

تطبيق نظام التقاعد المسبق في اطار نظام التقاعد في القانون الجزائري

مريم زيان

طالبة دكتوراه تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة

كلية الحقوق جامعة مستغانم

مقدمة:

توسع نطاق نظام التأمينات الاجتماعية و انتشر في جميع دول العالم، فأصبحت كل دولة تمتلك شكلا من أشكاله رغم اختلاف تطبيقه من دولة إلى أخرى، إلا أنه يهدف في العموم إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي و ذوي حقوقهم، سواء كانوا أجراء أو غير أجراء و أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، و ذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار المهنية التي يتعرضون لها، والتي تؤدي إلى التقليل أو عدم القدرة على الكسب و أحيانا العجز بصفة نهائية.

وعلى اعتبار قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي حديث النشأة، امتد هذا التأخر إلى الجزائر، من بين فروع الضمان الاجتماعي التي امتازت بتأخر ظهورها نجد التأمين على الشيخوخة (التقاعد) فطبق القانون الفرنسي على الجزائريين في العهد الاستعماري بصورة عنصرية، أي في حدود ما يخدم الفرنسيين آنذاك، و بعد استقلال الجزائر تم متابعة العمل بالقوانين الفرنسية، ثم تلى بعد ذلك تشريع عدة قوانين أهمها تلك الصادرة في سنوات السبعينات، إلى أن وصلنا إلى الثمانينات التي تعتبر مرحلة انتقالية فصدرت عدة قوانين في مجال الضمان الاجتماعي من بينها قانون 83-12 الخاص بالتقاعد.

بعد الأحداث التي عرفتها الجزائر في سنوات الثمانينات حاولت الحكومة تبني إصلاحات هيكلية و تنظيم الاقتصاد الوطني، و ذلك باعتماد وسائل ذات تكنولوجية حديثة، فمست هذه الإصلاحات المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي بشكل خاص، مما أدى إلى اضطراب هذه المؤسسات إلى الاستغناء عن العديد من عمالها، فظهر ما يعرف بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، و لهذه الأسباب ظهر في سنة 1994 نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994⁽¹⁾ و الذي جاء تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية⁽²⁾، و هذا ما يدفعنا إلى طرح إشكالية تتمثل في مدى فعالية هذا النظام في ظل الظروف التي عرفتها الجزائر.

للإجابة على هذه الإشكالية قمنا باعتماد الخطة التالية: ندرس في المبحث الأول النظام القانوني للتقاعد المسبق و ذلك بالتطرق إلى تعريفه و مجال تطبيقه في المطلب الأول ثم إلى شروطه و كذا تمييزه عن أنظمة التقاعد الأخرى في المطلب الثاني. أما في المبحث الثاني فنتطرق إلى تقييم نظام التقاعد المسبق فنبرز من خلالها إيجابياته و سلبياته (المطلب الأول)، وفي الأخير نبين مدى فعالية هذا النظام (المطلب الثاني).

المبحث الأول: النظام القانوني للتقاعد المسبق

استحدث المشرع نظام التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي 94-10 الذي أعطى من خلاله مفهوما لهذا النظام الجديد بتبيان لشروط التقاعد المسبق و مجال تطبيقه، وهذا ما نحاول التطرق إليه من خلال هذا المبحث، حيث نتطرق إلى تعريف التقاعد المسبق و مجال تطبيقه في المطلب الأول، ثم إلى شروطه و تمييزه عن أنظمة التقاعد الأخرى في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف التقاعد المسبق و مجال تطبيقه

نبين من خلال هذا المطلب تعريف التقاعد المسبق (أولاً)، ثم مجال تطبيقه (ثانياً).

الفرع الأول: تعريف التقاعد المسبق

من خلال استقراء أحكام المرسوم التشريعي 94-10 نلاحظ أن المشرع لم يعرف التقاعد المسبق، لكن يمكن أن نستنتج ذلك من خلال نص المادة الأولى و الثانية منه حيث تنص المادة الأولى: "يهدف هذا المرسوم التشريعي إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير، إحالة على التقاعد بصفة مسبقة خلال فترة قد تصل إلى عشر (10) سنوات قبل السن القانونية، للإحالة على التقاعد كما هو محدد في المواد 5 و 6 و 7 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 و المذكور أعلاه. " و تنص المادة الثانية من نفس المرسوم على أنه: "تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجزاء القطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد من العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم. يمكن أن تمتد أحكام هذا المرسوم التشريعي إلى أجزاء المؤسسة و الإدارات العمومية بنص خاص".

من خلال هاته المادتين يمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه: إحالة العامل على التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانوني كما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد⁽³⁾.

لكن نحن نفضل أن نعرف التقاعد المسبق كما يلي: إحالة العامل الأجير في القطاع الاقتصادي على التقاعد، بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد العادي، لتوفر شرط الظروف الاقتصادية التي تمس المؤسسة المستخدمة. نستنتج من خلال المادتين، أن سن العامل الأجير تخفض مقارنة بالتقاعد العادي إلى 50 سنة بالنسبة للرجل، و 45 سنة بالنسبة للمرأة، ولا تطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق إلا على أجزاء القطاع الاقتصادي الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي ، وفي إطار إما تقليص عدد العمال ، أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

الفرع الثاني: مجال تطبيق التقاعد المسبق

من خلال استقراء أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق يمكن استخلاص الفئات العمالية المعنية بالتقاعد المسبق و التي تتمثل في: العمال الأجراء حيث تنص المادة 2 منه على أنه: "تطبق أحكام هذا المرسوم على جميع أجزاء القطاع...".

في سنة 1998 لم يكتف المشرع الجزائري بتطبيق التقاعد المسبق على الأجراء في القطاع الاقتصادي ، بل وسعه أكثر من ذلك ، ليطبق حتى على موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية ، بنفس الشروط المطبقة على الأجراء في القطاع الاقتصادي⁽⁴⁾.

لقد استثنى المشرع من تطبيق أحكام نظام التقاعد المسبق بموجب المادتين 3 و 4 من المرسوم المتعلق به، مجموعة من الفئات المتمثلة في الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بسبب التقلبات المناخية أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية، و كذلك الأجراء ذوي عقد عمل محدد المدة، و العاملون لحسابهم الخاص و العمال الموسميون و العمال في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة⁽⁵⁾.

المطلب الثاني: شروط التقاعد المسبق و تمييزه عن أنظمة التقاعد الأخرى

للاستفادة من نظام التقاعد المسبق لابد من توفر شروط خاصة وضعها المشرع الجزائري، و هو ما جعله يتميز عن باقي أنظمة التقاعد الأخرى، نبين من خلال هذا المطلب شروط التقاعد المسبق (الفرع الأول) ثم نحاول تمييزه عن الأنظمة الأخرى للتقاعد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: شروط التقاعد المسبق

لتطبيق التقاعد المسبق لابد من توفر ثلاث شروط أساسية تتمثل في شرط الظرف الاقتصادي (أولاً)، و شروط خاصة بالعامل الأجير و بالمستخدم كما نبينها من خلال هذا الفرع (ثانياً)

أولاً: شرط الظروف الاقتصادية

كما سبقنا الذكر أنه لا يتم تحويل العامل على التقاعد المسبق، إلا إذا مست الأسباب الاقتصادية المؤسسة المستخدمة التي يزول فيها العامل نشاطه، و تنقسم الأسباب الاقتصادية إلى أسباب اقتصادية ظرفية و أسباب اقتصادية ناتجة عن إعادة الهيكلة في المؤسسة.

أ: الأسباب الاقتصادية الظرفية

تتمثل هذه الأسباب في تلك التي تنتج عن قوة خارجية عن إرادة المستخدم⁽⁶⁾، و تتمثل هذه الأخيرة في الأزمات الاقتصادية التي تحدث على المستوى العالمي أو فقط على المستوى الوطني، و مثال عن الأزمات العالمية غلاء أسعار بعض المواد و السلع التي لا تستطيع المؤسسات الاقتصادية شراءها بهذه الأسعار الباهظة لأنها تفوق قدرة هذه المؤسسات⁽⁷⁾، فتلجأ بالمقابل إلى تقليص عدد عمالها أو التوقف عن نشاطها، و الأزمات الوطنية مثل تلك التي عرفتها الجزائر، كانخفاض سعر البنترول، و انخفاض قيمة العملة الجزائرية و هي الدينار، مقارنة بالعملات العالمية كالأورو و الدولار.

ب: الأسباب الاقتصادية الناتجة عن إعادة الهيكلة في المؤسسة

هذا النوع من الأسباب الاقتصادي، هي تلك التي تخرج عن النوع الأول مما يعني أن هذه الأسباب لم تقع لأسباب خارجية عن إرادة المستخدم، و إنما هي تلك الناتجة عن إعادة تنظيم العمل في المؤسسة و هيكلته، إما باتخاذ عدة مؤسسات و جعلها في مؤسسة واحدة، أو في حالة تزويد مؤسسة ما بآلات حديثة و متطورة ذات تكنولوجيا عالية⁽⁸⁾.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة بالعامل و برب العمل

أولاً: الشروط الخاصة بالعامل

بالإضافة إلى وجوب أن يكون العامل أجيراً كما سبقنا ذكره، استلزم المشرع أن يبلغ العامل خمسين سنة (50) إذا كان ذكراً و خمسة و أربعين (45) سنة على الأقل إذا كانت أنثى، و أن يجمع عدداً من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد تقدر بعشرين (20) سنة على الأقل، و أن يكون العامل قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة لا تقل عن عشر (10) سنوات بصفة كاملة خاصة السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق، كما يشترط المشرع لإحالة العامل على التقاعد المسبق أن يرد اسمه في قائمة العمال موضوع التسريح لأسباب اقتصادية سواء للتقليص من عدد العمال أو توقف المستخدم قانونياً عن العمل، و هذه القائمة يجب أن تكون مصادق عليها من طرف مفتشية العمل المؤهلة إقليمياً⁽⁹⁾. و أن لا يكون العامل قد استفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر⁽¹⁰⁾. أما عن مدة التسبيق فإنه تخفض السن للإحالة على التقاعد المسبق بحسب سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في مجال التقاعد و هذا حسب ما نصت عليه المادة 6 من المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق وذلك كما يلي:

خمس سنوات (5) للأجراء الذين يستوفون عدداً من السنوات القابلة للاعتماد يساوي عشرون سنة (20) على الأقل. ست سنوات (6) لعدد يساوي أو أكثر من اثنان و عشرين سنة (22). سبع سنوات (7) لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من أربع و عشرين سنة (24). ثماني سنوات (8) لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من ست و عشرين سنة (26). تسع سنوات (9) لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من ثماني و عشرين سنة (28). عشر سنوات (10) لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من تسع و عشرين سنة (29). نلاحظ من خلال هذه المادة أن مدة التسبيق تتراوح ما بين خمس سنوات و عشر سنوات قبل السن المحددة في التقاعد العادي كما درسناه سابقاً و التي تتمثل في 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء⁽¹¹⁾.

ثانيا: الشروط الخاصة بالمستخدم

يعد إجراء الإحالة على التقاعد المسبق نتيجة لإجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، فلا يحال العامل على هذا النوع من التقاعد إلا بقرار من المستخدم أو الهيئة المستخدمة أو من طرف صندوق التأمين على البطالة، ليتكفل الصندوق الوطني للتقاعد بتسيير نظام التقاعد المسبق بصفة محاسبية مستقلة⁽¹²⁾، لا يتم إحالة الأجراء المعنيين على التقاعد المسبق إلا بدفع المستخدم مساهمة جزافية مسبقا لتحويل الحقوق، تحسب على أساس عدد سنوات التسييق و ذلك كما يلي:

13 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسييق يقل عن 5 سنوات، 16 شهرا من أجر المعني إذا كان عدد السنوات يساوي أو يفوق 5 سنوات، 19 شهرا إذا كان يساوي أو يفوق 8 سنوات، و يتكون أساس حسب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك بالضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد، ويتم دفع هذه المساهمة الجزافية إلى الصندوق الوطني للمعاشات حيث يدفع المستخدم شهرين (02) من أجر العامل المعني على سبيل التسييق، و في حالة الضرورة و بطلب من المستخدم فإنه يمكن إعداد رزنامة لآجال دفع البقية، و يجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتداء من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق الوطني للمعاشات و المستخدمين⁽¹³⁾.

ويتوفر جميع هذه الشروط فإن الصندوق الوطني للتقاعد يصدر قرار إحالة العامل الأجير على التقاعد المسبق و يمنح للعامل معاش التقاعد المسبق، و يخضع هذا الأخير من حيث طريقة حساب النسب و المعاش و دورية دفعها إلى نفس طريقة حساب التقاعد العادي على أن يتم إنقاص 1 بالمائة عن كل سنة تسييق، وعند انتهاء فترة التسييق، يحال المستفيد على التقاعد و يحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسييق⁽¹⁴⁾.

في سنة 1998 لم يكتف المشرع الجزائري بتطبيق التقاعد المسبق على الأجراء في القطاع الاقتصادي بل وسعه أكثر من ذلك ليطبق حتى على موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية و ذلك بنفس الشروط المطبقة على الأجراء في القطاع الاقتصادي سواء من حيث السن القانونية للإحالة على التقاعد المسبق أو من حيث مدة العمل و دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وكذلك من حيث مدة التسييق⁽¹⁵⁾.

الفرع الثاني: تمييز التقاعد المسبق عن أنظمة التقاعد الأخرى

نحاول من خلال هذا الفرع تمييز نظام التقاعد المسبق عن التقاعد العادي (أولاً) ثم تمييزه عن الأنظمة الأخرى للتقاعد و المتمثلة في التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن (ثانياً).

أولاً: تمييز التقاعد المسبق عن التقاعد العادي

نميز بين هذين النوعين من التقاعد من حيث شرط السن و من حيث مدة العمل.

1: من حيث شرط السن:

للحصول على معاش التقاعد اشترط المشرع بلوغ العامل 60 سنة بالنسبة للرجل، و 55 سنة بالنسبة للمرأة، و هذا حسب نص المادة السادسة من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد⁽¹⁶⁾، أما في التقاعد المسبق فتخفض السن ب 10 سنوات كما سبقنا الإشارة إليه عندما تطرقنا لتعريف التقاعد المسبق.

2: من حيث مدة العمل:

اشترط المشرع في التقاعد العادي أن يجمع العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة، و أن يكون قد قام بعمل فعلي لا تقل مدته عن سبع سنوات و نصف دفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي⁽¹⁷⁾، أما في التقاعد المسبق فيجب على العامل أن يجمع عدداً من سنوات العمل لا تقل عن 20 سنة، و أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات كاملة على الأقل منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل⁽¹⁸⁾.

ثانياً: تمييز التقاعد المسبق عن أنظمة التقاعد الأخرى

نحاول تمييز التقاعد المسبق عن التقاعد النسبي ثم تمييزه عن التقاعد دون شرط السن.

1: تمييز التقاعد المسبق عن التقاعد النسبي

أول نص تشريعي أتى من خلاله المشرع بنظام التقاعد النسبي هو المرسوم التنفيذي رقم 95-119 حيث طبق هذا المرسوم على فئة معينة من العمال و هي فئة الإطارات العليا للدولة، لكن بمجيء الأمر 97-13 أصبح هذا النظام يطبق على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، و سواء كانوا يعملون في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية⁽¹⁹⁾.

نميز التقاعد النسبي عن التقاعد المسبق من حيث شرط السن و مدة العمل.

أ: من حيث شرط السن

اشترط المشرع في التقاعد النسبي نفس شرط السن في التقاعد المسبق وهو 50 سنة بالنسبة للرجل و 45 سنة بالنسبة للمرأة⁽²⁰⁾.

ب: من حيث مدة العمل

كما سبقنا الذكر لا تتم إحالة العامل على التقاعد المسبق إلا إذا جمع عددا من سنوات العمل لا تقل عن 20 سنة و أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل، أما في التقاعد النسبي فيجب على العامل الذي يريد الاستفادة من هذا النوع من التقاعد أن يؤدي مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 20 سنة على الأقل

و يكمن جوهر الفرق بين التقاعد المسبق و التقاعد النسبي في كون أن العامل لا يحال على التقاعد المسبق بمحض إرادته بل لظروف اقتصادية كما رأينا، عكس التقاعد النسبي الذي يتخذ العامل بإرادته المنفردة و لا يجوز لرب العمل فرض ذلك عليه⁽²¹⁾، كما أن معاش التقاعد المسبق يتحول إلى معاش التقاعد الكامل ببلوغ المتقاعد السن القانونية التي تخوله الحق في معاش التقاعد الكامل، أما في التقاعد النسبي فيبقى المعاش نسبيا حتى ببلوغ المتقاعد بعد ذلك السن في التقاعد العادي.

2 : تمييز التقاعد المسبق عن التقاعد دون شرط السن

من بين أنواع التقاعد التي استحدثها المشرع كذلك بموجب الأمر 97-13 نجد التقاعد دون شرط السن نحاول تمييزه عن التقاعد المسبق من حيث شرط السن و مدة العمل ، فمن حيث شرط السن لم يشترط المشرع سنا معينة للاستفادة من التقاعد دون شرط السن. أما من حيث مدة العمل للاستفادة من التقاعد دون شرط السن على العامل الأجير أن يتم مدة عمل فعلي ينتج عنها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تساوي 32 سنة على الأقل⁽²²⁾.

المبحث الثاني: تقييم نظام التقاعد المسبق

طبق نظام التقاعد المسبق بطريقة حتمية على عمال المؤسسات الاقتصادية في ظل الظروف التي عرفتتها الجزائر كإجراء وقائي للتقليل من البطالة و التكفل بالعمال المسرحون لأسباب اقتصادية، لكن لم يمنع تطبيق هذا النظام من ظهور آثار سلبية و هذا ما نحاول أن نبينه من خلال هذا المبحث، حيث نتطرق إلى ايجابيات و سلبيات التقاعد المسبق في المطلب الأول، ثم مدى فعاليته في المطلب الثاني.

المطلب الأول: ايجابيات و سلبيات التقاعد المسبق

نظرا للطابع الخاص الذي تميز به التقاعد المسبق عن أنظمة التقاعد الأخرى، هذا ما أدى إلى إفراس عدة نتائج، خاصة على العامل الأجير، سواء ايجابية أو سلبية، من خلال هذا المطلب نبين ايجابيات التقاعد المسبق في الفرع الأول، ثم سلبياته في الفرع الثاني.

الفرع الأول: ايجابيات نظام التقاعد المسبق

من أهم الايجابيات التي نتجت عن تطبيق التقاعد المسبق حماية العامل من التسريح دون توفيره دخل يستطيع من خلاله سد حاجاته ، ما دام يحرم من الأجر الذي كان يتقاضاه خلال حياته المهنية، و ذلك لانتهاء علاقة العمل بينه و بين المستخدم، حيث يستفيد المتقاعدون في هذه الحالة من منحة لا تقل في كل الأحوال عن 75 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، كما لا يمكن أن تفوق عن نسبة 80 بالمائة من الراتب الشهري.

كما أن من ايجابيات هذا النظام أنه عند انتهاء مدة التسبيق يحال العامل على التقاعد العادي و يحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق، حيث تعتبر الفترات التي تلقى فيها العامل معاش التقاعد المسبق فترات عمل، كما يمكن للعامل مباشرة عمل جديد لتضاف مدة العمل السابقة إلى مدة العمل الجديدة حتى يستوفي شروط التقاعد التي تسمح له الاستفادة من معاش التقاعد الكامل، و لكن بشرط إعلان العمل الجديد كي يوقف الصندوق الوطني للتقاعد معاش التقاعد المسبق.

كما يتمتع المحالون على التقاعد المسبق بعدة حقوق منها الحق في الزيادة الشهرية عن الزوج المكفول يحدد مبلغها بنسبة 12.5 بالمائة من الأجر الوطني المضمون، كما يتم الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين على المرض، الأداءات العائلية، و كذلك رأسمال الوفاة و المعاش المنقول⁽²³⁾ .

نشير إلى أن أغلبية الاتفاقيات الجماعية، أجمعت على منح العمال المحالين على التقاعد منحة يطلق عليها اسم منحة أو علاوة نهاية الخدمة، تختلف القيمة المالية لهذه الأخيرة بحسب سنوات العمل المؤداة من طرف العامل، و في التقاعد المسبق ما دام يشترط من العامل تأدية مدة عمل لا تقل عن عشرين سنة، فإن بعض الاتفاقيات حددت هذه العلاوة بـ 8 أشهر للذين وصلت مدة عملهم 20 سنة، و في حدود 10 أشهر للذين تجاوزت مدة عملهم 20 سنة و هناك بعض الاتفاقيات من حددها بـ 15 شهر في هذه الحالة، و اتفاقيات أخرى حددتها بـ 12 شهر إذا تجاوزت مدة عملهم 30 سنة⁽²⁴⁾.

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

الفرع الثاني: سلبيات التقاعد المسبق

رغم الهدف الايجابي الذي وجد من أجله نظام التقاعد المسبق، إلا أنه نتجت عنه مجموعة من السلبيات نكمن في مفاجأة العامل بإحالته على التقاعد، فالكثير من العمال لا يريد الذهاب إلى التقاعد حتى في التقاعد العادي، لأنه غالبا ما يملون في حالة بقائهم دون عمل، و خاصة أن التقاعد المسبق لا يأتي بإرادته، كما يؤدي التقاعد المسبق إلى فقدان المؤسسة للعمال ذوي الخبرة في العمل، فيعد خسارة للاقتصاد الوطني بخروجها من العمل مبكرا، كما أن قلة المعاش الذي يتقاضاه المتقاعد و عدم كفايته لتغطية تكاليف معيشته في التقاعد المسبق مع تمتعه بالقوة البدنية و الذهنية على العمل يؤدي حتما إلى بحثه عن عمل يكمل معاشه و لا يمكنه ذلك إلا في إطار العمل غير النظامي خارج نطاق نظم الحماية الاجتماعية.

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

و أخيرا تكمن سلبياته غي جز الصندوق الوطني للتقاعد على احتواء جميع المتقاعدين و ذلك لسبب أن نفقات الصندوق أكبر من إيراداته، و هو ما أكده الوزير الأول آنذاك أحمد أويحي مع نهاية أشغال الثلاثية التي جمعت الحكومة و أرباب العمل و الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، حيث صرح بأنه سيتم إلغاء نظام التقاعد المسبق باعتبار أن سبب إنشائه قد زال، خاصة و أنه ذو تأثير سلبي على الصحة المالية للصندوق الوطني للتقاعد الذي يتكفل بأكثر من 400000 ألف متقاعد و يصرف سنويا ما يعادل 07 ملايين، الأمر الذي يثقل كاهله⁽²⁵⁾ .

المطلب الثاني: فعالية نظام التقاعد المسبق

نبرز فعالية التقاعد المسبق من خلال التطرق لبعض تطبيقاته في الفرع الأول، و في الفرع الثاني نجيب على سؤال مدى استجابة هذا النظام للمتطلبات الاقتصادية.

الفرع الأول: تطبيقات التقاعد المسبق

نتجت عن الإصلاحات الاقتصادية التي اتخذتها الدولة الجزائرية منذ سنة 1990 إصلاحات في المنظومة القانونية تهدف كلها إلى مرونة أكبر في سوق العمل، بالإضافة إلى اتخاذها عدة إجراءات للتخفيف من الآثار السلبية التي أفرزتها هذه الإصلاحات على العمل و الدخل و البطالة. فبهدف إعطاء الحرية أكثر لأرباب العمل في مجال التوظيف و التسريح و اللجوء إلى العقود محددة المدة ألقى القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل القانون العام للعامل، و بهدف حماية العمال الأجراء تم إنشاء صندوق التأمين على البطالة في سنة 1994 و كذلك نظام التقاعد المسبق، فأدى تطبيق كل هذه الاجراءات إلى إعادة هيكلة 1500 مؤسسة اقتصادية من سنة 1995 إلى 1999 و تم إلغاء 300000 منصب عمل من بينهم 43000 أحيوا على التقاعد المسبق.

تجدر الإشارة إلى أن القطاعات التي مستها هذه الإجراءات خاصة نجد قطاع البناء و الأشغال العمومية و السكن، قطاع الخدمات، وكذلك القطاع الصناعي⁽²⁶⁾ ، فنجد على سبيل المثال قطاع النسيج و الجلود أين أبرمت هذه المؤسسات العديد من الاتفاقيات والاتفاقات كالاتفاق المبرم بين المؤسسة الجزائرية للمنسوجات (تكسالج/ ش.ذ.م) و الاتحادية الوطنية لعمال النسيج و الجلود، و نتجت عنها إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط الضرورية على التقاعد المسبق.

نجد في هذا الصدد شركة تنبيل النسيج لخراطة في محضر اجتماع لمجلس الإدارة رقم 04-05 المنعقد بتاريخ 28 جويلية 2004 أين أقر بعد عرض نشاط المؤسسة مجموعة من اللوائح تتعلق اللائحة الأولى بملف التقاعد أين أحيل مجموعة من العمال على التقاعد.

الفرع الثاني: مدى استجابة نظام التقاعد المسبق للمتطلبات الاقتصادية

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

كذلك يبرز نظام التقاعد المسبق دور الضمان الاجتماعي كبديل للتشغيل فيما يوفره من دخل يكفل كرامة المضمون الاجتماعي خاصة عندما يكون في سن لا تخول له إعادة حياته المهنية⁽²⁷⁾. إلا أن ما يمكن الإشارة إليه أن التقاعد المسبق لا يعتبر الآلية و الضمانة القانونية البديلة الوحيدة التي اتخذها المشرع لفائدة الأجراء، بل اتخذ عدة آليات فأنشأ صندوق البطالة لفائدة العمال المحالين على البطالة و كذلك عمل على تشجيع المبادرات الخاصة.

خاتمة:

في الأخير نتوصل إلى أن الدولة اتخذت نظام التقاعد المسبق كآلية للتوازن بين المصلحة الاقتصادية من جهة و المصلحة الاجتماعية من جهة أخرى، لكن نشير إلى أنه لا يتم إحالة العامل على التقاعد المسبق إلا إذا توفرت الشروط الضرورية من بينها شرط الظروف الاقتصادية.

لهذا السبب أقدم الاقتراح التالي :

تشجيع العمل بنظام التقاعد المسبق دون إقرانه بشرط الظروف الاقتصادية أي العمل به في الحالة العادية دون وجود سبب اقتصادي فالعامل هو من يختار إحالته على التقاعد المسبق و بالتالي ينتج عن هذا: تشجيع لتوفير مناصب الشغل من جهة، و من جهة أخرى الحصول على التقاعد في الوقت المرغوب فيه من طرف العامل، فإذا بلغ العامل سن 50 سنة، و بلغ مدة عمل تقدر ب 20 سنة فيكون له الحق في طلب إحالته على التقاعد المسبق بمحض إرادته.

الهوامش:

- 1- المرسوم التشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد المسبق ، ج.ر. عدد 34 مؤرخة في 01 جوان 1994 .
- 2- المرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994 ، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .
- 3- مسعودان فريدة، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، 2008، ص 25.
- 4- مرسوم تنفيذي رقم 98-317 مؤرخ في 3 أكتوبر سنة 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر. عدد 74 مؤرخة في 05 أكتوبر 1998.
- 5- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل و حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007-2008 ، ص 363 .
- 6- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، د.ط، ديوان الجزائر، 1998 ، ص 368 . المطبوعات الجامعية،
- 7- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية و الممارسة، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2010 ، ص248.
- 8- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 368.
- 9- Ministère de Travail et de la Protection Sociale, caisse nationale des retraites (CNR), retraite anticipée (ce que vous devez savoir), juillet, 1994 .

- 10- المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق.
- 11- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 274.
- 12- قويدر ميمونة، الملئقى الوطنى الثانى حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل فى التشريع الجزائرى، مداخلة حول نظام التقاعد فى ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، جامعة جيجل، يومى 10 و 11 مارس 2010، ص 181.
- 13- المادتين 8 و 9 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق.
- 14- المادتين 15 و 17 من نفس المرسوم التشريعي.
- 15- مرسوم تنفيذى رقم 98-317 مؤرخ فى 3 أكتوبر سنة 1998، يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفى المؤسسات و الإدارات العمومية، ج.ر. عدد 74 مؤرخة فى 05 أكتوبر 1998.
- 16- أنظر المادة 1/6 من القانون رقم 83-12 مؤرخ فى 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر. عدد 28 مؤرخة فى 5 جويلية 1983
- 17- أنظر المادة 2/6 من القانون نفسه. 83-12 .
- 18- أنظر المادة 2/7 من المرسوم التشريعي 94-10 السالف الذكر
- 19- بن عزوز بن صابر، ، المرجع السابق، ص 275.
- 20- المادة 6 مكرر/2 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل بالأمر رقم 97-13 مؤرخ فى 31 جوان سنة 1997، ج.ر. عدد 38 مؤرخة فى 4 جوان 1997.
- 21- تنص المادة 6 مكرر/4 من نفس القانون: " تتم الاستفاد من التقاعد فى الحالات المنصوص عليها فى المقطعين الأول و الثانى أعلاه (المقطع الأول ينص على التقاعد دون شرط السن، و المقطع الثانى ينص على التقاعد النسبى) بطلب من العامل الأجير دون سواه".
- 22- أنظر المادة 6 مكرر/1 من نفس القانون.
- 23- المواد 17، 18، 19 من المرسوم التشريعي 94-10 المتعلق بالتقاعد
- 24- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل فى التشريع الجزائرى و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2011، ص 300.

25- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم القانونية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2010، ص 304.

26- عبد الرزاق نذير، بن يوسف نوة، مداخلة بعنوان انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل و البطالة في الجزائر، مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة المسيلة، ص ص 11،12.

27- فتحي وردية، المرجع السابق، ص ص 304، 305.