

## تحليل المتغيرات المتحكمة في إيرادات ونفقات مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر - حالة الصندوق الوطني للتقاعد -

د.سماي علي

د.مزيود إبراهيم

جامعة الدكتور يحيى فارس بالمدينة

### المخلص :

تهدف الورقة البحثية إلى محاولة التعرف على المتغيرات المتحكمة في إيرادات ونفقات لإحدى مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر ألا وهي الصندوق الوطني للتقاعد و واقع توازنها المالي الذي أصبح يعد التحدي الأساسي لها وخاصة في فيما يتعلق بجانب استدامته الذي يعد شرط أساسي لاداء المهام الموكلة لها. تتناول الورقة البحثية تطور ونشأة منظومة الحماية الاجتماعية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا مع مختلف التطورات والتغيرات والإصلاحات التي عرفتها وكذا مختلف مؤسسات التي تتشكل منها ،لستعرض بعدها مفهوم وأهداف صندوق الوطني للتقاعد، يليها تحليل لإيرادات ونفقات هذا الصندوق والعوامل التي حكمها وواقع التوازن المالي خلال الفترة (2000-2012)، لتقدم في الأخير مجموعة من الاقتراحات لضمان واستمرارية التوازن المالي.

### Abstract

The paper aims to try to identify the controlling variables in the income and expenditure of a social security institutions in Algeria, namely, the national pension fund and the reality of financial balance, which has become longer its main challenge, especially in Regarding next to sustainability, which is a prerequisite for his performance tasks assigned to them.

Dealing with paper develops and the emergence of the social protection system since independence to the present day with the various developments and changes and reforms that have defined, as well as various institutions that make up for review after the concept and objectives of the National Fund for retirement, followed by an analysis of the revenues and expenses of the Fund and the factors that rule and the reality of financial balance during the period (2000-2012), the progress in the last set of proposals to ensure the continuity of fiscal balance.

## مدخل:

تكتسي مسألة الحماية الاجتماعية أهمية بالغة محليا ودوليا ، فبفقد ما أصبح الحق في التنمية الاقتصادية والحرية والديمقراطية أحد الحقوق الأساسية لحقوق الإنسان، أصبح الحق في الدخل والتشغيل والتعويض والحماية الاجتماعية أحد الحقوق الأساسية للإنسان التي تشكل أساس البرنامج الجديد للمنظمة الدولية في إطار مشروع الحماية الاجتماعية الشاملة المعد في سياق تقوية أهداف الألفية للتنمية. ، لهذا نجد ان الدول تخصص لها مجموعة من الأنظمة و الآليات التي يمكن أن تندرج ضمن صناديق متعددة ومتنوعة أو حتى وزارات مثلما هو الحال في الجزائر ، وكذا جمعيات المجتمع المدني ، و غالبا ما تكون آليات الحماية الاجتماعية في الدول في شكل صناديق للضمان الاجتماعي الذي يعد الصندوق الوطني للتقاعد احدها.

شهدت نظم الحماية الاجتماعية في مختلف الاتجاهات تحولا في سياق الأزمات الاقتصادية والتكيفات الهيكلية أدى إلى تقليص احتياطاتها وبالتالي تحديد جدول عمل للسياسة الاجتماعية في الدول خاصة النامية منها. كما بينت التجارب أن الاعتماد على التنمية الاقتصادية والديمقراطية وحدهما ليس كاف إن لم يتم دعمه بمحاور اجتماعي يؤسس لنظام وطني للحماية الاجتماعية يلي احتياجات السكان ويحارب الإقصاء الاجتماعي.

وفي إطار هذا الدور الهام لمؤسسات الحماية الاجتماعية، فإنه نجاعة وفعالية المؤسسات ضمان الاجتماعي بصفة عامة والصندوق الوطني للتقاعد بصفة خاصة يعتمد على مدى مواجهة التزاماتها اتجاه المؤمنين والذي هو مرهون بطبيعة الحال على حجم الموارد المتوفرة لديه ، وهذا ما سنحاول الوقوف عليه خلال هذه الورقة البحثية من خلال تسليط الضوء على احد مؤسسات الضمان الاجتماعي وهو الصندوق الوطني للتقاعد من خلال الوقوف على واقع توازنه المالي ودوره في منظومة الحماية الاجتماعية والآليات الكفيلة بضمان ديمومة مصادره وتوزيعها.

## أولا- نشأة و تطور نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر:

يرجع ظهور الضمان الاجتماعي في الجزائر عندما اصدر المجلس الجزائري القرار رقم 1949/045 المتعلق ب تنظيم هيئات الضمان الاجتماعي بالجزائر في 10 جوان 1949 و كذلك الأمرين رقم 04 و 49 سنة 1945 التي أسست لنظام الضمان الاجتماعي بالجزائر و التي حددت في بادئ الأمر طبيعة الأخطار المؤمنة و الأشخاص المستفيدين منها و كيفية التعويض و أما الجانب التنظيمي فاختص به المرسوم الذي صدر في 1950/02/20 المتعلق بتنظيم صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر الذي مهد لتأسيس مختلف الصناديق و أولها الصندوق الأساسي و هو صندوق التأمينات الاجتماعية ثم صدر قرارين تنفيذيين الأول في 1951/03/28 و الثاني في 1951/07/30 الذي حددت بموجبها هيئات الضمان الاجتماعي بثلاث صناديق رئيسية و هي<sup>(1)</sup>:الصندوق المركزي الجزائري للتأمينات الاجتماعية؛ صناديق التأمينات الاجتماعية المهنية و صناديق التأمين ذات الطابع الخاص . بعد الاستقلال صدرت عدة نصوص متتالية تحاول إعادة تكييف نظام الضمان الاجتماعي مع طبيعة المرحلة التي تميزت بترك إدارة الضمان الاجتماعي دون إطار إداري كفؤ مثلها مثل باقي الهيئات الحكومية نظرا لمغادرة معظم العمالة الفرنسية و الشيء الأهم هو وجود عدة صناديق غير متجانسة ضيف إلى ذلك قلة الاشتراكات و كثرة الملفات العالقة. وعملا بالمرسوم رقم 1962/157 الصادر في 1962/12/31 الذي مدد العمل بالقوانين الفرنسية بعد الاستقلال و رغم إيديولوجية النظام السياسي التي تعتمد على الاشتراكية كمنهج سياسي فان المشرع الجزائري

في هذه الحالة حافظ على نفس الهيئات القائمة و بنفس التنظيم ما عدا استبدال صندوق العلاقات الاجتماعية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في 1964/12/31 بموجب المرسوم رقم 364/64 المتضمن أحداث الصندوق على الوطني للضمان الاجتماعي. كما تميزت هذه المرحلة بالاعتماد في تسيير و إدارة هذه الصناديق على مجلس أدارى و المشكل بموجب القرار الصادر في 1965/09/01 المتضمن تعيين المجلس الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مشكل من ممثلين عن الاتحاد العام الجزائريون لكونه النقابة العمالية الوحيدة التي تمثل العمال ، و التي كانت تحتكر تسيير المجالس الإدارية بحكم أنها تولت بنفسها تغطية العجز الذي تركته الإدارة الفرنسية عن طريق مناضليها.

و ابتداء من سنة 1970 بدأت لمسات المشرع الجزائري تبرز أكثر من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم 116/70 المتعلق بالتنظيم الإداري للهيئات الضمان الاجتماعي القانون الأساسي حيث برزت 06 صناديق أساسية تشكل منظمة الضمان الاجتماعي سمحت بإعادة الاعتبار للنظام ألقاحي وإدخاله في النظام العام للتأمين و إضافة التأمينات الاجتماعية لفئة غير الأجراء و ما يميز الصناديق الستة هو اعتراف المشرع لها بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي تحت وصاية و رقابة وزير العمل و الشؤون الاجتماعية كما حافظ على نظام المجالس الإدارية المكلفة بإدارة الضمان الاجتماعي على مستوى الصندوق المركزي و الصناديق الجهوية والخاصة. هذه المجالس التي ما يميزها غياب ممثلي أرباب العمل عن التمثيل في مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و باقي الصناديق الخاصة. مع سيطرة الأعضاء المعيّنين من طرف الوزارة الوصية على المجالس

أما مجالس إدارة الصناديق الجهوية الثلاثة و التي تشكل من 16 عضوا فيمثل أرباب العمل فيها ب 03 أعضاء فقط مقابل 10 أعضاء يمثلون العمال. و هو ما يعني رغبة المشرع في تقليص التسيير الذاتي لصناديق الضمان الاجتماعي و تنويع الرقابة عليها رغم انه ساير المشرع الفرنسي في تنويع الأعضاء الذين يشكلون المجلس الإداري بإضافة أعضاء استشاريين مستقلين عن الفئات السابقة الرئيسية و تتمثل في تعيين 06 أعضاء مؤهلين معروفين باهتماماتهم مجال الضمان الاجتماعي في مختلف التخصصات و هذا في الصندوق المركزي. نقطة التحول الثانية كانت بصور القانون الأساسي للعامل الذي مهد للاعتراف بدور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية و ضرورة مراجعة منظومة الضمان الاجتماعي قصد تعميمها على باقي الفئات و توحيد نظامها طبقا للمادة 49/012/1978 و كذلك تجسيدها للاقتراحات لجنة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي التي شكلتها الحكومة آنذاك سنة 1975. و أثمر مجهوداتها ببروز إصلاحات سنة 1983 التي أسست لمرحلة جديدة للضمان الاجتماعي<sup>(2)</sup>.

في 1983/07/02 صدرت 05 قوانين دفعة واحدة ، معلنة عن أول تشريع خاص ينظم التأمينات الاجتماعية مند الاستقلال بعدما كانت مقتصرة على المراسيم التنظيمية فقط. و مؤكدة على توحيد و تعميم هذا النظام من خلال القانون 11/83 و احتكار الدولة تسيير الأداء المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و كمرحلة انتقالية فقد أبقى على نفس هيئات الضمان الاجتماعي لتطبيق النصوص السالفة الذكر إلى غاية صدور المرسوم رقم 1985/223 المتضمن التنظيم الإداري لصناديق الضمان لاجتماعي الذي ألغى المرسوم السابق رقم 1970/116 و أهم ما ورد في تنظيم هذا القانون هو توحيد صناديق الضمان الاجتماعي و اقتصارها على صندوقين فقط و هما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية (CNASAT) و الصندوق الوطني

للمعاشات (CNR) و يعتبر الصندوق الأول الصندوق الأساسي الموحد للتأمينات الاجتماعية بجميع مجالاتها. أما صندوق المعاشات فيكفل الضمان الاجتماعي لصالح المتقاعدين من عمال و أرباب العمل.

وفي 1992/01/04 صدر المرسوم التنفيذي رقم 1992/07 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي لها وهذا في إطار الدستور الجديد الذي تبنته الجزائر سنة 1989 . حيث أعاد هذا المرسوم تخصيص قطاع غير الأجراء بصندوق خاص وهو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) و ليتحول الصندوق الأساسي السابق من CNASAT إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS مع الإبقاء على الصندوق الوطني للتقاعد و توسيع مجال الضمان الاجتماعي و تعميمه بعد إنشاء عدة صناديق تباعا لهذا الغرض و هي : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC الذي انشأ خلال أزمة و إفلاس المؤسسات العمومية و الاقتصادية و الصندوق الوطني للتأمين عن العطل المدفوعة الثمن CACOBATH الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS و لقد حافظ المشرع على طريقة تسيير و إدارة صناديق الضمان الاجتماعي عن طريق المجلس الإداري و لكن بتشكيلة مغايرة لما كان عليه الوضع في المرسوم السابق بإعادة الاعتبار للتسيير التشاركي للصندوق وزيادة أعضاء ممثلي العمال و أرباب العمل في تشكيلة المجلس الإداري.

## ثانيا- صناديق الضمان الاجتماعي والمستفيدون من الضمان الاجتماعي:

### 1. صناديق الضمان الاجتماعي:

عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال تطورا كبيرا تجسّد من خلال العديد من التنظيمات والقرارات والإجراءات التي تمّ اتخاذها والتي تهدف إلى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة، و يمكن تلخيص نظام الضمان الاجتماعي في الفروع التالية<sup>(3)</sup>:

### - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS

يعد هذا الصندوق أقدم صناديق الضمان الاجتماعي الجزائري، ووجد هذا الأخير منذ نشوء النظام سنة 1958 وقد حددت مهام هذا الصندوق كما يلي<sup>(4)</sup> :

- تسيير نفقات التعويضات والأداءات المتعلقة بالأجراء ومختلف حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير نفقات التعويضات والأداءات للمستفيدين من مزايا الضمان الاجتماعي الدولي.
- تسجيل وترقيم العمال الأجراء.
- ترقية التنبؤ بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ترقية التوعية والإعلام الصحي.
- ترقية وتنظيم المراقبة الطبية.
- إنشاء مؤسسات ذات طابع صحي واجتماعي.
- التحصيل، المراقبة والمنازعات لمختلف اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- إعلام وتوعية أرباب العمل والعمال المستفيدين بضرورة الانخراط في النظام. عقد
- الاتفاقيات مع الأطباء الممارسين والمؤسسات الطبية الخاصة.

● تسيير المنح العائلية لحساب الدولة.

- الصندوق الوطني للتقاعد.

تم إنشاء هذا الصندوق بمقتضى القانون رقم 85/223 سنة 1985 وقد حدد القانون 1992 مهام ووظائف

الصندوق وفقا لما يلي

- تسيير منح التقاعد ومنح التقاعد المنقول للمتقاعدين وذوي الحقوق) التقاعد المباشر وغير المباشر.

- تسيير منح المستفيدين من التعاقدات الدولية

- ضمان التحصيلات والمراقبة والمتابعة القضائية للاشتراكات الموجهة لتمويل منح التقاعد المباشر.

- إعلام وتوجيه المستفيدين.

- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

تم إثراء نظام الضمان الاجتماعي بهذا الصندوق وفقا للقانون رقم 11، وذلك لتغطية العمال من ناحية الأخطار الاقتصادية التي يمكن أن تؤثر على المؤسسة فتؤدي بها إلى الإفلاس مما يجيل شريحة معتبرة من العمال على البطالة. فعندما يفقد العامل وظيفته نظرا للطرح السابق الذكر، سواء بسبب التصفية أو بتسريح العمال المشغلين فوق طاقة المؤسسة، ونظرا لصعوبة الحصول مباشرة على وظيفة يفقد بالتالي دخله فيصبح غير قادر على متطلبات العائلة. من هنا يظهر دور هذا الصندوق، حيث يتولى هذا الأخير دفع منح شهرية لهذا البطال تمكنه من الاستمرار في تأدية وظائفه بصورة عادية.

- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء، الأشغال العمومية والري.

أنشئ هذا الصندوق بمقتضى المرسوم 97/45 المؤرخ في 1997/02/04 وقد جاء هذا الميلاد استجابة لضمان موسمية عمل القطاعات السابقة الذكر. يغطي هذا الصندوق أو يتحمل تعويض أصحاب قطاعات الري، الأشغال العمومية والبناء من خلال<sup>(5)</sup>:

- العطل المدفوعة: وذلك ما تكفل بتحديدته وتعريفه المرسوم رقم 97/02

- البطالة المؤقتة: الناتجة عن سوء الأحوال الجوية والتي تؤدي إلى بطالة إجبارية للعمال مما يؤدي إلى انخفاض

دخلهم

ويمكن إجمالاً التطرق إلى مهام هذا الصندوق:

- تأمين تسيير العطل المدفوعة والبطالة المؤقتة بحيث يستفيد العمال المعنيين) البناء،

- الأشغال العمومية، الري (من تعويضات تكفل لهم المحافظة على مداخيلهم.

- ضمان تسجيل وترقيم العمال المستفيدين وأرباب عملهم.

- توفير المعلومات والأطر القانونية للعمال ولرب العمل.

- ضمان التحصيلات للاشتراك.

- تكوين احتياطي موجه لتأمين تحويل التعويضات.

## ❖ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء

جاء إنشاء صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وفقا للقانون رقم 98/07 المؤرخ في 1998/01/04 المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري والمالي وذلك من خلال :

1. التغطية الاجتماعية لغير الأجراء ( التعويضات والأداءات )
2. تحصيل الاشتراك من غير الأجراء.
3. استعمال الإشتراكات المحصلة لتغطية التعويضات والأداءات الاجتماعية

يتكفل هذا الصندوق بالتغطية الاجتماعية للفئات التالية: السائقين، التجار، الحرفيين، الصناعيين، الفلاحين والمهنة الحرة.

- **الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية للمعوقين (ONAAPH):** أنشأ هذا الديوان خصيصا للفئة المعوقة حركيا حيث يقوم بتقديم المساعدات المتمثلة في الأعضاء الاصطناعية ، الكراسي المتحركة، وغيرها من الأجهزة دون مقابل وهذه المصاريف تغطي من قبل صندوق الضمان الاجتماعي .

- **الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية (FNPOS):** خصص هذا الصندوق لتدعيم بناء السكنات الاجتماعية الخاصة بالأجراء أي الفئة العاملة وهو يمول من قبل الدولة وكذا الصناديق الاجتماعية الأخرى .  
ب.- المستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر.

يستفيد من الضمان الاجتماعي في الجزائر حوالي 8 مليون مؤمن اجتماعيا، حيث يغطي نظام الضمان الاجتماعي حوالي 80% من السكان. (6) ويستفيد من هذا النظام الفئات التالية<sup>(6)</sup>:

- \*- المتقاعدون و المتحصلون على معاشات وإيرادات من الضمان الاجتماعي.
- \*- العمال الأجراء.
- \*- العمال الذين يمارسون أعمال لحسابهم الخاص.
- \*- المستفيدون من عقود الإدماج المهني.
- \*- الطلبة في المعاهد والجامعات وتلاميذ المدارس.
- \*- المجاهدون والمتحصلون على معاشات المجاهدين.
- \*- المستفيدون من المساعدة الاجتماعية على غرار المنحة الجزافية للتضامن (AFS) والمقدمة للأشخاص المسنين بدون دخل أو تعويض عن الخدمة ذات المنفعة العامة (IAIG) والمقدمة للبطالين بدون دخل.
- \*- الأشخاص المعاقون.

\*- البطالون الذين فقدوا مناصب شغلهم بدون تعمد لسبب ظروف اقتصادية في حدود 3 سنوات، وتمتد الحماية إلى ذوي الحقوق وهم الأبناء تحت الكفالة، النساء، والآباء تحت الكفالة.

## ثالثا- نطاق تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

يهدف قانون الضمان الاجتماعي في النظام الدولي إلى تغطية كل الأفراد الذين هم بحاجة إلى الحماية والذين يعيشون ضمن إقليم الدولة وتغطية أكبر نطاق ممكن من المخاطر.

وتقاس دائرة إتساعه سواء من حيث عدد الأفراد أو المخاطر يثير من مدى الإمكانات المتوفرة للدولة ودرجة تطورها . والحقيقة أن هذا التوسع لا يمكن أن يتم إلا في حدود النظام الاقتصادي ، لأن التعويضات التي يمكن أداؤها إلى المستفيدين تقتطع من الدخل القومي، أي من إنتاج القوى العاملة حيث تحصل الفئات غير القادرة عن العمل بموجب نظام الضمان الاجتماعي، مما تنتجه الفئات القادرة عن العمل وأي اختلال في التوازن سوف يؤثر على المستفيدين . مما يترتب عليه في الكثير من الأحيان إلى مساهمة الدولة في الصناديق .

فبعد أن كانت التأمينات الاجتماعية في أول عهدها لا تشمل إلا بعض فئات الإجراء أصبحت اليوم تشملهم جميعا وسرعان ما توسع مفهوم الأجير ولا يزال يتوسع.

وعلى اعتبار أن المبدأ المقرر هو التوسع في الحماية، فإن مفهوم حوادث العمل و الأمراض المهنية قد أصبح يشمل الحوادث التي تقع للمؤمن على الطريق من و إلى العمل ، كما أن الجداول المخصصة للأمراض المهنية يضم إليها باضطراب أمراضا جديدة يكتشفها البحث والتقدم العلمي ، يوما بعد يوم .

\* هذا التوسع في الحماية من حيث الأشخاص و المخاطر افرز من الناحية التطبيقية، عدة أوضاع معقدة، مردها سوء صياغة القوانين وسوء تطبيقها أو إليهما معا، مما أدى إلى كثرة الاحتجاجات من طرف المستفيدين، و عقد عمل الهيئات المختصة و الجهات القضائية على السواء، حين فصلها في هذه المنازعات.

وسنحاول تلخيص نطاق تطبيق نظام الضمان الاجتماعي في محورين<sup>(7)</sup>:

#### أ. الفئات الخاضعة للتأمينات الاجتماعية:

كان القانون 66-183 المؤرخ في 21-06-66 والذي بقي ساريا إلى غاية صدور قوانين 1983 يستثني عالم الفلاحة غير أن القانون الجديد يوحد النظام الاجتماعي مابين جميع القطاعات وعلى جميع العمال بما فيهم ( الأجناب).

يفهم من التشريع الساري في مجال التأمينات الاجتماعية بأن الفئات التي يشملها هي:

- فئة العمال بالأجراء : كان تحديد هذه الفئة في السابق يتم على أساس ( عقد العمل) غير أنها أصبحت الآن، تشمل كل الأشخاص الذين يقومون بنشاطات لحساب مشروع اقتصادي معين أو لصاحب العمل. وقد جاء في نص المادة (3) من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-83 ( المتضمن قانون الضمان الاجتماعي )، النص الآتي<sup>(8)</sup>:

" يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أي كان قطاع النشاط الذي كان يسري عليهم قبل صدور هذا القانون " .

#### - فئة الملحقين بالأجراء:

- 1 - العمال الذي يباشرون عملهم في المنزل.
- 2 - الأشخاص الذي يستخدمهم الخواص كالبوابون و الخدم و المرضات .
- 3 - الممتنون الذين تدفع لهم رواتب شهرية.
- 4 - الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجرة.
- 5 - حامو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات.

6 - حراس المواقف في المحطات.

ب - فئة الغير أجراء الممارسين لعمل مهني مستقل:

- التجار ، الصناعيون والحرفيون.

- المشتغلون في المهن الحرة.

- مالكو الأراضي الفلاحية.

- أصحاب وسائل النقل.

هذه الفئة تقرر بعض التشريعات إشتراكهم الإجباري ( التشريع الفرنسي ) وتترك لهم تشريعات أخرى حرية الإشتراك .

أما القانون الجزائري، فنص المادة 4 من المرسوم التنفيذي 93-119 المؤرخ في 15-05-1993، المحدد لاختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء ( CNAS ) على تمثيل هذه الفئات في تشكيلته . وهو نظام يسير في اتجاه اجبارية التأمين الاجتماعي بالنسبة لكل الذين ينشطون في مجال شبكة الانتاج والعمل .

ج - ذوي حقوق المستفيد:

يقصد بهم:

1 - زوج المؤمن له و أولاده: إذا لم يكونوا يمارسون نشاطا مهنيا مأجورا.

2- الأولاد المكفولين : و يشمل مفهوم الاولاد في مفهوم تشريع الضمان الاجتماعي:

\_\_ الأولاد الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

\_\_ الأولاد البالغون أقل من 25 سنة ( الذين لهم عقد تمهين بأجر يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى

المضمون ) .

\_\_ الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم .

\_\_ الأولاد المصابين بعاهة أو مرض مزمن تمنعهم من ممارسة أي نشاط مأجور .

3 - الأصول المكفولين ( أصول المؤمن له و أصول زوجته ) عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ

الأدني لمعاش التقاعد) .

4 - فئة الطلبة والعمال المقبولين في التكوين بالخارج .

د- النطاق الذي يشمل نظام التأمينات الإجتماعية ( المخاطر التي يغطيها)

تطور نظام التأمينات الإجتماعية بصورة كبيرة بعد الحرب العالمية الثانية بشكل كان يتفق مع تطور فكرة

المخاطر. فظهر في البداية التأمين عن حوادث العمل ، ثم ظهرت التأمينات عن المخاطر الأخرى بصفة تدريجية (

كالعجز - المرض - الوفاة) .

وقد نظم المشرع الجزائري في القانون 83-11 المؤرخ في 1983/07/2 والذي جاء بهدف إنشاء نظام موحد

للتأمينات الإجتماعية ويشمل تغطية المخاطر التالية<sup>(9)</sup>:

- التأمين على المرض :



المرض من العوارض التي تصيب الإنسان متسبب في التوقف عن العمل لفترة قد تطول أو تقصر فيتعرض العامل خلالها إلى فقد دخله، وقد يكلفه ذلك مصاريف تفوق دخله المعتاد ( مصاريف الأطباء - المستشفى - الدواء ).

فالأصل في التأمين عن المرض أن يغطي المستفيد وذويه لكن بعض التشريعات قد تشترط للإستفادة من هذا التأمين، مدة معينة من الإشتراك .  
ويشمل التأمين عن المرض :

أ - **الأداءات العينية:** ( تغطية كل المصاريف المتعلقة بالعلاج و التنقل ) وتسحق بمجرد إيداع الملف الطبي كما تتقدم بممرور أكثر من 4 سنوات من تاريخ العلاج و إلا سقط الحق فيها.

ب - **الأداءات النقدية:** وهي مستحقة للعامل الذي توقف عن عمله بسبب المرض و تحسب على أساس المرتب الذي كان العامل يتقاضاه قبل مرضه. و تحسب على أساس نصف الأجر من اليوم ( 1 إلى 15 ) ثم يدفع له الأجر كاملا ابتداء من اليوم 16 و إلى غاية 3 سنوات كاملة ). وتستحق هذه الأداءات بإيداع المؤمن له، وصفة طبية بالتوقف، لدى المستخدم و الضمان الإجتماعي.

- **التأمين على الأمومة:** يهدف إلى حماية المرأة وطفلها المولود ولذلك تعرض هيئات الضمان الإجتماعي رقابة على احترام القواعد الطبية المقررة.

وتحصل المستحقة، بموجب التأمين على تعويضات عينية تشابه تلك الممنوحة في مجال التأمين عن المرض. أما التعويضات النقدية فهي لا تؤدي إلا إلى السيدات العاملات المؤمن عليهن، و تهدف إلى ضمان دخل بديل للعاملة خلال الفترة السابقة و اللاحقة على وضع الحمل .

#### أ - الأداءات العينية:

وتغطي مصاريف الحمل وتبعاته ( الطبية والصيدلانية والإقامة للأم والمولود بالمستشفى لمدة (8 أيام)، ويكون التعويض على أساس 100 % ، وتجري هيئة الضمان الإجتماعي في هذا الشأن، مراقبة قبل وضع الحمل وبعده.

#### ب - الأداءات النقدية :

تستفيد المرأة التي تنقطع عن العمل بسبب الولادة من تعويض يساوي كامل أجرها لمدة 14 أسبوعا متتالية بشرط ان تتوقف عن مزاولة أي عمل مأجور.

- **التأمين عن العجز:** العجز بمفهوم القانون هو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل. ويقاس ذلك بالنظر إلى الشخص السليم المعافي، ويتم التقدير بواسطة جداول تحديد العجز.

يستفيد العامل الذي أصبح عاجزا عن العمل كليا أو جزائيا بنسبة لا تقل عن 50 % من منحة تسمى منحة العجز التي تقدر ما بين 60 و 70 % من الأجر السنوي المتوسط المناسب للمنصب في حالة عدم استيفاء شروط التقاعد. و تنتقل المنحة إلى ذوي الحقوق في حالة الوفاة في شكل ( معاش).

#### - التأمين على الوفاة:

يهدف تأمين الوفاة إلى حماية ( أسرة المؤمن عليه) في حالة وفاته. فالأمر يتعلق أساسا بالدخل الذي كان يحصل عليه عائل الأسرة، علاوة عما يقتضيه الأمر من مصاريف الجنازة وظروف الأشخاص الذين كان يعولهم

وعدددهم وبالرغم من أنه من الصعب تحديد مقدار التعويض بشكل فردي فإن التشريعات تكاد تجمع على أن الاستفادة من المعاش تقتضي توافر شروط في المؤمن له وكذا المستحقين.

في التشريع الجزائري يستفيد ذوي حقوق العامل من منحة وفاة ( تساوى 12 شهرا من الأجر الذي كان يتقاضاه )، ولا تقل عن ( 12 مرة الأجر الأدنى المضمون ) وتدفع المنحة دفعة واحدة لمستحقه وعند تعددهم توزع عنهم بأقساط متساوية<sup>(10)</sup>.

#### – التأمين عن الأخطار المهنية:

تمثل الأخطار في لغة هذا القانون في:

أ – حوادث العمل

ب- الأمراض المهنية .

#### أ – حوادث العمل:

أجمع الفقه على تعريف حادث العمل بأنه ( ما يقع للعامل من حوادث أثناء أدائه لعمله أو بمناسبةه) بحيث يكون تحت إشراف ورقابة صاحب العمل أو ممثليه بمعنى أن يكون الحادث مهني.

ويشترط أن يكون الحادث: مفاجئ / عنيف / وغير عادي / وأن يقع بسبب خارجي / وينتج عنه ضرر جسماني و تعرفه المادة 65 من القانون 13/83 بما يلي: "يعتبر حادث عمل كل حادث إنجرت عنه أضرار بدنية عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل".

#### ب – الأمراض المهنية:

تصعب التفرقة بين المرض المهني والمرض العادي نظرا لصعوبة إثبات العلاقة ما بين المرض وطبيعة العمل الذي يزاوله العامل وعلاقة السببية بينهما. غير أنه، ونظرا لما رتب القانون على كل نوع منهما فإن محاولات كثيرة بذلت من أجل تعريف المرض المهني .

ولقد تضمنت التوصية رقم 67 لسنة 1964 الصادرة عن المؤتمر الدولي للعمل تحديدا شاملا لنطاق حوادث العمل.

وجاءت المادة 63 من القانون 83-13 بالتعريف الآتي –" تعبير كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والإعتلال التي تغزي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص".

ويحدد التنظيم قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل و قائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، و القابلة للمراجعة و التقييم بنفس الكيفية – القرار وزاري مشترك في 96/5/5 المحدد لقائمة الأمراض المهنية.

وفي هذا الشأن نذكر أن صاحب العمل الذي يستخدم وسائل من شأنها أن تتسبب في أمراض مهنية ملزم بالتصريح بما لدى هيئة الضمان الإجتماعي / و المدير الولائي للصحة ومفتشية العمل.

ويصرح بالمرض المهني في مدة أدناها 15 يوما و أقصاها 3 أشهر . وترسل هيئة الضمان الإجتماعي نسخة على الفور إلى مفتشية العمل.

#### – التقاعد و الحماية من البطالة:

أ – التقاعد: يهدف الضمان على التقاعد إلى ضمان دخل يحقق حدا أدنى من مستوى المعيشة للأشخاص الذين يسبب بلوغهم سنا معيناً أصبحوا غير قادرين على مواصلة العمل .

ويستفيد العامل مهما كان قطاع نشاطه من هذا الحق إذا توفر فيه شرطان<sup>(11)</sup> :

- مدة معينة من العمل الفعلي .
- شرط بلوغ سن معين.

**1 - سن التقاعد :** يستفيد العمال من التقاعد عند بلوغهم :

60 سنة للرجال .

55 سنة للنساء . ( إذا أدوا عملا لمدة ( 15 سنة ) على الأقل ) .

## 2 \_ تخفيض السن القانونية للتقاعد:

- بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص.

- بالنسبة للنساء اللاتي ربين ولدا واحد أو عدة أولاد طيلة 9 سنوات على الأقل ( على أساس ولد لكل 3 سنوات ) .

- يستفيد المجاهدون بتخفيضات مرتبطة بمساهماتهم في الثورة التحريرية وكذلك بالنظر لنسب العجز التي لحقتهم ( ويمكن أن يستفيدوا من منحة تقاعد تساوي 100 % من أجرهم الشهري ) .

## 3 - التقاعد غير الإرادي المسبق :

تضمنه المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26-5-1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل و الحماية وهو كل تقاعد يقع قبل السن القانوني للتقاعد . ويشترط أن يكون العامل قد بلغ 55 سنة للرجال و 45 سنة للنساء و أن يكون قد عمل لمدة 20 سنة منها 10 سنوات دفعت فيها أقساط الضمان الاجتماعي . و أن يكون العامل قد شمله إجراء التقليس .

## ب - التأمين على البطالة:

نظرا لأن خطر البطالة لا يقف أثره عند العاطل عن العمل وأسرته، كونه يمس نظام التأمينات في حد ذاته، بحيث أن فقد المؤمن عليهم أجرهم يترتب عليه فقد هيئات التأمين مصدرا هاما من تمويلها، وينعكس ذلك سلبا على أنواع التأمين الأخرى كالأزمات و العجز إذا كانت البطالة عامة وإستمرت لمدة طويلة من الزمن.

وقد جاء المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي 188/94 المنشئ (لصندوق الوطني للتأمين على البطالة ) وقرر أن يستفيد من منحة البطالة كل عامل:

- 1- فقد منصب عمله لأسباب اقتصادية.
- 2- إذا كان مثبت في منصبه ومؤمن عليه لدى ضمان الإجتماعي لمدة 3 سنوات على الأقل.
- 1- أن يكون مسجل في قائمة طالبي الشغل.

## ثالثا: تمويل نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر

يعتمد نظام الضمان الاجتماعي الجزائري على مصدرين لموارد التمويل<sup>(12)</sup>:

1. التمويل عن طريق الضرائب.

وهو ما يقصد به " اللجوء إلى مساهمات أخرى غير الإشتراكات المبنية مباشرة على أساس المدخيل المهنية أو ما يشبه ذلك وباعتبار أن هيئات الضرائب لم تحول نحو صناديق الضمان الاجتماعي فيقصد به الدعم المقدم من قبل الدولة للقطاع .ويكون هذا الأخير في حالة تحقيق عجز مالي.

## 2. التمويل عن طريق الإشتراكات:

تعني فكرة الإشتراكات الاجتماعية مساهمة كل مؤمن إجتماعي في تمويل الضمان الإجتماعي قبل الإستفادة من الحماية الاجتماعية وهذا ما يفسر أنه توجد علاقة بين قيمة مساهمته والخدمة الاجتماعية التي يستفيد منها ونظرا لما يكتسبه هذا الموضوع من أهمية سنحاول تناوله بشيء من التفصيل. يستند نظام تحصيل الإشتراكات للضمان الإجتماعي أساسا على النصوص التشريعية والتنظيمية خاصة القانون 83/14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي والذي يجبر المنخرط بنفسه على:

- القيام بالتصريح بالنشاط والإنتساب للضمان الإجتماعي.
  - التصريح بالإشتراكات المستحقة بحسب عدد العمال والأجور.
  - تحديد المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الإجتماعي وفقا لنسب الإشتراكات المطبق.
- وباعتبار أن تمويل هيئة نظام الضمان الإجتماعي تعتمد أساسا على أقساط المنخرطين فنجد أن فعالية تحصيل الإشتراكات تتأثر في كثير من الأحيان بوعي المنخرط بواجباته تجاه.

## رابعا: تحليل الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد CNR

يعكس نظام التقاعد في الجزائر حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير و غير الأجير بما انه من أهم الحقوق الاجتماعية، ولمعرفة هذا النظام من حيث مفهومه وتطوره في الجزائر وأنواع الأنظمة الخاصة بالتقاعد والمستفيدين منه وأشكال معاشات التقاعد يقتضي منا ان نتعرض إليها كالتالي:

### 1. نبذة تاريخية عن الصندوق الوطني للتقاعد :

نشا الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 والذي أستبدل بالمرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ، المتضمن تسيير صناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي فالصندوق الوطني للتقاعد هو ناتج عن اندماج 08 صناديق الموضوعة سنة 1985، وذلك بسبب ثقل عملية التسيير لمختلف أنظمة التقاعد الموجودة قبل إنشاء نظام وطني موحد سنة 1983 والمتعلق ب:

- C G R A : يتضمن تسيير المعاشات المهنية .
  - C A A V : يتضمن تسيير المعاشات للنظام العام .
  - C N M A : يتضمن تسيير المعاشات للنظام الفلاحي .
  - C A V N O S : يتضمن تسيير المعاشات للعمال غير الأجراء .
  - E P S G M : يتضمن تسيير المعاشات لرجال البحرية .
  - C A P A S : يتضمن تسيير المعاشات لموظفي سونلغاز .
- وكل هذه المؤسسات جمعت في صندوق واحد يسمى الصندوق الوطني للتقاعد CNR .

### 2. تعريف الصندوق الوطني للتقاعد :

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة من بين هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 81/78/49 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم 13/83 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية ويعد الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع للقوانين والتنظيمات الجاري العمل بها وأحكام المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي ، ويوجد مقره بالجزائر العاصمة ، وتابع إداريا إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي .

### 3. مهام الصندوق الوطني للتقاعد :

تنص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 على أنه يتولى الصندوق الوطني للتقاعد في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية (13) :

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق
- تصفية وتخلص المتقاعدين وتقديم المعاشات وحقوق التقاعد.
- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع السابق للفتاح يناير سنة 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين .

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.

- وضع رهن التطبيق كل الترتيبات المتعلقة بالتقاعد المثبت في الاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي .

### 4. أنواع التقاعد : إن القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والمعدل والمتمم

بالأميرين :

96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 و 97-13 المؤرخ في 06 جويلية 1996 ، والقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 يمنح لكل من كان أجيرا منحة أو معاش للتقاعد بحسب السن ومدة التامين وكذا مدة الاشتراك في الضمان الاجتماعي ، فان كان أجير يرغب في الحصول على التقاعد يستوجب توفر عدة شروط فيما يخص السن وفترة النشاط وهذه الشروط تختلف حسب تعلقها بـ (14) :

- التقاعد عند سن 60 سنة وهو التقاعد العادي .

- التقاعد النسبي .

- التقاعد من دون شرط السن .

- المعاش المنقول لذوي الحقوق .

**التقاعد عند سن 60 سنة :** إذا كان سن العامل 60 سنة ويوفر 15 سنة نشاط على الأقل فان حقه من الاستفادة من معاش التقاعد ، وهناك حالات خاصة مثل المرأة العاملة تستطيع التقاعد عند سن 55 سنة ، كما تستفيد أيضا بتقليص السن بنسبة واحدة عن كل طفل تحت رعايتها لمدة لا تقل عن 9 سنوات وهذا في حدود ثلاثة أطفال أما العمال الذين يشغلون مناصب في ظروف خاصة ومزعجة يستفيدون من تقليص السن طبقا للمعايير المنصوص عليها وفق الطرق التنظيمية ، أما العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز لا يطلب شرط السن ، وفي هذه الحالة فان عدد السنوات التي تؤخذ بعين الاعتبار لحساب المعاش لا يمكن أن تكون أقل من 15 سنة.

✓ الفترات التي تكون في حكم فترات العمل في إطار التقاعد : الفترات المعوضة بعنوان التأمينات على

المرض ، الأمومة ، حوادث العمل والأمراض المهنية .

- فترات الانقطاع عن العمل الناتج عن مرض عندما يكون المؤمن قد استنفذ حقوقه في التعويض .
- الفترات التي استفاد خلالها من معاش العجز أو إيراد حادث عمل ملائم لسنة عجز تفوق 50%
- الفترات التي وقع خلالها دفع تعويضات التأمين عن البطالة أو التقاعد المسبق .
- عطلة مدفوعة الأجر ، الخدمة الوطنية .
- سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطنية والتي تحسب بضعف مدتها ومن الحد الأدنى المطلوب والذي هو 15 سنة ، يجب أن تثبت مدة عمل فعلية 07 سنوات ونصف وتكون خلالها قد دفعت اشتراكات الضمان الاجتماعي .

✓ التقاعد النسبي: تم تكريس نظام التقاعد النسبي في الجزائر بالمرسوم رقم 95/ 119 ، ويعتبر التقاعد

النسبي هو امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و 20 سنة على الأقل في الخدمة وشروطه كالتالي:  
إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة بحيث:

- يجب على العامل الأجير أن يبلغ 50 سنة

- استيفاء على الأقل 20 سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي

- يخفّض السن ومدة العمل 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة حسب المادة 02 الفقرة 02 من الامر 13/97 لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه .

- يعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من طرف المستخدم باطل وعدم الأثر حسب المادة 02 الفقرة 4 من

الامر 13/97 ومثال على ذلك كأن يبلغ شخص سن 50 سنة ويستوفي 24 سنة من النشاط

وعليه فيإمكانه الاستفادة من التقاعد النسبي يقدر ب 60 بالمائة بحسب بناء على 24 سنة اي:

$$24 * 2.5 \% = 60 \%$$

✓ التقاعد بدون شرط السن : يمنح هذا التقاعد لكل عامل له صفة الأجير وأتم 32 سنة عمل وتأمين مهما

كان سنه ، فالنسبة للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن :

- يمنح معاش التقاعد بناء على الطلب الشخصي للعامل الأجير دون سواه .
- تصفى المعاشات بصفة نهائية ولا تكون قابلة للمراجعة ولا للاستفادة من الحد الأدنى للمعاش .
- عند تصفية الملف تؤخذ في الحساب الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعنية على النحو التالي :  
- الأيام التي تقاضى خلالها العامل تعويض عن تأمين المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية .  
- فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر .  
- الفترات التي استفاد خلالها العامل من معاش التقاعد المسبق .  
- سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها .

## 5. تطور عدد المتقاعدين في الجزائر

شهد نظام التقاعد تطورا مطردا وملحوظا بالنسبة لعدد المنتسبين، حيث تم إحصاء أكثر من 2.3 مليون مستفيدا في سنة 2012 مقابل أقل من 1.3 مليون مستفيدا في سنة 2000. وهذا ما يكسه الجدول التالي:

الجدول رقم (1): تطور حجم المستفيدين من خدمات الصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة 2000-2012

السنوات	معاش التقاعد المباشر	معاش التقاعد المنقول	منح التقاعد المباشر	منح التقاعد المنقول	المعاش الممنوح للأجانب	التكميلي	منح متنوعة	الإجمالي
2000	656 431	515 774	48 603	25 928	6 402	737	67	1 253 942
2001	702 078	549 634	54 130	28 206	6 402	649	62	1 341 161
2002	742 227	583 931	58 596	30 752	6 482	604	53	1 422 645
2003	783 659	624 121	64 182	33 768	6 365	531	55	1 512 681
2004	822 200	666 076	72 688	37 603	6 412	487	61	1 605 527
2005	869 728	692 905	77 723	40 731	6 491	433	44	1 688 055
2006	911 487	726 838	82 162	44 365	6 310	398	36	1 771 596
2007	951 890	763 159	88 723	48 392	6 340	364	34	1 858 902
2008	994 694	797 379	96 789	52 396	6 504	347	29	1 948 138
2009	1 035 702	875 448	102 151	55 301	6 202	606	34	2 075 444
2010	1 098 185	897 352	109 369	57 807	6 576	575	28	2 169 892
2011	1 150 585	853 732	117 770	60 768	6 553	268	26	2 189 702
2012	1 242 526	877 789	127 911	64 312	6 733	235	25	2 319 531

Source : www.cnr.com.dz

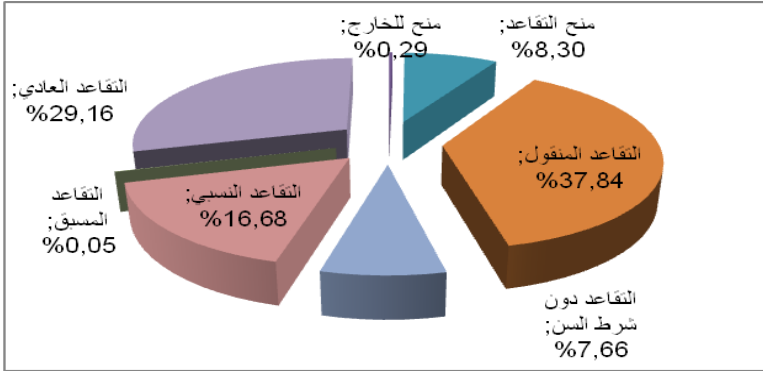
من خلال تحليل أرقام المستفيدين من معاشات ومنح التقاعد الموضحة في الجدول أعلاه، يتضح لنا أن الوضعية الإجمالية لم تتوقف عن الارتفاع منذ سنة 2000 كنتيجة طبيعية للارتفاع الذي شهدته أنواع التقاعد (كما تم تصنيفها في السابق)، حيث ارتفع إجمالي المتقاعدين من 1.25 مليون متقاعد سنة 2000 ليتجاوز عتبة 2.3 مليون متقاعد سنة 2012 أي في حدود الضعف. وبالتركيز على هذه الأخيرة كما هو موضح أسفله.

الجدول رقم (02): عدد المستفيدين من معاشات ومنح التقاعد في 2012/12/31.

النسبة %	عدد المستفيدين	النوع
29.16	676 532	التقاعد العادي
0.05	1 141	التقاعد المسبق
16.68	387 030	التقاعد النسبي
7.66	177 823	التقاعد دون شرط السن
37.84	877 789	المعاش المنقول
8.3	192 483	منح التقاعد (مباشر ومنقول)
0.29	6 733	المنح المقدمة للخارج
100	2 319 531	المجموع

Source : www.cnr.com.dz

الشكل رقم (01): عدد المستفيدين من معاشات ومنح التقاعد في 2012/12/31.



**المصدر :** من إعداد الباحثين بناء على معطيات الجدول رقم(02).

نسجل ارتفاع نسبة أصحاب المعاشات المنقولة) يستفيد منه ذوي الحقوق الذين هم تحت كفالة المؤمن له اجتماعيا بعد وفاته) ب 37.84%، و يرجع السبب في ذلك إلى تعدد المستفيدين من هذا النوع من التقاعد كما يحدده القانون على النحو التالي: أ - معاشا إلى الزوج الباقي على قيد الحياة. ب - معاشا لليتامى. ج - معاشات للأصول. كما يمكن أن نسجل أيضا انه من بين كل أربعة (4) متقاعدين نجد هناك متقاعدا واحدا يستفيد من نظام التقاعد خارج السن المحدد قانونيا لذلك (وهم المستفيدون من التقاعد المسبق و النسبي و دون شرط السن) حيث يشكلون ما نسبته 24.39% من إجمالي عدد المنتسبين إلى CNR وهو ما من شأنه أن يخلق ضغطا إضافية على التوازنات المالية للصندوق.

## 6. نظام التقاعد وإصلاحاته

النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزأ من التأمين الاجتماعي. دخل حيز التنفيذ بداية من الفاتح جانفي 1984، ويعتبر كنظام تأميني تساهمي، يميز التضامن بين العمال الناشطين و المتقاعدين، و بالتالي يشتغل على أساس التوزيع بحسب راتب التقاعد وفقا لثلاثة معايير:

- الأجرة المرجعية " الأجرة التي اقتطعت منها الاشتراكات"
- نسبة استيفاء سنوات التأمين 2.5 بالمائة.
- مدة التأمين

يستفيد المؤمن اجتماعيا من معاش ثابت مساو إلى 2.5% من الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة عمل، كما يعتبر الأجر المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة أو السنوات الخمس التي عرفت أكبر ارتفاع للأجر الأساس الذي يحسب عليه معاش التقاعد، كما تم وضع حد أدنى لأجرة التقاعد على أساس الأجر القاعدي الوطني المضمون ( حاليا حدد بنسبة 75 % من الأجر القاعدي الوطني المضمون)، ولا يمكن إن يتعدى 15 مرة ضعف الأجر القاعدي الوطني المضمون SMNG، او 80% من الأجر الخاضع للاشتراك. وهذه القاعدة المتعلقة بالحد الأدنى لمعاشات التقاعد لا تنطبق على حالة التقاعد النسبي



أو التقاعد دون شرط السن (32 سنة من العمل)، أما بالنسبة للمجاهدين فإن الحد الأدنى لمعاشاتهم فيعادل 2.5 مرة SMNG. وفي حالة عدم بلوغ معاش التقاعد لما قيمته 75 % من SMNG تتحمل الدولة الفارق.

أما بالنسبة لمنح التقاعد فإنها تكون متناسبة مع عدد سنوات العمل كما هو الحال بالنسبة للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن. كما انه يتم كل سنة وابتداء من الأول من ماي تتمين معاشات التقاعد والتي سمحت بارتفاع مستلم لها.

ابتداء من سنة 2008 أقر الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي لفائدة المتقاعدين الذين يقل مبلغ معاشهم عن 20 000 د.ج ، إلى جانب الإجراء الأخير في سنة 2010 القاضي بتخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي المطبق على المعاشات التي يتراوح مبلغها بين 20 000 د.ج و 40 000 د.ج. كما يستفيد المتقاعدون الذين يقل معاشهم عن 11000 دج من الزيادة الاستثنائية بنسبة 5 % للمعاشات ومنح التقاعد، كما تم إنشاء في سنة 2006 التعويض التكميلي للمعاشات الصغرى (ICPRI) و منح التقاعد (ICAR) . علاوة على رفع منحة المرأة الماكثة باليت إلى 1750 دج في سنة 2011 ولكل المتقاعدين.

إلا انه ورغم كل هذه التدابير و الإجراءات الهادفة إلى تامين معاشات المتقاعدين فانه تسجيل حوالي 60% منهم كانت دخولهم اقل من SMNG ، مما يدل على تدني القدرة الشرائية لهم ، ولعل أهم الأسباب الكامنة وراء ذلك تتمثل في التطور البطيء في المعاشات بسبب طول فترة الإصلاحات الاقتصادية و الوضعية الأمنية للبلاد ، إضافة إلى ارتفاع عدد المتقاعدين ضمن فئتي التقاعد المسبق و التقاعد دون شرط السن.

وفي إطار الجهد التي بذلت لتدارك هذه الوضعية الصعبة للمتقاعدين ، تم اتخاذ مجموعة من التدابير و الإجراءات سنة 2012 تقضي رفع كل معاشات و منح التقاعد بنسب تتراوح ما بين 15 و 40%.

#### 7. مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر و إشكالية التوازن المالي لصندوق التقاعد:

أ- مصادر التمويل : يمكن تقسيم مصادر تمويل نظام التقاعد إلى مصدرين أساسيين هما:  
 - الاشتراكات: تعد الاشتراكات التي يدفعها العمال خلال فترة عملهم وكذا مساهمة أرباب العمل من الموارد الرئيسية التي يعتمد عليها الصندوق في دفع معاشات ومنح التقاعد، وتحسب معدلات الاشتراك وفقا للأجر الخاضع للاقتطاع القانوني كما يلي:

#### الحدول رقم (03): توزيع الاشتراكات بالنسبة للصندوق الوطني للتقاعد

الفروع	أرباب العمل	العمال	حصة الخدمات الاجتماعية	المجموع
التقاعد	10%	6.75%	0.5%	17.25%
التقاعد المبكر	0.25%	0.25%	-	0.5%

Source ; [http://conselho.saude.gov.br/cm/docs/presentation\\_segurite\\_sociale\\_algerie.pdf](http://conselho.saude.gov.br/cm/docs/presentation_segurite_sociale_algerie.pdf), P05.

يلاحظ من الجدول أن إجمالي ما يتم الاشتراك به لتغطية معاش العامل يعادل ما قيمته 17.25% من الأجر الخاضع للاقتطاع بالنسبة للتقاعد العادي و تنقسم هذه النسبة بين العمال أنفسهم (6.75%)، وأرباب العمل (10%)، والخدمات الاجتماعية (0.5%)

- **تدخل ميزانية الدولة:** تتدخل ميزانية الدولة من خلال النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة. وفي سنة 2006 ، ومن خلال أمر مرسوم رئاسي، تم إنشاء الصندوق الوطني لأموال التقاعد، والذي يمول أساسا عن طريق توجيه 2 % من الجباية البترولية، ويمثل هذا إصلاحا عميقا موجه للمساهمة في تأمين نظام التقاعد للأجيال المستقبلية.

بالإضافة إلى الاقتطاعات والمساعدات الحكومية، توجد هناك بعض مصادر التمويل لنظام الضمان الاجتماعي، نذكر منها: عوائد صناديق الاستثمار، الزيادة والقيم المالية لمخالفات التأخرات وبعض العقوبات الأخرى.

**8. التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد:** تسعى مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد من خلال أنشطتها وخدماتها إلى زيادة مواردها على حساب نفقاتها مع السعي إلى تحقيق استدامة طويلة الأجل لهذا الوضع، حتى ينعكس ذلك على جودة خدماتها وتوازنها المالي.

أ/ تحليل موارد الصندوق خلال الفترة (2002-2009):

بين الجدول التالي تطور موارد الصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة 2002-2009:

الجدول رقم (04): تطور حجم موارد الصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة (2002-2009). الوحدة

مليون دج

السنوات	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
اشتراقات التقاعد	86.4	97.84	111.4	119.9	134.7	179.6	211.1	245.74
اشتراقات التقاعد المسبق	7.89	9.13	10.33	11.24	13.5	5.2	6.12	7.12
	0.18	0.05	0.007	-	-	0.039	0.041	0.022
تكملة الفرق	38.4	38.36	53.5	47.57	39.38	40.054	49.59	50.58
دخل صناديق التوظيف	2.9	2.02	1.72	1	1	1	0.8	0.82
اخرى	4.26	4.18	5.83	3.88	10.89	22.02	14.43	18.71
المجموع	140	151.6	182.8	183.5	199.47	248.4	282.1	322.99

المصدر: تقارير داخلية في الصندوق

تمثل الاشتراكات في سنة 2006 ما نسبته 74% من موارد الصندوق الإجمالية، مقابل 71% سنة 2005 و 67% سنة 2004 ، و التي تمثل التسبيقات المدفوعة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS، وهذا ما يعطي فكرة عن الأهمية الكبيرة التي تحتلها الاشتراكات ضمن موارد الصندوق.

ب/ تحليل تركيبة نفقات الصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة (2002-2009):

تمثل نفقات الصندوق في تغطية مختلف أنواع معاشات التقاعد السالفة الذكر إضافة إلى عدد من المنح المتنوعة مثلما يظهره الجدول التالي:

الجدول رقم (05): تطور تركيبة نفقات الصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة (2002-2009). الوحدة مليون دج

السنوات	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
معاش التقاعد المباشر	92737	100586	117552	128301	138189	161271	178406	198208
معاش التقاعد المنقول	25083	27374	33823	37097	41640	52390	57282	63961
منح التقاعد	2030	2281	2667	3074	3366	4478	5158	6612
التقاعد التكميلي	30	30	29	28	27	27	26	26
منح متنوعة	2	2	3	2	9	1	1	1
الاجمالي*	119982	130255	154074	168502	184231	218167	240873	268807

المصدر: تقارير داخلية في الصندوق

ج- التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة (2002-2009): يظهر الجدول التالي مدى تحقيق الصندوق لهذا التوازن.

الجدول رقم (06): تطور حجم موارد ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد الجزائري خلال الفترة (2002-2010)، الوحدة (مليون دج).

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
الموارد	135140	141300	148710	183460	190110	204150	244910	284400	317550	360471
النفقات	127920	143070	145440	172300	186930	212870	250720	278260	298750	350067
الرصيد	7220	-1770	2270	11160	3180	-8720	-5710	6140	18800	10405

Source : ONS (L'algérie en quelques chiffres ;n42 édition 2012)

ما يمكن تسجيله من خلال ملاحظة أرقام الجدول هو الزيادة المتتالية و المستمرة لموارد ونفقات الصندوق، حيث يتبين تضاعف الموارد في الفترة محل الدراسة، اذ انتقلت من مقدار 135140 مليون دج سنة 2001 الى 360471 مليون دج سنة 2010 ، وما يفسر هذا الارتفاع في موارد الصندوق هو الزيادة في كتلة الأجور للعمال الجزائريين من جهة ، والزيادة في عدد المنتسبين إلى صناديق الضمان الاجتماعي من جهة أخرى نتيجة الإجراءات التي اتخذتها السلطات فيما يتعلق بتحسين القدرة المعيشية للعامل الجزائري . أما فيما يتعلق بالارتفاع في النفقات فيعزى الأمر إلى الزيادات السنوية و المتتالية في معاشات ومنح المتقاعدين إضافة إلى الزيادة الكبيرة في عدد المنتسبين إلى هذا الصندوق الذي فاق 02 مليون متقاعد، أما عن الزيادة الكبيرة و الملفتة للإنتباه في نفقات الصندوق سنة 2010 فتعزى إلى الاشاعة التي مفادها إنتهاء تطبيق نظام التقاعد المسبق مع نهاية 2009.

أما فيما يخص الرصيد الصافي فيلاحظ انه مر بعدة تطورات حيث شهد ارتفاعا لسنوات 2003 و 2004 و 2005، ثم عرف انخفاضا امتد لثلاث سنوات متتالية، مع تسجيل رصيد سالب لسنتي 2006 و 2007 وهو ما يمكن تفسيره بالتدابير المتخذة من طرف السلطات على غرار إقرار التعويض التكميلي للمعاشات الصغرى (ICPRI) و منح التقاعد (ICAR)، ليعرف هذا الرصيد فيما بعد نوعا من التحسن لا سيما بعد إقرار في باب الإصلاحات الخاصة بالنظام الوطني للتقاعد، إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد الذي بمول باقتطاع

نسبة 2 % من منتج الجباية النفطية السنوية، والذي أنشئ خصيصا لتأمين النظام الوطني للتقاعد من التقلبات الاقتصادية ولضمان استمراره لفائدة الأجيال القادمة.

### خامسا :آليات تحقيق و إستدامة توازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد

على الضوء الدراسة التحليلية يمكن تقديم بعض الاقتراحات من شأنها أن تحقق التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد واستدامته كالآتي :

1- وضع وتنفيذ سياسات وبرامج من شأنها مكافحة البطالة وزيادة معدلات توظيف الداخلين الجدد إلى سوق العمل مما يساهم في زيادة حصيلة الاشتراكات .

2- ضرورة استثمار أموال التأمينات الاجتماعية وهذا من خلال رسم سياسة استثمارية فعالة لأموال التأمينات الاجتماعية بالشكل الذي يحقق أقصى منفعة اقتصادية واجتماعية تحقق ما يلي :

- مواجهة العجز في أموال التأمينات الاجتماعية الناتج عن زيادة المزايا نتيجة زيادة
- المنفعين من ناحية، وزيادة المعاشات لمواجهة التضخم من ناحية أخرى.
- مواجهة الزيادة في النفقات الناتجة عن المعاش المبكر، وتراجع الإيرادات الناتجة عن نفس السبب في المدى البعيد.

- مواجهة الآثار السلبية للخلل في سوق العمل وارتفاع معدلات البطالة وعدم إحلال داخلين جدد محل الخارجين الأمر الذي يحقق التوازن في أموال النظام.

3- التقليل من حدة الاقتصاد غير الرسمي و إدماجه في الدائرة الرسمية.

### خلاصة:

2- أن الصندوق الوطني للتقاعد يعاني بشكل كبير من محدودية مصادر التمويل، ويعتمد بالأساس على اقتطاعات و اشتراكات المؤمنین إضافة إلى المساهمات التي تقدمها الدولة في شكل اقتطاع من الجباية البترولية ، وتفاديا لأي أزمات قد تلحق بالصندوق، وحب على المسؤولين القائمين على هذه الهيئة البحث عن آليات تضمن استدامة تمويله من خلال وضع وتنفيذ سياسات وبرامج من شأنها مكافحة البطالة وزيادة معدلات توظيف الداخلين الجدد إلى سوق العمل مما يساهم في زيادة حصيلة الاشتراكات .

إضافة الى ضرورة البحث عن المصادر بديلة تجعله في منأى عن الصدمات المالية التي قد تلحق به كإقامة صناديق الاستثمار المشتركة لتوظيف أمواله ، كما يجب على الدولة فتح المجال أمام الصندوق للقيام و المشاركة في بعض المشاريع ذات المخاطرة المحدودة و العائد المقبول.، وذلك كضمان لاستدامة التوازنات المالية للصندوق.

### الهوامش:

1. درار عياش، ، اثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص التحليل الاقتصادي ، مقدمة لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2005/2004، غير منشورة ص73.

2. بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي لصندوق التأمينات الاجتماعية بالجزائر، الإطار التنظيمي ومعيقاته، مجلة دفاتر السياسة القانون، العدد السابع 2012.
  3. سوداني نادية. كحلي فتيحة، الضمان الاجتماعي في الجزائر في ظل التحول إلى عصنة منظومته، واهم الآليات المستحدثة بطاقة الشفاء نموذجاً. الملتقى الدولي السادس حول: اتجاهات عصنة نظم الحماية الاجتماعية في العالم، جامعة خميس مليانة يومي: 16/ 17 جوان 2013.ص:15
  4. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء : [www.cnas.dz/date](http://www.cnas.dz/date) de : consultaion:
  5. درار عياش، مرجع سبق ذكره، ص73.
  6. بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي لصندوق التأمينات الاجتماعية بالجزائر، الإطار التنظيمي ومعيقاته، مجلة دفاتر السياسة القانون، العدد السابع 2012، ص 136-137.
  7. سوداني نادية. كحلي فتيحة، الضمان الاجتماعي في الجزائر في ظل التحول إلى عصنة منظومته، واهم الآليات المستحدثة بطاقة الشفاء نموذجاً. الملتقى الدولي السادس حول: اتجاهات عصنة نظم الحماية الاجتماعية في العالم، جامعة خميس مليانة يومي: 16/ 17 جوان 2013.ص:15
  8. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء : [www.cnas.dz/date](http://www.cnas.dz/date) de : consultaion:
  9. مزويد إبراهيم، الخدمات الإلكترونية للتأمينات الاجتماعية وأهميتها في زيادة كفاءة وفعالية مؤسسات الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السادس حول: اتجاهات عصنة نظم الحماية الاجتماعية في العالم، جامعة خميس مليانة يومي: 16/ 17 جوان 2013. ص:16
  10. سوداني نادية. كحلي فتيحة مرجع السابق، ص:13.
  11. خلوف زهرة، خلوف عقيلة، عصنة نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر، الملتقى الدولي السادس حول: اتجاهات عصنة نظم الحماية الاجتماعية في العالم، جامعة خميس مليانة يومي: 16/ 17 جوان 2013.ص:12
  12. خلوف زهرة، خلوف عقيلة، المرجع السابق، ص:16.
  13. خلوف زهرة، خلوف عقيلة، المرجع السابق، ص:16.
  14. خلوف زهرة، خلوف عقيلة، المرجع السابق، ص:16.
  15. خلوف زهرة، خلوف عقيلة، المرجع السابق، ص:16.
- قائمة المراجع :
1. درار عياش، اثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص التحليل الاقتصادي ، مقدمة لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2004/2005، غير منشورة

2. بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي لصندوق التأمينات الاجتماعية بالجزائر، الإطار التنظيمي ومعيقاته، مجلة دفاتر السياسة القانون، العدد السابع 2012.
3. سوداني نادية. كحلي فتيحة، الضمان الاجتماعي في الجزائر في ظل التحول إلى عصنة منظومته، واهم الآليات المستحدثة بطاقة الشفاء نموذجاً. الملتقى الدولي السادس حول: اتجاهات عصنة نظم الحماية الاجتماعية في العالم، جامعة خميس مليانة يومي: 16/ 17 جوان 2013.
4. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء : [www.cnas.dz/date de : consultaion:](http://www.cnas.dz/date_de_consultaion)
5. بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي لصندوق التأمينات الاجتماعية بالجزائر، الإطار التنظيمي ومعيقاته، مجلة دفاتر السياسة القانون، العدد السابع 2012.
6. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء : [www.cnas.dz/date de : consultaion:](http://www.cnas.dz/date_de_consultaion)
7. مزبود إبراهيم، الخدمات الإلكترونية للتأمينات الاجتماعية وأهميتها في زيادة كفاءة وفعالية مؤسسات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص: 16
8. خلوف زهرة، خلوف عقيلة، عصنة نظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر، الملتقى الدولي السادس حول: اتجاهات عصنة نظم الحماية الاجتماعية في العالم، جامعة خميس مليانة يومي: 16/ 17 جوان 2013. ص: 12.