط الحق في التقاعد، إلا أنه في حالة ما إذا كان العامل بلغ سن التقاعد، و لم يستوف شرط مدة العمل ودفع الاشتراكات المطلوبة، ففي هذه الحالة يمكن للعامل أن يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود خمس سنوات، ولكن بشرط أن يدفع المستخدم اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية، حيث يقدر الاشتراك التعويضي باثني عشر (12) اشتراكا شهريا عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي وتعادل المساهمة الجزافية ثلاث (3) مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي، ويجب أن يكون العامل ينتمي إلى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل.²⁹

أما في التشريعات المقارنة فالمشرع البحريني اشترط بالإضافة إلى توفر شرط السن القانونية للإحالة على التقاعد، أن يقوم العامل بدفع اشتراكات تعادل 180 شهرا على الأقل، أو 240 شهرا قبل سن 60 سنة، أو 120 شهرا بعد سن 60 سنة مع دفع 35 شهرا متتالية على الأقل خلال الخمس السنوات الأخيرة التالية للإحالة على التقاعد³⁰ . أما المشرع المغربي بالإضافة إلى أنه استلزم توفر العامل على شرط السن القانونية التي تقدر ب ستين سنة، و 55 سنة بالنسبة لعمال المناجم، استلزم كذلك تبرير العامل 3240 يوم على الأقل من التأمين.

أما في المملكة العربية السعودية للاستفادة من تأمين الشيخوخة يجب على المؤمن أن يكون محققا لشروط محددة و تتمثل في بلوغ العامل ستين سنة من العمر و تسديد اشتراكات عن 180 شهرا على الأقل أو تسديد 120 شهرا منهم 36 شهرا خلال الخمس سنوات التي تسبق مباشرة تاريخ التقاعد أو تسديد اشتراكات عن 60 شهرا متتالية تسبق مباشرة تاريخ التقاعد³¹ .

تطرح إشكالية مهمة فيما يخص المدة القانونية للعمل، فهل يمكن تمديد هذه المدة للعامل عند بلوغه سن التقاعد القانونية لضرورة المصلحة؟ و كذا تطرح إشكالية أخرى فيما يخص الإحالة على التقاعد، فمن يقوم بإحالة العامل على التقاعد، هل للمستخدم الحق في إحالة العامل على التقاعد بتوفره على الشروط الضرورية في التقاعد العادي؟ وهل يجب استيفاء شروط معينة قبل إحالة العامل على التقاعد؟

²⁸ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص272.

²⁹ المادة 10 من القانون رقم 83-12

³⁰ Hyam MALLAT, op.cit, p53.

³¹ Hyam MALLAT, op, cit, p124.

نلاحظ من خلال استقراء القانون المتعلق بالتقاعد أن المشرع لم يتطرق إلى مسألة إمكانية تمديد المدة القانونية للعمل في حالة بلوغ العامل سن التقاعد لضرورة المصلحة، إلا أن الاتفاقيات الجماعية في العديد من المؤسسات لم تحمل عند التطرق لحق العمال في الضمان الاجتماعي والتقاعد إمكانية التمديد في هذه الحالة، وفق ما تقضي به الأنظمة الداخلية، و نذكر على سبيل المثال المادة 315 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك³².

أما فيما يخص الإحالة على التقاعد، فالقانون المتعلق بالتقاعد رقم 83-12 في مادته العاشرة نص على أنه إذا استوفى العامل الشروط الضرورية، من شرط السن و شرط المدة القانونية للعمل، فله الحق في الإحالة على التقاعد³³.

نلاحظ من خلال استقراء القانون 83-12 أن هذه المادة هي المادة الوحيدة التي نص فيها المشرع عن الإحالة على التقاعد، إلا أن ما نلاحظه أنها لم تبين أن رب العمل هو من يقوم بإحالة العامل على التقاعد، فلا نجد من خلال النص عبارة دالة على ذلك.

لكن بالعودة إلى المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية في مادته التاسعة والعشرين نجد أن المشرع نص على قدرة المستخدم في إحالة العامل على التقاعد في حالة استيفائه للشروط القانونية اللازمة³⁴، وهي المادة الوحيدة التي نصت على ذلك بنص صريح³⁵.

تجدر الإشارة إلى أن إحالة العامل على التقاعد لا تستدعي التسيب و إنما يجب على المستخدم احترام شرط السن القانونية ومدة العمل فقط، وإلا اعتبر الإجراء تسريح³⁶، ففي حالة استيفاء العامل للشروط القانونية من شرط السن و شرط العمل فإنه يحق للمستخدم إحالته على التقاعد، ولا يعد انتهاء علاقة العمل في هذه الحالة تسريحا تعسفيا، و تأكيدا لذلك، فقد جاء في قرار للمحكمة العليا في القضية رقم 338036 أن: حيث يتبين من الحكم المطعون فيه أن المطعون ضده رفض مقرر إحالته على التقاعد والذي استجاب له قاضي الدرجة الأولى

³² سليمان أحمية. قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري و المقارن (القانون الاتفاقي). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2000، ص2.

³³ تنص المادة 10 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر، على أنه: "للعامل الذي يستوفي الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و 6 مكرر و 7 و 8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد..."

³⁴ تنص المادة 01/29 المرسوم التشريعي رقم 94/09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، السابق الذكر، على ما يلي: " يتعين على كل مستخدم أن يحيل على التقاعد الأجير الذي يستوفي الشروط القانونية اللازمة للمطالبة بمعاش التقاعد

³⁵ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE , *droit du travail, tom1*. Algérie: office des publications universitaires.2009 ,p280.

³⁶ عطاء الله بوحميده. التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته و آثاره ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص88.

بالغاء مقرر إنهاء علاقة العمل المتخذ من الهيئة المستخدمة و أمر من جديد بإعادة إدراجه في منصب عمله الأصلي وإلزام الصندوق الوطني للتقاعد بوقف سريان مفعول قرار الإحالة على التقاعد المبلغ للمطعون ضده بتاريخ 28 ماي 2001 بدعوى أن الهيئة المستخدمة الطاعنة حاليا أخطأت تطبيق أحكام المادة 10 من القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد والمادة 166 من الاتفاقية الجماعية لما أنهت علاقة العمل التي تربطها مع المطعون ضده وإحالاته على التقاعد دون تبيغه بقرار الاستفادة من منحة التقاعد. في حين أن المادة 10 من القانون 12-83 المشار إليها أعلاه حتى و إن كانت تحمي العامل المحال على التقاعد وذلك بإقرارها على استلامه منحة التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد قبل تبيغه قرار الإحالة على التقاعد فإنها لا تعطيه أي حق في البقاء في منصب عمله و الاستمرار فيه إذا قرر المستخدم إنهاء علاقة العمل طبقا للمادة 66 من القانون 11-90

إذا توافرت شروط التقاعد في العامل، أما في حالة ما إذا كان رفض الإحالة كانت من طرف العامل بالرغم من توفر الشروط القانونية لإحالاته على التقاعد، فيتحمل في هذه الحالة مسؤولية ذلك، ولا يمكنه على الإطلاق الاستفادة من المادة 10 من القانون رقم 12-83 ولا المادة 166 من الاتفاقية الجماعية ولا من الحق في المطالبة بالاستمرار في عمله، وبذلك يكون قاضي الدرجة الأولى أخطأ لما ألقى مقرر الهيئة المستخدمة، ذلك أن إنهاء علاقة العمل بسبب الإحالة على التقاعد لا يمكن أن تكون تسريحا تعسفيا³⁷.

كما تجدر الإشارة إلى أن رب العمل لا يستطيع إحالة العامل على التقاعد قبل تبيغ قرار منح المعاش³⁸ كما نصت عليه المادة 10 من القانون المتعلق بالتقاعد، و كذلك إشعار الصندوق الوطني للتقاعد، وهو إجراء إلزامي يفترض على الإدارة القيام به، ويجب على صندوق التقاعد اتخاذ قراره في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ إيداع طلب الإحالة على التقاعد وذلك إما بإجراء تصفية معاش أو منحة التقاعد و إما بإشعار بالرفض مع تبيان طرق الطعن، و يبعث الصندوق الوطني للتقاعد بناء على طلب من المستخدم بصورة من الإشعار بقراره قبل نهاية أجل ثلاثة أشهر و يجب على المستخدم أن يبلغ العامل بهذا الإشعار فور وصوله، فلا بد على المستخدم أن يقوم بكافة الإجراءات الضرورية لكي يتحصل العامل على الحصة الأولى من معاش التقاعد وهو شرط أساسي و الغرض منه هو جعل للعامل مورد بين التاريخ الذي انتهت فيه خدمته و توقف أجره وتاريخ استلامه لأول مبلغ لمعاش التقاعد³⁹، جاء في هذا الصدد عن المحكمة العليا في القضية رقم 100001، عن (م أ

³⁷ قضية رقم 338036، بتاريخ 07/06/2006 مجلة المحكمة العليا، الجزائر، العدد 01، لسنة 2006

³⁸ زيان مرهم، مرجع سابق، ص 55.

³⁹ أمال بن رجدة. حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري. الجزائر: منشورات بيرقي، 2010، ص 92.

(ضد الشركة الوطنية للنقل البري، حيث قامت الشركة بإحالة الطاعن على التقاعد، فتوصلت المحكمة العليا في قرارها على أن هذا الإجراء يتطلب شروط وضعها المشرع على عاتق الجهة المستخدمة، وفي هذه القضية فإن المدعى عليها لم تتخذ الإجراءات القانونية من أجل إحالة العامل على التقاعد، وذلك بتصفية وضعيته الإدارية والمالية وتقديم الملف إلى الصندوق الوطني للمعاشات، فشرعت فقط بإيقاف دفع مرتبه، وهذا مخالف لنص المادة 10 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، فإذا كان من حقها أن تحيله على التقاعد فيجب عليها كذلك أن تحترم الإجراءات القانونية في هذه المادة⁴⁰

ثانيا: نظام التقاعد المسبق

في بداية التسعينات، نظرا لأن المؤسسات الاقتصادية كانت في صعوبات مالية، استحدث المشرع صيغة التقاعد المسبق و جعلها من بين الحلول التي عن طريقها يتم امتصاص البطالة و إنعاش الاقتصاد، وهذا ما فرضته حتمية إتباع الجزائر منهج اقتصاد السوق.

• تعريف التقاعد المسبق ومجال تطبيقه

جاء هذا النظام الجديد للتقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10⁴¹ والذي جاء تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-09⁴²

• تعريف التقاعد المسبق

من خلال استقراء المرسوم التشريعي 94-10 نلاحظ أن المشرع لم يعرف التقاعد المسبق، لكن يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادة الأولى والثانية منه حيث تنص المادة الأولى "يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية، للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و 6 و 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 و المذكور أعلاه " .

⁴⁰ قضية رقم 100001 ، (م أ) □ الشركة الوطنية للنقل البري، بتاريخ 11/10/1993

⁴¹ المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر

⁴² المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية

تنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه " :تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم .يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجزاء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص."

يقصد بالتقاعد المسبق توقف الأجير عن العمل قبل بلوغه الحد الزمني المقرر للتقاعد القانوني، و يطبق على الأجراء المقصودين بالصرف الاقتصادي⁴³، و نحن نفضل أن نعرف التقاعد المسبق كما يلي :إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد، بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد العادي، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة، ويمكن أن تمتد هذه الأحكام إلى أجزاء المؤسسات و الإدارات العمومية .

نستنتج من خلال المادتين، أن سن العامل الأجير تخفض مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة للرجل، و 45 سنة بالنسبة للمرأة، ولا تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي، وفي إطار إما تقليص عدد العمال، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

تنقسم الأسباب الاقتصادية إلى أسباب اقتصادية ظرفية، وهي تلك الأسباب التي تنتج عن قوة خارجية عن إرادة المستخدم⁴⁴، وتتمثل هذه الأخيرة في الأزمات الاقتصادية التي تحدث على المستوى العالمي أو فقط على المستوى الوطني، ومثال عن الأزمات العالمية غلاء أسعار بعض المواد والسلع التي لا تستطيع المؤسسات الاقتصادية شراءها بأسعار باهظة لأنها تفوق قدرة هذه المؤسسات⁴⁵، فتلجأ بالمقابل إلى تقليص عدد عمالها أو التوقف عن نشاطها، و الأزمات الوطنية مثل تلك التي عرفتھا الجزائر، كإخفاض سعر البترول، وإخفاض قيمة العملة الجزائرية وهي الدينار، مقارنة بالعملات العالمية كالأورو والدولار.

يتمثل النوع الآخر للأسباب الاقتصادية هي تلك التي تخرج عن النوع الأول مما يعني أن هذه الأسباب لم تقع لأسباب خارجية عن إرادة المستخدم، و إنما هي تلك الناتجة عن إعادة تنظيم العمل في المؤسسة و هيكلته، إما

⁴³ محمد رياض دغمان. النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى. لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، 2015، ص2.

⁴⁴ سليمان أحمية.، مرجع سابق، ص368.

⁴⁵ مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 248

باتخاذ عدة مؤسسات و جعلها في مؤسسة واحدة، أو في حالة تزويد مؤسسة ما بآلات حديثة و متطورة ذات تكنولوجيا عالية⁴⁶ ، مما يجعل المؤسسات الاقتصادية مضطرة إلى الاستغناء عن عدد من العمال إما لأنها لم تصبح بحاجة إلى هذا العدد من العمال بعد دمج عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة و بالتالي تحتاج إلى عدد عمال أقل، أو لأن وسائل و آلات ذات تكنولوجيا رقيقة تنتج بكمية كبيرة مما يؤدي بالمؤسسة إلى الاستغناء عن العديد من عمالها. فنتجت عن الإصلاحات الاقتصادية التي اتخذتها الدولة الجزائرية منذ سنة 1990 إصلاحات في المنظومة القانونية تهدف كلها إلى مرونة أكبر في سوق العمل، بالإضافة إلى اتخاذها عدة إجراءات للتخفيف من الآثار السلبية التي أفرزتها هذه الإصلاحات على العمل والدخل و البطالة.

بهدف إعطاء الحرية أكثر لأرباب العمل في مجال التوظيف و التسريح و اللجوء إلى العقود محددة المدة ألغى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، القانون العام للعامل، و بهدف حماية العمال الأجراء تم إنشاء صندوق التأمين على البطالة في سنة 1994 وكذلك نظام التقاعد المسبق، فأدى تطبيق كل هذه الإجراءات إلى إعادة هيكلة 1500 مؤسسة اقتصادية من سنة 1995 إلى 1999، فتم تقليص حوالي 212960 منصب عمل لأسباب اقتصادية منذ تطبيق المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، و إلى غاية السادس الأول من سنة 1998 بلغ عدد الذين أحيلوا على التأمين على البطالة حوالي 174742 عاملا، و بلغ عدد العمال الذين أحيلوا على التقاعد المسبق حوالي 3821 عاملا⁴⁷ تجدر الإشارة إلى أن القطاعات التي مستها هذه الإجراءات خاصة نجد قطاع البناء والأشغال العمومية والسكن، قطاع الخدمات، وكذلك القطاع الصناعي.

أما عن المشرع المصري فقد نص في قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 في الفقرة الثانية من المادة 209 على أنه : "...يحظر على صاحب العمل وقف العمل كليا أو جزئيا، إلا إذا كان مضطرا لذلك لأسباب جدية..." نلاحظ أن المشرع المصري لم يبين أنواع الأسباب التي يضطر المستخدم وقف العمل من أجلها، هل لأسباب اقتصادية، تقنية، تنظيمية... بل اكتفى المشرع أن تكون الأسباب جدية. ثم صدر قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، أين انتقلت مصر في هذه المرحلة من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، وعرفت هذه المرحلة إعادة هيكلة الكثير من المنشأة، فنصت المادة 107 من هذا القانون على أنه " :يصدر قرار من رئيس الوزراء بتشكيل

⁴⁶ سليمان احمية، 1998، مرجع سابق.ص15.

⁴⁷ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي -لجنة التقييم- تقرير حول الظروف الاقتصادي و الاجتماعي للسداسي الأول لسنة 1998 الدورة 12 ، ص 90 إلى 92 عن: بن عزوز بن صابر، هل الذهاب الإرادي يمس مبدأ الحفاظ على الشغل، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، التشريعات الاجتماعية: مسألة التشغيل، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2001، ص21

لجنة للبت في طلبات المنشآت لوقف العمل كلياً أو جزئياً، أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها، بما قد يمس حجم العمالة "... نلاحظ من خلال هذه المادة كذلك أن المشرع لم يبين نوع الأسباب التي يمكن للمنشآت أن تستند إليها في طلباتها لوقف العمل كلياً أو جزئياً.

ثم جاء القانون المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003⁴⁸ الذي أتى بأحكام أكثر تفصيلاً يقوم على عدة أسس من بينها: الإقرار لصاحب العمل بالحق في الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة، أو تقليص حجمها لضرورات اقتصادية، بما قد يمس حجم العمالة بها، بعد حصوله على موافقة مسبقة، بعد تقديمه لطلب إلى لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء.⁴⁹

• مجال تطبيق التقاعد المسبق

من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق يمكن استخلاص الفئات العمالية المعنية بالتقاعد المسبق و التي تتمثل في: العمال الأجراء حيث تنص المادة 2 منه على أنه "تطبق أحكام هذا المرسوم على جميع أجراء القطاع..." لم يكتف المشرع الجزائري بتطبيق التقاعد المسبق على الأجراء في القطاع الاقتصادي، بل وسعه أكثر من ذلك سنة 1998، ليطبق حتى على موظفي المؤسسات والإدارات العمومية، بنفس الشروط المطبقة على الأجراء في القطاع الاقتصادي.⁵⁰

استثنى المشرع من تطبيق أحكام نظام التقاعد المسبق بموجب المادتين 3 و 4 من المرسوم المتعلق به، مجموعة من الفئات المتمثلة في الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب التقلبات المناخية أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية، وكذلك الأجراء ذوي عقد عمل محدد المدة، والعاملون لحسابهم الخاص والعمال الموسميون والعمال في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة.⁵¹

⁴⁸ قانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج.ر. عدد 14 الصادرة في 7 أبريل 2003

⁴⁹ يوسف إلباس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و مذهب اقتصاد السوق، الطبعة الأولى. مصر: دار وائل للنشر، 2006. ص 145.

⁵⁰ مرسوم تنفيذي رقم 317/98 مؤرخ في 3 أكتوبر سنة 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر. عدد 74 الصادرة في 05 أكتوبر 1998

⁵¹ فطة معاشو نبالي، زالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008. ص 14.

● شروط التقاعد المسبق

وضع المشرع الجزائري للاستفادة من نظام التقاعد المسبق شروطا خاصة بالعامل الأجير سوف نتطرق إليها في العنصر الأول ثم شروطا خاصة بالمستخدم نتطرق إليها في العنصر الثاني

○ الشروط الخاصة بالعامل الأجير

بالإضافة إلى وجوب أن يكون العامل أجيرا كما سبقنا ذكره، استلزم المشرع أن يبلغ العامل خمسين سنة (50) إذا كان ذكرا وخمسة و أربعين (45) سنة على الأقل إذا كانت أنثى، و أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد تقدر بعشرين (20) سنة على الأقل، و أن يكون العامل قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة لا تقل عن عشر (10) سنوات . بصفة كاملة خاصة السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق⁵² كما يشترط المشرع لإحالة العامل على التقاعد المسبق أن يرد اسمه في قائمة العمال موضوع التسريح لأسباب اقتصادية سواء للتقليص من عدد العمال أو توقف المستخدم قانونيا عن العمل.⁵³

وهذه القائمة يجب أن تكون مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليميا⁵⁴ وأن لا يكون العامل قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.⁵⁵

أما عن مدة التسييق فإنه تخفض السن للإحالة على التقاعد المسبق بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد و هذا حسب ما نصت عليه المادة 6 من المرسوم التشريعي 10-94 المتعلق بالتقاعد المسبق وذلك على النحو التالي: 5 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 20 سنة على الأقل، 6 سنوات لعدد يساوي أو أكثر من 22 سنة ، 7 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 24 سنة ، 8 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 26 سنة ، 9 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 28 سنة ، 10 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 29 سنة.

⁵². المادة 7/1 و 2 من المرسوم التشريعي رقم 10-94 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر

⁵³ المادة 3/7 من المرسوم نفسه

⁵⁴ Ministère de Travail et de la Protection Sociale, caisse nationale des retraites (CNR), retraite anticipée (ce que vous devez savoir), juillet, 1994 .

⁵⁵ المادة 3/7 من المرسوم التشريعي 10-94.

نلاحظ من خلال هذه المادة أن مدة التسييق تتراوح ما بين خمس سنوات و عشر سنوات قبل السن المحددة في التقاعد العادي كما درسناه سابقا و التي تتمثل في 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء.⁵⁶

○ الشروط الخاصة بالمستخدم

تخضع إحالة الأجراء المحالين على التقاعد المسبق بدفع المستخدم مساهمة جزافية مسبقا لتحويل الحقوق، تحسب على أساس عدد سنوات التسييق و ذلك على النحو التالي: 13 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسييق يقل عن 5 سنوات، 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد السنوات يساوي أو يفوق 5 سنوات، 19 شهرا إذا كان يساوي أو يفوق 8 سنوات.

يتكون أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك بالضمان الاجتماعي خلا 12 شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد، ويتم دفع هذه المساهمة الجزافية إلى الصندوق الوطني للمعاشات حيث يدفع المستخدم شهرين (02) من أجر العامل المعني على سبيل التسييق، وفي حالة الضرورة و بطلب من المستخدم فإنه يمكن إعداد رزنامة لآجال دفع البقية، و يجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات و المستخدمين⁵⁷. تتوفر جميع هذه الشروط فإن الصندوق الوطني للتقاعد يصدر قرار إحالة العامل الأجير على التقاعد المسبق و يمنح للعامل معاش التقاعد المسبق.

يخضع معاش التقاعد المسبق من حيث طريقة حساب النسب والمعاش و دورية دفعها إلى نفس طريقة حساب التقاعد العادي على أن يتم إنقاص 1 بالمائة عن كل سنة تسييق، وعند انتهاء فترة التسييق، يحال المستفيد على التقاعد و يحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد .الذي تضاف إليه سنوات التسييق⁵⁸

يجب الإشارة إلى أنه قد يفضل بعض العمال طلب الإحالة على التقاعد المسبق، وقد يلجأ إليها المستخدم⁵⁹ ، في هذه الحالة إذا قام المستخدم بإحالة العامل على التقاعد المسبق دون موافقة العامل على ذلك فيحق لهذا الأخير إتباع الإجراءات العادية ، و بالتالي يمكن له استئناف الحكم، حيث جاء في قرار للمحكمة العليا في هذا الشأن بأن المطعون ضده أقام دعوى ترمي إلى المطالبة بإلغاء قرار إحالته على التقاعد المسبق ، و إفادته بالتقاعد العادي،

⁵⁶ بن صابر، بن عزوز، مرجع سابق، ص 274.

⁵⁷المادتين 8 و 9 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق

⁵⁸المادتين 15 و 17 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق، السابق الذكر.

⁵⁹ مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 24.

مع تعويض ماليا على أساس المادة 124 من القانون المدني الجزائريين ، وليس على أساس أحكام قانون العمل ، وعليه فإن الدعوى التي أقامها العامل لا تدخل ضمن حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة 04-73 من القانون 29-91 الصادر في 21 ديسمبر 1991 أو المادة 21 من القانون 04-90 المؤرخ في 06 فبرفي 1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية ، وعليه توصلت المحكمة العليا في قرارها أن الحكم الفاصل في هذه الدعوى هو حكم ابتدائي قابل للطعن بالاستئناف.⁶⁰

ثالثا: تقييم نظام التقاعد المسبق

طبق نظام التقاعد المسبق بطريقة حتمية على عمال المؤسسات الاقتصادية في ظل الظروف التي عرفتها الجزائر كإجراء وقائي للتقليل من البطالة و التكفل بالعمال المسرحون لأسباب اقتصادية، لكن لم يمنع تطبيق هذا النظام من ظهور آثار سلبية و هذا ما نراه من خلال هذا الفرع، حيث نبين ايجابياته ثم سلبياته.

• ايجابيات نظام التقاعد المسبق

إن من أهم الايجابيات التي نتجت عن تطبيق التقاعد المسبق هو حماية العامل من التسريح دون توفيره دخل يستطيع من خلاله سد حاجاته ، ما دام يحرم من الأجر الذي كان يتقاضاه خلال حياته المهنية، و ذلك لانتهاء علاقة العمل بينه و بين المستخدم، حيث يستفيد المتقاعدون في هذه الحالة من منحة لا تقل في كل الأحوال عن 75 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، و لا يمكن أن تفوق عن نسبة 80 بالمائة من الراتب الشهري، كما أن من ايجابيات هذا النظام أنه عند انتهاء مدة التسبيق يحال العامل على التقاعد العادي و يحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق، حيث تعتبر الفترات التي تلقى فيها العامل معاش التقاعد المسبق فترات عمل، كما يمكن للعامل مباشرة عمل جديد لتضاف مدة العمل السابقة إلى مدة العمل الجديدة حتى يستوفي شروط التقاعد التي تسمح له الاستفادة من معاش التقاعد الكامل، ولكن بشرط إعلان العمل الجديد كي يوقف الصندوق الوطني للتقاعد معاش التقاعد المسبق.

⁶⁰ قضية رقم 24279 بتاريخ 2001/02/14، المجلة القضائية العدد الثاني، لسنة 2002

كما يتمتع المحالون على التقاعد المسبق بعدة حقوق تتمثل في الحق في الزيادة الشهرية عن الزوج المكفول يحدد مبلغها بنسبة 12.5 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، كما يتم الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين على المرض، الأداءات العائلية، و كذلك رأسمال الوفاة و المعاش المنقول⁶¹

نشير إلى أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية، أجمعت على منح العمال المحالين على التقاعد منحة يطلق عليها اسم منحة أو علاوة نهاية الخدمة، تختلف القيمة المالية لهذه الأخيرة بحسب سنوات العمل المؤداة من طرف العامل، و في التقاعد المسبق ما دام يشترط من العامل تأدية مدة عمل لا تقل عن عشرين سنة، فإن بعض الاتفاقيات حددت هذه العلاوة ب 8 أشهر للذين وصلت مدة عملهم 20 سنة، و في حدود 10 أشهر للذين تجاوزت مدة عملهم 20 سنة و هناك بعض الاتفاقيات من حددت هذه العلاوة ب 15 شهر في هذه الحالة، واتفاقيات أخرى حددتها ب 12 شهر اذا تجاوزت مدة عملهم 30 سنة.⁶²

كذلك من إيجابيات نظام التقاعد المسبق هو المرونة في شروط التقاعد حيث يمكن للعامل الأجير الذهاب إلى التقاعد عند سن 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة، و هذا بالنسبة للعمال الذين يرغبون في الذهاب إلى التقاعد.

• سلبيات التقاعد المسبق

رغم الهدف الإيجابي الذي وجد من أجله نظام التقاعد المسبق، إلا أن هذا لم يمنع من إفراز آثار سلبية عنه و التي تتمثل في مفاجأة العامل بإحالته على التقاعد، فالكثير من العمال لا يريد الذهاب إلى التقاعد حتى بتوفره على شروط الإحالة على التقاعد العادي، لأنه غالباً ما يملون في حالة بقائهم دون عمل، و خاصة أن التقاعد المسبق لا يأتي بإرادته، كما أن التقاعد المسبق يؤدي إلى خسارة المؤسسة للعمال ذوي الخبرة في العمل، فيعد خسارة للاقتصاد الوطني بخروجها من العمل مبكراً⁶³.

⁶¹المواد 17،18،19 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق.

⁶² بن عزوز بن صابر. الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى. عمان،: دار الحامد، 2011.ص300.

⁶³ مريم زيان، مرجع سابق، ص65.

إن قلة المعاش الذي يتقاضاه المتقاعد و عدم كفايته لتغطية تكاليف معيشتة في التقاعد المسبق مع تمتعه بالقوة البدنية و الذهنية على العمل يؤدي حتما إلى بحثه عن عمل يكمل معاشه ولا يمكنه ذلك إلا في إطار العمل غير النظامي خارج نطاق نظم الحماية الاجتماعية.

كما تسلب للعامل فرصة الرفع من أجره الذي يدخل في حساب معاش التقاعد باعتبار أن معاش التقاعد يحسب على أساس الخمس السنوات الأخيرة قبل ذهاب العامل على التقاعد أو الخمس السنوات التي تقاضى فيها أعلى أجر، و هذا ما يؤدي إلى ضالة المعاش.

من سلبات نظام التقاعد المسبق عجز الصندوق الوطني للتقاعد على احتواء جميع المتقاعدين و ذلك لسبب أن نفقات الصندوق أكبر من إيراداته، و هو ما أكده الوزير الأول آنذاك أحمد أويحي مع نهاية أشغال الثلاثية التي جمعت الحكومة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، حيث صرح بأنه سيتم إلغاء نظام التقاعد المسبق باعتبار أن سبب إنشائه قد زال، خاصة و أنه ذو تأثير سلبي على الصحة المالية للصندوق الوطني للتقاعد الذي يتكفل بأكثر من 400000 ألف متقاعد و يصرف سنويا ما يعادل 07 ملايين، الأمر الذي يثقل كاهله.⁶⁴

من خلال دراسة نظام التقاعد المسبق نتوصل إلى أن الاقتصاد الجزائري عرف منذ نهاية الثمانينات من القرن العشرين بداية الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، وجاء ذلك في إطار تطبيق توصيات المؤسسات المالية الدولية، اثر تبني برنامج التصحيح الهيكلي، حيث شملت الإصلاحات مجالات مختلفة اجتماعية واقتصادية، منها سوق العمل، فحاولت الدولة الجزائرية التخلص من القطاع الطفيلي الذي يغطي المؤسسات الاقتصادية العمومية الذي ورثته من الحقبة الاشتراكية في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، مما أدى إلى تقليص عدد العمال في هذه المؤسسات فاتخذت بذلك عدة إجراءات تستطيع من بينها تحويل العمال الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للتقاعد المسبق، فرغم النقائص و العيوب التي نتجت من تطبيق النظام كما سبقنا الإشارة إليه عند التطرق لسلبياته، إلا أنه أثبت نجاعته إلى حد ما، فيعتبر نظام التقاعد المسبق من أهم الآليات التي استحدثها المشرع الجزائري لتوفير نوع من الحماية الاجتماعية للعمال المهتدين بفقدان مناصبهم في سن يصعب فيها إدماجهم، و لمواجهة خطر البطالة الناجمة عن الأزمة الاقتصادية.

⁶⁴ وردية فتححي. ضوابط انهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري،. تيززي وزو: ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، 2010. ص304.

يبرز نظام التقاعد المسبق دور الضمان الاجتماعي كبديل للتشغيل فيما يوفره من دخل يكفل كرامة المضمون الاجتماعي خاصة عندما يكون في سن لا تخول له إعادة حياته المهنية.⁶⁵

من خلال هذا المبحث نستنتج أن هذه الأنظمة التي وضعت من طرف المشرع الجزائري بعد الإصلاحات الاقتصادية، تعبر حقا عن الإصلاحات التي أراد من خلالها المشرع مواكبة التغيرات الاقتصادية، والتي أثرت في المستوى الاقتصادي والاجتماعي، فسمحت بامتصاص جزء من البطالة، لكن حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي أنه كان لهذه الأنظمة انعكاسات سلبية على تمويل نظام التقاعد.⁶⁶

⁶⁵ وردية فتحي، مرجع سابق، ص 305.

⁶⁶ ميمونة قويدر، مرجع سابق، ص 201.

المبحث الثاني: أنظمة التقاعد الخاصة

خصّ المشرع الجزائري بعض الفئات من المجتمع بنظام تقاعد تميزه عن تقاعد الأجراء وغير الأجراء سواء من حيث الشروط التي تخولهم الحق في التقاعد كمدة العمل والسن القانونية، أو حتى من حيث الحد الأقصى لمعاش التقاعد تتمثل هذه الفئات في فئة المجاهدين، فئة الإطارات السامية للدولة .

المطلب الأول: نظام تقاعد المجاهدين

نظرا للكفاح الذي قدمه المجاهدون خلال الثورة التحريرية، فإنّ المشرع بصدور قانون التقاعد في 1983 عزز حقوق هذه الفئة، وأحاطها بمنظومة قانونية خاصة تتماشى مع الجهودات المقدمة من طرفها وكذا الظروف والعوامل التي مرّت بها خلال تضحيتها. نحاول من خلال هذا المطلب تبيان الفئات المستفيدة من الأحكام الخاصة بالمجاهدين في الفرع الأول، ونتطرق في الفرع الثاني إلى شروط إحالة المجاهدين على التقاعد.

أولاً: الفئات المستفيدة من الأحكام الخاصة بالمجاهدين

تستفيد من نظام التقاعد الخاص بالمجاهدين فئتين تتمثل الفئة الأولى في فئة المجاهدين وسوف نتطرق إليها في العنصر الأول، ثم فئة أرامل الشهداء وأولادهم وسوف نخصص لهم العنصر الثاني.

• المجاهدون

قام المشرع بتعريف المجاهد والشهيد من خلال القانون 07-99 المتعلق بالمجاهد والشهيد على انه " يعد مجاهدا كل شخص شارك في ثورة التحرير الوطني مشاركة فعلية مستمرة وبدون انقطاع في هياكل جبهة التحرير الوطني و لو تحت لواءها خلال الفترة ما بين أول نوفمبر سنة 1954 و 19 مارس 1962"⁶⁷، يصنف المجاهدون إلى أعضاء جيش التحرير الوطني ، وأعضاء جبهة التحرير الوطني .

⁶⁷ المادة 05 من القانون رقم 07-99 المؤرخ في 05 أفريل سنة 1999 ، يتعلق بالمجاهد و الشهيد ج.ر. عدد 25 الصادرة في 12 أفريل 1999.

○ أعضاء جيش التحرير الوطني

يتمثل أعضاء جيش التحرير الوطني في المناضلين الذين حملوا السلاح وفجروا ثورة أول نوفمبر سنة 1954، كما يندرج في هذه الفئة الأشخاص الذين التحقوا بصفوف جيش التحرير الوطني فيما بين أول نوفمبر سنة 1954 و 19 مارس 1962 وتمت هيكلتهم في مختلف هيئات الأركان السياسية والعسكرية (ولاية منطقة ناحية قسمة).

○ أعضاء جبهة التحرير الوطني

يتمثل أعضاء جبهة التحرير الوطني في الفدائي و يعدّ فدائيا المناضل المهيكّل في تشكيلات مسلحة سرية والمكلف بالقيام بمختلف المهام ضدّ العدو ومؤسساته وتجهيزاته داخل الوطن وخارجه، كما يعتبر ضمن هذه الفئة المسبل وهو الشخص المصنف ضمن تشكيلات شبه عسكرية مكلفة بالقيام بمهام مختلفة ضدّ العدو، كما يعدّ مسبلين أعضاء المجالس الشعبية الحضرية والريفية ومساعدوهم. مسؤولوا المشاتي، العاملون بمراكز التموين وأماكن تمركز جيش التحرير الوطني.، كما يندرج ضمن أعضاء جبهة التحرير المسجون أو المعتقل هو المناضل المهيكّل الذي ثبت سجنه أو اعتقاله بسبب ثورة التحرير الوطني، بالإضافة إلى الدائم والمراد به العضو الذي مارس نشاطه النضالي خارج الوطن، يستفيد أيضا من صفة الدائم المناضلون الوطنيون الذين سجنوا أو اعتقلوا بسبب أحداث 8ماي سنة 1945 إلى 19 مارس سنة 1962 شريطة أن يكونوا قد انظموا إلى صفوف جبهة التحرير الوطني. يستفيد الأجنب الذين التحقوا بصفوف جيش التحرير الوطني أو انظموا إلى صفوف جبهة التحرير الوطني من نفس الصفة حسب الأحكام التشريعية المعمول بها، ما تجدر الإشارة إليه يستفيد أعضاء جبهة التحرير الوطني من نفس الحقوق الممنوحة لأعضاء جيش التحرير الوطني.⁶⁸

○ أرامل وأولاد الشهداء

وفقا لما نصّ عليه القانون 91-01 فإنه تطبق على أرامل الشهداء اللواتي يمارسن أو مارسن نشاطا مهنيا، الأحكام الخاصة بالمجاهدين، في مجال التقاعد⁶⁹ والمقصود بأرامل الشهداء، أرامل أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم تطبيقا لأحكام قانون الحالة المدنية،

المادة 6 من القانون نفسه⁶⁸

⁶⁹ تنص المادة 1 من القانون رقم 91-01 المؤرخ في 8 جانفي 1991 المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء ج.ر. عدد 2 الصادرة في 9 جانفي 1991 على أنه: "تطبق على أرامل الشهداء، اللواتي يمارسن أو مارسن نشاطا مهنيا، الأحكام الخاصة بالمجاهدين المنصوص عليها في القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983.

وتعتبر في حكم أرملة الشهيد زوجة الجندي الفدائي أو المسبل الذي يعتبر في حكم المفقودين.⁷⁰ يتم تصفية المعاش المقدم لأرملة الشهيد على أساس معدل عجز⁷¹ 100 % وبما أنّ القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد في مادته 21 نصت على أنّ كل نسبة 10% من العجز يقابلها تخفيض في السن ومدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني بسنة⁷²، نفهم من ذلك أنّ أرملة الشهيد تستفيد من 10 سنوات تضاف إلى مدّة عملها، وعلى سبيل المثال إذا عملت لمدة 7 سنوات تضاف لها 10 سنوات لتصبح 17 سنة عمل.

كما تؤخذ في الاعتبار فترة المشاركة الممتدة بين تاريخ التحاق الشهيد بجيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني و الأول من جويلية سنة 1962.⁷³

و طبقا لنص المادة 22 من القانون 83-12 فإنّ هذه المدّة تحسب بضعفها⁷⁴ ، وعلى سبيل المثال إذا التحق الشهيد بجيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني في سنة 1958 ، فتعتبر هذه المدّة إلى غاية 1962 ب 04 سنوات، و تحسب هذه المدّة بضعفها أي 08 سنوات تضاف إلى مدّة عمل أرملة الشهيد.⁷⁵ أمّا بالنسبة لأولاد الشهداء العاملين فتحسب لفائدتهم سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير مضعفة.⁷⁶

⁷⁰ حسين جعيجع، مرجع سابق، ص 102.

⁷¹ تنص المادة 2 من القانون رقم 01-91 المتعلق بتقاعد أرملة الشهداء، السابق الذكر، على أنّه " :يصف المعاش المقدم لأرملة الشهيد على أساس معدل عجز 100 % بحكم تطبيق أحكام المادة 21 من القانون رقم 83-12

⁷² تنص المادة 21 من القانون رقم 83 - 12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر، على أنّه " :تخفف السن المطلوبة للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بخمس سنوات."

و تخفف السن و مدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني، بنسبة عن كل قسط، نسبة 10 % من العجز، كل قسط نسبة 5% من العجز، يحسب بمثابة ستة أشهر.

و تحسب التخفيضات من العجز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصنيفته على حد سواء".

⁷³ تنص المادة 3 من القانون رقم 01-91 المتعلق بتقاعد أرملة الشهداء، السابق الذكر، على أنّه " :تؤخذ في الاعتبار فترة المشاركة الممتدة بين تاريخ التحاق الشهيد بجيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني و فاتحي يوليو سنة 1962 ، وذلك بحكم تطبيق أحكام المادة 22 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المشار إليه أعلاه"

⁷⁴ تنص المادة 22 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر، على أنّه " :تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، بضعف مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصنيفته على حد سواء.

وتؤخذ في الاعتبار بمقتضى هذه الأحكام الفترات التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة".

⁷⁵ ملاحظة: لا تؤخذ هذه المدّة بعين الاعتبار، إلا إذا كانت أرملة الشهيد جمعت مدة عمل تساوي على الأقل 15 فصل. - كما تضاف لاستثناء شرط 15 فصل من العمل سنوات العمل المقدمة في الخارج إذا كانت هذه الدولة قد أبرمت اتفاقية مع الجزائر

⁷⁶ تنص المادة 42 من القانون رقم 99-07 المتعلق بالمجاهد والشهيد، السابق الذكر، على أنّه " :تحسب لفائدة أبناء الشهداء العاملين سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصنيفته على حدّ سواء.

ثانيا : شروط إحالة المجاهدين على التقاعد

يستفيد المجاهدون من شروط خاصة، حددها المشرع من خلال النصوص التشريعية المختلفة، بدءا بالقانون الأساسي العام للعامل رقم 12-78⁷⁷ ثم في المراسيم والقوانين المتعاقبة، كالمرسوم رقم 129-76 المتعلق بمعاشات تقاعد قدماء الشهداء⁷⁸ والقانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد، تتمثل هذه الشروط في شرط السن وشرط مدة العمل.

○ شرط السن

طبقا للمادة 6 من القانون 12-83 فإنه يشترط لاستفادة العامل من معاش التقاعد بلوغه 60 سنة من العمر على الأقل بالنسبة للرجل، و 55 سنة من العمر بالنسبة للمرأة، غير أنّ المشرع منح امتيازات للمجاهدين بتخفيض سن الإحالة على التقاعد بخمس سنوات.⁷⁹ ، أي بلوغ المجاهد 55 سنة و المجاهدة 50 سنة إذا كانوا عمال أجراء، أمّا في حالة ما إذا كان المجاهد غير أجير فيمكن إحالته على التقاعد في 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة باعتبار أن إحالة العمال غير أجراء يكون في سن 65 سنة بالنسبة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة.

يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ومدة الخدمة المطلوبتين إذا أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بنسبة عن كلّ قسط لكل نسبة 10% من العجز، ونسبة 5% من العجز يحسب بمثابة 06 أشهر⁸⁰ ، كما يمكن إحالة المجاهدين على التقاعد دون أي شرط للسن إذا حصلوا على عدد من الأقساط السنوية التي تنشأ الحق في معاش تقاعد يساوي 100% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي⁸¹ ، ففي بعض الحالات يجمع المجاهد المدد التي سبقنا ذكرها فتخفض 5 سنوات في السن +نسبة العجز +السنوات المضاعفة +سنوات المدنية فيمكن أن تصل النسبة إلى 100% دون أن يستوفي المجاهد شرط السن، ففي هذه الحالة يمكن له طلب الإحالة على التقاعد.

⁷⁷ قانون رقم 12-78 مؤرخ في 02 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، السابق الذكر.

⁷⁸ مرسوم رقم 129-76 مؤرخ في 27 جويلية 1976 يتضمن تطبيق الأمر رقم 75-84 مؤرخ في 15 ديسمبر 1975 المتعلق بمعاشات قدماء الشهداء ج.ر .

عدد 62 لسنة 1976

⁷⁹ المادة 1/21 من القانون رقم 12-83 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر.

⁸⁰ المادة 1/21 من القانون نفسه

⁸¹ تنص المادة 2/24 من القانون رقم 12-83 المعدلة بموجب الأمر رقم 96-18 السابق الذكر على انه " يمكن للمجاهدين الذين حصلوا على عدد من الأقساط السنوية التي تنشأ الحق في معاش تقاعد يساوي % 100 من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي أن يحالوا على التقاعد مع التمتع الفوري، بناء على طلب منهم دون سواهم وذلك بغض النظر عن شروط السن".

○ شرط مدة العمل

بالإضافة إلى الامتيازات التي منحها المشرع لفئة المجاهدين فيما يخص شرط السن، منح كذلك لهذه الفئة امتيازات فيما يخص شرط العمل، تتمثل هذه الامتيازات في مضاعفة سنوات المشاركة في حرب التحرير الوطني عند حساب سنوات الإحالة على التقاعد، وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد ولتصفيته على حد سواء، كما تحسب لهم سنوات عمل، المسيرة التي قضاها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي، ولم تعتمد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات غير مضاعفة⁸²

منح المشرع لهذه الفئة امتياز آخر يتمثل في تخفيضات عن العجز، و عن فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها، كما أشرنا إليها سابقا بنسبة 3,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية، أما الفترات العادية (سنوات الخدمة المدنية) فتقدر على أساس نسبة 2,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية⁸³. من خلال كل ما سلفنا ذكره نستنتج أن المشرع الجزائري منح عدة امتيازات لفئة المجاهدين وأرامل الشهداء وذوي حقوقهم، هؤلاء خلال الثورة التحريرية، وذلك عرفانا للمجهودات التي بذلها هؤلاء خلال الثورة التحريرية وبذلك تتحمل الدولة دفع الاشتراكات المستحقة للسنوات المكتسبة عند التخفيض بسبب العجز، كذلك فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني التي تحسب بضعفها.

تجدر الإشارة إلى أنه تتوقف استفادة المجاهدين من المزايا التي نص عليها المشرع والتي ذكرناها بقضاء مدة من العمل الفعلي تساوي سبع سنوات ونصف، في حالة ما إذا كان المجاهد لا يستوفي هذه الشروط. يمكن لهذا الأخير أن يتحصل على منحة التقاعد إذا جمع نصف مدة العمل⁸⁴.

المطلب الثاني: نظام تقاعد الإطارات السامية

⁸² المادة 22 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر

⁸³ المادة 23 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، السابق الذكر: "تقدر التخفيضات عن العجز المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 21 أعلاه، وكذا فترة المشاركة في حرب التحرير الوطني المحسوبة بضعفها كما نصّ عليها في الفقرة الأولى من المادة 22 أعلاه، بنسبة 3,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

تقدر الخدمات غير التي جاء ذكرها في الفقرة السابقة على أساس نسبة 2,5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

⁸⁴ المادة 28 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر رقم 96-12

بالإضافة إلى فئة المجاهدين، خص المشرع الإطار السامية للدولة بتقاعد خاص، وذلك بإصدار عدد مراسيم، كالمرسوم رقم 615-83 الذي يتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية⁸⁵ وكذلك المرسوم رقم 616-83 يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة.⁸⁶ ثم المرسوم رقم 617-83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة⁸⁷ نبين من خلال هذا المطلب الإطار السامية المنصوص عليهم في المرسوم 615-83 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية وتلك الواردة في المرسوم رقم 616-83 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة ثم نتطرق إلى الإطار السامية المنصوص عليهم من خلال المرسوم 617-83 المتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة.

أولاً: تحديد الإطار السامية في ظل المراسيم

حددت الاطارات السامية وفق المراسيم التالية:

1. المرسوم 615-83 المتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية

تتمثل الإطارات السامية من خلال هذا المرسوم في قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وبالرجوع إلى نص المادة 4 الفقرة الأولى من المرسوم المشار إليه أعلاه يتولى الصندوق الخاص بتقاعد الإطارات السامية في

⁸⁵ المرسوم رقم 615-83 مؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983.

⁸⁶ المرسوم رقم 616-83 مؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983.

• متمم بالمرسوم رقم 86-246 مؤرخ في 30 سبتمبر 1986 ، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 01 أكتوبر 1986

• معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-198 مؤرخ في 23 جويلية 2001 ، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 25 جويلية 2001.

• معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-234 مؤرخ في 15 أوت 2001 ، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 19 أوت

⁸⁷ المرسوم رقم 83-617 مؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 يتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983

– معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-133 مؤرخ في 05 جويلية سنة 1994 ، ج.ر. عدد 37 الصادرة في 12 جويلية 1994

– معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01/199 مؤرخ في 23 جويلية سنة 2001 ، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 25 جويلية 2001.

– معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01/235 مؤرخ في 15 أوت سنة 2001 ، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 19 أوت 200

الأمّة المستحدث بموجب المرسوم رقم 616-83 المؤرخ في 31 أكتوبر سنة 1983 تسيير معاشات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية"

2. المرسوم رقم 616-83 المتعلق بمعاشات قيادات جبهة التحرير الوطني والحكومة

يعد إطارات سامية للدولة من خلال أحكام المرسوم رقم 616-83⁸⁸ أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة وهم يشملون أصنافا محددة عبر مراحل بناء الدولة الجزائرية ابتداء من فترة الكفاح المسلح وتشمل هذه الفترة أعضاء لجنة التنسيق والتنفيذ ، أعضاء الحكومة المؤقتة للجمهورية الجزائرية ، بالإضافة إلى أعضاء هيئة الأركان العامة لجيش التحرير الوطني ، أعضاء مجالس الولايات ، رؤساء المناطق أو الأشخاص المماثلون لهم ، أعضاء اللجان اللاعادية التابعة لفيدرالية فرنسا وتونس والمغرب.

أما مرحلة ما بعد الاستقلال فهي تشمل أعضاء اللجنة المركزية لجبهة التحرير الوطني (المنبثقون عن المؤتمر الثالث لجبهة التحرير الوطني المنعقد 8 أبريل 1964 ، والمؤتمر الرابع لجبهة التحرير الوطني وكذلك الناجمون عن المؤتمرات المقبلة لجبهة التحرير الوطني) ، بالإضافة إلى أعضاء مجلس الثورة ورئيس مجلس الثورة و رئيس مجلس الشعبي الوطني ، أعضاء الحكومات المتعاقبة منذ سنة 1962 وأصحاب الوظائف المماثلة.

3. المرسوم رقم 617-83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة

بالإضافة إلى الإطارات المذكورة من خلال المرسومين 615-83، 616-83 السالفي الذكر فانه يعتبر من الإطارات السامية الأشخاص المذكورة في المادة 02 من المرسوم 617-83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة ويتمثل هؤلاء في الإطارات السياسية أثناء الثورة التحريرية كضباط جيش التحرير الوطني و ممثلو جبهة التحرير الوطني في الخارج، الإطارات باسم الحزب وقد قسمها المشرع إلى إطارات سامية باسم الحزب في الفترة السابقة للمؤتمر الرابع مثل المحافظ الوطني للحزب، مراقب في الحزب.. ، في فترة ما بعد المؤتمر الرابع مثل نائب رئيس لجنة دائمة في اللجنة المركزية، أمين المحافظ...، كما يعتبر من الإطارات السامية حسب هذا المرسوم الإطارات باسم الدولة وتتضمن إطارات في رئاسة مجلس الوزراء أو رئاسة الجمهورية مثل مدير الديوان، مدير عام...،

⁸⁸ المادة 02 من المرسوم رقم 616-83 متعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة.

إطارات في الإدارات المركزية مثل الأمين العام المساعد...، وكذلك الإطارات التي تشغل وظائف أو مسؤوليات أخرى مثل النائب العام لدى المجلس الأعلى، السفير، الوالي...⁸⁹

في حالة وفاة الإطار السامي في الدولة، وكأي نوع من أنواع التقاعد التي قمنا بدراستها سابقا، فإنّ معاش التقاعد ينتقل إلى ذوي الحقوق، وهو ما يسمى بالمعاش المنقول، وقد أحالنا المرسوم رقم 617-83 إلى أحكام القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد في تحديد ذوي الحقوق وكذلك في نسب المعاش الموزعة على هؤلاء والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي⁹⁰، فيعتبر ذوو الحقوق حسب هذين القانونين، الزوج، الأولاد و الأصول كما سبقنا أن بيناهم عند التطرق إلى ذوي الحقوق.

ثانيا: شروط إحالة الإطارات السامية للدولة على التقاعد

لإحالة الإطارات السامية للدولة على التقاعد وضع المشرع شروط خاصة، تتميز عن شروط الإحالة على التقاعد في أنظمة التقاعد الأخرى، سواء من حيث شرط السن أو من حيث شرط مدة العمل، هذا ما سنبينه من خلال هذا الفرع.

○ شرط السن

لم يحدد المشرع أي سن معين لإحالة الإطار السامي للتقاعد و يتبين لنا ذلك من خلال المادة الأولى من المرسوم 616-83 المتعلق بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة و المادة الأولى من المرسوم رقم 617-83 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة⁹¹ غير أنّ عدم تحديد سن معين لإحالة الإطار السامي للدولة على التقاعد من طرف المشرع لا يعتبر قاعدة عامة تطبق على كافة الإطارات، باعتبار أن المشرع في بعض القوانين الخاصة، حدد سن الإحالة على التقاعد، نستنتج ذلك من خلال

⁸⁹ المادة 02 من المرسوم 617-83 رقم يتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة، السابق الذكر .

⁹⁰ المادة 13 من المرسوم نفسه على أنه " :تخصص المعاشات والامتيازات ذات الطابع الاجتماعي لذوي الحقوق، وفقا لأحكام -القانونية رقم 83-11 و 83-

12المؤرخين في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلقين تباعا بالتأمينات الاجتماعية والتقاعد، وذلك مع مراعاة أحكام المادة 12 أعلاه

⁹¹ المادة 1 من القانون رقم 616-83 السابق الذكر، على أنه " :تخصص لأعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني والحكومة حق في معاش الأقدمية دون اشتراط السن"

و تنص المادة 1 من القانون رقم 617-83 السابق الذكر، على أنه " :يخصص للإطارات السامية في الحزب والدولة حق في معاش الأقدمية دون اشتراط السن.

القانون العضوي رقم 05-276 الذي يحدد شروط و كفاءات نظام تقاعد القضاة⁹² ، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 11-96 الذي يحدد شروط و كفاءات نظام تقاعد قضاة مجلس المحاسبة⁹³ .

○ شرط مدة العمل

اشتراط المشرع لإحالة الإطار السامي في الحزب والدولة حسب ما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617 أن تكون له أقدمية 20 سنة خدمة فعلية بتاريخ انتهاء مهامه، منها 10 سنوات على الأقل قضاها كإطار سامي في هياكل الحزب والدولة، وقد اشتراط المشرع مدة أعلى لبعض الإطارات السامية للدولة كالقضاة هذا ما نصت عليه المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 5-276 السالفة الذكر والمادة 3 منه، كما اشتراط المشرع نفس المدة أي 25 سنة بالنسبة لقضاة مجلس المحاسبة حسب نص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 11 - 96 والمادة الثالثة منه⁹⁴ .

يمكن لأعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة الذين نص عليهم المشرع في المادة 2 من المرسوم رقم 83-616 والذين أسلفنا ذكرهم، للحصول على معاش التقاعد أن يستوفوا مدة 15 سنة خدمة فعلية كعضو من أعضاء القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة أو 20 سنة خدمة فعلية، وتدخل لحساب هذه المدة السنوات التي قضاها عضو القيادة السياسية لجبهة التحرير الوطني والحكومة في إحدى الوظائف والمسؤوليات التي حددها المشرع في الفقرات أ - ب - ج من نص المادة 2 من المرسوم رقم 83-617 ، ولا يدخل في حساب مدة العمل، المدد التي انقطع فيها الإطار السامي عن العمل وكذا السنوات التي عمل فيها خارج هياكل الحزب أو الدولة ، إلا أن المشرع نص في الفقرة الثانية من المادة الرابعة على " غير أن أوضاع العطل المنصوص عليها في

⁹² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-276 مؤرخ في 25 جويلية 2005 يحدد شروط و كفاءات نظام تقاعد القضاة. ج.ر. عدد 53 الصادرة في 31 جويلية 2005 على أنه " يستفيد من نظام التقاعد المماثل لنظام تقاعد الإطارات السامية للدولة، القضاة الذين مارسوا هذه الصفة إلى غاية بلوغ 60 سنة كاملة و لهم خبرة مهنية مدتها خمس وعشرون سنة خدمة فعلية على الأقل، كقضاة في النظام القضائي. غير أنه يمكن للمرأة القاضية أن تستفيد ضمن نفس الشروط من هذا التقاعد بطلب منها ابتداء من بلوغها خمس وخمسون سنة كاملة". وهي نفس الأحكام الواردة في المادة 1/88 من القانون العضوي 04/11 مؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاة، ج.ر. عدد 57 الصادرة في 8 سبتمبر سنة 2004

⁹³ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 11-96 المؤرخ في 24 فيفري 2011 الذي يحدد شروط وكفاءات نظام تقاعد قضاة مجلس المحاسبة، ج.ر. عدد 14 الصادرة في 6 مارس سنة 2011 على أنه " يستفيد من نظام التقاعد المطبق على الإطارات السامية للدولة، قضاة مجلس المحاسبة الذين مارسوا إلى غاية بلوغ ستين سنة كاملة ولهم خبرة مهنية مدتها خمس وعشرون سنة من الخدمة الفعلية على الأقل بهذه الصفة . -غير أنه يمكن للمرأة القاضي أن تستفيد ضمن نفس الشروط من هذا التقاعد بطلب منها ابتداء من بلوغها خمس وخمسين سنة كاملة".⁹⁴ المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 11-96 الذي يحدد شروط و كفاءات نظام تقاعد قضاة مجلس المحاسبة، السابق الذكر.

المادتين 30 و 32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 يوليو سنة 1990 والمذكور أعلاه تحسب مدة عمل فعلي بصفة الإطار السامي في حساب الفترة المطلوبة في المادة الأولى أعلاه".

بالرجوع إلى المادة 30 و 32 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 نستنتج العطل التي تعتبر كمدة فعلية وتدخّل لحساب مدة العمل المطلوبة لإحالة الإطار السامي على التقاعد وتتمثل في حالة إنهاء مهام العامل الذي يمارس وظيفة عليا بقرار من السلطة العليا، فإنّه في هذه الحالة يحتفظ بالراتب المرتبط بوظيفته التي كان يشغلها لمدة سنة واحدة، وإذا استكمل هذه المدة يوضع في حالة عطلة خاصة، وكذلك حالة إلغاء الوظيفة العليا التي يشغلها العامل أو إلغاء الهيكل الذي يعمل فيه، يحتفظ في هذه الحالة بمرتبه لمدة سنة واحدة، ثم بعد ذلك يوضع في حالة عطلة خاصة.

ثالثا: مبلغ معاش تقاعد الإطارات السامية وذوي حقوقهم

عندما يستوفي الإطار السامي لشرط السن وشرط مدة العمل، يتم إحالته على التقاعد ليتقاضى معاش من الصندوق الخاص بالإطارات السامية للدولة، ويكون مبلغ المعاش يساوي المرتب الصافي الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه خلال فترة عمله، بالإضافة إلى المكافآت والتعويضات إلا التعويضات المدفوعة خارج التراب الوطني . يمكن للإطار السامي في الحزب أو الدولة أن يتقاعد تقاعدا نسبيا إذا لم يتوفر فيه شرط مدة العمل المطلوبة للإحالة على التقاعد وفي هذه الحالة يخصص له معاشا نسبيا.

بعد تقاعد الإطار يمكن أن يعين من جديد، وفي هذه الحالة يحتفظ بالمعاش الذي كان يتقاضاه بعد تقاعده، إذا كان هذا الأخير يساوي أو يزيد عن المرتب الذي يتقاضاه في وظيفته الجديدة، و يمنح للإطار السامي في هذه الحالة تعويضا، فكان هذا التعويض قبل تعديل المرسوم 83-617 يحدد مبلغه بقرار مشترك للشؤون بين وزير المالية وكتاب الدولة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وكتاب الدولة للشؤون الاجتماعية ، فلم تحدد نسبته، ثم بعد تعديل هذه الفقرة تم تحديد نسبة هذا التعويض الذي يقدر ب % 40 من المرتب الصافي للوظيفة الجديدة ولا يؤخذ هذا التعويض لإعادة حساب معاش التقاعد.

نلاحظ من خلال هذه المادة أن نسب المعاش المنقول تختلف عن تلك المنصوص عليها في القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد مثال على ذلك فإن معاش الزوج الباقي على قيد الحياة في حالة عدم وجود الأولاد أو الأصول فإنّه يحدد ب % 75 من المعاش المباشر من خلال القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، بينما ز وج الإطارات العليا في الدولة له

معاش منقول يقدر ب 100% من المعاش المباشر الذي كان يتقاضاه الزوج المتوفي، كذلك فإنه لا يمكن لمعاشات ذوي الحقوق أن تتعدى 90% وفقا لما نص عليه القانون 83-12 بينما تصل إلى 100 % بالنسبة لذوي حقوق الإطارات العليا في الدولة، كما نلاحظ من خلال دراسة معاش الإطارات السامية في الحزب والدولة أن المشرع منح لهذه الفئة امتيازات عديدة تتمثل في أن شروط الإحالة على التقاعد منخفضة مقارنة بالتقاعد في القانون 83-12، مبلغ المعاش يساوي المرتب الصافي الأكثر فائدة الذي كان يتقاضاه، بالإضافة إلى المكافآت والتعويضات، كما أنه يمكن للإطار السامي أن يعين من جديد بهذه الصفة ويحتفظ بمعاشه إذا كان يساوي أو يزيد عن المرتب المتقاضى في الوظيفة الجديدة ويضاف له تعويضا يقدر ب 40% عن المرتب الصافي الوظيفة الجديدة، و من الامتيازات التي منحها المشرع كذلك للإطار السامي هو أن نسب معاش ذوي الحقوق مرتفعة مقارنة بنسب المعاش المنقول من خلال القانون 83-12 لكن المشرع من خلال المرسوم رقم 83-617 الذي يتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة وضع قيودا لاستفادة الإطار السامي من المعاش تتمثل في أنها لا يمكن للإطار السامي الجمع بين المعاش وأي نشاط أعمال يقوم به بصورة مباشرة أو غير مباشرة، خلال سنتين، وإلا سقط الحق في المعاش، كما لا يمكن له امتلاك عقارات أو تجارة أو أسهم أو مساهمة، مهما كانت طبيعتها في مؤسسة تقدر أرباحا، واستثنى المشرع من ذلك امتلاك مسكن عائلي، كما لا يمكن له الجمع بين المعاش المخصص بمقتضى المرسوم رقم 83-617 ومعاشات في أنظمة أخرى للتقاعد، بالإضافة إلى أن المتقاعد في نظام تقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة يبقى تحت تصرف القيادة السياسية للقيام بأية مهمة أو استشارة قد توكل إليه⁹⁵.

من خلال دراستنا هذه لأنظمة التقاعد في التشريع الجزائري، نشير أن أنظمة التقاعد في التشريع الفرنسي أكثر تعقيدا و تنوعا، حيث ميز المشرع بين ثلاث أنظمة رئيسية، و كل نظام من هذه الأنظمة يقوم على تقاعد أساسي و آخر مكمل، تتمثل هذه الأنظمة الثلاثة في: نظام الأجراء في القطاع الخاص و الموظفين غير المرسمين في الوظيفة العامة، نظام العمال غير الأجراء الذي يتكون من الحرفيين، التجار، الصناعيين، المهن الحرة و كذلك المستغلين الفلاحيين، الأنظمة الخاصة التي تتكون من الموظفين (موظفي الدولة، القضاة، العسكريين، موظفي المؤسسات الإستشفائية...)، عمال المؤسسات العامة و بعض المهن الخاصة مثل البحارة، عمال المناجم⁹⁶...

⁹⁵ المادة من 17 إلى 19 من المرسوم رقم 83-617 المتعلق بمعاشات الإطارات السامية في الحزب والدولة، السابق الذكر

⁹⁶ Conseil d'orientation des retraites, Retraites : un état des lieux du système Français, douzième rapport adopté le 22 janvier 2013, p 9, 10.

مما سبق يمكن أن نستنتج أنه ظهرت عدة أنظمة للتقاعد في التشريع الجزائري سواء في 1983 أو بعد هذه الفترة. نص المشرع في القانون 83-12 أنه يتم توحيد نظام التقاعد سواء من حيث الحقوق أو الامتيازات الممنوحة بموجب هذا النظام وحتى من حيث التمويل، إلا أن ما نستنتجه من خلال دراستنا أن المشرع في هذه الفترة وضع أنظمة أخرى تستفيد منها فئات خاصة كهيئة الإطارات العليا في الدولة، كما كسر المشرع قاعدة التوحيد بعد التحولات الاقتصادية من خلال خلق أنظمة جديدة و التي تتمثل في التقاعد المسبق، التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن. كما توصلنا من خلال دراستنا لأنظمة التقاعد المطبقة على الفئات الخاصة والمتمثلة في المجاهدين، أرامل الشهداء، الإطارات العليا للدولة، أنها تمنح امتيازات لهذه الفئات وذوي حقوقهم أكثر مما تمنحه أنظمة التقاعد المطبقة على الفئات الأخرى من المجتمع.

المطلب الثالث : معاشات التقاعد العسكرية

إن معاش التقاعد العسكري هو منحة مالية شخصية وعمرية، تعطى للعسكريين وأشباههم، مكافأة عن الخدمات التي قاموا بها إلى حين توقفهم عن ممارسة وظائفهم بصفة نظامية. إن مقدار المعاش الذي يراعى فيه مستوى الخدمات المتممة ومدتها ونوعها، يضمن للمنتفع بها في نهاية خدمته المسلكية أوضاعا مادية حياة كريمة تتناسب مع كرامة وأهمية الوظائف التي كان قد شغلها⁹⁷. يستفيد من أحكام الأمر المتعلق بمعاشات التقاعد العسكري كل من :

- العسكريون وأشباههم من جميع الرتب،
- أزواجهم الباقون على قيد الحياة وأيتامهم القصر،
- عند الاقتضاء، أصولهم الباقون على قيد الحياة.

أولا : استحقاق معاش التقاعد العسكري أو راتب الصرف من الخدمة

يستحق معاش التقاعد العسكري كل من :

1. العسكريون والمشبهون بهم الذين أكملوا خمس عشرة (15) سنة خدمة مدنية و/أو عسكرية فعلية.

⁹⁷ المادة الأولى من الأمر رقم 76-106 مؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 يتضمن قانون المعاشات العسكرية، المعدل والتمتع .

- غير أن الضباط العسكريين والمشبهين بهم من الأصناف 10 إلى 20 الذين لم يكملوا تباعا 25 و35 سنة خدمة مدنية و/أو عسكرية فعلية، أو الذين لم يحالوا على وضعية العجز أو الذين شطبوا من السجلات نتيجة عاهة، لا يقبلون في التقاعد إلا بناء على طلب يوافق عليه وزير الدفاع الوطني؛
2. الذكور المشبهون بالعسكريين التابعون للأصناف من 1 إلى 9 الذين بلغوا 55 عاما، وكذلك التابعون للأصناف من 10 إلى 20 الذين بلغوا 60 عاما، ودون اشتراط بلوغ سن معينة للذين أكملوا 35 سنة خدمة فعلية إلا إذا ابقوا بسبب الخدمة أو بناء على طلب؛
3. الأفراد الشبهاء الإناث، حسب شروط السن المحددة في الفقرة السابقة، يخصم منها خمس سنوات؛
4. تخصم خمس سنوات من شروط السن المحددة في الفقرتين الثانية والثالثة أعلاه، لصالح الشبهاء أعضاء جيش التحرير الوطني والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني؛
- 5 - تخصم سنة من السن ومدة الخدمات المطلوبة بالنسبة للعسكريين والشبهاء أصحاب العجز المقبولين في البقاء في الخدمة الذين يرجع عجزهم إلى حرب التحرير الوطني، عن كل قسط عجز قدره 10 % ويحسب بستة أشهر كل قسط عجز قدره 5% تحسب هذه الزيادات سواء بالنسبة لتكوين الحق في المعاش أو من أجل تصفية للمعاش .
- 6 - العسكريون والشبهاء الموضوعون في وضعية الصرف من الخدمة بسبب عاهة منسوبة للخدمة أو متفاقمة من جراء الخدمة دون اشتراط المدة .
- 7 - ذوو حقوق العسكريين والمدنيين الشبهيين المتوفين في الخدمة، وذلك طبقا لأحكام المادة 25 من الأمر رقم 76-106 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976، المعدل والمتمم بدون شرط مدة الخدمة،
- يمتد هذا الحكم ابتداء من تاريخ سريان مفعول هذا القانون لذوي حقوق العسكريين والمدنيين الشبهيين المتوفين قبل تاريخ صدور هذا القانون .
- 8 - عسكريو الخدمة الوطنية، وكذا العسكريون المعاد استدعاؤهم المعترف بهم غير مؤهلين بسبب عجز أو مرض منسوب للخدمة أو تفاقم من جراء الخدمة.
- كما يستفيد من هذا الحكم، ذوو حقوق عسكريي الخدمة الوطنية، والعسكريون المعاد استدعاؤهم المتوفون في الخدمة .⁹⁸

⁹⁸المادة 5 من الأمر المذكور أعلاه. يسري مفعول هذه الأحكام ابتداء من أول يناير سنة 2011.

يحسب معاش الفئات المذكورة في النقطة 8 أعلاه، على أساس راتب العسكريين العاملين والمتقاعدين من نفس الرتبة، حسب الشروط المحددة في الأمر رقم 76-106 المؤرخ في 9 ديسمبر سنة 1976، المعدل والمتمم بالقانون رقم 13-03 المؤرخ في 20 فبراير 2013. تكون النفقات الناتجة عن تطبيق هذا الحكم على عاتق الدولة . يستحق راتب الصرف من الخدمة :

1. العسكريون وأشباههم الذين أكملوا أقل من خمسة عشر عاما في الخدمات المدنية والعسكرية وصرفوا من الخدمة بسبب قرار تأديبي بشرط أن يكونوا قد أكملوا على الأقل ثمانية أعوام من الخدمات المدنية والعسكرية الفعلية؛
2. العسكريون وأشباههم الذين صرفوا نهائيا من الخدمة بسبب عاهات غير منسوبة للخدمة إذا أكملوا على الأقل ثمانية أعوام من الخدمات المدنية والعسكرية الفعلية⁹⁹.

الزيادات و المنافع الممنوحة:

تضاف إلى الخدمة الفعلية، حسب الشروط المحددة في النصوص التشريعية و التنظيمية، نقاط تفضيلية ينتفع بها¹⁰⁰:

1. العسكريون سليلو جيش التحرير الوطني و/أو المنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني الذين كانوا يعملون في الجيش الوطني الشعبي في أول يناير سنة 1967؛
2. الشبهاء الذين يثبتون عضويتهم في جيش التحرير الوطني،
3. الشبهاء الذين يثبتون عضويتهم في المنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني الموجودين بالخدمة الفعلية في أول يناير سنة 1967؛
4. العسكريون والشبهاء الذين شاركوا في الميدان وقت الحرب، أو شاركوا في عمليات المحافظة على النظام أو الذين قبض عليهم خارج التراب الوطني .

ثانيا : تحديد معاش التقاعد العسكري أو راتب الصرف من الخدمة

⁹⁹المادة 6 من القانون 76-106 السابق الذكر.

¹⁰⁰ المادة 10 من القانون نفسه

تحدد مدة الخدمات والزيادات المقبولة في التصفية على أفساط سنوية قابلة للتصفية. ويجازى آل قسط سنوي قابل للتصفية بمعدل 3.5% من الرواتب الأساسية الخاضعة للاقتطاع بالنسبة للخدمات المؤداة في جيش التحرير الوطني من طرف العسكريين والشبهاء وفي المنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني من طرف الشبهاء، ومعدل 3% بالنسبة للخدمات المؤداة في إطار الوظيفة العسكرية. بيد أن المعاش أو راتب الصرف من الخدمة للعرفاء الأوائل والعرفاء والجنود لا يمكن أن يكون أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون.¹⁰¹

لا يمكن بأي حال أن يتجاوز معدل المعاش بما فيه الزيادات مقدار 100% بالنسبة للأفراد سليلي جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني، ومقدار 90% بالنسبة لأفراد الجيش الوطني الشعبي من الرواتب الأساسية، ولا أن يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو مرة ونصف من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للمجاهدين.¹⁰²

بينما يحدد راتب الصرف من الخدمة المقرر لصالح العسكريين والمشبهين بهم المشار إليهم في المادة 6 من هذا القانون بنسبة 03% من الرواتب الخاضعة للاقتطاع.¹⁰³

تكون النفقات الممثلة لتتمة الفارق المؤدى، بين المبلغ الناجم عن السنوات المثبتة بعنوان التقاعد والمبلغ المحدد في المادة 13 أعلاه، وكذا الفارق بين المعدل الأقصى المنصوص عليه في المادة المذكورة لفائدة المجاهدين والمعدل المطبق بالنسبة للعسكريين والشبهين التابعين للجيش الوطني الشعبي، على عاتق الدولة.¹⁰⁴

○ الرواتب الأساسية:

تتكون الرواتب الأساسية من الرواتب الإجمالية المتعلقة بالرقم الاستدلالي المطابق للوظيفة والرتبة والدرجة ومنها التعويضات المفيدة أكثر التي تقاضاها خلال السنوات الثلاث الأخيرة.¹⁰⁵

¹⁰¹ المادة 11 من القانون 76-106 السابق الذكر عدلت بموجب الأمر رقم 84 - 01 المؤرخ في 08 سبتمبر 1984، ج.ر عدد 38

¹⁰² المادة 13 من الأمر 76-106 عدلت بموجب الأمر رقم 84 - 01 المؤرخ في 08 سبتمبر 1984 ج.ر عدد 38

¹⁰³ المادة 19 من الامر نفسه عدلت بموجب القانون رقم 90 - 01 المؤرخ في 06 فبراير 1990، ج.ر عدد 06، ص227.

¹⁰⁴ المادة 13 مكرر من الأمر نفسه.

¹⁰⁵ المادة 14 من الأمر نفسه.

يحسب الجزء من نصف السنة الذي يساوي ثلاثة أشهر فأكثر كأنه ستة أشهر، أما الجزء من نصف السنة الذي يقل عن ثلاثة أشهر فيهمل، ويحسب الجزء الذي يساوي تسعة أشهر فأكثر كأنه سنة، وذلك لأجل الحساب النهائي للأقساط السنوية القابلة للتصفية .

○ الزيادة بسبب الزوج المكفول والخدمات العائلية

تضاف إلى معاش التقاعد زيادة بسبب زوج مكفول أو أأثر، يحدد مبلغها الشهري بنسبة 03 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.¹⁰⁶

تزداد على المعاش عند الاقتضاء المنح العائلية وفقا للشروط المحددة في التنظيم الجاري به العمل¹⁰⁷.

¹⁰⁶المادة 16 من الأمر 76-106 السابق الذكر.

¹⁰⁷المادة 17 من الأمر نفسه.

المبحث الثالث: إصلاحات التقاعد بعد 1983

عمدت الكثير من الدول إلى إدخال عده إصلاحات على انظمه معاشات التقاعد علما انه لا يوجد نموذج عالميا موحد يطبق على جميع الدول كل منها خصوصيتها ويبقى الدافع المشترك للإصلاحات هو معالجة المشاكل المالية التي تعاني منها انظمه التقاعد¹⁰⁸. سنتطرق في هذا المبحث إلى جملة الإصلاحات التي عرفها النظام الوطني للتقاعد ، إذ انه لا يمكن التطرق لقانون التقاعد الصادر سنة 2017 دون ذكر الإصلاحات التي تسبقه باعتباره امتدادا لهذه القوانين والتحديثات

المطلب الأول: توحيد نظام التقاعد 1983

تعتبر إصلاحات سنة 1983 نقلة نوعية لنظام التقاعد حيث تمثل القوانين الصادرة في جويلية 1983 أكبر إثراء في مجال القوانين والتشريعات المتعلقة بأنظمة التأمينات الاجتماعية و أنظمة التقاعد.

تهدف الإصلاحات في هذه المرحلة إلى وحدة نظام التأمين الاجتماعي وتعميم الامتيازات والحقوق على جميع العمال بدون استثناء وتطبيقا لقوانين 2983 ومحاوله من المشرع لتفعيلها فقد تم في سنة 1985 إنشاء صندوقين بموجب المرسوم 233-85 المؤرخ في 20 أوت 1985 وهما: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية (CNASAT) والصندوق الوطني للمعاشات (CNR) ويتكفل الصندوقان من حماية الاجتماعية للعمال غير الأجراء والأجراء (يشرف على تسهيل كل صندوق مجلس إدارة) وفي سنة 1992 تم إنشاءه ثلاث صناديق للضمان تشمل كل الفئات¹⁰⁹ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، والذي الغى ضمنا المرسوم 223-85 المذكور أعلاه، وهي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

وهذان الصندوقان نتجا عن تقسيم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية CNASAT المحدث بمرسوم رقم 223-85 السالف الذكر.

¹⁰⁸سكينة مراد بودية، نجاعة مخصصات وصناديق الحماية الاجتماعية، دراسة تحليلية تقييمية لنظام التقاعد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص اقتصاد عمومي واجتماعي، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2020، ص 253.

¹⁰⁹سكينة مراد بودية، مرجع سابق، ص 254

- الصندوق الوطني للتقاعد

إنشاء صندوق الوطني للإحتياطيات التقاعد:

قررت سلطات العمومية في سنة 2006 إنشاء الصندوق الوطني لإحتياطيات التقاعد FNRRR بواسطة تدابير قانون المالية التكميلي عن طريق حساب تخصيص خاص¹¹⁰.

ويعتبر الإنشاء عن طريق حسابات التخصيص الخاص استثناء على مبدأ الوحدة والسنوية في الميزانية العامة للدولة مما يطرح إشكالية الرقابة على هذه الحسابات من حيث أشكال الإنفاق مقارنة بالنفقات العامة للدولة، خاصة أن هذه الحسابات قد بلغت حدا كبيرا لم يعد يبرر الطابع الاستثنائي.

يتولى مهمة تسيير الموارد المسندة إليه من أجل تكوين احتياطيات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها، وتتكون موارده حسب المادة 30 من الأمر 06-04 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 من :

- 2 بالمائة من ناتج الجباية البترولية؛

- حصة من الفائض في خزينة صناديق الضمان الاجتماعي؛

- حصة من عائدات تأجير وبيع الأملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان اداءات التقاعد؛

- عائدات توظيف الأموال؛

- الهبات والوصايا؛

- كل الموارد الأخرى أو المساهمات أو الإعانات المحتملة.

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة قررت رفع النسبة المذكورة أعلاه الى 3% ابتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من قانون المالية 2012¹¹¹.

يعتبر إنشاء هذا الصندوق من الإصلاحات الجديدة التي أدخلت على منظومة التقاعد، غير أنه يبقى مرتبطا بمداخيل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في الإضطرابات الاقتصادية وهذا ما نلاحظ آثاره في الآونة الأخيرة بسبب الحركة التنافسية لأسعار النفط بصفة مستمرة و غير مستقرة.

¹¹⁰المادة 30 من الأمر 06-04 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 . ج. ر. رقم 47

¹¹¹المادة 89 من القانون رقم 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011 المتضمن قانون المالية لسنة 2012 ، ج. ر. رقم 72

أولاً: الإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي

تبنّت الجزائر مع بداية التسعينات من القرن الماضي جملة من الإصلاحات عرفت ببرنامج التعديل الهيكلي PAS للاقتصاد الوطني وذلك من 1994 إلى 1997 فرضتها ظروف داخلية استثنائية و استوجبها مؤسسات مالية دولية (البنك العالمي، صندوق النقد الدولي) وقد تمخض عنها غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والتسريح الجماعي لآلاف العمال وتحويلي أعداد المعتمدة منهم على التقاعد المسبق.

نتج عن هذه الإجراءات حدوث اختلال في التوازن المالي لمنظمات التقاعد، و ذلك جراء تناقص عدد المشتركين في تمويلها وارتفاع عدد المتقاعدين من جهة، وزيادة نفقاتها من جهة أخرى، بالإضافة إلى عدم توسيع الموارد المالية للصندوق من أجل الحفاظ على ديمومته وتوازنه. وهنا برزت مسألة إصلاح نظام التقاعد و تمت مراجعة منظومة التقاعد في هذه المرحلة بعدة نصوص، نذكر منها:

• المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994:

يعتبر المرسوم المحدث للتقاعد المسبق و هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو حلها وذلك باللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المسرحين كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد. وجاء هذا الإجراء للتخفيف من حجم البطالة التي بلغت آنذاك حوالي 30 بالمائة وخلق مناصب عمل جديدة. كما قام المشرع بتمديد أحكام هذا المرسوم (التقاعد المسبق) إلى إجراء المؤسسات والإدارات العمومية بالمرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية.

إن الوضع الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته الجزائر خلال هذه المرحلة دفعت المشرع إلى أحداث نصين يتعلقان بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء و التأمين على البطالة للتخفيف من شروط الاستفادة من نظام التقاعد و هما:

- المرسوم التشريعي 91-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء للذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

وقد أحدث التقاعد المسبق بالمرسوم التشريعي المذكور أعلاه لمواكبة التطورات الاقتصادية في الجزائر انذاك، فأصبح بإمكان العامل أن يحصل على تقاعد مسبق لتفادي اللجوء إلى تسريحه بسبب تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية أو حالة التوقف القانوني لنشاط المستخدم.

هذا من نوع من التقاعد فرضته حتمية التشريع الجماعي لأسباب اقتصادية ظرفية لإعادة التنظيم والهيكلية للمؤسسة بوسائل وطرق حديثة ذات آلية تكنولوجية متطورة، ومن إيجابيات هذا النوع من التقاعد التخفيف من البطالة.

الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997

يعدل ويتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 و المتعلق بالتقاعد و بموجبه تم استحداث التقاعد النسبي، وقد لجأ المشرع إلى احداث هذا التعديل ليجعل من قانون العمل أكثر مرونة لما تقتضيه الظروف الاقتصادية والاجتماعية لتوفير مناصب شغل و القضاء على ظاهرة البطالة، و بالتالي حماية أكبر عدد من العمال. كما يسمح للعمال الذين أكملوا 32 سنة إشتراك بالحصول على التقاعد بعد بلوغهم سن 50 سنة.

يتأثر سن التقاعد بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد، لاسيما عندها ارتفاع نسبة البطالة حيث يمكن تخفيض سن التقاعد بما يسمح بفتح مناصب عمل جديدة وهو العامل الذي دفع بالمشرع إلى تعديلات 1997. شهدت فترة 1994-1999 تسجيل 259.836 عامل في وضعية التأمين على البطالة واستفاد 66.932 من الذهاب الإرادي، فيما استفاد 28.313 من التقاعد المسبق وقدر عدد المؤسسات المحلة إلى غاية 30 جوان 1998 ب 815 مؤسسة ويعد قطاع الصناعة الأكثر معاناة بنسبة 54 بالمائة. وتفاقت ظاهرة البطالة ليصل عدد العاطلين عن العمل إلى أكثر من 2.9 مليون عاطل سنة 1998 وشهدت مرحلة 1994-1997 إلغاء 405.000 منصب عمل مباشر.

الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 6 يوليو 1996 و المتعلق بالتقاعد

ظهر هذا التعديل في ظل الظروف السياسية والاقتصادية المتميزة في التسعينات، حيث أبقى على شرط السن في المادة الثالثة، غير أنه اشترط في الفقرة الثانية من هذه المادة للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون العامل

قد قام بعمل فعلياً يساوي على الأقل نصف المادة المشار إليها. وهي 15 سنة ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وأضاف المشرع مصطلحاً جديداً لقانون التقاعد في المادة الرابعة منه يتعلق بالاستفادة من التقاعد قبل بلوغ السن المحددة في المادة السادسة من القانون 83-12 وتخص العمال الذين يشغلون في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر على أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية.

كما حددت المادة 19 من هذا الأمر بعض التعديلات التي مست المادة 43 من قانون التقاعد وتتعلق برفع قيمة المعاشات ابتداءً من أول أبريل من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناءً على اقتراح مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد.

أما فيما يخص التمويل فقد حددت المادة 21 التي عدلت المادة 48 من قانون التقاعد عملية التمويل كالاتي: “يتم تمويل نفقات التقاعد و مصاريف فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي يكون على عاتق المستخدم و المستفيد المذكورين في المادة 4 (قبل بلوغ السن) في إطار تقاعد العمال الذين يعملون في ظروف بالغة الضرر“.

ثانياً : القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999:

المعدل والمتمم للقانون رقم 93-12 المؤرخ في اثنان يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد وأهم تعديلاته التي أدخلت حيث حيز التنفيذ مايلي:

- احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في خمس سنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر القدر الأقصى خلال حياته المهنية؛
- تحديد المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد ب 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي على أن لا يتعدى 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- ولا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

- تتحمل الدولة تكلفة تثبيت فترات المشاركة في حرب التحرير بدلا من الصندوق الوطني للتقاعد، و استفادة المجاهدين من حقوق التقاعد بنسبة 100% تتحمل الدولة نسبة 20% منها.

بعد هذا العرض لأهم التعديلات التي عرفت هذه المرحلة يمكن القول أن هذه الأخيرة وفرت الحماية لعدد كبير من العمال الذين طاهم التسريح لأسباب اقتصادية و استفادة الكثيرين من التقاعد المسبق. غير أنها أدت إلى ارتفاع كبير لعدد المتقاعدين أثر بشكل مباشر على صندوق التقاعد و سجل أرصد سلبية لعدة سنوات.

المطلب الثاني : قانون التقاعد الجديد (إصلاحات 2017)

إن الصعوبات المالية التي اعترضت نظام الضمان الاجتماعي عامة والتقاعد خاصة تعتبر من بين الدوافع التي أدت بالسلطات العمومية إلى إحداث قانون تقاعد تعديلي جديد. حيث عرف الصندوق الوطني للتقاعد CNR عجزا يقدر بـ 258 مليار دج سنة 2015، والناجم أساسا عن تناقص للإيرادات من 671 مليار دج في 2014 إلى 668 مليار دج في 2015، يقابله ارتفاع سريع في النفقات من 795 مليار دج سنة 2014 إلى 927 مليار دج في 2015 .

عرف هذا الصندوق عجزا مزمنًا منذ سنة 2013 و تزايدت حدته إلى يومنا هذا حيث قفز من 85 مليار سنة 2013 إلى 580 مليار سنة 2018 أي بنسبة حوالي 600%.

من بين أسباب عجز الصندوق تزايد نفقات التقاعد المسبق حيث حسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فإنه خلال الفترة الممتدة بين 1997 إلى 2016 و نتيجة لأحكام الأمر 13-97¹¹² ، استفاد حوالي 890.000 متقاعد من التقاعد قبل بلوغ السن العادي أي بنسبة 52% من العدد الكلي لمعاشات التقاعد المباشرة الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد بتكلفة مالية سنوية¹¹³ فوق 405 مليار دج .

ونظرا للتنزيف المالي الذي سببه التقاعد المسبق للصندوق الوطني للتقاعد والذي يقدر بـ 360 مليار دج حسب المدير العام للصندوق، قررت الدولة إلغاء التقاعد المسبق نهائيا بغية حل مشكل العجز الذي يعرفه.

أولا: الإصلاحات التي جاء بها قانون التقاعد الجديد

¹¹²المحدث للتقاعد المسبق والنسبي

¹¹³صريح السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: إلغاء التقاعد السبي من أنه إعانة التوازن لصنابق التقاعد، الإداعة الجزائرية 7 أكتوبر 2016 www.radioalgerie.dz :03 à 21 le 10/01/2019

وهي جميع الإصلاحات التي مست نظام التقاعد الوطني بموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 الصادر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016. ¹¹⁴

يمكن تلخيص المحاور الرئيسية التي جاء بها القانون الجديد فيما يلي:

ينص هذا القانون في مادته الثانية التي تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 أنه "توقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة و الخمسين (55) سنة كاملة؛

- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل".

ونصت نفس المادة أنه "يتعين على العامل(ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي"، كما يمكن للعامل حسب نفس المصدر " أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود خمس (05) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد"

وتنص المادة 3 من هذا القانون التي تعدل وتتم أحكام المادة 7 من القانون السابق أنه " يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب و تحدد قائمة مناصب العمل والاعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم"

تنص المادة 4 من نفس القانون التي تتم وتعديل أحكام المادة 7 مكرر في القانون السابق انه "يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه بطلب من العامل (ة) المعني (ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي

¹¹⁴ مراد بودية سكينية، بوشعور راضية، نمذجة الصندوق الوطني للتقاعد CNR وتقييم فعالية إصلاحات قانون 2015، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، ص 20-01، 2018، ص2.

والمهنة ذات التأهيل النادر" و" تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي والمهنة ذات التأهيل النادر وكذا شروط و كفاءات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم"

أما المادة 5 من نص القانون والتي تعدل وتتم أحكام المادة 10 من قانون 1983 تنص على أنه "للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكرر و8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش" وجاء في المادة 7 التي تتم أحكام المادة 61 مكرر في القانون رقم 83-12 أنه "دون المساس بأحكام هذا القانون وخلال فترة انتقالية مدتها سنتين (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه ثمان و خمسون (58) سنة في سنة 2017 وتسع وخمسون (59) سنة في 2018.

وذكر القانون في نفس المادة أنه "تم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواه" مضيفا أن "تطبيق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83-12 وعلى العمال المذكورين في هذه المادة ابتداء من أول جانفي سنة 2019" إلغاء التقاعد النسبي ودوف شرط السن المؤسسين بموجب المادة رقم 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997.

وأكد نص هذا القانون في مادته التاسعة أن مفعوله يسري ابتداء من أول جانفي 2017 .

ثانيا: الإجراءات المقترحة من المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي لمواجهة الصعوبات المالية

من أجل مواجهة الصعوبات المالية، قام المجلس الوطني الاقتصادي الاجتماعي بمجموعة من الاقتراحات قصد إيجاد حلول ملائمة تطبق على المدى القصير¹¹⁵:

- الإلغاء الكامل و الصريح للأمر رقم 13-97 المؤرخ في 31 مايو 1997 و الذي ينظم منحة التقاعد النسبية و منحة التقاعد المسبقة؛

¹¹⁵ ويسام بن فضة و حكيم بن حسان، دراسة تحليلية لاشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد و تقييم فعالية الاصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية. الجزائر، المنتدى الدولي اشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، 2019. ص8-9.

- ضرورة تجميد إنجاز بعض المشاريع جديدة البنية
- مراجعة سن الاحالة على التقاعد برفعه إلى 62 سنة.

الإجراءات المتخذة من أجل حث أرباب العمل على التصريح بالعمال

إن قانون المالية التكميلي 2015 قد أسس عقوبات صارمة ضد أرباب العمل الذين لا يصرحون بعمالهم لدى مصالح التأمينات الاجتماعية للأجراء CNAS. و ذلك من أجل حماية حقوق العامل الاجتماعية من جهة، و من أجل حث أرباب العمل على تسوية وضعيتهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي دون عقوبات أو ضرائب أو غرامات تأخير طيلة الأجل المحدد.

أرباب العمل المدينون بالاشتراكات للضمان الاجتماعي قد تم منحهم اجل إلى غاية 31 مارس 2016 حتى يطالبوا بتسوية وضعيتهم عن طريق سجل الاستحقاق وإلغاء الضرائب وغرامات التأخير، شريطة أن يسددوا اشتراكاتهم وان يطالبوا سجل استحقاق من اجل تسديد ديونهم السابقة.

احتجاج العمال على قانون إلغاء التقاعد المسبق

لقد أبدى معظم العمال المساهمون بالاشتراكات مقاومتهم ورفضهم القطعي للتغيير الناجم عن سن قانون جديد يقضي بضرورة إلغاء التقاعد المسبق وتمديد سن التقاعد، حيث تمسكت مختلف نقابات قطاع التربية ونقابات الصحة بحق العامل و الموظف بالتقاعد النسبي والذي يمنح للموظف حق التقاعد عن العمل دون السن القانوني أين تكون نسبة التقاعد وفق سنوات الخدمة المقدمة ورفضت النقابات المذكورة التعديلات الجديدة على التقاعد جملة وتفصيلا .

وأكدت انه لا يمكن بأي حال من الأحوال التراجع عن حق الموظف والعامل في التقاعد النسبي والذي هو بمثابة مكسب لكل الموظفين، خاصة لدى موظفي قطاع التربية الوطنية الذين يتعرضون للأمراض جراء الضغوطات المهنية و الطابع الصعب للوظيفة، وقد تمحورت مقترحات النقابة في هذه النقطة حول أحقية موظف قطاع التربية في حق التقاعد على أساس 30 سنة من العمل بغض النظر عن السن القانوني المحدد ب60 سنة بالنسبة للرجل على أن تنال المرأة في قطاع التربية الوطنية حقها في التقاعد بعد 25 سنة من العمل.

وقد استندت نقابات التربية في مطالبها على الأرقام المقدمة من طرف مديرية الوظيف العمومي التي تكشف أن عدد موظفي قطاع التربية الوطنية يقدر ب31.2% من مجموع الموظفين، هذا القطاع الذي تتراوح نسبة أعمارهم

ما بين 30 و40 سنة ب 41.6% وتشتغل بقطاع التربية ما نسبته 45.5% أي أكثر من 280 ألف امرأة ، وهو ما يدعم أحقية المطالب المرفوعة. كما أن نقابات الصحة تمسكت أيضا بمكسب التقاعد النسبي ، و الجدير بالذكر أن عدد موظفي قطاع الصحة يقدر ب 12.3 بالمائة من مجموع عمال الوظيف العمومي وتقدر نسبة النساء ب 18 بالمائة .

المبحث الرابع: إصلاح أنظمة التقاعد في الجزائر من منظور الأنظمة متعددة الركائز

يعد النظام الوطني الجزائري نظام تقاعد عام إجباري يرتكز على مبادئ التضامن والتوزيع، وحدة القواعد المتعلقة بحقوق وواجبات المستفيدين ووحدة التمويل. بالإضافة إلى توحيد التنظيم والتسيير عن طريق إنشاء صندوقين، الصندوق الوطني للتقاعد (CNR خاص بتقاعد العمال الأجراء)، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء (CASNOS خاص بتقاعد العمال غير الأجراء).

منذ تسعينات القرن العشرين، احتل البنك الدولي دورا مهما في إصلاح المعاشات، وعمل على تقديم الدعم من خلال الخدمات الإرشادية والتحليلية وأيضا من خلال عمليات الإقراض. وكانت استراتيجية البنك الدولي تقوم على النموذج متعدد الركائز أو الدعائم. من خلال ما يلي سنحاول مناقشة ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر.

المطلب الأول: الركيزة صفر غير قائمة على الاشتراكات

تشمل هذه الركيزة برامج معاشات غير قائمة على الاشتراكات، فهي مخصصة لجميع كبار السن في النماذج الشاملة، أو أولئك الذين يحتاجون إلى المساعدة (النماذج المستطلعة الموارد المستهدفة). توجد هذه الركيزة في الجزائر لكنها لا تظهر ضمن نظام التقاعد.

برنامج الشيخوخة غير القائم على الاشتراكات في الجزائر لمن يبلغ 60 سنة الموضوع سنة 1994 تحت مسمى المنحة الجزافية للتضامن (Allocation forfaitaire de solidarité) قائمة على اختبار الدخل، قيمتها 3000 دج وهو ما يمثل 15 % من الدخل الوطني الأدنى المضمون وهي برامج مستطلعة الموارد تتحمل الحكومة تكلفتها الإجمالية التي قدرت سنة 2015 ب 0.1 % من الناتج المحلي الإجمالي.¹¹⁶

بلغ عدد المستفيدين من منح الشيخوخة سنة 2015 ما يقارب: 284.661 شخص، وتشكل نسبة التغطية للسكان 60 سنة فأكثر 8% ونسبة التغطية للسكان 65 سنة فأكثر¹¹⁷ 12.1%.

¹¹⁶ عميروش بوشلاغم، و إيمان زوين، ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر: مقارنة نظرية للنموذج متعدد الركائز للبنك الدولي، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا العدد 22، 2020،

¹¹⁷ ILO (International Labour Organization), World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection To Achieve The Sustainable Development Goals, Geneva , p346.

ونلاحظ انخفاض في عدد المستفيدين ونسبة التغطية مقارنة بسنة 2009 حيث بلغ عدد المستفيدين 292664 شخص، وتشكل نسبة التغطية للسكان 60 سنة فأكثر % 12.5 ونسبة التغطية للسكان 65 سنة فأكثر %18.4.

لا تظهر الركيزة غير القائمة على الاشتراكات ضمن نظام الضمان الاجتماعي الجزائري لأنها تندرج ضمن برامج المساعدات الاجتماعية، بينما تقدم العديد من الدول برامج مشابهة تدرجها ضمن نظامها للضمان الاجتماعي ففي فرنسا على سبيل المثال نجد منح التضامن المخصصة للمسنين وهي برامج مستطلعة الموارد لمن يصل سن 65 سنة¹¹⁸. هنا تبرز أهمية النقاش الدولي الدائر حول اعتبار أن المساعدة الاجتماعية تشكل جزءا من الضمان الاجتماعي وبشكل خاص المساعدات التي تمس فروع الضمان الاجتماعي كإعانة الشيخوخة.

أبعد من برامج الشيخوخة غير القائمة على الاشتراكات في الجزائر، الفئات المستفيدة من المنحة الجرفية للتضامن تستفيد أيضا من التغطية الاجتماعية في مجال التأمين على المرض باعتبارها أحد الفئات الخاصة غير النشطة، حيث معدل الاشتراك على عاتق ميزانية الدولة يتراوح بين 0.5% و 7% من SNMG¹¹⁹. هناك من المتخصصين من يعتبر تحمل الدولة لاشتراكات انتساجهم للضمان الاجتماعي شكل من أشكال المساعدة الاجتماعية¹²⁰.

المطلب الثاني: الركيزة 1 عامة إلزامية

نظام الضمان الاجتماعي الجزائري وبشكل خاص نظام التقاعد هو نظام إجباري، غير قائم على الرسملة ويدار من قبل القطاع العام. من خلال هذه الركيزة سنحاول الإحاطة بأهم مميزات النظام وكيفية الحفاظ على توازناته المالية.

أولا: أهم مميزات النظام العام للتقاعد في الجزائر

¹¹⁸ ISSA (International Social Security Association); SSA (United States Social Security Administration), Social Security Programs Throughout The World: Europe 2014, Geneva and Washington, DC, 2014, p104.

¹¹⁹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي.

www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53/2014-06-04-15-16-52 (23-11-2015

¹²⁰ عامر سلمان عبدالمملك مرجع سابق، ص7

يعتمد نظام التقاعد في الجزائر أسلوب الموازنة في التمويل (PAYG) وهو نظام ذو مزايا محددة (DB) حيث تدفع المعاشات المستحقة للمتقاعدين حاليا من الاشتراكات الجارية ويتحدد مبلغ المعاش وفق معادلة محددة، كما يتضمن ضمان الحد الأدنى للمعاش وهو أحد برامج الركيزة الأولى.

يوجد ثلاث أطراف تمويل النظام: العمال وأرباب العمل بالإضافة إلى مساهمة الدولة، يمكن النظر إليه من خلال وجهتي نظر مختلفتين:

✓ يعتبر من بين أهم الأنظمة التي توفر حماية أفضل وفقا لأهم المعايير المتبعة لتقييم الأنظمة وذلك من خلال: طريقة تقييم المعاشات، الحد الأدنى للمعاش، حماية ذوي الحقوق، اتساع الشريحة المستفيدة¹²¹.

✓ يتحمل تكاليف أكبر وهو ما يطرح شكوك حول استدامته وصلابته. هل هو نظام مستدام من حيث الإمكانيات المالية أي يمكنه البقاء على مدى يمكن التنبؤ به وفق مجموعة من الافتراضات المعقولة، هل هو نظام قوي قادر على مقاومة الصدمات الناتجة عن التغيرات الديمغرافية، الاقتصادية والسياسية.

فيما يلي يمكن إدراج أهم الملاحظات المتعلقة بنظام التقاعد الجزائري:

✓ يوفر تغطية لا بأس بها: حسب قاعدة بيانات البنك الدولي¹²² لسنة 2014 بلغ عدد المستفيدين 981 ألف متقاعد وهو ما يغطي 71.5% من السكان فوق 65 سنة و 5.2 % من إجمالي السكان.

✓ نظام سخي: معدل الإحلال في الجزائر 80 % وهو من أعلى المعدلات في العالم. نسبة اعتماد سنوات التأمين هي 2.5% و هي أعلى من المتوسط الدولي الذي يساوي 1.7%¹²³

✓ سن التقاعد في الجزائر 60 سنة بينما متوسط سن التقاعد في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ذات الدخل المرتفع 65 سنة¹²⁴

✓ اما بالنسبة لتأمين المعاشات، فقد سمحت عملية إعادة التثمين السنوي برفع قيمة متوسط معاشات التقاعد العامة خلال الفترة 2000-2011 إلى حوالي 65%¹²⁵

✓ يواجه صعوبات في التمويل: متابعة وضعية صناديق التقاعد خلال الفترة 2001-2013¹²⁶ تظهر رصيد سلبي في العديد من السنوات، كما تظهر معدلات إعالة منخفضة حوالي مشتركين لكل متقاعد.

¹²¹ <http://cnr.dz/ar/systeme-de-retraite> (7-01-2018), date d'accès 20-06-2018.

¹²² World Bank, Pensions Data, 2014.

¹²³ Pallares-Miralles Montserrat; Romero Carolina; Whitehouse Edward, op.cit, p 46.

¹²⁴ Ibid, p 68.

¹²⁵ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. <https://www.mtess.gov.dz/ar>. 2022. (تاريخ الوصول □ 10 04, 2022).

✓ الاعتماد على دعم الدولة للمعاشات.

ثانيا: الإجراءات المتخذة للحفاظ على التوازنات المالية:

يمكن تجميع أهم الإصلاحات والإجراءات المتخذة للحفاظ على التوازنات المالية للنظام العام للتقاعد ضمن خمس مجموعات:

اصلاحات هيكلية	تحسين تحصيل الاشتراكات	توسيع قاعدة المشتركين	مصادر تمويل تكميلية	إصلاحات بارامترية
<ul style="list-style-type: none"> التحول إلى نظام محدد الاشتراكات التحول إلى المخططات النظرية محددة الاشتراكات 	<ul style="list-style-type: none"> إصلاح أدوات تحصيل الاشتراكات: إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل الاشتراكات الضمان الاجتماعي استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع الانتساب تسوية الوضعية والحد من التهرب تشجيع التشغيل التعاون في مجال الإبلاغ عن المعلومات 	<ul style="list-style-type: none"> منح فارق تكميلي للمتقاعدين الذين يقل مبلغ معاشهم عن 75%. إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطيات التقاعد إنشاء مساهمة تضامن لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد: 	<ul style="list-style-type: none"> رفع معدل الاشتراك الخاص بالتقاعد زيادة عدد سنوات احتساب الأجر المرجعي مقترحات لإصلاح التقاعد النسبي والمسبق ورفع سن التقاعد

1. المجموعة الأولى : إصلاحات بارامترية

✓ رفع معدل الاشتراك الخاص بالتقاعد: بالنسبة للعمال الأجراء من 15.5% سنة 1999 الى

18.75% سنة 2015، بالنسبة للعمال غير الأجراء من 6.5% سنة 2003 الى 7.5% سنة 2015.

✓ زيادة عدد سنوات احتساب الأجر المرجعي: حساب معاش التقاعد بناء على السنة الأخيرة

السابقة للإحالة على التقاعد ثم بناء على ثلاث سنوات (جويلية 1996) ثم أربع سنوات

(ماي 1999) ثم إلى خمس سنوات (جانفي 2002)

✓ مقترحات لإصلاح التقاعد النسبي والمسبق ورفع سن التقاعد: سنة 2015 تم اقتراح الإلغاء

الكامل والصريح للأمر رقم 13-97 المؤرخ في 31 ماي 1997 والذي ينظم منحة التقاعد

النسبي ومنحة التقاعد المسبق، واقتراح مراجعة سن التقاعد برفعه إلى 62 سنة.

¹²⁶ ONS (Office national des statistiques), L Algérie en quelques chiffres résultats : 2011-2013, N44, Alger, 2014, p 20.

2. المجموعة الثانية: اللجوء الى مصادر تمويل تكميلية (دعم الدولة للمعاشات)

- ✓ منح فارق تكميلي للمتقاعدين الذين يقل مبلغ معاشهم عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون و 2.5 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للمجاهدين، والتعويضات التكميلية لفائدة منح التقاعد الصغيرة ومنح العجز وكذا معاشات التقاعد، والتأمين الاستثنائي.
- ✓ إنشاء الصندوق الوطني لاحتياجات التقاعد¹²⁷: بمول أساسا ب 2 % من ناتج الجباية البترولية تم رفعها ابتداء من 2012 الى 3%.
- ✓ إنشاء مساهمة تضامن لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد: بنسبة 1% تطبق على عمليات استيراد البضائع المطروحة للاستهلاك بالجزائر.¹²⁸

3. المجموعة الثالثة : توسيع قاعدة المشتركين

- ✓ تشجيع الانتساب: حسب المادة 60 من الأمر 01-15 يمكن لكل شخص نشيط مشتغل غير مكلف في مجال الضمان الاجتماعي الانتساب بصفة إرادية لدى نظام الأجراء مقابل دفع اشتراك شهري على عاتقه نسبته 12 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون، مع إعطاء فترة انتقالية لا تتجاوز 3 سنوات لتسوية الوضعية.
- ✓ تسوية الوضعية والحد من التهرب: يمكن للمستخدمين والأشخاص الممارسين نشاط غير مأجور المدنيين باشتراكات الضمان الاجتماعي أن يستفيدوا من جدول تسديد هذه الاشتراكات مع الإعفاء من الزيادات وعقوبات التأخير عند دفع آخر قسط ويعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الآجال المنصوص عليها.¹²⁹
- ✓ تشجيع التشغيل: من خلال تخفيضات وإعفاءات تخص حصة اشتراك أرباب العمل على عمليات التوظيف.¹³⁰
- ✓ التعاون في مجال الإبلاغ عن المعلومات: حسب المادة 97 من القانون 11-17¹³¹ يعد القيد في السجل التجاري للأشخاص الذين يمارسون نشاطا تجاريا لحسابهم الخاص، تصريحاً لدى نظام

الامر 04-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 ، المادة 30، ج.ر. عدد 47.

¹²⁸ القانون 11-17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018 المادة 109، ج.ر. عدد 76

¹²⁹ الأمر 01-15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 المادتين 57، 59.

¹³⁰ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، تدابير دعم المؤسسات، أبريل 2017

<http://www.andi.dz/index.php/ar/mesures-d-appui-a-l-entreprise> (2-07-2018)

¹³¹ القانون 11-17 ، مرجع سابق.

الضمان الاجتماعي لغير الأجراء. يدون هذا التصريح في الاستمارات التي يسلمها المركز الوطني للسجل التجاري.

4. المجموعة الرابعة: تحسين تحصيل الاشتراكات:

- من خلال القانون رقم 04-17¹³² الذي يهدف إلى تدعيم صلاحيات هيئات الرقابة للضمان الاجتماعي و توسيع مجال تدخل مفتشية العمل و القانون رقم 08-08 الذي يهدف إلى تحسين نتائج التحصيل الجبري وإضفاء أكثر مرونة على إجراءات التحصيل تجاه المؤمنين الدائنين الذين يمرون بضائقة مالية.¹³³
- إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي: بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-370¹³⁴ الذي تم إلغاؤه من خلال المرسوم التنفيذي رقم 15-155.¹³⁵
- استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: من خلال استحداث تقنية التصريح عن بعد والدفع الإلكتروني للاشتراكات.

5. المجموعة الخامسة: اقتراحات الإصلاحات الهيكلية على مستوى الركيزة 1:

- التحول إلى نظام محدد الاشتراكات: توجد ثلاث عقبات أمام زيادة مستوى التمويل:
 - هشاشة وضع الموازنة يجعل من الصعب تمويل تكاليف المرحلة الانتقالية.
 - فرص الاستثمارات محدودة حتى في البلدان التي لديها قطاعات مالية أكثر تقدماً.
 - ضعف هياكل أنظمة الإدارة العامة، وضعف القدرات المؤسسية، ومحدودية الخبرة في القطاع الخاص للتعاقد معه على إدارة الأموال.

¹³² القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل و يتم القانون 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 و المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي و الذي سمح بتوسيع صلاحيات أعوان الرقابة التابعين للضمان الاجتماعي و تأهيل مفتشي العمل لمعالجة المخالفات فيما يخص التشريع في مجال الضمان الاجتماعي..

¹³³ لوح الطيب، المنتقى التقني حول إصلاح الضمان الاجتماعي، تنظيم الهيئات الوطنية للضمان الاجتماعي بالتعاون مع الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، أكتوبر 201

¹³⁴ المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67

¹³⁵ لمرسوم التنفيذي رقم 15-155 المؤرخ في 16 جوان 2015 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 92-07 و المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 33.

- التحول إلى المخططات النظرية محددة الاشتراكات (NDC): نظرا لأن نهج الحسابات الافتراضية يخلق رابطة أكثر شفافية بين الاشتراكات والمزايا. ويسمح بتحسين إجراءات إبلاغ المشتركين في الخطة بحقوقهم المستحقة. بالإضافة إلى تسهيل الاقتصاد السياسي للإصلاح.

وإن كان هذا الإصلاح أو غيره يبدو واعدا بالنسبة للجزائر فلا بد من القيام بالدراسات الإكتوارية والاستشرافية لتقييم خيارات الإصلاح الممكنة.

المطلب الثالث: الركيزة 2 عامة إلزامية وممولة

الركيزة الخاصة بالإلزامية والممولة محددة المزايا أو محددة الاشتراكات، غير موجودة ضمن نظام التقاعد الجزائري. من خلال هذا العنصر سنحاول عرض المنافع والتكاليف المحتملة لإدخال الركيزة الممولة وكذلك أهم المتطلبات التي قد تساعد على إدخالها بنجاح.

أولا: منافع وتكاليف إدخال الركيزة الممولة

أول الدول التي قامت بإدخال الركيزة 2 هي الشيلي سنة 1980 ثم تلتها ثلاثون دولة سنة 2008 آخرها بنما ورومانيا¹³⁶ وتشير الخبرات والتجارب الدولية إلى منافع وتكاليف إدخال الركيزة الممولة.

1. المنافع ا تتملة لإدخال ركيزة ممولة

- ✓ ارتفاع معدلات العائد من الاشتراكات وتحسين تنويع المخاطر، مما يعني زيادة المعاشات مقابل نفس معدل الاشتراكات
- ✓ احتمال ارتفاع المدخرات الوطنية
- ✓ تطوير أسواق الأوراق المالية
- ✓ تخفيض المخاطر المالية التي تواجهها الشركات .
- ✓ جعل القطاع المصرفي أكثر استقرارا وكفاءة.

2. التكاليف ا تتملة

¹³⁶ Holzmann Robert, op.cit, p3.

ترتبط التكاليف بالتعاقد مع جهات خارجية لاستثمار الأموال ومخاطر فقدان رأس المال .ويمكن أن تتفاقم التكاليف في الأماكن التي تتسم ببيئة اقتصاد كلي غير مستقرة، أو جهاز مصرفي ضعيف، أو أسواق رأس مال متقلبة، أو ارتفاع مخاطر فقدان رأس المال في النظام الممول نتيجة ضعف القدرات المؤسسية على إدارة الاستثمارات وعدم ملاءمة هياكل نظام الإدارة العامة واللوائح التنظيمية.

تعد الجزائر من بين الدول التي تبدو فيها منافع التحول في طريقة التمويل أقل وضوحا والمخاطر والعقبات أكثر بالنظر إلى واقع القطاع المصرفي والمالي في الجزائر .تتمثل الأولوية في رفع مستوى المعايير في نظام المزايا المحددة المستند إلى استقطاع الاشتراكات من المنبع عن طريق تحسين الإجراءات الإدارية، وتطوير أنظمة الإدارة والمعلومات، ويقدر الإمكان تحسين السياسات الاستثمارية .وموازاة ذلك سيتعين على الحكومة مواصلة تنفيذ الإصلاحات الهيكلية من أجل تنمية القطاع الخاص، بما في ذلك القطاع المالي.

ثانيا: أهم متطلبات إدخال الركيزة الممولة

ليست كافة الدول مستعدة لإدخال ركيزة ممولة، وبالتالي على البعض عدم القيام بذلك . ويمكن الإشارة إلى لإدخال الركيزة الممولة بنجاح، هناك ثلاثة عناصر مهمة يجب تلبية حد أدنى منها.

1. الشروط الضرورية لإدخال الركيزة الممولة

- أ - مجموعة متينة من البنوك الرئيسية وغيرها من المؤسسات المالية القادرة على عرض خدمات ادار موثوق بها وخدمات إدارة الموجودات،¹³⁷
- ب - التزام الحكومة على المدى الطويل بتطبيق سياسات الاقتصاد الكلي وإصلاحات القطاع المالي ذات الصلة،
- ج - إنشاء أنظمة تشريعية ورقابية مترامنة مع تطبيق نظام ممول.

2. إدخال الركيزة الممولة بشكل تدريجي.

حيث تشمل عمليات التغيير التدريجية :

- إعادة تنشيط استراتيجيات التأمين الفردية والخاصة التي منعت من التطور بصورة كاملة في الماضي
- خلق المنافسة بصورة مباشرة مع الأنظمة العامة لجذب المشتركين .

¹³⁷ Robert Holzman et Hinz .Old Age Income Support in the 21st century: An International Perspective on Pension Systems and Reform .Washington: DC: World,2005, p23.

لكن الواقع الحالي يشير إلى أن الجزائر ليست مستعدة لإدخال ركيزة مموله لكننا لا نلغي إمكانية تطبيق هذه الركيزة في آفاق مستقبلية تتزامن وتطوير السوق المالي والمصرفي وتطور سوق العمل.

المطلب الرابع: الركيزة 3 اختيارية

ركيزة معاشات اختيارية تكميلية، تركز على المبادرة الفردية والجماعية، موجودة في الجزائر لكنها لم تعرف التطور بعد. وهي مجسدة من خلال التقاعد التكميلي (تأمين الأشخاص)، إلى جانب التقاعد التكميلي بعنوان الأداءات الاختيارية للتعاقدية الاجتماعية والتقاعد التكميلي للنظام العام.

أولاً: التقاعد التكميلي (تأمين الأشخاص)

ان عقد التقاعد التكميلي هو تأمين للأشخاص يطلق عليه رسملة يسمح لكل شخص أقل من 60 سنة مهما كانت وضعيته، أن يستفيد ابتداء من 60 سنة من منحة التقاعد التكميلي، إضافة إلى معاشه الأساسي المقدم من طرف الضمان الاجتماعي. الاشتراك في هذا التأمين يمكن أن يكون بشكل فردي أو جماعي من خلال الانخراط في مجموعة (شركات التي تعقد تأمينات لصالح موظفيها). كما أن التقاعد التكميلي ليس إجبارياً، فهو عقد احتياطي.¹³⁸

و تجدد ثلاث صيغ مقترحة في هذا العقد: العودة إلى الوراثة، تأمين الضد، إعادة الشراء مع خيارين لدفع الاشتراكات: دفع مبرمج ودفع حر . إلى جانب خيارين لدفع المنافع و خيار رأس المال الوحيد عند نهاية العقد و خيار الأقساط وهو نوعان: الأقساط ذات المدة المحددة، الأقساط على مدى الحياة.

تشير¹³⁹ معطيات الديوان الوطني للإحصائيات إلى أن 73% من السكان المشتغلين في القطاع الخاص لا يتمتعون بتغطية اجتماعية حسب تحقيق العمالة 2013. أي ليس لديهم تأمين صحي أو معاش تقاعدي، هذه الفئة من السكان يمكن استرجاعها من قبل سوق التأمين الاقتصادي لكن هناك عدة عقبات يجب التغلب عليها لتوسيع تطبيق الركيزة الاختيارية في الجزائر.

¹³⁸ CNA(Conseil National des Assurances), L'Assurance Retraite et Prévoyance.

<http://www.cna.dz/En-savoir-plus/Produits-d-assurance/Assurances-de-personnes> (25-04-2022)

¹³⁹ Walid Merouani, Les compagnies d'assurance devraient connaître les caractéristiques de la population ciblée, Revue De L'assurance, N°11, CNA, Alger, 2015, p27

- قلة الوعي بفوائد التأمين وأهميته الاقتصادية والاجتماعية. في هذا الصدد تحسّن الثقافة المالية للمواطنين هي أكثر من ضرورية.
- تأثير العامل الديني المتمثل في النظرة التحريمية للتأمين. في هذا الصدد يمكن الإشارة إلى تجربة السعودية في مجال التأمين التكافلي المستوحى من الشريعة الإسلامية والتي تعد من التجارب الرائدة رغم حداثتها.
- محدودية القدرة على الادخار وانخفاض مستوى متوسط دخل الفرد تعد من العقبات الأساسية لإنشاء خطط معاشات اختيارية في الجزائر.
- واقع سوق التأمين على الاشخاص في الجزائر الذي لا يمثل سوى 7% من الإجمالي سنة 2007 و 6% سنة 2006 مقابل أكثر من 50% بالنسبة للأسواق الأوروبية، اليابانية وفي أمريكا الشمالية. التأمين على الحياة غير موجود تقريبا.
- كما سيتطلب قيام الخطط الاختيارية بدور أهم إعادة النظر في التفويض الممنوح للنظام الإجباري لدفع المعاشات، على الأقل في حالة العاملين المتوسطي والمرتفعي الدخل.

ثانيا: التقاعد التكميلي للتعاضدية الاجتماعية¹⁴⁰

التعاضدية الاجتماعية هي شخص معنوي يخضع للقانون الخاص، ذات غرض غير مريح، تسيير بموجب أحكام القانون 02-15 و قانونها الاساسي. تشكل نظام حماية اجتماعية مكمل للمنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي.

يمكن تأسيس التقاعد التكميلي بعنوان الأداءات الاختيارية للتعاضدية الاجتماعية ويحدد اشتراك التقاعد التكميلي المرتكز على أساس اشتراك الضمان الاجتماعي والذي يقتطع من الدخل الخاضع للضريبة بنسبة 3% كحد أدنى، يوزع بالتساوي بين المستخدم والعامل الأجير. ويتحمل العامل غير الأجير هذه النسبة كلها.

يمنح الحق في التقاعد التكميلي ابتداء من السن القانونية لتقاعد النظام العام للضمان الاجتماعي، بعد مدة اشتراك تساوي خمسة عشرة سنة على الأقل ويحسب على أساس نسبة اعتماد سنة الاشتراك تحدد ب 0.625% أي ما يعادل 20% كنسبة معاش كاملة للتقاعد التكميلي¹⁴¹.

ثالثا: التقاعد التكميلي التابع للنظام العام.

¹⁴⁰ المادة 16 من القانون رقم 02-15 المؤرخ في 4 يناير 2015 يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية.

¹⁴¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التعااضدية الاجتماعية.

حسب المادة 108 من القانون 17-11 لسنة 2017 يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بتسيير النظام العام للتقاعد إنشاء فرع للتقاعد التكميلي يكون لديها بانتساب إرادي وطوعي لفائدة العمال المنتسبين بصفة نظامية إلى النظام العام للضمان الاجتماعي.

خلاصة

من خلال ما سبق قدمنا دراسة شاملة لوضع التقاعد في الجزائر من حيث تقديم عرض مفصل عن نظام التقاعد العام وأقسامه التي تتمثل في: نظام التقاعد الكلي و نظام التقاعد المسبق، النسبي و دون شرط السن، ثم تطرقنا إلى عرض الأنظمة الخاصة و التي تتمثل في نظام تقاعد المجاهدين، الإطارات السامية و المعاشات العسكرية.

وضعت الجزائر قوانينها الخاصة في السبعينات، لكن لتعدد القوانين و الأنظمة في هذه الفترة و صعوبة تطبيقها، كان لابد من تشريع قانون موحد، وهذا ما قام به المشرع في سنة 1983. ووحده المشرع من خلال هذا القانون نظام التقاعد من حيث الحقوق المقررة للعامل المتقاعد على حد سواء، والامتيازات الممنوحة لهم بموجب هذا النظام، ووحده من حيث التمويل، حيث وحد جميع الصناديق الموجودة بتأسيس صندوق وحيد المتمثل في الصندوق الوطني للتقاعد.

لم يدم الوضع على حاله بعد التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، فكان لابد من مسايرة هذه التحولات بوضع شروط و مبادئ جديدة للتقاعد تتماشى مع الوضعية الاجتماعية للفئة المتقاعدة. وضع المشرع أنظمة تقاعد جديدة كالتقاعد المسبق، التقاعد النسبي، والتقاعد دون شرط السن، كما أنشأ صناديق جديدة كالصندوق الوطني للعمال غير الأجراء.

كما تطرقنا عبر المبحث الثالث إلى أهم التعديلات التي جاء بها القانون رقم 16-15 الذي ألغى كل صيغ التقاعد المسبق وأبقى على السن الأدنى للتقاعد المحدد ب 60 سنة على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

أما في المبحث الرابع فقد تناولنا أنظمة التقاعد في الجزائر من منظور الأنظمة متعددة الركائز و توصلنا إلى أن الأخير يعتمد حاليا على ركيزتين و هما الركيزة صفر و الركيزة 1 أما بالنسبة لبقية الركائز فهناك مجموعة من الشروط يجب تحققها منها نظام بنكي متين و مؤسسات مالية قادرة على عرض خدمات إدارية موثوق بها وخدمات إدارة الموجودات، و إنشاء أنظمة تشريعية ورقابية متزامنة مع تطبيق نظام ممول.

الفصل الثالث:

دراسة تقييمية على فترة

2040-1983

تمهيد

إن الجزائر تواجه في العقود الأخيرة، على غرار الكثير من الدول و بدرجات متفاوتة ظاهري النمو الديمغرافي و البطالة التي تعتبر من أهم العوامل التي أصبحت تهدد التوازن المالي لأنظمة الضمان الاجتماعي.

من أجل المحافظة على التوازنات المالية لصناديق التقاعد و استدامتها والوفاء بالتزاماتها تجاه المشتركين و مسايرة التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية، قام المشرع الجزائري باستحداث الكثير من الإصلاحات على هذه الأنظمة.

لذلك سنقوم من خلال هذا الفصل بدراسة تأثير أهم الإصلاحات المتخذة كما سنقوم بتقييم شامل لواقع التقاعد في الجزائر في الفترة 1983-2040 و ذلك من خلال دراسة و تحليل حالة أهم صندوقين للتقاعد في المنظومة الجزائرية و هما صندوقي التقاعد للعمال الأجراء و غير الأجراء ثم ندرس تأثير ظاهري الشيخوخة و البطالة على الموازنة المالية للصندوق الوطني للتقاعد و على ديمومة النظام.

سنتناول في هذا الفصل ثلاثة مباحث وفق ما يلي:

المبحث الأول: دراسة نظام التقاعد للعمال الأجراء

المبحث الثاني: دراسة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء

المبحث الثالث: دراسة تأثير ظاهري الشيخوخة والبطالة على نظام التقاعد .

المبحث الأول: دراسة نظام التقاعد للعمال الأجراء

يعتبر نظام التقاعد للعمال الأجراء من أوسع الأنظمة نظرا لأنه يسير تقاعد أكثر من 3 ملايين شخص بين متقاعدين و ذوي الحقوق و يتم تسيير هذا النظام من طرف الصندوق الوطني للتقاعد.

المطلب الأول:دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق للوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد عامة وذلك بإعطاء تعريف عام للصندوق مع القيام بتحليل بنية الإيرادات و النفقات.

أولا: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بتاريخ 2 جويلية 1983 بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت¹ 1985 الملغى و المستبدل بالمرسوم² 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992 .

الصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.

الصندوق الوطني للتقاعد هو حصيلة اندماج ثمانية صناديق الى نظام وطني موحد و الذي يمنح نفس المزايا للعمال مهما كان قطاع نشاطهم و يتعلق الأمر ب³:

CAAV: الصندوق العام للتأمين على الشيخوخة مكلف بتسيير التقاعد العام.

CGR: الصندوق العام للتقاعد للموظفين الجزائريين مكلف بتسيير التقاعد الخاص للموظفين.

CNMA: الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي مكلف بمنح متقاعدي النظام الفلاحي.

CSSM: صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم مكلف بتسيير منح متقاعدي قطاع المناجم .

CAVNOS : صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء و المكلف ب تسيير منح التقاعد لغير الأجراء.

LEPSGM:مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر المكلفة بمنح التقاعد لعمال البحر.

CAPAS: مؤسسة التأمين الاجتماعي لعمال الكهرباء و الغاز المكلفة بمنح التقاعد لعمال الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري و المالي لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 35 الصادرة في 21 أوت 1985

² المرسوم التنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 4 جانفي سنة 1992 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 01 الصادرة في 08 جانفي 1992

³ <http://dz.cnr.dz/ar/> date de consultation 25/03/2021 à 11h

SNTF: المؤسسة الوطنية لعمال السكك الحديدية والمكلف بمنح التقاعد لعمال الشركة الوطنية للسكك الحديدية.

• مهام الصندوق:

تنص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 السالف الذكر على أنه يتولى الصندوق الوطني للتقاعد في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية :

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق؛
- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد؛
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان؛
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة.

ثانيا: إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد

تنحصر مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد فيما يلي:

• التمويل عن طريق الاشتراكات:

يتم تمويل نفقات التقاعد و مصاريف تسيير فرع التقاعد كبقية فروع الضمان الاجتماعي عن طريق قسط من الاشتراكات الإجبارية بعنوان الضمان الاجتماعي تقع على عاتق المستخدم و العامل الأجير في حالة النشاط، و تتم كما يلي:

التقاعد العادي: 17.25% (منها 10% على عاتق المستخدم و 6.75% على عاتق الأجير و 0.5% حصة صندوق الخدمات الاجتماعية).

التقاعد المسبق: 0.5% مقسمة مناصفة بين المستخدم و الأجير .⁴

⁴ صليحة بن طلحة و فاطمة قادم، الآليات المعتمدة لإعادة الاستقرار المالي لصندوق الوطني للتقاعد، مجلة البحوث و الدراسات التجارية، مجلد 4 عدد 1، 2020، ص142.

وتحسب معدلات الاشتراك وفقا للأجر الخاضع للاقتطاع القانوني كما يلي:

الجدول رقم 5: معدلات الاشتراك لفرع التقاعد (%)

المجموع	الخدمات الاجتماعية	العامل	صاحب العمل	الفروع
17.25	0.5	6,75	11,00	التقاعد
0.5		0.25	0.25	التقاعد المسبق

المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على : المرسوم التنفيذي 208-96⁵

عرف معدل اشتراك التقاعد إعادة تقييم عدة مرات منذ سنة 1983 بهدف رفع موارد الصندوق الوطني للتقاعد و تعزيز الوضعية المالية و ضمان ديمومة نظام التقاعد الجزائري ثم استقر عند مستواه الحالي منذ سنة 2006 بمعدل 17.25%.

• تدخل ميزانية الدولة:

بالإضافة إلى الاشتراكات المدفوعة من طرف المستفيدين من الضمان الاجتماعي، فإن الصندوق يمول من طرف الدولة كما يلي⁶:

- المنح العائلية.
- النفقات التي تسمى نفقات التضامن الوطني، من خلال فارق تكميلي للمتقاعدين الذين يقل مبلغ معاشاتهم الناتج عن الاشتراكات عن الحد الأدنى القانوني أي 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون و 2.5 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للمجاهدين و التعويضات التكميلية المقررة لفائدة منح التقاعد الصغيرة و منح العجز و كذا معاشات التقاعد و التثمين الاستثنائي.

• مصادر التمويل الأخرى:

بالإضافة إلى الاشتراكات و تدخل ميزانية الدولة، يتم التمويل كذلك من خلال:

- مداخيل الاستثمارات
- الاشتراكات المسددة من قبل أرباب العمل في مجال التأمين عن البطالة و التقاعد المسبق.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 208-96 مؤرخ في 5 جوان 1996 الذي يحدد كليات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي سنة

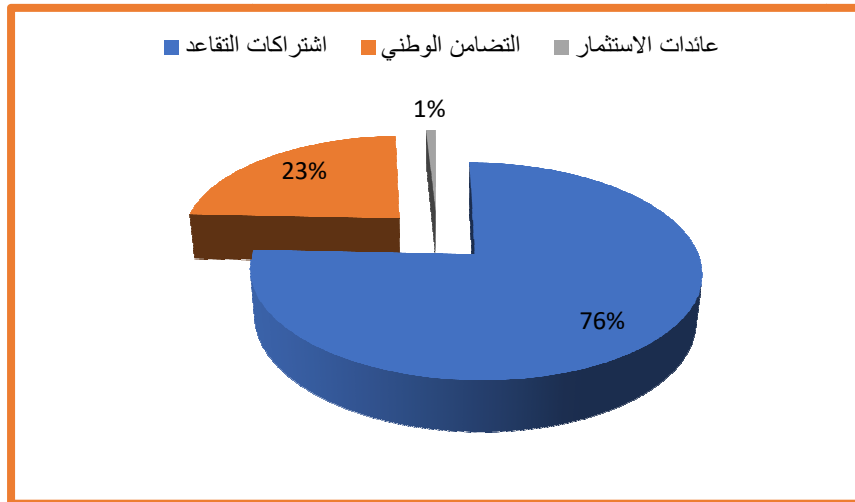
1995، الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي ج.ر. عدد 35.

⁶ القانون رقم 01-12 المؤرخ في 19 جويلية 2001 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2001

- زيادات و عقوبات التأخير المتخذة ضد أرباب العمل الذين لا يفون بالتزامهم تجاه هيئات الضمان الاجتماعي.
- الهبات و الوصايا.

الشكل الموالي يوضح بنية إيرادات الصندوق:

الشكل رقم 6 : بنية إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على المصدر.⁷

من خلال المخطط أعلاه تتضح لنا أهم مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد و التي تتمثل أساسا⁸ في: أ: اشتراكات التقاعد بنسبة تفوق ثلاثة أرباع إيرادات الصندوق. حيث تعد الاشتراكات التي يدفعها العمال خلال فترة عملهم وكذا مساهمة أرباب العمل من الموارد الرئيسية التي يعتمد عليها الصندوق في دفع معاشات ومنح التقاعد.

ب : التضامن الوطني بنسبة 23 بالمائة، حيث تتدخل ميزانية الدولة من خلال النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة دون 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون بالإضافة إلى تسديد نفقات التقاعد لبعض الفئات.

⁷ ويسام بن فضة، و حكيم بن حسان. دراسة تحليلية لاشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد و تقييم فعالية الاصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية. الجزائر: المنتدى الدولي اشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، 2019. ص5.

⁸ علي سماي، و إبراهيم مزبود. تحليل المتغيرات المحكمة في إيرادات ونفقات مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر - حالة الصندوق الوطني للتقاعد. جامعة الدكتور يحيى فارس بالمدينة: مجلة الاقتصاد الجديد العدد 13، 2015. ص131.

ت: عائدات الاستثمار و التي تشكل نسبة ضئيلة لا تتجاوز 1 بالمائة. ذلك لأن ثقافة السوق المالي و ما يوفره من بدائل تمويلية بتكلفة أقل غائبة لدى المؤسسات الجزائرية⁹. رغم أن فتح المجال لصندوق التقاعد أن يستثمر أموال المتقاعدين حتما سيعود بالنفع العام، فتساهم العوائد الناتجة من شراء الأسهم و السندات و مختلف الاستثمارات الأخرى ، من تغطية الاحتياجات المالية على المدى القصير، المتوسط و البعيد، و يُمكن الصندوق من تحقيق فوائض مالية مهمة يستطيع من خلالها تسديد أموال المتقاعدين.

ث: الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) :

أنشئ الصندوق سنة 2006 بواسطة تدابير قانون المالية التكميلي عن طريق حساب تخصيص خاص حسب المادة 30 من الأمر 04-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 . يتولى الصندوق تسيير الموارد المسندة اليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في ديمومة المنظومة الوطنية للتقاعد و استمراريتها.

يمول أساسا بنسبة 2 % من ناتج الجباية البترولية سنويا، بالإضافة إلى العناصر المذكورة بالتفصيل في المبحث الثالث من الفصل الثاني.

ارتفعت النسبة المذكورة أعلاه إلى 3 % ابتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من قانون المالية¹⁰ 2012.

توظف هذه الموارد بصفة حصرية في سندات الدولة و يقرر استعمالها في مجلس الوزراء .

لكن الجدير بالذكر أنه إلى يومنا هذا لم يتم استغلال هذا الصندوق. كما لا تتوفر معلومات عن ما إذا تدخل هذا الصندوق لسد العجز أم لا و عن مدى تدخله.

ثالثا: حساب المعاشات

السن القانوني للتقاعد هو 60 سنة، كما يجب على العامل استثناء على الأقل 15 سنة من العمل منها نصف هذه المدة أي 7.5 سبع سنوات و نصف قد ترتب عليها إجباريا عمل فعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

التشريع الحالي ينص على وجود فترات يجب اعتمادها كفترات عمل و هي:

- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات عن المرض و الولادة و حوادث العمل و الأمراض المهنية.

⁹ عمر فيسة روجي و نبيل بوفليح، دور رفع معدل الاشتراك في الحد من العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر، دراسة قياسية، مجلة الاقتصاد و المالية، المجلد 8 العدد 01، 185-199، 2022، ص 28.

¹⁰ القانون رقم 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011، " المتضمن قانون المالية لسنة 2012"، المادة 28، ج، ر عدد 72

- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفد حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجزه نسبة 50% على الأقل.
- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر.
- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضاً بعنوان التأمين على البطالة.
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق.
- أما بالنسبة للتقاعد النسبي و بدون شرط السن تكون في حكم فترات العمل:
- الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض و الأمومة و حوادث العمل و البطالة.
- فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر.
- فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق.
- سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليه بموجب أحكام المادة 22 القانون 83-12.

● نسبة الاعتماد

يحدد مبلغ المعاش بالنسبة لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي. سنوات المشاركة في الثورة التحريرية بالنسبة للمجاهدين نحسب بضعف مدتها و بنسبة 3.5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.

● مبلغ المعاش

المبلغ الخام لمعاش التقاعد هو حصيلة الأجر الشهري المتوسط المتقاضى في السنوات الخمسة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد و إما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأعلى خلال حياته المهنية.

● الأجر المرجعي

هو الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي أو أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي الذي يتكون من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المناسب و نتائج العمل باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي التعويضات الممثلة للمصاريف و المنح و التعويضات ذات الطابع الخاص و التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة و العزلة.

يقصد بالمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص لا سيما:

- ✓ المبالغ المعوضة لضرر كتعويضات التسريح؛
- ✓ العلاوات و التعويضات أو المكافآت ذات الطابع الخاص مثل تعويض نهاية الخدمة.

• الحد الأدنى و الحد الأقصى لمعاش التقاعد :

يقدر الحد الأقصى ب 80% و بالنسبة للعامل الذي له صفة مجاهد يرفع هذا الحد إلى نسبة 100% من الأجر المعتمد لحساب مبلغ المعاش.

الحد الأدنى لا يمكن أن يكون أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون أما بالنسبة للمجاهد الحد الأدنى لا يمكن أن يقل عن مرتين و نصف 2.5 من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون و في كل الحالات لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون و هذا استنادا للمادة 17 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بالقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.

• العلاوة على الزوج المكفول

إضافة إلى مبلغ المعاش للمتقاعد الحق في الاستفادة من علاوة الزوج المكفول يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد و هذا عملا بالمادة 15 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم.

• اللجوء إلى مساعدة الغير

المتقاعد الذي يستفيد من منحة العجز من الدرجة الثالثة و كذلك العامل الذي يتعذر عليه إطلاقا القيام بأي نشاط و الذي وجه للتقاعد مباشرة لأنه لا يستوفي على شروط الحق في معاش العجز لديهم الحق في منحة

الشخص الآخر بعد إجراء تحقيق طبي من طرف الصندوق الوطني للتقاعد و الذي يبين لنا أنهم بحاجة إلى مساعدة من غيرهم من أجل القيام بمختلف النشاطات الضرورية للحياة اليومية¹¹.

● منحة التقاعد

إذا لم يستوف العامل مدة العمل الواجبة يستطيع أن يستفيد من منحة التقاعد إذا تم إثبات 20 ثلاثيا أي خمس سنوات من العمل الفعلي.

تمنح منحة التقاعد ابتداء من سن 60 و هي تخضع لنفس قواعد معاش التقاعد إلا فيما يخص الحد الأدنى .

● مثال عن حساب معاش التقاعد

عامل يبلغ في العمر 60 سنة و له مدة عمل فعلية تقدر ب 34 سنة
الأجر المرجعي المتوسط المعتمد للحساب¹² = 24300 دج شهري

نسبة المعاش = $100/2.5 * 34 = 85\%$ هذه النسبة ترجع إلى 80 بالمائة و هذا طبقا للمادة 17 من القانون 83-
¹² المتعلق بالتقاعد.

مبلغ المعاش إذا تساوي:

°الامتياز الرئيسي (المبلغ الخام) = $0.8 * 24300 = 19440$ دج

°التأمينات الاجتماعية 2% = 388.8 دج

°الاقتطاع على الضريبة معفى (أقل من 20.000 دج)

°منحة الزوج المكفول = 1.731 دج

°المبلغ الصافي الشهري = $20.782.20$ دج.

¹¹ معاش التقاعد (Caisse Nationale des Retraites (cnr.dz) – تاريخ الاطلاع 2021/09/02. 16:02

¹² الموافق للأجر المتوسط لخمس سنوات الأفضل في المسيرة المهنية للعامل.

¹³ المادة 17 من القانون 83-12 معدلة بالقانون 99-03 و بالقانون 99-03 و التي تنصان على أن المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد هو 80 بالمئة من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي كما لا يجوز أن يتعدى قيمة 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

• معاش و منحة التقاعد المنقول

معاش و منحة التقاعد المنقول يستفاد منهما ذوي الحقوق المؤمن المتوفي.

- المستفيدون من معاش الأيلولة

- زوج المؤمن المتوفي مهما كان عمره شريطة أن يكون الزوج عقد زواجا شرعيا مع الهالك.
- الأولاد المكفولون (طبقا للمادة 67 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم) و هم:
 - الأولاد المكفولون حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي البالغون أقل من 18 سنة.
 - الأولاد البالغون أقل من 25 سنة و الذين أبرم بشأهم عقد تمهين يمنحهم أجرا أقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
 - الأولاد الأقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.
 - البنات بدون دخل مهما كان سنهم.
 - الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
 - الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون.
- الأصول الذين كانوا في كفالة المؤمن له المتوفي عندما لا يكون الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد.

• كيفيات الاستفادة:

هناك حالتان:

- ✓ وفاة المؤمن له و هو متحصل على معاش: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد و تكوين الملف الضروري للحصول على معاش.
- ✓ وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش: ينبغي على ذوي الحقوق أن يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لمكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول.

• مبلغ و تقسيم معاشات ذوي الحقوق

يقسم مبلغ المعاش المنقول بين ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع (المادة 34 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد) حسب الحالات الآتية:

- ✓ الزوج فقط، في غياب ذوي حقوق آخرين: 75 % من مبلغ معاش المؤمن له المتوفى.
- ✓ الزوج + ذو حق آخر: 50% للزوج 30 % لذي الحق الآخر.
- ✓ الزوج + ذوي حقوق آخرين: 50 % للزوج 40 % لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم بالتساوي؛
- ✓ لا يوجد زوج و يوجد ذوي حقوق آخرين:
- 90 بالمائة تقسم بين ذوي الحقوق في حدود 45% إذا كان ذ و الحق طفل 30 % إذا ذو الحق أصل
- طفلين 45% لكل واحد.

● مثال في حساب معاش التقاعد المنقول

- متقاعد متوفي كان يتقاضى خلال حياته معاش تقاعد يقدر مبلغه 30.000.00 دج يتم حساب المعاش المنقول على أساس هذا المبلغ و يقسم حسب الحالات الآتية:
- في حالة وجود الزوج + ذو حق آخر تقدر نسبة المعاش المنقول ب 80% تقسم كالآتي:
 - ✓ 50% للزوج أي 15.000 دج
 - ✓ 30% لذي الحق الآخر أي 9.000 دج
 - في حالة وجود الزوج و ذوي حقوق آخرين تقدر نسبة المعاش المنقول ب 90 % تقسم كالآتي:
 - ✓ 50% للزوج أي 15.000
 - ✓ 90% لذوي الحقوق الآخرين أي 12.000 دج
 - في حالة عدم وجود زوج و يوجد ذوو حقوق آخرين تقدر النسبة القصوى ب 90% تقسم بين ذوي الحقوق بالتساوي أي 27.000 دج
 - في حالة وجود ذو حق واحد فقط تقدر نسبة المعاش ب 45% من معاش المؤمن له المتوفى أي 13.500 دج¹⁴.

المطلب الثاني: دراسة التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد

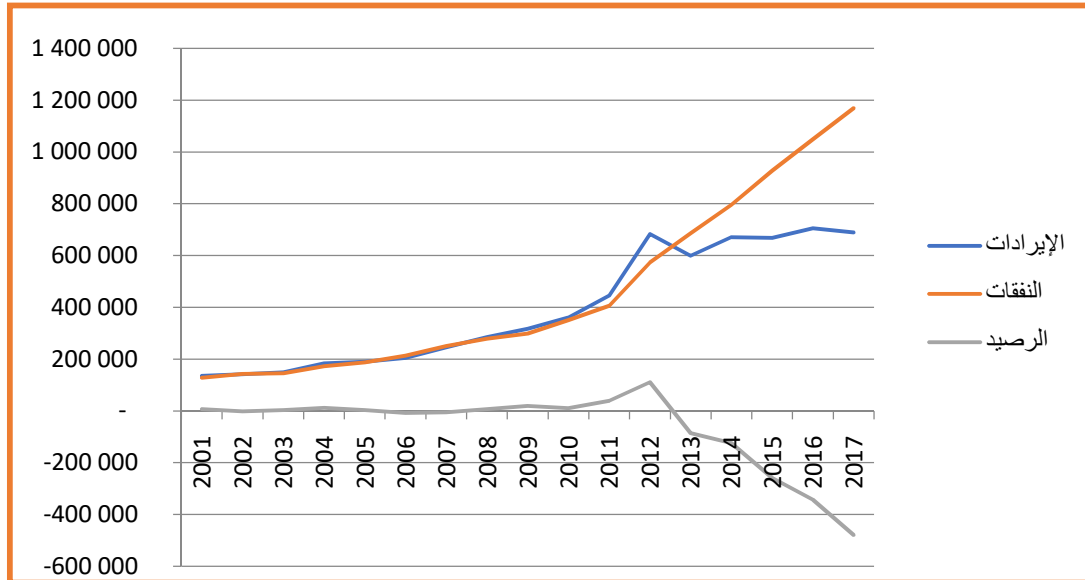
فيما يلي، سندرس الصندوق الوطني للتقاعد من خلال تطور رصيده على الفترة 2001-2017 و من خلال تطور معدل الاشتراك و في الأخير، سوف نتناول الأسباب التي أدت الى عجز الصندوق.

أولاً: تطور رصيد الصندوق الوطني للتقاعد

¹⁴ معاش و منحة التقاعد المنقول (Caisse Nationale des Retraites (cnr.dz) – تاريخ الاطلاع 2021/09/02 17:30 سا

يتمثل رصيد الصندوق في الفرق بين إيراداته التي سبق و ذكرنا أن معظمها يأتي من اشتراكات الأجراء أما نفقاته فتتمثل أغلبها في منح التقاعد.

الشكل رقم 7: تطور رصيد الصندوق التقاعد على فترة 2001-2017



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات¹⁵

من خلال الشكل أعلاه و أرقام الجدول (ملحق رقم 2) تتبين لنا الزيادة المتتالية و المستمرة لموارد و نفقات الصندوق، حيث:

ارتفعت قيمة الموارد في الفترة 2001-2012، اذ انتقلت من مقدار 135مليار الى 683 مليار دج سنة 2012 ، يفسر هذا الارتفاع في موارد الصندوق بالزيادة في كتلة الأجور للعمال الجزائريين من جهة ، و الزيادة في عدد المتسبين إلى صناديق الضمان الاجتماعي. لكن بعد ذلك عرفت قيمة الإيرادات استقرارا منذ سنة 2012 الى سنة 2018 عند ما يقارب 700 مليار دينار.

أما فيما يتعلق بالنفقات فنلاحظ من الشكل أعلاه أن نفقات الصندوق عرفت تزايدا على طول المدة المدروسة، و التي تضاعفت أكثر من ثلاث مرات في الفترة 2011-2018 أين انتقلت من 406 مليار دينار الى 1.168 مليار سنة 2017 ، فيرجع الأمر إلى الزيادات السنوية و المتتالية في معاشات و منح المتقاعدين إضافة إلى الزيادة الكبيرة في عدد المستفيدين من التقاعد بكل أنواعه خاصة المستفيدين من التقاعد المسبق ؛ إضافة إلى ارتفاع متوسط

¹⁵ <http://www.ons.dz/spip.php?rubrique327>

الجزائر بالأرقام (رقم 47 ص 20 سنة 2017- بالنسبة للإحصائيات 2001-2016 و رقم 48 ص 19 سنة 2018 بالنسبة للإحصائيات 2017)

منحة التقاعد حيث يعاد تقييم منح ومخصصات التقاعد المباشر في بداية شهر ماي لكل سنة، بموجب مقرر من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

ابتداء من سنة 2013 عرف الصندوق عجزا حجمه 85.76 مليار دينار و استمر في التزايد إلى أن بلغ 479 مليار سنة 2017. يقدر ارتفاع العجز إذن ب 459%.

يعود العجز لمعدل نمو النفقات الذي فاق بكثير نمو الإيرادات، حيث في الفترة الممتدة بين 2012 و 2017 قيمة الإيرادات عرفت نموا يقدر ب 1% بينما قيمة النفقات عرفت نموا يقدر ب 104%.

أرجع مدير الصندوق أسباب العجز إلى¹⁶ : تزايد عدد المتقاعدين مقارنة بعدد المشتركين في الضمان الاجتماعي مبررا أن التوازن المالي للصندوق يحتاج إلى خمس مشتركين بالنسبة لمتقاعد واحد على خلاف الوضع الحالي حيث يوجد 2.1 مشترك لمتقاعد واحد. و في ذات السياق قال نفس المسؤول أن مداخل الصندوق محدودة و أن معظمها يأتي من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مشيرا إلى أهمية إيجاد قنوات أخرى لتنويع المصادر المالية للصندوق.

ما يلاحظ أيضا ، أن السنتين اللتين أعقبنا آخر تعديل في معدل الإشتراك (من 16% إلى 17.25%) أي سنتي 2006 و 2007 عرفنا عجزا في ميزانية الصندوق الوطني للتقاعد ، إلا أن هذا العجز كان طفيفا و لم يستمر طويلا إذ سرعان ما تعافت لتحقيق فائضا ماليا في السنوات الموالية أين سمحت الاشتراكات بتغطية نفقات الصندوق.

ثانيا: أسباب عجز الصندوق الوطني للتقاعد

من أجل الحفاظ على السلامة المالية يحاول الصندوق التوفيق بين موارده و نفقاته التي يؤديها للقيام بمهامه الأساسية إلا أن الموازنة بين الاثنين تعتبر مشكلة حقيقية نتيجة للارتفاع المستمر و الدائم لعدد المتقاعدين مقابل محدودية مصادر التمويل¹⁷.

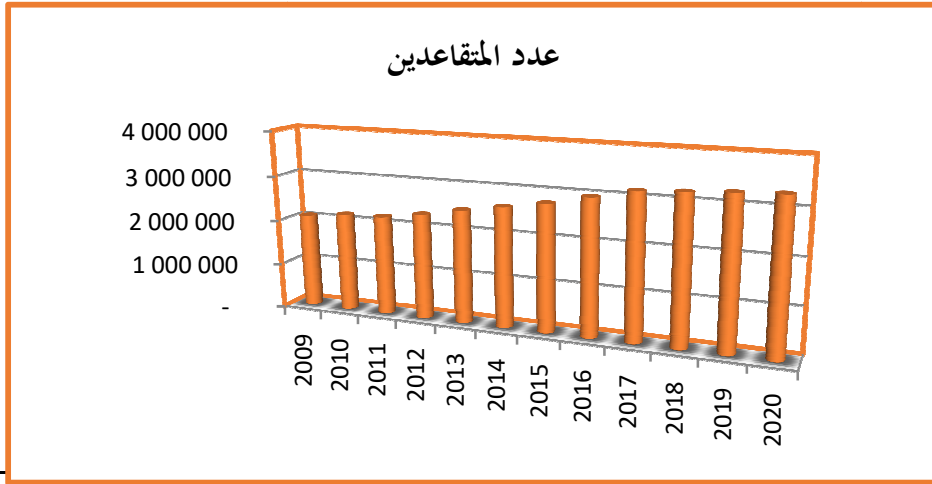
• ارتفاع عدد متقاعدي الصندوق

يرجع سبب التنامي السريع لعجز الصندوق الناجم عن ارتفاع عدد المحالين على التقاعد، حيث يظهر المخطط الموالي الزيادة المعتبرة لعدد المتقاعدين في الفترة 2001-2016:

¹⁶ جريدة اخبار اليوم ليوم الجمعة 15 يناير 2021 تاريخ الاطلاع 2021/03/31 200293/297 Akhbarelyoum.dz/ar

¹⁷: ويسام بن فضة و حكيم بن حسان، مرجع سابق، ص6

الشكل رقم 8: تطور عدد المتقاعدين المنتسبين للصندوق الوطني للتقاعد علي الفترة 2009-2020.



المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات الصندوق الوطني للتقاعد

يمثل الشكل أعلاه ارتفاع عدد متقاعدي الصندوق الوطني للتقاعد في الفترة 2009-2020 حيث قدرت الزيادة ب 59% أي انتقل العدد من 2.075 مليون سنة 2009 إلى 3.3 مليون متقاعد سنة 2020 و يعود ذلك الى:

- تزايد معاشات التقاعد المسبق ساهم بشكل ملحوظ في هذا العجز فحسب وزارة التشغيل و الضمان الاجتماعي فانه قد استفاد حوالي 890.000 متقاعد من التقاعد قبل السن القانوني المحدد ب 60 سنة أي بنسبة 52% من العدد الكلي لمعاشات التقاعد المباشر الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد.
- إصدار القانون 15-16 بتاريخ 2016-12-31 المعدل و المتمم للقانون 12-83 الخاص بالتقاعد الذي أنهى التقاعد المبكر و لكنه سبب ارتفاعا كبيرا في طلب الذهاب على التقاعد النسبي في المهلة التي تركت للعمال قبل سريان مفعول القانون. حيث أن نسبة عدد المستفيدين من التقاعد النسبي بالنسبة للعدد الكلي انتقل من 14% سنة 2010 الى 21.91% سنة 2016 كما بلغ اجمالي عدد المستفيدين ذوو الحقوق المباشرة من التقاعد المسبق، النسبي و دون شرط السن، حوالي 1.063.124 متقاعد (الملحق رقم 04) الي غاية نهاية 2020 ما يمثل نصف العدد الإجمالي للمتقاعدين ككل.
- معاشات متقاعدي الحرس البلدي: المرسوم التنفيذي رقم 11-354 بتاريخ 5 أكتوبر 2011 يحدد شروط وكيفيات منح المعاشات النوعية المتعلقة بالعطب لأعوان الحرس البلدي.الذي يسمح لهذه الفئة من

المؤمنين اجتماعيا بالاستفادة من معاشات التقاعد النسبية الاستثنائية، و التي مست 63.000 عون بمعدل 44 سنة بذلك مدة الاستفادة تتجاوز بكثير مدة الاشتراكات.

- تطبيق أحكام الأمر 13-97 الصادر ب 31 ماي 1997 المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد و الذي استحدث التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن و الذي فاقت تكلفته الوطنية 405 مليار دج¹⁸ و هذا خلال الفترة الممتدة من 1997 إلى 2016. ضف إلى ذلك غياب نظام تمويل مناسب يتماشى مع النظام المستحدث.

- الامتيازات التي يمنحها نظام التقاعد: حيث أن نظام التقاعد يستقطب الأجراء للذهاب على التقاعد و ذلك لتقلص الفرق بين المرتبات و المعاشات و ذلك يعود لمراجعة المعاشات الدورية. حيث تُراجَع الأجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات و ترفع قيمة معاشات التقاعد و منحه ابتداء من أول مايو من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح مجلس إدارة هيئة التقاعد¹⁹.
ينجر عن التحيين آثار مالية معتبرة كما هو مبين في (الملحق رقم 05)

مثال عن إعادة التقييم:

طبقا للقرار رقم 080 المؤرخ في 28 أفريل 2015، الصادر عن السيد وزير العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي، الذي يحدد نسبة التقييم ب5%. إعادة التقييم تطبق على المبلغ الشهري لمنحة التقاعد الخام الناجم عن الحقوق التساهمية كما يلي:

متقاعد لديه 32 سنة من النشاط المعتمد في معاش التقاعد ومبلغ شهري متوسط خاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي (الأجر المرجعي) المقدر ب 72.403,39 دينار جزائري.²⁰

الجدول رقم 06: مثال عن إعادة التقييم السنوي

بعد التقييم (5%)	قبل التقييم	
$57.922.71 \times 1.05$ =60.818.85	57.922.71	الامتياز الرئيسي (الحقوق الخاضعة للاقتطاع) $100/2.5 * 32 * 72.403,39$
1.216.38	1.158.45	اقتطاع التأمينات الاجتماعية 2%

¹⁸ مراد بودية و بوشعور، مرجع سابق، ص4.

¹⁹ المادة 43 من القانون 83-12 المعدل و المتمم بالمادة 9 من القانون 99-03

²⁰ إعادة تقييم سنوي (Caisse Nationale des Retraites (cnr.dz) – تاريخ الاطلاع 2022/09/02 20:00 سا

11.380.00	10.528.00	الضريبة عن الدخل (حسب الجدول)
2.500.00	2.500.00	العلاوة على للزوج المكفول
50.722.47	48.736.26	: المبلغ الشهري

المصدر: إعادة تقييم سنوي (Caisse Nationale des Retraites (cnr.dz) –

يبين الجدول أعلاه أن قيمة الربح الشهري بعد إعادة تقييم الأجور تقدر نسبتها ب 5% لمتقاعد يمتلك الخصائص المذكورة أعلاه يقدر ب 50.722.47-48.736.26=1.986.21 دج

المبحث الثاني: دراسة نظام التقاعد للعمال غير الأجراء

خلافًا لنظام الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، و الذي يعتمد في تسييره على هيئتين، الأولى مكلفة بالتأمينات الاجتماعية و هي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS و الثانية مكلفة بصرف معاشات التقاعد للعمال الأجراء و هي الصندوق الوطني للتقاعد CNR، فإننا نجد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يشمل جميع فروع الضمان الاجتماعي من التحصيل والتأمينات الاجتماعية والتقاعد.

المطلب الأول: تأمين العمال غير الأجراء

ظهر نظام الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء سنة 1992²¹ بصندوق وطني مستقل CASNOS بخصائص تمييزية مقارنة بنظام الأجراء وذلك فيما يخص تحصيل الاشتراكات والأخطار المغطاة والسن القانونية المعتمدة للتقاعد.

تجدر الإشارة إلى أنه إلى غاية 1975/01/01 لم يكن للعمال غير الأجراء الحق في التأمينات الاجتماعية الخاصة بالمرض والأمومة والعجز والتأمين على الوفاة. كما أن الانتماء الإجباري لم يشمل الفلاحين إلا في 1984/01/01

²¹ مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 4 جانفي سنة 1992 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 01

بعد الإصلاحات العميقة التي شهدتها منظومة الضمان الاجتماعي سنة 1983 و التي استهدفت توسيع نطاق الضمان الاجتماعي وتوحيد الأداءات .

أولا : المخاطر المضمونة في مجال الضمان الاجتماعي لغير الأجراء

• فرع التأمينات الاجتماعية

تحدد المواد الأولى والثانية من القانون 83-11 المتضمن التأمينات الاجتماعية، التي تغطي المخاطر التالية في حالة فرع التأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء: المرض و الأمومة، العجز، الوفاة. يغطي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء المخاطر المذكورة أعلاه، بخصوصيات تميزها عن نظام الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء. كما تجدر الإشارة إلى عدم تغطية الأخطار المتعلقة بحوادث العمل والتعويضات النقدية الخاصة بالعطل المترتبة عن المرض والمنح العائلية وكذا البطالة، فهي من الاختصاص الحصري لنظام الضمان الاجتماعي للأجراء. تتجسد التغطية الاجتماعية في الأداءات التي يستفيد منها المؤمنون وذوي الحقوق والمتمثلة في:

الأداءات العينية التي تتمثل في تلك المتعلقة بالتكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية وتلك التي تعني النقل الطبي لصالح المؤمن وذوي حقوقه .

الأداءات النقدية في شكل تعويض الدخل في حالة التقاعد والعجز والوفاة (صرف المعاش المنقول لذوي الحقوق).

• فرع التقاعد

السن القانونية للتقاعد

- النساء: بلوغ 60 سنة كاملة مع تخفيض 1 سنة لكل طفل في حدود (03) أطفال
- الرجال: 65 سنة

الشروط العامة للاستفادة من معاش/منحة التقاعد:

للاستفادة من معاش التقاعد (Pension de retraite) يجب استيفاء الشروط التالية:

- 15 سنة اشتراك في نظام الضمان الاجتماعي على الأقل (يمكن جمع سنوات العمل المأجور والمهني للحساب الخاص)، حيث أن الحد الأقصى هو 32 سنة لمعاش كامل (تعويض 80% من أساس الاشتراك المعتمد في حساب معاش التقاعد).

- 5 سنوات إلى 14 سنة للاستفادة، من منحة التقاعد (Allocation de retraite)

حساب معاش التقاعد

يحسب معاش التقاعد على أساس معدل 10 سنوات الأعلى والأحسن فيما يخص الاشتراكات السنوية المودعة لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء وتحسب نسبة التعويض كما يلي:

معدل أحسن 10 سنوات اشتراك $\times 2.5\%$ \times عدد سنوات الاشتراك.

لا يمكن أن يقل المعاش عن 75% من الأجر الوطني المضمون

مراجعة سنوية إضافية يحددها قانون المالية.

في حال بلوغ سن التقاعد وعدم استيفاء شروط الاشتراك يمكن الاستفادة من اعتماد سنوات التأمين مقابل دفع اشتراك تعويضي في حدود أقصاها 05 سنوات تنقص بسنة واحدة كلما زاد العمر بسنة واحدة.²²

مما ذكر، وبالمقارنة مع النظام العام للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، ومع التحسن الذي انطوت عليه قوانين الضمان الاجتماعي الصادرة في 2 جويلية 1983 التي استهدفت توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي و ادائها ، إلا أن التمييز يطال في كثير من المواضع النظام الذي يعني العمال لحسابهم الخاص من حيث شمولية التأمينات الاجتماعية لاسيما ما تعلق بالمرض وحوادث العمل التي يتعرض لها العمال لحسابهم الخاص بكثرة نظرا لطبيعة عملهم و الأمومة و العجز وحتى التقاعد في اختلاف السن القانونية للتقاعد سواء تعلق الأمر بالرجال أم النساء.

ثانيا: المكلفين في نطاق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

تشير المادة 2 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي أن التكاليف ينشأ "من سائر الالتزامات التي يتحملها أصحاب العمل والمستفيدون من الضمان الاجتماعي" ويقصد بالتكاليف في مجال الضمان الاجتماعي ، مجموع الالتزامات التي يقررها القانون على عاتق المكلف.

فالمكلف في نطاق التأمين الاجتماعي لغير الأجراء، هو كل من يمارس نشاطا مهنيا حرا لحسابه الخاص، وهم التجار والحرفيون وأصحاب المهن الحرة²³ و الفلاحون، الناقلين الخواص، مؤسسات صناعية خاصة، أفراد أو شركاء في الشركات، مؤسسات التكوين الخاصة... الخ.

²² المادة 13 من المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص. المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 22-121 المؤرخ في 17 مارس 2022

وقد نص المشرع في المادة 91 من القانون رقم 91-34 المتعلق بالتزامات المكلفين في- مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم والتي جاء فيها على انه "يخضع كذلك لأحكام هذا القانون الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا ، أو حرا أو أي فرع قطاع نشاط آخر حتى وان لم يستخدموا عمالا أجراء".

فمن خلال هذه المادة يتضح أن الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا أو حرا أو في أي قطاع نشاط آخر أو لم يستخدموا عمالا في نشاطهم فإنهم يخضعون للقانون رقم 81-34 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بما فيها الالتزام بالانتساب لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

ثالثا : التزامات المكلفين والجزاءات المنصوص عليها حال مخالفتها في مجال الضمان الاجتماعي²⁴.

• التصريح بالنشاط

يلتزم المكلف في إطار الضمان الاجتماعي²⁵ في صفة فرد أو شريك في شركة يمارس نشاطا حرا غير مأجور، التزام قانوني بالتصريح بالنشاط لدى الصندوق الوطني لغير الأجراء خلال عشرة (10) أيام من بداية النشاط، وهي مدة تحسب بالاستناد لرخصة النشاط مثل السجل التجاري أو أي رخصة إدارية أخرى مرفوقة بالتصريح لدى هيئة الضرائب. في حالة تأخر انطلاق النشاط بعد إصدار الوثيقة البيانية الإدارية²⁶، حيث يتم بناء على هذا التصريح المخراط المصرح في هيئة التأمين الاجتماعي وترقيمه، ويتضمن التصريح بالنشاط الوثائق التالية:

- نسخة من السجل التجاري أو المهني أو الحرفي.
- شهادة بداية النشاط، تسلم من طرف إدارة الضرائب.
- العقد التأسيسي للشركة بالنسبة للشركاء في شركة.

• الانتساب الجبري

²³ الأطباء والبيطريين والمحامين والمحضرين القضائيين، والموثقين والمحاسبين وأعوان التأمين وخبراء التأمين.

²⁴ باديس كاشيدا، المخاطر المضمونة والبيات فضل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون الاعمال، جامعة الحاج الاخضر باتنة، 2010. ص29.

²⁵ المادة 5 و 6 من القانون 83-14 المعدل و المتمم.

²⁶ في حالات كثيرة سيما النشاط المستحدث في إطار أجهزة دعم التشغيل.

في حالة عدم قيام المكلف بالتصريح عن النشاط في الآجال التي يحددها القانون، فإن هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء تقوم بعملية الانتساب الجبري بموجب المراقبة التي يجريها العون المراقب المعتمد والمخلف²⁷، ذلك بتحرير محضر معاينة المخالفة لقوانين الضمان الاجتماعي القاضية بتصريح النشاط وتبليغه للمعني.

○ حالة الانتساب المزدوج لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وغير الأجراء

إن القانون يسمح بالاستفادة من معاشين مختلفين، ولذلك فإن عملية الانتساب يمكن أن تتعدد، بحيث يكون الشخص منخرطاً في هئتين للضمان الاجتماعي للأجراء وغير الأجراء وهذا ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 09 فيفري 1985 التي جاء فيها "يجب على كل شخص يمارس في آن واحد عمال مأجوراً وعمل غير مأجور، أن ينتسب بعنوان العمل غير المأجور ولو كان يمارس هذا العمل بصورة ثانوية دون المساس بالانتساب بعنوان العمل المأجور"²⁸ و سيان بالنسبة للمتقاعدين من النظام العام أو نظام غير الأجراء حيث أن المشرع أقرّ حماية الأشخاص الذين يخلقون نشاطاً لحسابهم الخاص أو يستمرون في نشاطهم الحر بعد طلب التقاعد "يلزم الأشخاص الذي تتم إحالتهم على التقاعد، ويعودون أو يستمرون في ممارسة عمل غير مأجور، بالانتساب من جديد إلى الضمان الاجتماعي مع جميع الالتزامات الناجمة عن ذلك".²⁹

● حالة عدم التصريح في الآجال المحددة

يترتب عن عدم التصريح بالنشاط للمكلفين الذين يمارسون نشاطاً غير مأجور، أو تأخرهم فيه، دفع غرامة حسب المادة 7 من القانون 83-14 المعدل و المتمم بقانون 04-17 المؤرخة في 10 نوفمبر 2004³⁰، قدرها خمسة آلاف دينار (5000 دج) دينار تضاف إليها نسبة 20% عن كل شهر من التأخر، يتم تحصيلها على مستوي صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

التصريح بالمداخيل وتحصيل الاشتراكات:

²⁷ المواد من 28 إلى 38 من قانون 83-14 والخاصة الإطار القانوني للمراقب المعتمد والمخلف لدى هيئات الضمان الاجتماعي

²⁸ المادة 15 من المرسوم التنفيذي 96-434 المؤرخ في 30/11/1996 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 85/35

²⁹ المادة 18 للمرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطاً لحسابهم الخاص.

³⁰ قانون 83-14 المعدل و المتمم المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي معدل و متمم بالقانون رقم 04-17 الصادر في 10 نوفمبر 2004

يعتمد حساب الاشتراك السنوي لأصحاب المهن الحرة، المستحق لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، على الدخل المصرح به في الآجال القانونية المبينة أدناه في إطار نظام التصريح الإلزامي للدخل أو على أساس التصريح بالدخل الخاضع للضريبة بعنوان الضريبة على الدخل المعتمد لدى مصالح الضرائب³¹.

يرتكز اشتراك الضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص على أساس سنوي مصرح به من قبل المكلف طبقا للتشريع المعمول به في أجل أقصاه 31 يناير من السنة المعنية³².

تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي في حالة عدم التصريح بأساس الاشتراك من قبل المكلف للسنة المعنية في الآجال المنصوص عليها أعلاه، إلى اعتماد بصفة مؤقتة مبلغ الاشتراك المستحق على أساس الاشتراك للسنة السابقة. كذلك في حالة عدم التصريح بالدخل الفعلي³³ يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة عن طريق المراقبة البعدية القيام بأي إعادة تقييم أو تقويم أساس الاشتراك بعنوان السنة المالية الجارية على أساس أي عنصر تصريحي للشخص غير الأجير الذي يمارس نشاطا لحسابه الخاص المعني أو أي عنصر مقارن يتعلق بأساس الاشتراك المصرح به من قبل المكلفين من نفس المهنة³⁴.

في حالة عدم تحديد الدخل السنوي الخاضع للضريبة وعدم وجود رقم أعمال، فإن الأساس المعتمد لحساب الاشتراكات هو المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، بحيث يعتبر هذا المبلغ الحد الأدنى لحساب الاشتراكات وهذا ما نصت عليه المادة 13-05 من المرسوم رقم 85-35 السالف الذكر والتي جاء فيها على أنه " إذا لم يتسن تحديد الدخل الخاضع للضريبة ولا رقم الأعمال الجبائي ، فإن أساس الاشتراكات يحدد مؤقتا بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون"

كما يحدد الأساس السنوي للإشتراك بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للسنة الأولى للانتساب ، و يوسع العمل بهذا الإجراء لثلاث سنوات للمؤسسات المستحدثة في إطار أجهزة ANSEJ و CNAC.

³¹ خاص بالشركات التي تتعامل بالنظام الضريبي الحقيقي بناء على الحصيلة المالية، حيث أن أغلب المتعاملين في إطار الصيغة الجرفية.

³² المادة 14 للمرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015 يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء.

³³ يلجأ المتعاملون نظرا لضع المنظومة الضريبية إلى تحجيم مستوى المداخيل لاستيفاء اشتراكاتهم في حدودها الدنيا Sous déclaration

³⁴ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 15-289 السابق ذكر

أما فيما يخص آجال استحقاق الاشتراكات فهي محددة في المادة 15 للمرسوم التنفيذي 289-15 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، الذي ينص: "يكون الاشتراك مستحقا ابتداء من أول يناير من كل سنة ويدفع قبل 30 يونيو من نفس السنة. غير أن اشتراك الأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون لحسابهم الخاص حصريا نشاطا فلاحيا يدفع قبل أول أكتوبر من كل سنة مدنية."

أما إذا وقع الانتساب خلال السنة المدنية، يكون الاشتراك مستحقا يوم الانتساب، ويدفع في الآجال المحددة في الفقرتين الأولى و الثانية للمرسوم أعلاه أو خلال الثلاثين (30) يوما الموالية للانتساب عندما يقع هذا الأخير بعد الأجل المشار إليه.

حالة عدم استيفاء الاشتراكات في وقتها المحدد

يعاقب المنتسب للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في حالة عدم تسديد الاشتراكات في الرزنامة المحددة في المرسوم التنفيذي 15-289 السالف الذكر، بغرامة قدرها:

- زيادة نسبة 05% من مبلغ الاشتراك السنوي؛

- زيادة 1% من مبلغ الاشتراك الأساسي السنوي لكل شهر مؤخر.

رابعا: حساب الاشتراك السنوي

لا يمكن أن يقل أساس الاشتراك عن المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يتجاوز عشرين (20) مرة المبلغ السنوي لهذا الأجر .

تحدد نسبة الاشتراك ب 15% من الأساس المذكور أعلاه، وتوزع كالتالي:

- 7.5% بعنوان التأمينات الاجتماعية و7.5% بعنوان التقاعد.

بالنسبة للسنة الأولى للانتساب، يحسب مبلغ الاشتراك على النحو التالي :

الحد الأدنى للاشتراك السنوي: يحسب بالرجوع إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون³⁵

$$- 240.000 = 12 * 20000 \text{ دج}$$

$$36.000 = 15\% * 240.000 \text{ دج وهو الحد الأدنى للاشتراك السنوي.}$$

³⁵ وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 21-137 المؤرخ في 7 أبريل 2021 و الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 20.000 دج شهريا و يسري مفعوله ابتداء من 1 جوان 2020.

الحد الأقصى للاشتراك السنوي

يحسب الحد الأقصى للاشتراك وفق القانون السالف الذكر كما يلي:

$$12 * 20 * 20000 = 12 * 400.000 = 4.800.000 \text{ دج}$$

720.000 = 15% * 4.800.000 دج وهو الحد الأقصى الذي يمكن للمشارك دفعه ولو تعدى دخله المبلغ المشار إليه .

يعتبر الدخل المصرح به من طرف المشترك في نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء أساسي لحساب معاش التقاعد وكذلك الحقوق المترتبة عن العجز أو الوفاة. كما تجدر الإشارة إلى أنه لا تفتح حقوق الأداءات أو الاستفادة من الحقوق مثل تعويض الأدوية وغير ذلك إلى حين تسديد مبلغ اشتراك السنة المعنية.

المطلب الثاني: دراسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء

أولاً : التعريف بالصندوق

تم إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء في سنة 1992 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 ، يتضمن الطبيعة القانونية للصندوق الوطني و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي .

، مسؤول عن الحماية الاجتماعية للفئات المهنية التي لا تتقاضى رواتب والتي تشمل ، من بين أمور أخرى
التجار
الحرفيين
صناعي
المزارعين
أعضاء المهن الحرة ،

أصبح الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء عمليا في 1995 بضمان نشاط التحصيل الذي تم تحويله في نفس السنة من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية الذي كان يتكفل بها. فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية تم تحويلها في 1999 من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية فيما يخص التأمينات الاجتماعية، و من الصندوق الوطني للتقاعد فيما يخص التقاعد.

يتمتع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية و يعترف بالطابع التجاري في علاقاته مع الغير.

ثانيا : مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء

نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 96-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 على أنه تتمثل مهمة الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها³⁶ فيما يأتي :

- تسيير الأداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء.
- ضمان التحصيل ، مراقبة الاشتراك و نزاعات التحصيل.
- تنظيم و تنسيق و ممارسة المراقبة الطبية.
- الشروع في تسجيل المؤمنين الاجتماعيين.
- يمكن للصندوق، كذلك إجراء نشاطات على شكل إنجازات ذات طابع صحي و اجتماعي.

ثالثا: دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

• ايرادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تشمل الموارد المالية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء الاشتراكات الاجتماعية والمدخيل المتأتية من الاستثمارات المالية وإعانات الدولة المتمثلة أساسا في الفارق التكميلي التي تستهدف بها الدولة دعم المنح والمعاشات المتدنية³⁷.

• الاشتراكات الاجتماعية

○ الاشتراكات الاجتماعية : تشكل الاشتراكات الاجتماعية المحصلة لدى المنتسبين للصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي لغير الأجراء المورد الأساسي لتمويل نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء والتي

تقدر ب15% من الدخل السنوي للمشاركين و تقسم بالتساوي على فرعي التأمينات الاجتماعية

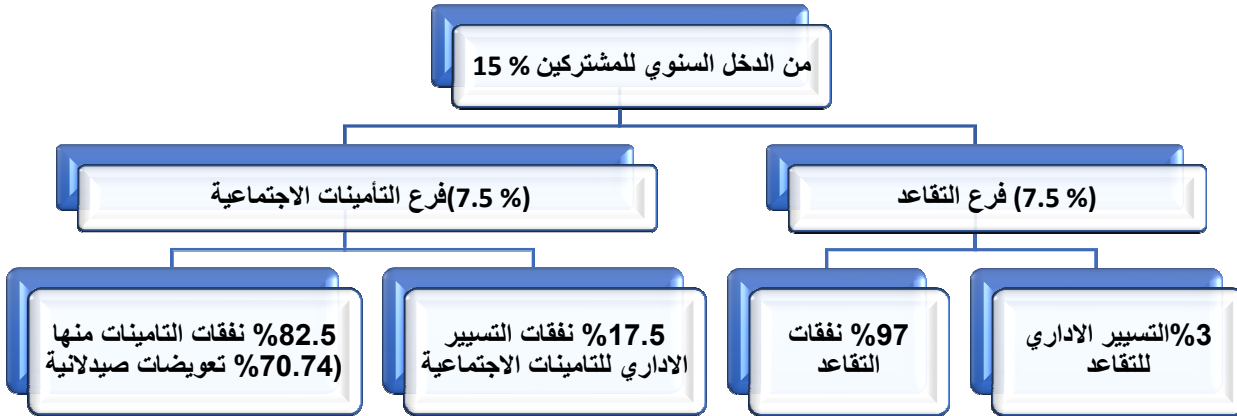
(7.5%) و التقاعد (7.5%)

³⁶ المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 الذي يحدد صلاحيات ، تنظيم و سير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

الجريدة الرسمية رقم 33 / 1993

³⁷ حكيم أعمار. "التحديات المستقبلية لمنظومة الضمان الاجتماعي حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء-". أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د في الديموغرافيا، 2020، ص246.

الشكل رقم 09 : توزيع الاشتراكات حسب فروع الضمان الاجتماعي لغير الأجراء



المصدر : من اعداد الباحثة

يتم توزيع الاشتراكات المحصلة على فرعي الضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالتساوي على فرع التأمينات الاجتماعية و فرع التقاعد. حيث تخصص 82.5% من حصة التأمينات الاجتماعية للنفقات الخاصة بالتعويضات الطبية ومختلف الأداءات وتغطية خطر العجز و رأسمال الوفاة، أما التعويضات الصيدلانية فتستحوذ على 70.74% من ذات الميزانية. تبقى 17.5% مخصصة لكل من نفقات التسيير الإداري للفرع و 8% للتسيير الطبي والاجتماعي و 1% لصندوق المساعدة و 0.5% لتسيير مصالح الرقابة الطبية.

أما النصف الآخر الذي يمول فرع التقاعد فتخصص نسبة 97% لتغطية نفقات المعاشات والمنح، بينما تخصص 3% للتسيير الإداري للتقاعد.

تم تحديد عتبة الاشتراكات في الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي لغير الأجراء ب 45.000 بدلا من 35.000 دج ودخلت حيز التنفيذ في 1 يناير 2018 .

○ المداخيل المتأتية من الغرامات المختلفة:

تشكل من غرامات وزيادات التأخير؛

○ الاستثمارات المالية

تعد آفاق الاستثمار المالي في الجزائر ضيقة³⁸ و دون فعالية لضعف السوق المالية ومحدودية البورصة، حيث أن البلدان المتقدمة في هذا الشأن تستعين بالأسواق المالية للاستثمار فيها بتنوع أنظمتها التقاعدية (أنظمة متعددة الدعامات Multipillar) من توزيعية وادخارية. هذا النمط الأخير يعتمد على استثمار مدخرات المشتركين في الأسواق المالية والتي تعود عليهم بالفائدة. أما بالنسبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، فإن

³⁸ حكيم أعمارة، مرجع سابق، ص 248.

المداهيل المتعلقة بهذا النوع من الاستثمارات شبه منعدمة إلى غاية سنة 2016 أين تم جني 468 مليون دينار في إطار القرض السندي الوطني لتحقيق النمو الاقتصادي الذي بادرت به وزارة المالية³⁹ والذي سمح باستحقاق ملياري دينار خلال 2017 و 2018 .

○ إعانات الدولة

إن الدولة الجزائرية تخصص إعانات مالية في إطار التضامن الاجتماعي متمثلة في الفارق التكميلي موجهة لدعم معاشات التقاعد ومنح العجز والتقاعد، حيث بلغت 8.1 مليار دينار لشهر فيفري 2016 دون أثر على الميزان المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لأنها تصرف كلية على المستحقين، لذلك فإننا لا ندرج هذه الإعانات في نتائج دراسة تحليلات حالة الصندوق⁴⁰.

● نفقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء

تمثل نفقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء في تغطية المخاطر المضمونة و هي:

○ التأمين على المرض

تشمل الأداءات العينية التي تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن وذوي حقوقه⁴¹ من جراحة و تعويض الأدوية و إعادة التأهيل المهني... الخ؛

○ تأمين الأمومة

يغطي الصندوق جميع المصاريف المترتبة على الحمل والولادة المتعلقة بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة المؤمن عنها لكنها لا تغطي ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة؛

○ التأمين على العجز

³⁹ قرار وزاري مؤرخ في 28 مارس 2016، وزارة المالية، يحدد الشروط و الكيفيات التي تصدر الخزينة العمومية وفقها سندات القرض الوطني للنمو الاقتصادي، ج ر عدد 20.

⁴⁰ حكم أعمار، مرجع سابق، ص 249.

⁴¹ المادة 8 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلة بالمادة 4 من المرسوم 96-17 المؤرخ في 1996/7/6.

خلافًا لنظام الأجراء الذي يغطي العجز النسبي فان صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء يتكفل بتغطية العجز الكلي والنهائي فقط أي عندما تكون نسبة العجز 100%. عندها، يتم صرف منحة العجز والتي تمثل 80 % من الدخل السنوي الأخير؛

○ التأمين على الوفاة

في حالة وفاة المؤمن له يتم صرف رأسمال الوفاة لذوي الحقوق الذي يساوي مبلغ أساس الاشتراك المصرح به⁴² الذي لا يمكن أن يقل عن 12*SNMG إذا كان المتوفى في حالة نشاط و لا يقل عن 12*0.75*SNMG في حالة المتقاعدين وذوي العجز؛

○ معاش/منحة التقاعد

تحتسب نسبة التعويض بمعدل أحسن 10 سنوات اشتراك * 2.5% * عدد سنوات الاشتراك⁴³.

في سياق مقارنة هذا النظام مع نظام الضمان الاجتماعي للأجراء، تجدر الإشارة إلى عدم تغطية الأخطار المتعلقة بحوادث العمل والتعويضات النقدية الخاصة بالعتل المترتبة عن المرض والمنح العائلية وكذا البطالة، في النظام الخاص بغير الأجراء.

المطلب الثالث: تحليل التوازن المالي لنظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء

يتحقق التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي بالمعادلة بين الإيرادات المتمثلة أساسا في الاشتراكات، تضاف إليها كل من إعانات الدولة المتمثلة في الفارق التكميلي والفوائد المالية و النفقات التي تتمثل في المصاريف الخاصة بالتأمينات الاجتماعية (النفقات الصحية وتأمين العجز والوفاة)، والنفقات الخاصة بمعاشات التقاعد، زيادة على نفقات الاستغلال⁴⁴ والاستثمار.

أولا: تطور إيرادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

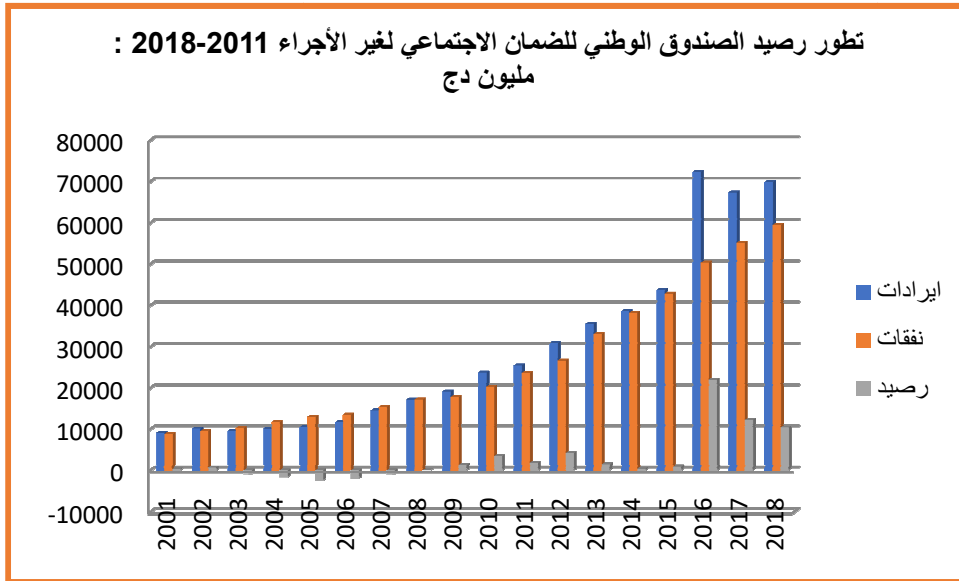
فيما يلي سنقوم بدراسة تطور إيرادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء على الفترة 2011-2018.

⁴²المادة 14 من المرسوم التنفيذي 15-289

⁴³لا يمكن أن يقل المعاش عن 75% من الأجر الوطني المضمون

⁴⁴نفقات التسيير والمتمثلة في الأجور ومختلف المشتريات المتعلقة بالتسيير

الشكل رقم 10 : تطور رصيد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء على الفترة 2011-2018.



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.

تشير لنا قراءة الشكل أعلاه و التمعن في أرقام الإيرادات و النفقات (الملحق رقم 06) إلى هشاشة النظام المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و عدم استقراره بالرغم من أن مستوى الإيرادات قد عرف تحسنا مستمرا.

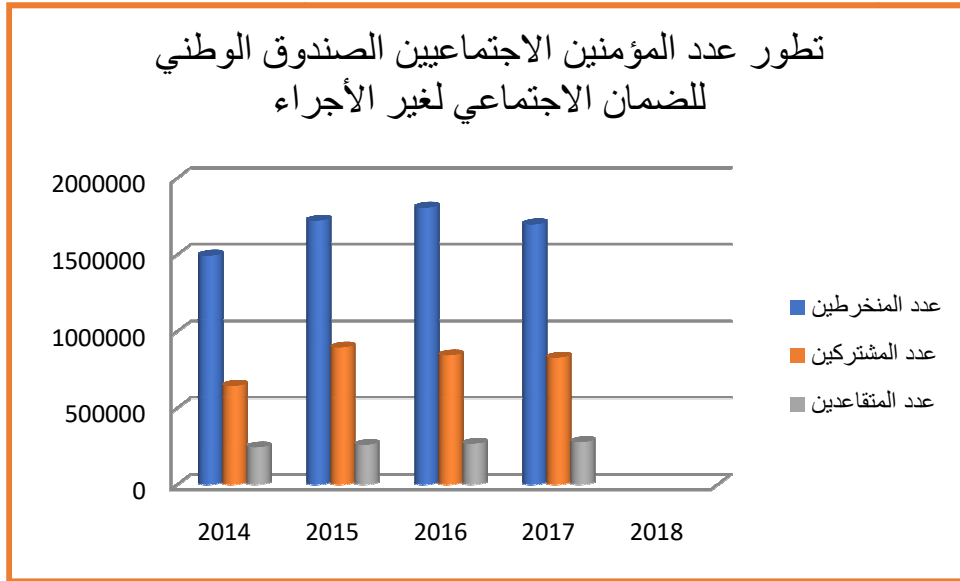
سجل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في الفترة من 2003 الى غاية 2008 عجزا ماليا قدر ب 736 مليون سنة 2003 الى 2.4 مليار سنة 2005 ليتناقص العجز الى 16 مليون سنة 2008 ، ليتحسن تدريجيا ابتداء من سنة 2009 حيث بلغ رصيد الصندوق في 2016 أكثر من 21 مليار دج وهو الأعلى خلال الفترة المدروسة.

حققت الإيرادات سنة 2016 ارتفاعا معتبرا حيث انتقلت من حوالي 44 مليار سنة 2015 الى 72 مليار بسبب زيادة الاشتراكات ما أدى إلى تحقيق قفزة نوعية لرصيد الصندوق من 959 مليون الى 21 مليار دينار يعود ذلك للإجراءات الاستثنائية التي نص عليها قانون المالية التكميلي لسنة 2015 والقانون 15-289 المشار إليه آنفا بتحقيق نسبة نمو +65% بالنسبة لسنة 2015، في حين حققت النفقات نسبة نمو 16.5%، وذلك نظرا للكم الهائل من المنتسبين الذين عمدوا إلى تسوية وضعياتهم المالية تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

ثانيا: تطور المؤمنين الاجتماعيين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

يمثل الشكل الموالي تطور عدد المؤمنين الاجتماعيين و عدد متقاعدي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

الشكل رقم 11 : تطور المؤمنين الاجتماعيين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على معطياتالديوان الوطني للاحصائيات. ONS

نلاحظ أن عدد المشتركين (الملحق رقم 07) انتقل من حوالي 300 ألف مشترك في 2002 الى 600 ألف سنة 2014 ليقفز الى حوالي 900 ألف سنة 2015 أي حوالي ثلاث إضعاف على ما كانت عليه في 2001. و ذلك لانتشار الوعي في وسط العمال غير الأجراء من حيث ايجابيات الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للمنخرطين فان عددهم وصل إلى أكثر من مليون و 800 ألف منخرط بالرغم من عدد كبير من المنخرطين المدينين خارج مجال الاشتراك و عليهم تسوية وضعياتهم تجاه الصندوق.

من بين المنخرطين, الذين يشاركون بصفة فعلية في سنة 2017 مثلا هو 827.960 فقط أي ما يعادل 48% من إجمالي المنخرطين.

نلاحظ زيادة معتبرة من سنة لأخرى في عدد المنخرطين و كذا المشتركين و ذلك يعود حسب المدير العام للصندوق الذي صرح أن "هذه الزيادة الكبيرة تأتي نتيجة لعمليات التحسيس و التوعية وكذا برامج المرافقة التي تقوم بها الدولة لتسهيل الانتساب و ضمان التغطية الاجتماعية للعمال غير الأجراء"

و بسبب الإجراءات التحفيزية و تمديد آجال استحقاق الاشتراكات و التسهيلات من بينها الاستفادة من تخفيضات من غرامة التأخر، ومبرزا أن الصندوق سيقوم بحملات تحسيسية لاستقطاب أكثر من 03 ملايين شخص معني المحتمل.

وقدم بالمناسبة المدير العام للصندوق ، مختلف التدابير والتحفيز التي جاء بها قانون المالية التكميلي والمرسوم الجديد، الذي يسمح للعمال غير المشتركين في الصندوق بدفع الاشتراكات ، وإلغاء غرامات التأخر، مع إعداد جدول لدفع اشتراكات السنوات الماضية على مراحل.⁴⁵

• تحليل فرع التقاعد

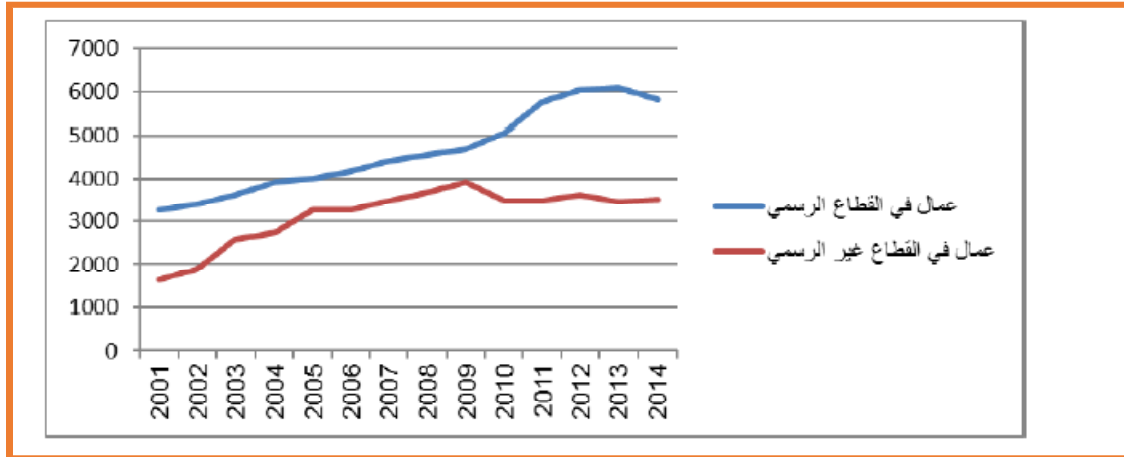
من خلال الجدول نرى أن عدد المشتركين يمثل حوالي ثلاثة أضعاف عدد المتقاعدين حيث نعد 2.66 مشترك لكل متقاعد سنة 2014 ارتفع الى 3 مشتركين لكل متقاعد سنة 2017 . عدد مرتفع نوعا ما مقارنة بالصندوق الوطني تقاعد.

ثالثا: المشاكل التي تواجه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

• النشاط غير الرسمي

يمثل الشكل الموالي تطور العمل غير الرسمي (غير الفلاحي) في الجزائر والذي يعتبر الجزء غير المرئي في الاقتصاد الوطني

الشكل رقم 12: تطور العمل غير الرسمي في الجزائر 2001-2014



المصدر: حكيم عمارة، مرجع سابق، ص235.

⁴⁵ نعيم. ع، توقعات بارتفاع مداخل الضمان الاجتماعي بـ 90 في المائة، 2017، الوسط يومية وطنية شاملة، 06/5/2017، <https://elwassat.dz/%D8%AA>، تاريخ الاطلاع 2022/01/27.

يبين المنحنى أعلاه أن العمل في القطاع غير الرسمي قد زاد بصفة كبيرة أكبر من الضعف بين 2001 و 2010 ، حيث قفز من 1.6 مليون في 2001 إلى 3.9 مليون في 2009 ، ليتراجع بعد ذلك إلى 3.4 مليون في 2010 ليعرف بعدها زيادة طفيفة 3.5 مليون في 2014. يكون العمل غير الرسمي في القطاعات غير الفلاحية 73.9% من العدد الكلي للعمال لحسابهم الخاص أي ما يعادل 3 عمال غير أجراء من 4% لدى المسنين 60 سنة فما فوق .

يعود ظهور هذه الظاهرة في الجزائر إلى سنوات الستينيات، وقد تطورت خلال الثمانينيات، لا سيما في النصف الثاني من نفس السنة عقب صدمة النفط في سنة 1986 والصعوبات الناجمة عن الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، وقد تسارعت بداية من سنة 1990 بسبب القيود الصعبة للاقتصاد الوطني، أي الركود الاقتصادي وتنفيذ برنامج التكيف الهيكلي (تصفية الشركات غير المنتجة وضغط العمال).

إن غياب بيئة قانونية ومؤسسية مناسبة للمرحلة الخاصة من الانتقال إلى اقتصاد السوق هو عامل آخر له الفضل في توسيع الاقتصاد غير الرسمي.

• صعوبة اعتماد التقاعد التكميلي

من بين الأسباب التي أدت إلى التفكير في التقاعد التكميلي هو أن ما يصل إلى 89% من إجمالي المشتركين يكتفون بدفع الحد الأدنى وهو 32,400 دينارًا سنويًا في المقابل 2% فقط يدفعون الحد الأقصى و هو 640.000.000 دج على العموم، ف"إن الدفع بشكل جيد يسمح أيضًا بالحصول على تقاعد جيد في المقابل".

وفقًا لتقرير صحفي سنة 2015،⁴⁶ كان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء "كازنوس" يحضّر ، لمرسوم جديد كان سيدخل حيز التنفيذ سنة 2015، ويعيد من خلاله تنظيم مهامه وعصرنتها مع إدراج خدمات مرنة جديدة لفائدة منتسبيه، أبرزها اعتماد نظام التقاعد التكميلي الذي سيمكّن العمال غير الأجراء من الاستفادة من تقاعد بنسبة 100 بالمائة.

كما تم تخصيص 20 مليار دينار لإصدار السندات و على أساس أن الأرباح المتوقعة سيتم استخدامها في الميزانيات التشغيلية للصندوق⁴⁷.

كما صرح مسؤول "كازنوس" لوكالة الأنباء الجزائرية أن "الصندوق يتمتع بوضعية مالية جيدة و لديه القدرة الكبيرة على تمويل العديد من الأنشطة لفائدة المساهمين فيه لا سيما من خلال الاتفاقيات مع الهياكل الجراحية و الصحية مثل مراكز تصفية الدم و عيادات الجراحة القلبية وغيرها"⁴⁸.

⁴⁶ م بوسلان. "كازنوس" يضمن تقاعدا كاملا لغير الأجراء. "المساء. 03 30, 2015. % https://www.el-massa.com/dz/news/ (تاريخ الاطلاع 27, 01, 2022).

⁴⁷ https://www.reporters.dz/caisse-nationale-de-securite-sociale-des-non-salaries-casnos-89-des-affilies-cotisent-au-minimum/

لكن الى يومنا هذا لم يتجسد مشروع التقاعد التكميلي على أرض الواقع ، و ذلك يعود ، كما ذكرنا آنفا إلى غياب أسواق مالية متطورة.

⁴⁸ وكالة الانباء الجزائرية. "الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء: ارتفاع عدد المشتركين من سنة إلى أخرى". وكالة الانباء الجزائرية . 26 09, 2019. <https://www.aps.dz/ar/economie/76950-2019-09-26-15-51-00> (تاريخ الاطلاع 27 01, 2022).

المبحث الثالث : دراسة تأثير ظاهري الشيخوخة و البطالة على نظام التقاعد

يرجع النمو السكاني إلى الفرق في مستويات الوفيات و الولادات حيث يعرف معدل النمو الطبيعي للسكان بالفرق بين المعدل الخام للولادات و المعدل الخام للوفيات، ففي الديمغرافيا، يصف معدل النمو الطبيعي سرعة زيادة عدد الأفراد في السكان.⁴⁹

يعتبر انخفاض معدلات الخصوبة و ارتفاع أمل الحياة السبب الرئيسي في تزايد نسبة المسنين من إجمالي عدد السكان، و هذا ما يسمى " الشيخوخة السكانية " و تعتبر هذه الظاهرة ذات بعد عالمي أثرت على البلدان الصناعية منذ أكثر من عقدين من الزمن.

كما أن التباطؤ في خلق فرص العمل، وبالتالي الزيادة في معدلات البطالة التي تمثل تحديا اجتماعيا واقتصاديا رئيسيا، يشكل عائقا معتبرا بالنسبة لنظام المعاشات التقاعدية، فإن زيادة معدل البطالة تؤثر تأثيرا مباشرا على توازن النظام لأن فئة السكان النشطين تساوي السكان الذين يشتغلون بالإضافة إلى السكان العاطلين عن العمل.

سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى إعطاء لمحة للتاريخ الديمغرافي للجزائر منذ القرن التاسع عشر إلى يومنا هذا لإبداء التحولات الكبرى التي شهدتها، من الأثر الذي خلفته وطأة الاستعمار على نمو السكان و بالأخص الوفيات في سنة 1945 و سنوات حرب التحرير التي كانت ملفتة و جعلت من نمو السكان بطيء في ظل نموذج بدائي يتسم بمستوى عالي للوفيات إلى غاية نهاية الحرب العالمية الأولى. أما الولادات فعرفت منحى متزايد أين تضاعف في مدة 20 سنة بين تعداد 1966 و 1987 من 12 مليون نسمة إلى أكثر من 23 مليون. ثم ندرس تأثير هذه المعطيات على معاشات التقاعد و على ديمومة النظام.

كما سنتطرق إلى إعطاء المؤشرات الرئيسة لظاهرة البطالة و دراسة مدى تأثيرها في عرقلة سير نظام التقاعد.

المطلب الأول: الانتقال الديمغرافي و ظاهرة شيخوخة السكان في الجزائر

إن الانتقال الديمغرافي يصاحبه تحول عميق في البنية العمرية للسكان، وذلك بانحصار الفئات الصغرى من الهرم السكاني بنقص الولادات و تراجع الخصوبة و ارتفاع في القمة بزيادة عدد المسنين كنتيجة لانحصار الوفيات و زيادة أمل الحياة. هذه الظاهرة تسمى شيخوخة السكان.

⁴⁹ حكيم عمارة، مرجع سابق، ص 126

أولاً : الانتقال الديمغرافي

ويقصد بالانتقال الديمغرافي التحول من مرحلة تتميز بمستويات مرتفعة للولادات والوفيات إلى مستويات منخفضة، كل ذلك في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية... فالانتقال الديمغرافي ليس ظاهرة مستقلة بل جزء من حركية أعمق للمجتمعات، حسب جون كلود شيني.⁵⁰

كما يعرف المعهد الوطني الفرنسي للدراسات الديمغرافية INED، التحول الديمغرافي بأنه "الانتقال من نظام تقليدي تكون فيه الولادات والوفيات مرتفعة ومتوازنة تقريبا إلى نظام تكون فيه مستويات الولادة والوفيات ضعيفة ومتوازنة". أثناء الانتقال بين النظامين، تنخفض معدلات المواليد بسرعة أقل من معدل الوفيات، مما يؤدي إلى زيادة طبيعية قوية في عدد السكان⁵¹.

ثانياً: الشيخوخة السكانية

أول من استعمل لفظ الشيخوخة السكانية بالمفهوم الديمغرافي الجماعي هو العالم الفرنسي ألفريد سوفي (Alfred Sauvy) في⁵² 1928 بعد ملاحظته نقص الولادات في فرنسا وما ينجر عن ذلك من ارتفاع في عدد المسنين على الوضع الاقتصادي بالتعبير "سينهار الاقتصاد الوطني يوم يصبح عدد معتبر من المسنين على عاتق المجموعة الوطنية"، حيث عرّف الشيخوخة (بمفهومها الجماعي) بزيادة نسبة فئة المسنين في إجمالي السكان.

كما يعرفها الباحثان⁵³ Bourdelais, 1993 ; Blanchet, 2001 بالعملية التي يتم من خلالها تشوه الهيكل العمري للسكان بفعل تراجع الخصوبة مع زيادة نسبة فئات الأعمار الكبرى.

على العموم، فإن لإثبات حالة شيخوخة السكان، هناك ضرورة مراعاة عدد المسنين بالنسبة لإجمالي السكان بالإضافة إلى تفحص التغيرات في نمو الفئات العمرية الأخرى.

⁵⁰ Chesnais, J.-C. (1986). La transition démographique - Etapes, formes, implications économiques. INED, Paris: PUF, Cahier n° 113, p 580.

⁵¹ حكيم عمارة، مرجع سابق، ص 143.

⁵² SAUVY, A., 1928 & 1929, Journal de la société de statistique de Paris, n°12, décembre 1928 et n°1, janvier 1929.

⁵³ BOURDELAIS, P, L'âge de la vieillesse. Histoire du vieillissement de la population. Paris: Editions Odile Jacob, 1993, p 442.

BLANCHET, D, L'impact des changements démographiques sur la croissance et le marché du travail: Faits, théories et incertitudes. Revue d'économie politique, 2001, 511-564, p 542.

ثالثا: مؤشرات الشيخوخة وطرق قياسها

تقاس شيخوخة السكان تقليديا من خلال نمو نسبة كبار السن في إجمالي السكان⁵⁴. أي نسبة نمو فئة 60 سنة فما فوق على إجمالي عدد السكان لقياس درجة الشيخوخة أو حدتها. هذه الطريقة معتمدة للمقارنات الدولية. كما يمكن الاعتماد على مؤشرات استدلالية أخرى مثل متوسط العمر للسكان، مؤشر إعالة المسنين... الخ.

● سن الشيخوخة

إن تحديد سن الشيخوخة يعبر عن تصنيف اجتماعي يعود لسن التقاعد أكثر منه لاعتبارات فيزيولوجية و التي تتغير وفق تطور أمل الحياة . فلا وجود لحدود بين البالغين و المسنين و أن هناك خط فاصل تعتمده عدد من الدول لتمييز فئة المسنين و هو سن التقاعد الذي يختلف من بلد لآخر.

اعتمدت الأمم المتحدة سن 60 سنة فما فوق لتمييز فئة المسنين خلال المؤتمر العالمي حول الشيخوخة الذي تم عقده في فيينا من 26 جويلية إلى غاية 06 أغسطس 1982 و هو المقياس نفسه الذي اعتمده مخطط مدريد 2002 الخاص بكبار السن⁵⁵.

● متوسط العمر للسكان

يمكن اعتماد متوسط أعمار السكان أيضا لقياس حدة الشيخوخة إلا أنه تشوبه نقائص بفعل تأثره بالقيم المتطرفة⁵⁶.

● العمر الوسيط

يتم تداوله غالبا فيما يخص قياس حدة شيخوخة المجتمع بمقارنة تطوره حسب الزمن أو حسب مختلف التعدادات.

● مؤشر الشيخوخة

ويحسب بتقسيم عدد المسنين على إجمالي السكان $\frac{population(+60)}{Population\ totale}$ أو بتقسيم الفئات الشابة في قاعدة الهرم 0-14 سنة على إجمالي السكان $\frac{population(0-14)}{Population\ totale}$.

⁵⁴ Gauthier, H, Gaymu, J, Le vieillissement démographique. Gérontologie et société, Volume 26, numéro 107, 2003, p13-31.

⁵⁵ حكيم عمارة، مرجع سابق، ص 169

⁵⁶ Sahraoui, 2012, Op.cit: 79.

● مؤشر إعالة المسنين

يقصد بالمسنين ذوي الأعمار 60 سنة فما فوق أو 65 سنة فما فوق و المعيلين يتمثلون في الفئات من 20 سنة إلى 59 سنة و في حالات من 20 إلى 65 سنة و في حالات من 16 إلى 60 سنة. أما نسبة الإعالة فهي تمثل عدد المسنين في سن التقاعد على عدد السكان في سن العمل مثال:

$$100 * \frac{\text{population}(+60)}{\text{Population}(15-59)}$$

و تمثل عدد المعالين لكل نشيط.

● نسبة الاعالة الديمغرافية : و هو عبارة عن عدد المعالين من طرف النشطين.

رابعاً: الشيخوخة في العالم

تواجه بعض دول العالم ارتفاعاً متزايداً في نسبة كبار السن حتى باتت هذه الظاهرة من أكثر التحولات الاجتماعية أهمية في القرن الراهن حيث تكون التحدي الأساسي الذي يواجهه جل الدول المتقدمة و الذي يستدعي الاهتمام و الاستعداد من قبل الدول لما لها من تأثيرات على كل قطاعات المجتمع بما في ذلك العمل و الأسواق المالية و الطلب على السلع و الخدمات مثل السكن و النقل و الحماية الاجتماعية إضافة إلى بنية الأسرة و العلاقات بين الأجيال⁵⁷.

تأتي اليابان في مقدمة الدول التي تعاني من ظاهرة شيخوخة السكان، إذ تبلغ نسبة من يتراوح عمرهم بين 65 عامًا وأكبر 26.3% من السكان، في حين كانت نسبتهم 25.8% عام 2014، ومن المتوقع أن يصبح ثلث الشعب الياباني 32.2% من كبار السن بحلول عام 2030.

⁵⁷ هل تؤدي ظاهرة شيخوخة السكان إلى تدمير الاقتصاد. أرقام <http://www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/460776>

وفي المركز الثاني تأتي إيطاليا، حيث يبلغ عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 65 وأكثر نسبة 22.4%، ولدى إيطاليا أكبر نسبة إنفاق على المعاشات في الاتحاد الأوروبي، وتمثل المعاشات التقاعدية نسبة 16% من الناتج المحلي الإجمالي في إيطاليا، مقارنة مع 11% في بقية دول الاتحاد.

بينما تأتي اليونان في المركز الثالث بنسبة 21.4% من السكان الذين يزيد عمرهم على 65 عامًا، ولدى اليونان أضعف نظام تقاعد في العالم، بسبب انخفاض سن التقاعد، الديون السيادية المرتفعة، وارتفاع نسبة العمال المتقاعدين، وتشكل المعاشات التقاعدية عبئًا على الاقتصاد اليوناني، إذ أن بها نحو 11 مليون متقاعد.

و لقد سجل مؤشر العمر الوسيط للسكان في البلدان المتقدمة ارتفاعا من 29 سنة خلال 1950 إلى 39 سنة في 2010 و من المنتظر أن يصل حدود 48 سنة في 2050. أما فيما يخص البلدان النامية فالعمر الوسيط سيتبع نفس النحو التصاعدي من 27 سنة إلى 37 سنة في 2050.⁵⁸

خامسا: الآثار السلبية لظاهرة الشيخوخة

يترتب عن ظاهرة الشيخوخة العديد من الآثار السلبية نذكر على سبيل المثال :

- ✓ انخفاض عدد السكان في سن العمل؛
- ✓ ارتفاع تكاليف الرعاية الصحية؛
- ✓ زيادة معدل الإعالة؛
- ✓ حدوث تغيرات في الاقتصاد، فالاقتصاديات التي لديها نسبة كبيرة من كبار السن تختلف في اتجاهاتها عن تلك التي لديها نسبة أعلى في المواليد وفي السكان في سن العمل، فهي تواجه تحديات الانتقال إلى أسواق تسيطر عليها السلع والخدمات المرتبطة بكبار السن، و تؤدي إلى زيادة الطلب على الرعاية الصحية ودور المسنين؛
- ✓ تقلص نسبة الأموال المتاحة للاستثمار بسبب ارتفاع نسبة الأموال المقدمة للمعاشات؛
- ✓ تحول جانب كبير من السكان من منتجين إلى مستهلكين، مما يؤثر بشكل كبير على قدرات المجتمع الادخارية.

⁵⁸ National Research Council. (2012). Aging and the Macroeconomy: Long-Term Implications of an Older Population. Committee on the Long-Run Macroeconomic Effects of the Aging U.S. Population. Board on Mathematical Sciences and their Applications, Division on Engineering and Physical Sciences, and Committee on Population, Division of Behavioral and Social Sciences and Education. Washington, D.C.: The National Academies Press.

المطلب الثاني: دراسة أثر التطورات الديمغرافية على التقاعد

يتميز الوضع الديمغرافي للجزائر قبل الحقبة الاستعمارية الفرنسية بنظام ديمغرافي طبيعي يتسم بنمو طبيعي ضعيف للسكان بتوازن الولادات و الوفيات في مستوياتها العليا.⁵⁹ كما عرفت الجزائر خلال الفترة الاستعمارية تغيرات و تذبذبات متعلقة بالثورات الشعبية و الأوبئة و المجاعة و الظروف المعيشية.⁶⁰

من خلال هذا المطلب سنتناول التطور الديمغرافي في الجزائر من خلال دراسة تطور عدد السكان، عدد الوفيات، مؤشر أمل الحياة و مؤشر الخصوبة.

أولاً: تطور عدد سكان الجزائر

تميزت الجزائر غداة الاستقلال بمعدل نمو ديمغرافي مرتفع، وقد كانت السياسات المتبعة تشجع على الإنجاب إلى غاية بداية الثمانينات حيث تغيرت النظرة إلى النمو الديمغرافي وأصبح ينظر إليه على أنه أحد معوقات التنمية، فاتخذت حينها وفي إطار المخطط الخماسي الأول إجراءات للحد من هذا النمو وقد نتج عن هذه السياسات تحولات ديمغرافية. فيما يلي سنعرض تطور السكان عبر مرحلتين، قبل الاستقلال و بعده.

• تطور عدد سكان الجزائر قبل سنة 1962

جدول رقم 09: تطور عدد سكان الجزائر قبل سنة 1966

التعداد	عدد السكان (مليون نسمة)	التعداد	عدد السكان (مليون نسمة)
1856	2.31	1911	4.478
1866	2.65	1921	4.923
1881	2.86	1936	6.201
1891	3.577	1954	8.449
1906	4.089	1961	11.336

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على⁶¹

قدر عدد سكان الجزائر في 1856 بأكثر من مليوني نسمة ليتضاعف في حدود 1911 الى 4.478 مليون نسمة) ثم يزيد عدده عن 8 مليون في 1954 و يستقر عند 11.3 مليون نسمة في 1962.

⁵⁹ Vallin, J., Tabutin, D. et Negadi, G, Situation démographique de l'Algérie, Word population year, in Série. I.C.E.D, 1974, 16-62.p14.

⁶⁰ حكيم عمارة، مرجع سابق، ص 122.

⁶¹ نفس المرجع، ص 123.

فوفق هذه المعطيات، تطلب تضاعف عدد السكان أكثر من 50 سنة بين 1856 و1911 و حوالي 50 سنة أخرى ليشهد تضاعفا آخر.

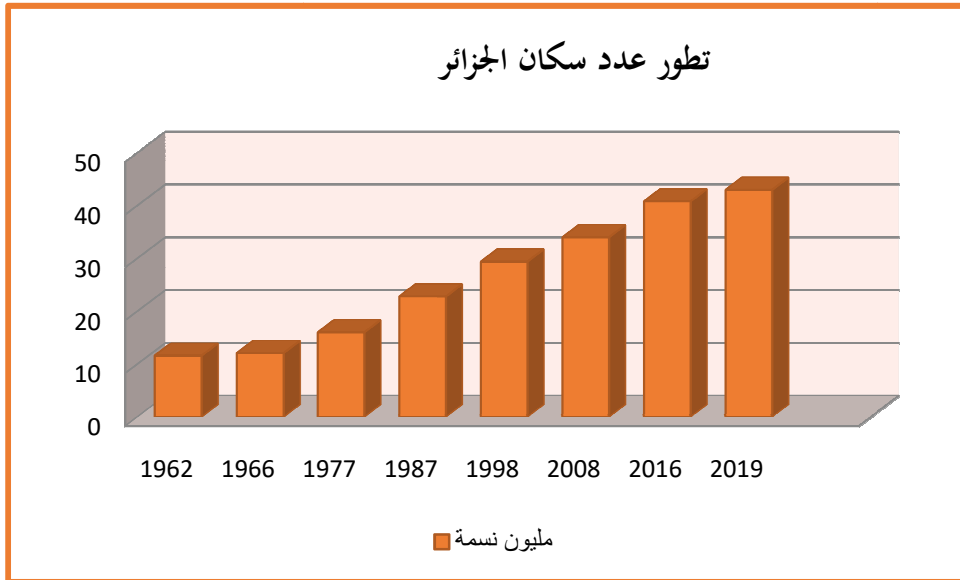
لقد تميزت الفترة 1900-1920 بمستويات عالية من الولادات و الوفيات في حدود 30% و هي من خصائص المجتمعات المتخلفة و التي أفرزت نسبة نمو ضعيفة للسكان.

أما فترة 1921 إلى غاية 1945، فشهدت تذبذب معدلات الولادات و الوفيات مع زيادة حادة في الوفيات و انخفاض الولادات خلال الحرب العالمية الثانية، حيث بلغ معدل نمو السكان 1% و وسط ظروف معيشية صعبة و أوبئة و مجاعات، زيادة إلى ضحايا الحرب و أحداث 1945 التي أودت ب 45000 شهيد. أما من 1946 إلى غاية الاستقلال فعرف معدل الولادات تصاعدا ملفتا، حيث بلغ معدل الولادات في 1950 حدود 45% مقابل معدل وفيات 15% التي بدأت في الانخفاض بعد الحرب العالمية الأولى، ما أسفر عن معدل نمو أكبر من 30%.

● تطور عدد سكان الجزائر بعد سنة 1962

عرفت الجزائر نموا سكانيا سريعا بعد الاستقلال، الشكل الموالي يظهر الزيادة المعتبرة و السريعة للسكان منذ الاستقلال الى يومنا هذا.

الشكل رقم 13: تطور عدد سكان الجزائر من 1962 إلى 2019



المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء⁶².

⁶² [http //www.ONS.dz](http://www.ONS.dz)

تظهر معاينة الشكل. تضاعف عدد السكان في الجزائر بعد الاستقلال من تعداد لأخر و إلى غاية 2019 حيث سجل التعداد الأول بعد الاستقلال الذي أجري في 1966 عدد سكان يتعدى 12 مليون نسمة، انتقل إلى 16.9 مليون نسمة سنة 1977 ليصل إلى 23 مليون نسمة سنة 1987 ثم يتجاوز 34 مليون خلال سنة 2008. كما نلاحظ أن عدد السكان قد تضاعف في ظرف 20 سنة من 1966 إلى 1987. ليفوق 43 مليون نسمة سنة 2019.

ثانيا: تطور الوفيات في الجزائر

بقي مسار تطور الوفيات في الجزائر في فترة الاستعمار و إلى غاية مسح ESNP⁶³ غير دقيق حيث تم الاعتماد على مختلف التقديرات غير المباشرة على أساس معطيات مختلفة.⁶⁴

الجدول رقم 07: تطور معدلات الوفيات في الجزائر من 1901 إلى غاية 1965

معدل الوفيات.٪	الفترة	معدل الوفيات.٪	
32.2	1950-1946	32.8	1905-1901
20.6	1955-1951	30.5	1910-1906
/	1960-1956	27.4	1915-1911
14.6	1965-1961	31.4	1920-1916
14.36	1977	29.4	1925-1921
11.8	1980	23.6	1930-1926
4.87	1998	25.3	1935-1931
4.41	2008	25.1	1940-1936
		43.1	1945-1941

المصدر: .Sahraoui, 2012, Op.cit: 79.

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن المعدل الخام للوفيات كان في حدود 30% في بداية القرن العشرين حيث و ذلك بسبب الأحداث التي تخللت القرن من حروب و أوبئة (الحرب العالمية الأولى و الثانية، التيفويد في 1942، القحط و المجاعة في 1945-1942)

⁶³الدراسة الاحصائية الوطنية للسكان

⁶⁴ Vallin, La mortalité en Algérie. Population, 30è année 1975, P 1031.

فبعد الحرب العالمية الأولى عرفت الوفيات تراجع تدريجي متباطئ إلى غاية الحرب العالمية الثانية، أين عرفت معدلات الوفيات ارتفاعا متسارعا في الفترة 1936-1945.

أما بعد الاستقلال، فعرفت الوفيات تراجعا بطيئا من 15.87% سنة 1966 إلى 14.36% سنة 1977 ثم إلى حوالي 11.8% سنة 1980 ثم ربح المعدل الخام للوفيات 07 نقاط كاملة ليستقر عند 4.87% سنة 1998 و 4.41% سنة 2008. و ذلك نظرا للمجهودات التي بذلتها الدولة آنذاك في تحسين الحالة الصحية والظروف المعيشية للسكان.

أما فيما يخص وفيات الأطفال، بما تمثله كمؤشر أساسي لقياس الواقع الصحي للسكان و كذلك لانخفاض الوفيات العامة، فبعدما عرفت مستويات 274% في 1947 و 211% في 1951، انخفض إلى 186% في 1958 و ذلك على مستوى 30 منطقة حضرية آنذاك، مع الإشارة إلى عدم دقة النسب لسبب نقص تسجيل وفيات الأطفال لدى الحالة المدنية.

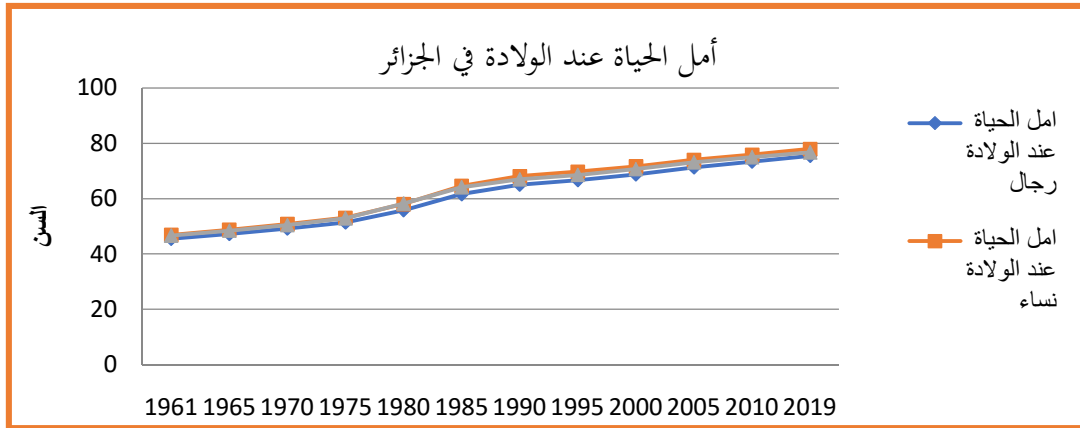
أما خلال فترة ما بعد الاستقلال، فقد شهدت الجزائر مجهودات جبارة في تحسين الوضع الصحي للسكان بإقرار مجانية العلاج منذ 1974 و توزيع الأدوية و تكوين الموارد البشرية المؤطرة للصحة العمومية و زيادة مستويات التغطية الصحية للسكان. عرف معدل وفيات الأطفال انخفاضا محسوسا باعتماد المخطط الوطني لمكافحة وفيات الأطفال في 1983، حيث سجل معدل 60% في 1988 لتستمر في النزول نحو 23.7% سنة 2010 و 20.9% في 2016 حسب وزارة الصحة و السكان.⁶⁵

ثالثا: تطور المؤشرات الديمغرافية و تأثيرها على توازن نظام التقاعد

● تطور أمل الحياة عند الولادة

أمل الحياة عند الولادة هو مؤشر تستخدمه دول العالم للدلالة على مستوى العناية الصحية فيها و هو يمثل المدة أو الفترة المعيشية المتوسطة أو العمر المتوسط المتوقع عند الولادة لجيل معين و ذلك باعتبار نسبة الوفيات الملاحظة خلال سنة معينة.

الشكل رقم 14: تطور أمل الحياة عند الولادة في الجزائر



المرجع : من اعداد الباحثة اعتمادا على معطيات البنك الدولي

شهد مستوى أمل الحياة عند الولادة بعد الاستقلال ارتفاعا محسوسا حيث انتقل من 46 سنة 1961 إلى 64 سنة 1985. كما شهد رجحا ب12 سنة أي 21% في العشرية 1975-1985 أين انتقل من 52 سنة إلى 64 سنة ثم إلى 73 سنة 2005. تعود أسباب تطور أمل الحياة إلى مجانية العلاج و تحسن الظروف المعيشية و الصحية للبلد .

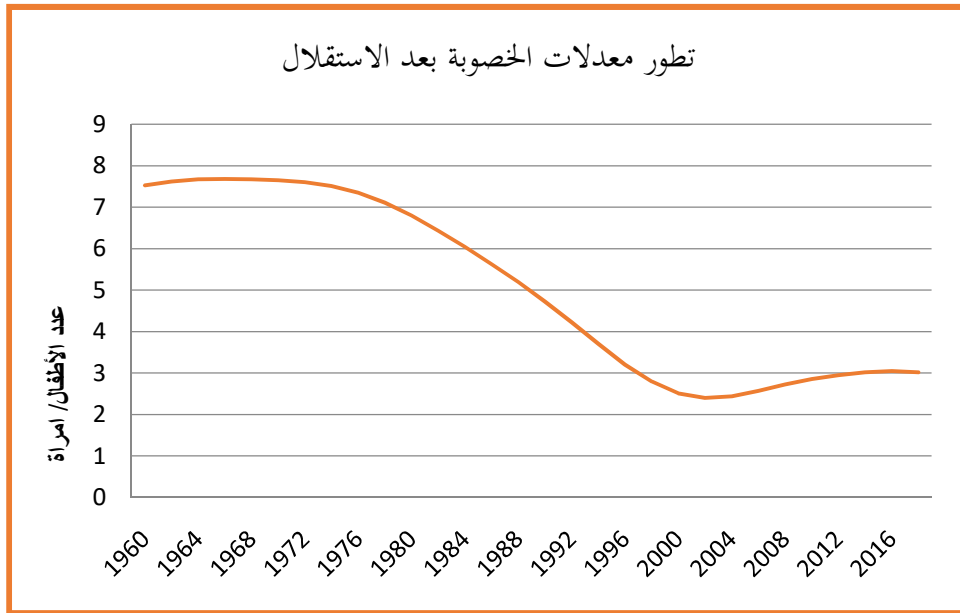
ثم انخفضت الوتيرة بعد ذلك لتصل إلى 76.7 سنة في 2019 بفارق نقطتين و نصف بين الجنسين 78 سنة للنساء مقابل 75 سنة للرجال و بزيادة و ربح 30 سنة خلال الفترة المشار إليها.

● تطور الخصوبة

لا يمكن تقدير تطور الخصوبة في الجزائر خلال الفترة ما قبل سنوات 1960 إلا بصفة تقريبية و محدودة من خلال الإحصاءات العامة 1948 و 1954، حيث تخص المعطيات الخاصة بالحالة المدنية في غالبها السكان الأوروبيين. فمثلا وفر الإحصاء العام لسنة 1954 معدل الخصوبة حسب العمر عند النساء الجزائريات و لكن على مستوى مدينة الجزائر فقط. أصبحت معدلات الخصوبة متاحة سنويا منذ 1964 باستغلال معطيات الحالة المدنية.⁶⁶

⁶⁶ حكيم عمارة ، مرجع سابق، ص 138

الشكل رقم 15 : تطور معدلات الخصوبة بعد الاستقلال (1960-2016)



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا لمعطيات البنك الدولي⁶⁷

عرفت الخصوبة في الجزائر أرقامها القصوى بعد الاستقلال و ذلك يعود إلى السياسات المتبعة التي تشجع على الإنجاب غداة الاستقلال، حيث إلى غاية سنة 1970، كان مؤشر الخصوبة مستقرا يتراوح ما بين 7.5 و 7.6 طفل لكل امرأة ثم تلي هذا الاستقرار انخفاض مستمر، حيث تراجع عند كافة الفئات العمرية للنساء في سن الإنجاب، بالخصوص عند الأطراف الصغرى و الكبرى.

ففي الفترة ما بين 1970 و 1986 سجل انخفاض المؤشر التركيبي للخصوبة بمقدار 36% أين انتقل المعدل من 7.643 إلى 5.627 طفل، مع الزيادة في وتيرة الانحدار بين 1986 و 2004 بمقدار 131% أين انتقلت من 5.627 إلى 2.438 طفل لكل امرأة، ثم عرف بعد ذلك ارتفاعا طفيفا ثم استقرارا عند المؤشر 3 أطفال/ امرأة على الفترة 2004-2018.

كما تم تسجيل تنقل نقطة الذروة لمعدلات الخصوبة من الفئة العمرية 25-29 سنة إلى فئة 30-34 سنة و ذلك كنتيجة لتأخر سن الزواج.⁶⁸

يعود التراجع المسجل في معدل الخصوبة إلى عدة عوامل منها:

ارتفاع سن الزواج الأول: حيث شهد ارتفاعا من 23.8 سنة في 1966 إلى 33.5 سنة في 2006 بالنسبة للذكور بزيادة قرابة 10 سنوات و يعود تأخر سن الزواج عند الرجال إلى محددات متعددة أهمها البطالة و عدم توفر

⁶⁷ e: World Development Indicators database

⁶⁸ حكيم عمارة ، مرجع سابق، ص 142

السكن. أما بالنسبة للإناث فقد انتقل من 18.3 الى 29.9 في نفس الفترة و ذلك بسبب دخولهن معترك التعليم بعدما اتخذت المنظومة الجزائرية للتربية منهج المساواة بين الذكور و الإناث حيث أصبح التمدرس إجباري منذ 1965⁶⁹ إن تعليم المرأة و خروجها للعمل يؤثر بطريقة مباشرة على الخصوبة من خلال التأثير على مدة الخصوبة من خلال رفع السن عند الزواج الأول الذي يعمل بدوره على تقليص مدة الخصوبة. بالإضافة إلى استعمال وسائل منع الحمل و تباعد الولادات⁷⁰ ذلك ضمن مخططات التنمية التي اتخذت إجراءات للحد من هذا النمو لأنه أصبح ينظر إلى النمو الديمغرافي على أنه أحد معوقات التنمية.

• التركيب العمري للسكان

إن التغيرات الديمغرافية العميقة التي عرفتها الجزائر تتضمن في طياتها نمو مختلف الفئات العمرية ولكن بوتيرة تختلف من فئة إلى أخرى، وهنا لا بد من معرفة الفئات العمرية التي لها إرتباط بوضعية نظام التقاعد وهي فئة السكان النشطة الذين تتراوح أعمارهم بين 20-59 سنة وفئة المسنين الأكثر من 60 سنة وهو ما سيوضحه الجدول التالي في تطور التركيبة العمرية في الجزائر.

الجدول رقم 08 : تطور البنية العمرية لسكان الجزائر من سنة 1966 إلى سنة 2016 (%)

الفئة العمرية	1966	1977	1987	1998	2008	2016
[4-0]	19,4	18,8	16,6	10,9	10,2	11,9
[9-5]	14,8	15,8	14,9	12,3	8,48	9,8
[14-10]	13	13,3	12,6	13	9,56	7,6
[15-19]	9,1	10,3	10,9	12	10,67	7,4
[20-24]	6,8	8,5	9,7	10	11,1	8,5
[25-29]	6,6	6,5	7,3	8,6	10,07	9,2
[30-34]	6	4,3	6,1	7,2	8,03	9,1
[35-39]	5	4,4	4,6	5,7	6,86	7,8
[40-44]	3,9	4	3,2	4,8	5,89	6,3
[45-49]	3,3	3,4	3,1	3,8	4,76	5,4
[50-54]	3	2,6	2,9	2,6	3,94	4,5
[55-59]	2,5	2,3	2,4	2,4	3,13	3,6
[60-64]	2,2	1,8	1,8	2,1	2,08	2,9
[65-69]	1,6	1,6	1,4	1,8	1,85	2,1
[70-74]	1,2	1,1	1,1	1,1	1,48	1,4
[75+]	1,6	1,3	1,5	1,6	2,09	2,5

المصدر: حكيم أعمار، مرجع سابق، صفحة 230.

⁶⁹ J. Des Forts, Indicateurs de la santé maternelle en Algérie: évolution de 1962-1992. Population, 53^e année, n°4, 1998, 859-873, p870.

⁷⁰ مامش نجية، التعليم و الخصوبة في الجزائر: هل هو تأثير آلي أم تأثير ثقافي. مجلة العلوم الاجتماعية، العدد رقم 24، ماي 2017، ص 2

تم تقسيم السكان حسب الفئات وفق تصنيف الديوان الوطني للإحصاء:

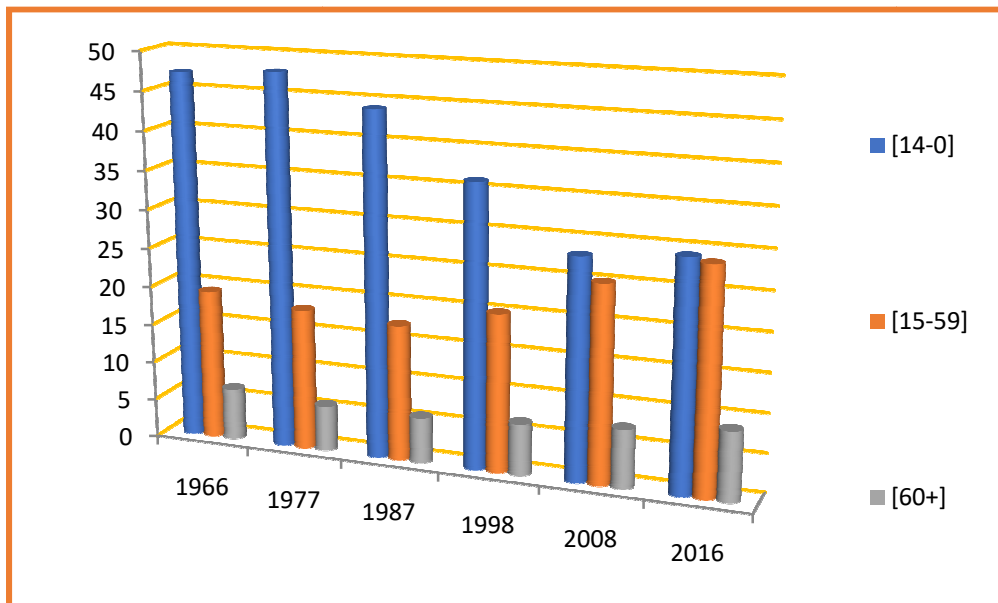
- أقل من 15 سنة (0-14)بالنسبة للفئة المعالة الصغرى

تجدر الإشارة أن قانون العمل يحدد السن القانونية ب 16 سنة⁷¹ إلا أن الدخول في سوق العمل الرسمي للشباب يأتي غالبا متأخرا نظرا لإجبارية الدراسة إلى غاية سن السادسة عشر و الدخول في طور التكوين المهني، كما أن المعمول به في الإدارات العمومية هو بلوغ سن 18 وأكثر. و كذلك بالنسبة لقوانين الهيئات العمومية الخاصة بالدعم لإنشاء المؤسسات الصغيرة لتشغيل الشباب.⁷² ذلك لاستكمال التكوين و الحصول على الشهادة بالنسبة لأولئك المغادرين لمنظومة التعليم الإجبارية أو ما يصطلح عليه بالتسرب المدرسي.

- من 15-59 سنة و تسمى الفئة النشطة.

فئة المسنين من 60 سنة فما فوق و ذلك حسب السن القانونية للتقاعد .

الشكل رقم 16: تطور البنية العمرية لسكان الجزائر حسب الفئات العمرية على الفترة 1966-2016 (%)



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على معطيات حكيم عمارة، مرجع سابق، ص 159

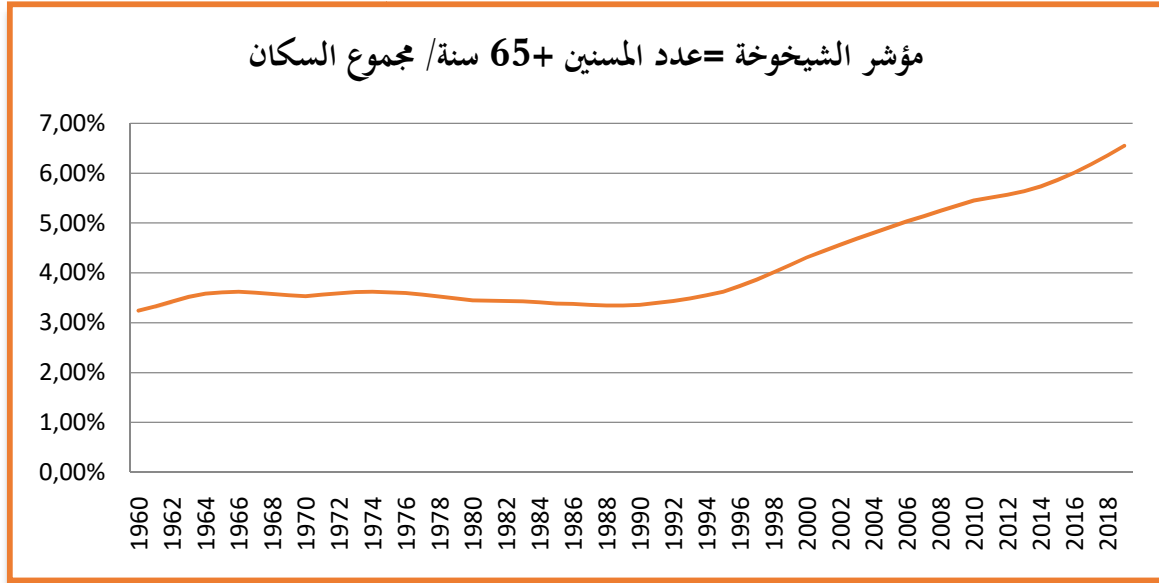
يشير لنا الجدول أعلاه أن فئة أقل من 5 سنوات في تناقص مستمر من 1966 إلى غاية 1998 أين خسر ما يقارب 9 نقطة مئوية في هاته الفترة. هذا يدل أن الانتقال الديمغرافي كان في ذروته خلال سنوات التسعين بتناقص الولادات الذي بدأ في 1986 و الخصوبة و كذلك الانخفاض المستمر للوفيات ثم ارتفعت النسبة المئوية قليلا لهذه الفئة إلى 11% سنة 2016 .

⁷¹المادة 15 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر 17 الصادرة في 25 أبريل 1990.

⁷²جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 19 سنة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر 18 سنة

كما يبين لنا المخطط أن نسبة فئة المسنين الأكبر من ستين سنة فقد انتقلت من 6.6% سنة 1966 إلى 8.9% سنة 2016 أي ما يقابله زيادة عددية بأكثر من 2.8 مليون مسن (فقفز عدد فئة المسنين من 798.292⁷³ سنة 1966 إلى 3.640.192 في 2016 أي تضاعفت أربع مرات بمعدل سنوي متوسط يساوي 3.1% خلال الفترة المدروسة) كما نلاحظ تناقص نسبة الفئة أقل من 15 سنة على الفترة المدروسة.

الشكل رقم 17: تطور مؤشر الشيخوخة في الجزائر



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على معطيات البنك الدولي

مؤشر الشيخوخة: ويحسب بتقسيم عدد المسنين على إجمالي السكان $\frac{population(+65)}{Population\ totale}$

يظهر الشكل ارتفاع نسبة انتقالها من 3.24% سنة 1966 إلى 6.3% سنة 2019

كما أن نسبة الإعاقة $\frac{population(+60)}{Population\ (15-59)}$ فقد انتقلت من 6.4% سنة 1995 إلى 10.45% سنة 2019.

دخلت الجزائر في مرحلة الانتقال الديمغرافي حيث في مدة لا تتجاوز ثلاثين سنة تلد النساء أقل من أمهاتهن في السابق بثلاثة (3) مرات، كما زاد مستوى أمل الحياة بحوالي 20 سنة و سن الزواج شارف 30 سنة و نسبة الوفيات في أدنى معدلاتها. هذا ما أدى الى تغيير التركيبة العمرية للسكان.

⁷³ حكيم عمارة ، مرجع سابق، ص 161

و بعدما كانت الفئة العمرية 60 سنة فما فوق تمثل 5.7% من اجمالي السكان في 1987 ،ارتفعت النسبة إلى 8.9 % في 2016. و من حيث العدد المطلق، عرف عدد المسنين في الجزائر زيادة تعادل ثلاثة أضعاف في مدة ثلاثين سنة حيث انتقل من 1.3 مليون في 1987 الى 3.6 مليون في 2016 . بالإضافة إلى الارتفاع المستمر في أمل الحياة عند الولادة و الذي انتقل من 47 سنة عند الاستقلال الى 77.6 سنة في 2016.

المطلب الثالث: دراسة أثر البطالة على التقاعد في الجزائر

ترتبط البطالة ارتباطا وثيقا بالانفجار السكاني ، حيث يمثل الحجم و التركيب النوعي للسكان المصدر الطبيعي لقوة العمل في ظل الظروف الاقتصادية و الاجتماعية التي يعيشها المجتمع. فلا شك أن النمو العددي لحجم السكان يعكس أثره على حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا و يتمثل الانفجار السكاني في زيادة عدد الأفراد القادرين على العمل بصورة سريعة جدا في مقابل ثبات عدد الوظائف تقريبا أو ازديادها بصورة بطيئة جدا.

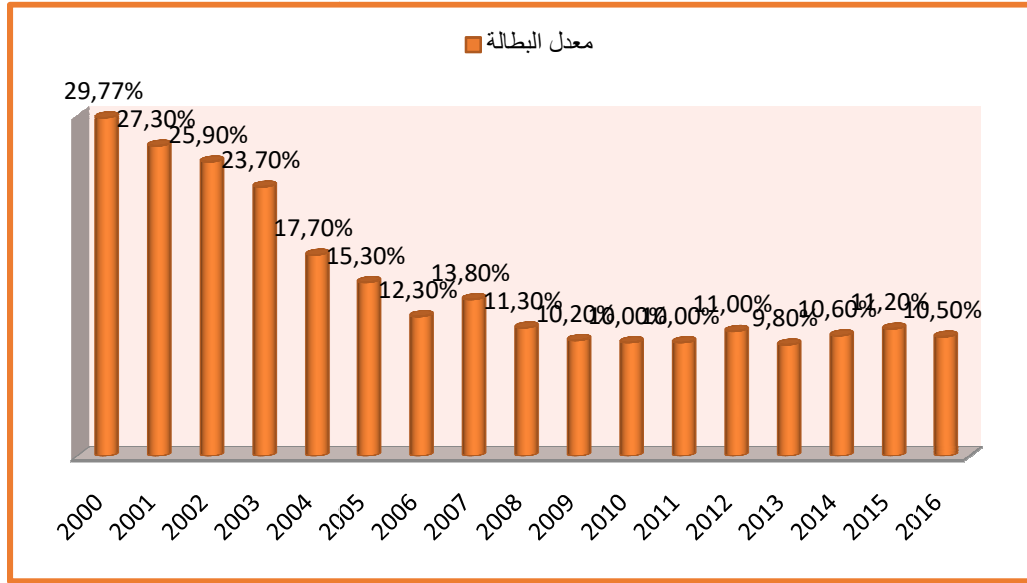
أولا: تطور معدل البطالة في الجزائر

نسبة البطالة هي عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة، ارتفع عدد العاطلين عن العمل ارتفاعا حادا في الفترة 1990-2000، نظرا لعدم كفاية الوظائف وعدم إيجاد فرص للعمل، و بلغ عدد السكان العاطلين عن العمل في نهاية 2019 حوالي 1.449 مليون شخص كما قدر معدل البطالة ب 12.70 في سبتمبر 2021⁷⁴ ، الشكل الموالي يمثل تطور معدل البطالة في الجزائر على الفترة 2000-2016.

$$\text{معدل البطالة} = (\text{عدد العاطلين} / \text{القوة العاملة}) * 100$$

⁷⁴ <http://ar.trendingeconomics.com/algeria/unemployment-rate>, date d'accès, 05/09/2022 00 ;30

الشكل رقم 18: تطور معدل البطالة في الجزائر



المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على المعطيات.⁷⁶

الشكل أعلاه يوضح لنا أن مستويات البطالة قد عرفت تناقصا حادا يقدر بحوالي 200% في العشرية 2000-2010 حيث انتقل من ما يقارب 30 بالمئة سنة 2000 الى 10% سنة 2010 مسجلا انخفاض قدره حوالي 20 نقطة. يشير هذا الاتجاه التنازلي لمعدل البطالة إلى النمو الاقتصادي الموحد و المسجل في أعقاب برامج التحفيز الاقتصادي و التشغيل التي تقوم بها الدولة منذ 1999.

كما يشير إلى إصلاحات سوق العمل التي أنشأتها السلطات العامة لخلق فرص العمل وخفض معدلات البطالة من بينها وضع سياسات التشغيل في الجزائر حيث ظهرت هذه السياسات نتيجة ارتفاع مستوى الطلب و كان الغرض منها إدماج البطالين في سوق الشغل ، كما وضعت بعض البرامج للحد من البطالة منها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب A.N.S.E.J ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة C.N.A.C ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر A.N.G.E.M ، البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية P.N.D.A كذلك عقود ما قبل التشغيل، وتراجع نسب البطالة خلال السنوات الأخيرة راجع بالدرجة الأولى إلى تحسن الوضعية الأمنية للبلاد التي ساعدت على الاستقرار السياسي والاقتصادي مع تحسن المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية الذي ساهم فيها بقدر كبير مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي

ثانيا : تأثير البطالة على توازن نظام التقاعد

⁷⁵ ONS, donnée statistique, activité, emploi et chômage, N°653, 683, 726 (2012-2015), 785 2017, p12.

⁷⁶ فائزة مفتاح ، مرجع سابق، ص 165

• عدد المشتركين:

نظام التقاعد بالتوزيع قائم على دفع المعاشات التقاعدية للمتقاعدين بالاشتراكات المحصلة من النشطين المرتبطة بصندوق الضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن الرصيد المالي لهذا النظام يتأثر بتطور عدد النشطين ونظرا لأن الاشتراكات هي المصدر الرئيسي لتمويل صندوق المعاشات التقاعدية الوطني، فإن الانخفاض في هذا العدد يؤدي إلى عدم توازن هذا النظام الذي يديره التوزيع.

الوحدة: مليون مشترك		الجدول رقم 09: تطور عدد المشتركين 1990-2016			
السنة	1990	1994	1998	2008	
عدد المشتركين	1.033	2.278	2.264	4.109	
السنة	2010	2012	2014	2016	
عدد المشتركين	4.860	5.332	5.007	5.286	

المصدر : من اعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء. من خلال الجدول أعلاه، يمكننا ملاحظة أن هناك تزايدا في عدد المشتركين في الفترة 1990-2016، بخمسة أضعاف وتعود هذه الزيادة في العدد إلى الاتجاه التصاعدي لمجموع السكان في هذه الفترة، إلا أن الوتيرة تزايدت بصفة ملحوظة في العشرية الأخيرة عنها في التسعينات.

إن سبب ركود عدد المشتركين بين سنتي 1993 و 1999 ، هو تقاعد السكان المسنين دون أن يكون هناك تعويض بمشاركة آخرين بسبب تطور عدد السكان العاطلين عن العمل ولجوئهم للعمل غير الرسمي (جزء كبير منهم في القطاع الزراعي والعاملين لحسابهم الخاص مما ينجيهم من الضمان الاجتماعي).

ويرجع استئناف التقدم بين 2000 و 2016 إلى العدد الكبير من الوظائف التي أوجدتها مختلف البرامج الإنمائية والآليات التي تنفذها السلطات العامة، والتي تدور حول مساعده العاطلين عن العمل على خلق نشاط من جهة والدعم والترويج من جهة أخرى.

وأخيرا، يمكن القول أن تطور السكان المشتركين يعتمد على تطور مجموع السكان ولا سيما السكان الذين هم في سن العمل.

• نسبة (المشتركين/المتقاعدين)

يتم حساب نسبة المشتركين/المتقاعدين لقياس مدى استدامة النظام الوطني للمعاشات التقاعدية، وفقا لهذه النسبة، يمكننا أن نرى عدد المشتركين الذين يدفعون معاشا للمتقاعدين.

وبالتالي فإن النسبة الأنسب لقياس رصيد صندوق المعاشات هي نسبة الإعالة (المشتركين /المتقاعدين). ومن خلال الملحق رقم 1 نلاحظ أنه فيما يتعلق بالزيادة في عدد السكان المشتركين، هناك انخفاض في النسبة (المشتركين/المتقاعدين)الناجمة عن الزيادة الكبيرة في عدد السكان المتقاعدين وعدم إتباع المشتركين والمتقاعدين لنفس وتيرة الزيادة (المتقاعدين زيادة أسرع من المشتركين) بسبب الانخفاض في معدلات الوفيات من سنة إلى أخرى وارتفاع العمر المتوقع عند الميلاد .

ومن خلال حساب نسبة الإعالة و هي عدد المشتركين لتغطية عدد المتقاعدين (ملحق رقم 12) نلاحظ أن في الفترة 1990 إلى 1994 هناك 3 أشخاص إلى أربعة في المتوسط بإمكانهم تغطية متقاعد واحد، فيمكن القول أنه يعكس حالة سوق العمل، حيث كان هناك عدد كبير من المشتركين وعدد قليل من المتقاعدين، انخفضت النسبة مع بداية سنة 1995 حتى سنة 1997 بسبب إنشاء التقاعد المبكر كوسيلة للأشخاص الذين بلغوا 50 سنة من العمر و 20 سنة من النشاط أو الذين فقدوا عملهم بشكل قسري بسبب إعلان العديد من الشركات إفلاسها،

وفي سنة 1998 تم إنشاء أنواع أخرى من التقاعد (التقاعد النسبي ودون شرط السن)، ونتج عن هذا الحدث انخفاض في النسبة من أربعة مشتركين في سنة 1993 إلى مشتركين اثنين في سنة 1998 ، وفي سنة 2000 كانت هناك زيادة طفيفة في النسبة الناجمة عن خلق فرص العمل، من خلال البرامج التي تنفذها الدولة لمساعدة وتشجيع الناس على العمل، ومن سنة 2014 حتى سنة 2016 نلاحظ أن النسبة انخفضت ويمكننا أن نقول أن هذا يتعلق بالتطور الكلي للسكان والزيادة في متوسط العمر المتوقع للمتقاعدين مما يهدد نظام المعاشات التقاعدية في السنوات القادمة.

● نسبة (العاطلين عن العمل/المتقاعدين) :

نلاحظ في التسعينات أن البطالة تعيق تغطية متقاعدين إلى ثلاثة في المتوسط، ومن سنة 2000 حتى سنة 2003 تعيق البطالة تغطية متقاعد إلى اثنين في المتوسط، ومن سنة 2004 إلى 2016 يعيق السكان العاطلون عن العمل تغطية متقاعد في المتوسط.

سبب الانخفاض في النسبة بين السكان العاطلين عن العمل والمتقاعدين هو الانخفاض الحاد في معدل البطالة بفضل الأجهزة المذكورة سابقا التي أنشأتها الدولة الجزائرية والتي تساعد الأشخاص العاطلين عن العمل في العثور على وظيفة، وقد أحرز هذا الانخفاض في النسبة تقدما على الرغم من الزيادة في عدد السكان المتقاعدين، لأن عدد العاطلين عن العمل قد انخفض بسرعة مقارنة مع الزيادة في عدد السكان في التقاعد.

• سن التقاعد والبطالة

يؤدي تخفيض سن التقاعد إلى تقصير العمر النشط للعمال، مما يؤدي إلى تقلص السكان النشطين وانخفاض البطالة. و من ناحية أخرى، فإن ذلك يؤدي إلى إطالة مدة الاستفادة من المعاش، كما أن عودة المتقاعدين إلى العمل من قبل بعض الشركات من أجل درايتهم ومعرفتهم المهنية، لها تأثير تصاعدي على معدل البطالة

المطلب الرابع: مستقبل نظام التقاعد افاق 2040

صنف فرع السكان التابع للأمم المتحدة الجزائر من بين البلدان في العالم التي شهدت تراجعا سريعا في الخصوبة إلى جانب تونس، الصين و إيران.⁷⁷ فيما يلي سنتمكن من معرفة الهيكل الديمغرافي المستقبلي و مختلف المؤشرات الديمغرافية التي لديها ارتباط وثيق بمستقبل التقاعد.

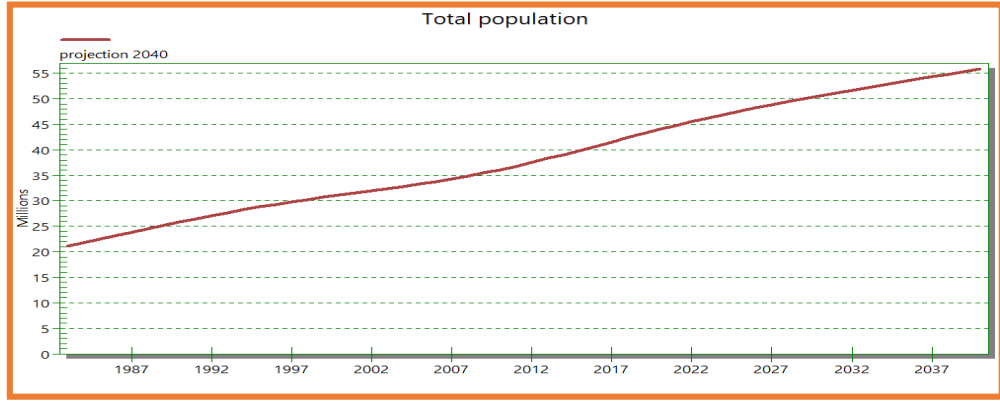
أولا: الإسقاطات الديمغرافية آفاق 2040 وفق معطيات الأمم المتحدة

من أجل رسم صورة مستقبلية لمختلف المكونات الديمغرافية للجزائر آفاق 2040، ارتأينا استخدام برنامج SPECTRUM كما يلي:

• توقع عدد السكان الاجمالي

الشكل رقم 19: توقعات عدد سكان الجزائر الإجمالي افاق 2040

⁷⁷ معدل الخصوبة الإجمالي (عدد الولادات لكل امرأة) تاريخ الاطلاع Data.albankaldawli.org.2021/11/11

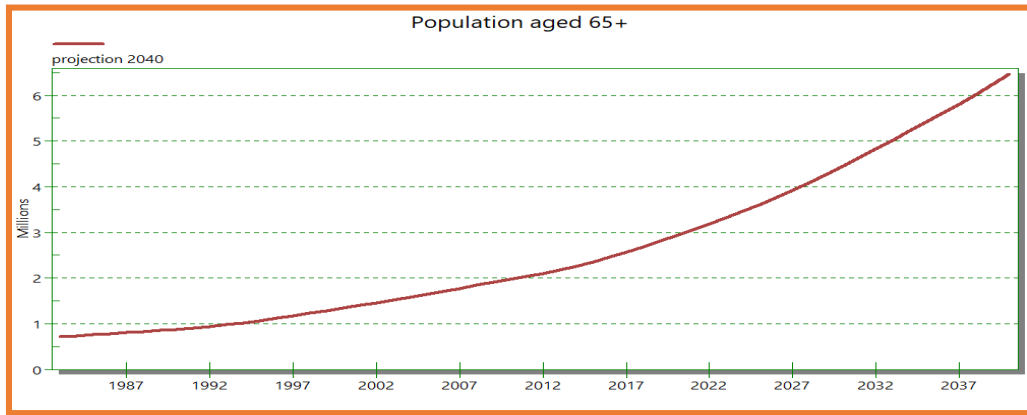


المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج SPECTRUM

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ زيادة مستمرة لعدد السكان في الفترة المدروسة، و عدد سكان الجزائر الاجمالي المتوقع سيفوق 55 مليون نسمة بحلول سنة 2040.

• توقع عدد السكان (65+ سنة)

الشكل رقم 20 : توقعات عدد السكان (65+ سنة) الإجمالي آفاق 2040

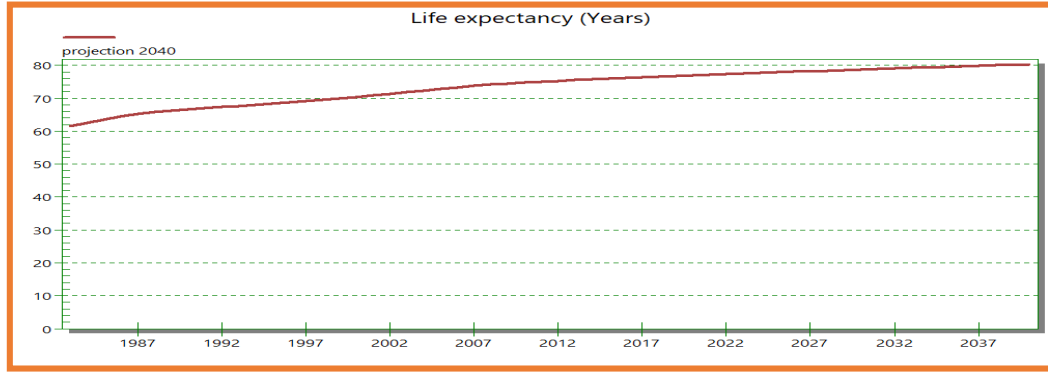


المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج SPECTRUM

تتوقع الدراسة زيادة عدد المسنين في العشريتين القادمتين بمعدل 102.51% حيث ينتقل من 3.18 مليون سنة 2022 الى 6.44 مليون سنة 2040.

• توقع عدد السكان (65+ سنة)

الشكل رقم 21 : توقعات تطور أمل الحياة آفاق 2040



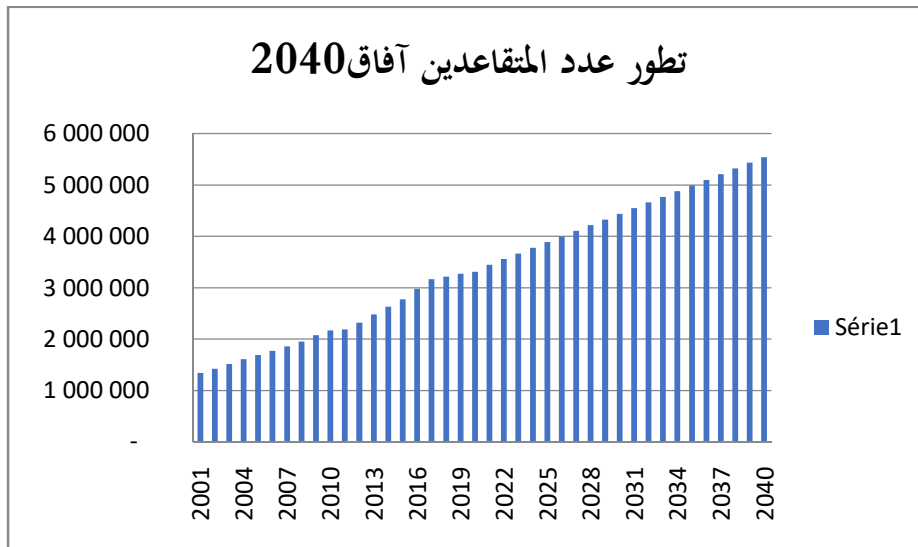
المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج SPECTRUM

يعرف أمل الحياة ارتفاعا معتبرا خلال الفترة المدروسة يقدر ب حوالي 20 سنة حيث ينتقل الأخير من ما يقارب 60 سنة في 1983 الى حوالي ثمانين سنة في 2040 و هذا يعود الى ما ذكرناه سابقا من تحسن في المستوى المعيشي و التطور الطبي و التكنولوجي. يترجم هذا العدد تمديد مدة الاستفادة من التقاعد و بالتالي يعتبر عاملا يجب الأخذ به في اتخاذ القرارات الخاصة بأنظمة التقاعد بعيدة المدى.

ثانيا: وضعية نظام التقاعد في آفاق 2040

مما سبق لاحظنا التطورات الديمغرافية المتوقعة لسنة 2040. فيما يلي، سندرس تأثيرها على مستقبل نظام التقاعد من خلال دراسة تطور عدد المتقاعدين، تطور إيرادات و نفقات و كذا رصيد الصندوق آفاق 2040، لذلك قمنا بعملية التنبؤ باستعمال برنامج اكسيل و توصلنا إلى انجاز الرسومات البيانية الآتية:

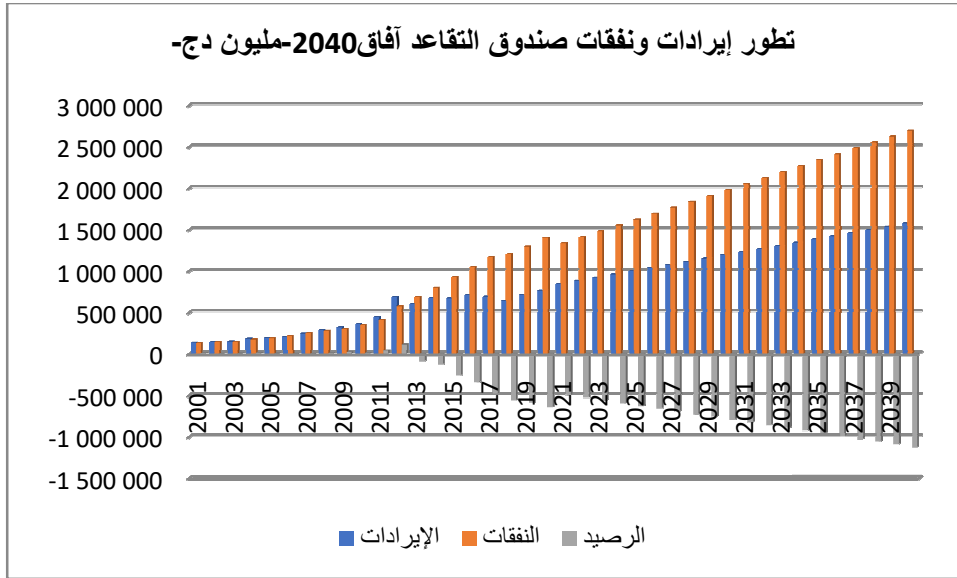
الشكل رقم 22: تطور عدد المتقاعدين آفاق 2040



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج Excel

حسب التوقعات الممثلة من خلال الشكل أعلاه فان عدد المتقاعدين سيعرف نموا يقدر بحوالي مليوني متقاعد في العشرين القادمتين حيث ينتقل من 3.3 مليون متقاعد في 2020 إلى حوالي 5.5 مليون آفاق 2040. تؤدي زيادة عدد المتقاعدين حتما إلى زيادة نفقات صناديق التقاعد، ومنه إذا لم يكن هناك ارتفاع لعدد المشتركين أي عدد العمال في المقابل بنفس الوتيرة، فان رصيد الصندوق سيتأثر سلبا كما هو واضح في الشكل الموالي.

الشكل رقم 23: تطور إيرادات ونفقات صندوق التقاعد آفاق 2040



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على برنامج Excel

عرف صندوق التقاعد رسيدا سالبا منذ 2013 ، منذ ذلك، لا تزال الفجوة بين الإيرادات و النفقات تتسع إلى يومنا هذا. مثلما رأينا سابقا، فان الرصيد السالب للصندوق يعود إلى زيادة عدد المتقاعدين، ارتفاع أمل الحياة، ارتفاع معدل البطالة، مما يعني زيادة النفقات و تراجع الإيرادات.

ارتفاع نسبة عدد المسنين إلى عدد السكان الكلي، ارتفاع أمل الحياة في آفاق 2040 سيزيد الوضع تفاقم مما يستدعي البحث عن حلول أكثر نجاعة من أجل ضمان استمرارية نظام التقاعد.

تشير التوقعات إلى أن النفقات تزداد بتسارع أكبر من الإيرادات مما ينتج عنه ارتفاع الرصيد السلبي للصندوق الذي يصل الى حوالي 1.121 مليار دينار بحلول 2040.

خلاصة

من خلال هذا الفصل تمكنا من دراسة حالة الصندوقين المكلفين بتسيير التقاعد و دراسة تأثير كل من النمو الديمغرافي و البطالة على استقرار المنظومة ككل.

لقد وصلت العديد من أجيال baby-boom إلى سن التقاعد التي شهدتها البلدان المتقدمة منذ عام 1990 والزيادة في متوسط العمر المتوقع هي واحدة من المشاكل الخطيرة التي تهدد الاستدامة المالية لنظام المعاشات التقاعدية الذي يعمل في معظم البلدان المتقدمة على أساس مبدأ التوزيع وعلى أساس وجود تضامن بين الأجيال. من خلال دراستنا توصلنا الى أن حساسية نظام التقاعد في الجزائر على غرار أنظمة الدول الأخرى القائمة على التوزيع لا يقتصر فقط على الصدمات الديمغرافية بل يتأثر أيضا بالتحديات الاقتصادية مثل البطالة وإنتاجية العمل وأداء سوق العمل.

لذلك ، من أجل استمراريته يتوجب على السلطات العامة اتخاذ تدابير على المدين المتوسط والبعيد، تسعى من خلالها إلى معالجة التحديات الديمغرافية والآثار الاقتصادية.

الخاتمة

الخاتمة

مر نظام التأمينات الاجتماعية في العالم عبر مراحل عديدة في الزمن، فظهر تأمين الأشخاص في العصر القديم عن طريق التكافل بينهم، حيث عرفت المجتمعات منذ القدم أشكالاً مختلفة من وسائل الحماية من الخطر الاجتماعي، فكانت العملية التضامنية تتم بفضل الأسرة والعائلة، غير أن هذا التضامن بدأ يضعف مع تطور الحياة البشرية وما ترتب عليها من آثار لا تقدر الأسرة أو العائلة على مواجهتها، فأصبحت هناك حاجة إلى وسيلة تقوم مقام هذا التضامن فأصبح الفرد يلجأ إلى القبيلة أو العشيرة والتي تسير المخاطر بصورة جماعية يشمل غلباؤها العائلات التي تكون القبيلة أو العشيرة ولكن في حدود المقدرة. إلا أنها لم تكن تحقق للفرد الأمن الاجتماعي الذي يصبو إليه مما يستلزم البحث عن وسيلة أخرى لمواجهة المخاطر الاجتماعية التي تهدد الفرد طوال حياته.

أول ظهور لمبدأ التضامن على شكل منظومة قانونية كان في ألمانيا على يد بسمارك في نهاية القرن التاسع عشر، فكان السباق لوضع نظام يحكم هذا المبدأ، و كان لهذا النظام تأثير في نشأته و تطوره في الدول الأوروبية بدءاً من فرنسا، حتى انتشر في جميع الدول الأوروبية، كما انتقل إلى أمريكا و آسيا وإفريقيا.

ثم ظهر النموذج البيفيريدجي عقب الأزمة الاقتصادية والحرب العالمية الثانية بسبب تفشي البطالة والفقر و زيادة التهميش مما استلزم البحث عن وسيلة أخرى لمواجهة المخاطر الاجتماعية و تمكين الجميع من الحياة الكريمة.

في الجزائر، يمتد تاريخ التأمينات الاجتماعية إلى ما قبل الاستقلال، لكن تعتبر سنة 1983 سنة التحول الجذري أين تم سن جل القوانين التي تدخل ضمن الحد من الخطر الاجتماعي.

يشكل التقاعد جزءاً لا يتجزأ من نظام التأمينات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية ككل، حيث يسمح بحماية الأفراد من الأخطار المرتبطة بالوفاء، العجز والشيخوخة. كما أنه يساهم في حماية المسنين خارج نطاق اللق التقليدي (ادخار فردي وجماعي، تكافل الأسرة، الحماية الاجتماعية و الجمعيات الخيرية) و دون الحاجة إلى تدخل الدولة في إعانة المسنين.

بعد قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، أدخل المشرع بعد ذلك عدة تعديلات أهمها جاءت بموجب الأمر رقم 97-13¹ الذي استحدث من خلالها أنواع جديدة من التقاعد و المتمثلة في التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، كما أصدر المشرع قبل هذا التاريخ المرسوم التشريعي رقم 94-10 الذي جاء من خلاله بالتقاعد المسبق، و السبب في وضع هذه الأنواع الجديدة للتقاعد تتلخص في مواكبة التحولات الاقتصادية التي عرفتھا الدولة.

إن ارتفاع معدلات الشيخوخة والبطالة و مشكل التضخم و سوق العمل الموازية بالإضافة إلى الضغوط المالية أصبحت تشكل، و خلال عقود، الكثير من القلق في العديد من دول العالم . لذلك ظهرت موجات عديدة لإصلاح هذه الأنظمة لضمان استمرارها في أداءها و تأمين ضروريات الحياة للمتقاعدين.

بالرغم من أن هناك اتجاه واضح نحو معايير مشتركة بين الدول، إلا أنه في مجال التقاعد، لا يوجد نموذج عالمي ينطبق على جميع الدول دون الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات كل بلد . فأنظمة التقاعد في كل بلد إنما تبني بدلالة تاريخه الاقتصادي، الاجتماعي و الثقافي و مستوى التنمية فيه .

كما أن البنك الدولي احتل منذ تسعينات القرن العشرين دورا مهما في إصلاح المعاشات، وعمل على تقديم الدعم من خلال الخدمات الإرشادية والتحليلية وأيضاً من خلال عمليات الإقراض . وكانت إستراتيجية البنك الدولي تقوم على النموذج متعدد الركائز أو الدعائم. خلال السنوات التي عقت نشر تقرير البنك العالمي، باشرت العديد من الدول إصلاحات تهدف إلى دعم التوازن المالي لنظام التقاعد.

من خلال دراستنا قمنا بتقديم و تحليل شامل لوضع التأمينات الاجتماعية عامة و نظام التقاعد خاصة في الجزائر من خلال عرض مفصل عن أنظمة التقاعد العامة و أقسامها التي تتمثل في: نظام التقاعد الكلي و نظام التقاعد المسبق، النسبي و دون شرط السن، ثم انتقلنا إلى عرض الأنظمة الخاصة و التي تتمثل في نظام تقاعد المجاهدين، الإطارات السامية و المعاشات العسكرية. كما ترقنا إلى نبذات عن تجارب إصلاحات أنظمة التقاعد لبعض الدول الرائدة و نموذج الإصلاح المقترح من طرف البنك العالمي.

بعد ذلك ترقنا إلى دراسة حالة صناديق التقاعد و مدى تأثير التحول الديمغرافي و سوق العمل على ديمومة و نجاعة الصناديق.

¹ أمر رقم 97-13 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12

بذلك تمكنا من اختبار الفرضيات الموضوعة في بداية العمل و توصلنا إلى نتائج استدلنا من خلالها تقديم اقتراحات و توصيات و ذلك وفق ما يلي:

• اختبار الفرضيات

- الفرضية الأولى صحيحة، حيث أثبتت نتائج الدراسة أن مصادر تمويل نظام التقاعد الحالية غير كافية لتغطية أداؤه وغير قادرة على تحقيق توازنات صناديق التقاعد المالية؛ مما يعني الحاجة إلى مصادر إضافية كالأستثمار في السوق المالي.
- الفرضية الثانية هي فرضية غير صحيحة لأن تمديد سن التقاعد وحده لا يكفي لضمان استدامة النظام الحالي للتقاعد في ظل ارتفاع أمل الحياة، و ذلك لأن تمديد سن التقاعد يخلق مشكل بـالة في الجهة المقابلة و حرمان الشباب من التوظيف.
- الفرضية الثالثة صحيحة حيث فعلا لا يعد التحول الديمغرافي العامل الوحيد المؤثر على استدامة نظام التقاعد في الجزائر هناك عوامل أخرى كعامل البـالة.

• نتائج الدراسة:

كان الهدف الرئيسي من الدراسة هو معرفة الرهانات التي ستواجهها منظومة التقاعد في الجزائر لضمان ديمومتها واستقرارها المالي في آفاق 2040.

كما تـلـمـعنا للبحث عن مدى فاعلية الإصلاحات المتبناة إلى يومنا هذا في نظام التقاعد الجزائري و عن تأثير الشيخوخة و سوق العمل والبـالة على توازن صناديق التقاعد. فكانت نتائج الدراسة أولا حول تحديد الرهانات التي تواجه منظومة الضمان الاجتماعي على العموم و منظومة التقاعد بوجه أخص و التي لخصناها في:

✓ تحقيق الميزان المالي و استدامة المنظومة؛

✓ رفع نسب التغطية الاجتماعية أي عدد المشتركين؛

✓ استهداف المشتركين الذين توقفوا عن دفع الاشتراكات.

و ذلك في ظل الواقع الديمغرافي و الاقتصادي الذي يتميز ب:

✓ دخول الجزائر مرحلة الشيخوخة السكانية آفاق 2040.

✓ ارتفاع العمر الوسيط لدى المشتركين؛

- ✓ زيادة أمل الحياة و منها عدد سنوات التقاعد؛
 - ✓ تدني نسب التغطية؛
 - ✓ زيادة نفقات التقاعد و التأمينات الاجتماعية؛
 - ✓ أثر سوق العمل و العمالة غير المهيكلة و بيئتها.
- التوصيات و الاقتراحات:

حسب رأينا فإن إصلاح منظومة التقاعد يكون من خلال:

- ✓ تشجيع التشغيل و توظيف عدد كبير من العمال يشاركون في إثراء أنظمة التقاعد بدفع اشتراكات إجبارية؛
- ✓ محاربة العمل غير الرسمي؛
- ✓ تكييف سن الإحالة على التقاعد مع متوسط العمر المتوقع؛
- ✓ تعزيز الدراسات الاستشرافية و إشراك جميع الفاعلين لرسم الآفاق المستقبلية لمنظومة الضمان الاجتماعي و التقاعد و للتفكير في تحديد الإصلاحات الملائمة سواء البارامترية أو الهيكلية في ظل المعطيات الاقتصادية و السوسيوديمغرافية؛
- ✓ دراسة المكاسب و التجارب الدولية المجدية لاتخاذها كمرجعية للتسيير الاستراتيجي؛
- ✓ تميم و تعميم التجارب و المبادرات لكوادر الضمان الاجتماعي؛
- ✓ توحيد نظام التقاعد وتطبيق مبدأ المساواة بين الموظفين و الإطارات السامية، نظرا للشروط التي يتطلبها صندوق النظام العادي الذي يشترط سن 65 سنة و 32 سنة خدمة فعلية من أجل معاش يقدر ب 80% من الأجر المرجعي و هو محدد بسقف 15*SNMG بينما لا يشترط صندوق تقاعد الإطارات السامية سن الذهاب للتقاعد، كما أن مدة الأقدمية محددة ب 10 سنوات فقط من أجل الاستفادة من 100% من الأجر المرجعي الغير محدد بسقف، و هذا من شأنه أن يخل بمبدأ المساواة أمام القانون .
- ✓ الاتجاه نحو توحيد الأنظمة و شروط تسييرها بهدف المحافظة على الاستدامة المالية لصناديق التقاعد و تجنبها شبح الإفلاس ، و تطبيق مبدأ التضامن بين الأجيال نظرا لأن صندوق تقاعد الإطارات السامية يعتمد كلياً على ميزانية الدولة؛

- ✓ من أجل تخصيص الإطارات السامية بمعاش محترم يمكن اللجوء للرق عملية وواقعية مثل: أنظمة التقاعد التكميلي، التعاضديات المهنية، شركات التأمين التجاري و التكافلي؛
- ✓ إدخال نظام الرسملة تدريجيا لكن ذلك لن يكون ممكنا إلا بعد تلوير الأسواق المالية، قد يكون عن طريق خلق توأمة بين النظام القائم على مبدأ التوزيع و النظام القائم على الرسملة ، من خلال فتح حسابين للعامل، الأول يساهم فيه الأخير إضافة إلى المستخدم و يسير من طرف صناديق حكومية يخضع لمبدأ التوزيع و الثاني حساب تجميعي حر يساهم فيه الموظف و يسير من طرف شركات تجارية.
- ✓ ضرورة تفعيل السوق المالي و منه فتح باب الاستثمار لصناديق التقاعد و المؤسسات الأخرى من أجل تنوع مصادر التمويل؛

أفاق الدراسة:

- هناك مجالات في البحث العلمي جدية بالتركيز إليها بالبحث و الدراسة يمكن أن تكون مكتملة لهذا البحث مثل:
- ✓ دراسة امكانية إعادة هيكلة مؤسسات الضمان الاجتماعي من أجل فاعلية أكبر؛
 - ✓ دراسة مقارنة بين مختلف صناديق التقاعد من حيث الخصائص السوسيو ديمغرافية و الاقتصادية؛
 - ✓ دراسة مدى مساهمة معاشات التقاعد المتعلقة بالإطارات السامية في الدولة عرقلة مسار تحقيق العدالة الاجتماعية؛
 - ✓ دراسة تأثير سوق العمل غير الرسمي و سلوك التهرب من الاشتراك في منظومة الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء مع التعمق في أهمية الإطار القانوني لما يحمله من إجراءات تحفيزية أو ردية؛
 - ✓ دراسة مدى قدرة التقاعد بالرسملة على امتصاص عجز صناديق التقاعد القائمة على التوزيع؛
 - ✓ دراسة التقاعد بالرسملة في مؤسسات التأمين التجارية و مدى قدرتها على تحسين القدرة المعيشية للمتقاعدين.

قائمة المراجع

I. المراجع باللغة العربية

أ. الكتب

1. ابن منظور، المنجد الأبجدي الطبعة الأولى، بيروت لبنان: دار المشرق، 1968.
2. أبو عمرو مصطفى أحمد، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
3. أحمد حسن برعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، مصر، الطبعة الأولى 1982.
4. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2005.
5. المنجد الأبجدي، معجم عربي-عربي-الطبعة السابعة - دار المشرق، بيروت، 1968.
6. انطوان قيسي، التشريعات الاجتماعية، جامعه حلب سوريا ، الكتاب الثاني، 1976.
7. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2011.
8. بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية) ، الطبعة الثانية، . الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2009.
9. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، الطبعة الأولى. الجزائر: دار الخلدونية، 2010.
10. جلال مُجْد ابراهيم، التأمين دراسه مقارنة ، القاهرة ، دار النهضة العربية، 1994.
11. المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد. الجزائر: ، دار الهدى، 2009.
12. سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد. الجزائر: دار الهدى، 2014.
13. التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد. الجزائر: دار الهدى، 2014.
14. حسين عبد الطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، أحكامه و تطبيقاته دراسة تحليلية شاملة. لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية طبعة 32002، 2002
15. سليمان أحمية. آتنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية، الجزء 2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
16. سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري و المقارن (القانون الاتفاقي). الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2000.
17. سماح سالم، الشريعات الاجتماعية (منهاج الأخصائي الاجتماعي في ميادين الممارسة المهنية)، الطبعة الأولى. الأردن، عالم الكتب الحديث، 2010.
18. زياد رمضان، مبادئ التأمين :دراسة عن واقع التأمين ، دار الصفاء للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، ص 1. عمان، الأردن، 1998.

19. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض). دون بلد النشر، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006
20. عامر سلمان عبد الملك. الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية و التطبيقات العملية- العدد الأول، بيروت لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، 1998.
21. عبدالله ناصح علوان. عبدالله ناصح علوان، التكافل الاجتماعي في الإسلام، الطبعة الأولى. سوريا: دارالسلام للطباعة و النشر، دون تاريخ النشر.
22. محمد حسن قاسم. التأمينات الاجتماعيه، احكام التأمين الاجتماعي على العاملين. الاسكندرية مصر: المكتب الجامعي الحديث، 1999.
23. محمد حسن قاسم. التأمينات الاجتماعيه النظام الاساسي والنظم المكمله . دار الجامعه الجديده للنشر ، 1995 .
24. محمد حسين منصور. قانون التأمين الاجتماعي. مصر: دون دار نشر، 1997.
25. قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات . الجماعية، التسوية و الوساطة والتحكيم، الإضراب و الإغلاق)، الطبعة الأولى. مصر: دار الجامعة الجديدة، 2007.
26. محمد رياض دغمان. النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، 2015.
27. محمد شريف عبد الرحمن احمد. قانون التأمين الاجتماعي. لقاهرة: دار الكتاب الحديث القاهرة الطبعة الثانية، 2004 .
28. عبد الرحمن احمد محمد شريف. قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الثانية، ص 48. القاهرة: دار الكتاب الحديث، 2004.
29. عبد المجيد موسى، و محمد خالد السيد. شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد و لائحته التنفيذية. المملكة العربية السعودية الرياض: الطبعة الأولى، القانون والاقتصاد، 2014.
30. عطاء الله بوحميده. التسريح لسبب اقتصادي(مفهومه، إجراءاته و آثاره). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
31. وليد اسماعيل السيفو، و ابو بكر عيد احمد. إدارة المخاطر و التأمين2. عمان الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2009.
32. هدي بشير. الوجيز في شرح قانون العمل(علاقات العمل الفردية و الجماعية) ، الطبعة الثانية، . الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، 2009.
33. هشام مصطفى الجمل. دور الموارد البشرية في تمويل التنمية(بين النظام المالي الإسلامي و النظام المالي الوضعي (دراسة مقارنة)). مصر: دار. الفكر الجامعي، 2006.
34. ياسين بن صاري. التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثالثة. الجزائر: دار هومة، 2010.
35. يوسف إلياس. أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة و مذهب اقتصاد السوق، الطبعة الأولى. مصر: دار وائل للنشر، 2006.
36. مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دار هومة، الجزائر، 2010.
37. ملاط هيام، الضمان الاجتماعي و التأمينات الاجتماعية في لبنان و الشرق الأوسط، منشورات الحلبي الحقوقية. لبنان، 1999.

ب. الأطروحات و الرسائل باللغة العربية

1. الهام غجاتي، أثر تقلبات أسعار النفط على التوازنات المالية لقطاع التأمين الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2021.
2. حكيم أعمارة، التحديات المستقبلية لمنظومة الضمان الاجتماعي حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د في الديموغرافيا، جامعة باتنة، 2020.
3. حسام غرداين، اللامساواة، إعادة التوزيع و الية الحماية الاجتماعية -دراسة تحليلية و قياسية لحالة الجزائر-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص اقتصاد عمومي و اجتماعي، جامعة تلمسان، 2020.
4. زارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري و القانون المصري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة قسنطينة، 2007.
5. سكينه مراد بودية، نجاعة مخصصات وصناديق الحماية الاجتماعية، دراسة تحليلية تقييمية لنظام التقاعد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه تخصص اقتصاد عمومي واجتماعي، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2020.
6. شيماء محمد كامل، تطوير نظام المعاشات في جمهورية مصر العربية باستخدام الأساليب العشوائية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه. جامعة القاهرة، كلية التجارة، 2017.
7. فطة معاشو نبالي، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2008.
8. عبدالقادر بلعربي، الشيخوخة و التقاعد لدى عمال التربية، دراسة انتروبولوجية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2017.
9. كمال عكريش، سياسات تمويل التقاعد في اطار التحولات الديمغرافية و الاقتصادية، دراسة تطبيقية لحالة الجزائر باستخدام نموذج التوازن العام الحسابي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2018.
10. مريم زيان، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي و المؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018.
11. مليكة محديد، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (saa) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012.
12. ميمونة قويدر، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، 2016.
13. وردية فتحى، ضوابط انهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010.
14. باديس كاشيدا، المخاطر المضمونه واليات فضل المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون الاعمال، جامعة الحاج الاخضر باتنة، 2010.
15. حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير. جامعه الجزائر: كليه الحقوق، 2003.

16. لويزة حداد، و كولة أجيوا، تطور نظام التقاعد في ظل الخيارات التنموية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية في العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.

17. هوارية بن دهما، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تلمسان، 2015.

ت. الأطروحات و الرسائل باللغة الفرنسية

1. Amandine Brun-Schammé .Impact du vieillissement démographique sur le système de retraite français : contraintes macroéconomiques et comportements individuels .thèse pour le Doctorat de Sciences Economique: Université Paris I Panthéon-Sorbonne,2008.
2. Mohamed Talfi, organisation des systèmes de retraites et modélisation des fonds de pension, thèse pour l'obtention du Doctorat, université Claude Bernard, spécialité. Lion1: thèse pour l'obtention du Doctorat spécialité sciences actuarielle et financière, université Claude Bernard, 2007.
3. Salah-Eddine SAHRAOUI, l'impact de vieillissement de la population sur les dépenses de retraite et les dépenses de santé en Algérie, these pour l'obtention de doctorat en démographie, université Montesquieu - Bordeaux IV, Ecole doctorale de sciences économiques, gestion et démographie (E.D.42) , France ,2012.
4. Tarik SALHI, les voies de réforme du Système de Retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attributions de l'Etat et de la sécurité social , these pour l'obtention du diplôme de Doctorat en Sciences Commerciales .Université d'Oran 2, Mohamed Ben Ahmed Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion,2015.
- 5.

ث. المقالات باللغة العربية

1. أبوبكر الصديق بن يحيى، دور صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء في النظام الجزائري، دراسة وصفية للمحالين على التقاعد ، NILES Journal for Geriatric and Gerontology ، 153-166.
2. إيمان زوين و عميروش بوشلاغم، ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر :مقاربة نظرية للنموذج متعدد الركائز للبنك الدولي، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 16 ، العدد 22، 81-98، 2020.
3. حجيلة قميري، و عياش درار، مساهمة الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر في تسيير الخدمات التأمينات، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 3، العدد 2 ، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي 2020.
4. سامية بوضياف، سامي بن جدو، فيصل بملولي، انعكاسات وتداعيات العوامل الديموغرافية والاقتصادية على استمرارية نظام التقاعد في الجزائر(دراسة قياسية اقتصادية)،مجلة الإبداع، المجلد 10، العدد1، 233-250، 2020.
5. سكينه مراد بودية و راضية بوشعور، نمذجة الصندوق الوطني للتقاعد CNR وتقييم فعالية إصلاحات قانون 2015، تلمسان: جامعة ابو بكر بلقايد، ص01-20، 2015.
6. سكينه مراد بودية و راضية بوشعور، إشكالية عجز الصندوق الوطني للتقاعد CNR دراسة تحليلية، تلمسان: جامعة ابو بكر بلقايد، ص 50-78، 2018.
7. سماتي الطيب ، الاطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين أسس النظرية والتجربة التطبيقية، سطيف، 2011.

8. صليحة بن طلحة و فاطمة قادم، الآليات المعتمدة لإعادة الاستقرار المالي لصندوق الوطني للتقاعد، مجلة البحوث و الدراسات التجارية، مجلد 4 عدد1، 2020.
9. صندرة لعور، استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 4 المجلد 2، 511-537، 2017.
10. عائشة بن النوي، ظاهرة التشغيل غير الرسمي في الجزائر، مجلة أفاق للبحوث والدراسات -المركز الجامعي ايليزي- دورية سداسية أكاديمية دولية محكم n03، 162-178، 2019.
11. عائشة بن النوي، البعد الديمغرافي للتقاعد في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية، 117-132، 2021.
12. عبد الهادي بن زبطة، أحكام تقاعد الإطارات السامية للدولة في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد6-العدد1، ص1886-200، 2021.
13. عبد الحميد قربي. نظام التقاعد في الجزائر. جامعة محمد خيضر- بسكرة: مجلة العلوم الإنسانية العدد الثالث عشر، 2008.
14. عزيز محمد الطاهر ، بوحنية قوي ، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقة، العدد السابع، جوان 2012 ، ص13
15. علي سماي و إبراهيم مزبود، تحليل المتغيرات المتحركة في إيرادات ونفقات مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر - حالة الصندوق الوطني للتقاعد ، مجلة الاقتصاد الجديد العدد 13، جامعة الدكتور يحيى فارس بالمدينة ، 2015.
16. عمر فيسة روجي و هشام حاج شريف، واقع ومستقبل نظام التقاعد في الجزائر (دراسة تحليلية استشرافية)، مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، المجلد 5 ، العدد، 01، 18-37، 2022.
17. عمر فيسة روجي و نبيل بوفليح، دور رفع معدل الاشتراك في الحد من العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر، دراسة قياسية، مجلة الاقتصاد و المالية، المجلد 8 العدد 01، 185-199، 2022.
18. عميروش بوشلاغم، و إيمان زوين، ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر: مقارنة نظرية للنموذج متعدد الركائز للبنك الدولي، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا العدد 22، 2020، 81-98.
19. عياش درار و حجيلة قميري و رشيد بوكساني، الاتجاهات المستقبلية لصندوق التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم التجارية، 271-289، 2020.
20. فاطمة الزهراء عيدودي و سعدية قصاب، أثر تحولات سوق العمل على الصندوق الوطني للتقاعد، المجلة الجزائرية للعملة و السياسات الاقتصادية، الجزائر، 2020.
- 21.فايزة مفتاح و حمزة شريف علي، البطالة وعلاقتها بالتوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 02 العدد 07 ، 2019 .
- 22.فايزة مفتاح و حمزة شريف علي، التشبيخ السكاني وأثره على التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، مجلة الابراهيمية للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة برج بوعرييج، العدد 02، 2018.
23. فطيمة عشة و لطفي شعباني، واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه، مجلة نماء للاقتصاد و التجارة، الجزائر، 2020.
24. محمد العربي عو يفات و عيسى زاوي، أثر التوازنات المالية في توفير الحماية الاجتماعية في ظل النمو الديمغرافي المتزايد، مجلة الميزري للدراسات الاقتصادية و المالية، المجلد 3، العدد 3، ديسمبر 2019، 48-63.

25. مُجَدَّ حداد و مُجَدَّ ماحي، الجباية البترولية و التوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر، المجلة الجزائرية للعملة و السياسات الاقتصادية، المجلد 12، 49-62، 2021.
26. مريم زيان، تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد 3، 159-173، 2017.
27. مليكة محديد، إشكالية التغير الديمغرافي و التغيير في نظام التقاعد مع الإشارة الى حالة الجزائر، مخبر مناخات و حوكمة، تطوير و أداء المنظمات، المدرسة العليا للتجارة، بدون سنة نشر.
28. مهدي مراد و نصيرة يحيوي، نظام التقاعد في الجزائر ، بين ضرورة الإصلاحات و انعكاسات الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية، المجلد 13، العدد 2، 166-189، 2020.
29. نعيمة زيرمي و مسعود زيان، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول -، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، 2012.
30. نذير عبد الرزاق و نوة بن يوسف، انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل و البطالة في الجزائر، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، دون تاريخ.
31. ويسام بن فضة و حكيم بن حسان، دراسة تحليلية لاشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد و تقييم فعالية الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية. الجزائر، الملتقى الدولي اشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، 2019.

ج. المقالات باللغة الأجنبية

1. Anne Lavigne, Le débat de répartition versus capitalisation, *Economie des retraites*. 27 .62-45 :2013 ,05
2. BAUVERT Paulette, SIRET Nicole, droit social, Francis Lefebvre, paris, 2012, 2013.
3. Behaghel, L, D Blanchet, , T Debrand, et M Roger. , "Disability and Social Security Reforms: The French Case". , NBER Working Paper Series, n°17055, 2011.
4. BLANCHET, D, L'impact des changements démographiques sur la croissance et le marché du travail: Faits, théories et incertitudes. *Revue d'économie politique*, 2001, 511-564.
5. BOURDELAIS, P, L'âge de la vieillesse. Histoire du vieillissement de la population. Paris: Editions Odile Jacob, 1993.
6. Djamila Mendil, La genèse du système de retraite en Algérie, *Revue française des affaires sociales*, 195-195, 2018.
7. Gauthier, H, Gaymu, J, Le vieillissement démographique. *Gérontologie et société*, Volume 26, numéro 107, 2003, p13-31.
8. Hyam Mallat .la sécurité sociale et les assurances sociales dans les pays arabes , Afrique du nord, moyen orient .(bruylant et delta, 1999.
9. Jean Pierre Cendron" .la capitalisation au secours de la repartition ". *economie prévision n 71, 1985*.
10. Iglesias-Palau .Pension Reform in Chile Revisited: What Has Been Learned ?OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n ,86 °OECD Publishing, 2009.

11. J .Des Forts, Indicateurs de la santé maternelle en Algérie: évolution de 1962-1992. Population, 53^e année, n°4, 1998, 859-873.
12. Larbi lamri .*le système de sécurité sociale en Algérie* .Alger: OPU.2004 ،
13. Le petit Larousse .*illustré* .p 930.2006 ،
14. Mahammed Nasr-Eddine KORICHE ، .*droit du travail, tom1* .Algérie: office des publications universitaires.2009 ،
15. Melichercik, I, et C Ungvarsky. *Pension Reform in Slovakia : Perspectives of thees of the Fiscal Debt and Pension Level*. Czech Journal for Economics and Finance , N°54, , 2004.
16. Nacer-Eddine Hammouda et Walid Merouani, Demographie et systeme algérien de retraite .L'entreprise n 04, 21-34, 2015.
17. Nadia Bougarne, Athmane Allam, Etude de l'impact de vieillissement de la population sur les dépenses de la retraite en Algérie, revue Algérienne des Sciences Humaines et Sociales, vol :07 Num 02 (2019)/ p193-209.
18. Nadia Bougarne, Athmane Allam, Les perspectives de développement de l'assurance de personnes en Algérie, Maaref revue academique, 99-118,
19. Robert Holzman, L'approche de la Banque mondiale quant à la réforme des pensions . Washington, DC: Banque mondiale.1994 ،
20. Robert Holzman et Hinz .Old Age Income Support in the 21st century: An International Perspective onPension Systems and Reform .Washington: DC: World,2005.
21. Robert Holzman, Edward Palmer, Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution(NDC) Schemes .Washington: DC: World Bank.2006 ،
22. Robert Holzman, Global Pension Systems and Their Reform, Worldwide Drivers, Trends, and Challenges, IZA ".Discussion Paper No.6800, Bonn: IZA, p 10.2012 ،
23. Salah-Eddine SAHRAOUI" .Le système des retraites face au vieillissement de la population en Algerie, Quel avenir?".214-203 :2013
24. SAUVY, A., 1928 & 1929, Journal de la société de statistique de Paris, n°12, décembre 1928 et n°1, janvier 1929.
25. Vallin, J., Tabutin, D. et Negadi,G, Situation démographique de l'Algérie, Word population year, in Série. I.C.E.D,1974, 16-62.p14.
26. Walid Merouani, Les compagnies d'assurance devraient connaitre les caractéristiques de la population ciblée, Revue De L'assurance, N°11, CNA, Alger,2015

ح. المراجع القانونية

▪ النصوص الدولية

1. الاتفاقية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية و التجارية و المهن الحرة و العاملين في منازلهم و خدم المنازل، المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة عشر بجنيف في 8 جوان 1933. بدأ نفاذها في 18 جويلية 1937.
2. الاتفاقية رقم 36 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الزراعية المنعقدة ، بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة عشر بجنيف في 8 جوان 1933
3. الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الخامسة و الثلاثين بجنيف في 4 جوان 1952 .
4. الاتفاقية رقم 128 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية و الخمسين بجنيف في 7 جوان 1967 .

5. الاتفاقية الجزائرية البلجيكية في مجال الضمان الاجتماعي الموقعة بتاريخ 27 فيفري 1968
6. الاتفاقية الجزائرية التونسية في مجال الضمان الاجتماعي الموقعة في 29 سبتمبر 2004
7. الاتفاقية رقم 3 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية، المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية بالقاهرة في 27 مارس 1971
8. التوصية رقم 43 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، حيث عقدت دورتها السابعة عشر في 8 جوان 1933 ، تم اعتماد هذه الاتفاقية في 29 جوان سنة 1933 والتي تسمى توصية التأمين ضد العجز و الشيخوخة و الوفاة.
9. التوصية رقم 131 بشأن إعانات العجز و الشيخوخة و الورثة المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية . و الخمسين بجنيف في 7 جوان 1967 .

■ القوانين

1. القانون رقم 78-12 مؤرخ في 02 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل. ج.ر. عدد 32 لسنة 1978.
2. القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 و المتضمن تمديد التشريع الفرنسي في الجزائر إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية.
3. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 02 أوت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. 32 لسنة 1978.
4. القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. 28 الصادرة في 5 جويلية 1983.
5. القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 ، المتعلق بالتقاعد، ج.ر. 28 الصادرة في 5 جويلية 1983. المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-18 المؤرخ في 6 جويلية 1996، ج.ر.، رقم 42 الصادرة في 7 جويلية 1996.
6. القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 ، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر. 28 الصادرة في 5 جويلية 1983
7. القانون 83-14 المعدل و المتمم المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي معدل و متمم بالقانون رقم 04-17 الصادر في 10 نوفمبر 2004.
8. القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 ، المتعلق ب المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر. 28 الصادرة في 5 جويلية 1983
9. القانون رقم 83-16 المؤرخ في 02 جويلية سنة 1983 ، يتضمن انشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية ، ج.ر. 28 الصادرة في 5 جويلية 1983
10. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. 17 الصادرة في 25 أفريل 1990. القانون رقم 91-01 المؤرخ في 08 جانفي سنة 1991 ، المتعلق بتقاعد أرامل الشهداء ، ج.ر.، 2 الصادرة في 9 جانفي 1991.
11. القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، يعدل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.، 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991.

12. القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999:
13. القانون رقم 99-07 المتعلق بالمجاهد والشهيد.
14. القانون رقم 01-12 المؤرخ في 19 جويلية 2001 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2001.
15. القانون العضوي 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر سنة 2004 الذي يتضمن القانون الأساسي للقضاة، ج. ر. عدد 57 الصادرة في 8 سبتمبر سنة 2004 .
16. القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل و يتمم القانون 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 و المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي و الذي سمح بتوسيع صلاحيات أعوان الرقابة التابعين للضمان الاجتماعي و تأهيل مفتشي العمل لمعاينة المخالفات فيما يخص التشريع في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 72 الصادرة في 13 نوفمبر 2004.
17. القانون رقم 08-01 المؤرخ في 23 فيفري سنة 2008، المعدل و المتمم للقانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، ر، 04 الصادرة في 27 جانفي 2008.
18. القانون رقم 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011، " المتضمن قانون المالية لسنة 2012"، ج، ر عدد 72 .
19. القانون رقم 15-02 المؤرخ في 4 يناير 2015 يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية
20. القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل و المتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج.ر، ر، 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016.
21. القانون 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018 المادة 109. ج.ر. عدد 76.
- الأوامر
1. الأمر رقم 76-106 مؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 يتضمن قانون المعاشات العسكرية، المعدل والمتمم.
2. الأمر رقم 95-01 مؤرخ في 21 جانفي سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 5 الصادرة في 1 فيفري 1995.
3. الأمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية سنة 1996 يعدل القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر. عدد 42 الصادرة سنة 1996.
4. الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 6 يوليو 1996 و المتعلق بالتقاعد
5. الأمر 97-01 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتضمن تأسيس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية علي عمال قطاعات البناء والأشغال العمومية ، ج ر عدد 03.
6. الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997 المحدث للتقاعد النسبي يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد.

7. الأمر 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40 المادتين 59،57.
8. الامر 04-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 ، المادة 30، ج.ر. عدد . 47

■ المراسيم

1. المرسوم رقم 70-215 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتعلق بإنشاء والتنظيم الإداري لصندوق التأمين على الشيخوخة للعمال غير الأجراء في القطاع غير الفلاحي.
2. المرسوم رقم 73-60 المؤرخ في 3 أبريل 1973 يتعلق بإنشاء نظام تقاعد تكميلي لعمال المناجم.
3. المرسوم رقم 76-129 مؤرخ في 27 جويلية 1976 يتضمن تطبيق الأمر رقم 75-84 مؤرخ في 15 ديسمبر 1975 المتعلق بمعاشرات قدماء الشهداء ج.ر. عدد 62 لسنة 1976.
4. المرسوم رقم 81-315 مؤرخ في 28 نوفمبر سنة 1981 يتضمن المصادقة على الاتفاقية العامة بين حكومة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وحكومة الجمهورية الفرنسية بشأن الضمان الاجتماعي، وعلى البروتوكول العام والبروتوكول الملحق وعلى الملحق بالبروتوكول، الموقعة بباريس في أول أكتوبر سنة 1980 ج،ر، عدد 48 الصادرة في 01 ديسمبر 1981.
5. المرسوم رقم 83-615 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 يتعلق بمعاشرات قدماء رؤساء الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983.
6. المرسوم رقم 83-616 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 يتعلق بمعاشرات تقاعد أعضاء القيادة السياسية لجهة التحرير الوطني و الحكومة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983 معدل و متمم بالمراسيم التالية:
 - i. متمم بالمرسوم رقم 86-246 المؤرخ في 30 سبتمبر 1986 ، ج.ر. عدد 40 الصادرة في 1 أكتوبر 1986.
 - ii. معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-198 المؤرخ في 23 جويلية 2001، ج، ر، عدد 40 الصادرة في 25 جويلية 2001.
 - iii. معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-234 المؤرخ في 15 أوت 2001، ج، ر، عدد 46 الصادرة في 19 أوت 2001.
7. المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 يتعلق بمعاشرات تقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، ج.ر. عدد 46 الصادرة في 08 نوفمبر 1983
 - i. معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-133 مؤرخ في 05 جوان سنة 1994 ، ج.ر. عدد 37 الصادرة في 12 جو. 1994 ان
 - ii. معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-199 مؤرخ في 23 جويلية سنة 2001 ج.ر. عدد 40 الصادرة في 25 جويلية 2001.
 - iii. معدل بالمرسوم الرئاسي رقم 01-235 مؤرخ في 15 أوت سنة 2001 ج.ر. عدد 46 الصادرة في 19 أوت 2001.

8. المرسوم رقم 85-30 المؤرخ في 9 فيفري 1985، يتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا ج.ر. عدد 9 الصادرة في 24 فيفري. 1985
9. المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1985 المعدل والمتمم بموجب مرسوم تنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 6 يوليو 1992 ج ر عدد 52 لسنة 1992.
10. المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري و المالي لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 35 الصادرة في 21 أوت 1985.
11. المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية ج، ر عدد 34.
12. المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994 ، يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية و لأسباب اقتصادية .
13. المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 26 ماي 1994 المحدد لنسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي و المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-15 المؤرخ في 2 يوليو 1996 ج ر عدد 41 لسنة 1996 والقانون رقم 99-04 المؤرخ في 22 مارس 1999 ج ر عدد 20 لسنة 1999.
14. المرسوم الرئاسي رقم 21-137 المؤرخ في 7 أبريل 2021 و الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون ب 20.000 دج شهريا، ج ر عدد 28 الصادرة في 14 أبريل 2021.

■ المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 70-116¹ المؤرخ في 1 أوت 1970 و المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة بتاريخ: 11 أوت 1970 .
2. المرسوم رقم 76-129 مؤرخ في 27 جويلية 1976 يتضمن تطبيق الأمر رقم 75-84 مؤرخ في 15 ديسمبر 1975 المتعلق بمعاشات قدماء الشهداء ج.ر. عدد 62 لسنة 1976.
3. المرسوم التنفيذي رقم 90-226 مؤرخ في 25 جويلية سنة 1990 ، يحدد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم ، ج.ر. عدد 31 الصادرة في 28 جويلية سنة 1990.
4. المرسوم التنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 4 جانفي سنة 1992 المتضمن الوضع القانوني و التنظيم المالي و الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 01 الصادرة في 08 جانفي 1992.
5. المرسوم التنفيذي رقم 93-119 المؤرخ في 15 ماي 1993 الذي يحدد صلاحيات ، تنظيم و سير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء. ج ر عدد 33 لسنة 1993
6. المرسوم التنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 6 جويلية 1994 يحدد توزيع نسب اشتراك الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 44 لسنة 1994.

¹ الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة بتاريخ: 11 أوت 1970

7. المرسوم التنفيذي رقم 94-437 المؤرخ في 12 ديسمبر 1964 المتمم للمرسوم 85-34 و الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي للفئات الخاصة، ج ر رقم 83 لسنة 1994
8. المرسوم التنفيذي رقم 95-179 مؤرخ في 1 جويلية 1995 الذي يعدل ويتمم الأحكام المتعلقة بمعاشات تقاعد أعضاء القيادة السياسية والحكومة، ج.ر. عدد 35 لسنة 1995.
9. المرسوم التنفيذي رقم 95-180 مؤرخ في 1 جويلية 1995 الذي يعدل ويتمم الأحكام المتعلقة بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة ، ج.ر. عدد 35 لسنة 1995.
10. المرسوم التنفيذي رقم 96-208 مؤرخ في 5 جوان 1996 الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي سنة 1995، الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي ج.ر. عدد 35 لسنة 1996.
11. المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30/11/1996 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 85/35
12. المرسوم التنفيذي رقم 97-45 مؤرخ في 4 فيفري 1997 يتضمن انشاء الصندوق الوطني لتعويض العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، ج ر عدد 8.
13. المرسوم التنفيذي رقم 98-317 مؤرخ في 3 أكتوبر 1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر. عدد 74 الصادرة في 05 أكتوبر 1998.
14. المرسوم التنفيذي رقم 99-121 مؤرخ في 22 جوان سنة 1999 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، ج.ر. عدد 41 الصادرة سنة 1999.
15. المرسوم التنفيذي رقم 2000-50 مؤرخ 4 مارس سنة 2000 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المعدل و المتمم، الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 10. الصادرة في 5 مارس سنة 2000.
16. المرسوم التنفيذي رقم 05-267 مؤرخ في 25 جويلية سنة 2005 ، يحدد شروط وكفاءات نظام تقاعد القضاة ج.ر. 53 الصادرة في 31 جويلية 2005.
17. المرسوم التنفيذي رقم 06-339 مؤرخ في 25 سبتمبر 2006 ، ج.ر. عدد 60 الصادرة في 2006 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 6 جويلية 1994 يتضمن تحديد نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي.
18. المرسوم التنفيذي رقم 06-370 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، ج.ر. عدد 67 الصادرة في 28 أكتوبر 2006.
19. المرسوم التنفيذي رقم 07-58 مؤرخ في 31 جانفي سنة 2007 ، يتضمن تنظيم الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد و سيره، ج.ر. عدد 10 الصادرة في 7 فيفري سنة 2007.
20. المرسوم التنفيذي رقم 11-96 المؤرخ في 24 فيفري 2011 الذي عدد شروط وكفاءات نظام تقاعد قضاة مجلس المحاسبة، ج.ر. عدد 14 الصادرة في 6 مارس سنة 2011
21. المرسوم التنفيذي رقم 11-354 بتاريخ 5 أكتوبر 2011 يحدد شروط وكفاءات منح المعاشات النوعية المتعلقة بالعطب لأعوان الحرس البلدي.
22. المرسوم التنفيذي رقم 15-155 المؤرخ في 16 جوان 2015 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 92-07 و المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 33.

23. المرسوم التنفيذي رقم 15-236 مؤرخ في 3 سبتمبر 2015، يتضمن تحديد نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي، ج.ر. عدد 49 الصادرة في 16 سبتمبر 2015
24. المرسوم التنفيذي 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر سنة 2015 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الاجراء الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص. المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 22-121 المؤرخ في 17 مارس 2022.

■ القرارات:

1. قرار مؤرخ في 18 جانفي 1997 ، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.
2. قرار مؤرخ في 16 أفريل 1997 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد، ج.ر. عدد 71 لسنة 1997
3. قرار مؤرخ في 11 نوفمبر سنة 2012 ، يحدد مبلغ الزيادة في معاش التقاعد على الزوج المكفول، ج.ر. عدد 21 الصادرة في 23 أفريل سنة 2013.
4. قرار مؤرخ في 15 جانفي 2015 ، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ج.ر. عدد 17 الصادرة في 05 أفريل 2015.
5. قرار وزاري مؤرخ في 28 مارس 2016، وزارة المالية، يحدد الشروط و الكيفيات التي تصدر الخزينة العمومية وفقها سندات القرض الوطني للنمو الاقتصادي، ج ر عدد 20

خ. مراجع من الانترنت

1. الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، تدابير دعم المؤسسات
 2. قرار وزاري. "الشروط و الكيفيات التي تصدر الخزينة العمومية وفقها سندات القرض الوطني للنمو الاقتصادي". الجريدة الرسمية رقم 20، 28 03، 2016: 20.
 3. م بوسلان. "كازنوس" يضمن تقاعدا كاملا لغير الأجراء. "المساء
 4. معجم المعاني
 5. موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. "السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي".
 6. موقع الصندوق الوطني للتقاعد http://dz.cnr.dz/ar/
 7. نعيم. ع. "توقعات بارتفاع مداخيل الضمان الاجتماعي ب 90 في المائة". الوسطو يومية وطنية شاملة. 05 06، 2017.
 8. هل تؤدي ظاهرة شيخوخة السكان إلى تدمير الاقتصاد. أرقام 2016/12/24
 9. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التعاضدية الاجتماعية.
- http://www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/460776
- www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53/2014-06-04-15-18-03/113-2015-01-20-08-41-27 (23-11-2015)

10. وكالة الأنباء الجزائرية. "الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء: ارتفاع عدد المشتركين من سنة إلى أخرى". 26 09, 2019. <https://www.aps.dz/ar/economie/76950-2019-09-26-15-51-00> (تاريخ الاطلاع 27 01, 2022).
11. CNA(Conseil National des Assurances), L'Assurance Retraite et Prévoyance. <http://www.cna.dz/En-savoir-plus/Produits-d-assurance/Assurances-de-personnes> (25-04-2022)
12. [Caisse Nationale des Retraites \(cnr.dz\)](https://www.cnr.dz) – معاش التقاعد 16:02. 2021/09/02 تاريخ الاطلاع
13. Larousse, www.larousse.fr/dictionnaires/francais/retraite/68933, date d'accès au site 28/06/2021 à 16h30
14. fr.m.wikipedia.org/wiki/Age_legal_de_depart_à_la_retraite date d'accès au site 2/09/2021 à 16h
15. [Caisse Nationale des Retraites \(cnr.dz\)](https://www.cnr.dz) – معاش و منحة التقاعد المنقول¹ 2021/09/02 تاريخ الاطلاع 17:30 سا
16. <http://www.ons.dz/spip.php?rubrique327>
17. Akhbareyoum.dz/ar/200293/297 2021/03/31 تاريخ الاطلاع 15 يناير 2021 اليوم ليوم الجمعة 17:30 جريدة اخبار
18. <https://www.reporters.dz/caisse-nationale-de-securite-sociale-des-non-salaries-casnos-89-des-affilies-cotisent-au-minimum/>
19. [www.ons.dz](https://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chom_mai_2019.pdf) .2019 ,05 .https://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chom_mai_2019.pdf تاريخ الاطلاع 10 02, 2022).
20. 09, 2021 .—www.ons.dz . "الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر بالارقام". (تاريخ الدخول 10 02, 2022) <https://www.ons.dz/IMG/pdf/aqc2016-2018ed2021-ara.pdf>.
21. 30 09, 2015 .—www.ONS.dz . "النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة". (تاريخ الاطلاع 10 02, 2022) <https://www.ons.dz/IMG/pdf/emplar0915.pdf>.
22. "تقرير الديوان للإحصائياتالديوان الوطني للإحصائيات رقم 48. " الجزائر بالارقام نتائج 2015-2017، ONS ، 2018 :19
23. Reporters" .Caisse nationale de sécurité sociale des non-salariés (Casnos) : 89% des affiliés "...Reporters .2018 ,01 30 .<https://www.reporters.dz/caisse-nationale-de-securite-sociale-des-non-salaries-casnos-89-des-affilies-cotisent-au-minimum> / (تاريخ الاطلاع 26 01, 2022).
24. wikipedia. *Age légal de départ à la retraite*. fr.m.wikipedia.org/wiki/Age_legal_de_depart_à_la_retraite (accès le 04 24, 2022).

التقارير:

1. الجزائر بالارقام نتائج 2015-2018، تقرير الديوان للإحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات رقم 47، 48، 2018.
2. الجزائر بالارقام نتائج 2015-2017، تقرير الديوان للإحصائياتالديوان الوطني للإحصائيات رقم 48، ONS ، 2018،
3. International Social Security Association) ISSA) و (United States Social Security Administration) SSA" .Social Security Programs Throughout The World: Africa 2015, Geneva and Washington, DC, 2015, pp1-3.2015 "
4. Rapport de conjoncture économique et sociale,2015,

5. ILO (International Labour Organization), World Social Protection Report 2017–19: Universal Social Protection To Achieve The Sustainable Development Goals, Geneva: ILO, 2017, p 346.
6. ONS (Office national des statistiques), L Algérie en quelques chiffres résultats : 2011-2013, N44, Alger, 2014, pp 20.
7. Ministre Des Finances, La Note de présentation du projet de la loi de finances pour 2014.
8. Ministre Des Finances, Rapport de Présentation du projet de la loi de finances pour 2018 et prévisions 2019-2020.
9. Moreau Y .Nos retraites demain: équilibre financier et justice . "Rapport au Premier ministre de la république.2013 ·ONS
10. OCDE. Préserver la prospérité dans une société vieillissante: le projet horizontal de l'OCDE sur les. Organisation de Coopération et de Développement Economiques: LE REGIME DE RETRAITE CHILIEN, DOCUMENT DE TRAVAIL sur le vieillissement AWP 5.6F, 1997.
11. ONS, donnée statistique, activité, emploi et chômage, N°653, 683, 726 (2012-2015), 785 2017, p12. ¹ ONS, donnée statistique, activité, emploi et chômage, N°653, 683, 726 (2012-2015), 785 2017, p12.
12. ISSA (International Social Security Association); SSA (United States Social Security Administration), Social Security Programs Throughout The World: Europe 2014, Geneva and Washington, DC, 2014.
13. World Bank .*Notional Accounts: Notional Defined Contribution Plans as a Pension Reform Strategy* .,Washington :World Bank 2005.

المفاهيم و

المصطلحات الخاصة

بالدراسة

■ المفاهيم و المصطلحات الخاصة بالدراسة

قد تختلف تعاريف المصطلحات الخاصة بدراسة ما من نظام لآخر ومن دولة لأخرى ومن سياق لآخر لذا ارتأينا أن نحدد المصطلحات الأساسية التي تم تداولها في هذه الدراسة وإعطائها المعنى المقصود في توظيفها، المصطلحات الموظفة في دراستنا تتمحور حول أنظمة الضمان الاجتماعي ، أنظمة التقاعد، العمل و البطالة وكذا التطور بالديمقراطي.

الخطر الاجتماعي (Le risque social)

يعرف الخطر الاجتماعي بكونه : كل ما يصيب الفرد من الناحية الاجتماعية والصحية والنفسية ويؤدي إلى التأثير على مركزه الاقتصادي (إنقاص أو انقطاع الدخل، المرض، العجز، الشيخوخة، الوفاة، زيادة الأعباء العائلية بالزواج والولادة) ...

أو هو الخطر الذي يرجع إلى عوامل فيزيولوجية للإنسان (كالشيخوخة، المرض والوفاة) والمهنية (كالبطالة والحوادث المهنية) و تغطيه التأمينات الاجتماعية وهو يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد الذي يتعرض له وذوي الحقوق من أسرته، سواء عن طريق انقاص الدخل أو انقطاعه.

التأمين على الخطر الاجتماعي (Assurance sociale)

بهدف الوقاية من خطر اجتماعي معين، يتم التضامن و التعاون بين مجموعة من الأشخاص يقوم كل منهم بدفع قسط أو اشتراك لتغطية الخسائر التي يمكن أن يتعرض لها أي أحد منهم حيث يتم التعويض المادي على الضرر المنجر عن الخطر المؤمن عليه.

نظام الضمان الاجتماعي (Système de securité sociale)

يهدف نظام الضمان الاجتماعي إلى حماية المؤمن لهم وذويهم من الأخطار والأعباء الاجتماعية والاقتصادية التي تهددهم بالبؤس والحاجة كالمريض والعجز والوفاة أو البطالة والتقاعد، وتمثل التأمينات الاجتماعية أداة من الأدوات التي يستعملها الضمان الاجتماعي، ويعتبر نظام إجباري تعتمد الدولة يقوم على أساس اشتراكات المؤمنين ويهدف إلى تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي.

الحماية الاجتماعية (Protection sociale)

يعرفها البنك الدولي بأنها التدابير التي تعتمد عليها الدولة لحماية الفقراء والطبقات الضعيفة للمجتمع وتساعد الأفراد والأسر والمجتمعات لمواجهة المخاطر الاجتماعية.

تتسم الحماية الاجتماعية بطابع أوسع نطاقاً من الضمان الاجتماعي فهي تجمع بين النموذج التأميني المبني على الاشتراكات المقطعة من الأجور من جهة و المساعدات الموجهة للطبقات الهشة والمحرومة من خلال التحويلات الاجتماعية المختلفة التي توفرها خزينة الدولة من جهة أخرى.

المؤمن له اجتماعياً (Assuré social)

المؤمن له اجتماعياً هو العامل المنتسب لهيئة من هيئات الضمان الاجتماعي (عمال أجراء أ و غير أجراء) والذي يسدد الاشتراكات المترتبة والواجبة عليه مقابل تغطية اجتماعية للأخطار المغطاة له و لذوي حقوقه.

ذوي الحقوق (Ayants droit)

يشير المصطلح إلى أفراد عائلة المؤمن له اجتماعياً من الزوجة والأولاد وكذلك الأصول، وفي حالة وفاة المؤمن له اجتماعياً تؤول الحقوق إلى الأرملة واليتامى و الأصول حسب ما ينص عليه التنظيم المعمول به.

المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (Assujettis)

وهم الذين يقعون تحت طائلة الإجراء القانوني الذي يجبر العاملين سواء كانوا أجراء أم غير أجراء للتسجيل لدى هيئات الضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات المترتبة على ذلك ويتم تسجيلهم كمنتسبين أو مسجلين الذين يتميزون بصفة النشاط أو غير نشطين.

الاشتراكات الاجتماعية (Cotisations sociales)

وتسمى أيضاً بالمساهمات، وهي القيمة النقدية المحسوبة على أساس الدخل السنوي في حالة العمال غير الأجراء ونسبة للأجر بالنسبة للعمال الأجراء والتي تدفع كلياً أو في حالات وفق أقساط محددة لهيئات الضمان

الاجتماعي مقابل الاستفادة من التغطية الاجتماعية لمواجهة الأخطار المترتبة عن انقطاع الدخل لأسباب المرض أو العجز أو الشيخوخة.

المشتركين (Cotisants)

الذين سددوا على الأقل اشتراك واحد.

المشتركين المحيين : (Cotisants à jour)

المشتركين غير المدينين الذين سددوا كامل مستحقاتهم بما فيها السنة الجارية وتسلم لهم شهادة التحيين من طرف مصالح التحصيل للضمان الاجتماعي.

الأداءات الاجتماعية (Prestations sociales)

وتتضمن مجموع الخدمات المقدمة من فروع التأمينات الاجتماعية.

التحصيل (Recouvrement)

تحصيل الاشتراكات المترتبة على المنتسبين حسب التنظيم المعمول به وتطبيق كافة الإجراءات القانونية بما فيها المنازعات والمراقبة.

العمال غير الأجراء (Les non salaries)

الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور أي الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا لصالحهم وحسابهم دون إشراف من أحد وبدون أجر، كالتجار، المحامون، الأطباء والحرفيين، الفلاحين سائقي سيارات الأجرة والناقلين الخواص، وأصحاب المهن الحرة...

يقسم المكتب الدولي للعمل العمال غير الأجراء إلى: المستقلين و المستخدمين والمساعدين للعائلة.

سوق العمل

هو المكان الافتراضي أو الوسط الذي تلتقي فيه طلبات وعروض العمل.

السكان النشطون (Population active)

يتكون من السكان المشتغلين و الباحثين عن العمل (البطالين).

المشتغل (Occupé)

هو شخص يعمل في وقت التعداد أو عمل على الأقل 6 أيام في الشهر الذي سبق التعداد.

معدل النشاط (Taux d'activité)

عدد السكان النشطين نسبة لمجموع السكان في سن العمل وهو 15 سنة فما فوق بالنسبة للديوان الوطني للإحصاء.

معدل العمالة أو نسبة الشغل (Taux d'emploi)

هم السكان العاملين أو المشتغلين نسبة للسكان في سن 15 سنة فما فوق = $\frac{\text{المشتغلين}}{\text{السكان في سن العمل}}$

معدل البطالة (Taux de chômage)

هم السكان البطالون / السكان النشطون

المؤشر الديمغرافي للتقاعد

وهو معدل إعالة المتقاعدين من قبل المشتركين يترجمه عدد المشتركين لإعالة متقاعد واحد. هذا من المنظور الديمغرافي أما المنظور المالي فهو يمثل معادلة عدد الاشتراكات اللازمة لتغطية صرف معاش التقاعد الواحد.

نسبة التغطية (Taux de couverture)

ويعنى بها نسبة العمال لحسابهم الخاص الذين قاموا بتسديد اشتراكات بعنوان الضمان الاجتماعي من إجمالي العمال غير الأجراء النشطين¹.

¹ في حالة إثبات عدم الممارسة للنشاط من الجهات المختصة للعامل المنتسب لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يتم بموجب طلب الإعفاء المقدم لدى اللجنة المحلية للطعون إعفاء المعني من تسديد الاشتراكات بعنوان فترة الانقطاع أو الإغفال.

الموازنة المالية

التوازن المالي وهو التوازن بين المداخيل (الإيرادات) والمصاريف (النفقات أ و المدفوعات).

أمل الحياة (Espérance de vie)

أمل الحياة أو متوسط العمر المتوقع هو مقياس إحصائي لمتوسط عدد السنوات التي يمكن أن يعيشها الانسان بناء على سنة ميلاده و عمره الحالي و عوامل ديمغرافية أخرى بما في ذلك الجندر. المقياس الأكثر استخداما هو متوسط العمر المتوقع عند الولادة.

شيخوخة السكان: (Le vieillissement de la population)

هي التغير في التركيب العمري للسكان في اتجاه الأهمية النسبية لكبار السن، مما ينعكس عادة في ارتفاع متوسط عمر السكان، ويأخذ هذا التغير بصفة عامة ثلاثة أشكال:

- ✓ زيادة أعداد كبار السن.
- ✓ انخفاض عدد الأطفال وصغار السن.
- ✓ الثبات النسبي في أعداد السكان في الفئات الوسطى.

ينتج عن نقص في الولادات تراجع عدد الأطفال الذي يؤدي إلى انحصار قاعدة الهرم العمري للسكان وزيادة الأشخاص المسنين في إجمالي السكان وهي ظاهرة الشيخوخة السكانية من القاعدة. أما الشيخوخة من القمة فيكون بسبب تمدد أمد الحياة الذي يؤدي إلى توافد أجيال متتالية للأعمار الكبرى والعيش لفترة أطول. يمكن تعريف الشيخوخة السكانية بزيادة عدد المسنين 60 سنة فأكثر في إجمالي السكان الناتج عن تغير البنية العمرية بانحصار الفئات الصغرى لتراجع الخصوبة.

أنظمة التقاعد بالتوزيع (Systèmes de retraite par repartition)

هو النظام المعتمد حاليا في معظم الأنظمة الأساسية ويقوم على تعاقد بين الأجيال، حيث أن المساهمين النشيطين الحاليين يدفعون معاشات المتقاعدين الحاليين كما سيؤمن مساهمو الغد النشيطون بدورهم تمويل تقاعد المساهمين

النشيطين الحاليين. ويستند هذا النظام إلى مبدأ المعادلة، في جميع الأوقات، بين المساهمات المدفوعة من قبل المساهمين النشيطين ومستحقات التقاعد المدفوعة لجميع المتقاعدين.

أنظمة التقاعد بالرسكلة (Systèmes de retraite par capitalisation)

يقتضي هذا النظام أن تكون معاشات التقاعد ممولة عن طريق المدخرات المتراكمة من قبل المساهمين، حيث يتم وضع المساهمات التي تدفعها الأصول في شكل استثمارات (في الأصول المنقولة أو غير المنقولة) تستعمل لأداء المعاشات. وتعتبر الرسكلة تقنية يمكن تنفيذها من قبل شركات التأمين الخاصة وأنظمة التقاعد على حد سواء. بالتالي، فإن كل مساهم نشيط يمول خلال حياته النشيطة تقاعده الخاص بشكل يضمن معادلة بين القيمة الحالية لمساهمات ما قبل التقاعد والقيمة الحالية لمعاشات ما بعد التقاعد.

عقد الرسكلة (Contrat d'assurance vie)

عقد تأمين لا يراعى فيه احتمال البقاء على قيد الحياة أو الوفاة في تحديد التعويض الواجب تسديده، حيث إنه مقابل أقساط تسدد دفعة واحدة أو بصفة دورية، يحصل المستفيد على الرأسمال المكون من الدفعات المؤداة تضاف إليها الفوائد والمساهمات في الأرباح².

معاش التقاعد Pension de retraite

يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي و شخصي يستفاد منه مدى الحياة.

المعاش المباشر (pension directe)

يمنح على أساس نشاط العامل بالذات يضاف اليه زيادة عن الزوج المكفول.

المعاش المنقول (pension de reversion)

يتضمن معاشا الى الزوج الباقي على قيد الحياة، معاشا لليتامى و معاشات للأصول.

التقاعد المسبق (Retraite anticipée)

² Glossaire | هيئة مراقبة التأمينات والاحتياط الاجتماعي (acaps.ma)

تطبق أحكام التقاعد المسبق على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي و في إطار إما لتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

AFP : Administradora de Fondos de Pensiones(Chili)

و هي شركات تدير الحسابات الخاصة الممولة في الشيلي.

CASNOS : Caisse nationale de sécurité sociale des non salariés.

CACOBATH : Caisse nationale des congés payés et du chômage-intempéries des secteurs du bâtiments, des travaux publics et de l'hydraulique.

CNAC :Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

CNASAT: Caisse Nationale des Assurances Sociales, des Accidents de Travail et maladies professionnelle.

CNAS : Caisse Nationale des Assurances Sociales.

CNR:Caisse Nationale de Retraite.

FNPOS :Fond National de Péréquation des Œuvres Sociales.

INP : Instituto de Normalizacion Previsional (Chili)

و هي هيئة عمومية تدير نظام التقاعد بالتوزيع في الشيلي.

Means tested : البرامج التي تخضع لاختبار الموارد

Full funding : التمويل الكامل

Pay As You Go System : نظام التقاعد التوزيعي

Partial funding : التمويل الجزئي

Scaled premium : الاشتراكات المتدرجة

Defined Contribution : الاشتراكات المحددة

Points system : أنظمة التنقيط

Financial schemes : الخطط المالية

Non financial schemes : الخطط غير المالية

Defined benefit : محددة الامتيازات

Defined Contribution : محددة الاشتراكات

Financial Defined Benefits(FDB) : خطط مالية محددة المزايا

Non Financial Defined Benefits(NDB) : خطط غير مالية محددة المزايا

Financial Defined Contribution (FDC): الخطط المالية محددة الاشتراكات:

Non Financial Defined Contribution(NDC): الخطط غير المالية محددة الاشتراكات:

Notional Defined Contribution : خطط محددة الاشتراكات :

Individual account sheme : خطط حسابات شخصية:

الملاحق

الملحق رقم 01 : تطور معدل اشتراك التقاعد(1983-2006)

السنة	1983	1994	1996	1997	1998	1999	2000	2006
معدل الاشتراك	7%	11%	11,5%	12,0%	12,5%	14%	16%	17,25%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على معطيات الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz

الملحق رقم 02: تطور حجم موارد ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري خلال الفترة 2001-2017-
الوحدة مليون دج

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006
الإيرادات	135 140	141 300	148	183	190	204
النفقات	127 920	143 070	145	172	186	212
الرصيد	7 220	-1 770	3 270	11 160	3 180	-8 720
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012
الإيرادات	244 910	284 400	317	360	445	683
النفقات	250 720	278 260	298	350	406	572
الرصيد	-5 810	6 140	18 800	10 404	39 062	110
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	
الإيرادات	599 899	671 639	668 580	705 861	689 600	
النفقات	685 661	795 575	927 540	1 048 990	1 168 700	
الرصيد	-85 762	-123	-258 960	-343 129	-479 100	

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات الجزائر بالأرقام (رقم 47 ص 20 سنة 2017- بالنسبة للإحصائيات 2001-2016 و رقم 48 ص 19 سنة 2018 بالنسبة للإحصائيات 2017)¹

¹ <http://www.ons.dz/spip.php?rubrique327>

الملحق رقم 03: تطور عدد المتقاعدين لصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة (2010_2020)

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
عدد المتقاعدين	1 341 161	1 422 645	1 512 681	1 605 527	1 688 055	1 771 596	1 858 902
السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
عدد المتقاعدين	1 948 138	<u>2 075</u> <u>444</u>	2 169 892	2 189 702	2 319 531	2 482 454	2 630 362
السنة	2015	2016	2017	2018	2019	2020	-
عدد المتقاعدين	2 773 615	2 978 557	3 166 903	3 216 648	3 272 119	3 307 270	-

المصدر: من اعداد الباحثه بالاعتماد على معطيات الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz

الملحق رقم 04: توزيع فئة المتقاعدين ذوي الحقوق المباشرة حسب السن، الجنس، حتى 2020/12/31.

توزيع فئة المتقاعدين ذوي الحقوق المباشرة حسب السن، الجنس حتى 31/12/2020

المجموع	التقاعد دون شرط السن		التقاعد النسبي		التقاعد المسبق		منحة التقاعد		التقاعد العادي		الأعمار
	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	
10 599	-	-	-	10 599	-	-	-	-	-	-	[40 ; 45[
31 440	-	-	5 393	26 045	2	-	-	-	-	-	[45 ; 50[
106 728	988	2 599	43 666	55 524	-	24	-	-	3 927	-	[50 ; 55[
333 462	9 303	50 183	39 660	194 960	-	72	-	-	38 899	385	[55 ; 60[
471 122	4 745	106 889	13 902	145 818	-	-	7 175	40 517	50 689	101 387	[60 ; 65[
489 288	2 878	73 154	9 115	110 913	-	-	9 479	64 206	37 055	182 488	[65 ; 70[
299 322	2 521	37 065	5 036	64 204	-	-	5 574	40 651	22 038	122 233	[70 ; 75[
180 059	1 428	24 066	-	22 369	-	-	3 041	22 235	14 388	92 532	[75 ; 80[
110 070	-	-	-	-	-	-	2 132	13 067	10 186	84 685	[80 ; 85[
62 361	-	-	-	-	-	-	1 336	6 153	5 884	48 988	[85 ; 90[
21 182	-	-	-	-	-	-	709	2 409	2 061	16 003	[90 ; 95[
5 957	-	-	-	-	-	-	247	619	652	4 439	95 et plus
المجموع	21 863	293 956	116 772	630 432	2	96	29 693	189 857	185 779	653 140	
2 121 590		315 819		747 204		98		219 550		838 919	المجموع العام

المصدر: الارقام المميزة/ www.cnr.dz

الملحق رقم 05: معدلات إعادة التقييم السنوي منذ سنة 2000

القرار	معدل التقييم	عدد المستفيدين	الأثر المالي (مليار دج)
3/03/2000	6% /4%	1 067 268	5,04
0/12/2000	6% /4%	1 117 374	4,5
2/12/2001	6% /4%	1 130 856	3,99
6/08/2002	5% /3%	1 259 493	3,86
3/09/2003	6% /4%	1 383 911	4,02
5/08/2004	6% /4%	1 476 516	4,32
8/06/2005	6% /4%	1 522 214	4,61
9/10/2006	4%	1 609 980	4,69
9/10/2007	4%	1 621 633	4,8
2/09/2008	5%	1 769 252	6,81
2/08/2009	5%	1 863 020	8,41

17,21	1 878 491	7%	01/07/2010
22,48	1 971 685	10%	01/07/2011
24,5	2 077 980	9%	01/07/2012
36	2 183 477	11%	8/05/2013
49,2	2 321 615	12%	9/04/2014
29,53	2 450 542	5%	28/04/2015

المصدر: الصندوق الوطني للتقاعد.

الملحق رقم 06 : تطور إيرادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء 2011-2018 : مليون دج

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
إيرادات	9065	10121	9543	10092	10588	11634	14545	17146	19095
نفقات	8819	9464	10306	11700	12993	13497	15385	17162	17739
رصيد	246	657	763-	-	2405-	1863-	840-	16-	1356
				1608					
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
إيرادات	23668	25394	30789	35448	38572	43762	72290	67339	69830
نفقات	20236	23558	26609	33010	38196	42803	50346	55111	59463
رصيد	3432	1836	4180	1438	376	959	21944	12228	10367

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا الى معطيات الديوان الوطني للإحصائيات²

الملحق رقم 07 : تطور المؤمنين الاجتماعيين الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

السنوات	2014	2015	2016	2017	2018
عدد المنخرطين	1.493.624	1.721.756	1.806.124	1.697.463	
عدد المشتركين	643.997	893.935	842.483	827.960	
عدد المتقاعدين	243.241	258.559	266.338	277.222	

المصدر الديوان الوطني للإحصائيات 49 نشرة 2021 ص 20

الملحق رقم 08 : تطور معدّلات الخصوبة في الجزائر بعد الاستقلال

السنة	عدد الاطفال	السنة	عدد الاطفال	السنة	عدد الاطفال
1960	7,524	1980	6,794	2000	2,514

² تانج 2016-2018 رقم 49 شرة 2021 و 2018 ص 20 و 19

2,403	2002	6,43	1982	7,614	1962
2,438	2004	6,038	1984	7,665	1964
2,569	2006	5,627	1986	7,676	1966
2,728	2008	5,191	1988	7,666	1968
2,86	2010	4,726	1990	7,643	1970
2,952	2012	4,223	1992	7,597	1972
3,022	2014	3,702	1994	7,505	1974
3,052	2016	3,208	1996	7,344	1976
3,023	2018	2,796	1998	7,105	1978

المصدر: من اعداد الباحثة استنادا لمعطيات البنك الدولي World Development Indicators

الملحق رقم 09: أهم المراسيم و الاوامر المعدلة لقانون 12-83

جدول رقم 01: أهم المراسيم والأوامر المعدلة للقانون 12_83

سنة الصلور	المرسوم
المؤرخ في 26 ماي 1994	المرسوم التشريعي رقم 10_94
المؤرخ في 6 جويلية 1996	الأمر 18_96
المؤرخ في 13 ماي 1997	الأمر 13_97
المؤرخ في 22 مارس 1999.	القانون 03_99
المؤرخ في 31 ديسمبر 2016	القانون 15_16

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا علي: بربار نورالدين، 2016، ص319.

الملحق رقم 10: تطور مستوى الراتب الوطني الأدنى المضمون

Tableau 12 : évolution du niveau du SNMG

Date d'Instauration	Montant du SNMG
01-janv-90	1 000,00 DA /Mois
01-janv-91	1 800,00 DA /Mois
01-juil-91	2 000,00 DA /Mois
01-avr-92	2 500,00 DA /Mois
01-janv-94	4 000,00 DA /Mois
01-mai-97	4 800,00 DA /Mois
01-janv-98	5 400,00 DA /Mois
01-sept-98	6 000,00 DA /Mois
01-janv-01	8 000,00 DA /Mois
01-janv-04	10 000,00 DA /Mois
01-janv-07	12 000,00 DA/Mois
01-janv-10	15 000,00 DA/Mois
01-janv-12	18 000,00 DA/Mois

Source : Elaborer d'après les différents textes de loi.

الملحق رقم 11: تطور عدد السكان العاطلين عن العمل 1990-2016

عدد السكان العاطلين عن العمل	السنوات	عدد السكان العاطلين عن العمل	السنوات	عدد السكان العاطلين عن العمل	السنوات
1169000	2008	2520000	1999	1156040	1990
1072000	2009	2510863	2000	1261310	1991
1076000	2010	2339449	2001	1480270	1992
1062000	2011	2119000	2002	1281000	1993
1253000	2012	2078270	2003	1606000	1994
1175000	2013	1671534	2004	2105000	1995
1214000	2014	1448288	2005	2106000	1996
1337000	2015	1240841	2006	2049000	1997
1272000	2016	1374663	2007	2095000	1998

المصدر : ONS

الملحق رقم 12: تطور نسبة (عدد المشتركين/عدد المتقاعدين)

السنوات	المشركين	المتقاعدين	النسبة
1990	1033461	525320	1.96
1991	1134571	554341	2.04
1992	1364842	573383	2.38
1993	2157912	622762	3.46
1994	2278689	682846	3.33
1995	2329436	909217	2.56
1996	2487193	984672	2.52
1997	2413486	1072698	2.24
1998	2264582	1169582	1.93
1999	2176825	1163425	1.87
2000	3290011	1247540	2.63
2001	3726436	1334759	2.79
2002	3473458	1416163	2.45
2003	3425801	1506316	2.27
2004	3508155	1599115	2.19
2005			

2006	3567394	1681564	2.12
2007	3693254	1765286	2.09
2008	3809980	1852562	2.05
2009	4109664	1941634	2.11
2010	4788252	2069238	2.31
2011	4860627	2163316	2.24
2012	5050319	2183149	2.31
2013	5332319	2312801	2.30
2014	5673522	2475671	2.29
2015	5007977	2623547	1.90
2016	5082412	2766750	1.83
	5286765	2978557	1.77

المصدر: CNAS, CNR