



جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة



كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

مبدأ التضامن في صناديق التقاعد

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: ضمان اجتماعي

بإشراف: مصطفى سعيدي

إعداد الطالبتين: غداوية ليلي

راشدي نجاة

خميس مليانة

Khemis Miliana

لجنة المناقشة:

1) الأستاذ: بونوة عبد القادر.....رئيسا.

2) الأستاذ: مصطفى سعيدي.....مشرفا و مقورا.

3) الأستاذ: ملاك محمد.....مقورا.

تاريخ المناقشة:.....

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر وعرّفان

أشكر الله عز وجل على ما مررت به وعلى ما وصلت إليه كما أشكر الوالدين الكريمن
وأقدم بشكري وعرّفاني إلى الأستاذ المشرف: **مصطفى سعدي** على التوجيهات والنصائح
التي قدمها لنا طيلة مدة إنجازنا لهذا العمل.

كما أشكر جميع الأساتذة الذين أناروا دربنا بنور العلم من الطور الابتدائي ثم الإكمالي فالثانوي
إلى الطور الجامعي بجامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة.

وأشكر جميع عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وخاصة السيد: **محمد
مداني** الذي ساعدنا على تحصيل وجمع المعلومات.

إهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

إلى شعاع النور الذي أضاء لي طريقي والقلب الدافئ الذي غمرني بالحب والحنان ،

إلى من علمتني الحياة بنصائحها إلى من اقتنيت من ضلوعها السعادة إلى أجمل كلمة لفظتها

شفتاي "أمي الغالية" أطال الله في عمرها.

إلى سندي ودعمي في مشواري الذي علمني حب الخير والاعتماد على النفس.الذي جعلني أعرف

معنى التحدي والنجاح الذي آمل دوما أن يراني في الطليعة إليك "أبي رحمه الله".

إلى إخوتي وأخواتي وإلى أبنائهم

إلى جميع الأهل والأقارب وبالأخص زوج أختي السيد " طاهر لقواس عبد القادر"

وإلى كل صديقاتي

وأخص بالذكر نجاة، رميسة، إيمان، حنان، منال، زوجا، رحمة، نهاد.

وفي الأخير وليس آخر إلى كل من أحبني ومد لي يد العون وساعدني ولو بكلمة

وإلى كل من إفتكره قلبي ولم يلفظه لساني.

ليلي

إهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

إلى شعاع النور الذي أضاء لي طريقي والقلب الدافئ الذي غمرني بالحب والحنان ،

إلى من علمتني الحياة بنصائحها إلى من اقتنيت من ضلوعها السعادة إلى أجمل كلمة لفظتها

شفتاي "أمي الغالية" أطال الله في عمرها.

إلى سندي ودعمي في مشواري الذي علمني حب الخير والاعتماد على النفس. الذي جعلني أعرف

معنى التحدي والنجاح الذي آمل دوما أن يراني في الطليعة إليك "أبي رحمه الله".

إلى أخي عبد القادر، وإخوتي

وإلى جميع الأهل والأقارب وإلى كل من يحمل لقب راشدي

إلى كل صديقاتي خاصة ليلي زميلتي في المذكرة، فتحية، حبيبة، حميدة، سعيدة، نعيمة

وفي الأخير وليس آخرًا إلى كل من أحبني ومد لي يد العون وساعدني ولو بكلمة

وإلى كل من إفتكره قلبي ولم يلفظه لساني.

نجاة

مفصلة

من المشاكل التي تواجه الفرد في حياته أنه يتعرض إلى الكثير من الأخطار وتصادفه مجموعة من الظروف القاسية، قد تفقده القدرة على العمل كلياً أو جزئياً والتي قد لا يقدر على مواجهتهما بإمكانياته الخاصة لذلك وجب البحث عن وسائل تقيه من هذه المخاطر فلجأ إلى التأمينات الاجتماعية، أو ما يصطلح عليه بالضمان الاجتماعي الذي يركز على مبدأ التضامن الاجتماعي، حيث ينظم ذلك مجموعة من القوانين والتشريعات تعمل كلها في إتحاد واحد هو ترسيخ هذا المبدأ وحماية الفرد وأسرته ودخله من الأخطار الاجتماعية المحتملة الوقوع، والتي لها علاقة بالطبيعة الفيزيولوجية للإنسان كالعجز الذي يعبر عن عدم القدرة على العمل والذي قد يقع فجأة ويتحقق تدريجياً خلال فترة من الزمن والتي غالباً ما تصادف الأعمار المتقدمة من السن، أو التي لها علاقة بالوفاة التي تعد النهاية الحتمية والمؤكدة لنهاية الحياة العملية لأي عامل.

كما يعتبر نظام التقاعد جزء من نظام الضمان الاجتماعي وحقا من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفرد، والتي تختلف من بلد إلى بلد ومن صك من صكوك حقوق الإنسان إلى صك آخر، حيث تحرص الدول على كفالة هذا الحق لمواطنيها وتسعى إلى مد مظلتها لجميع شرائح المجتمع. فقد واجهت العديد من الدول في العقود الأخيرة، وبدرجات متفاوتة، صعوبات في تمويل أنظمتها، مما استلزم ضرورة إدخال إصلاحات على هذه الأنظمة للحفاظ على ديمومتها والوفاء بالتزاماتها تجاه المشتركين ومسايرة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية دائمة التحول.

لم يتوقف النظام الوطني للتقاعد عن التطور ومسايرة الأحداث، حيث عرف عدة تعديلات في منتصف التسعينات بسبب الأزمة الاقتصادية التي عرفتها البلاد وتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

" كيف يتم تجسيد فكرة التضامن في صناديق الضمان الاجتماعي؟ "

تبعاً للإشكالية تتدرج الأسئلة الفرعية التالية:

- ماذا نقصد بالتضامن وما هي أشكاله؟
 - ما معنى الحماية الاجتماعية و ما هي أهدافها و آلياتها؟
 - فيما يتمثل الضمان الاجتماعي في الجزائر و كيف يتم تمويلها؟
 - ما هي الأنظمة التي استخدمتها الجزائر لتوحيد نظام التمويل؟
 - ما المقصود بالنظام الوطني للتقاعد؟ وكيف تم تكريسه في المنظومة القانونية في الجزائر؟
- و على ضوء هذه الأسئلة الفرعية تتبلور الفرضيات التالية:
- يقوم نظام التضامن بين صناديق الضمان الاجتماعي على أساس الاشتراكات التي يدفعها المؤمن.
 - يعتمد نظام الضمان الاجتماعي على مبدأ التضامن ما بين الأجيال و ذلك تحت مجموعة من التشريعات و القوانين و الاصلاحات.
 - تحقيق التوازن المالي شرط أساسي لاستمرار و ديمومة صناديق التقاعد.

منهجية الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المهج التحليلي و الوصفي .

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب موضوعية ذاتية.

الأسباب الموضوعية:

- الدور الأساسي الذي يلعبه الضمان الاجتماعي لتجسيد مبدأ التضامن و الحماية الاجتماعية التي يوفرها في العالم و الجزائر بالأخص.
- كيفية تمويل صناديق الضمان الاجتماعي المكلفة بتقديم الأدياءات تحت إطار التضامن بين الأجيال.

الأسباب الذاتية:

- علاقة هذا الموضوع بمجال التخصص الذي ندرسه: الضمان الاجتماعي.

أهمية الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- إلقاء مزيد من الضوء على موضوع (مبدأ التضامن في صناديق التقاعد) والذي يهتم كلا من أرباب العمل والتكتلات النقابية وكذا العمال، مع التطرق إلى مكوناته و مراحل تطوره و كيف يتم هذا التضامن بين صناديق الضمان الاجتماعي.
- التطرق إلى أهم العوامل المساعدة على مبدأ التضامن بين صناديق الضمان الاجتماعي و الذي يظهر من خلال الإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية و المؤسساتية و رفع سن التقاعد و غيرها التي قامت بها الجزائر بعد الاستقلال من أجل الحفاظ على التوازن المالي لهذا النظام وديمومته.

أهداف الدراسة:

- إمكانية إفادة مؤسسات الدولة وأصحاب القرار المعنيين بنظام التقاعد بنتائج البحث المقبلين على التقاعد.

- الاستفادة من النظام الجديد المعمول به حالياً من خلال رفع سن التقاعد إلى 60 سنة من أجل توفير الدخل الوطني للدولة.

أدوات الدراسة:

- استعمال المسح المكتبي.

- مواقع الانترنت.

- بالإضافة إلى مقابلات مع مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية و صندوق التقاعد بهدف جمع المعلومات.

الخطة المتبعة:

لمعالجة الإشكالية و إثرائها قمنا بتقسيم الخطة إلى مبحث تمهيدي و فصلين و كل فصل يحتوي على مبحثين، وكل مبحث يحتوي على مطلبين، و كل مطلب يحتوي على فروع و هي كالتالي:

مبحث تمهيدي: مبدأ التضامن في صناديق التقاعد.

الفصل الأول: ارتباط مبدأ التضامن بنظام الحماية الاجتماعية.

الفصل الثاني: تطبيق مبدأ التضامن على صناديق التقاعد.

السلامة
الذميمة

المطلب الأول: مفهوم التضامن.

يستمد التضامن قواعده من التعاليم الدينية والمواثيق والقوانين الوطنية، ومن الشعور الداخلي في كل إنسان سوي سليم يؤمن بأن الإنسان مخلوق ضعيف يحتاج في مرحلة ما إلى مساعدة الآخر، وهي قيمة إنسان لتضمن استقرار المجتمعات.

الفرع الأول: تعريف التضامن.

أولاً: التعريف الاصطلاحي.

إن التضامن يعني التكاتف و التعاون سواء بين الأفراد أو الجماعات، أو حتى بين الدول، و ذلك من أجل العمل على تحقيق أهداف، رغبات و آمال مشتركة تعود بالنفع و الايجابية و الفائدة على جميع المتضامنين⁽¹⁾.

ومن منطلق التضامن تبلورت فكرة الحماية الاجتماعية التي هي مجموعة الآليات والمؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل والتي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساساً في الأمراض والبطالة والمخاطر التي قد تنجم أثناء العمل والفقر والتكفل بالمتقاعدين ودوي الاحتياجات الخاصة. إن الحماية الاجتماعية يمكن تلخيصها في الدور الذي تقوم به صناديق الحماية الاجتماعية عبر الدول⁽²⁾.

وفي تعريف آخر، التضامن الاجتماعي مظهر من مظاهر التعاون الاجتماعي بين البشر وفيه تحقيق لبعض صور التكافل الاجتماعي وتعزيز لقيمة التعاون بين أفراد المجتمع.

(1) - موقع من شبكة الانترنت: <http://www.mawdo3.com>

(2) - موقع من شبكة الأنترنت: <http://www.elkhadra.com/forum/showthread.php?t=40997>

يعرف التضامن الاجتماعي أيضا على أنه سلوك إنساني نبيل، وسمة وفضيلة التآزر بين الأفراد والمجتمعات سواء ماديا أو معنويا عند الشدائد والكوارث ويكون عفويا، أو منظما في إطار جمعيات ومنظمات إنسانية.

كما أن التضامن الاجتماعي هو مسؤولية تقع على عاتق الأفراد والجماعات كل حسب قدرته وحسب موقعه ودوره، ضمن رابطة معينة تجمعهم و تدمجهم مع بعضهم البعض من أجل تحقيق أهداف وغايات محددة تعود بالنفع على جميع المتضامنين.

ثانيا: مبدأ التضامن في الشريعة الإسلامية.

على الرغم من اعتبار الكثيرين أن التضامن مرتبطا بالاشتراكية، إلا أن التضامن كمفهوم يعد من المفاهيم الإسلامية العامة، والتي حث عليها الدين الإسلامي بشكل واضح، بحيث تعددت الآيات القرآنية الكريمة، والأحاديث النبوية الشريفة التي دعت إلى التضامن ونذكرها كالتالي:

1- مبدأ التضامن في القرآن الكريم:

إذا نظرنا إلى الإسلام وجدنا التعاون يمتد إلى آفاق واسعة، ويتسع ليشمل الجانب الروحي والاجتماعي والسياسي والاقتصادي، فهو شامل شمول الإسلام، ولا يقتصر على جانب فائدة مادية فقط. بل التعاون يعني العطاء في كافة الاتجاهات وجميع الأحوال، وهو تقاسم خدمة عامة واشتراك الجميع للوصول إلى الهدف النبيل وأنبيل الأهداف، ما كان فيها حفظ للدين، النفس، العرض، المال والعقل مما يحقق الأمن، الإيمان والتعاون، قوله تعالى: "و خلق الإنسان ضعيفا"⁽¹⁾، و هو أيضا الإحجام عن فعل الشرور، والأعمال السلبية، ومقاومتها خاصة العدوان الذي يسقط الكرامة الإنسانية المكفولة بحق الله علينا، لقوله تعالى:

(1)- سورة النساء، الآية 28.

"ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً" (1).

وفي بيان المفهوم الحقيقي للتعاون، قوله تعالى: "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان" (2).

من هنا وجب على المسلم أن يوازن بين حاجاته الضرورية وبين ما يدعو إليه حسه الإيماني، قال الله تعالى: "وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن الله إليك ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين" (القصص 77) (3).

2- مبدأ التضامن في السنة النبوية الشريفة:

من الحقائق الثابتة أن الإنسان مدني بطبعه، يعيش داخل جماعة ومجتمع وأمة، ويصعب عليه أن يعيش منفرداً عن الناس، كما يصعب عليه أن يستقل بنفسه، في تحصيل مطالب الحياة، فهو بحاجة إلى المساعدة لأن القصور في طبعه، والعجز من شأنه (وخلق الإنسان ضعيفاً). ولسد هذا القصور شرع الإسلام مبدأ التعاون والتكافل والمشاركة، لاسيما في حل المشكلات والأزمات الكبيرة.

عن النعمان بن بشير رضي الله عنهما، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى" (رواه البخاري) (4).

(1)- سورة الإسراء، الآية 70.

(2)- سورة المائدة، الآية 02.

(3)- سورة القصص، الآية 77.

(4)- محمد بن إسماعيل البخاري، كتاب الأدب، باب رحمة الناس و البهائم، (8-10)، برقم 6011.

و عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه و سلم: "من نفس عن مؤمن كربة من كرب الدنيا نفس الله عنه كربة من كرب يوم القيامة، ومن يسر على معسر يسر الله عليه في الدنيا والآخرة" (رواه مسلم)، هذا هو التعاون الحقيقي الذي يبني المجتمع، يحمي الأمة، ويقوم الشهادة، وأما من اعتقد بأنه يستطيع أن يستقل بنفسه، ولا يشارك الآخرين في تحقيق مصالح البلاد والعباد فهو مغرور يصادم منطق الحياة وطبيعة البشر. إن الإسلام دين الواقعية⁽¹⁾، فهو لا يصادم الفطرة أبدا.. ولذلك فهو عندما يدعونا إلى التعاون البناء في إطار الجماعة أو المجتمع لا يمنع الإنسان من النظر في حاجاته المادية، بل يدعوه إلى تخليصها بشرط ألا يكون ذلك على حساب الجانب الروحي أو الإيمانى.

ويدعونا إلى تقديم النفع بصرف النظر عن المنتفع، عن أنس بن مالك - رضي الله عنه - قال: قال رسول الله صلى الله عليه و سلم: "ما من مسلم يغرس غرسا إلا كان ما أكل منه له صدقة، وما سرق منه صدقة، ولا يرزؤه . ينقصه . أحد إلا كان له صدقة"⁽²⁾.

الفرع الثاني: أشكال التضامن.

لطالما احتل التضامن الاجتماعى مكانة لا يستهان بها في المجتمعات المحلية، فكانت له أشكال مختلفة تجسد من خلال ممارسات وطقوس خاصة بكل جماعة اجتماعية، وبفعل النمو الحضري من جهة والتصنيع الذي عرفته كل المجتمعات من جهة أخرى، فقد قضى على البنى التقليدية لاسيما في المجتمعات العربية. و بذلك كل الطقوس و العادات و الممارسات التي تصاحب أشكال التضامن الاجتماعى و التي كانت تمنح للجماعة الاجتماعية لحمة و تماسكا تكاد تختفي بشكل تام⁽³⁾.

⁽¹⁾ موقع من شبكة الانترنت: <http://egysamlove.yoo7.com/t1712-topic>

⁽²⁾ محمد بن إسماعيل البخاري، شرح و تفسير، كتاب المزارعة باب فضل الزرع و الغرس، رقم الحديث 2195.

⁽³⁾ - موقع من شبكة الانترنت: <http://www.alchourouk.com>

ومن خلال هذا يأخذ التضامن شكلين أساسيين هما⁽¹⁾:

أولاً: التضامن المادي.

التضامن المادي هو تقديم مختلف مساعدات مادية ملموسة للأشخاص كالأموال، التبرع بالدم، تقديم أدوات و مواد غذائية و مدرسية، المساهمة في الجمعيات الخيرية بمختلف المجالات، و مساعدة المشردين سواء الطعام أو الألبسة أو غيرها.

ثانياً: التضامن المعنوي.

التضامن المعنوي هو تقديم مختلف المساعدات الغير ملموسة و الغير محسوسة، أي فعل أشياء خلقية فطرية من القلب بفعل المحبة و الشفقة على الغير، كالتضامن مع الشعوب، المشاركة في أعمال تطوعية مثل المساعدة في بناء مسجد، زيارة المرضى والتخفيف عنهم و مواساة المتضررين، الدفاع عن المظلوم و الوقوف إلى جانبه، و مساعدة المعوقين و التأهين عن الطريق.

المطلب الثاني: التأطير القانوني للتضامن.

الفرع الأول: مبدأ التضامن في القانون الدولي.

يعتبر نظام الضمان (التأمين) الاجتماعي في الوقت الحاضر من أهم النظم الاجتماعية الحديثة التي تهدف إلى معالجة الآثار التي تتجم عن الأخطار التي يتعرض لها العامل خلال حياته الوظيفية وهي الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابة العمل والمرض والبطالة وذلك عن طريق إيجاد بديل للأجر في حالة انقطاعه بسبب تحقق أي من هذه الأخطار سواء كان هذا البديل في صورة تعويض أو معاش بحسب الأحوال بما يكفل للعامل ولأسرته من بعده حياة كريمة ومستقرة.

(¹) - موقع من شبكة الانترنت: <https://www.ta3lime.com/showthread.php?t=73645>

ويعتبر الحق في الضمان الاجتماعي من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تنص عليها مجموعة من العهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان وهي لا تقل أهمية عن الحقوق المدنية و السياسية . ويستفيد الأجراء المصرح بهم في صندوق الضمان الاجتماعي من تعويضات عن العجز المؤقت الناتج عن الأمراض والحوادث ، وعن الإحالة عن التقاعد الجزئي المرجعية الدولية للحقوق الاجتماعية (الحق في الضمان الاجتماعي).

تعتبر المواثيق والعهود الدولية لحقوق الإنسان وكذا التوصيات والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية من أهم مرجعيات الحقوق الاجتماعية وتتمثل في مجموعة من العهود والاتفاقيات:

- المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: " لكل شخص بصفته عضوا في المجتمع الحق في الضمانة الاجتماعية(1)"

- المادة 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان : " لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة ، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش الكريم نتيجة لظروف خارج عن إرادته."

- المادة 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية : "تقر الدول الأطراف في العهد الحالي بحق كل فرد في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمين الإجباري(2)".

- المواد 10 . 11 و 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

(1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: إن على المأ بقرار الجمعية العامة 217 ألف (د 3)، المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، صادقت عليه الجزائر بموجب المادة 11 من دستور سنة 1963، ج ر عدد 64، المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

(2) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، إن و التصديق و الانضمام بقرار الجمعية العامة 2200 ألف. (د 21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، ت ب ن في 03 يناير 1976، صادقت عليه الجزائر في 16 ماي 1989، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67-89 المؤرخ في 16 ماي 1989، ج ر عدد 20، المؤرخة في 17 ماي 1989.

والثقافية بالإضافة إلى مجموعة من التوصيات والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

- التوصية 67 لسنة 1944 حول المقاييس العامة التي تهم ضمان أسباب العيش.
- الاتفاقية 102 لسنة 1952 حول المقياس الأدنى للضمان الاجتماعي⁽¹⁾.
- الاتفاقية 118 لسنة 1962 حول المساواة بين عمال البلد والأجانب في مجال الضمان الاجتماعي.

- الاتفاقية 157 لسنة 1982 حول إقرار نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي.
- التوصية 167 لسنة 1983.

الفرع الثاني: مبدأ التضامن في القانون الداخلي.

أولاً: مبدأ التضامن في الدستور.

يعتبر الدستور القانون الأسمى في الدولة الذي يضيف الشرعية على ممارسات السلطة و يكفل الحماية القانونية و رقابة عمل السلطات العمومية، و كقاعدة عامة لا يجوز لأي نص قانوني آخر أن يخالف أحكامه و لهذا الغرض، نصت الفقرة 05 من دستور 16-01 المؤرخ في 06-03-2016⁽²⁾ يتضمن التعديل الدستوري على ما يلي: "لقد تجمع الشعب الجزائري في ظل الحركة الوطنية، تحت لواء جبهة التحرير الوطني، و قدم تضحيات جساما من أجل أن يتكفل بمصيره الجماعي في كنف الحرية و الهوية الثقافية الوطنية المستعادتتين، و يشيد مؤسساته الدستورية الشعبية الأصيلة".

(1)- الاتفاقية رقم 102، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952
 (2)- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06-03-2006، يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016.

و نصت المادة 30⁽¹⁾ من نفس القانون على أنه: "الجزائر متضامنة مع جميع الشعوب التي تكافح من أجل التحرر السياسي و الاقتصادي، و الحق في تقرير المصير، و ضد كل تمييز عنصري.

و أضافت المادة 69⁽²⁾ من نفس القانون أيضا:

- لكل المواطنين الحقّ في العمل.
- يضمن القانون في أثناء العمل الحقّ في الحماية، والأمن، والنّظافة.
- الحقّ في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون كميّات ممارسته.
- يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.
- تشغيل الأطفال دون سن 16 سنة يعاقب عليه القانون.
- تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل.

ثانيا: مبدأ التضامن في التأمين.

في سنة 1995 عرف نظام التأمين نظاما جديدا وذلك بصدور الأمر رقم 07/95 المؤرخ في 25 انفي 1995 المتعلق بالتأمينات⁽³⁾، وقد ألغى هذا الأمر كل الأحكام المخالفة له، حيث ألغى الأمر 127/66 المتعلق بإنشاء أحكام الدولة لعمليات التأمين وكذلك القانون رقم 07/80 المتعلق بالتأمينات.

يهدف هذا التشريع الجديد إلى وضع السوق الوطنية في جو المنافسة من أجل ترقية مستوى الخدمات المقدمة، وكذلك تطوير الفروع التأمينية وتنويع محافظها، ويعتبر إدخال الوسطاء (وكلاء عامين، سماسرة) في نشاط التأمين أحد العوامل المهمة لإصلاح قطاع

(1)- المادة 30 من القانون رقم 16-01، المذكور سابقا.

(2)- التعديل الدستوري المؤرخ في 6 مارس سنة 2016.

(3)- الأمر رقم 95-07 المتعلق بالتأمينات، ج ر عدد 13، المؤرخة في 8 مارس 1995، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 06-04 المؤرخ في 20 فيفري 2006، ج ر عدد 15 المؤرخة في 12 مارس 2006.

التأمين ولتحسين عرض نوعية المنتجات وتسويقها، بغرض ترقية سوق التأمينات وتحسين نوعية الخدمات وتوجيه الادخار وتنمية التراكم فضلا عن ضمان حماية حقيقية للأشخاص والممتلكات، وبالموازاة مع تحديده للوسائل الكفيلة ببلوغ الأهداف المنشودة من خلال ضمان رقابة الدولة على نشاط التأمين ومراجعة نظام التأمينات الإجبارية وإضفاء التوازن بين مصالح المؤمن لهم وشركات التأمين بإنشاء المجلس الوطني للتأمينات لدوره الفعال في تطوير نشاط التأمين⁽¹⁾، و كانت للتأمين صورتان وهما كالتالي:

1/التأمين التجاري :

وهو التأمين الذي يكون أساسه تحقيق الربح، وتقوم به شركات تجارية عن طريق إبرام عقود بينها وبين المؤمن لهم بموجب هذه العقود تتعهد شركات التأمين بدفع مبلغ التعويض للمؤمن لهم عند تحقق الخطر المؤمن منه أو عند حلول أجل العقد مقابل أقساط أو أية دفعات مالية أخرى يقدمها المؤمن لهم. ويحتسب مبلغ القسط بحسب درجة احتمال وقوع الخطر المطلوب التأمين منه بالإضافة إلى عوامل أخرى كقيمة الشيء المؤمن عليه وكذا مبلغ التأمين المطلوب دفعه وكذا تحقيق بعض الربح بعد تغطية كل نفقات ومصاريف شركات التأمين.

2- التأمين الخاص و التأمين الاجتماعي.

التأمين الخاص الذي يؤمن الشخص الاحتياط للمستقبل و يؤمن لنفسه أو لذويه، أما التأمين الاجتماعي هدفه تحسين حالة طبقة اليد العاملة أي تأمين أفرادها ضد ما يتعرضون له، و دفع هذا التأمين لرغبة الدول في مساعدة الصحة الشغلية، لأنهم أكثر تعرض للخطر و الأضرار و لهذا تجعله الدول إجباريا لتحقيق سياسة اجتماعية عادلة.

(1)- عبد الرزاق بن خروف، التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، مطبعة جبرد، الجزائر، 1988. ص33 بالتصرف.

الفصل الأول

رَبِّهِمْ وَأُولَئِكَ الَّذِينَ نَتَّبِعُ لِنُصَلِّسَ لَهُمُ الصَّلَاةَ إِحْتِمَالًا

تمهيد:

تعتبر الحماية الاجتماعية قديمة قدم المجتمع الإنساني، وهي بهذا المعنى تصبح أحد النظم التي نشأت مع المجتمع الإنساني وتطورت بتطوره، وهي وظائف لا غنى عنها لحياة الناس، وإشباع حاجاتهم شأنها في ذلك شأن النظم الاجتماعية الأخرى.

كما تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن نظم الرعاية الاجتماعية تختلف من دولة لأخرى وفقاً لدور الدولة والأسرة والسوق في توفير الخدمات والمساعدات الاجتماعية وضمان الدخل، إلى جانب شمولية الخدمات التي ترتبط مباشرة بحقوق المواطنة ومزايا العمل.

ولهذا ارتأينا في هذا الفصل إلى التقسيمات التالية:

- المبحث الأول: ماهية الحماية الاجتماعية في إطار التضامن.

- المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لنظام التأمينات الاجتماعية.

المبحث الأول: ماهية الحماية الاجتماعية في إطار التضامن.

لقد عرفت المجتمعات المختلفة الحماية الاجتماعية منذ زمن بعيد، إلا أنها لم تأخذ الشكل الحالي حيث تعتمد بشكل أساسي على المبادئ الدينية، فعندما كان يتعرض الفرد إلى أي نوع من المخاطر الاجتماعية كانت المجموعة التي ينتسب إليها سواء العائلة أو القرية أو القبيلة تقوم بالتكفل به ومن خلال هذا سوف نتطرق من خلال هذا المبحث إلى مفهوم ونشأة وتطور الحماية الاجتماعية عبر العصور.

المطلب الأول: مفهوم الحماية الاجتماعية.

سنعرض تعريف الحماية الاجتماعية وأدواتها وأهم أهدافها.

الفرع الأول: تعريف الحماية الاجتماعية.

الحماية الاجتماعية هي مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والحرمان والحد من خسائره وحمايته مما يهدده من أخطار داخلية وخارجية كالأزمات الاقتصادية المالية والحروب وحالة الحصار الاقتصادي والكوارث الطبيعية كالمجاعات والفيضانات والأمراض الوبائية⁽¹⁾.

كما تعرف الحماية الاجتماعية على أنها: "مجموعة من الآليات والمؤسسات، التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل، والتي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية، المتمثلة أساساً في الأمراض والبطالة والمخاطر التي قد تنجم أثناء العمل والفقر والتكفل بالمتقاعدين وذوي الاحتياجات الخاصة"⁽²⁾.

(1)- مقالة بعنوان الحماية الاجتماعية - صندوق الضمان الاجتماعي

elkhadra.com/from/showthread.php?t=4099

(2)- محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية و الأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، إسكندرية مصر، 1998، ص

"والمفهوم الأعم للحماية الاجتماعية يشمل كل ما من شأنه تحقيق الرفاهية الاجتماعية بمفهوم تحقيق التوافق والوئام بين أفراد المجتمع، وذلك بحماية المجتمع من كل ما من شأنه شرح هذا الوئام والتوافق المطلوب لتحقيق التنمية الاجتماعية بين الأفراد والمؤسسات. ويشمل هذا الأفراد والأسر والمجتمعات. فمعالجة الفقر شكل من أشكال هذه الحماية⁽¹⁾، والتقليل من تسخير الأطفال في العمل الشاق وغير الشاق شكل آخر من أشكال الحماية، والحد من ابتزاز الذكور والإناث شكل ثالث من أشكال الحماية⁽²⁾، والتوكيد على العدل في التعاطي مع شؤون المرأة من منظور لا يتوافق مع الحملات الداعية إلى تحريرها، شكل رابع من أشكال الحماية، وهكذا تمتد الأشكال وتتعدد المسؤوليات أمام مؤسسات المجتمع المدني".

فالحماية الاجتماعية منظومة تحتوي على محاور أساسية كالصحة والتعليم والتشغيل والتأمينات الاجتماعية والحد من الفقر وتشكل ثقلها في مجال الأمن الاجتماعي، وهي مجموعة السياسات العامة التي تهدف إلى تمكين الأفراد والأسر من مواجهة المخاطر الاجتماعية والتقليل من أثرها، وهي تهدف أيضا إلى حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والتخفيف من حدتها والمساهمة في إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع، بالإضافة إلى مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية وإضفاء الشعور بالأمان والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

(1)-انظر: علي بن إبراهيم النملة وصالح بن محمد الصغير، مواجهة الفقر: المشكلة وجوانب المعالجة.

الرياض: المجلة العربية، 1425هـ/ 2004م- ص 39-سلسلة كتيب المجلة العربية؛ ص 90.

(2)-انظر: علي بن إبراهيم النملة. الإصلاح في المجال الاجتماعي، في مركز الفكر العالمي عن السعودية، الحكومة والشعب في السعودية: "ما لا يعرفه الآخر"، الرياض، 1433هـ، ص 302-324.

الفرع الثاني: أدوات وأهداف الحماية الاجتماعية.

أولاً: أدوات الحماية الاجتماعية:

إن أدوات الحماية الاجتماعية تأخذ ثلاثة أشكال تتمثل في التأمينات الاجتماعية القائمة على الاشتراكات، و الإعانات الاجتماعية، وأنماط أخرى للإعانات الاجتماعية مثل برامج التشغيل الموسمية وخدمات التشغيل وتمويل المشاريع الصغيرة والصناديق الاجتماعية. كما أن الحماية الاجتماعية لم تعد فقط مرتبطة بأدوات تساهم في تعزيز الاستهلاك أو تغطية جوانب وأجزاء معينة من حياة الفرد أو حتى الوصول به إلى مستوى من الرفاه الاجتماعي، بل ذهبت لتشتمل على سياسات لتنمية الموارد البشرية وبناء القدرات من جهة ودفع العجلة الاقتصادية في المجتمع، والسير على منحنى القيمة المضافة، وتعزيز التنافسية لمختلف القطاعات وصولاً إلى منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية⁽¹⁾.

ثانياً: أهداف الحماية الاجتماعية:

تعتبر الحماية الاجتماعية رافداً للتنمية و آلية للمحافظة على الموارد البشرية و لتكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال وتحسين مستوى عيش الأفراد والأسر ودعم أواصر الاستقرار والتماسك الاجتماعي، ويمكن تلخيص أهداف الحماية الاجتماعية فيما يلي:

- حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية: تهدف الحماية الاجتماعية إلى حماية كل أفراد المجتمع وتأمينهم ضد بعض الأخطار مثل المرض، الموت، البطالة، حوادث العمل.

⁽¹⁾ بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بالقائد، تلمسان، 2015، ص 07.

- المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني: من خلال إعادة توزيع المداخيل أي الاقتطاع من دخل الفئة العاملة وتوزيعها على الفئة الغير قادرة على العمل، مثل فئة المتقاعدين.
- مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية وذلك من خلال المحافظة على القدرة الشرائية للأفراد (دعم الطلب).

- تضمن تمتع الناس بالأمن الاجتماعي و الاقتصادي الأساسي الذي يمكنهم من تنمية إمكانياتهم البشرية في العمل، وضمن أسرهم، وفي المجتمع عموماً.
- تخفيف المخاطر الاجتماعية وتوسيع الفرص أمام الفقراء والمعرضين للخطر.
- تعتبر الحماية الاجتماعية أحد الركائز الأساسية لتكريس مبدأ التلازم بين الأبعاد الاقتصادية والأبعاد الاجتماعية والإنسانية للتنمية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: آليات الحماية الاجتماعية⁽²⁾.

ابتدعت المجتمعات الإنسانية مجموعة من الآليات والتي اتخذت أشكالاً مختلفة لتكون وسائل للحماية الاجتماعية وتحقيق الأمان الاجتماعي وكان من أبرزها:

أولاً: التأمينات الاجتماعية:

هي وسيلة إلزامية لتحقيق الأمان الاجتماعي في مقابل اشتراكات يدفعها العمال وأصحاب العمل، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

1- الضمان الاجتماعي:

و هو نظام قانوني و وسيلة إلزامية تأخذ الدولة لتحقيق الأمان الاجتماعي لمواطنيها من المخاطر الاجتماعية، ويشمل الضمان الاجتماعي وسيلتين إحداهما المساعدات الاجتماعية

(1)- تهتان مراد: نموذج تقديم مشروع بعنوان ضبط و تقييم تكاليف الحماية الاجتماعية في مؤسسات الحماية الاجتماعية و آليات توظيف مواردها بفعالية في الجزائر www.univ-medea.dz/fac/g/pnr/PNR-tahten.pdf

(2)- الربيعي خلف، دور شبكات الأمان الاجتماعي في ظل الخصخصة الاجتماعية، مقالة، جريدة الصباح، 2003/05/17.

حيث تقدم هذه المساعدات للأشخاص الذين لا يستطيعون دفع أقساط التأمين الاجتماعي، والأخرى هي التأمينات الاجتماعية حيث تقوم الدولة بفرض هذه التأمينات على القادرين على دفع هذه الأقساط للتأمين ويغطي هذا التأمين عددا من المخاطر أبرزها الشيخوخة والعجز والوفاة والترمل واليتم والبطالة وإصابات العمل، والأمراض التي ليست لها علاقة مباشرة بالعمل.

2- شبكات الأمان الاجتماعي:

و هي وسيلة حديثة ظهرت مع ظهور العولمة و تسعى هذه الشبكات لتحقيق منافع للفقراء والمتضررين في العالم من العولمة وتأتي هذه الشبكات لتؤكد الشيء الدائم إلى إثبات مزايا الاقتصاد الرأسمالي الحر وأنه اقتصاد إنسانية و العدالة معا.

ثانيا: التأمين التجاري:

حيث يقوم الأفراد بدفع أقساط لشركات التأمين التجارية كتأمين الحوادث والتأمين على الحياة وتقوم هذه الشركات بتغطية التكاليف كليا أو جزئيا حسب الاشتراكات المدفوعة.

المطلب الثاني: نشأة وتطور نظام الحماية الاجتماعية.

الفرع الأول: نشأة الحماية الاجتماعية.

اختلف الباحثون في تحديد الجذور التاريخية للحماية الاجتماعية، فهناك من قال بأن الشعور بالانتماء والاستعداد لتقديم الحماية المتبادلة كان لها نفس الأثر والنفوذ الذي أحدثته الرغبة الأنانية لاستعباد الكائنات البشرية الضعيفة من المرحلة المبكرة للتطور البشري، ويرى الآخرون أن أقدم تلك الصور من الضمان الاجتماعي " والتي يمكن أن توصف بأنها نوع من أنواع الضمان الاجتماعي أو المنافع الاجتماعية وبما يعرف بمكافآت الخدمة التي يمنحها المجتمع مثلا للمتربعين على عرش السلطة السياسية والتي قد تشمل توزيع الغنائم للجنود،

ومنح الأراضي، المعاشات للمحاربين القدماء، ورجال السياسة المحنكين وأرامل وأيتام الجنود الذين قتلوا في الحرب، و ترى فئة أخرى بأن الإنسان الأول منذ عرف الحياة، عرف الحاجة و البؤس والفقر فأخذ يسعى للتخلص منها عن طريق بذل الجهود الفردية أولاً ثم المحاولات الجماعية التعاونية وأخيراً عن طريق التدابير الحكومية التي تبلورت في النهاية في مفهوم الضمان الاجتماعي بصورته الحديثة، وفي رأي هؤلاء العلماء أن الإحسان كان أول وسيلة اتخذها الإنسان لتخفيف حاجة الفقراء ولتفريغ كرب المرضى و البؤساء⁽¹⁾.

هناك من يرى أن الرعاية الجماعية لأعضائها، وعلى الأخص المحتاجين منهم، هذه الرعاية تعتبر قديمة قدم الإنسانية غير أن مفهوم الرعاية الاجتماعية وأغراضها ومناهجها وفلسفتها ومدى فعالية منهجها في تحقيق أغراضها، كل ذلك قد اختلف باختلاف المجتمعات الإنسانية وهناك من يرجع جذور الضمان الاجتماعي إلى الأسرة كوحدة اقتصادية حيث كانت تقوم على أساس من التعاون المشترك في إشباع حاجياتهم، وعلى أساس من التضامن في مواجهة المخاطر الطبيعية والاجتماعية كالعناية بالضعفاء، والعجزة من أفرادها، كما كانت ترى في رعاية أبنائها مسؤوليات تقع على عاتقها.

وهنا نستطيع أن نقول أن مقومات الحماية الاجتماعية هي:

1- الشعور بالانتماء الدمي أدى إلى حماية القوي للضعيف.

2- أن هذه الحماية مع تخزين القوت أدت إلى الادخار العيني ثم النقدي.

3- أن الادخار النقدي أدى إلى جمعيات الحماية المتبادلة.

4- أن جمعيات الحماية مع قانون الأعداد الكبيرة أدى إلى نظام الضمان الاجتماعي

القومية⁽²⁾.

(1) بن دهمه هوارية، مرجع سابق، ص 03.

(2) مركز التنوير المعرفي- ورقة علمية: الحماية الاجتماعية و التأمين الصحي:

<http://tanweer.sd/arabica/modules/smartxtion/item.php?lemid=32>

الفرع الثاني: تطور الحماية الاجتماعية.

لقد مر تطور الحماية الاجتماعية بمرحلتين وهما:

أولاً: مرحلة ما قبل الثورة الصناعية.

تغيرت المبادئ الدينية لتأخذ تسمية الوسائل التقليدية والتي تعد غير كافية لتحقيق الأمان الاجتماعي للفرد، وتمثلت هذه الوسائل التقليدية فيما يلي (1).

من خلال الادخار الذي يتمثل في حبس جزء من دخله عن الإنفاق، أي عدم استهلاك جميع الدخل، حيث أن الفرد هنا لا ينفق جزءاً من دخله المتحصل عليه أثناء فترة صحته و نشاطه، بل يحتفظ به للتخفيف من آثار الكارثة حين يقع الخطر.

و كذلك من خلال المساعدات الاجتماعية التي تقديم العون لمن تنزل بهم الكارثة إما بشكل مبلغ نقدي أو في شكل خدمات عينية و قد تصدر هذه المساعدات من عند الأفراد بناء على باعث داخلي (فعل الخير و الإحسان و مساعدة الفقراء و غيرها)، كما يمكن و لنفس الغرض أن تصدر عن جهة خيرية كالجمعيات أو الدولة (2).

كما أن الأخطار التي تقع للغير تلزم مرتكبيها بالتعويض للمتضررين، و يشكل ذلك نوعاً من الحماية الاقتصادية، و التأمين الخاص يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها الفرد لمواجهة الأخطار الاجتماعية.

(2) درار عياش: أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني، حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء - شبكة بومرداس _ مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة بن خدة الجزائر، 2004/2005، ص 38.

ثانياً: مرحلة ما بعد الثورة الصناعية.

لقد ظهرت المفاهيم الأولية للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية، عرفت الحماية الاجتماعية تطوراً كبيراً مما ساعد في ظهورها توفر المناخ العام المساعد على ذلك والذي يمكن سرده فيما يلي (1).

1- الآثار المتعددة للتصنيع المتسارع:

أدى التطور الصناعي الذي شهده العالم و أرباب العمل إلى التسابق في استعمال الآلات والوسائل الحديثة لزيادة الإنتاج، وإتباع أي طريقة للتقليل من التكاليف ومضاعفة النمو، فتم إنشاء العديد من المشاريع والشركات الكبرى، وأصبحت اليد العاملة تستخدم بأجور رخيصة لساعات عمل طويلة وهذا ما أدى إلى تضاعف كميات الإنتاج إلى درجة الإفراط دون الانتباه إلى ضرورة الموازنة بين الإنتاج والحاجات فازداد التفاوت بين المواد، مما جعل من رقعة الفقر تتسع وهذا ما أدى إلى ظهور أزمات اقتصادية.

2- تطور الإيديولوجية الاشتراكية:

إن تزاخم الأيدي العاملة و ضالة الأجور من العوامل التي ساهمت في جعل أصحاب الأموال يستمرون في استغلال الطبقة العاملة ومضاعفة الإنتاج إلى درجة الإفراط، لم يكن يهمهم إلا تعظيماً لأرباح بصرف النظر عن مصالح الطبقة الشغيلة (2). هذا الاستغلال المفرط صاحب تحقيق نسب كبيرة لمعدلات النمو، فنشبت عدة ثورات محلية ما بين أصحاب الأموال والعمال شجعت كل من "كارل ماركس" و "لويس بلان" تبيين مظاهر الاشتراكية، فاندلعت الثورة البلشفية في روسيا سنة 1917، و أصبحت معلم هذا النظام بصورة جلية، كما كان لهم الأثر الفعال في تنظيم وتوحيد الجهود العمالية في العالم

(1)- بن سعده كريمة: تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر - دراسة حالة الصندوق الوطني للعمال الأجراء وكالة تلمسان، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2010/2011، ص 20.
(2)- درار عياش: أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني، مرجع سابق، ص 41.

عن طريق تكويننا لاتحادات وعقد المؤتمرات العمالية الوطنية والدولية، الأمر الذي ضاعف قوة الحركات العمالية وانتشارها ومن هنا أدركت الطبقة الرأسمالية، والحاكمة خطر قوة الحركات، فاضطرت إلى إقرار التجمعات العمالية والاعتراف بحقهم في تأسيس نقابات تدافع عن مصالحهم.

3- عمق الأزمات الاقتصادية وتفاقم وضعية الطبقة الشغيلة:

لقد شهد العالم أزمات اقتصادية عديدة أهمها أزمة الكساد العالمي 1929 حيث أن عدد العاطلين بلغ في ذلك الحين 15 مليون، وأصبح إلزاما على الرأسمالية أن تجد حلا لتخفيف آثار هذه الأزمة وتم الأخذ بأراء "جون ماينارد كيتز" الذي رأى ضرورة تدخل الدولة من خلال زيادة الإنفاق الحكومي، وذلك بتنفيذ مشروعات ضخمة تستخدم فيها اليد العاطلة عن العمل، والتي ستحصل على أجر تؤدي إلى زيادة الطلب على السلع فيرفع الإنتاج ويعود الإنعاش ولم يقتصر تدخل الدولة في الجانب الاقتصادي، بل امتد ليشمل الجوانب الاجتماعية وبدأت الحكومات تقدم برامج للحماية الاجتماعية⁽¹⁾.

المبحث الثاني: الحماية الاجتماعية في الجزائر.

سنتناول في هذا المبحث أهم صناديق الضمان الاجتماعي التي تتولى تقديم مختلف الأداءات للعمال سواء أكانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء، والتي تعمل على تطبيق مبدأ التضامن ما بين الأجيال، وسنتناول أيضا مصادر تمويل هذه الصناديق والتي سنعرضها كالتالي:

(1) - آمنة سعيد، تمويل صناديق الضمان الاجتماعي دراسة حالة الصندوق الوطني للعمال الأجراء (وكالة أدرار)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص اقتصاديات المالية العامة، 2012-2013، ص 6.

المطلب الأول: تجسيد مبدأ التضامن عن طريق صناديق الضمان الاجتماعي.

تم إنشاء ثلاث صناديق للضمان الاجتماعي تشمل جميع الفئات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92⁽¹⁾، كما يلي:

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS)، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية و الري (CACOBATH)، الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة (CNAC)، حيث تتشارك هذه الهيئات في تقديم خدمات التأمين للعديد من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها الأشخاص.

من خلال هذا العنصر سنحاول التعرف على نشأة، خصائص و مهام كل مؤسسة من المؤسسات المكونة لنظام التأمينات الاجتماعية في الجزائر.

الفرع الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS):

و يعد أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري، إذ يتواجد منذ نشوء النظام العام 1957 و هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون 01/88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية⁽²⁾ و يضطلع الصندوق القيام بالمهام التالية:

⁽¹⁾ المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 04-01-1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 02، المؤرخة في 08-01-1992.

⁽²⁾ -تنص المادة 49 على ما يلي: "تعتبر أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال، ويحدد التنظيم الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم".

أولاً: مهام و هيكلية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

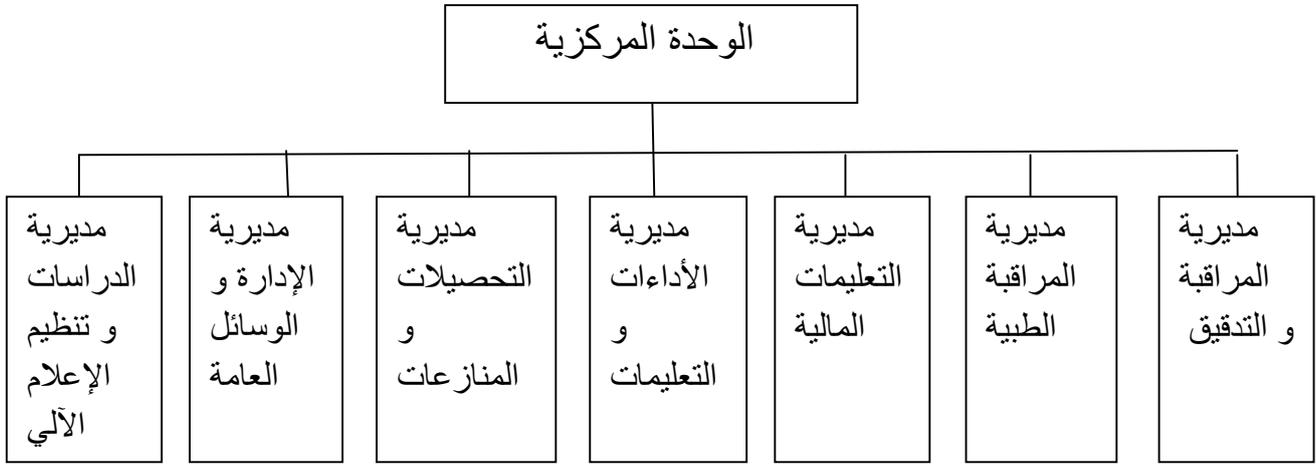
1- مهام الصندوق:

- يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المهام التالية⁽¹⁾:
- تسيير الأداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- تسيير الأداءات العائلية.
- ضمان عملية التحصيل و المراقبة و نزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات.
- المساهمة في ترقية سياسية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات و الاتفاقيات الدولية في مجالاً لضمان الاجتماعي.
- تنظيم وتنسيق وممارسة الرقابة الطبية.
- القيام بأعمال في شكل انجازات ذات طابع صحي واجتماعي.
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعياً و المستخدمين و إعطائهم رقماً وطنياً⁽²⁾.

⁽¹⁾ من موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على الرابط : <http://www.cnas-dz.com>.

⁽²⁾ المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992، المتعلق بقانون الضمان الاجتماعي الجزائري، المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992. ص 72.

2- هيكل الصندوق:

شكل 1: هيكل وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء⁽¹⁾.

ثانيا: الفئات الخاضعة للصندوق الوطني للعمال الأجراء.

نصت المادة 03 من قانون 11/83 على ما يلي: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه و النظام الذي كان يسري عليهم من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق"⁽²⁾ و المقصود بالأجراء و الملحقين بالأجراء الفئات التالية:

1- العمال الأجراء:

في السابق كان تحديد هذه الفئة يتم على أساس عقد العمل لكن هذه الفكرة تجاوزها الزمن، و أصبح نظام الضمان الاجتماعي يشمل كل الأشخاص حتى في غياب عقد العمل، على اعتبار أن هؤلاء الأشخاص يقومون بنشاطات لحساب مشروع اقتصادي معين أو لصاحب العمل فإنهم لم يكونوا ليمارسوا هذا النشاط لولا العلاقة التي تربطهم بالمشروع و

(1) كيفاني شهيدة: التنمية الاقتصادية و الحماية مع دراسة خاصة للحماية الصحية في الجزائر، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، في العلوم الاقتصادية فرع تحليل الاقتصادي، 2006/2007، ص 106.

(2) نفس الأحكام التي تنص عليها المادة 241 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي.

صاحب العمل، لذلك فلقد كان من الطبيعي أن يتحمل هذا الأخير الأعباء التي يفرضها قانون الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

و العمال الأجراء هم:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص كالبوابين والخادmates والمرضات... الخ.
- الممتنون الذين تدفع لهم رواتب شهرية تساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الفنانون و الممثلون الناطقون و غير الناطقون في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجور.
- حاملو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات.
- حراس المواقع الذين يستخدمون المحطات.

2- ذوي حقوق المستفيد:

يقصد بذوي الحقوق كل من:

- زوج المؤمن له: يستفيد من الأداءات العينية إذا لم يكن يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.
- الأولاد المكفولون..
- الأولاد المكفولون الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

(1)- أحمد حسن البرعي: المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية و تطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، سنة 1983، ص 2.

- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة الذين لهم عقد التمهين بأجر يقل عن نصف الأجر الوصي الأدنى المضمون.

- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.

- الأولاد المكفولون من الحواشي من الدرجة الثالثة والإناث بدون دخل مهما كان سنهن.

- الأولاد المصابين بعاقة أو مرض مزمن تمنعهم من ممارسة أي نشاط مأجور.

- الأصول المكفولون: أصول المؤمن له، أصول الزوجة عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

3- فئة الطلبة والعمال المقبلين للتكوين في الخارج:

- الأعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية.

- العمال العاملون في الخارج في إطار التعاون.

- موظفو التعليم و التأطير التربوي في الخارج.

- أعوان الممثلات الجزائريات.

- الطلبة والعمال الذين يقبلون المتابعة والتكوين في الخارج.

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمل غير الأجراء (CASNOS):

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء أي الصندوق الوطني للضمان على

الشيخوخة لغير الأجراء سابقا (CASNOS) تم إنشاؤه وفقا لقانون رقم 92-07 المؤرخ في

04-01-1992¹ المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري والمالي وذلك من خلال التغطية

(1)- المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المذكور سابقا.

الاجتماعية لغير الأجراء،تحصيل الاشتراك من غير الأجراء،استعمالا لاشتراكات المحصلة لتغطية تعويضات الأداءات الاجتماعية.

أولاً: مهام الصندوق:

و تتمثل مهامه فيما يلي⁽¹⁾:

يتكون هيكله التنظيمي من وكالة مركزية و 13 وكالة جهوية و 35 شبكة ولائية، و تتمثل مهام الوكالة المركزية فيما يلي:

- التنظيم والمراقبة والمتابعة لنشاط الوكالة الوطنية.
- إصدار التعليمات وتنظيمات العمل واللوائح المسيرة لنشاط بقية الوحدات.
- ترقية نظام التسيير لفروع الصندوق.
- وضع نظام إعلامي آلي للمراقبة والمتابعة من أجل تحقيق أهداف الصندوق.
- ضمان التوازن المالي للقطاع.
- يقوم بتسجيل المؤمن عليهم اجتماعيا المستفيدين.
- يبرم اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية و مصلحة أداء الخدمات.

- الممارسين للمهن التجارية.

- الممارسين للأعمال الزراعية المشكلة في المستثمرين.

- الممارسين للمهن الحرة من أطباء ومحامين وخبراء.

(1) كيفاني شهيدة: نفسه، ص 105.

- الحرفيين.

- الصناعيين وأصحاب المهن الصناعية.

ثانيا: هيكل الصندوق:



الشكل 02: هيكل وكالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء⁽¹⁾.

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)⁽²⁾:

أولاً: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد.

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، أنشئ هذا الصندوق بنص المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت، 1985 و الذي تم استبداله بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتعلق بكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للتأمين الاجتماعي، و كانت الغاية الأساسية من إنشائه هي

(1) موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء <http://casnos.com.dz>

(2) قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية يوليو 1983 يتعلّق بالتقاعد.

تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت متواجدة قبل دستور 1983 و توحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم.

ثانيا: مهام الصندوق الوطني للتقاعد.

حددت مهام الصندوق في المادة التاسعة من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 و هي كالتالي⁽¹⁾:

- تسيير أجور ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقوق.
- تسيير الأجور والمنح المقدمة وفق التشريع الداخلي ل 1 جانفي 1984 حتى انتهاء حقوقها.
- ضمان التحصيلات، المراقبة وحل النزاعات المتعلقة بالأقساط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد.
- تطبيق تشريعات ونصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي.
- ضمان توفير المعلومات للمستفيدين والعمال.
- تسيير صندوق المساعدة و النجدة بتطبيق المادة 52 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد.

ملاحظة: سندرس الصندوق الوطني للتقاعد بعمق في الفصل الثاني.

الفرع الرابع: الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة (CNAC):

إن اعتبار الشخص عاطلا عن العمل من الوجهة التأمينية يعني أن يكون الشخص راغبا في العمل و بغض النظر عن الأجر المقرر السائد في المجتمع، يعتبر الشخص

(1)- من موقع الصندوق الوطني للتقاعد على شبكة الانترنت <http://www.cnr-dz.com>

عاطلا عن العمل إذا قام بالبحث عن العمل و لم يجده، و بمجرد ورود اسمه في سجل مكتب العمل عن رغبة صادقة في العمل.

و بشكل أوسع يجب أن يكون الشخص قادرا على العمل أولا، و يسعى بكل إمكاناته للبحث عن العمل و لم يجد، بغض النظر عن الأجر ثانيا، و غير مضربا عن العمل أو غير مقنعا بأعمال معنية أو قد استقال من الخدمة، أو انتهت خدمته نتيجة لحكم [أ] في جنائية أو جنحة تمس بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ثالثا و تأمين البطالة في هذه الحالة ما هو إلا عبارة عن برنامج للتأمين الاجتماعي يهدف لتعويض العمال العاطلين عن العمل عن جزء من أجرهم المفقود نتيجة للتعطيل الإجباري⁽¹⁾.

أولا: تعريف الصندوق:

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي) تعمل على " تخفيف " الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب) في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

ابتداء من سنة 1994، شرع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية.

(1) محمد جودت ناصر، إدارة أعمال التأمين بين النظرية و التطبيق، عضو هيئة التدريس في جامعة دمشق، عمان - الأردن، ص 29.

ثانياً: هيكل الصندوق (1):



الشكل 03: هيكل وكالة الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة.

الفرع الخامس: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري (CACOBATH):

أولاً: تعريف الصندوق.

هو هيئة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، تم إنشاؤه بموجب المرسوم رقم 97-45 المؤرخ في 26 رمضان 1417 الموافق لـ 04 فيفري 1997، وهذا بسبب الحاجة لتنظيم تسيير خاص للعطل المدفوعة و البطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية المتعلقة بقطاع البناء، الأشغال العمومية و الري.

(1) - بن سعده كريمة: مرجع سابق، ص 103.

ثانيا: مهام و هيكله الصندوق⁽¹⁾:

1- مهام الصندوق:

- ضمان تسيير العطل المدفوعة و البطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية التي يستفيد منها العمال في قطاعات البناء، الأشغال العمومية و الري.
- القيام بإجراءات الترقيم للمستفيدين وأرباب عملهم.
- ضمان الإعلام والتوجيه للمستفيدين وأرباب عملهم.
- إنشاء صندوق احتياط موجه لضمان تسديد التعويضات في أي حال من الأحوال.
- ❖ يخضع الصندوق لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ويتم إدارته من طرف مجلس إدارة يرأسه مدير عام، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وله العديد من المقرات والوكالات الجهوية.

2- هيكله الصندوق⁽²⁾:

- يضم الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري هياكل مركزية تابعة لمقر المديرية العامة ووكالات جهوية و عددها سبعة مشكلة الشبكة العملية، تضم الهياكل المركزية للصندوق و تحت سلطة المدير العام وبمساعدة مستشارين عن الهياكل التالي:
- مديرية الاستغلال والمراقبة والمنازعات.
 - مديرية العمليات المالية.
 - مديرية الوسائل والنشاط الاجتماعي.

⁽¹⁾ من موقع الصندوق على شبكة الانترنت <http://www.cacobath.dz>

⁽²⁾ -ين سعده كريمة، مرجع سابق، ص 105.

- دائرة الإعلام الآلي.

- خلية التدقيق والمراقبة والتسيير.

- خلية الإصغاء والاتصال.

المطلب الثاني: الموارد المالية لصناديق الضمان الاجتماعي.

إن التمويل هو أحد المتغيرات التي تحكم عملية التنمية، ويعتبر من الوظائف البالغة الأهمية في مختلف المنشآت وخاصة الكبيرة منها، وذلك لما يترتب على عمليات التمويل من اتخاذ مجموعة من القرارات المتعلقة باختيار مصادر التمويل والقرارات المتعلقة بالائتمان.

ويتم التمويل عن طريق الاشتراكات وعن طريق الدولة وذلك باقتطاع جزء من خزintها.

الفرع الأول: التمويل عن طريق الاشتراكات⁽¹⁾.

أولاً: ماهية الاشتراكات (الإلزامية).

تعني فكرة الاشتراكات مساهمة كل مؤمن اجتماعي في تمويل الضمان الاجتماعي قبل الاستفادة من الحماية الاجتماعية وهذا ما يفسر أنه توجد علاقة بين قيمة المساهمة والخدمة الاجتماعية التي يستفيد منها، تعد هذه الطريقة أكثر فعالية إذا ما قارنها بتمويل الدولة أو الضرائب.

يعتبر التمويل عن طريق الاشتراكات الركيزة الأساسية لإيرادات نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر، يدفع مختلف العمال اشتراكاتهم لدى ثلاثة صناديق للضمان الاجتماعي (CNAC، CNAS،CNR).

1- Conseil national économique et social. Évolution des systèmes de protection sociale. Perspectives. Condition et modalités permettant d'assurer leur équilibre financier. 18eme session plénière. (Juillet 2001). P 19.

ثانيا: توزيع مبلغ الاشتراك⁽¹⁾:

يوزع مبلغ الاشتراك على شكل أقساط يتحملها كل من العامل ورب العمل وتوجه هذه الأقساط لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي وهي كما يلي:

- التأمينات الاجتماعية.

- حوادث العمل والأمراض المهنية.

- التقاعد.

- تأمين البطالة.

- التقاعد المسبق.

كما تعد اقتطاعات التأمين أهم وأكبر مصدر للأموال بالنسبة لمؤسسات الضمان الاجتماعي، وفي القانون الجزائري فإن معدل الاقتطاع بالنسبة للعمال الأجراء هو 34.5% من الأجر الخاضع للاقتطاعات المحدد قانونا، وبحسب هذا المعدل كما يلي:

(1)- بن دهمّة هوارية، مرجع سابق، ص 107.

الجدول رقم 1: معدل اقتطاع التأمين للعمال الأجراء.

المجموع	حصة الخدمات الاجتماعية	العمال	أرباب العمل	الفروع
%14	--	%1,5	%12,5	التأمينات الاجتماعية
%1,25	--	--	%1,25	حوادث العمل و الأمراض المهنية
%17,25	%0,5	%6,75	%1	التقاعد
%0,5	--	%0,25	%0,25	التقاعد المبكر
%1,5	--	%0,5	%1	التأمين على البطالة
%34,5	0.5%	%9	%25	المجموع

Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale : présentation du système de sécurité sociale algérien.
المصدر⁽¹⁾:

أما بالنسبة للعمال الغير أجراء، فإن معدل الاقتطاع الإجمالي هو 15%⁽²⁾، محسوب على أساس الدخل الغير الخاضع للضريبة، أو على أساس رقم الأعمال، وفي بعض الحالات على أساس الحد الأدنى للأجر السنوي (SNMG)، وتقسم هذه النسبة مناصفة بين التأمينات الاجتماعية والتقاعد.

¹ http://conselho.saude.gov.br/cm/docs/presentation_secu_rite_sociale_algerie.pdf, P05.

⁽²⁾ المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996، (ج، ر، 17-ص 19)، تعدل وتنتم المادة 13 من المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 09 فبراير 1985، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا.

و بالنسبة للفئات الخاصة الغير نشيطة، فإن معدل الاقتطاع الذي هو على عاتق ميزانية الدولة يتراوح بين 0.5% و 7% من الحد الأدنى للأجر المضمون.

الفرع الثاني: التمويل من ميزانية الدولة.

يعرف التأمين الاجتماعي على أنه : النظام الذي تتوفر فيه العناصر التالية:

- عنصر إلزامية (الإجبارية في التأمين).
- تحمل الحكومة جزء من تكلفة التأمين.
- قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين)⁽¹⁾.

يضطلع العديد من الدول بتمويل جزء من نظام تأميناتها الاجتماعية من خلال الإعانات والتحويلات الحكومية، وهي تمثل اقتطاعات مدفوعة لأنها تدفع باسم أفراد المجتمع الذين لا تتوفر فيهم الشروط المجبرة على الدفع مثل: الأطفال، ربات البيوت، البطالين... الخ، وفي بعض الدول تدفع هذه الإعانات باسم الخدمات الصحية مثل التلقيح، المعالجة الطبية... الخ. وفي بعض الدول تصل نسبة التمويل الحكومي للضمان الاجتماعي إلى حدود 60%، و هو ما يمثل إشكالية كبيرة بالنسبة لميزانية الدولة.

وبالنسبة للحالة الجزائرية، فإن ميزانية الدولة تتدخل من خلال صرف الإعانات والمنح العائلية، إضافة إلى النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة، وفي سنة 2006، وبخصوص تمويل فرع التقاعد، قررت السلطات العمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR)⁽²⁾، يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في

⁽¹⁾ إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، لبنان ، 1988، ص 487.

⁽²⁾ المادة 30 من الأمر 06-04 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، المؤرخ في 15 يوليو 2006، ج.ر عدد 47، الصادرة في 19 يوليو 2006، ص 9.

استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها ، والذي يمول أساسا عن طريق توجيه 2% من الجباية البترولية، ويمثل هذا إصلاحا عميقا موجه للمساهمة في تأمين نظام التقاعد للأجيال المستقبلية.

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة قررت رفع النسبة المذكورة أعلاه إلى 3% ابتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من قانون المالية 2012⁽¹⁾.

بالإضافة إلى الاقتطاعات و المساعدات الحكومية، توجد هناك بعض مصادر التمويل لنظام الضمان الاجتماعي، نذكر منها: عوائد صناديق الاستثمار، المساهمات و الحقوق المقدمة من طرفا لعمال الموجهة إلى خدمة التأمين على البطالة و التقاعد المبكر، الزيادات و القيم المالية لمخالفات التأخيرات و بعض العقوبات الأخرى...الخ⁽²⁾.
هذه الميزانية الاجتماعية ممولة أساسا من الضرائب التي تقتطعها الدولة و الجماعات المحلية من الأفراد و المؤسسات، و جزء آخر من إيرادات الدولة في شكل مساعدات (الضمان الاجتماعي)، كل هذا من أجل توفير نوع من الحماية الاجتماعية للمواطنين لمحاربة الفقر و تحسين الأوضاع المعيشية للأفراد⁽³⁾.

إن النشاط الاجتماعي للدولة يتخصص في عدة مجالات اجتماعية تتمثل في:

- دعم قطاع التربية (المنح والمطاعم المدرسية).
- نشاطات دعم التضامن.
- نشاطات لصالح المكفوفين والأطفال المسعفين والمعوقين.

(1)- المادة 89 من الأمر 11-16 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2012، المؤرخ في 28 ديسمبر 2011، ج، ر عدد الرسمية، العدد 72، ص 30.

(2)- محمد زيدان، محمد يعقوبي: فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العملي و آفاق التطوير- تجارب دول- ص 15.

(3)- كيفاتي شهيدة، مرجع سابق، ص 117.

- الشبكة الاجتماعية.

- صندوق تعويض ضحايا الإرهاب.

- إغاثة الدولة للصندوق الوطني للسكن.

- إعانة الدولة للصندوق الوطني لترقية الشغل.

- التحويلات الأخرى مثل منح المجاهدين.

- نشاطات ثقافية و رياضية.

حيث تعتبر هذه الميزانية وسيلة فعالة لمحاربة الفقر المدقع والإقصاء الاجتماعي، وتهدف هذه الميزانية إلى:

* المحافظة على المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي كأداة جوهرية للتضامن الاجتماعي وذلك بمساعدة وفق هذه النفقات.

* إنشاء أجهزة اجتماعية أخرى لتوثيق و توطيد الأمن الاجتماعي و رغم ذلك تبقى اللامساواة في مستوى المعيشة، و الضغوط الكبيرة على سوق العمل تحول دون التفعيل المناسب لدور هذه الميزانيات، مما يزيد من الضغوط الاجتماعية، و قصد تأدية تلك الوظائف بالنشاط الاجتماعي للدولة تم إنشاء هياكل جديدة تساهم في تدعيم هذا النشاط و هي (1):

- الشبكة الاجتماعية المنتشرة عبر مقر ولايات الوطن.

- تدعيم إعانات الدولة للصندوق الوطني للسكن.

- تدعيم إعانات الدولة للصندوق الوطني لترقية الشغل.

(1) تقرير المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، رقم لسنة 2001، ص 41.

الفرع الثالث: كيفية استخدام الموارد المالية.

يقوم نظام الضمان الاجتماعي بجمع مبالغ من أموال ثم يتولى الوفاء بالمستحقات المختلفة للمستفيدين، و هناك تقنيتان أساسيتان لاستخدام تلك الموارد المالية و هما: تقنية التراكم المالي، وتقنية التوازن التريبي، المفاضلة بينهما تطرح خاصة حينما يتعلق الأمر بمعاشات التقاعد التي تحسب تبعاً لمدة الاشتراك في التأمين، و لذلك لا بد من مواجهة مشكلة تكوين الرصيد الذي بمقتضاه يستطيع نظام الضمان الاجتماعي الوفاء بهذه المعاشات لمن يستحقها.

أولاً: تقنية التراكم المالي أو الرسملة.

يفتح بمقتضاها حساب باسم كل مؤمن تقيد فيه جميع الاشتراكات التي تحصل باسمه سواء تحملها العامل أم صاحب العمل أو كلاهما، و بما أن هذه المبالغ تستثمر فإن حق العامل في مبالغ الاشتراكات المحصلة لحسابه يزيد بمقدار الفائدة التي تضاف إليها، و عند التقاعد يتحصل المؤمن على معاش يقتطع من حسابهِ⁽¹⁾.

و هذا يقتضي تكوين احتياطات تحسب باستخدام قواعد الاحتمالات و معدلات الوفاة والحياة، سعر الفائدة، بحيث تكفي هذه الاحتياطات لدفع مستحقات المؤمن حين تبدأ الفترة التي يتوقف فيها عن أداء الاشتراكات لكي يحصل على معاشه⁽²⁾، و هذه الطريقة مستوحاة من تقنية الادخار.

ثانياً: التوازن التريبي.

بمقتضى هذه الطريقة تنظم حسابات الضمان الاجتماعي سنة بسنة، فمداخيل لسنة معينة توزع على المؤمنين الذين لهم الحق بها في نفس السن.

(1)-فضيلة عكاش: تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في العلوم السياسية و

العلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي و الإداري، 2001/2000، ص 26.

2-Jambe merlin. Cours de sécurité sociale. Paris : faculté de droit et des sciences économique , (1966), P 125

و قد استخدمت هذه الطريقة لأول مرة لدفع التعويضات اليومية لإصابات العمل، و في تحمل مصاريف العلاج أو الدواء، ثم انتشرت بعد الحرب العالمية الثانية، في عدة دول بالنسبة لمعاشات الشيخوخة.

وتقوم هذه الطريقة على مبدأ التضامن بين الأفراد والأجيال المتعاقبة، فمثلا إذا أخذنا بها فيما يتعلق بمعاشات التقاعد، فإن اشتراكات العناصر الشابة العاملة لسنة معينة هي التي تسمح بدفع معاشات التقاعد إلى العناصر المتقدمة في السن.

خلاصة الفصل الأول:

لقد تناولنا من خلال هذا الفصل مفهوم التضامن وكيف يتم التضامن بين صناديق الضمان الاجتماعي من خلال تبيان كيفية تمويل هذه الصناديق.

على الرغم من كل الجهود التي قامت بها الجزائر من أجل عصنة منظومة الحماية الاجتماعية إلا أن الوضعية الحالية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي آلت إلى التفكير في بدائل أخرى كمصدر لتمويل صناديق الضمان الاجتماعي للحفاظ على ديمومتها، وهي التضامن ما بين صناديق الضمان الاجتماعي، و يظهر هذا التضامن من خلال توحيد التمويل لتحقيق كفاية تامة لحماية المواطنين، فبالرغم من أن هدفها الرئيسي هو تقديم الحماية الاجتماعية ضد الخطر الذي يهدد القوى العاملة المنضوية تحت مظلة التأمينات الضمان الاجتماعي إلا أنها تؤثر على العديد من المتغيرات الاقتصادية.

الفصل الثاني

تطبيق مبدأ التضامن على مناهج التفاعل

تمهيد:

تواجه كثير من الدول وبدرجات مختلفة صعوبات في تمويل أنظمتها، (ومن بين الأسباب) للتقاعد بالتوزيع الرئيسية ما يلي:

- التطور الديمغرافي الذي ساهم في زيادة عدد المتقاعدين في المجتمع وبالتالي اتساع الفجوة واختلال العلاقة بين المتقاعدين والمشاركين.

- انخفاض الاشتراكات بسبب تدهور سوق العمل مما أضعف قدرة اشتراك العاملين أثناء حياتهم العملية.

- ضغوطات العولمة التي أدت إلى تخفيض الرواتب والأجور وهو ما يتعارض مع المساهمات (الاشتراكات) الاجتماعية.

وعموما، فإن السلطات العمومية عندما تريد مواجهة مشكلة تمويل أنظمتها للتقاعد، فإنها تعتمد إلى رفع سن التقاعد أملا في الحصول على أكبر عدد من الاشتراكات ودفع أقل عدد من المعاشات، والجزائر كغيرها من هذه الدول عرفت عدة إصلاحات في منظومة التقاعد وذلك حفاظا على ديمومتها واستمراريتها، و هذا ما سنوضحه من خلال هذا الفصل، و ذلك من خلال تقسيم الفصل الثاني كالتالي:

المبحث الأول: تطور نظام التقاعد في الجزائر.

المبحث الثاني: معايير و مصادر تمويل نظام التقاعد.

المبحث الأول: تطور نظام التقاعد في الجزائر.

سنعرض من خلال هذا المبحث أهم الأنظمة التي كانت متواجدة في السابق قبل توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي من بينها نظام التقاعد، وسنعرض أيضا كيفية تسيير نظام التقاعد.

المطلب الأول: مراحل أنظمة التقاعد.

تبنت الإدارة الفرنسية إبان فترة الاستعمار بخصوص التقاعد نظاما متعددًا (1945-1962)، أما في الجزائر بعد الاستقلال فقد مر نظام التقاعد بمرحلتين: ما قبل سنة 1983، ثم مرحلة ما بعد 1983⁽¹⁾ :

الفرع الأول: مرحلة قبل الاستقلال.

لقد كانت معظم قوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية، ومن بينها القوانين المتعلقة بالتقاعد باعتباره أحد أهم مكوناته (أي الضمان الاجتماعي)، إرثًا من النظام الفرنسي الليبرالي و امتدادًا له في أغلبها⁽²⁾.

و تاريخيا، فقد اتجهت فرنسا بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية إلى إصلاح نظامها للتأمين الاجتماعي بما يتماشى و ظروف هذه المرحلة، و تحت ضغط الاحتياجات العملية و الحركات الاجتماعية ثم إحداث ثمانية (8) أنظمة كانت تتميز بوجود اختلافات كبيرة فيما

(1)- نوال أقاسم: إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2012 ص16.

(2)- الطيب سماتي: التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص 68.

بينها، سواء فيما يتعلق بالالتزامات أو الامتيازات التي تخص كل نظام، و هذه الأنظمة هي (1):

1- النظام العام: يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAAV)، أنشئ سنة 1954.

2- نظام الموظفين: يقوم بتسييره الصندوق العام لمقاعد الإدارة (CNGRA)، أنشئ سنة 1949.

3- النظام الفلاحي: يقوم بتسييره الصندوق الوطني للتعاون (التعاقد) الفلاحي (CNMA)، أنشئ سنة 1957.

4- نظام المناجم: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال المناجم (CSSM)، أنشئ سنة 1950.

5- نظام العمال الأجراء: يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء (CASNOS)، أنشئ سنة 1957.

6- نظام عمال قطاع الكهرباء: يقوم بتسييره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء (CAPAS).

7- نظام عمال السكك الحديدية: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية.

8- نظام عمال البحر: يقوم بتسييره صندوق التقاعد لعمال البحر (EPSGM).

عرفت مرحلة ما قبل الاستقلال (1945-1962) استفادة عدد قليل من الجزائريين من منحة التقاعد، و هي الفئة التي كانت تتخرط في صناديق تقاعد متواجدة في فرنسا، و تميزا

(1) - مليحة محديد، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات (SAA) وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 9.

واضحا بين الجزائريين و المعمرين (عدم المساواة بين المشتركين من مختلف القطاعات)، و تمييز قطاعات على حساب قطاعات أخرى⁽¹⁾.

و بالنظر إلى وضعية الجزائري خلال هذه المرحلة (الاستعمار)، يمكن القول أنه و إن ظهر نظام تأمين اجتماعي فإن تطبيقه على أرض الواقع كان جزئيا و انتقائيا⁽²⁾، فنظام التأمين على المرض مثلا كان حكرا على الأوروبيين دون الجزائريين.

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال (1962-1983).

عرفت هذه المرحلة إنشاء هيئة للحماية الاجتماعية لعمال البحر في سنة 1963، وتقع هذه الهيئة تحت وصاية وزارة الدولة المكلفة بنقل سلك البحارة الجزائريين، كما تم إنشاء صندوقين متخصصين، مهامهما إدارة منح التقاعد في قطاع الغاز و الكهرباء و النقل و السكك الحديدية⁽³⁾.

إن ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط (النظام العام، الموظفون، المناجم، قطاع الكهرباء، السكك الحديدية، الشيخوخة...)، النظام الفلاحي، الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة وكذا تعدد الوصاية (كتابة الدولة للشؤون الاجتماعية، وزارة الفلاحة والثورة الصناعية، وزارة المالية) إلى أن جاء التخلي عن الأنظمة السابقة وتوحيدها بصدور القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد⁽⁴⁾.

(1) - نوال أقاسم، مرجع سابق، ص 166.

(2) - الطيب سماتي: مرجع سابق، ص 69.

(3) - نوال أقاسم: مرجع سابق، ص 167.

(4) - القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر العدد 28، الصادرة في 25 يوليو 1983.

الفرع الثالث: مرحلة ما بعد 1983 (صدر قانون 12/83).

لقد تقرر تطوير نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بداية من سنة 1980 ليساير مختلف المفاهيم والتوجيهات الاشتراكية التي انتهجتها البلاد آنذاك (التسيير الاشتراكي للمؤسسات العمومية، الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج...)، وليكون شاملا وموحدا وقابلا للتطبيق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

و على هذا الأساس تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي في مجمله بموجب القوانين الصادرة في يوليو 1983 التي أفرزها مشروع إصلاح الضمان الاجتماعي لسنة 1975، و يستند على المبادئ التالية⁽¹⁾:

- مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي.
 - مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل.
 - مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.
- كان الهدف من إصدار هذه القوانين هو تعميم الضمان الاجتماعي وتوسيع قاعدة المستفيدين ليشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين والمسنين والبطالين... الخ.
- وتجسيدا لهذه الأهداف تم إصدار خمسة قوانين (05) قوانين بتاريخ 2 يوليو 1983، وهي:

- قانون التأمينات الاجتماعية (القانون رقم 11/83)⁽²⁾.

- قانون التقاعد (القانون رقم 12/83).

(1)-الطيب سماتي: مرجع سابق، ص 71.

(2)- القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

- قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (القانون رقم 13/83)⁽¹⁾.
- قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 14/83)⁽²⁾.
- قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 15/83)⁽³⁾.
- ووفقا لهذه المنظومة يعد النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي، والذي دخل حيز التنفيذ بداية من أول يناير 1984، إذ يعتبر نظاما تأمينيا ميزته الأساسية للتضامن بين الأجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة.

عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية والمستجدات الطارئة، نذكر منها: الأمر رقم 10/94 المؤرخ في 26 مايو 1994، المحدث للتقاعد المسبق، و الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 31 مايو 1997 المؤسس للتقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، و الأمر رقم 18/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996، المعدل و المتمم للقانون المتعلق بالتقاعد، و القانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999، المعدل و المتمم للقانون المتعلق بالتقاعد، و أخيرا القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016⁽⁴⁾.

⁽¹⁾- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.

⁽²⁾- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتزامات الخاضعين في مجال الضمان الاجتماعي. ج ر عدد 28، 1983، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987 (ج ر عدد 55، 1986)

⁽³⁾- القانون رقم 83/15 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم بالقانون رقم 99/10 المؤرخ في 11/11/1999.

⁽⁴⁾- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.

المطلب الثاني: الإطار القانوني للتقاعد.

الفرع الأول: أنواع وامتيازات التقاعد.

أولاً: أنواع التقاعد.

يعتبر التقاعد من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل⁽¹⁾، و يأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل سناً معينة (التقاعد العادي) ، غير أن هناك أسباب و ظروف أخرى قد تحتم على العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذه السن (التقاعد المسبق - التقاعد النسبي - التقاعد دون شرط السن).

❖ التقاعد العادي:

1- تعريف التقاعد العادي:

يعد التقاعد جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للعامل، ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى، وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد الدولة عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر⁽²⁾.

(1)- سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ، 1998، ص 156.

(2)- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 157.

*العمال الأجراء: هم الأشخاص الذين يؤدون عملاً فكرياً أو يدوياً لصالح ولحساب صاحب عمل (خاص أو عام) بمقابل (أجر، مرتب) ،مثل العمال في المؤسسات العمومية وأعوان الدولة والمستخدمون في قطاعات الصناعة، التجارة، النقل ، المناجم... الخ.

-الملحقون (المشبهون) بالأجراء: وهم العمال في المنازل ، الفنانون والممثلون ، السائقون والبوابون والخدم والخادمت في البيوت... (للمزيد انظر المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر العدد 9، الصادرة بتاريخ 85 فبراير 1985.

يستفيد من معاش التقاعد حسب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء* أو عمالا غير أجراء، ومهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وأيضا مهما كانت نوعية علاقة العمل التي تربطهم بمستخدميهم ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه.

2- شروط الاستفادة من التقاعد العادي:

إن الاستفادة من هذا الحق (معاش التقاعد) يتحكم فيه جملة من القواعد والشروط نص عليها القانون 12/83 المعدل والمتمم، نسردها فيما يلي:

أ- السن القانوني للتقاعد:

لقد حدد القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد في المادة 06 منه السن القانوني للذهاب إلى التقاعد، بالنسبة للعمال الأجراء ب 60 سنة بالنسبة للرجال وخمسين وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء. أما بالنسبة للعمال الغير الأجراء، فتحدد السن التي تخول الحق في معاش التقاعد بخمسة وستين (65) سنة كاملة بالنسبة للرجال وستين (60) سنة بالنسبة للنساء العاملات.

و يتأثر سن التقاعد بطبيعة و نوعية العمل، من حيث الظروف المحيطة به، و القوة البدنية المطلوبة فيه، و المخاطر الموجودة فيه، كما قد يتأثر بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد، فعند ارتفاع معدلات البطالة يمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتشغيل العمال العاطلين عن العمل⁽¹⁾.

-العمال غير الأجراء: هم الأشخاص الذين يمارسون عملا مهنيا لصالحهم ولحسابهم الخاص كالتجار

والمحامين والأطباء

⁽¹⁾أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 159.

وتجدر الإشارة إلى وجود استثناءات لبعض الفئات الاجتماعية أوردها القانون يتم فيها تخفيض سن التقاعد، وهي:

* **حالة المرأة العاملة:** تستفيد المرأة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد في مدة تسع (09) سنوات على الأقل من تخفيض يعادل سنة عن كل ولد، و ذلك في حدود ثلاث (03) سنوات⁽¹⁾.

فالمراة مثلا التي انقطعت عن العمل لتربية ولدين تستفيد من التقاعد ببلوغها الثلاثة والخمسين (53) سنة من العمر بدلا من خمسة وخمسين (55)، فهنا استفادت من تخفيض قدره سنتين (2).

* **حالة العامل الذي يشغل منصب عمل شاق:** يتميز بظروف على قدر خاص من الضرر، يستفيد من تخفيض في السن⁽²⁾. ومقابل هذا التخفيض يدفع صاحب العمل اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم.

و تجدر الإشارة إلى أنه ما عدا استفادة رجال الأمن و المناجم من تخفيض ب 5 سنوات في سن التقاعد، فإن القانون لم يحدد قائمة الوظائف ولا السن المناسبة لكل عمل ولا المدة التي يتطلب اعتمادها في حساب معاش التقاعد لهذه المناصب⁽³⁾.

* **حالة المجاهد:** يستفيد المجاهد من تخفيض في السن قدره 5 سنوات و تخفيض إضافي قدره سنة واحدة عن كل قسط نسبته 10% من العجز جراء حرب التحرير، و تخفيض ب 6

(1)- انظر المادة 8 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

(2)- انظر المادة 7 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد.

(3)- آمال بن رجال: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، 2010، ص

أشهر عن كل قسط نسبته 5% من العجز و يمكن للمجاهد الاستفادة من معاش تقاعدي بنسبة 100%، و تتحمل الدولة نسبة 20%(1).

* **حالة العامل المصاب بالعجز التام و النهائي عن العمل:** لا يلزم بشرط السن، و الذي يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية (لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز) (2).

و يمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية، بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص (3).

* **الإطارات السامية والتنفيذية في الدولة:**

يحكم هذه الفئات أحكام خاصة حسب المرسوم رقم 617/83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب والدولة، والمعدل والمتمم ب:

- المرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في 05 جوان 1994 (4).

- المرسوم التنفيذي رقم 95-180 المؤرخ في 1 يوليو 1995.

- المرسوم التنفيذي رقم 01-199 المؤرخ في 23 يوليو 2001.

(1) - انظر المادة 21 من القانون 12/83، سالف الذكر.

(2) - انظر المادة 09 من القانون 12/83 سالف الذكر - (معدلة بالمادة 05 من الأمر رقم 18/96 المؤرخ 06 يونيو 1996).

(3) - بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ص.112.

(4) - المرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في 05 يونيو 1994، الذي يعدل و يتم المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 ديسمبر 1983، و المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات العليا في الدولة.

ومنذ سنة 1997 أدخلت تسهيلات على السن القانوني للتقاعد، كما سبق ذكره، كما يلي:

- التقاعد دون شرط السن إذا قضى العامل 32 سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك.

- التقاعد المسبق (50 سنة بالنسبة للرجل و45 بالنسبة للمرأة).

- التقاعد النسبي (ابتداء من 50 سنة بالنسبة للرجل و45 سنة بالنسبة للمرأة).

ب- مدة العمل:

يعتبر شرط السن كما سبق شرحه سالفاً غير كافٍ للتمتع بمعاش التقاعد، إذ يتعين

على العامل قضاء مدة دنيا تعادل 15 سنة من النشاط، و أدى عملاً فعلياً لنصف هذه

المدة (07 سنوات و نصف) كان يدفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى وجود حالات ينص عليها القانون تدخل في حكم فترات ذكرتها

المادة 11 من القانون رقم 12/83 المذكور أعلاه، وهي:

- كل انقطاع عن العمل بسبب المرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في

التعويض، شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو

استئنافه.

- كل فترة استقاد خلالها المؤمن له من معاش عجز أو من تعويض عن حادث عمل سبب

له عجزاً عن النشاط لا تقل نسبته عن 50%،

- كل الفترات القانونية،

- كل فترة أدى خلالها العامل التزاماته المتعلقة بالخدمة الوطنية،

- كل فترة أدت خلالها التعبئة العامة،

(1) - المادة 06 من القانون -12/83 سالف الذكر.

- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التأمين على البطالة،
- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من التقاعد المسبق،
- فترات المشاركة في حرب التحرير.

ج- دفع الاشتراكات:

يتعين على العامل لكي يتسنى له الاستفادة من التقاعد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع السنوات (الحصة التي يدفعها العامل والحصة التي يدفعها صاحب العمل).

و نشير أخيرا إلى أن شرط المدة و السن للاستفادة من التقاعد أصبحا غير متلازمين بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التقاعد، حيث أصبح بإمكان العامل الذي قضى مدة 32 سنة في العمل الفعلي أن يستفيد من التقاعد دون شرط مراعاة شرط السن المحددة بالمادة السادسة (06) من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد⁽¹⁾.

❖ التقاعد النسبي:

أولاً: تعريف التقاعد النسبي:

تم إحداثه بمقتضى الأمر رقم 13/97 المؤرخ في 21 مايو 1997، و الذي بموجبه يمكن للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه و بإرادته المنفردة، و إحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة و عديمة الأثر⁽²⁾.

(1) - آمال بن رجال، مرجع سابق، ص 92.

(2) - انظر المادة 02 فقرة 04 من الأمر 13/97 المعدل والمتمم للقانون 12/83 سالف الذكر.

ثانيا: شروط الاستفادة من التقاعد النسبي.

يجب على العامل أن يستوفي الشروط التالية:

1- أن يبلغ على الأقل سن الخمسين (50) بالنسبة للرجال وخمسة وأربعين (45) سنة بالنسبة للنساء.

2- أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل عشرون (20) سنة للرجل وخمسة عشر (15) سنة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.

❖ **التقاعد المسبق:**

أولاً: تعريف التقاعد المسبق.

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94⁽¹⁾، المؤرخ في 26 مايو 1994 و المتعلق بالتقاعد المسبق، و يستفيد منه كل عمال المؤسسات الاقتصادية (القطاع الاقتصادي)⁽²⁾ أو موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية كتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم (حل المؤسسة) أو بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة، و هو نظام فرضته حتمية لأسباب سالفه الذكر.

ثانيا: شروط الاستفادة من التقاعد المسبق.

و يمكن الاستفادة من التقاعد المسبق، خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد، بتوافر الشروط التالية:

1- بلوغ على الأقل سن الخمسين (50) للرجال و خمس و أربعين (45) سنة للنساء.

⁽¹⁾ - مرسوم تشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدد التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد ، 34 الصادرة بتاريخ أول يونيو 1994.

⁽²⁾ - انظر المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 سالف الذكر.

2- جمع عدد من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد يساوي (20) سنة على الأقل⁽¹⁾.

3- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة عشر (10) سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق و تخوله.

4- إعداد قائمة بالعمال المعنيين بالتقليص مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليمياً.

و تجدر الإشارة إلى أن المدة التي استفاد خلالها العامل من معاش التقاعد المسبق و تدخل في حساب معاشه بعد بلوغه السن القانونية (عند انتهاء مدة التسبيق)، و تخضع عملية حساب معاش تقاعده المسبق لنفس طريقة حساب معاش التقاعد العادي عند بلوغ السن القانونية مع نسبة تخفيض قدرها 1% عن كل سنة تسبيق ممنوحة (المادة 15 من المرسوم رقم 94-10).

ويعاد تقدير مبلغ التقاعد المسبق بعد مرور 12 شهرا من تاريخ بداية الاستفادة من المعاش.

5- تحديد مدة التسبيق: إن العامل الذي استوفى 20 سنة من النشاط المهني يمكنه أن يستفيد من تسبيق قدره خمس (5) سنوات، أي أنه يستفيد من التقاعد المسبق و هو في الخمسة و الخمسين (55) من العمر بالنسبة للذكور و الخمسين (50) سنة من العمر بالنسبة للعاملات، و هكذا على نفس المنوال بالنسبة لبقية سنوات التسبيق المبينة في الجدول أعلاه. و للاستفادة من الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق يجب دفع اشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي تقدر نسبته 0,50%⁽¹⁾ من الأجر الخام للعامل مقسمة كما يلي:

(1) عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 310.

- 0,25% يدفعها الأجير.

- 0,25% يدفعها المستخدم.

إن استمرار احتفاظ العامل بحقه في معاش التقاعد المسبق مرتبط بعدم ممارسته لأي نشاط مأجور باستثناء نشاطات المنفعة العامة (نشاطات خيرية أو اجتماعية) بشرط حصول العامل على ترخيص سابق من إدارة صندوق التقاعد.

6- المساهمة الجزافية: لكي يستفيد الأجراء من الإحالة على التقاعد المسبق لابد أن يدفع المستخدم مساهمة جزافية، تحسب على أساس مدة التسبيق (جدول رقم 2) كما يلي:

- ثلاثة (13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (5) سنوات.

- تسعة عشر (19) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي ثماني (8) سنوات أو يفوقها.

تحسب هذه المساهمة على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه العامل خلال الأشهر الاثني عشر (12) شهرا لإحالته على التقاعد المسبق، وتحدد كيفية دفعها ومددها ودوريتها عن طريق إبرام اتفاقية بين كل من المستخدم وهيئة التقاعد.

(1)- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 339/06 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 187/94، المؤرخ في 06 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد، 60 الصادرة في 27 سبتمبر 2006 ص 18.

❖ التقاعد دون شرط السن:

أحدث هو الآخر بموجب الأمر 13/97 سالف الذكر، حيث يستفيد كل أجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل في حالة استيفائه 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنة. وقد شرعت هذه القاعدة مراعاة للوضعية القانونية لشريحة من العمال استهلوا حياتهم المهنية وهم في سن مبكرة، إذ أنه نادرا ما يجمع العامل هذا العدد من سنوات العمل قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد.

وما يمكن ملاحظته بالنسبة للتقاعد بدون شرط السن و كذا التقاعد النسبي فإن معاشات التقاعد الممنوحة يتم تصنيفها بصفة نهائية، وهي غير قابلة للمراجعة في حالة ما استأنف العامل المستفيد من أحد هذين التقاعدين نشاطا مأجورا بعد إحالته على التقاعد⁽¹⁾.

❖ تقاعد الإطارات السامية في الدولة:

أولاً: تعريف تقاعد الإطارات السامية في الدولة.

يحكم هذه الفئات، كما سبق ذكره في الاستثناءات الواردة على عنصر السن القانوني، أحكام خاصة حسب المرسوم التنفيذي رقم 617/83 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 133/94 المؤرخ في جوان 1994 و بالمرسوم التنفيذي رقم 180/95 المؤرخ في 1 يوليو 1995 و بالمرسوم الرئاسي رقم 01-199 المؤرخ في 23 يوليو 2001.

(1)- مليكة محيد: مرجع سابق، ص 58.

ثانيا: شروط الاستفادة من تقاعد الإطارات السامية في الدولة.

و بالنسبة لتقاعد هذه الفئة، فإن المشرع لم يحدد سنا معيناً لانتهاء الخدمة و الإحالة على التقاعد، لكنه اعتمد شرطين هما:

- 1- قضاء الموظف يوم انتهاء مهامه عشرين (20) سنة من الممارسة الفعلية و الحقيقية في وظيفة عامة.
- 2- عمل الموظف لمدة عشر (10) سنوات على الأقل من ضمن العشرين سنة كإطار سام داخل أجهزة الدولة.

نسبة التقاعد بالنسبة لهذه هي 100% المعادلة لآخر راتب شهري، إضافة إلى العلاوة باستثناء العلاوة المدفوعة خارج التراب الوطني، شريطة دفع الاشتراكات في الصندوق وتقديم طلب التقاعد كتابيا.

الفرع الثاني: شروط و كفيات حساب معاش و منحة التقاعد.

يستفيد العامل المحال على التقاعد من منحة مباشرة يضاف إليها علاوة عن الزوج المكفول، وبعد الوفاة تتحول هذه المنحة (منحة التقاعد) إلى منحة التقاعد المنقول لذوي الحقوق.

أولاً: معاش التقاعد.

يعتبر معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة⁽¹⁾.

- 1- عناصر تصفية معاش التقاعد: بالإحالة على التقاعد يستفيد العامل من معاش تقاعد⁽¹⁾، و تتم تصفيته (وعاء حساب المعاش) وفق ثلاثة عناصر أساسية، هي:

(1)- انظر المادتين 01 و 02 من القانون 12/83 سالف الذكر.

أ- الأجر المرجعي (متوسط الأجر):

هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، و الذي على أساسه يحسب المعاش، و يتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال السنوات الخمس (05) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد (60 شهرا) أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال السنوات الخمس التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية⁽²⁾.

وقد تطور الأجر المرجعي خلال الفترة 1996-2000 كما يلي:

جدول رقم (2): تطور الأجر الشهري المتوسط الذي على أساسه يحسب المعاش.

مرحلة التطبيق	عدد الأشهر المأخوذة بعين الاعتبار
من 1996/08/01 إلى 1997/07/31	24 شهرا
من 1997/08/01 إلى 1999/04/30	26 شهرا
من 1999/05/01 إلى 1999/12/31	48 شهرا
من 2000/01/01 إلى الآن	60 شهرا

source : Tarik Salhi⁽³⁾

⁽¹⁾ فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، سنة 1991، ص 348.

⁽²⁾ انظر المادة 13 من القانون رقم 12/83 سالف الذكر.

³Tarik SALHI, Les Voies de Réformes du Système de Retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attribution de l'Etat et de la sécurité sociale, Thèse de doctorat en Sciences Commerciales, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, Université d'Oran 2, 2014/2015, p.126

إن هذا التطور في الأجر المرجعي يندرج ضمن إطار تحسين الوضعية المالية لنظام التقاعد على ديمومته لأجل الوفاة بالتزاماته.

ب- فترة التأمين: وهي سنوات العمل المعتمدة بما فيها الفترات التي تكون في حكم فترات عمل كما حددتها المادة 11 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد.

ج- نسبة الاعتماد لسنوات التأمين: تحتسب كل سنة نشاط أو الفترات المشابهة بنسبة 2,5%، أما بالنسبة للمجاهد الذي شارك في حرب التحرير فتعتمد السنوات بمعدل 3,5% لكل سنة.

2- حساب مبلغ المعاش (مبلغ التقاعد):

يحسب على أساس العناصر الثلاثة سألفة الذكر بضرب عدد السنوات المحصل عليها (فترة التأمين) في نسبة الاعتماد (2,5%) للحصول على نسبة المعاش، وللحصول على معاش التقاعد تضرب نسبة المعاش في مبلغ الأجر المرجعي.

مبلغ معاش التقاعد = [(عدد السنوات المعتمدة (المثبتة) × نسبة اعتماد السنوات)] × الأجر المرجعي.

مبلغ معاش التقاعد = نسبة المعاش × الأجر المرجعي.

مثال: عامل اشتغل ودفع اشتراكاته لمدة 19 سنة، وكان أجره المتوسط للسنوات الخمس

الأخيرة يقدر بـ: 11.000 دج. يحسب مبلغ معاشه كما يلي:

-نسبة معاشه = 13,1 % = 1,1 % × 19.

-مبلغ معاشه = 11.000 × 13,1% = 41,931 دج.

بالنسبة للمتقاعدين غير الأجراء، فإن مبلغ معاشهم يحسب على أساس العناصر السابقة الذكر بالنسبة للمتقاعدين الأجراء إلا أن هذا المعاش يحسب على أساس المداخل لأحسن عشر (10) سنوات، والتي دفعت فيها الاشتراكات.

وفي عملية حساب معاش التقاعد يجب مراعاة ما يلي:

أ- الحد الأدنى لمعاش التقاعد:

لا يمكن أن يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) حماية للقدرة الشرائية، وبالنسبة لمعاش تقاعد المجاهدين فإنه لا يقل عن مرتين ونصف (2,5) من الأجر الوطني الأدنى المضمون⁽¹⁾.

ب- الحد الأقصى لمعاش التقاعد:

لا يمكن أن يزيد مبلغ معاش التقاعد عن 80% من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للمجاهدين وبعض الفئات من العمال في المناصب العليا للدولة فيستفيدون من نسبة 100%، وفي كل الحالات لا يجب أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد خمسة عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون عملاً بأحكام المادة 17 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالقانون رقم 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999.

(1)-المادة 45 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد- سالف الذكر -

ج- إعادة تقويم معاشات التقاعد:

تتم مراجعة معاش التقاعد سنويا ابتداء من أول شهر مايو بموجب مقرر من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وباقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد.

ثانيا: منحة التقاعد.

1- تعريف منحة التقاعد:

بوفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من منحة و معاش التقاعد المنقول، و هم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفى، و ذلك من أجل حمايتهم من المخاطر الاقتصادية⁽¹⁾.

تطبق عليها نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد ما عدا فيما يتعلق بالحد الأدنى، فالعامل الأجير أو غير الأجير الذي لم يستوفي مدة العمل الواجبة للاستفادة من معاش التقاعد عليه أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 20 ثلاثيا أي خمس (05) سنوات من العمل الفعلي مدفوعة للاشتراك.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فلا يمكنهم الاستفادة من هذه المنحة إلا إذا أثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر ب 7 سنوات ونصف على الأقل، وتجدر الإشارة إلى أن منحة التقاعد تمنح ابتداء من سن 60 بالنسبة للعامل الأجير و65 سنة.

والمستفيدون من معاش الأيلولة هم ورثة المتقاعد:

- الزوج (الزوجة): ولا تخضع هذه الاستفادة لشرط السن شريطة أن يكون الزوج قد عقد زواجا شرعيا مع المتوفي (الهالك)⁽¹⁾.

⁽¹⁾آمال بن رجال: مرجع سابق، ص 138.

وفي حالة تزوج الأرملة ينقل المعاش إلى الأولاد ويقسم بينهم بالتساوي، كما يقسم المعاش في حالة تعدد الأرمال في حدود الأربعة (4) ويقسم بينهم بالتساوي. غير أن الأرمال لا يسقط حقه في المعاش الذي استفاد منه عند وفاة زوجته، بإعادة زواجه.

- الأولاد المكفولون: طبقا لأحكام المادة 67 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، فإن الأولاد المكفولون هم:

- الأولاد الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

- الأولاد البالغون أقل من 21 سنة والذين يواصلون دراستهم.

- البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم اجرا يقل عن نصف

الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- البنات الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

- الأولاد المصابون بعاهة حسية أو عقلية مستديمة تمنعهم من ممارسة أي نشاط مهني.

و نجد المشرع الجزائري قد أورد أصول المتوفى ضمن ذوي الحقوق بشرط أن يكونوا تحت

كفالتة في حياته، إذا كان الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش

التقاعد (أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون)⁽²⁾.

⁽¹⁾ انظر المادتين 31 و 32 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد - سالف الذكر.

⁽²⁾ - المادة 45 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد - سالف الذكر

2- كيفية توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق:

تحدد المادة 34 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 نسب معاش التقاعد المنقول لكل واحد من ذوي الحقوق المذكورين آنفاً، حسب درجة قراباتهم من صاحب المعاش المتوفى، بالكيفية التالية:

- 75% من مبلغ المعاش المنقول: في حالة وجود الزوج وحيدا (غياب ذوي حقوق آخرين).
 - 50% للزوج و30% في حالة وجود الزوج مع ذوي الحقوق وحيد (ولد أو أحد الأصول).
- ويحدد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80%.

- في حالة وجود اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق إلى جانب الزوج: يحدد مبلغ المعاش المنقول المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم ذوو الحقوق الآخرون 40% منه.

ولا يجب أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90%.

- في حالة ما إذا لم يكن للمتقاعد المتوفى زوجا، يقتسم ذوو الحقوق الآخرون 90% من مبلغ معاش التقاعد وهذا ضمن حد أقصى يبلغ:

* 45% من المعاش المباشر بالنسبة للأبناء.

* 30% من المعاش المباشر بالنسبة للأصول.

المبحث الثاني: مبادئ ومعايير ومصادر تمويل نظام التقاعد.

تعتبر أسس أو كفاءات التمويل أهم نقطة لقيام و بناء نظام الضمان الاجتماعي عموما و خصوصا نظام التقاعد، باعتبار الأداءات المقدمة تحت عنوانه تشكل أكبر قسم و أثقل

النقاط المقدمة في أنظمة الضمان الاجتماعي ككل، و هذا قد لا يتعلق بشيخوخة جل أفراد المجتمع كما هو الحال في فرنسا و مختلف الدول الأوروبية عموماً، و إنما يتعلق أيضاً باتساع دائرة هذا النظام، و ذلك بخلق نظام التقاعد المسبق و لتقاعد النسبي اللذان يخفضان من سن التقاعد و الذي يترجم بنفقات أو كلفة إضافية تقع على عاتق هذا النظام في ظل السياسة المتبعة لتخفيف الضغط على سوق العمل و مواجهة البطالة.

إن معيار التمويل هو الطريقة أو الكيفية التي تتبع في تحصيل مصدر التمويل الذي يرتبط دائماً بمداخل الأشخاص النشطين (العمال) والذي يعبر عنه بالاشتراكات.

المطلب الأول: معايير تمويل نظام التقاعد.

يمكن تصور معيارين أو آليتين يقوم عليهما نظام التقاعد وهما معيار التوزيع ومعيار الرسملة و إن عرف ما يسمى بالرسملة المطلقة والجزئية واختيار أحد هذين المعيارين يعود للمعطيات السياسية والاقتصادية السائدة في الدولة.

كما تجدر الإشارة على أن هناك من الدول تعتمد في نظامها للتقاعد على نظام عام وإجباري يعتمد على معيار التوزيع وتكمله بأنظمة اختيارية تتبنى على معيار الرسملة.

الفرع الأول: أنواع معايير تمويل نظام التقاعد.

1- معيار التوزيع:

إن هذا المعيار ينبني على فكرة التضامن بين الأجيال، حيث يتم إعادة توزيع اشتراكات العمال النشطين على الأشخاص المتقاعدين و ذلك إما بالنظر إلى عدد السنوات المشاركة و مدخول النشاط، أو بالنظر إلى عدد النقاط المكتسبة كأن يتم حساب منحة التقاعد بالنظر إلى الأجر المتوسط لعشرة أشهر الأخيرة كما هو الحال في نظام الوظيف

العمومي الفرنسي أو أجر عشرين سنة الأخيرة مثل ما هو الحال في النظام العام الفرنسي⁽¹⁾.

كما يمكن الاعتماد في إطار هذا المعيار على منحة دنيا وذلك ببلوغ سن معين والحصول على مدة دنيا للاشتراك، فهو بذلك يبني على مبدأ وحدة الأخطار أي مواجهة الأخطار بصفة مشتركة.

إن هذا المعيار يقوم على أساس أن المتقاعدين يتقاضون اشتراكات العمال النشطين بهذا تظهر فكرة التوزيع وذلك بتوزيع اشتراكات العمال النشطين على العمال المتقاعدين وهكذا دواليك بين الأجيال.

2- معيار الرسملة:

في إطار هذا المعيار فإن نظام التقاعد يبني على أساس أموال الاستدراك، حيث أن مجتمع التوفير كان موجود منذ عدة أجيال وذلك غياب أشكال أخرى للحماية الاجتماعية. وحاليا بعض الدول المتطورة تبنت هذا المعيار من خلال أنظمة تقاعدها كالولايات المتحدة الأمريكية واليابان والسويد، حيث خلقت أنظمة تعرف باسم " الأموال الوطنية للاشتراك" وتعتبر شكل من أشكال التوفير الوطني الإجباري.

حيث يتكون هذا الرأسمال من اشتراكات العامل مضافا لها اشتراكات المستخدم و توضع في حساب باسم العامل، حيث يتم تجميعها و يضاف لها فوائد استثمارها، و يتم صرفها لصاحبها عند بلوغه سن التقاعد، و ذلك بأن تدفع له مبالغ إجمالية أي دفعة واحدة و نادرا ما يتم صرفها دوريا لتحل بذلك محل الأجر⁽²⁾.

1 - Encycloped in UniversalIsFrance, éd la découverte, op.cit., P 1.

2-BIT. Sécurité sociale, Un guide d'éducation ouvrière, op.cit., P 8.

وبطريقة أخرى فإنه في إطار هذا المعيار فإن الاشتراكات تقدم ليمتلكها كل عامل ناشط وهي عبارة عن أسهم أو مستندات مالية، حيث تجمع هذه المداخل لتقوم الهيئة المسيرة باستثمارها وهي عادة عبارة عن تعاضديات للمخاطر، وبهذا فإننا نستنتج أن نظام التقاعد من خلال هذا المعيار يبني على المشاركة الفردية لكل مشترك، لكنها مسيرة عن طريق مختص وبذلك فإن المشارك لا يستطيع التصرف في حصته كأن يبيعها أو غير ذلك وإنما يتحصل عليها في إطار التقاعد المخول لذلك لأن المشترك هنا يشارك لنفسه وليس لأجل الآخرين. كما أن هذا المعيار مرتبط بالتطورات الاقتصادية حسب معطيات نظام السوق بما يحيط به من متغيرات⁽¹⁾.

الفرع الثاني: المقارنة بين معايير تمويل التقاعد.

يوجد عدة اختلافات بين معيار التوزيع ومعيار الرسملة من عدة نواحي:

أولاً: من حيث نسب الاشتراك.

في إطار نظام التقاعد المبني على أساس معيار الرسملة فإن نسب الاشتراك تؤسس بشكل تجمع للأموال، التي يجب أن تكون في كل الأوقات مساوية لقيمة الأداءات المستقبلية، أما في إطار معيار التوزيع فإن الأداءات المقدمة للمتقاعدين تكون مبنية على أساس اشتراكات الأشخاص النشيطين أو عن طريق تحويلات ميزانية الدولة⁽²⁾.

ثانياً: من حيث الإطار الهيكلي.

إن نظام التقاعد المبني على معيار التوزيع يكون عادة إجبارياً و مركزياً، كونه إجبارياً لأنه برفض أحد المشتركين دفع اشتراكاته و المساهمة بها لنفسه فإن العقد

1- Encycloped in Universalls France, le retraite, éd la découverte, op.cit., P 2.

2- « Bulletin du FMI, Les régimes de retraite doivent s'adapter à l'évolution démographique, op-cit, P 1.

الاجتماعي يختل و بذلك تكون اشتراكات الفئات المتقاعدة سابقا قد ذهبت سدا، و يكون مركزيا لأنه مبني على معيار مشترك، و هذا المعيار يختلف من صنف مهني لآخر ومن كل فرع أو وكالة لأخرى و بذلك فقد ترتفع نسبة عدد المتقاعدين من وكالة لأخرى و لهذا السبب فعدم مركزية هذا النظام تؤدي إلى عدم المساواة المعتبرة

بينما نظام التقاعد المبني على أساس معيار الرسملة يمكن أن يكون اختياريًا و غير مركزي لأنه في النتيجة كل شخص يتحصل على تقاعد نسبي مع اشتراكاته المجمعة.

ثالثا: من حيث انطلاق هذين النظامين.

إنه عند بداية انطلاق النظام المبني على معيار الرسملة لا يمكن صرف أداءات التقاعد لأن هذا الأخير لا يكون مستحق إلا بعد حياة نشطة التي تسمح بتجمع مبلغ الاشتراكات المدفوعة التي تكون أساس التقاعد.

في حين أنه في إطار نظام التوزيع، بما أن المتقاعدين يتقاسمون اشتراكات العمال النشطين فإنه يمكن إفادتهم بمنح تقاعدهم رغم عدم مشاركتهم إلا بسنوات قليلة لأن هذا المعيار مبني على أساس مبدأ التضامن، حيث درجته تكون أكثر تأكيدا خاصة بإقرار الحد الأدنى للمنح زيادة الزوج المكفول و أيضا الأخذ بعين الاعتبار فترة البطالة ، فترة الخدمة الوطنية، فكل هذه الكيفيات تشكل زيادة في نسبة الاشتراك التي تقابلها زيادة عموما في الحقوق. و هذا ما هو غير مقبول في إطار معيار الرسملة حيث أن زيادة الحقوق تفسر بزيادة مماثلة في الاشتراكات فلا تظهر فيه قيمة للتضامن لأنه مبني على أساس فردي.

و بالرجوع إلى نظام التقاعد في الجزائر فإننا نجده يبنني على فكرة التضامن بين الأجيال، فمصدر تمويل هذا النظام يقوم أساسا على اشتراكات الفئات النشطة و بذلك فهو يبنني على معيار التوزيع⁽¹⁾.

المطلب الثاني: مصادر تمويل صناديق التقاعد.

إن تمويل نظام التقاعد أصبح ينتهج مسار التوحيد، فأصبحت طريقة التمويل موحدة لكافة الفئات المهنية على اختلاف أصنافها، و هذا طبعا بخضوعها لنفس المنظومة القانونية للتقاعد التي أسسها هذا القانون.

حيث نص المشرع الجزائري من خلال المادة 48 المعدلة بالمادة 21 من الأمر رقم 18/96 المتعلق بالتقاعد، على أنه يتم تمويل نفقات و مصاريف تسيير نظام التقاعد بقسط اشتراك إجباري يقع على عاتق المستخدم و المستفيد، و يقصد بالمستفيد العامل الأجير أو العامل غير الأجير، و بالإضافة إلى الفقرة الثانية من نفس المادة على أن التمويل يخضع للمادتين 76 و 75 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية أي يتم تحديد أقساط الاشتراك و كفاءات دفعه بموجب مراسيم.

الفرع الأول: وعاء الاشتراك.

يتمثل وعاء الاشتراك في الأساس المعتمد الذي تفتتح منه الاشتراكات و يتكون من مدا خيل المؤمنين اجتماعيا، فيتمثل في مجموع عناصر المرتب لفئة الأجراء أو المدخول السنوي لنتائج العمل لفئة العمال غير الأجراء طبقا للمادة الأولى من الأمر 01/95 المؤرخ في 21/01/1995⁽²⁾، مع استثناء بعض العناصر من المرتب التي لا تدخل في وعاء الاشتراك وهي كل الأداءات ذات الطابع العائلي، التعويضات في شكل مصاريف، العلاوات

1 - Encycloped in universel Is France, la retraite, éd la découverte, op-cit , P 5.

(2)- الأمر رقم 01/95 المؤرخ في 21/01/1995، يحدد أساس الاشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، ج ٢، عدد 05 لسنة 1995.

و التعويضات ذات طابع الخاص، و أيضا التعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة و المنعزلة.

بهذا فإن وعاء الاشتراك لفئة العمال غير الأجراء يتمثل في الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي باستثناء العناصر المبينة سلفا و التي جاء مرسوم تنفيذي لتبيانها و المتمثل في المرسوم التنفيذي 208/96 المؤرخ في 05 يونيو 1996⁽¹⁾.

أولا: بالنسبة لفئة العمال الأجراء.

يلتزم كل صاحب عمل القيام بالتصريح بالأجور التي تعتبر وعاء الاشتراك بالنسبة لفئة الأجراء، حيث يكون هذا التصريح إما:

- شهريا إذا كان عدد العمال يفوق عشر (10) و ذلك خلال 30 يوما التي تلي الشهر.
- و فصليا إذا كان عدد العمال أقل من عشرة (10) و ذلك خلال 30 يوما التي تلي الفصل.

- و يكون سنويا إضافة للتصريح الشهري أو الفصلي حسب عدد العمال الذين يشغلهم، حيث هنا يلتزم المستخدم بالتصريح بالقائمة الاسمية للعمال و الأجور التي يتقاضونها عقب كل سنة مدنية خلال 30 يوما التي تليها. طبقا لنص المادة 14 من القانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي².

(1)- المرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 نوفمبر 1996، يحدد كيفية تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر 01/95 الذي يحدد أساس اشتراكات و أداءات الضمان الاجتماعي، ج، عدد 35 لسنة 1996.

(2)- أما بعد التعديل الذي جاء به القانون 17/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 من خلال نص المادة 10 منه التي عدلت و أتمت المادة 15 من القانون رقم 14/83، فإنه تقرر أن الزيادة التي تضاف إلى مبلغ الاشتراكات المحددة بصفة مؤقتة المقدرة ب 05% تصبح مكتسبة لهيئة الضمان الاجتماعي بصفة نهائية. وهذا يعتبر بحد ذاته عقوبة عن عدم التصريح في الآجال القانونية

ثانياً: بالنسبة لفئة الغير أجراء.

يلتزم أصحاب المهن غير المأجورة التابعين لهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، بالتصريح بالمدخيل السنوية المعدة من طرف مصالح الضرائب، لأنه كما بينا أن المدخول السنوي يعتبر الأساس المعتمد كأصل في حساب نسبة الاشتراك لدى الهيئة المؤمنة و هذا وفقاً لنص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 434/96 المؤرخ في 1996/11/30 المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

كما قد يتحدد وعاء الاشتراك بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، و هذا في حالة عدم تحديد الدخل السنوي الخاضع للضريبة، و عدم وجود رقم أعمال، فإن الأساس لحساب نسبة الاشتراك هو المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون حيث يعتبر الحد الأدنى لحساب الاشتراك حسب نص المادة 13 من مرسوم 35/85 المتعلق بالضمان الاجتماعي لغير الأجراء.

و تجدر الإشارة إلى أنه في حالة عدم تحديد وعاء الاشتراك على أساس التصريحات سواء بالعمال و الأجور من قبل أرباب العمل، أو المدخول لدى مصالح الضرائب من قبل العمال غير الأجراء فإنه يتم تحديده بطريقة جزافية و مؤقتة من طرف الهيئة المكلفة بتحصيل هذه الاشتراكات⁽¹⁾.

الفرع الثاني : تحديد نسب الاشتراكات.

إن هذه الاشتراكات تكون مقسمة بين فئة العمال الأجراء، أصحاب العمل و نسبة تتكفل بها خزينة الدولة عن طريق الاقتطاعات من الضرائب.

(1)- المادة 14 من المرسوم 289/15 الذي ألغى أحكام المرسوم 35/85، ج ٢، عدد 61 المؤرخة في 2015/11/18.

إن اشتراكات العمال هي المبالغ النقدية المحددة طبقاً لقانون الضمان الاجتماعي و التي يجب على العمال دفعها مقابل تمتعهم بهذا التأمين⁽¹⁾، و تحدد هذه الاشتراكات غالباً على أساس أجور العمال و تتبع لتحديد أكثر من طريقة، فقد تحدد على أساس الاشتراكات الموحدة والتي تحدد بنسبة مئوية واحدة بالنسبة لكل العمال المشتركين في التأمين الاجتماعي كما قد تحدد على أساس الاشتراكات غير الموجودة بنسب تصاعديّة طبقاً للأجر الذي يتقاضاه العامل، و قد تحدد بأخذ بعين الاعتبار درجة تعرض مجال العمل للخطر، و مهما يكن فإن نسبة العمال في التمويل لها من الأهمية.

أما اشتراكات أصحاب العمل، فقد أحدثت في تمويل نظام الضمان الاجتماعي اختلافات عميقة بين الفقه والقضاء في فرنسا حول ضمها للأجر.

أولاً: نسب الاشتراك لفئة العمال الأجراء.

إن نسب الاشتراكات تعتبر في حقيقة الأمر مصدر تمويل الأداءات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي منها على وجه الخصوص معاشات التقاعد التي تعتبر العبء الأكبر من هذه النفقات، حيث حددت هذه النسب سابقاً بمقتضى قانون 85-04 المؤرخ في 02-02-1985، ثم طرأت عليها عدة تعديلات متلاحقة، حيث حددت بمقتضى المرسوم التشريعي 94-12 المؤرخ في 26-05-1994⁽²⁾، بالمادة الأولى منه المعدلة بمقتضى المادة 02 من الأمر 96-15 المؤرخ في 02 يوليو 1996⁽³⁾، على النسبة الإجمالية للاشتراكات الممولة لأداءات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل و

(1)-جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 202.

(2)- المرسوم التشريعي 94-12 المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ج ر عدد 34، لسنة 1994.

(3)- الأمر رقم 96-15 المؤرخ في 02 يوليو 1996، المعدل و المتمم للمرسوم التشريعي 94-12، ج ر عدد 41، لسنة 1996.

الأمراض المهنية، التقاعد، التقاعد المسبق و التأمين على البطالة) و التي قدرت ب34,5% لمختلف قطاعات النشاط الوطني.

ثانيا: نسب الاشتراك لفئة غير الأجراء.

بعد التعديل الذي جاء به المرسوم 15-289، ألغى المرسوم 85-35، و بقي تحديد نسبة الاشتراك تقدر ب15% منها نسبة 7,5% مخصصة للتقاعد، لكن الأساس المعتمد عليه لحساب الاشتراك أو ما يعبر عنه بوعاء الاشتراك أصبح يعبر عنه بالأساس السنوي الذي ينبغي أن يصرح به المنخرط قبل 31 جانفي من كل سنة، أما في حالة عدم التصريح بأساس الاشتراك من قبل المكلف في الآجال المحددة قانونا، فإنه يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة أن تحدد بصفة مؤقتة مبلغ الاشتراك المستحق على أساس الاشتراك للسنة السابقة. أما بالنسبة للسنة الأولى من الانتساب، يحدد الأساس السنوي للاشتراك المؤقت بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون⁽¹⁾.

و يتم دفع هذه الاشتراكات سنويا خلال مدة استحقاق محددة قانونا⁽²⁾ في كون مستحقا من أول جانفي من كل سنة و يدفع قبل 30 جوان من نفس السنة، أما سابقا كانت تبدأ من واحد مارس إلى غاية 30 أفريل من السنة، كما حدد بمقتضى المادة 18 مكرر من نفس المرسوم مدة استحقاق انتقالية تبدأ من أول جانفي إلى غاية 30 جوان، حيث استمرت هذه المدة الانتقالية ب 5 سنوات ابتداء من 1 جانفي 1997، ليعود بعدها للقاعدة الأصل، و هي وجوب دفع الاشتراكات في آجال استحقاق أقصاها 30 أفريل الذي يلي كل سنة معنية وهو ما يجري به العمل حاليا و ذلك بنهاية المرحلة الانتقالية 31-12-2001.

(1) المادة 15 من المرسوم 15-289، المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء، المرجع السابق.
(2) بنص المادة 13 مكرر المضافة بالمرسوم التنفيذي 96-434 المعدل و المتمم للمرسوم 85-35 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء، و التي أصبحت محددة بنص المادة 15 من المرسوم 15-289، ج ر عدد 61، المؤرخة في 18-11-2015.

خلاصة الفصل الثاني:

ومن خلال هذا الفصل تطرقنا إلى أنواع التقاعد (تقاعد نسبي، تقاعد مسبق، دون شرط السن، تقاعد الإطارات السامية) و شروط كل نوع، و كذا إلى كيفية حساب منحة و معاش التقاعد، حساب مبلغ التقاعد، المعاش المنقول و كيفية توزيعه على ذوي الحقوق، و إلى أهم المعايير التي يقوم عليها نظام التقاعد و أيضا تطرقنا إلى مصادر تمويل نظام التقاعد لإظهار مبدأ التضامن الذي يساعده على استمراريته.

وتطرقنا ضمن الإصلاحات إلى أهم التعديلات التي جاء بها قانون رقم 12/83، الذي ألغى كل صيغ التقاعد المسبق وأبقى على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين (60) على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخمس والخمسين 55 سنة كاملة.

خاتمة علمة

من خلال دراستنا لمبدأ التضامن في صناديق التقاعد، ومعالجة مختلف الأحكام القانونية المنظمة له ابتداء من القانون 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد مروراً بمجمل المراسيم و الأوامر المعدلة و المتممة له إلى غاية التعديل الأخير وهو قانون 15/16 المؤرخ غي 31 ديسمبر 2016 الذي جاء في ظل الأزمة الاقتصادية الراهنة التي شهدتها الجزائر مؤخراً و الخلل المالي المسجل في ميزانية صندوق الوطني للتقاعد.

تضمن هذا الأخير مواد قانونية معدلة و متممة للقانون من 12/83 من خلال المواد التالية:

- تعديل المادة الثانية 2 لأحكام المادة 6 من القانون السابق.
 - تعديل المادة الثالثة 3 والرابعة 4 لأحكام المادة السابعة 7 مكرر.
 - تعديل المادة الخامسة 5 لأحكام المادة العاشرة 10.
 - تنميط المادة السابعة 7 للمادة واحد و ستون 61 مكرر.
- تمحور مجمل التعديل الأخير في إلغاء المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26-05-1994، المتعلق بالتقاعد المسبق ،الذي واكب صدوره تطورات اقتصادية وكذا متطلبات الانتقال إلى اقتصاد جديدا التي شهدتها تلك المرحلة ، دون المساس بما تضمنته المادة 06 من قانون 12-83 المحددة لشروط استفاة العامل من معاش التقاعد ، المتوقف على الشرطين التاليين:

- بلوغ 60 سنة للعامل الرجل و 55 سنة للمرأة العاملة.
- قضاء مدة 15 سنة في العمل مع منح العامل(ة) إمكانية مواصلة نشاطه في حدود 05 سنوات شريطة أن يكون قام بعمل فعلي مدته على الأقل 7.5 سنوات و نصف.

تبعاً لما سبق ذكره لمضمون التعديل الأخير تبين لنا إن هذا القانون اغفل عامل استنزاف طاقة العمال في سن الخمسينيات مع تراجع الأداء الوظيفي و المهني حسب الطبيعة الفيزيولوجية له الأمر الذي حرك نقابات فئة العمال للدخول في صراعات في

مواجهة صاحبة القرار (الدولة) بعد المصادقة على القانون من قبل الهيئة التشريعية بتاريخ 2016-11-30.

رغم موجة الانتقادات التي مست التعديل الأخير لقانون التقاعد إلا أن العامل الجزائري مجبر لصلوع تحت التشريعات الجديدة التي اقتضت من خلال القانون 15-16 المؤرخ في 2016-11-31 الرفع من السن القانوني المحدد الذي أصبح 60 سنة للعامل و 55 سنة للعاملة وذلك للحفاظ على ديمومة النظام الوطني للتقاعد واستمرار يته والمحافظة على الدخل الوطني للبلاد، وقد بينا ذلك من خلال التضامن الحاصل بين صناديق الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد على أساس قيام الاشتراكات التي يدفعها المؤمن والتي ستفوق فيما بعد بصور مختلفة عند اقتضاء الحاجة في مختلف المزايا التي يسدي بها النظام خدمة لمنخرطيه وتدخل ميزانية الدولة في هذا التضامن بنسبة كبيرة.

و في الأخير يمكننا القول أن مبدأ التضامن موجود و يرافق العامل أو صاحب المهنة طوال مدة خدمته سواء بالاشتراكات و حتى خروجه إلى التقاعد و حتى بعد وفاته، و بذلك فهذا المبدأ يمتاز بالاستمرارية، و ما يؤكد ذلك هو دعم الدولة للتقاعد بواسطة ميزانية خاصة.

قائمة الجداول و الأشكال

1- الجداول:

- الجدول رقم 01: معدل اقتطاع التأمين للعمال الأجراء.... ص 33.
- الجدول رقم 02: تطور الأجر الشهري المتوسط الذي على أساسه يحسب معاش التقاعد.... ص 57.

2- الأشكال:

- الشكل رقم 01: هيكل الوكالة الوطنية CNAS ص.22
- الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمية للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS ص 26.
- الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ص 29.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

- ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري و الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة بيروت لبنان، 1988.
- محمد حسين القاسم، التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي و النظم المكملة، الدار الجامعية الجديدة، 1995.
- محمد شريف عبد الرحمان و أحمد عبد الرحمان، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، ط2، القاهرة، 2004.

8. Dubeuyroux_ jean jacques_ droit de la sécurité sociaux_9em édition P148

الأطروحات و المذكرات:

- زرارة صالح الواسع راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المتنوري، قسنطينة، 2007.
- بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بالقائد، تلمسان، 2015.
- محمودي فؤاد، انساعد الياس، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص ضمان اجتماعي، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2017.
- درار عياش، أثر النظام الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة يوسف بن خده، الجزائر، 2005.

الملتقيات:

الملتقيات الدولية:

- زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية الواقع العملي و آفاق التطوير تجارب الدول، جامعة حسيبة بن بوعلي بشلف، كلية العلوم الاقتصادية، يومي 3 و 4 ديسمبر. 2012
- محمد زيدان، محمد يعقوب، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي حول الصناعة التأمينية الواقع العملي و آفاق التطوير- تجارب الدول- جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، يومي 03 و 04 ديسمبر. 2012

الملتقيات الوطنية:

- الطيب السماتي (قاضي)، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي و التقليدي بين الأسس النظرية و التجربة، مداخلة الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري و مشاكله العملية، مجلس القضاء سطيف الجزائر 25 و 26 أبريل. 2011

المجالات و الدوريات:

التقارير:

المجلات:

المراجع الكترونية:

المراسيم و القوانين:

الجريدة الرسمية رقم 35 الصادرة في 20/08/1985 المادة الأولى.
الجريدة الرسمية رقم 48 الصادرة بتاريخ 08/01/1992 المادة الأولى.
القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
المادة 31 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات.
المادة 47 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات.
للمواد 36 إلى 43 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات.
المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04-01-1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الاداري و المالي للضمان الاجتماعي، ج ر عدد 02، المؤرخة في 08-01-1992. ن القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات

المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996، (ج، ر، 17-ص 19)،
تعديل وتنتم المادة 13 من المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 09 فبراير 1985، المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا.

المادة 89 من الأمر 11-16 يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2012، المؤرخ في 28 ديسمبر 2011، ج، ر عدد الرسمية، العدد 72، ص 30.

القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، ج.ر العدد 28،
الصادرة في 25 يوليو 1983.

(- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم.
(¹- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983، المتعلق بالتزامات الخاضعين في مجال الضمان الاجتماعي.
ج ر عدد 28، 1983، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون
المالية لسنة 1987 (ج ر عدد 55، 1986)
(¹- القانون رقم 83/15 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم
بالقانون رقم 99/10 المؤرخ في 11/11/1999.

(¹- القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل و يتم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983،
المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 78، المؤرخة في 31 ديسمبر 2016.
مرسوم تشريعي رقم 94/10 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد ، 34 الصادرة
بتاريخ أول يونيو 1994.

(¹-انظر المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94/10 سالف الذكر .

المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 339/06 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 187/94،
المؤرخ في 06 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد، 60 الصادرة
في 27 سبتمبر 2006 ص 18.

الفردوس

شكر
إهداء
مقدمة.....أ-ب-ت-ث
مبحث تمهيدي: تأصيل مبدأ التضامن
المطلب الأول: مفهوم التضامن.....ص 1
الفرع الأول: التعريف العام، التعريف في الشريعة الإسلامية.....ص 1
الفرع الثاني: أشكال التضامن.....ص 2
المطلب الثاني: التأطير القانوني للتضامن.....ص 4
الفرع الأول: نص الدستور على التضامن.....ص 5
الفرع الثاني: وجود التضامن (التكافل) في قانون التأمين.....ص 7
الفصل الأول: ارتباط مبدأ التضامن بنظام الحماية الاجتماعية
المبحث الأول: ماهية الحماية الاجتماعية في إطار التضامن.....ص 9
المطلب الأول: مفهوم الحماية الاجتماعية.....ص 9
الفرع الأول: تعريف الحماية الاجتماعية.....ص 9
الفرع الثاني: أدوات و أهداف الحماية الاجتماعية.....ص 11
الفرع الثالث: آليات الحماية الاجتماعية.....ص 12
المطلب الثاني: نشأة و تطور نظام الحماية الاجتماعية.....ص 13
الفرع الأول: نشأة الحماية الاجتماعية.....ص 13
الفرع الثاني: تطور نظام الحماية الاجتماعية.....ص 15
المبحث الثاني: الحماية الاجتماعية في الجزائر.....ص 17

المطلب الأول: الصناديق المكلفة بتقديم الأداءات تحت إطار التضامن.....ص17
الفرع الأول: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.....ص18
الفرع الثاني: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.....ص21
الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتقاعد.....ص23
الفرع الرابع: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....ص24
الفرع الخامس: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء.....ص25
المطلب الثاني: الموارد المالية لصناديق الضمان الاجتماعي.....ص26
الفرع الأول: التمويل عن طريق الاشتراكات.....ص26
الفرع الثاني: تدخل ميزانية الدولة.....ص29
الفرع الثالث: كيفية استخدام الموارد المالية.....ص31
خلاصة الفصل الأول.....ص34
الفصل الثاني: تطبيق مبدأ التضامن على صناديق التقاعد
المبحث الأول: تطور نظام التقاعد في الجزائر.....ص35
المطلب الأول: تعدد أنظمة التقاعد (الأنظمة السابقة).....ص35
الفرع الأول: مرحلة تعدد الأنظمة (قبل الاستقلال).....ص36
الفرع الثاني: مرحلة ما بعد الاستقلال (1962-1983).....ص37
الفرع الثالث: مرحلة ما بعد 1983 (صدور قانون رقم 12/83).....ص38
المطلب الثاني: الإطار القانوني للتقاعد.....ص40
الفرع الأول: أنواع امتيازات التقاعد.....ص40

49	الفرع الثاني: شروط و كفيات حساب منحة و معاش التقاعد.....ص
55	المبحث الثاني: مبادئ و معايير و مصادر تمويل نظام التقاعد.....ص
56	المطلب الأول: معايير تمويل نظام التقاعد.....ص
56	الفرع الأول: مفهوم معايير تمويل التقاعد.....ص
58	الفرع الثاني: المقارنة بين المعايير.....ص
59	المطلب الثاني: مصادر تمويل صناديق التقاعد.....ص
60	الفرع الأول: وعاء الاشتراك.....ص
62	الفرع الثاني: تحديد نسب الاشتراكات.....ص
63	خلاصة الفصل الثاني.....ص
64	الخاتمة العامة.....ص
65	قائمة المصادر و المراجع.....ص
66	الفهرس.....ص