



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجيلاي بونعامه خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم العلوم السياسية .

تحليل سياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على

القانون رقم 16-15 المؤرخ في 2016

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: إدارة محلية

إعداد الطالب(ة) بنعاس نصر الدين . بإشراف الدكتور : تلعيش خالد

لجنة المناقشة:

رئيسا.

1) الأستاذ: العابد فواز

مقررا.

2) الدكتور: تلعيش خالد

ممتحنا .

3) الأستاذ: بوبراس عمر

السنة الجامعية: 2019/2018

شكر

أحمد الله عز وجل على أن وفقني لإتمام هذا العمل ، و أشكر كل من ساهم فيه من إدارة و أساتذة و زملاء و عائلة.

كما أشكر بالأخص الدكتور خالد تلعيش على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة ، و ما قدمه من توجيهات و نصائح طيلة مراحل المذكرة .

خطة الدراسة

الفصل الأول : مدخل لنظام التقاعد في الجزائر

المبحث الأول : عموميات حول نظام التقاعد في الجزائر

المطلب الأول : أشكال التقاعد في الجزائر

المطلب الثاني : شروط الإحالة على التقاعد

المطلب الثالث : معاش التقاعد

المبحث الثاني : الإطار التنظيمي و التطبيقي لنظام التقاعد في الجزائر

المطلب الأول : التطور القانوني لنظام التقاعد في الجزائر

المطلب الثاني : الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر

المطلب الثالث : أبعاد نظام التقاعد

الفصل الثاني : دراسة المرسوم الرئاسي 15-16 المؤرخ في 2016

المبحث الأول : تعديل جزئي لنظام التقاعد

المطلب الأول : أسباب التعديل

المطلب الثاني : التغييرات التي جاء بها

المطلب الثالث : إلغاء التقاعد المبكر أهم ما جاء به القانون

المبحث الثاني : الآثار الناجمة عن التعديل

المطلب الأول : محاولة إلغاء التعديل

المطلب الثاني : ردود الأفعال حول التقاعد

المطلب الثالث : إصلاح 2016 و مقارنته مع بعض الإصلاحات في العالم " المغرب نموذجا "

مقدمة

تمهيد :

يعتبر نظام التقاعد في الجزائر جزءا هاما من قانون الضمان الاجتماعي، نشأ إبان المرحلة الاستعمارية و تطور بعد الاستقلال إلى غاية 1983، متميزا بتنوع الأنظمة تبعا لتنوع قطاعات النشاط ، إلى أن جاء توحيد بصدور قوانين الضمان الاجتماعي سنة 1983، و دخل حيز التنفيذ سنة 1984، يهدف إلى حماية الأفراد العاملين و صيانة حقوقهم الاجتماعية بعد الحياة العملية وفق قواعد و قوانين تناسب وضعية الفرد العامل، بتسيير من جهات متخصصة تحرص على ضمان السير العادل للنظام الوطني للتقاعد .

عرف النظام الوطني للتقاعد العديد من التعديلات في منتصف التسعينات بسبب الأزمة الاقتصادية، حيث تأثر بالتحويلات الاقتصادية و الديموغرافية للمجتمع، من بطالة و شيخوخة و تغير سوق العمل، إضافة إلى تراجع عائدات النفط بسبب الأزمة البترولية، وكذا الإقبال الكبير نحو التقاعد المسبق، مما خلق عدة صعوبات في تسيير هذا النظام .

و في ظل كل هذه المتغيرات و التحويلات في السنوات الماضية، ظهر تعديل جديد يعتبر من أهم التعديلات التي جاء بها النظام الوطني للتقاعد، و هو التعديل الذي جاء بموجب القانون رقم 15-16 المؤرخ في 2016، المعدل و المتمم للقانون رقم 83-12 و المؤرخ في جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد .

هذا التعديل الذي مس عدة جوانب من القانون أهمها السن القانونية للإحالة على التقاعد ، إضافة إلى إلغاء بعض النقاط كالتقاعد النسبي .

مبررات اختيار الموضوع:

- 1 - قلة الدراسات المتناولة لهذا الموضوع .
- 2 - بساطة جوانب الموضوع .
- 3 - الاهتمام الواسع و المتزايد بالموضوع من الموظفين باعتباره مشروع نهاية المسار المهني.
- 3 - الأهمية الاجتماعية للموضوع باعتباره يخص أغلب شرائح المجتمع.
- 4 - الجدل الكبير الذي أحدثه إصلاح 2016.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في نقاط عديدة أهمها :

- 1 - التعرف على سياسة نظام التقاعد في الجزائر .
- 2 - الإحاطة بمختلف المعايير المرتكز عليها في سن القوانين المنظمة لسير منظومة التقاعد في الجزائر .
- 3 - معرفة الجهات المخولة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر و كيفية عملها .
- 4 - معرفة أهم الجوانب المؤثرة على سياسة نظام التقاعد في الجزائر .
- 5 - مدى نجاعة الإصلاحات الأخيرة التي طرأت على نظام التقاعد خصوصا تعديل 2016 .
- 6 - إعطاء نظرة شاملة و واضحة حول تعديل 2016 لنظام التقاعد .

أهداف الدراسة :

من خلال هذه الدراسة نسعى إلى :

- 1 - تبيان سياسية النظام الوطني للتقاعد في الجزائر.
- 2 - كيفية تسيير النظام الوطني للتقاعد .
- 3 - شرح الأسباب التي أدت إلى إصلاحات 2016.
- 4 - تعديل أهم جوانب التعديل الجزئي لنظام التقاعد 2016.

الدراسات السابقة :

من بين الدراسات التي تطرقت لهذا الموضوع سابقا ما يلي :

- 1 - نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2017 .
- حيث كانت إشكالية الدراسة في هذه المذكرة تتمحور حول انعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية على منظومة التقاعد في الجزائر، و من أهم النتائج المتوصل إليها:
 - . أهمية توسيع التغطية الاجتماعية و قاعدة المشتركين في منظومة التقاعد .
 - . ينبغي إدخال إصلاحات شاملة على نظام التقاعد بما يتوافق مع البيئة الاقتصادية و الاجتماعية.
- 2 - لامية زموري، دور و مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، 2015.

و كانت إشكالية هذه الدراسة حول مدى مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي، و من أهم النتائج المتوصل إليها:

. تأثير اقتصاد السوق على نظام التقاعد حيث أصبح الانتعاش المالي للصندوق الوطني للتقاعد مرهون بالانتعاش الاقتصادي.

إشكالية الدراسة :

تميز نظام التقاعد في الجزائر بمراحله العديدة التي مر بها، بداية من المرحلة الاستعمارية ثم التطور بعد الاستقلال، وصولا إلى حقبة ما بعد 1983، أين تم إنشاء نظام وطني موحد دخل حيز التنفيذ بداية من 1984، لكن و بالرغم هذا لم يتوقف النظام عن التغير و التعديل، حيث مر بتعديلات وإصلاحات عديدة ، فرضتها الظروف و المتغيرات السائدة في البلاد .

و على هذا الأساس يمكن طرح التساؤل التالي :

ما هو الشكل الذي أصبح عليه نظام التقاعد في الجزائر بعد الإصلاحات المتغيرة عبر الزمن ؟
و ما الجديد الذي جاء به المرسوم الرئاسي المؤرخ في 2016 ؟

و من أجل الوقوف أكثر على الموضوع يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية :

. ما هي أنواع التقاعد في الجزائر؟ و ما مميزات كل نوع ؟

. كيف تطور نظام التقاعد في الجزائر ؟

. ما هي دوافع تعديل 2016 ؟ و ما هي أهم النقاط التي جاء بها ؟

فرضيات الدراسة :

- . أبرز أنواع التقاعد في الجزائر التقاعد المسبق و التقاعد النسبي .
- . من مميزات التقاعد المسبق إمكانية الحصول عليه قبل بلوغ السن القانونية .
- . من مميزات التقاعد النسبي أن تكون مدة العمل على الأقل 20 سنة للرجال، و 15 سنة للنساء .
- . تطور نظام التقاعد في الجزائر وفق جملة من المتغيرات.
- . أهم النقاط التي جاء بها تعديل 2016 إلغاء التقاعد المسبق.

حدود الدراسة :

تخص الدراسة نظام التقاعد في الجزائر و سياسته المطبقة على الأفراد العاملين، و في إطار زمني يبدأ من 1984 تاريخ دخول نظام التقاعد في الجزائر حيز التنفيذ بعد توحيدده، مع التركيز على سنة 2016 تاريخ إجراء تعديل جزئي طراً على نظام التقاعد .

مناهج الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا على بعض المناهج و هي كالتالي :

. المنهج الوصفي التحليلي : حيث لا تخلو أي دراسة في العلوم السياسية من المنهج التحليلي باعتباره المنهج الذي يساعد على الفهم الصحيح للموضوع ، ووضعه في الصورة ، فتناولنا نظام التقاعد في الجزائر، بشرحنا منظومته و مبادئه و مراحل تطوره، إضافة إلى محاولة تفسير بعض جوانب المرسوم الرئاسي المؤرخ في 2016 .

كذلك اعتمدنا على الاقتراب القانوني، باعتبار أن نظام التقاعد في الجزائر، يركز على جملة من القوانين المنظمة لسير منظومة التقاعد، من خلال تطبيق جملة من القوانين وفق المتطلبات السياسية و الاقتصادية و المالية للبلاد .

اعتمدنا كذلك على المنهج التاريخي الذي يعتبر شكلا هاما من أشكال مناهج التحليل.

إضافة إلى اعتمادنا في جزء من الدراسة على المنهج المقارن من خلال استحضار بعض تجارب الدول في إصلاح منظومة التقاعد و مقارنتها مع إصلاح نظام التقاعد في الجزائر .

هندسة الدراسة :

قسمت دراستي إلى فصلين :

الفصل الأول و المعنون ب " مدخل لنظام التقاعد في الجزائر " تطرقت فيه إلى مبحثين، المبحث الأول معنون بعموميات حول نظام التقاعد في الجزائر، أدرجت فيه ثلاث مطالب تمثل المطلب الأول في أشكال التقاعد في الجزائر، و المطلب الثاني شروط الإحالة على التقاعد، بينما المطلب الثالث كان حول معاش و منحة التقاعد، أما المبحث الثاني فكان تحت عنوان "الإطار التنظيمي و التطبيقي لنظام التقاعد " يتكون من ثلاث مطالب، المطلب الأول تمثل في التطور القانوني لنظام التقاعد، بينما المطلب الثاني فكان الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر، أما المطلب الثالث فكان أبعاد نظام التقاعد .

الفصل الثاني و المعنون ب " دراسة المرسوم الرئاسي 15-16 المؤرخ في 2016 " تطرقت فيه إلى مبحثين، المبحث الأول تحت عنوان " تعديل جزئي لنظام التقاعد " أدرجت فيه ثلاث مطالب، المطلب الأول كان أسباب التعديل، بينما المطلب الثاني فكان أهم التغييرات التي بها القانون، أما

المطلب الثالث فكان إلغاء التقاعد المبكر أهم ما جاء به القانون، و في المبحث الثاني و المعنون ب " الآثار الناجمة عن التعديل " أدرجت فيه أيضا ثلاث مطالب، المطلب الأول كان محاولة إلغاء التعديل، بينما المطلب الثاني فكان ردود الأفعال حول التعديل، أما المطلب الثالث فكان مقارنة إصلاح نظام التقاعد في الجزائر 2016 مع إصلاحات بعض الدول " المغرب نموذجا " .

مصطلحات الدراسة :

- 1 - التقاعد : حق من حقوق الموظف، يحصل عليه عند انتهاء مدة العمل أو بلوغه السن القانونية، مع ضمان مورد مالي يتيح له حياة كريمة .
- 2 - معاش التقاعد : نصيب مالي يحصل عليه الفرد العامل المحال على التقاعد، يدفع من قبل الصندوق الوطني للتقاعد .
- 3 - سن التقاعد : هو السن القانوني لانتهاء الحياة الوظيفية للعامل، محدد وفق المعايير الدولية ب 65 سنة .
- 4 - تقاعد نسبي : نوع من أنواع التقاعد، يتميز بالإرادة الفردية للعامل، إذا استوفى مجموعة شروط
- 5 - تقاعد مسبق : نوع من أنواع التقاعد، يمكن الحصول عليه خلال فترة تصل إلى 10 سنوات قبل بلوغ السن القانونية، مع توافر مجموعة شروط .

الفصل الأول

مدخل لنظام التقاعد في الجزائر

الفصل الأول : مدخل لنظام التقاعد في الجزائر

تمهيد :

تنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بعدة طرق قانونية، و أهمها الإحالة على التقاعد، حيث تعتبر هذه الطريقة من الطرق المتميزة شكلا و مضمونا، باعتبارها نظاما قائما على أسس قانونية تنظم سيورة هذا النظام، و يعتبر النظام الوطني للتقاعد في الجزائر نظاما اجتماعيا مر بالعديد من المراحل التي أدت إلى تطوره عبر الزمن، من أجل أن يصل إلى أسس قانونية عادلة تهدف إلى الحفاظ على كرامة العامل، وضمان حياة أفضل بعد المسار المهني، في ظل العديد من الظروف التي قد تعيق إتقان العمل، كالشيخوخة و العجز و المرض، و انطلاقا من هذا سنسعى من خلال هذا الفصل إلى تبيان الشكل الذي يظهر عليه نظام التقاعد من خلال مبحثين، نتطرق في المبحث الأول إلى بعض العموميات حول نظام التقاعد في الجزائر، وفي المبحث الثاني نحاول إلقاء الضوء على الإطار التنظيم و التطبيقي لنظام التقاعد في الجزائر .

المبحث الأول : عموميات حول نظام التقاعد في الجزائر

ينقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، نتناول في المطلب الأول أشكال التقاعد في الجزائر، و نتناول في المطلب الثاني شروط الإحالة على التقاعد، بينما نتطرق في المبحث الثالث إلى معاش و منحة التقاعد.

المطلب الأول : أشكال التقاعد في الجزائر

1. التقاعد العادي :

هو نوع من أنواع التقاعد الذي يعد جزء من الحقوق الاجتماعية و المهنية للعامل، يتأثر بالظروف الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه و قواعده من دولة إلى أخرى، و يتأثر أيضا بمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعامل، كما قد يكون للدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد الدولة عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر و من نشاط لآخر¹.

لا يعطى الحق في معاش التقاعد العادي إلا للعامل الذي يحال بكيفية نظامية على التقاعد ، و تتم هذه الإحالة بواسطة قرار إداري بناء على طلب المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل و في كلتا الحالتين يبقى هذا القرار إجراء إزاميا من حيث الشكل، و قرار إداريا تعود صلاحيته إصداره إلى سلطة التعيين من حيث المضمون، بمقتضاه يمكن للمعني بالأمر الاستفادة من حقوقه المعاشية بعد أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة أو المنصوص عليها في قانون التقاعد سنة 1983 المعدل و المتمم، ومن بين أهم شروط التقاعد العادي هي بلوغ السن القانونية.

1 . سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، 1988، ص156.

إن تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد من الضمانات الأساسية للعمال و الموظفين المنخرطين في نظام التقاعد، و إذا كانت المادة 18 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر عام 1978 قد نصت على أن لكل عامل أو موظف الحق في التقاعد، فإنها لم تحدد هذه السن، كما أن المادة 192 منها والتي أشارت إلى تحديد سن معينة لكل قطاع من النشاط يمكن تأخيرها في حالة الضرورة بالنسبة للمؤسسة المستخدمة، بعد موافقة العامل لم تبين ما هي السن و لم تحددتها بصورة واضحة حتى جاءت تشريعات 1983¹ و حددت السن القانونية للإحالة على التقاعد ب60 سنة للرجال و55 سنة للنساء، وهذا لفئة العمال الأجراء، أما لغير الأجراء فيجب بلوغ سن 65 سنة للرجال، و60 سن للنساء، هذا كأصل عام، و نلاحظ أن المشرع الجزائري حدد سن التقاعد حسب الجنس، أي أن هذه السن تختلف بالنسبة للذكور و الإناث و هذا مسايرة للاتجاه العالمي الذي يحدد السن القانونية للتقاعد بالنسبة للذكور و الإناث على أنها تقل بالنسبة للإناث على الذكور و هذا لظروف اجتماعية .

غير أنه يمكن الإحالة على التقاعد بدون شرط السن و هذا في بعض الحالات أهمها :

- العامل الأخير الذي قضى 32 سنة على الأقل في العمل الفعلي .

- المجاهد يستفيد من معاش تقاعدي بنسبة 100 بالمائة من الأجر .

² العامل المصاب بالعجز الكلي و الدائم عن العمل و الذي تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز .

1 - لامية زموري، دور و مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوقرة بومرداس ، 2015، ص53.

2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم 83-12 المؤرخ في 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، 5 جويلية 1983، ص 1803.

2. التقاعد المسبق :

هو تقاعد يستفيد منه كل عامل في المؤسسات الاقتصادية أو موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية لأسباب مهنية، كتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم أو بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررهما الحكومة .¹

أنشأ هذا النوع من التقاعد بموجب مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، بحيث يمكن الاستفادة من التقاعد المسبق خلال فترة تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للتقاعد بتوافر مجموعة من الشروط أهمها :

. بلوغ على الأقل سن 50 سنة للرجال و 45 سنة للنساء .

. جمع سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد و التي تساوي 20 سنة على الأقل.

. دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة و منها السنوات الثلاثة

السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق .²

3. التقاعد النسبي :

هو تقاعد يمكن من خلاله العامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه أو

إرادته و إحالته على التقاعد بالإرادة الشخصية لصاحب العمل تكون غير فعلية .

1 - عبد الرزاق مداني، نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية، مذكرة ماستر، جامعة الجلفة، 2017، ص 17.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، 1994، ص 34.

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997، و يجب

على العامل أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط للاستفادة من هذا النوع من التقاعد متمثلة فيما يلي :

. أن يبلغ على الأقل 50 سنة للرجال و 45 سنة للنساء .

. أن يكمل مدة العمل الفعلية المطلوبة و هي على الأقل 20 سنة للرجال و 15 سنة للنساء و ما يقابلها

من اشتراك في الضمان الاجتماعي¹.

و كمثل عن هذا النوع من التقاعد فإن العامل الذي بلغ سن 50 سنة و استوفى مدة 25 سنة من العمل

أدى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي، فإنه يستطيع الاستفادة من التقاعد النسبي بنسبة 62

بالمائة، باعتبار نسبة اعتماد سنوات العمل هي 2,5 بالمائة.

4. تقاعد الإطارات السامية في الدولة :

شكل من أشكال التقاعد و الذي يمثل تقاعد الإطارات السامية في الدولة، يحكم هذا التقاعد أحكام

خاصة حسب المرسوم لتنفيذي رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطارات

السامية في الحزب و الدولة، و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في جوان 1994

و بالمرسوم التنفيذي رقم 95-180 المؤرخ في جويلية 1995، و بالمرسوم رقم 01-199 المؤرخ في

2001.

و بالنسبة لتقاعد هذه الفئة، فإن المشرع الجزائري لم يحدد سنا معيناً لانتهاء الخدمة و الإحالة على التقاعد

لكنه اعتمد شرطين هما:

. قضاء الموظف يوم انتهاء مهامه 20 سنة من الممارسة الفعلية و الحقيقية في وظيفة عامة .

¹. انظر المادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد - سالف الذكر - ص 1803.

. عمل الموظف لمدة 10 سنوات على الأقل من ضمن 20 سنة كإطار سام في الدولة .

نسبة التقاعد لهذه الفئة هي 100 بالمائة، المعادلة لآخر راتب شهري ، إضافة إلى العلاوة باستثناء العلاوة

المدفوعة خارج التراب الوطني، شريطة دفع الاشتراكات في الصندوق و تقديم طلب التقاعد كتابيا .¹

4. تقاعد المجاهدين :

إن قانون التقاعد رقم 83-12 و القانون رقم 85-03 الصادر بتاريخ 02-02-1985 و المراسيم

التطبيقية لهما، تحافظ على مجموعة من الحقوق و المزايا و تقويتها، فهي تدعو فيما يتعلق بالفئة الثورية

(المجاهدون و ذوي الحقوق و أرامل الشهداء و أبناء الشهداء) إلى مراجعة الملفات التي تم تصنيفها على

الأسس القديمة السابقة .²

و فيما يلي الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين :

. لا يمكن أن يستفيد من أحكام التقاعد للمجاهدين، إلا الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهد وفقا

للمرسوم رقم 70-79 المؤرخ في 1970، ويكتسب صفة المجاهد كل شخص كان إبان الثورة التحريرية

عضوا من الفئتين التاليتين :

. عضو في جيش التحرير الوطني .

. أعضاء المنظمة الوطنية لجبهة التحرير الوطني الذين كانوا معتقلين أو سجناء لمدة سنة واحدة على الأقل،

أو الأعضاء الدائمون للمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني و كان انخراطهم فيها لا يقل عن سنة واحدة .

1 . عبد الرزاق مداني، المرجع السابق، ص21.

2 . لامية زموري، المرجع السابق، ص 66.

ويتم التأكد من فترة المشاركة في صفوف المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني عن طريق نسخة من السجل البلدي الموقع من قبل وزارة المجاهدين .¹

5. تقاعد أرامل و أولاد الشهداء :

يقصد بأرامل الشهداء، أرامل أعضاء جيش التحرير الوطني و المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني، و المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم تطبيقا لأحكام قانون الحالة المدنية رقم 70-20 المؤرخ في 1970، و تعتبر في حكم أرملة الشهيد، زوجة الجندي أو الذين يعتبرون في حكم المفقودين حيث تحتسب فترة المشاركة المعتمدة من تاريخ التحاق الشهيد بالثورة إلى تاريخ 01-07-1962، بضعف مدتها و ذلك لتنشئة الحق في التقاعد و تصفيته على أساس معدل بنسبة 100 بالمائة .

أما بالنسبة لأولاد الشهداء، فعند تصفية معاشهم التقاعدية، أو نشأة الحق في المعاش حيث تحسب لفائدتهم ما يلي :

. سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير مضاعفة .

. تحسب هذه المدة في الرتبة أو المنصب أو الوظيفة التي يشغلها حال قيامه بطلب الإحالة على التقاعد وعلى أساس أعلى رتبة أو الوظيفة تقلدها ابن الشهيد في حياته المهنية .²

1 . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 85-03 فيفري 1985، يتضمن الأحكام الخاصة المتعلقة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير، الجريدة الرسمية، العدد 06 ، 1985، ص88.

2 . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 91-01 المؤرخ في 1991 يتضمن تقاعد أرامل الشهداء، الجريدة الرسمية ، العدد 2، 1994، ص24

المطلب الثاني : شروط الإحالة على التقاعد :

1. شرط مدة الخدمة :

شرط أساسي من شروط الإحالة على التقاعد وتعني المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد، أو بعبارة أخرى، المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد، و تعتبر شرطا جوهريا من شروط الاستحقاق، و تأخذ هذه المدة المؤهلة أشكال عدة تتغير بتغير سياسية الدولة.

يمكن تعريف المدة المؤهلة أو مدة الخدمة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي انخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاولة عمله قبل إحالته على التقاعد.¹

عندما نشير إلى شرط سنوات الخدمة فإنه في الغالب يرتبط بشرط آخر و هو شرط الاشتراكات أو المساهمات، لأن المؤمن عليه يدفع الاشتراكات شهريا أو سنويا عن كل سنة يقضيها في الخدمة، كما أن معظم النظم تلزم المؤمن عليه بتسديد اشتراكات الحصول على معاش الشيخوخة، و تشتتر بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو الفصلية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته، إضافة إلى اشتراطها عدد محدد من سنوات الخدمة .

يهدف المشرع بهذا الشرط إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد بدفع اشتراكاتهم بانتظام معقول حتى بلوغهم السن التقاعدي المحدد، لذلك لا يكفي أن يستوفي الشخص مدة مؤهلة لتقاعدته تبلغ عدة سنوات، بل لا بد أن يستمر اشتراكه إلى الحد الأدنى على الأقل و إلا رفض طلبه للإحالة على التقاعد أو تخفض قيمة المعاش التقاعدي إذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات، غير أنه لا يشترط أن تكون المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد مدفوعة الاشتراك بالكامل، إذ أن الكثير من النظم تدخل في

1 . محمد حنين، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة و أعوان الجماعات المحلية، الرباط، الهلال العربية للطباعة و النشر، 1992، ص82.

حساب المدة المؤهلة فترات المرض و فترات التعطل التي تستحق المؤمن عليه عنها تعويضاً، كما تقضي نظاماً أخرى بحساب فترات التعبئة العامة و فترات التجنيد ضمن المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي الموجب لها.¹

إن التعديلات التي غالباً ما تطرأ على أنظمة التقاعد من حين لآخر، تثير إشكاليات في حساب المدة المؤهلة للاستفادة من المعاش التقاعدي، و بما أن المؤمن عليهم الموجودين في النشاط أثناء العمل بالنظام الجديد هم المعنيون بالاستفادة من أحكامه، فإنه من الضروري أن يشمل أي نظام جديد قواعد تقضي باحتساب مدد الاشتراكات التي يقضيها المؤمن عليه في مباشرة نشاطه قبل استفادته من قانون التقاعد، بالإضافة إلى المدد السابقة على الاشتراك و التي تكون متصلة معه، و ذلك حتى يؤدي النظام أهدافه بصفة فورية خاصة في التكفل بكبار السن ممن لا يستطيعون بغير حساب مدد خدمتهم السابقة استكمال المدد الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد، ولكي تتحقق العدالة بين المؤمنين في نظام التقاعد الجديد يجب حساب مدة الخدمة السابقة في المعاش بنفس المعدلات التي تحسب بها المدة الجارية.²

غير أن العبء الناشئ عن حساب هذه المدد الكاملة، يكون كبيراً بحيث لا يستطيع صاحب العمل أن يتحملة منفرداً، كما قد تؤدي مشاركة المؤمن في أداء حصته من هذا العبء، إلى الإضرار بأحواله المعيشية خاصة إذا كان من محدودي الدخل الذين لا يتحمل أجورهم عادة أكثر من أداء الاشتراكات الخاصة بالمدد الجارية، لذلك تضمنت النظم التقاعدية أحكاماً انتقالية تهدف إلى التوفيق بين مصالح المؤمن عليهم ممن لهم مدد سابقة و قدرة الأطراف الممولة للنظام على أداء تكاليف المعاش عن هذه المدد بالإضافة إلى مدة الاشتراك و المدة السابقة، تلجأ بعض النظم في الكثير من الأحيان إلى ضم مدد إضافية أو جزافية إلى المدد

¹. إبراهيم عبد النبي حمودة ، مبادئ التأمين ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1998، ص173.

². الفونس شحاتة رزق، التأمينات الاجتماعية، دار نافع للطباعة ، ط2 ، 1979، ص43.

المحسوبة في المعاش، بقصد تحسين مستوى المزايا، وهذه المدد الجزافية تضاف في حال تعويض العامل عن ظروف العمل في المهن الخطيرة، أو الأعمال الصعبة التي تؤدي إلى رفع مستوى المعيشة إذا انتهت خدمته قبل سن التقاعد الطبيعي و في أحوال أخرى مشابهة .

أما في حال وجود مدد منفصلة في عمل أو نشاط غير خاضع للتأمين، فيجوز إضافتها إلى المدد المحسوبة في المعاش مقابل أداء أعباءها إلى النظام من طرف العامل، و بمشاركة صاحب العمل و هكذا يتم تحمل أعباء هذه المدد من طرف صاحب العمل أو الدولة .¹

2. شرط السن القانونية :

و هي السن التي ينسحب فيها العامل نهائيا من الهيئة العاملة و يتوقف مجهوده الإنتاجي، و من هذا يمكن القول أن سن التقاعد هي السن المقررة قانونا و التي متى بلغها العامل أحيل على التقاعد بغض النظر عن صحته و قدرته على العمل .

و تعتبر عملية تحديد سن التقاعد إحدى الوسائل الهامة التي تعمل على إيجاد التوازن الحق بين العرض و الطلب في سوق العمل، حيث أنها تساعد في التخطيط الشامل للاستفادة من الطاقات العملية بشكل اقتصادي عن طريق إيجاد التوازن المستمر بين الأعداد المندفعة من القوى العاملة و فرص العمل المتاحة، كما أن تحديد السن يختلف حسب العمل و مجالاته و حسب نظرة الدولة و فلسفتها في قضايا العمل والعمال و السياسة التخطيطية الخاصة بها .²

¹. لامية زموري، المرجع السابق، ص47.

². الفونس شحاتة رزق، المرجع السابق، ص74.

تقوم الدولة بتحديد العمر الذي يصبح العامل عند بلوغه غير قادر على العمل، و ذلك بعد دراسة عملية دقيقة و تحليل قوى العمل في الدولة، بحيث لا يتم تحديد العمر بسن صغير يرغب العمال على التقاعد قبل أن تضعف قواهم على العمل و لا بسن كبير يجبرهم على العمل و هم لا يقدرّون عليه.

لا بد أن يكون تحديد السن القانونية للتقاعد في ضوء أسس علمية و عملية حديثة، و مرتبطة بأوضاع البلاد الاقتصادية و السكانية و الاجتماعية، كما ينبغي أن يخضع هذا التحديد لتخطيط بعيد المدى، إذ أن سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة العمل و نوعيته من حيث الظروف المحيطة به و القوة البدنية المطلوبة فيه وكذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه ، لذلك فإن تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد يتأثر بطبيعة و نوعية العمل و الجنس و الفرد العامل، و مما لا شك فيه أن كل عمل من الأعمال له خصائص معينة، وهذه الخصائص تؤثر تأثيرا فعالا على مدى إنتاجية الفرد و صحته، وهنا نتساءل : هل تتساوى ظروف العمل و شروطه بحسب المحيط الفيزيائي الذي يوجد فيه العامل، أو بمعنى آخر هل العمل في الجو مثلا كالعمل في البحر، و هل العمل في المصانع الملوثة أو في المناطق الحارة أو في المناطق الباردة كالعمل في الإدارة أو المكاتب، لأن الإجابة عن هذه التساؤلات تظهر فوراق جوهرية بين هذه الأعمال، مما يدفع بالعديد من الدول إلى تحديد سن التقاعد حسب طبيعة الأعمال، فتحدد السن الأعلى للعاملين في الأعمال العادية و السن الأدنى للعاملين في الأعمال الخطيرة أو المضرة أو الشاقة و غير الصحية، ويعرف هذا النوع بالتقاعد الفارق و معناه أن تختلف سن التقاعد في مهنة إلى أخرى حسب ما تتطلبه هذه المهن من قدرات بيولوجية للعمل.¹

¹ . سليمان أهمية، المرجع السابق، ص153.

كما قد يتأثر تحديد سن التقاعد بفعل سياسة التشغيل التي تعتمد عليها أي دولة في ظروف خاصة لاسيما في الظروف التي ترفع فيها نسبة البطالة، مما يستلزم تخفيض سن التقاعد، كي يسمح ذلك بفتح مناصب جديدة لتشغيل العاطلين عن العمل و امتصاص البطالة.

غير أن المشاكل الاقتصادية أو المشاكل المتعلقة بالبطالة ليست وحدها المؤثرة في تحديد سن التقاعد صعودا و نزولا، بل هناك عوامل أخرى مرتبطة بالوضع الجغرافي و المناخى و الاستراتيجى، بمعنى موقع البلد في المحيط الدولى، فضلا عن أثر بعض العوامل الأخرى التقليدية و الدينية.¹

المطلب الثالث : معاش و منحة التقاعد :

يعتبر معاش التقاعد حقا شخصيا يستفيد منه العامل المحال على التقاعد، وهو عبارة عن منحة مباشرة يستفيد منها كل عامل محال على التقاعد، إضافة إلى علاوة الزوجة المكفولة، و بعد الوفاة تتحول هذه المنحة إلى منحة التقاعد لذوي الحقوق.²

عند الإحالة على التقاعد يستفيد العامل من معاش تقاعد يتم تصفيته وفق ثلاث عناصر أساسية :

1 . الأجر المرجعي (متوسط الأجر) : هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعى، و الذي على أساسه يحسب معاش التقاعد، و يتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضى خلال الخمس سنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضى خلال الخمس سنوات التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية.³

¹. الفونس شحاتة رزق، المرجع السابق، ص75.

². المادة 1 و 2 من القانون 83-12 - سالف الذكر - ص1803.

³ - المادة 13 من القانون 83-12 - سالف الذكر - ص1804.

و قد تطور الأجر المرجعي خلال الفترة ما بين 1964 إلى 2000 من 24 شهرا إلى 60 شهرا، ويعتبر هذا التطور ضمن إطار تحسين الوضعية المالية لنظام التقاعد و الحفاظ على ديمومته من أجل الوفاء بالتزاماته.

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

3. نسبة الاعتماد لسنوات العمل : تحسب كل سنة نشاطا أو الفترات المشابهة بنسبة 2,5 بالمائة، أما بالنسبة للمجاهد الذي شارك في حرب التحرير فتعتمد السنوات بمعدل 3,5 بالمائة لكل سنة¹.

و يحسب مبلغ المعاش على أساس هذه العناصر الثلاثة بضرب عدد السنوات المحصل عليها أي فترة التأمين، في سنة الاعتماد 2,5 بالمائة للحصول على نسبة المعاش، و للحصول على معاش التقاعد نضرب نسبة المعاش في الأجر المرجعي .

مثال : عامل اشتغل و دفع اشتراكاته لمدة 23 سنة و كان أجره المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة يقدر 25 ألف دينار، يحسب معاشه كما يلي :

نسبة المعاش 23 تضرب في 2,5 = 57,5 بالمائة و مبلغ معاشه يحسب ب : 25000 مضروبة في 57,5 = 14,375 دج².

و في عملية حساب معاش التقاعد يجب مراعاة ما يلي :

1. الحد الأدنى لمعاش التقاعد : لا يمكن أن يقل عن 75 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون، حماية للقدرات الشرائية، و بالنسبة لمعاش تقاعد المجاهدين فإنه لا يقل عن مرتين و نصف من الأجر الأدنى المضمون .

¹ - عبد الرزاق مداني، المرجع السابق، ص24.

² - المادة 16 من القانون 83-12 - سالف الذكر - ص1805.

2. الحد الأقصى لمعاش التقاعد : لا يمكن أن يزيد مبلغ معاش التقاعد عن 80 بالمائة من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للمجاهدين و بعض الفئات من العمال في المناصب العليا للبلاد، فيستفيدون من نسبة 100 بالمائة و في كل الحالات لا يجب أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، عملا بأحكام المادة 17 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم بالقانون 99-03 المؤرخ في 1999.¹

. معاش ذوي الحقوق :

بوفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من منحة و معاش التقاعد، و هم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفى، وذلك من أجل حمايتهم من المخاطر الاقتصادية²، و المستفيدون من هذا المعاش هم :

1. الزوجة : و لا تخضع هذه الاستفادة لشرط السن، شريطة أن تكون الزوجة قد عقدت زواجا شرعيا مع العامل المتوفى، و في حال تزوج الأرملة ينقل المعاش إلى الأولاد و يقسن بينهم بالتساوي، كما يقسم المعاش في حالة تعدد الأراامل في حدود الأربعة و يقسم بينهم بالتساوي.³

2. الأولاد المكفولين طبقا لأحكام المادة رقم 83-11 المؤرخ في 1983 و المتعلق بالتأمينات الاجتماعية : إن الأولاد المكفولين هم :

. الأولاد الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

. الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم .

. البالغون أقل من 25 سنة و الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا أقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون .

¹ - المادة 43 من القانون 12-83 - سالف الذكر - ص1807.

² - أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برتي للنشر، الجزائر، 2010، ص138.

³ - المادة 31 و 32 من القانون 12-83- سالف الذكر- ص1806.

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

. الأولاد المصابون بعاهة حسية أو عقلية دائمة تمنعهم من ممارسة أي نشاط.¹

_ منحة التقاعد :

تطبق عليها نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد، ماعدا 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 5 سنوات من العمل الفعلي مدفوعة الاشتراك.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فلا يمكن الاستفادة من هذه المنحة إلا إذا أثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر ب 7 سنوات و نصف على الأقل، و تجدر الإشارة إلى أن منحة التقاعد تمنح ابتداء من سن 60 سنة للعامل الأجير و 65 سنة بالنسبة للعامل غير الأجير.²

خلاصة المبحث :

يمكن القول أن لنظام التقاعد في الجزائر أشكال عديدة، منها التقاعد النسبي و التقاعد العادي، لكل نوع منها ميزته و قواعد و شروط خاصة، كما أن الحصول على أي شكل من أشكال التقاعد، يتطلب بعض الشروط كالسن القانونية و مدة الخدمة.

كما يتميز نظام التقاعد في الجزائر بقانون المعاش التقاعدي الذي يحصل عليه الفرد العامل بعد حصوله على التقاعد، و الذي بدوره يتم وفق قواعد و شروط، إضافة إلى منحة التقاعد المخصصة للمتقاعد، تختلف باختلاف الوظيفة و الدرجة.

¹ - أمال بن رجال، المرجع السابق ص 139.
² - أمال بن رجال، المرجع السابق، ص138.

المبحث الثاني : الإطار التنظيمي و التطبيقي لنظام التقاعد في الجزائر :

نتناول في هذا المبحث ثلاثة مطالب، يتمثل المطلب الأول في التطور القانوني لنظام التقاعد في الجزائر، بينما نتناول في المطلب الثاني الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر، و نتحدث في المطلب الثالث تأثير الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية على نظام التقاعد في الجزائر.

المطلب الأول : التطور القانوني لنظام التقاعد في الجزائر :

1. مرحلة الاحتلال الفرنسي : كان نظام التقاعد في هذه المرحلة متطابقا مع القانون الفرنسي الذي عممته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة سنة 1896، هذا القانون الذي وضع في الأصل لفائدة الفرنسيين العاملين بالجزائر بصفتهم موظفين أو أجراء، و كان بعض الجزائريين الموظفين لدى الإدارة الفرنسية سيستفيدون من هذا النظام بالتبعية.¹

و بعد تحركات الطبقة العاملة في الجزائر في سنوات ، 1947،1948،1949، هذه المرحلة التي عرفت تصاعدا في التجنيد و النضال ضمن الحركة التحررية، و نظرا للضغوطات قرر المجلس الجزائري تسجيل مناقشة مشروع إنشاء نظاما للضمان الاجتماعي و التقاعد و ذلك بتاريخ 1949، حيث نتج عنه تشكيل بعض الهيئات أهمها :

. إنشاء الصندوق العام للتقاعد سنة 1949.

. إنشاء صندوق خاص بعمال المناجم سنة 1950.

. تأسيس الصندوق الجزائري التأمين سنة 1954.²

¹ . عمار حمامة، مدى مساهمة بعض العوامل في اتخاذ قرار التقاعد المسبق، رسالة ماجستير، جامعة الوادي، الوادي، 2013، ص27.
² - هدى بن دحمان، اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التقاعد المسبق، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، 2017، ص38.

2. الأنظمة الموروثة عن الاستعمار الفرنسي :

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

ب. نظام التقاعد الغير فلاحى : انطلق العمل به سنة 1940 تاريخ إنشاء الصندوق العام للتقاعد الذي كان يسير من قبل الصندوق الفرنسي للتقاعد، و بعد ظهور نظام الشيخوخة عام 1963، و تنصيب الصندوق الجزائري للتأمين عن الشيخوخة سنة 1954، أصبح الصندوق يخصص منحة للمسنين .

و من شروط هذا النظام أن يبلغ العامل 60 سنة مع إثبات مدة عمل لا تقل عن 10 سنوات أو ما يعادلها من الفترات المعتمدة، حيث يستفيد من معاش تقاعدي سنوي يساوي 33 بالمائة من معدل الأجر للسنوات العشر الأخيرة لحد أقصى مقدر ب 40 بالمائة من الأجر يضاف إليه زيادات الزوجة و الأطفال.

ج. النظام الفلاحى : عرف النظام الفلاحى إنشاء صندوق التعاون الفلاحى سنة 1957، حيث لم يكن الاشتراك فيه إجباريا، بل كان يشترط موافقة المجلس الإداري للصندوق و كانت مدة المساهمة فيه 55 سنة قابلة للتجديد دوريا.¹

د. نظام تقاعد الموظفين : تأسس عام 1949، بإنشاء الصندوق العام للتقاعد، و الذي كان يتكفل بتقاعد الموظفين الرسميين و رجال الدولة، حيث يمنح نوعين من التقاعد، أحدهما هو تقاعد الأقدمية،

¹ - هدى بن دحمان، المرجع السابق، ص39.

و يمنح المعاش التقاعدي للموظفين البالغين 60 سنة و عمل 30 سنة، أو الموظف النشط عند بلوغ 53 سنة وعمل لمدة 25 سنة.¹

3. مرحلة ما بعد 1983 :

لقد تقرر تطوير نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بداية من سنة 1980، ليساير مختلف المفاهيم والتوجهات الاشتراكية التي انتهجتها البلاد آنذاك، و يكون شاملا و موحدا و قابلا 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 1983 التي أفرزها مشروع إصلاح الضمان الاجتماعي ، و يستند على المبادئ التالية :

. مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي على الجميع .

. مبدأ توحيد الأنظمة و الامتيازات و التمويل.

. مبدأ مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئة الضمان الاجتماعي .

و وفقا لهذه المنظومة يعد النظام الوطني للتقاعد، جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي، و الذي دخل حيز التنفيذ بداية من الفاتح يناير 1984 ، إذ يعتبر نظاما تأمينيا ميزته الأساسية التضامن بين الأجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة.²

عرفت المنظومة القانونية للتقاعد عدة تعديلات متتالية بموجب عدة نصوص تشريعية لمواكبة التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و المستجدات الطارئة نذكر منها، الأمر رقم 94-10 المؤرخ في 1994،

1 - هدى بن دحمان، المرجع السابق، ص 40.

2 الطيب سماني، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص71.

للتقاعد المسبق، و الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 1997 المؤسس للتقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن، و الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 1999، المعدل و المتمم للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد 93-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، المعدل و المتمم للقانون المتعلق بالتقاعد، و أخيرا القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016¹

المطلب الثاني : الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر :

1. الصندوق الوطني للتقاعد :

أنشئ بموجب مرسوم رئاسي رقم 85-223 المؤرخ في 1985، الملغى بالمرسوم التنفيذي رقم 92-07، وهو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، يخضع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي².

يتولى الصندوق مهامه لضمان الحماية الاجتماعية لفئة المتقاعدين، و قد وردت هذه المهام في المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 و هي كالتالي :

- . تسيير المعاشات و منح التقاعد و كذا معاشات و منح ذوي الحقوق.
- . تسيير المعاشات و المنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح يناير 1984 إلى نهاية انقضاء حقوق المستفيدين.
- . ضمان عملية التحصيل و المراقبة و نزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- . تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات و الاتفاقيات الدولية .
- . ضمان إعلام المستفيدين و أرباب العمل.

¹ - الطيب سماتي، المرجع السابق، ص72.

² . عبد الرزاق مداني، المرجع السابق، ص46.

. تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

يتم تمويل نفقات التقاعد عن طريق قسط من الاشتراكات تقع على عاتق المستخدم و العامل الأجير في حالة النشاط كما يلي :

. التقاعد العادي : 17,25 بالمائة، منها 10 بالمائة على عاتق المستخدم، و 7 بالمائة على عاتق الأجير، 0,75 حصة صندوق الخدمات الاجتماعية .

. التقاعد المسبق : 0,50 مقسمة بين المستخدم و الأجير .¹

يتكون الصندوق الوطني للتقاعد من مجموعة مديريات تتمثل في ما يلي :

أ. مديرية التقاعد : تتكفل ب :

. تنظيم و مراقبة تسيير المعاشات و منح التقاعد.

. متابعة صرف المستحقات و الاستدراكات المتعلقة بعمليات مراجعة معاشات و منح التقاعد .

. تشكيل و تسيير رصيد وثائقي تقني.

ب. مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين : تتكفل ب :

. تحديد وضع الإجراءات لجمع المعطيات المتعلقة بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.

. السهر على مراقبة و اعتماد المعطيات و إدخالها في الإعلام الآلي .

. تنظيم قاعدة المعطيات للحسابات الفردية للأجراء.²

ج. مديرية المالية : تتكفل ب :

. تسيير خزينة الصندوق .

1 . المادة 30 من الأمر 06-04 المؤرخ في 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47، 2006،

ص 9 .

². فؤاد محمودي، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة ماستر، جامعة خميس مليانة ، 2017، ص 37.

. السهر على حسن تنفيذ العمليات المالية .

. التنسيق المالي .

د . مديرية الإعلام الآلي : تتكفل ب :

. ضمان تسيير المستخدمين في إطار الأحكام التشريعية المعمول بها.

. دراسة و اقتراح التدابير اللازمة لتحسين ظروف العمل .

. متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية للصندوق الوطني للتقاعد .¹

2. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء : أنشئ عام 1957، يتكفل بالمهام التالية :

. تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية من مرض و عجز و أمومة و وفاة .

. تحصيل النزاعات .

. الرقابة و المنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات .

. منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا و أصحاب العمل .

. المساهمة في ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية .

. تسيير إجراءات الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين .

. القيام بالنشاطات الرامية إلى تمكين العمال و ذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية على شكل إنجازات

ذات طابع صحي و اجتماعي 2.

. تسيير صندوق المساعدة و النجدة .

. إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج .

1. فؤاد محمودي ، المرجع السابق ، ص 38.

2. عبد الرزاق مداني ، المرجع السابق ، ص 31.

. إعلام المستفيدين و أصحاب العمل بحقوقهم و التزاماتهم .

يتولى إدارة الصندوق مجلس إدارة، و يخضع لوصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، يتكون من مديرية عامة، و 49 وكالة ولائية، بالإضافة إلى مئات مراكز الدفع عبر التراب الوطني.

3. الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء :

تم إنشائه بموجب القانون رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992، و المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري و المالي، يتولى التغطية الاجتماعية لغير الأجراء كالحرفيين و التجار و أصحاب المهن الحرة.

إن الانخراط لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يمنح لهم الحق في تغطية الأخطار كالمرض و الأمومة و الوفاة، و انخراطهم فيه يعني التأمين لفائدة العامل الغير الأجير و عائلاتهم، و بهذا يتكفل الصندوق بالتعويض عن كل المصاريف الناتجة عن المرض و الأمومة.¹

4 . الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري :

أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 4 فبراير 1997، و هو هيئة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، يتولى إدارة الصندوق مجلس إدارة، و يسيره مدير عام و يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.²

تتمثل مهام الصندوق حسب المادة 4 من هذا المرسوم في ما يلي :

. تسيير العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المنتمون إلى قطاعات البناء ، الأشغال العمومية و الري .

¹. فؤاد محمودي، المرجع السابق ، ص39.

². عبد الرزاق مداني ، المرجع السابق ، ص32.

. تسجيل المستفيدين و مستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية .

. ضمان الإعلام و التوجيه للمستفيدين و أرباب العمل .

. تحصيل الاشتراكات وفق الإجراءات المعمول بها.

5. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :

هو مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، أنشئ سنة 1994 بغرض التخفيف من الآثار الاجتماعية

الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي و وفقا لمخطط التعديل الهيكلي.

عرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة

له من طرف السلطات العمومية نذكرها في ما يلي :

. من 1994 إلى أواخر 2006 : شرع الصندوق في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء

الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لاإرادية و لأسباب اقتصادية، حيث استفاد 189,830 عاملا

مسرحا من مجموع 201 مسجلا، و هذا بنسبة استفاء قدرها 94 بالمائة، كما استفاد مجموعة من العمال

من العودة إلى العمل بعقود محددة أو بقائهم بالمؤسسات المؤهلة بعدما تم توقيف تعويضاتهم جراء هذه

العودة.¹

. من 1998 إلى سنة 2004 : قام الصندوق بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين

عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحر ، حيث تم تكوين 127,780 بطلال

منذ سنة 1998 للتكوينات لاكتساب معارف جديدة تؤهلهم لإعادة الإدماج في حياتهم المهنية.

¹. <http://www.cnac.dz> . تاريخ الاطلاع 29 مايو 2019.

. من 2004 إلى 2010 : في إطار مخطط دعم التنمية الاقتصادية الخاص بمحاربة البطالة و عدم الاستقرار، عكف الصندوق على تنفيذ جهاز دعم أحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة لغاية جوان 2010.

ابتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها بين 30 و 50 سنة للالتحاق بالجهاز، يتكون الصندوق من مديرية عامة و 13 وكالة جهوية و 48 وكالة ولائية¹.

المطلب الثالث : أبعاد نظام التقاعد :

تخلق الإحالة على التقاعد للمستفيد منها وضعية جديدة ذات خصائص متعددة لا ينبغي تجاهلها، متمثلة في البعد الاقتصادي و الاجتماعي و النفسي و السياسي.

1. البعد الاقتصادي :

إن الراتب التقاعدي يرتبط ارتباطا عضويا بالأجور، و قد أصبحت محور نظريات كثيرة في الدراسات الاقتصادية لتداخلها مع عوامل أخرى مرتبطة بمسيرة التنمية، فإذا كان مستوى الأجر إحدى عوامل الزواج الاقتصادي و إنعاش الحياة الاقتصادية، فإنه يؤثر مباشرة على نفقات الأسرة حسب عدد أفرادها و طبيعة الوسط الموجودة و مستوى إنفاقها و حاجاتهم اليومية عكس ما يتصوره البعض، فعند تقاعدهم أو مرضهم تزداد حاجاتهم إلى رعاية صحية و غذائية خدماتية متنوعة، مما يستلزم ضرورة إعادة النظر في مستوى معاشهم، حتى يغطي حاجاتهم الأساسية على الأقل.

إن وصول الإنسان إلى سن الشيخوخة، يتطلب معاشا تقاعديا يستجيب لحاجات المتقاعد، و في الغالب يكون معاش التقاعد أقل أو يساوي الأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل إحالته على التقاعد،

¹. مداني عبد الباقي ، المرجع السابق ، ص 34.

لهذا فإن الآثار الاقتصادية و الاجتماعية عليه و على الوسط الخاص و العام سوف تكون سلبية، و قد يحدث في بعض النظم أن تكون الزيادة في معاش التقاعد مرهون بالزيادة في الاقتطاعات التي تخضع لها أجور الموظفين العاملين .

2. البعد الاجتماعي :

تتأثر الحياة الاجتماعية بطبيعة الشرائح التي يتكون منها المجتمع، و ترتبط العلاقات الاجتماعية بمستوى تفتح الأفراد و تنوع حاجاتهم الأساسية، و بالتالي يمكن تلخيص بعض من الأبعاد الاجتماعية للتقاعد كالتالي :

يفقد المتقاعد مكانته المهنية الاجتماعية التي كان يشغلها قبل حصوله على التقاعد، كما تنقطع علاقته بأصدقائه في المهنة و سلوكياته المهنية، هذه العلاقة التي كانت تعبر عن جانب من شخصيته الاجتماعية طوال حياته المهنية .

و معنى ذلك أن المتقاعد سيدخل حتما في علاقات أخرى جديدة و سلوكيات أخرى لم يكن يعتادها فلم يتكيف معها، فقد كان يوزع اهتمامه بناء على توقيت منظم كأوقات الذهاب و الخروج من العمل، حيث أن التقاعد يساهم بقدر معين و نسبي في امتصاص البطالة في صفوف الشباب، فكل موظف يحال على التقاعد يعوض بموظف آخر جديد لدخوله في الحياة المهنية فيصبح التأثير مزدوجا .¹

3. البعد السياسي :

يهدف تطبيق سياسة حماية الأشخاص المسنين في مرحلة التقاعد إلى تفادي بروز الشيخوخة، و تتم هذه الحماية عن طريق الأخذ بعين الاعتبار الحاجيات الخاصة بهذه الفئة من المجتمع و تدعيم المسؤولية الجماعية

¹ - لامية زموري ، المرجع السابق ، ص 42.

اتجاهها، إذ أنه بتزايد عدد المتقاعدين يصبح لهم وزنا على أعلى المستويات، و تناقش وضعياتهم على صعيد السلطة التشريعية و تصبح فئة المتقاعدين ذات دور إستراتيجي هام في الصراع الانتخابي مثلا، كما أن رفع الأجور للمسنين يحفز الشباب على الانخراط في النظام التقاعدي سعيا من اجل تأمين الحصول على المعاش التقاعدي .

4 . البعد النفسي :

إن نظام الحياة الذي يصطدم به الموظف أو العامل بعد إحالته على التقاعد، يخلق ليديه حالة نفسية مميزة يعتبرها بعض العلماء ثاني أهم أزمة يمر بها الإنسان بعد المراهقة، لما لها من تأثير على حياة الفرد وما يمثله العمل من أهمية كبرى في حياته تتعدى الأهمية المادية، باعتبار أن العمل هو المكان و المركز الاجتماعي، مما قد يظهر مشكلات نفسية عديدة تزداد حدتها نتيجة التغيرات الجسمية و النفسية و الاجتماعية، لاحظت بعض الدراسات أن التقاعد باعتباره مرحلة من مراحل العمر تصاحبه تراجع نسبة التفاعل الاجتماعي بين المتقاعد و أفراد المجتمع¹، و من ثم تظهر الميول نحو العزلة الاجتماعية كأعراض نفسية واضحة لدى نسبة مرتفعة من المتقاعدين، الميول تولد بدورها مشاعر الكآبة و الشعور بالتهميش و العزلة و الإهمال و فقدان الأهمية لدى المتقاعدين مما يؤثر على على حالتهم الصحية، و قد تكون هذه المشاعر مزدوجة فهي مرتبطة بتركهم لوظائفهم و ابتعادهم عن الحياة المهنية من جهة ، و بطبيعة العلاقة الجديدة الناشئة داخل أسرهم بسبب انقطاعهم عن العمل من جهة أخرى.

¹ . لامية زموري ، المرجع السابق ، ص 43.

5. البعد الصحي :

إن الإحالة على التقاعد تعني نقص النشاط و الفتور الصحي ونقص الفعالية المرودية و الاقتراب من النهاية ، و هذه العوامل بالإضافة إلى الحالة النفسية تؤثر على بنية المتقاعد الجسمية، مما يضطر معه إلى الإنفاق لمقاومة التدهور الصحي، فتضعف بذلك قدرته الشرائية و ينعكس ذلك على غذائه و بالتالي على نفسه و صحته¹.

خلاصة المبحث:

من خلال هذا المبحث يمكن القول أن نظام التقاعد في الجزائر، مر بالعديد من المراحل في تطوره ، بداية من المرحلة الاستعمارية، مروراً بما بعد الاستقلال وصولاً إلى 1983 تاريخ توحيد النظام الوطني للتقاعد، مع تميزه بالتغيير و التعديل في بعض الأحيان.

إضافة إلى هذا، تطرقنا إلى الهياكل المخولة بتسيير النظام الوطني للتقاعد، و التي تمثلت في الصندوق الوطني للتقاعد و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و غيرها.

كما أدركنا بعض الأبعاد الناجمة عن التقاعد ، من بعد اجتماعي و اقتصادي و صحي و نفسي ، حيث أن النظام الوطني للتقاعد يتأثر ببعض العوامل الاقتصادية و الاجتماعية ، ويرتكز في قوانينه على الجوانب الصحية و النفسية للعاملين.

¹ - لامية زموري ، المرجع السابق ، ص 43.

خلاصة الفصل :

قد عالجنا في هذا الفصل بعض العموميات حول نظام التقاعد في الجزائر، من خلال دراسة أشكال التقاعد، و شروط الحصول على التقاعد، إضافة إلى معاش و منحة التقاعد، فنجد في أنواع التقاعد، التقاعد العادي و التقاعد النسبي و التقاعد المسبق و غيرها، بينما في شروط الإحالة على التقاعد، درسنا بعض الشروط منها شرط مدة الخدمة، و الذي يعني المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد، أو المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد، و شرط السن القانونية، و هي السن القانونية لانتهاؤ مدة العمل والإحالة على التقاعد، أما في ما يخص معاش و منحة التقاعد فيعتبر المعاش حقا شخصيا يستفيد منه العامل المحال على التقاعد، متمثل في راتب شهري يتحصل عليه العامل المحال على التقاعد يقل عن الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه أثناء العمل.

إضافة إلى هذا تم في هذا الفصل دراسة الإطار التنظيمي و التطبيقي لنظام التقاعد في الجزائر، من خلال التطرق إلى التطور القانوني لهذا النظام و أهم المراحل التي مر بها، و يعتبر تاريخ 1983 أهم مرحلة في تاريخ نظام التقاعد باعتباره تاريخ توحيد النظام الوطني للتقاعد، حيث كان نظاما شاملا في المراحل السابقة، بداية من مرحلة الاستعمار إلى مرحلة ما بعد الاستقلال وصولا إلى مرحلة ما بعد 1983، المرحلة التي شهدت توحيد النظام الوطني للتقاعد.

إضافة إلى دراسة الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد و التي كان أهمها الصندوق الوطني للتقاعد، و الذي يعتبر هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، و يخضع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي، و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

إضافة إلى دراسة بعض أبعاد و آثار نظام التقاعد كالبعد الاقتصادي و الاجتماعي، حيث أن لنظام التقاعد أبعادا أو أهدافا، يبني على أساسها قواعده و قوانينه، حيث نلاحظ في الجانب الاقتصادي أن نظام التقاعد يتأثر تأثيرا كبيرا بالوضع الاقتصادية للبلد، من حيث التمويل و حساب المعاشات و المنح، أما في الجانب الاجتماعي نجد أن تأثير التقاعد على الموظف يكون كبيرا، حيث نلاحظ تغيرا كبيرا شخصية الفرد بعد التقاعد بتغير الأصدقاء و الزملاء و وقت الدخول و الخروج، الذين كانوا يعبرون عن جزء من شخصية الموظف.

و في الجانب الصحي نجد أن نظام التقاعد يهدف إلى الحفاظ على صحة الموظف، بعد زمن من العطاء المهني و وصوله إلى سن متقدمة يصبح العمل فيها خطرا على صحة الموظف.

الفصل الثاني :

دراسة المرسوم الرئاسي 15-16

المؤرخ في 2016

الفصل الثاني : دراسة المرسوم الرئاسي 15-16 المؤرخ في 2016

تمهيد :

تسعى الدولة الجزائرية إلى محاولة تكريس نظام تقاعد عادل ، يتماشى مع ظروف البلد الاقتصادية والاجتماعية، من خلال جملة من الإصلاحات و التعديلات ، آخرها إصلاح 2017 ، حيث أثار مشروع قانون التقاعد الجديد جدلا كبيرا على المستوى السياسي و النقابي بسبب إلغاء التقاعد المسبق دون شرط السن ، و لم تفلح مطالب التكتلات النقابية بتجميده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه باعتباره تنازلا عن المكتسبات الاجتماعية و مححفا في حق العمال من وجهة نظرهم، حيث تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه و رئيس الجمهورية على قرار صدوره في الجريدة الرسمية سنة 2016 ، و دخل حيز التنفيذ سنة 2017 ، و من خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى بعض جوانب هذا الإصلاح التعديلي، من خلال مبحثين ، نتناول في المبحث الأول أسباب التعديل و أهم ما جاء به القانون الجديد ، و في المبحث الثاني نحاول معرفة بعض من ردود الأفعال حول التعديل.

المبحث الأول : تعديل جزئي لنظام التقاعد :

يتكون هذا المبحث من ثلاث مطالب، يتمثل المطلب الأول في أسباب تعديل قانون التقاعد، بينما نتناول في المطلب الثاني التغييرات التي جاء بها القانون ، و نتطرق في المطلب الثالث إلى إلغاء التقاعد المبكر.

المطلب الأول : أسباب التعديل :

جاء في عرض أسباب تعديل قانون التقاعد ، بأنه تم وضع الجهاز الخاص بالتقاعد النسبي و دون شرط السن في سياق برنامج التعديل الهيكلي من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية .

و بالرغم من تجاوز هذه الفترة ، استمر النظام الوطني للتقاعد في تسجيل عدد معتبر لطلبات الاستفادة الإرادية من التقاعد قبل سن 60 سنة على أساس الجهاز الصادر في سنة 1997، ما أدى إلى الإضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد .

وحسب وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي فإنه خلال الفترة الممتدة من 1997 إلى 2016 و نتيجة لتطبيق أحكام الأمر 97-13 المتعلق بالتقاعد المسبق و النسبي ، استفاد حوالي 890,000 متقاعد من التقاعد قبل بلوغ سن التقاعد العادي المحدد ب60 سنة، أي نسبة 52 بالمائة من العدد الكلي لمعاشات التقاعد المباشرة الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد بتكلفة مالية سنوية تفوق 450 مليار دج¹ .

¹ - عبد الرزاق مداني ، المرجع السابق ، ص 55.

و من جانب المؤسسات العمومية، فقد أصبحت تشكل كل سنة تسريبات لمواردها البشرية ، لاسيما منها ذات التأهيل العالي و الموزعة على مختلف المؤسسات و هي في عز العطاء و تقديم المزيد من الإضافات .

أدت هذه الوضعية إلى صعوبات مالية للصندوق الوطني للتقاعد تم التكفل بها في 2015 و 2016 من قبل التضامن بين الصناديق، لاسيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، كما تم اللجوء إلى التعديل حسب الحكومة بحكم أن هذا الإجراء مبرر بالمعطيات الديموغرافية الوطنية التي تبين نموا معتبرا للمدة المحتملة للحياة عند الولادة ، التي انتقلت من 62 سنة في 1983 إلى 72 سنة في 2000 و إلى 77 سنة في 2005.

و ارتبطت التعديلات أيضا بتقلبات أسعار النفط، فتراجع عائدات الجزائر من مداخل البترول التي كان يقتطع جزء منها ليضخ في الصندوق الوطني للتقاعد، مما أدى إلى حدوث إختلالات في التوازن المالي للصندوق .

كما أن تهافت العمال على الإحالة على التقاعد في سن مبكرة ، أدى إلى تراجع في الاشتراكات التي يعتمد عليها الصندوق، و كذا تراجع مداخل البترول التي كان يعتمد عليها في الحفاظ على التوازن المالي، مما نتج عنه التفكير في قانون جديد¹ .

لم يكن تطبيق قانون إلغاء التقاعد النسبي مدرجا في أجندة الحكومة البتة ، و خاصة مع الطفرة المالية التي أحدثتها الارتفاع الجنوني لسعر البترول ، إلا أن الانهيار المفاجئ لقيمة برمبل الذهب الأسود²، عجل في التفكير جديا بإصدار قانون جديد يلغي التقاعد النسبي دون شرط السن ، و بالفعل تم إدراجه مع مجموعة من القوانين التي ناقشها و صادق عليها البرلمان .

¹ - <https://arabic.cnn.com> تاريخ الاطلاع: 1 يونيو 2019.

² - Aljazair24.com تاريخ الاطلاع : 1 يونيو 2019

المطلب الثاني : التغييرات التي بها القانون :

حيث تضمنت الجريدة الرسمية، القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 ، المتعلق بالتقاعد الذي يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 .

و ينص هذا القانون في مادته الثانية التي تعدل و تتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، على أنه تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استفاء الشرطين التاليين :

. بلوغ 60 سنة على الأقل ، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من 55 سنة كاملة .

. قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل¹.

و يمكن تلخيص العناصر الأساسية لهذا القانون على النحو التالي :

. الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد ب 60 سنة للرجال على الأقل ، و استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة ، و تطبق هذه السن ابتداء من 1 يناير 2019².

. حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد 60 سنة في حدود 5 سنوات، حيث لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد، أي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم وبالتالي رفع مبلغ معاشهم.

. إلغاء التقاعد النسبي و دون شرط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 مايو 1997.

¹. www.radioalgerie.dz تاريخ الاطلاع : 8 ديسمبر 2018.

². المادة 2 من القانون 15-16 - سالف الذكر - ص 3.

. استفادة العمال الذين يشغلون مناصب جد شاقة من التقاعد قبل سن الستين سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب بعد صدور النص التطبيقي .

. يتم تحديد قائمة المناصب المعنية و الأعمال المناسبة لها، و كذا الفترة الدنيا الواجب قضائها في هذه المناصب عن طريق التنظيم¹ .

. إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل النادر بطلب منهم من تمديد سن تقاعدهم.

. تحدد قائمة هذه الوظائف و كذا شروط كفاءات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد و القواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم².

. مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي المتمثل في الاشتراكات .

. تحديد فترة انتقالية مدتها سنتان ، يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري ، إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل كما يلي :

. 58 سنة في 2017 .

. 56 سنة في 2018 .

و تكون الاستفادة من معاش التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه.

¹. المادة 3 من القانون 15 . 16 - سالف الذكر - ص4.

². المادة 4 من القانون 15 . 16 - سالف الذكر - الصفحة نفسها .

المطلب الثالث : إلغاء التقاعد المبكر أهم ما جاء به القانون :

سيتم التخلي و بشكل رسمي عن التقاعد المسبق بداية من 1 يناير 2017، حيث يتم تحديد السن القانونية للتقاعد ب 60 سنة قابلة للتمديد حسب الرغبة بخمس سنوات فما فوق للرجال ، حيث عرض وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي محمد الغازي خلال اجتماع مجلس الحكومة ، مشروع القانون الذي يعدل و يتمم القانون 83-12 الخاص بالتقاعد ، و هو المشروع الذي سيعمل بداية من 1 يناير 2017 على إلغاء الأمر رقم 13-97 و الذي يؤسس الإحالة على التقاعد دون شرط السن، و الذي تم اتخاذه في ظروف استثنائية كانت فيها الشركات العمومية تعيش حالة إفلاس تام، ليتم بذلك و خلال مجلس الحكومة الفارط تحديد السن القانونية للتقاعد و بشكل نهائي ب 60 سنة، يمكن للمعنيين بما تمديدها إلى 65 سنة من دون عرقلة من طرف المستخدم، هذا الأخير الذي سيكون بإمكانه التدخل لمنع تمديد السن في حالة محاولة العامل تمديدها إلى أكثر من 65 سنة، أما فيما يتعلق بالعنصر النسوي، فإن مشروع القانون قد حدد السن القانونية لهؤلاء ب 55 سنة قابلة للتخفيض بمعدل سنة عن كل طفل تصل إلى 52 سنة أو أقل¹.

و من المرتقب أن يخضع مشروع القانون محل الطرح إلى عرض ثاني خلال مجلس الحكومة قبل الفصل فيه وإحالاته على مجلس الوزراء، و كان منسق رؤساء المؤسسات قد أكد في وقت سابق على ضرورة تحديد السن القانونية للتقاعد ب 65 سنة، و هو المقترح الذي يؤخذ بعين الاعتبار خلال الطبعة التاسعة عشر للقاء الثلاثية المنعقد يوم 5 جوان 2016 ، بعدما صرح رئيس الجهاز التنفيذي بتحديد السن القانونية بستون سنة، و شأن المهنة الشاقة التي يستفيد أصحابها من تقاعد مسبق، فإنها ستحدد من طرف لجنة يضبطها وزير العمل ، حيث من المرتقب أن تعطي الأولوية لعمال المناجم و الفلاحين .

¹ . حبيبة محمودي، 65 سنة .. سن التقاعد بداية من الفاتح يناير 2017، النهار (يومية) الجزائر، 13 يوليو 2016، ص 1.

و قال بلقاسم فلفول أن إلغاء التقاعد المسبق سينعكس إيجاباً على تسيير منظومة التقاعد، حيث اعتبر حسبه أنه سيحد من تقاعد الموظفين بطريقة فوضوية و في سن مبكرة، دون بلوغ السن القانونية ، متسائلاً عن رغبة العمال في الاستفادة من التقاعد قبل بلوغ سن 60، لاسيما أن عمليات التوظيف في نسق التشغيل عبر مختلف الإدارات و المؤسسات تتم حالياً في وقت متأخر نوعاً ما ، إذ يتراوح في غالب الأحيان بين سن 26 و 30 سنة، بعدما يقضي الطالب المتخرج من الجامعة سنوات في البحث عن منصب عمل، و بذلك يقضي هذا الأخير 60 سنة عمل دون اكتمال 32 سنة من الخدمة، و هو مناقض لما ينص عليه قانون التقاعد الذي يتطلب قضاء 32 سنة عمل لكي يستفيد من التقاعد .

و أكد الأمين العام للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية أن إلغاء التقاعد المسبق أو بقاءه لا يضر العامل و لا يؤثر عليه، و لكن تأثيره يكون في الوقت الحالي فقط بالنظر إلى أن النسبة الكبيرة من العمال ، قضوا 32 سنة عمل و يطالبون بإلغاءه¹.

و أضاف قائلاً ، ليس من المعقول خروج العامل قبل سن 60 سنة ك الخروج مثلاً في سن 45 سنة، هو السن الذي يمثل ذروة كفاءة العامل التي ينبغي الاستفادة منها، كما أن ذلك ليس في صالح المؤسسة لأنه يتسبب في خسارة خيرات مهنية ذات تجربة معتبرة في ميدان التشغيل .

¹ www.Elmihwar.com/or/index. تاريخ الاطلاع : 1 يونيو 2019.

خلاصة المبحث:

تطرقنا في هذا المبحث التعديل الجزئي الذي مس النظام الوطني للتقاعد، من خلال دراسة بعض أسباب التعديل و التي كان أهمها المشاكل المالية خصوصا المشاكل المالية للصندوق الوطني للتقاعد ، حيث أصبح يسجل العديد من طلبات الحصول على التقاعد المسبق، والذي شكل عوائق مالية كبيرة للصندوق باعتبار أن هؤلاء المتقاعدين يحصلون على معاش تقاعدي طوال حياتهم و استخلافهم بموظفين جدد يتقاضون رواتب شهرية ما يشكل عبء ماليا كبيرا على الخزينة العمومية .

كذلك درسنا في هذا المبحث بعض الجوانب التي مسها التعديل، و التي كان أهمها إلغاء التقاعد المسبق، و الذي أثار جدلا واسعا في صفوف العمال الجزائريين، واعتبروه قرارا ظلما، إضافة إلى الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد و المحدد ب 60 سنة على الأقل للرجال، مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة.

المبحث الثاني : الآثار الناجمة عن التعديل :

نتناول في هذا المبحث ثلاث مطالب، نتحدث في المطلب الأول عن محاولة إلغاء التعديل، و نتطرق في المطلب الثاني إلى ردود الأفعال حول التعديل، بينما نحاول في المطلب الثالث مقارنة إصلاح نظام التقاعد في الجزائر 2017 مع إصلاحات بعض الدول.

المطلب الأول: محاولة إلغاء التعديل :

دخل قانون التقاعد الجديد حيز التنفيذ بداية من 1 يناير 2017، بعد صدوره في العدد الأخير من الجريدة الرسمية، حيث تم إلغاء التقاعد النسبي دون شرط السن مع إمكانية تمديد السن القانونية إلى 5 سنوات بطلب من العامل .

هذا و رسمت الحكومة قانون التقاعد الجديد، بالرغم من موجة الاحتجاجات التي بدأها العمال بقيادة النقابات التي باشرت التحضير لجمع مليون توقيع لإسقاط القانون و سحبه من طرف الرئيس، وتضمن العدد الأخير من الجريدة الرسمية القانون رقم 15-16 المؤرخ في 2016 المعدل و المتمم للقانون رقم 12-83 المؤرخ في 1983 المتعلق بالتقاعد .

هذا و أقرت الحكومة في القرار الجديد، جملة من التغييرات مست أساسا السن القانونية للإحالة على التقاعد، بتكريس 60 سنة و إلغاء التقاعد النسبي دون شرط السن، إلا في حالة حصرها القانون الجديد في منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب¹.

¹ www.elbilad.net/article تاريخ الاطلاع : 5 يناير 2019.

و نصت المادة 6 من القانون على أن استفادة العامل من معاش تقاعد، تتوقف على استيفاء شرطين، الأول يخص بلوغ 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن 55 سنة كاملة، أما الشرط الثاني فيتعلق بضرورة قضاء 15 سنة على الأقل في العمل .

ويتعين العمال الاستفادة من معاش التقاعد ، على أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات و نصف، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، و يمكن للعامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة في حدود 5 سنوات، حيث لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد .

و يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن القانونية المحددة بستين عاما، حسب ما جاء في المادة 7، العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب على أن تحدد قائمة مناصب العمل و الأعمار المناسبة لها و كذا الفترة الدنيا الواجب قضائها عن طريق التنظيم ، علما أن وزير العمل كان قد أعلن أن قائمة هذه المهن ستصدر تدريجيا في مراسم تنفيذية بعد الإفراج عن هذا القانون¹.

و يمكن تمديد سن التقاعد أيضا بطلب من العامل المعني بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي و المهن ذات التأهيل النادر، حيث تم تحديدها عن طريق التنظيم لاحقا، و تنص المادة 10 على أن العامل الذي استوفى المنصوص عليها في المواد 6، 7، و 7 مكرر، 8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد، إلا انه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد، قبل تبليغ قرار منح المعاش و هو ما يعني إلزام رب العمل بعدم إحالة المستخدم على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش .

¹ www.elbilad.net/Article ، تاريخ الاطلاع : 6 يناير 2019.

إن جميع القوى التي باشرت هذه الحملة من أجل سحب و إلغاء هذا القانون، اعتبرت هذا القرار مجحفا في حق العمال باعتبار أن ظروف العاملين تختلف من عامل لآخر ، و أن القانون تضمن قرارات ظالمة خصوصا في ما يتعلق بإلغاء التقاعد المبكر، الذي يعد امتيازاً خاصاً للعمال، حيث بإمكانهم الحصول على التقاعد دون الوصول إلى السن القانونية مع ضمان نسبة 80 بالمائة من الراتب.

لكن و بالرغم من العديد من المحاولات الرامية لإلغاء هذا القانون، إلا أن الحكومة جسدت و أقرت فعليا هذا القانون بداية من 2017، و سيتم التخلي و بشكل رسمي عن التقاعد المسبق، و بالتالي رفض جميع الملفات التي قدمت من طرف العاملين رجاء الحصول على تقاعد مسبق .

هذا و اعتبرت الحكومة أن قانون التقاعد المسبق، قد اتخذته في ظروف استثنائية كانت معظم المؤسسات والشركات تعيش حالة إفلاس، و بالتالي فإن تغير الظروف و المعطيات أدى إلى التخلي فعليا عن بعض المواد من القانون و سحب بعضها و أهمها التقاعد المسبق¹.

¹ - www.elbilad.net/Article ، تاريخ الاطلاع 7 يناير 2019.

المطلب الثاني : ردود الأفعال حول التعديل :

كان قرار إلغاء إمكانية التقاعد في الجزائر قبل بلوغ سن 60 سنة، مفاجأة غير سارة لآلاف من العمال، قرار أعلن عنه رئيس الوزراء خلال أعمال الدورة 19 للثلاثية، و التي تضم الحكومة و اتحاد العمال لرجال الأعمال الجزائريين، و تأتي في سياق تصحيح موقف سابق اتخذته الحكومة الجزائرية في ظروف اقتصادية وسياسية مغايرة، و يأتي في سياق تدابير معالجة الأزمة الاقتصادية التي تعرفها الجزائر بسبب هبوط أسعار النفط في السوق الدولية ، و يبلغ عدد المتقاعدين في الجزائر ما يزيد عن 2,7 مليون شخص و يكلفون الصندوق الوطني للتقاعد ما يقارب 770 مليون دينار كل سنة بحسب الأرقام.

القرار كان مفاجأة صادمة لآلاف من الجزائريين ممن انتظروا قبول ملفات حصولهم على وثيقة التقاعد المبكر، الذي كان قبل اليوم و بقوة القانون الساري المفعول لغاية كتابة هذه الأسطر، يمنحهم حق الخروج من الوظائف لتقاعد نسبي مبكر، و بحسب الخبراء الاقتصاديون فإن التقاعد النسبي عبارة عن امتياز استفاد منه الموظفون و العمال للحصول على نسبة تصل إلى 80 بالمائة من قيمة الأجرة الشهرية للتقاعد، لكن البعض كان يعتمد على خاصية كحيلة قانونية للاستفادة من منصب عمل آخر في مؤسسة أخرى و هو ما لم يتح للمتخرجين الجدد من الجامعات و مراكز التكوين للحصول على وظائف،

و يضيف الخبراء أن إلغاء القرار سيسمح بتوفير مناصب شغل و امتصاص البطالة و يوقف نزيف السيولة المالية من صندوق التقاعد¹.

¹ <https://www.ultrasawt.com> ، تاريخ الاطلاع : 11 فبراير 2019.

بفضل الإجراء السابق تمكن الآلاف من العمال في عديد القطاعات في الجزائر من الذهاب إلى مرحلة التقاعد قبل سن الستين أو ما يسمى بالتقاعد المسبق أو المبكر ، حيث يسمح لكل مساهم في صندوق التقاعد أن يتوقف عن العمل دون انتظار السن القانوني لذلك، و يسمح هذا القانون للرجال الذين تجاوزت أعمارهم 50 عاما و النساء اللواتي تجاوزن سن 45 سنة بطلب التقاعد النسي.

و تشير أرقام الحكومة إلى أن نصف العمال المتقاعدين في الجزائر تحصلوا على التقاعد قبل بلوغ سن 60، وهذه الأرقام برأي المتتبعين هي ما يبرر القرار القاضي بتعديل نظام التقاعد في الجزائر باعتبار أنه يؤثر على الميزانية المالية، فالتقاعد المسبق برأي النقابيين يضر بالتوازنات المالية لصندوق التقاعد من جهة، و يكلف المؤسسات الجزائرية خسارة الكفاءات و الكوادر و الموارد البشرية من جهة أخرى، فيما يذهب الآلاف من العمال بعد التقاعد في الوظيفة العمومية نحو العمل في القطاع الخاص.

من جهتهم القائمون على القطاع يرون في قرار الحكومة إلغاء قانون التقاعد المسبق، قرار إيجابيا لأنه يخدم مصلحة الأجيال القادمة حسب رأيهم، حيث كشف المدير العام للضمان الاجتماعي بوزارة العمل انه يهدف إلى ضمان الاستمرار في تمويل التقاعد بين الأجيال، بمعنى أن كل جيل يساهم في دفع حقوق تقاعد الجيل الذي يسبقه¹.

من جهته اعترفت الحكومة بعجز الصندوق الوطني للتقاعد، بعد أن بات يكلف الدولة المليارات بسبب التقاعد المسبق، حيث أن اشتراك خمس عمال يضمن تقاعد شخص واحد، و بما أن سوق العمل يفقد كل سنة الآلاف من المتقاعدين فإن الصندوق يفقد اشتراكات جديدة لا تتوافق مع الأجور التي تدفع للمتقاعدين، فضلا عن خسارة الكفاءات المكونة في الإدارات الجزائرية و هي لا تزال قادرة على العطاء وتقديم الإضافة.

¹. فتيةحة زماموش، إلغاء التقاعد المبكر يقلق عمال الجزائر، مجلة التزا جزائر، 8 يونيو 2016، الجزائر، يونيو 2016، ص2.

القرار أحدث جدلا كبيرا في أوساط الآلاف من العاملين الجزائريين ممن يرغبون في توديع مؤسساتهم للتخلي عن العمل و الركون للتقاعد و الراحة قبل سن الستين و لكل شخص أسبابه الشخصية خصوصا بالنسبة للوظائف التي أرهقت منتسبيها بعد أداء مهني تجاوز ربع القرن 25 سنة.

تقول أحد الأساتذة بمركز التكوين المهني بولاية سعيدة أنها قررت الانسحاب من الوظيفة و الانخراط في نظام التقاعد النسبي بعد بلوغها سن 46 سنة، حيث أصيبت بداء التهاب المفاصل و الصداع النصفي، الأمر الذي سبب لها الكثير من المتاعب اليومية و دفعها إلى البحث عن الركون للراحة نهائيا و لو بتقاعد نسبي .

و يقول موظف آخر بصندوق الضمان الاجتماعي تدرج في رتب مهنية طيلة 29 سنة من الخدمة لاستفاد من التقاعد النسبي، إذ تمكن من الإفلات من القانون الذي سيطبق على الآلاف من العمال حيث يقول: التقاعد النسبي مهم جدا للكثيرين ممن أرهقتهم الوظيفة، قدمت ملف طبيا كاملا و الذي يتضمن تعرضي إلى نوبات الضغط الدموي من الضغوطات اليومية أثناء العمل و تراكمات السنوات.

و يضيف قائلا : الكثير خاب أملهم في إمكانية الحصول على التقاعد المسبق، بالنظر غلى ظروفهم الصحية و استحالة استمرارهم في العمل السنوات المتبقية من عمر المهنة¹.

هذا و يبقى الملف مفتوحا بترقب ردود الأفعال على المشروع كاملا، خاصة و أن البلاد و قطاع العمال بشكل خاص ، يمران بأزمات متراكمة ، نظرا لتقلبات سوق النفط من ناحية و في ظل سياسات الحكومة و ما يشوبها من سوء إدارة و تخطيط و فساد من ناحية أخرى.

¹. فتيحة زماموش، المرجع السابق، ص 3 .

و يزداد تراكم التعب على كاهل المواطن الجزائري في غياب أي أفاق للحلول حتى من النوع الوسيط، بينما تتراكم الأزمات في ساحة الإعلام و الطلبة و الكل له حقوق يطالب بها و يسعى لأجلها لدى الحكومة.

و بالتالي فإن القرارات المتخذة في هذا التعديل، كانت صادمة للطبقة العاملة ، و اعتبرت ظالمة في حق العمال ، بينما ترى الجهات الوصية أن الطبقة الراضية لهذه القرارات، لا ترى إلا مصالحها متجاهلة الظروف الصعبة التي تمر بها البلد، و متناسين أن بعض القوانين اتخذت في ظروف جيدة و ملائمة كانت تعيشها البلاد، و بالتالي فتغير المعطيات و الظروف أدى إلى حتمية إجراء تعديلات جزئية تتلاءم مع ما هو موجود من إمكانيات خصوصا الجانب المالي و الاجتماعي .

المطلب الثالث : مقارنة إصلاح نظام التقاعد في الجزائر 2017 مع بعض الإصلاحات في العالم (المغرب نموذجا) :

نقوم في هذا المطلب بمقارنة الإصلاحات التي أدخلت على النظام الوطني للتقاعد في الجزائر 2017، مع إصلاح نظام التقاعد في دولة المغرب باعتبارها حديثة التطبيق .

برزت قضية إصلاح نظام التقاعد في المغرب قبل أكثر من عقد، و أسفرت عن إنشاء لجنة وطنية في 2004 مكلفة بإصلاح أنظمة التقاعد، و تركزت هذه الإصلاحات على ثلاث عوامل رئيسية:

1 . نسبة التوظيف لا تتجاوز 45 بالمائة من السكان في سن النشاط بسبب ضعف المشاركة الاقتصادية للنساء، وارتفاع مستويات البطالة خصوصا في صفوف الشباب .

2 . نسبة المساهمين في أنظمة التقاعد لا تزيد عن ثلث مجموع السكان النشطين مقارنة ب 60 بالمائة في الدول ذات الدخل المتوسط، و ما يفوق 80 بالمائة في الدول المتنامية إلى منظمة التعاون و التنمية، ويعود هذا الضعف أساسا إلى انتشار النشاطات غير النظامية التي لا تعرج بموظفيها، إضافة إلى إقصاء شرائح واسعة من المهنيين الذين يشتغلون بحسبهم الخاص من أنظمة التقاعد .

3 . تعدد أنظمة التقاعد رغم محدودية أعداد المشتركين، ما يقلص إمكانية تفعيل مبدأ التوزيع التضامني بين الأجيال الذي تقوم عليه منظومة التقاعد في المغرب¹ .

1 . <https://carnegie-mec.org/2013/02/05/ar-pup-50849> ، تاريخ الاطلاع : 12 يونيو 2019 .

قامت الحكومة المغربية بعدة إجراءات بهدف القيام بإصلاحات مقاسية لنظام المعاشات الذي يديره الصندوق المغربي للتقاعد بعد مسار طويل منذ 2004، و لعل النقطة التي أحدثت جدلا كبيرا في الأوساط النقابية هي رفع سن التقاعد، و قد عرفت مشاريع القوانين المتعلقة بإصلاح نظام المعاشات المدنية في المغرب عدة احتجاجات و وقفات أمام البرلمان من طرف النقابات الراضة لهذه الإصلاحات لكن دون جدوى.

بعد شد و جذب بين الحكومة المغربية و النقابات المختلفة، دخل إصلاح تقاعد الموظفين و العاملين المنخرطين في المعاشات المدنية مرحلته الأخيرة، و ذلك بصدر ثلاث قوانين في الجريدة الرسمية و هي قانون رقم 14-17 يغير و يتمم القانون رقم 71-011 بتاريخ 30 ديسمبر 1971 المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية.

. قانون رقم 14-72 المحدد بموجبه السن التي يحال فيها على التقاعد الموظفون و المستخدمون في نظام المعاشات المدنية.

. قانون 16-96 يغير و يتمم القانون رقم 217-77 الصادر في 4 أكتوبر 1977 المتعلق بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد.

و يمكن تلخيص أهم العناصر الرئيسية لهذه القوانين على النحو التالي :

1 . رفع سن التقاعد تدريجيا من 60 سنة إلى 63¹ كما يلي :

. 60 سنة و 6 أشهر بالنسبة للمولودين سنة 1957.

1 - القانون رقم 72-12 ، المحدد بموجبه السن التي يحال فيها على التقاعد المستخدمون و الموظفون المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، الجريدة الرسمية للمملكة المغربية، العدد 6495 مكرر، الصادر في 30 أغسطس 2016، ص6445.

60 . سنة بالنسبة للمولودين سنة 1958 .

61 . سنة و 6 أشهر بالنسبة للمولودين سنة 1959 .

62 . سنة بالنسبة للمولودين سنة 1960 .

62 . سنة و 6 أشهر للمولودين سنة 1961 .

و تحدد سن الإحالة على التقاعد في 65 سنة بالنسبة للأساتذة الباحثين و الموظفين و المستخدمين المعينين سفراء، و يمكن تمديد هذه السن بستتين قابلة للتجديد بالنسبة للأساتذة الباحثين، و مرة أخرى لباقي الموظفين و المستخدمين.

2 . تخفيض نسبة احتساب المعاش من 2,5 بالمائة إلى 2 بالمائة ابتداء من يناير 2017 .

3 . رفع مساهمات الموظفين في صندوق التقاعد من 10 بالمائة إلى 13 بالمائة من أجورهم تدريجيا كما يلي:

11 . بالمائة ابتداء من 1 سبتمبر إلى 31 ديسمبر 2016 .

12 . بالمائة ابتداء من 1 يناير 2017 إلى 31 ديسمبر 2017 .

13 . بالمائة ابتداء من 1 يناير 2018 إلى 31 ديسمبر 2018¹ .

4 . الرفع من الخدمة الدنيا للاستفادة من المعاش قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد كما يلي:

من 15 إلى 18 سنة بالنسبة للنساء .

من 21 إلى 24 سنة بالنسبة للرجال .

¹ - مداني عبد الرزاق، المرجع السابق، ص 61.

من خلال هذا الموجز لهذا الإصلاح يمكن القول أن إصلاحات نظام التقاعد في المغرب كانت تعديلات مقياسية اقتصرت على رفع سن التقاعد تدريجيا، و تخفيض نسبة احتساب المعاش من 2,5 بالمائة إلى 2 بالمائة وبعض التعديلات الأخرى .

أما بالنسبة للجزائر فقد اقتصررت التعديلات على إلغاء التقاعد النسبي و دون شرط السن و الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد ب 60 سنة للرجال على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من 5 سنة كاملة دون رفع هذه السن، مثلما تضمنته إصلاحات المغرب، حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا في حدود 5 سنوات .

و في ما يخص التقاعد دون شرط السن في حالة استيفاء الأجير مدة 32 سنة على الأقل و ما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي، فإن المشرع الجزائري قد حدد مدة انتقالية قدرها سنتين لإلغاء هذا النوع من التقاعد أي بحلول عام 2019، بينما اكتفى المشرع المغربي بالرفع من الخدمة الدنيا للاستفادة من المعاش قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد دون إلغاء .

بالإضافة إلى ذلك فإن التعديلات التي أدخلت على نظام التقاعد في الجزائر في 2017 لم تمس معدل نسبة الاشتراك التي بقيت ثابتة من 2006 و هي 17,25 بالمائة و كذا الأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه المعاش وهو 60 شهر منذ 2000 و كذلك نسبة اعتماد السنوات 2,5 بالمائة.

خلاصة المبحث :

تطرقنا في هذا المبحث إلى بعض تأثيرات التعديل، حيث درسنا في المطلب الأول محاولة إلغاء التعديل، حيث أدى قرار إلغاء التقاعد المسبق إلى موجة احتجاجات كبيرة في أوساط العاملين، و باشرت بعض النقابات حملات من أجل سحب و إلغاء هذا التعديل، و اعتبروه ظلما في حق العمال .

كذلك درسنا بعض ردود الأفعال حول التعديل، حيث لاحظنا بعض التباين حول القرار ، فمنهم من قابل قرار التعديل بموجة احتجاجات و رفض، و منهم من رأى أنه قرار يتماشى مع الظروف الصعبة التي تمر بها البلاد و أن مصلحة العامة أولى من المصلحة الشخصية .

إضافة إلى محاولة مقارنة إصلاح نظام التقاعد في الجزائر لسنة 2017، مع إصلاح نظام التقاعد في دولة المغرب، و وضعنا بعض أسس التعديل التي قامت عليها الحكومة المغربية و مقارنتها مع الجزائر.

خلاصة الفصل :

نستنتج مما سبق و من خلال هذا الفصل، أنه طرأ على نظام التقاعد في الجزائر تعديلا جزئيا مس بعض الجوانب من القانون، وهو التعديل الذي جاء بموجب المرسوم الرئاسي 15-16 المؤرخ في 2016، حيث درسنا بعض جوانب هذا التعديل، ففي أسباب التعديل وجدنا أن هناك العديد من الأسباب التي دفعت بالمشروع الجزائري إلى هذا القرار، و أهمها الظروف المالية التي تمر بها البلاد جراء هبوط أسعار النفط و التي تمثل المورد الأساسي للبلاد، و بالتالي فحتمية الظروف أدت إلى حتمية مراجعة بعض القوانين التي أثقلت الخزينة العمومية.

إضافة إلى الأسباب تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم التغييرات التي جاء بها المرسوم الرئاسي ل 2016، فكانت بعض النقاط التي مست جوانب من القانون مع الإبقاء على النقاط الأخرى، كالإبقاء على السن الأدنى للتقاعد و المحدد ب 60 سنة على الأقل للرجال، إضافة إلى تعديل بعض النقاط و التي كان أهمها إلغاء التقاعد المسبق، و هي النقطة التي أثارت جدلا واسعا في صفوف الموظفين الجزائريين.

إضافة إلى هذا تم في هذا الفصل دراسة بعض آثار التعديل، من خلال التطرق إلى ردود الأفعال حول التعديل و محاولة إلغاءه من طرف بعض النقابات التي باشرت حملات من أجل إلغاء هذا التعديل، لكنها لم تفلح في صد الحكومة عن هذا القرار، و اعتبر المشروع الجزائري أن البلاد تمر بأزمات مالية كبيرة أدت إلى حتمية مراجعة هذه القوانين، و أن المصلحة العامة للبلاد أولى من المصلحة الشخصية للموظفين.

و في الأخير تمت مقارنة هذا التعديل أو الإصلاح الذي جاء به المشرع الجزائري مع إصلاح نظام التقاعد في دولة المغرب، من خلال دراسة أهم الركائز في التعديل المغربي و مقارنتها مع إصلاح المشرع الجزائري، حيث اقتصرت تعديلات المشرع المغربي على رفع سن التقاعد تدريجيا إلى 63 سنة، و تخفيض نسبة احتساب المعاش، أما بالنسبة للجزائر فكان إلغاء التقاعد المسبق أهم نقطة في مشروع الإصلاح.

خاتمة :

من خلال دراستنا هذه نستطيع إدراك أن النظام الوطني للتقاعد في الجزائر، ظهر و نشأ إبان التواجد الاستعماري، حيث كان الموظفون الجزائريون تابعون في نظام التقاعد للقانون الفرنسي، ليتطور بعد ذلك متميزا بتنوع الأنظمة، إلى غاية 1983 التاريخ الذي شهد توحيد النظام الوطني للتقاعد إثر صدور قوانين الضمان الاجتماع، و دخل حيز التنفيذ بداية من يناير 1984، حيث أصبح شاملا لجميع المجالات مع بعض الامتيازات و الخصوصية.

تميز نظام التقاعد في الجزائر بتعدد أنواع التقاعد، و يختلف كل نوع منها عن الآخر باختلاف الشروط، فنجد من أنواع التقاعد، التقاعد العادي و التقاعد المسبق و التقاعد النسبي، إضافة إلى تقاعد بعض الفئات الخاصة كالإطارات السامية و المجاهدين و أبناء الشهداء و أراملهم، ارتكازا على بعض الشروط العامة أدرجناها عبر دراستنا في نقطتين أولها مدة الخدمة، و هي السن القانونية التي قضاها الموظف في العمل، إضافة إلى السن القانونية الخاصة بالموظف أو عمر الموظف المناسب للإحالة على التقاعد، و هي محددة في القانون الجزائري ب 60 سنة غلى الأقل للرجال، مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها بداية من سن 55 سنة .

هذا التقاعد أو التوقف عن العمل لا يعني في القانون الجزائري توقف الراتب الشهري، و إنما استبدله المشرع الجزائري بمعاش التقاعد، و هو الراتب الذي يحصل عليه الموظف بعد التقاعد، لكن يقل عن الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه أثناء العمل، باستثناء تقاعد الإطارات السامية و المجاهدين الذين تبلغ نسبة معاشهم 100 بالمائة.

أما فيما يخص الجانب التنظيمي، فخصص المشرع الجزائري بعض الهيئات المكلفة بتسيير نظام التقاعد، أهمها الصندوق الوطني للتقاعد، و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و آخر لغير الأجراء، حيث تتكفل هذه الهيئات بتنظيم و تسيير شؤون التقاعد للموظفين.

عرف النظام الوطني للتقاعد بعض الإصلاحات التي تندرج ضمن إطار تحسين الوضعية المالية لنظام التقاعد و الحفاظ على ديمومته لأجل الوفاء بالتزاماته، كالرفع التدريجي لمعدلات الاشتراك في التقاعد، حيث انتقلت من 7 بالمائة في 1985 إلى 17,75 بالمائة في سنة 2006، و تطور الأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه المعاش إلى أن وصل غلى 60 شهرا ابتداء من سنة 2000، ومن هذه الإصلاحات تعديل قانون التقاعد الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 1 يناير 2017، و هو التعديل الذي جاء بموجب المرسوم الرئاسي 15-16 المؤرخ في 2016، حيث جاء ببعض التعديلات كان أهمها إلغاء التقاعد المسبق و دون شرط السن، بحجة أن البلاد تمر بأزمات مالية جراء هبوط أسعار النفط، ما أصبح يشكل عائقا على الحزينة العمومية حسب أقوال المشرعين الجزائريين، حيث أن الضغوطات الاجتماعية و السياسية لم تفلح في إلغاء التقاعد دون شرط السن، و لكنها أثرت في بعض التدابير الانتقالية إلى غاية 2019، و هذا الأمر لم يثن الحكومة عن التقدم في إصلاحاتها ورافقتها سياسات مالية قائمة على ترشيد النفقات العمومية.

- و من أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة نذكر ما يلي:
- . نظام التقاعد في الجزائر هو نظام يهدف إلى الحفاظ على مصلحة و كرامة العامل بعد المسار المهني.
 - . من مميزات نظام التقاعد في الجزائر، تنوع أشكاله و بساطة شروطه.
 - . قد تؤدي ظروف البلد الاقتصادية و الاجتماعية إلى تعديلات على النظام الوطني للتقاعد.
 - . إصلاحات نظام التقاعد في الجزائر ظرفية و أنية و ليست مستمرة.
 - . إلغاء التقاعد المسبق في إصلاح 2017 كان قرار جريئاً من المشرع الجزائري، باعتباره قانون معمول به في كافة دول العالم.
 - . استقلالية النظام الجزائري في تسيير شؤون منظومة التقاعد المحلية.

الملاحق

الملحق الأول : المرسوم
الرئاسي 12-83 المؤرخ في
1983

مع القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 5 : تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي :

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

2 - معاش منقول يتضمنه :

- أ - معاشا الى الزوج الباقي على قيد الحياة،
ب - معاشا لليتامي،
ج - معاشات للاصول.

الباب الثاني

معاشات التقاعد

الفصل الاول

المعاش المباشر

القسم الاول

شروط الحق في المعاش

المادة 6 : تتوقف وجوبا استعادة العامل مع معاش التقاعد على استيفاء الشرطية التالية :

- بلوغ ستين سنة مع العمل على الاقل بالنسبة للرجل، وخمسة وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الاقل.

ينبغي ان تكون المدة البدنية، المنصوص عليها في المادة 59 من هذا القانون خلال فترة تساوى على الاقل نصف تلك المدة قد استوجبت القيام بعمل فعلي ودفعت اشتراكات الضمان الاجتماعي مع طرف العامل، حتى يتسنى له الاستفادة من معاش التقاعد.

تحدد كينيات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 7 : يستفيد العمال الذين يعملون في

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

ان رئيس الجمهورية،

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

- وبناء على الدستور، لاسيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل ولا سيما المواد 1 و 9 و 18 و 126 و 129 و 146 و 152 و 167 ومع 192 الى 199 ومع 212 الى 216 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

- وبمقتضى الامر رقم 74 - 8 المؤرخ في 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي،

- وبناء على ما اقره المجلس الشعبي الوطني،
يصدر القانون التالي نصه :

احكام تمهيدية

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

المادة 2 : يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق،

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير

الامتيازات،

- توحيد التمويل.

المادة 3 : يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة.

الباب الاول

مجال التطبيق

المادة 4 : يؤول الحق في الاستفادة مع هذا

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

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

المادة 8 : تستفيد العاملات اللاتي ربيع ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السنغ على أساس سنة واحدة مع كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات.

والمقصود بالأولاد المشار إليهم في الفقرة أعلاه، الأولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 48 من القانون رقم 83 - 22 المؤرخ في 22 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 9 : لا يطلب استيفاء شرط السنغ المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه، مع العامل المتعاقب بالعجز التام والنهائي مع العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة مع معاش العجز مع باب التأمينات الاجتماعية.

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

المادة 10 : للعامل الذي يستوفي الشروط المشار إليها في المواد 5 و 7 و 8 أعلاه، الحق في الاحالة على التقاعد.

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

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

المادة 11 : تكون في حكم فترات عمل :

(1) كل فترة تقاضي خلالها المؤمغ له تمويضات يومية للتأمينات على المرض والولادة وحوادث العمل والامراض المهنية.

(2) كل فترة انقطاع مع العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمغ له قد استفيد حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني مع سواسلة العمل أو استنائه.

(3) كل فترة استفاد خلالها المؤمغ له مع معاش العجز أو ربيع مع حادث عمل يناسب معدل عجز نسبه 50 ٪ على الأقل.

(4) كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الاجر.

(5) كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.

(6) كل فترة أدبت خلالها التهيئة العامة.

القسم الثاني مبلغ المعاش

المادة 12 : يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل سنة متعددة، بنسبة 2.5 ٪ من الاجر الشهري في المنصب كما حدد في المادة 103 - الفقرة 2 مع القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي للمعامل المحسوب وفقا للاحكام المنصوص عليها في المادة 13 أدناه.

المادة 13 : يساوي الاجر المتعدد أساسا لحساب المعاش :

- اما اجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضي في السنة الأخيرة السابقة للاحالة على التقاعد.

- واما اجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاث (3) حيث يبلغ اجر المعنى بالامر الصاء خلال حياته المهنية إذا كان هذا الاجر أحسن نفعا له.

الملحق الثاني : المرسوم
الرئاسي 15-16 المؤرخ في
2016

قوانين

قانون رقم 16-15 مؤرخ في أوك ربيع الثاني عام 1438
الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يمدد ويضمم
القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان
عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بالتقاعد.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 136 و140 و
143 (الفقرة 2) و144 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بالتقاعد، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في
21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983
والمتعلق بموائد العمل والأمراض المهنية، المعدل
والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي،
المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26
رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق
بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ
في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994
الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي،
المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19
شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995
الذي يحدد أساس الاشتراكات وأداءات الضمان
الاجتماعي،

- وبمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16
سفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق
بالتنازعات في مجال الضمان الاجتماعي،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

المادة الأولى : يعدل هذا القانون ويتمتع بعض
أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان
عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق
بالتقاعد.

المادة 2 : تعدل وتضم أحكام المادة 6 من
القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403
الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه،
وتحرر كما يأتي :

المادة 6 : تتوقف، وجوبا استفادة العامل (ة) من
معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين :

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير
أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد،
بطلب منها، ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55)
سنة كاملة،

- قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في
العمل.

يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش
التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته
على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7,5)، مع دفع
الاشتراكات الضمان الاجتماعي.

مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن العامل (ة)
أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة
أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئة
المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، عن
طريق التنظيم.

المادة 48 مكرر : يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد المتصوص عليها في المادة 48 أعلاه، بمصادر إضافية طبقا للتطريح المعمول به.

المادة 7 : تنتم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 61 مكرر تكرر كما يأتي :

المادة 61 مكرر : دون المساس بأحكام هذا القانون، وخلال فترة انتقالية مدتها سنتان (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي تتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنين وثلاثين (32) سنة على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه :

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017.

- تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.

تم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المتصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواء.

تطبيق السن المتصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداء من أوك يناير سنة 2019.

المادة 8 : تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لا سيما المادة 6 مكرر من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والتمتع.

المادة 9 : يسري مفعول هذا القانون ابتداء من أوك يناير سنة 2017.

المادة 10 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في أوك ربيع الثاني عام 1438 الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

عبد العزيز بوتفليقة

المادة 3 : تعدل وتنضم أحكام المادة 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتكرر كما يأتي :

المادة 7 : يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المتصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

تعدد قائمة مناصب العمل والأعمال المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المنصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم.

المادة 4 : تنتم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تكرر كما يأتي :

المادة 7 مكرر : يمكن تحديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.

تعدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تطوير الحق في تحديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم.

المادة 5 : تعدل وتنضم أحكام المادة 10 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتكرر كما يأتي :

المادة 10 : للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المتصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكرر و8 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

..... (البقي بدون تغيير)

المادة 6 : تنتم أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 48 مكرر تكرر كما يأتي :

| الصفحة | الموضوع |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | مقدمة |
| 8 | الفصل الأول : مدخل لنظام التقاعد في الجزائر |
| 9 | تمهيد |
| 10 | المبحث الأول : عموميات حول نظام التقاعد في الجزائر |
| 10 | المطلب الأول : أشكال التقاعد في الجزائر |
| 16 | المطلب الثاني : شروط الإحالة على التقاعد |
| 20 | المطلب الثالث : معاش و منحة التقاعد |
| 24 | المبحث الثاني : الإطار التنظيمي و التطبيقي لنظام التقاعد في الجزائر |
| 24 | المطلب الأول : التطور القانوني لنظام التقاعد في الجزائر |
| 27 | المطلب الثاني : الهياكل المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر |
| 32 | المطلب الثالث : أبعاد نظام التقاعد |
| 36 | خلاصة الفصل |
| 38 | الفصل الثاني : دراسة المرسوم الرئاسي 15-16 المؤرخ في 2016 |
| 39 | تمهيد |
| 40 | المبحث الأول : تعديل جزئي لنظام التقاعد |
| 40 | المطلب الأول : أسباب التعديل |
| 42 | المطلب الثاني : التغييرات التي جاء بها التعديل |
| 44 | المطلب الثالث : إلغاء التقاعد المبكر أهم ما جاء به القانون |
| 47 | المبحث الثاني : الآثار الناجمة عن التعديل |
| 47 | المطلب الأول : محاولة إلغاء التعديل |
| 50 | المطلب الثاني : ردود الأفعال حول التعديل |
| 54 | المطلب الثالث : مقارنة إصلاح نظام التقاعد في الجزائر 2017 مع إصلاحات بعض الدول " المملكة المغربية نموذجاً " |
| 59 | خلاصة الفصل |
| 61 | خاتمة |
| 64 | الملاحق |
| 71 | قائمة المراجع |
| 76 | ملخص باللغة الفرنسية |

المراجع

قائمة المراجع :

1 - الكتب :

.أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1988.

.محمد حنين، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة و أعوان الجماعات المحلية، الرباط، الهلال العربية للطباعة و النشر، 1992.

.إبراهيم حمودة، مبادئ التأمين، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1998.

.الفونس شحاتة رزق، التأمينات الاجتماعية، دار نافع للطباعة، ط2، 1979.

.أمال بن رحال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، برثي للنشر، الجزائر، 2010.

.الطيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014.

2- المقالات :

.محمودي حبيبة، 65 سنة...سن التقاعد بداية من الفاتح يناير 2017، النهار (يومية)، الجزائر، 13 يونيو 2016.

.فتيحة زماموش، لإلغاء التقاعد المبكر يقلق عمال الجزائر، مجلة الترا جزائر، الجزائر، يونيو 2016.

3- القوانين و المواثيق :

.الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، 1994.

. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 85-03 المؤرخ في فيفري 1985، يتضمن الأحكام الخاصة بالعمال الذين تتوفر فيهم صفة العضوية في جيش التحرير الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 06، 1985.

. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 91-01 المؤرخ في 1991، يتضمن تقاعد أرامل الشهداء، الجريدة الرسمية، العدد 2، 1991.

. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 06-04 المؤرخ في 2006، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47، 2006.

4 - المذكرات :

لامية زموري، دور و مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي، مذكرة ماستر، جامعة بومرداس، 2015.

. عبد الرزاق مداني، نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية، مذكرة ماستر، جامعة الجلفة، 2017.

. عمر حمامة، مدى مساهمة بعض العوامل في اتخاذ قرار التقاعد المسبق، رسالة ماجستير، جامعة الوادي، 2013.

. هدى بن دحمان، اتجاهات معلمي الابتدائية نحو التقاعد المسبق، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، 2017.

5 - المواقع الالكترونية :

https://www.cnac.dz : تاريخ الاطلاع: 29 مايو 2019.

https://arabic.cnn.com : تاريخ الاطلاع : 1 يونيو 2019.

www.aljazair24.com : تاريخ الاطلاع: 1 يونيو 2019.

www.radioalgerie24.dz : تاريخ الاطلاع : 8 ديسمبر 2018.

www.elbilad.net : تاريخ الاطلاع : 5 يناير 2019.

http://www.ultraswat.com : تاريخ الاطلاع : 21 فبراير 2019.

Résumé :

On a traité dans le cadre cette étude « la politique du système de retraite en Algérie » à travers quelques points qui représentent le fondement de ce système de retraite qui est passé par une multitude d'étapes jusqu'à l'année 1983 la date de son unification.

Par ailleurs, le système de retraite en Algérie est passé par plusieurs réformes et changements qui ont été influencés par les conditions économiques et sociales du pays, et parmi ces réformes on cite celle de 2016, là où le décret présidentiel « N 15-16 a été publié en 2016 » et qui fixe un ajustement partiel au système de retraite, parmi les principales raisons qui ont motivées ces réformes on cite les conditions financières difficiles du pays qui sont dues au basculement de prix du pétrole .

Parmi les points essentiels de cette réforme de 2016 est l'abolition de la retraite anticipée et sans condition d'âge, ce point a fait rage dans les rangs des travailleurs algériens, chose qui a poussé les syndicats à organiser des campagnes pour annuler cet ajustement, mais malgré la pression sociale et politique exercée sur le gouvernement algérien, la décision est rentrée dans le cercle d'application à partir du 1 janvier 2017 .

Pour conclure, l'essentiel qu'on peut tirer de cette étude est que le système national de retraite est influencé par les changements économiques et sociaux du pays.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
scientifique

Université de djilali bounaama khamis miliana

Faculté de droit et sciences politiques

Département de science politique

Analyse de la politique de la pension système en algérie
se concentrant sur la loi n°16-15 de 2016

Un mémorandum d'atteindre le certificat master

Specialite : administration locale

Préparation :

Bennaas Nesreddine

surveillance :

dc. Telaiche khaled

La comité sur la discussion

El abed fawaz

président

dc. telaiche khaled

prévues

boubres omar

examineur

2019/2020