

**نظام التقاعد في الجزائر:
بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية**

***The pension system in Algeria:
Between the need for reforms and the repercussions of the economic
and social situation***

نصيرة يحياوي
الجزائر/جامعة بومرداس
nacera.yahiaoui@yahoo.fr

مراد مهدي*
جامعة العربي التبسي
تبسة/الجزائر
mourad.mahdi04@yahoo.com

تاريخ الارسال: 2019/03/19 تاريخ القبول: 2020/09/17 تاريخ النشر: 2020/12/31

الملخص:

يسعى هذا المقال للإجابة على السؤال الرئيسي التالي: كيف تساهم الإصلاحات المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية في تحقيق التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر وانعكاسات ذلك على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية؟

تأثرت منظومة التقاعد بالوضعية الاجتماعية والديمغرافية كارتفاع أمل الحياة عند الولادة وتدهور معدل الخصوبة، بالإضافة إلى الوضعية الاقتصادية المتمثلة في اختلال التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد بفعل زيادة النفقات وانخفاض عدد المشتركين، واختلال العلاقة بين عدد المتقاعدين وعدد المشتركين في نظام التقاعد، وكذا تدهور سوق العمل وانخفاض مستوى الاستثمارات، وتراجع مداخيل البترول، الأمر الذي أدى إلى إصلاحات جديدة بموجب القانون 16-15 الذي دخل حيز التنفيذ في يناير 2017 من بينها إلغاء صيغ التقاعد المسبق. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة إعادة النظر في نظام التقاعد بالتشاور مع جميع الشركاء وإدخال إصلاحات شاملة وعميقة، تمس بجوهر النظام وجعله يمول نفسه تلقائيا من أجل الاستمرار والوفاء بالتزاماته تجاه المشتركين وتحسين وضعية المتقاعدين.

الكلمات المفتاحية: نظام التقاعد، الإصلاحات، الوضعية الاقتصادية والاجتماعية.

* المؤلف المرسل.

Abstract

This article aims to answer the following main question: How do the reforms adopted by the Algerian State contribute to achieving the financial balance of the Algerian pension system and its implications for the economic and social situation?

The pension system has been affected by the social and demographic situation, such as the high life expectancy at birth and the deterioration of the fertility rate, adding to the economic situation represented by the imbalance of the national pension fund because of the increase in expenditures and the decrease in the number of participants, the imbalance between the number of retirees and the number of participants, the level of investment and the decline in oil revenues, which led to further reforms under of Law 16-15, which came into force in January 2017, particularly with regard to the abolition of early retirement schemes.

One of the most important recommendations of the study is to rethink the pension system in consultation with all partners, to introduce comprehensive and far-reaching reforms that affect the essence of the system and to self-finance to continue to fulfill its obligations to participants and improve the status of retirees.

Keywords: pension system, reforms, economic and social situation.

مقدمة:

تكتسي عملية إصلاح أنظمة التقاعد طابعا عالميا، فكثير من الدول عمدت في مطلع القرن الحالي إلى إدخال عدة إصلاحات على أنظمة معاشات التقاعد، علما أنه لا يوجد نموذج عالمي موحد يطبق على جميع الدول بل لكل منها خصوصياتها، ويبقى الدافع المشترك للإصلاحات هو معالجة المشاكل المالية التي تعاني منها أنظمة التقاعد.

كما أن الإصلاح يتطلب عملية شاملة وتدرجية ويجب أن يحمل الكثير من العدالة بين الطبقات الاجتماعية والتضامن بين الأجيال، والإحساس بالمسؤولية من جانب الفاعلين الاجتماعيين، ذلك أن الإصلاح عملية معقدة ولا يوجد له حل وحيد.

إشكالية الدراسة:

لعل اعتماد الجزائر نظام تقاعد جديد استجابة لظروف سياسية واقتصادية يجعل من هذه الظاهرة محل اهتمام وبحث على اعتبار أن هذا النظام ينعكس بشكل أو بآخر على التوازنات المالية للدولة التي بدورها تفرض ضغطا على المؤسسات، وعلى هذا الأساس يمكننا

طرح التساؤل الرئيسي التالي: كيف تساهم الإصلاحات المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية في تحقيق التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر وانعكاساتها على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما المقصود بالتقاعد ونظام التقاعد؟
- ما هي أهم الإصلاحات التي أدخلت على قانون التقاعد؟
- ما هي الدوافع التي أدت إلى اعتماد إصلاحات على منظومة التقاعد؟

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى: يخضع نظام التقاعد في الجزائر لجملة من القواعد والشروط نصت عليها العديد من القوانين المعدلة والمتممة؛
- الفرضية الثانية: يعتبر الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد **FRNN** والقانون رقم 15-16 المؤرخ في 2017 من أهم الإصلاحات التي أدخلت على منظومة التقاعد في الجزائر؛
- الفرضية الثالثة: يعود اختلال التوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر إلى تراجع عدد المشتركين وارتفاع عدد المتقاعدين، نتيجة لانخفاض معدلات النمو في الاقتصاد الوطني وارتفاع معدل البطالة لدى فئة الشباب.

أهمية الدراسة:

- الأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي يحظى بها الموضوع وإلى بعده المجتمعي وعلاقته بالأجيال المتعاقبة ومساهمته في الادخار الوطني؛
- المساهمة ولو بقسط متواضع في النقاش الدائر منذ مدة حول إصلاح نظام التقاعد في الجزائر، وإلقاء المزيد من الضوء على التوزيع والتضامن التي يقوم عليهما هذا الأخير؛
- الاهتمام الواسع والمتزايد بموضوع التقاعد في أوساط الموظفين والأجراء داخل المنظمات النقابية والإدارات والمؤسسات العمومية، باعتباره نهاية المسار الوظيفي لكل فرد.

أهداف الدراسة:

- إلقاء مزيد من الضوء على موضوع يهم كلا من أرباب العمل والتكتلات النقابية وكذلك العمال؛
- لفت انتباه الباحثين إلى دراسة وتحليل المشاكل التي يعاني منها النظام الوطني للتقاعد وصولاً إلى إصلاحات اقتصادية ومؤسسية عميقة من أجل الحفاظ على التوازن المالي لهذا النظام وديمومته؛
- إمكانية إفادة مؤسسات الدولة وأصحاب القرار المعنيين بنظام التقاعد بنتائج البحث لإجراء إصلاحات تتماشى وطموحات الفئة المتقاعدة أو من هم على أبواب التقاعد؛
- إظهار مدى تأثير الوضعية الاجتماعية والظروف الاقتصادية على إصلاح منظومة التقاعد.

منهج الدراسة:

من أجل تناول هذا الموضوع ومحاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، لسرد مختلف التعريفات والمفاهيم حول نظام التقاعد في الجزائر والدوافع التي أدت إلى إدخال الإصلاحات عليه محاولة لتحقيق التوازن المالي، وإعطاء نظرة عن واقع هذه الإصلاحات ومدى مساهمتها في تلبية آمال شريحة واسعة من فئة المتقاعدين، وتحليل مختلف المعطيات الواردة في جداول وأشكال البحث.

تقسيمات الدراسة:

- المحور الأول: التأصيل الفكري والأدبي لنظام التقاعد؛
- المحور الثاني: الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد في الجزائر؛
- المحور الثالث: انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على منظومة التقاعد.

المحور الأول: التأصيل الفكري والأدبي لنظام التقاعد

أولا/ تعريف التقاعد وأنواعه

I / تعريف التقاعد:

يعتبر التقاعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل¹، ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ الفرد العامل سنا معينة (تقاعد عادي)، غير أن هناك أسباب وظروف أخرى قد تحتّم على الفرد العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذه السن (التقاعد المسبق، التقاعد النسبي، التقاعد دون شرط السن).

1 / أنواع التقاعد:

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

إن الاستفادة من هذا الحق (معاش التقاعد) يتحكم فيه جملة من القواعد والشروط نص عليها القانون 83-12 المعدل والمتمم والمؤرخ في 2 يوليو 1983 نسردها فيما يلي²:

- بلوغ السن القانوني: لقد حدد القانون السابق في مادته 06 منه السن القانوني للذهاب إلى التقاعد بالنسبة للعمال الأجراء بـ60 سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسون سنة بالنسبة للنساء العاملات، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فتحدد السن بـ65 سنة كاملة للرجال وستون سنة بالنسبة للنساء العاملات.
- مدة العمل: يعتبر شرط السن كما تم شرحه سابقا غير كاف للتمتع بمعاش التقاعد إذ أنه يتعين على العامل قضاء مدة دنيا تعادل 15 سنة من النشاط، وأدنى عملا

فعليا لنصف هذه المدة (7 سنوات ونصف) كان يدفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي³.

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

وتجدر الإشارة إلى أنه توجد بعض الاستثناءات على عاملي السن ومدة العمل المذكورة في المادة 11 من القانون 83-12 كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة التي انقطعت عن العمل، لتربية طفلين تستفيد من التقاعد ببلوغها الثلاثة والخمسين سنة من العمر بدلا من 55 سنة، أي أنها استفادت من تخفيض قدره سنتين. كما أن شرط المدة والسن للاستفادة من التقاعد أصبح غير متلازمين بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التقاعد، حيث أصبح الفرد العامل الذي قضى مدة 32 سنة في العمل الفعلي أن يستفيد من التقاعد دون مراعاة شرط السن المحددة بالمادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد⁴.

ب/ التقاعد النسبي: تم إحداثه بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 والذي بموجبه يمكن للفرد العامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وإيرادته المنفردة، أما إحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر⁵، ويجب على الفرد العامل أن يستوفي الشروط التالية:

■ أن يبلغ على الأقل سن الخمسين سنة بالنسبة للرجال وخمس وأربعين سنة بالنسبة للمرأة العاملة؛

■ أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل عشرون سنة للرجل وخمسة عشرة سنة بالنسبة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي. وكمثال على هذا النوع من التقاعد فإن الرجل العامل الذي بلغ السن 50 سنة واستوفي 25 سنة فعلية أدى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي فإنه يستطيع الاستفادة من تقاعد نسبي قدره 62.5%.

ج/ التقاعد المسبق: تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 من الجريدة الرسمية العدد 34، الصادرة بتاريخ 01 يونيو 1994، ويستفيد منه كل عمال المؤسسات الاقتصادية⁶، أو موظفي المؤسسات والإدارات العمومية⁷ الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية كتقليص عدد العمال

أو التوقف القانوني لعمل المستخدم (حل المؤسسة مثلا)، أو بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة.

د/ تحديد مدة التسبيق: يستفيد الفرد العامل المحال على التقاعد المسبق من سنوات التسبيق وفق الجدول التالي:

جدول رقم (01): سنوات التسبيق التي يستفيد منها العامل المحال على التقاعد المسبق

عدد سنوات الخدمة	عدد سنوات التسبيق
20 سنة على الأقل	حتى 5 سنوات
22 سنة على الأقل	حتى 6 سنوات
24 سنة على الأقل	حتى 7 سنوات
26 سنة على الأقل	حتى 8 سنوات
28 سنة على الأقل	حتى 9 سنوات
29 سنة على الأقل	حتى 10 سنوات

المصدر: بالاعتماد على نص المادة 6 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 والخاص بالتقاعد النسبي، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة بتاريخ الفاتح يونيو 1994.

حسب هذا الجدول فإن العامل الذي استوفى 20 سنة من النشاط المهني يمكنه أن يستفيد من تسبيق قدره خمس سنوات أي أنه يستفيد من التقاعد النسبي المسبق وهو في الخمسة والخمسين (55 سنة) من العمر بالنسبة للرجال، والخمسين (50 سنة) بالنسبة للمرأة العاملة، وهكذا على نفس المنوال بالنسبة لبقية سنوات التسبيق المبينة في الجدول أعلاه.

II/ دوافع إصلاح منظومة التقاعد في الجزائر:

تكتسي عملية إصلاح أنظمة التقاعد طابعا عالميا فكثير من الدول عمدت في مطلع القرن الحالي إلى إدخال عدة إصلاحات على أنظمة معاشات التقاعد، علما أنه لا يوجد نموذج عالمي موحد يطبق على جميع الدول بل لكل منها خصوصيتها، ويبقى الدافع المشترك للإصلاحات هم معالجة المشاكل المالية التي تعاني منها أنظمة التقاعد، وتركزت أهم دوافع مراجعة نظام التقاعد في الجزائر على⁸:

- التحول الاجتماعي والاقتصادي من خلال الانتقال من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق؛
 - المنافسة الدولية والدخول التدريجي للاقتصاد الجزائري في الاقتصاد العالمي (الانخراط في مسار الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة OMC، اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي وغيرها من الترتيبات الإقليمية والدولية)، وهنا تبرز أهمية مسارية نظام التقاعد للظروف الدولية؛
 - تراجع دور "الدولة الرعاية" فالخزينة العمومية لم تعد المصدر الأساسي لتمويل الضمان الاجتماعي.
- إن الإصلاح بطريقة شاملة وتدرجية يجب أن يحمل الكثير من العدالة بين الطبقات الاجتماعية والتضامن بين الأجيال وإحساس بالمسؤولية من جانب الفاعلين الاجتماعيين، ذلك أن عملية الإصلاح عملية معقدة ولا يوجد له حل وحيد⁹، وعليه جاءت جملة من الإصلاحات التي عرفها النظام الوطني للتقاعد، ابتداء بإصلاحات 1983 وانتهاء بما جاء به القانون 15-16 الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2017.

المحور الثاني: الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد في الجزائر

I / توحيد نظام التقاعد 1983:

- نشأ نظام الضمان الاجتماعي في ظل التواجد الاستعماري وتطور بعد الاستقلال ليشمل شرائح اجتماعية واسعة من المجتمع، وتميز بخاصيتين أساسيتين هما¹⁰:
- إنه نظام إجباري يلتزم به كافة الأشخاص الطبيعيين الذي يمارسون نشاطا مهنيا بالتسجيل في هذا النظام والانتساب إليه لدى هيئات الضمان الاجتماعي؛
 - إنه نظام تساهمي حيث تشترك فيه جميع الأطراف (الأشخاص أو الهيئات المستخدمة، العمال أو المهنيين) في تمويل هيئات الضمان الاجتماعي؛
- تهدف الإصلاحات في هذه المرحلة إلى وحدة نظام التأمين الاجتماعي وتعميم الامتيازات والحقوق على جميع الأفراد العاملين دون استثناء وتطبيقا لقوانين 1983، ومحاولة من المشرع الجزائري تفعيلها فقد تم في سنة 1985 إنشاء صندوقين بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 وهما:
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية CNASAT،

▪ الصندوق الوطني للمعاشات CNR:

يتكفل الصندوقان بالحماية الاجتماعية للعمال الأجراء وغير الأجراء ويشرف على تسيير كل صندوق مجلس إدارة¹¹.

وفي سنة 1992 تم إنشاء 3 صناديق للضمان تشمل كل الفئات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المؤرخ في 4 جانفي 1992، المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي لها، والذي ألغى ضمينا المرسوم 85-223 المذكور أعلاه وهي:

▪ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS:

▪ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS:

هذان الصندوقان نتجا عن تقسيم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية CNASAT المحدث بالمرسوم رقم 85-223.

1/ الصندوق الوطني للتقاعد CNR.

أ/ تعريفه:

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، أنشئ بموجب المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 الملغى بالمرسوم التنفيذي رقم 07-92 وهو يخضع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي (حاليا هي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي).

ب/ مهامه:

يتولى هذا الصندوق مهام ضمان الحماية الاجتماعية لفئة المتقاعدين وقد وردت هذه المهام على سبيل الحصر في المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92 السالف الذكر وهي كالتالي:

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق؛
- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من جانفي 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين؛

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد؛
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي؛
- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل؛
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة تطبيقاً للمادة 52 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

ج/ تمويله:

- يتم تمويل نفقات التقاعد عن طريق قسط من الاشتراكات تقع على عاتق المستخدم والعامل الأجير في حالة النشاط كما يلي:
- التقاعد العادي 17.25% منها 10% على عاتق المستخدم، 6.75% على عاتق الأجير، و0.50% تمثل حصة صندوق الخدمات الاجتماعية؛
 - التقاعد المسبق 0.50% مقسمة مناصفة بين المستخدم والأجير.

2/ إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد FNRR:

في سنة 2006 قررت السلطات العمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد FNRR بواسطة تدابير قانون المالية التكميلي عن طريق حساب تخصيص خاص¹²، ويعتبر إنشاء هذا الحساب استثناء على مبدأ الوحدة والسنوية في الميزانية العامة للدولة، مما يطرح إشكالية الرقابة على هذه الحسابات من حيث أشكال الإنفاق مقارنة بالنفقات العامة للدولة، وخاصة أن هذه الحسابات قد بلغت حدا كبيرا لم يعد يبرره الطابع الاستثنائي، وتتكون موارده حسب المادة 30 من الأمر 06-04 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 من:

- 02% من ناتج الجباية البترولية؛
- حصة من الفائض في خزينة صناديق الضمان الاجتماعي؛
- حصة من عائدات تأجير وبيع الأملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان أداءات التقاعد؛
- عائدات توظيف الأموال؛

- الهيئات والوصايا؛
 - كل الموارد الأخرى أو المساهمات أو الإعانات المحتملة.
- وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة قررت رفع النسبة المذكورة أعلاه إلى 3% إبتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من قانون المالية¹³ 2012. وعليه يعتبر إنشاء هذا الصندوق من الإصلاحات الجديدة التي أدخلت على منظومة التقاعد غير أنه يبقى مرتبطا بمدخيل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في ظل الاضطرابات الاقتصادية.

II/ تعديلات مرحلة الإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي:

تبنت الجزائر جملة من الإصلاحات عرفت ببرنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد الوطني (1994-1997) فرضتها ظروف داخلية استثنائية وأملتها مؤسسات دولية (البنك العالمي والصندوق النقدي الدولي)، وقد تمخض عنها غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية والتسريح الجماعي لآلاف العمال وتحويل أعداد معتبرة منهم على التقاعد المسبق، مما نتج عنه اختلال في التوازن المالي لمنظومة التقاعد جراء تناقص عدد المشتركين في تمويلها مقابل ارتفاع عدد المتقاعدين، وبذلك تمت مراجعة منظومة التقاعد في هذه المرحلة بعدة نصوص من أهمها:

1/ صدور المرسوم التشريعي رقم 94-10 في 26 ماي 1994:

وهو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية، نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، وذلك باللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المسرحين كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل سن التقاعد¹⁴، وجاء هذا الإجراء للتخفيف من حجم البطالة التي بلغت آنذاك حوالي 30% وخلق مناصب شغل جديدة. كما قام المشرع الجزائري بتمديد تطبيق أحكام هذا المرسوم (التقاعد المسبق) إلى أجزاء المؤسسات والإدارات العمومية بالمرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 1998 والمتضمن توسيع التقاعد النسبي لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية لتفادي اللجوء إلى تسريحه بسبب تقليص عدد العمال، وإعادة هيكلة المؤسسات بوسائل وطرق حديثة ذات آلية تكنولوجية متطورة، ومن إيجابيات هذا النوع من التقاعد التخفيف نوعا ما من نسبة البطالة.

2/ صدور الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 جويلية 1997:

بموجبه تم إحداث التقاعد النسبي وذلك بهدف جعل قانون العمل أكثر مرونة، لما تقتضيه الظروف الاقتصادية والاجتماعية لتوفير مناصب العمل والتقليل من ظاهرة البطالة، وبالتالي حماية أكبر عدد ممكن من العمال، الذين أثبتوا 32 سنة اشتراك بالحصول على التقاعد بعد بلوغهم سن 50 سنة. وشهدت فترة 1994-1999 تسجيل 259.836 عامل في وضعية التأمين على البطالة واستفادة 66.932 عامل من الزهَاب الإرادي، فيما استفاد 28.313 عامل من التقاعد المسبق، وقدر عدد المؤسسات المنحلة إلى غاية جوان 1998 بـ 815 مؤسسة، ويعد قطاع الصناعة الأكثر معاناة بنسبة 54 %، وتفاقمت ظاهرة البطالة ليصل عدد العاطلين عن العمل إلى أكثر من 2.9 مليون عاطل سنة 1998¹⁵. وشهدت هذه الفترة إلغاء ما يقارب 405.000 منصب عمل مباشر¹⁶.

3/ صدور الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996:

اشترط المشرع في المادة الثانية من هذه المادة للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون العامل قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها 15 سنة ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وأضاف المشرع مصطلحا جديدا لقانون التقاعد في المادة الرابعة منه يتعلق بالاستفادة من التقاعد قبل بلوغ السن المحددة في المادة السادسة من القانون 83-12 وتخص العمال الذين يشتغلون في مناصب عمل تتميز بظروف بالغة الضرر على أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية.

أما فيما يخص التمويل فقد حددت المادة 21 التي عدلت المادة 48 من قانون التقاعد عملية التمويل كالتالي: "يتم تمويل نفقات التقاعد ومصاريف فرع التقاعد بقسط اشتراك إجباري محدد بموجب مرسوم تنفيذي يكون على عاتق المستخدم والمستفيد المذكورين في المادة 4 (قبل بلوغ السن) في إطار تقاعد العمال الذين يعملون في ظروف بالغة الضرر.

4/ صدور قانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999:

المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، وأهم تعديلاته ما يلي:

- احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أو على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية؛
 - تحديد المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد بـ 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، على أن لا يتعدى خمس عشرة مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75 % من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون؛
 - تتحمل الدولة تكلفة تثبيت فترات المشاركة في حرب التحرير بدلا من الصندوق الوطني للتقاعد واستفادة المجاهدين من حقوق التقاعد بنسبة 100% منها 20 % تتكفل بها الدولة.
- يمكن القول أن التعديلات الأخيرة وفرت الحماية لعدد كبير من العمال الذين طالهم التسريح لأسباب اقتصادية واستفادة الكثير منهم من التقاعد المسبق، غير أنها من جهة أخرى أدت إلى ارتفاع كبير في عدد المتقاعدين أثر بشكل مباشر على صندوق التقاعد، وسجل أرضة سلبية لعدة سنوات كما يلخصها الجدول التالي:

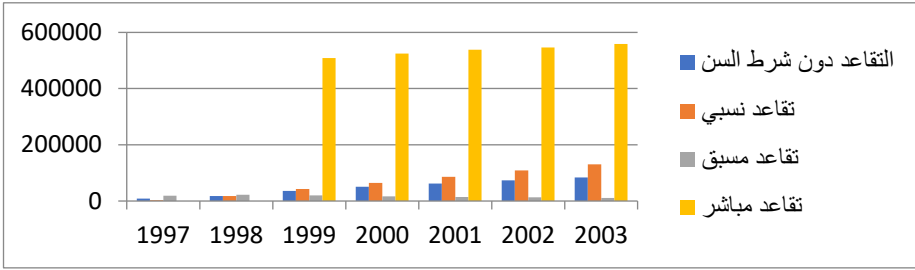
جدول رقم (02): التطور السنوي لعدد المستفيدين حسب نوع التقاعد خلال الفترة 1997-2003

المجموع	تقاعد مباشر	تقاعد مسبق	تقاعد نسبي	تقاعد دون شرط السن	السنوات
30.933	--	19.234	3.441	8.258	1997
58.103	--	22.368	17.746	17.994	1998
608.616	509.369	19.886	42.858	36.503	1999
656.431	525.244	16.815	63.947	50.425	2000
702.078	538.688	14.893	85.864	62.633	2001
742.227	546.373	13.317	108.645	73.892	2002
783.659	559.064	10.411	130.194	83.990	2003

المصدر: مليكة محديد: "مرجع سبق ذكره"، ص: 89.

تجدر الإشارة إلى أنه في 2006 كان عدد المتقاعدين حسب الجهاز المستحدث للتقاعد النسبي، والتقاعد دون شرط السن أي ما تضمنه الأمر 97-13 يشكل ثلث عدد المتقاعدين المستفيدين من التقاعد المباشر وهذا ما يشكل نجاح هذا الجهاز¹⁷.

شكل رقم (01): التطور السنوي لعدد المستفيدين حسب نوع التقاعد خلال الفترة 1997-2003



المصدر: بناء على البيانات الواردة في الجدول السابق.

III / إصلاحات 2017 – صدور القانون رقم 15-16:

أثار مشروع قانون التقاعد الجديد جدلاً كبيراً على المستوى السياسي والنقابي بسبب إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن، ولم تفلح مطالب التكتلات النقابية من تجميده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه، ويعتبر في نظرها تنازلاً عن المكتسبات الاجتماعية ومجحفاً في حق العمال، حيث تمت المصادقة عليه من طرف البرلمان بغرفتيه وتوقيع رئيس الجمهورية على قرار صدوره في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2017.

1 / دوافع التعديل:

بسبب استمرار النظام الوطني في تسجيلات عدد معتبر من طلبات الاستفادة الإدارية من التقاعد دون سن 60 سنة على أساس القانون الصادر في 1997، ما أدى بالإضرار بالتوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد¹⁸، وحسب وزارة العمل والضمان الاجتماعي فإنه خلال الفترة الممتدة من 1997 إلى 2016 ونتيجة لتطبيق أحكام الأمر 97-13 (المحدث للتقاعد النسبي والمسبق) استفاد حوالي 890.000 عامل من تقاعد قبل بلوغ سن التقاعد العادي، والمحدد بـ 60 سنة أي بنسبة 52% من العدد الإجمالي لمعاشات التقاعد المباشرة، الممنوحة من قبل النظام الوطني للتقاعد بتكلفة مالية سنوية تفوق 405 مليار دج¹⁹، ومن جانب المؤسسات فقد أصبحت تسجل كل سنة تسريبات لمواردها البشرية لاسيما منها ذات التأهيل العالي والموزعة على مختلف المؤسسات وهي في عز العطاء وتقديم المزيد من الإضافات، مما أدت هذه الوضعية إلى تسجيل صعوبات مالية للصندوق الوطني للتقاعد تم التكفل بها في سنة 2015 و2016 من قبل التضامن بين الصناديق لاسيما الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS، كما تم اللجوء إلى التعديل حسب الحكومة

بحكم أن هذا الإجراء مبرر بالمعطيات الديمغرافية الوطنية، التي تبين نموا معتبرا للمدة المعتبرة للحياة عند الولادة، والتي انتقلت من 62.5 سنة في 1983 إلى 72.5 سنة خلال 2000 وإلى 77.1 في سنة 2015 حسب الجدول التالي:

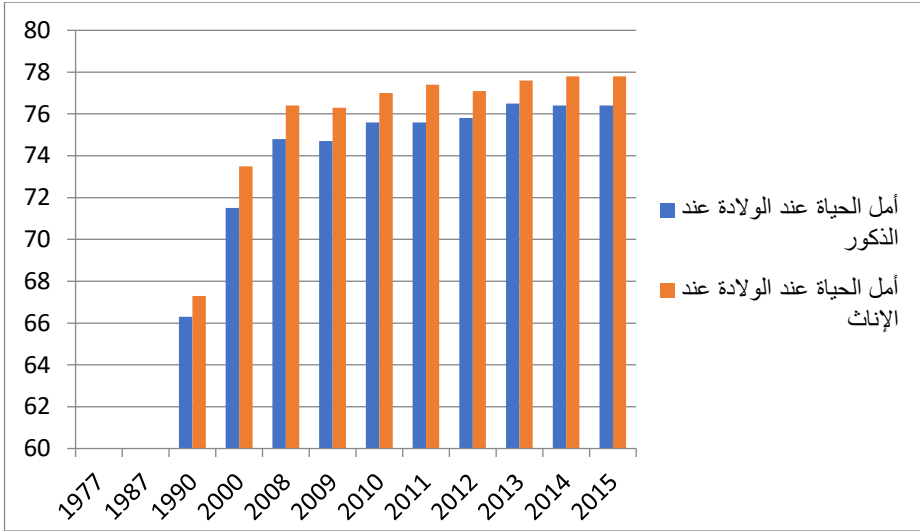
الجدول رقم (03): تطور احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة خلال الفترة 1977-2015

السنوات	أمل الحياة عند الولادة ذكور بالسنوات	أمل الحياة عند الولادة إناث بالسنوات	أمل الحياة عند الولادة إجمالي بالسنوات
1977	--	--	55.1
1987	--	--	65.7
1990	66.3	67.3	66.9
2000	71.5	73.5	72.5
2008	74.8	76.4	75.6
2009	74.7	76.3	75.5
2010	75.6	77.0	76.3
2011	75.6	77.4	76.5
2012	75.8	77.1	76.4
2013	76.5	77.6	77.0
2014	76.4	77.8	77.2
2015	76.4	77.8	77.1

المصدر: نور الدين عيساني: "شيخوخة السكان ظاهرة في الجزائر وعوامل تطورها"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، العدد 19، جوان 2015، ص: 69.

وارتبطت التعديلات أيضا بتقلبات أسعار البترول فتراجع عائدات الجزائر من مداخيل هذه الثروة الباطنية التي كان يقتطع جزء منها ليضخ في الصندوق الوطني للتقاعد مما أدى إلى حدوث اختلال توازنه.

شكل رقم (02): تطور احتمال البقاء على قيد الحياة عند الولادة خلال الفترة 1977-2015



المصدر: بناء على البيانات الواردة في الجدول السابق

2/ التعديلات التي جاء بها القانون:

- الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بستين سنة للرجال على الأقل مع إمكانية الاستفادة المرأة العاملة من التقاعد بناء على طلبها ابتداء من سن 55 سنة كاملة وتطبيق هذه السن ابتداء من أول يناير 2019؛
- حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد 60 سنة في حدود خمس سنوات، لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد، بمعنى إعتقاد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم وبالتالي رفع مبلغ معاشهم؛
- إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن بموجب المادة 2 من الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997؛
- الاستفادة العمال الذين يشغلون مناصب جد شاقة من التقاعد قبل سن الستين سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب بعد صدور النص التطبيقي؛²⁰
- يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب عن طريق التنظيم - حسب المادة 03 من القانون 15-16 سالف الذكر؛

- إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بطلب منهم من تمديد سن تقاعدهم؛
- تحدد قائمة هذه الوظائف والمهن وكذا شروط وكيفيات تخول الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم – المادة 04 من القانون 15-16 سالف الذكر.
- مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي المتمثل في الاشتراكات – المادة 06 من القانون رقم 15-16 سالف الذكر.
- 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:
 - ثمان وخمسون سنة في سنة 2017؛
 - تسع وخمسون سنة في 2018.

المحور الثالث: انعكاسات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية على منظومة التقاعد

I / انعكاسات الوضعية الاجتماعية:

1 / ظاهرة التقدم في السن:

- ترتبط هذه الظاهرة بمتغيرين هما:
- ارتفاع أمل الحياة عند الولادة؛
 - انخفاض معدل الخصوبة (تنظيم النسل).
- ويرجع ذلك إلى ارتفاع أمل الحياة عند الولادة بشكل محسوس بسبب التحسن الملحوظ على المستوى المعيشي والصحي، وترتبط إشكالية تمويل نظام التقاعد عادة بشيخوخة السكان، كما يحدث في كثير من الدول المتقدمة حيث تنخفض نسبة السكان في سن العمل وتزداد نسبة المحالين على التقاعد²¹.

2/ ارتفاع أمل الحياة عند الولادة:

لقد شهدت معظم دول العالم في السنوات الأخيرة انخفاضا محسوسا في عدد الوفيات نتيجة تحسن المستوى الرعاية الصحية والمعيشي، فسكان العالم يعيشون اليوم أكثر من أي وقت مضى، حيث يصل أمل الحياة في أوروبا للأشخاص المسنين في عمر يفوق 65 سنة إلى ما يزيد عن 15.5 سنة عند الرجال و 19.5 سنة عند النساء، ويعتبر أمل الحياة في فرنسا من أعلى المعدلات في القارة الأوروبية حيث يقدر ب 75 سنة عند الرجال و 83 سنة عند النساء²².

ويمكن القول أن ارتفاع أمل الحياة سيزيد من عدد الأشخاص المتقدمين في السن مما يتطلب حصولهم على منح ومعاشات لفترة طويلة، وبالتالي خلق أعباء مالية إضافية لمنظومة التقاعد، وتزداد الوضعية تفاقما بتقاعد العديد من العمال قبل الوصول إلى السن الشرعي للتقاعد للاستفادة من حوافز التقاعد المبكر.

3/ انخفاض معدل الخصوبة:

يرتبط مؤشر الخصوبة بمعدل الولادات، فارتفاع معدلات الخصوبة يعزى إلى ارتفاع معدل الولادات وانخفاضها يعني انخفاض الولادات في المجتمع، ونبين من خلال الجدول التالي وتيرة تطور هذا المؤشر في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1980 إلى 2015.

جدول رقم (04): تطور معدل الخصوبة خلال الفترة (1980-2015)

السنوات	1980	1985	1990	2000	2008	2009
معدل الخصوبة الكلي (طفل/امرأة)	6.89	5.98	4.50	2.40	2.81	2.84
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015
معدل الخصوبة الكلي (طفل/ امرأة)	2.87	2.87	3.02	2.93	3.03	3.10

Source :Tarik Salhi : « Les Voies de réformes du système de retraite en Algérie : vers la distinction entre les attributions de l'état et de la sécurité sociale » ,thèse de doctorat en sciences commerciales, université d'Oran 2, 2014/2015, P : 161.

حسب الإحصائيات المبينة في الجدول أعلاه فإن معدل الخصوبة عرف تراجعاً مستمراً وانخفاضا محسوسا، حيث انتقل من 6.8 طفل لكل امرأة سنة 1980 إلى 4.5 طفل لكل امرأة

سنة 1990، ثم 2.4 طفل سنة 2000 ليقفز نوعا ما إلى 2.8 طفل خلال سنوات (2009)، (2010، 2011) واستقر في حدود 3 أطفال لكل امرأة سنة 2014 و 2015. إن هذا التديني في معدلات الخصوبة يؤثر بشكل مباشر على حجم شريحة الشباب الأقل من 15 سنة بالانخفاض، وانخفاض عدد الأشخاص في الفئات العمرية المنتجة القادرة على دعم المسنين، وفي المقابل سيرتفع عدد المسنين الأكثر من 60 سنة وهذا ما يعرف بشيخوخة المجتمع.

II / انعكاسات الوضعية الاقتصادية:

1 / اختلال الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد:

يعتبر بديهيا أن تغطي إيرادات الصندوق المتكونة أصلا من اشتراكات المؤمنین (العمال الأجراء)، لنفقات الصندوق المتكونة من منح ومعاشات التقاعد خلال نفس السنة، وهي حالة التوازن (النفقات= الإيرادات) وإذا اختلت هذه المعادلة نكون أمام عجز أو فائض.

جدول رقم (05): تطور حجم موارد ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد (2001-2013)

الوحدة (مليون دج)

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
الإيرادات	135140	141300	148710	183460	190110	204150	244910	284400
النفقات	127920	143070	145440	172300	186930	212870	250720	278260
الرصيد	7220+	1770-	3270+	11160+	3180+	8720-	5810-	6140+
السنة	2009	2010	2011	2012	2013			
الإيرادات	317550	360471	445663	683060	599899			
النفقات	298750	350067	406601	572520	685661			
الرصيد	18800+	10400+	39062+	110540+	85762-			

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS مأخوذ من الموقع: www.ons.dz

عرفت منظومة التقاعد عدم التوازن خلال الفترات 2002، 2006، 2007، 2013 وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى تناقص عدد المشتركين في تمويل الصندوق وزيادة النفقات نتيجة لارتفاع عدد المتقاعدين باختلاف أنواع (تقاعد عادي، نسبي، دون شرط السن، مسبق) من جهة، وانخفاض معدلات نمو الاقتصاد وتفاقم حجم البطالة من جهة أخرى. كما يعود العجز

المسجل في موارد الصندوق خلال السنوات الأخيرة إلى عملية إعادة ترمين منح التقاعد التي تفررت عام 2014 بنسبة 12 %.

2/ انخفاض عدد المشتركين واختلال العلاقة بينهم وبين عدد المتقاعدين:

يتم تمويل منظومة التقاعد في الأنظمة القائمة على التوزيع من خلال اشتراكات الأجراء الحاليين لتسييد معاشات من أحيلوا على التقاعد، فالعلاقة بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين في هذه المنظومة تكتسي أهمية بالغة والاختلال فيها ينعكس بصورة غير صحيحة على التوازنات المالية للمنظومة ككل.

جدول رقم (06): تطور نسبة العلاقة الديمغرافية في الفترة (1988-2002)

السنوات	1988	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002
النسبة الديمغرافية	6.07	5.25	4.97	4.25	3.12	2.76	2.80	2.78

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS مأخوذ من الموقع: www.ons.dz

من الجدول يظهر أن العلاقة الديمغرافية (عدد المشتركين/عدد المتقاعدين) انخفضت بشكل محسوس، حيث انتقلت من 6.07 مشترك لكل متقاعد سنة 1988 إلى أقل من 3 مشترك سنة 2002 وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى التسهيلات في مجال الخروج على التقاعد بمختلف أنواعه.

جدول رقم (07): تطور عدد المتقاعدين خلال الفترة (2002-2009)

السنة	2002	2003	2004	2005
العدد	1422645	1512682	1605527	1688055
السنة	2006	2007	2008	2009
العدد	1771596	1858902	1948138	2075444

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS مأخوذ من الموقع: www.ons.dz

من الجدول أعلاه يظهر أن عدد المتقاعدين ارتفع بشكل ملحوظ خلال الفترة 2002-2009 حيث انتقل من 1422645 متقاعد سنة 2002 إلى 2075444 متقاعد سنة 2009 أي بزيادة تقدر ب 799652 متقاعد ما يعادل 45 %.

3/ تدهور سوق العمل وارتفاع معدلات البطالة:

تهدف إصلاحات سوق العمل في أي دولة أو مجتمع للوصول إلى مستويات تشغيل مقبولة، وذلك لمواجهة الطلب المتزايد على العمل والحد من معدلات البطالة، فسوق العمل بهذه الصفة يرتبط ارتباطا وثيقا بمستويات التشغيل التي تعد إحدى المشاكل المعرقة لمسيرة التطور والتنمية، ولا تزال الجزائر كغيرها من الدول تعاني من هذه المشكلة التي تعد تحديا يجب رفعه عن طريق إدماج فئة الشباب في سوق العمل حفاظا على استقرار المجتمع وتقدمه، وتتأثر معدلات البطالة بغدة متغيرات كالتضخم ومعدلات الاستثمار.

لقد تدهورت وضعية التشغيل في الجزائر إلى مستويات دنيا حيث وصلت معدلات البطالة إلى حوالي 30% في الفترة (1995-2000)، بسبب الأزمة الاقتصادية التي مرت بالبلاد، ولكن مع ارتفاع أسعار البترول في بداية القرن الواحد والعشرين أعطى دفعا جديدا للاقتصاد الوطني مما أدى إلى انخفاض محسوس لمعدلات البطالة إلى أكثر من النصف خلال السنوات الأخيرة 10% سنة 2010 و 11.2% سنة 2015.

الجدول رقم (08): تطور معدلات البطالة خلال الفترة (1994-2015)

السنة	1994	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002
معدل البطالة %	24.3	28.1	28.6	28.0	29.2	30.0	27.3	27
السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل البطالة %	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2	10
السنة	2011	2012	2013	2014	2015			
معدل البطالة %	10	11	9.8	10.6	11.2			

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS مأخوذ من الموقع: www.ons.dz

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معدلات البطالة سجلت إرتفاع كبيرا في المرحلة 1994-2000 حيث بلغت أرقاما قياسية بوصولها إلى 28.6% سنة 1997، و 29.2% سنة 1999، و 30% سنة 2000 وهو أعلى معدل لها خلال نفس الفترة، ووصل عدد العاطلين عن العمل سنة 1998 إلى حوالي 2.9 مليون عاطل. وتعود أسباب هذا الإرتفاع إلى عملية تسريح العمال، خصوصية عدد كبير من المؤسسات التي أصبحت تشكل عبء كبير على الخزينة، الغلق المتتالي للمؤسسات وإحداث أنماط للتقاعد المسبق في إطار برنامج التعديل الهيكلي، وابتداء من سنة 2000 أخذت معدلات البطالة في التراجع حيث إنخفضت إلى أكثر من النصف

ببلوغها 12.6 % سنة 2006، و 11.3 % سنة 2008، وانخفضت في سنوات 2009 و 2011 لتصل إلى 10.2 % و 10 % على التوالي، كما نلاحظ أن هذه المعدلات تراجعت إلى حوالي الثلث مقارنة مع سنة 2000، حيث بلغت 9.8 % سنة 2013 و بلغت 11.2 % سنة 2015 وبالرغم من ذلك يبقى معدلها مرتفع إذا ما قورن بالمتوسط العالمي البالغ 5.9 %²³.

الخاتمة:

عرف النظام الوطني للتقاعد بعض الإصلاحات التي تندرج ضمن إطار تحسين الوضعية المالية لنظام التقاعد والحفاظ على ديمومته لأجل الوفاء بالتزاماته، كالرفع التدريجي لمعدلات الاشتراك في التقاعد حيث انتقلت من 7 % سنة 1985 إلى 17.25 % سنة 2006، وتطور الأجر المرجعي الذي يحسب على أساسه المعاش إلى أن وصل إلى 60 شهرا بداية من سنة 2000، غير أن هذه التدابير لم تساهم بشكل فعال في تحقيق التوازن، وبالمقابل بقي السن القانوني للإحالة على التقاعد العادي 60 سنة ثابتا لم يتغير لفترة طويلة، ويعتبر إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد FNRR من الإصلاحات الجديدة التي أدخلت على منظومة التقاعد، غير أنه يبقى مرتبطا بمداخيل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في الاضطرابات الاقتصادية، وهذا ما نلاحظ آثاره في الأونة الأخيرة بسبب الحركة التنافسية لأسعار النفط بصفة مستمرة وغير قابلة للاستقرار. وعليه وللإجابة على التساؤل الجوهرى المطروح في مقدمة البحث يمكن القول بأن إعادة النظر في نظام التقاعد في الجزائر بالتشاور مع جميع الشركاء، مع إدخال إصلاحات جديدة شاملة وعميقة عن طريق استحداث الصندوق الوطني لاحتياجات التقاعد والمرتبطة بالجباية البترولية وما ينتج عنها من تقلبات أسعارها في السوق الدولية، دون أن ننسى صدور قانون رقم 16-15 في سنة 2017 قد ساهم ولو بشكل جزئي في إعادة التوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر، لكن يبقى البحث عن حلول أخرى أمر حتمي لمعالجة المشكل المالي للصندوق بصفة دائمة.

مقترحات الدراسة:

- إبراز أهمية توسيع التغطية الاجتماعية وقاعدة المشتركين في منظومة التقاعد؛
- إعادة النظر في إلغاء التقاعد دون شرط السن في حالة استيفاء العامل مدة 32 سنة عمل فعلية، على الأقل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنته؛

- ينبغي إدخال إصلاحات شاملة على نظام التقاعد قانونيا وتنظيميا بما يتوافق مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية؛
- الأخذ بتجارب العديد من الدول الأوروبية وبعض الدول العربية في مجال نظام التقاعد وأن تكون عملية الإصلاح والتطوير مستمرة لا ظرفية أنية؛
- العمل على إصدار النصوص التنظيمية المحددة لقائمة المناصب جد شاقة والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب (المادة 3 من القانون 15-16)، والأمر ينطبق كذلك على الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر (المادة 04)؛
- تفعيل مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي المتمثل في الاشتراكات (المادة 4 من القانون 15-16)؛
- ضرورة إيجاد صيغ جديدة لتمويل الصندوق الوطني للتقاعد وجعله يمول نفسه تلقائيا.

الهوامش:

- ¹ - سليمان أحمية: "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -العلاقة العمل الفردية-". ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، 1998، ص: 156.
- ² - بشير هديفي: "الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية"، دار الريحانة للكتاب للنشر والتوزيع، الجزائر، ص: 112.
- ³ - المادة 6 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997، ص: 03.
- ⁴ - أمال بن رجال: "حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري"، بريتي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص: 92.
- ⁵ - أنظر المادة 6 من القانون 83-12.
- ⁶ - المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 سالف الذكر.
- ⁷ - المرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03 أكتوبر 1998 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 74، الصادرة بتاريخ 5 أكتوبر 1998.
- ⁸ - نوال أقاسم: "إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية"، مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 23 يناير 2012، ص: 189.
- ⁹ - Jean Christophe Le Dugou, Jean Marie Toulisse : « L'Avenir des retraites », les Editions de l'atelier, Paris, France, 1999, P :14.
- ¹⁰ - الطيب سماتي: "التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي"، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 201، ص: 16.

- ¹¹ - المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985، ص: 1248.
- ¹² - المادة 30 من الأمر 04-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 19 يوليو 2006، ص: 09.
- ¹³ - المادة 89 من القانون رقم 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011 المتضمن قانون المالية لسنة 2012، الجريدة الرسمية، العدد 72، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2011، ص: 30.
- ¹⁴ - سليمان أحمية: "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري"، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1998، ص: 160.
- ¹⁵ - "المرجع نفسه"، ص: 161.
- ¹⁶ - مليكة محديد: "واقع وأفاق الشركة الوطنية للتأمينات SAA وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة"، مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، ص: 103-105.
- ¹⁷ - Jean Marc Dupuis, Claire El Moudden et Anne Pertron : « Régimes de retraites inégalité de revenu et redistribution au Magreb », Région et Développement n=30, Université de Toulon –Faculté de Science économiques et de gestion, France, 2009, P :187.
- ¹⁸ - عرض الأسباب لمشروع قانون التقاعد، وزارة العلاقات مع البرلمان، الجزائر، 2016 (وثيقة غير منشورة).
- ¹⁹ - تصريح السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: "إلغاء التقاعد النسبي من شأنه إعادة التوازن المالي لصندوق التقاعد"، في 07 أكتوبر 2016 للإذاعة الجزائرية على الموقع www.radioalgerie.dz
- ²⁰ - لم يتم إصدار النص التطبيقي لغاية كتابة هذه الأسطر.
- ²¹ - عابد مجيد: "المجتمعات المتقدمة في السن: فوائد وتكاليف التقدم في السن"، مجلة عالم الشغل، منظمة العمل الدولية، العدد 67، جانفي 2010، ص: 06.
- ²² - مريم التايدي: "جمرة سن التقاعد كيف قبضت عليها دول أوروبا"، جريدة التجديد، العدد 3518، المغرب، 2014، ص: 15.
- ²³ - عبد الرزاق مولاي لخضر: "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012، ص: 191.