

ضوابط وتحديات مواصلة العامل للنشاط بعد السن القانونية للتقاعد في النظام القانوني الجزائري

Controls and Challenges for Employee to Continue his Activity after Retirement Legal Age in Algerian Legal System

عطوي خالد أستاذ محاضر "أ" *
جامعة المسيلة الجزائرية
Khaled.attoui@univ-msila.dz

تاريخ الإرسال : 2021/11/17	تاريخ القبول : 2021/11/27
----------------------------	---------------------------

ملخص
<p>لقد جاءت هذه الدراسة لتوضيح أهم ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم: 20-107 المؤرخ في 20-04-2020 الذي يحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد المحددة بسن ستين سنة بالنسبة للرجال وخمسة وخمسون سنة بالنسبة للنساء العاملات، وهذا تطبيقا لنص المادة 06 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يونيو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدلة والمتممة بأحكام المادة الثانية من القانون رقم 16-15، والوقوف على شروط وإجراءات التمديد أو المواصلة المذكورة في هذه النصوص القانونية، وذكر تحدياتها المختلفة، وهذا كله في ظل مطالبة العمال بالرجوع إلى تفعيل نظام التقاعد النسبي أو التقاعد دون شرط السن، واستبعاد الحكومة العمل بهذه الأنظمة التقاعدية التي تم إلغاؤها بموجب القانون رقم 16-15، الأمر الذي جعل قواعد مواصلة النشاط المذكورة تعتبر إجراءات تشريعية الهدف منها إعادة التوازن للصندوق الوطني للتقاعد الذي عرف في سنواته الأخيرة عجزا كبيرا في تسديد نفقاته مقارنة بإيراداته المحدودة.</p> <p>الكلمات مفتاحية: العمال، الموظفون العموميون، الصندوق الوطني للتقاعد، السن القانونية للتقاعد.</p> <p>Abstract:</p> <p>This study came to clarify the most important of what was stated by Executive Decree No. 20-107 of April 20, 2020 that specifies how to continue activity after the legal retirement age, set at sixty years for men and fifty-five years for working women. This is in application of the Article text 06 of Law No. 83-12 of June 2, 1983 relating to retirement, amended and supplemented by the Article two provisions of Law No. 16-15. And stand on the conditions and procedures for the extension or continuation mentioned in these legal texts, and mention its various challenges, all this in light of the workers' demands to return to the activation of the proportional retirement system or retirement without the age requirement, and the government's exclusion to work with these retirement systems, which were canceled according to Law No. 16-15. This made the aforementioned rules for continuing the activity considered legislative</p>

actions; their aim is to restore balance to the National Retirement Fund, which knew in his last years a large deficit in paying his expenses compared to his limited revenues.

Keywords: workers, Public officials, National Retirement Fund, Retirement legal age.

* المؤلف المرسل : عطوي خالد Khaled.attoui@univ-msila.dz

لقد نصت المادة 66 من التعديل الدستوري الجزائري لعام 2020 أن العمل حق وواجب¹، وهذا لما له من انعكاس على المركز الاجتماعي للفرد، كما نصت المادة 05 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على حق العامل في التقاعد²، هذا الأخير الذي من شأنه إنهاء علاقة العمل كما نصت على ذلك المادة 66 من ذات القانون³. وفي القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت المادة 33 على حق الموظف في الحماية الاجتماعية والتقاعد وفقا للتشريع المعمول به⁴، غير أنه باستقراء نص المادتين 02 و04 من القانون 15-16، ومن خلالهما المرسوم التنفيذي 20-107 الذي صدر تطبيقا لهما، نجد أن المشرع الجزائري قد نص على إمكانية تمديد مدة العمل بحرية من العامل بطريقة لم ينص عليها قبل تعديل قانون التقاعد الصادر سنة 2016⁵، ولهذا طرحت الكثير من التساؤلات والنقاشات لدى عامة العمال والموظفين، فقد رأى البعض أن مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد من شأنه زيادة الاستفادة من الخبرات المكتسبة خلال مسيرة العمل ما يجعلها تنعكس إيجابا على التنمية على جميع الأصعدة، خصوصا في ظل رغبة الكثير من العمال في مختلف القطاعات وخاصة قطاع التربية الوطنية والصحة العمومية والجامعات المحلية وتفضيلهم حياة أخرى بعيدة عن ضغط العمل واستكمال بقية الوقت في ممارسة الأنشطة الحرة أو قضاء الأوقات في ممارسة بعض الهوايات أو قضاء الوقت مع عائلاتهم وأسرهم، في حين يرى البعض الآخر أن العامل بتقدمه في السن تتضاءل قدراته الذهنية والوظيفية وتقل حماسته في الإبداع ومن ثم بات من الضروري إعطاء فرصة للطاقات الشبانية و لخريجي المعاهد والجامعات ومختلف الشرائح الأخرى التي ظلت بحثا عن منصب عمل في ظل السياسية التشغيلية التي تشهدها البلاد، ولكن مع ذلك يرى البعض الآخر أنه ينبغي الموازنة بالاستفادة من خبرات الراغبين في التقاعد في مواصلة النشاط خدمة للبلاد وحفاظا على التوازنات المالية للصندوق الوطني للتقاعد.

إن التساؤلات المثارة في الفقرة أعلاه، قد اقتضت منا في غضون هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الاستدلالي القائم على استقراء واستنباط القواعد و الأفكار القانونية المختلفة بغية التطرق إلى الشروط الموضوعية (1)، والشروط الإجرائية التي تحدد كفاءات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد (2)، وكذا مختلف التحديات التي بات يثيرها النظام القانوني من مختلف النواحي (3).

1: الشروط الموضوعية لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

لقد نصت المادة 02 من القانون 15-16 على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن للعامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد"، كما نصت المادة 04 من ذات القانون على أنه: "يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل المعني بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر"⁶، ضف إلى ذلك أن الفقرة الأخيرة من المادة 02 من القانون 15-16 قد نصت على

تحديد كفاءات تطبيقها عن طريق التنظيم، ولهذا نص المرسوم التنفيذي 107-20 على جملة من الشروط الموضوعية اللازمة لمواصلة العامل(ة) لنشاطه بعد السن القانونية للتقاعد كما هي محددة في النظام القانوني الجزائري، وهي أن يكون طالب مواصلة النشاط: عاملا (1.1)، بلغا السن القانونية للتقاعد (2.1)، وموجودا في حالة نشاط(3.1).

1.1. أن يقدم العامل طلب مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

علاوة على ما جاء في نص المادة 02 من القانون 15-16، نصت كذلك المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 107-20 على شرط مواصلة العامل للنشاط بعد السن القانونية للتقاعد بقولها: "يمكن العامل(ة) أن يختار بطلب منه مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد، في حدود خمس (5) سنوات"⁷.
تثير المادتين 02 و04 من القانون 15-16 و المادة 02 من المرسوم التنفيذي 107-20، ملاحظتين أساسيتين: الأولى منهما تتعلق بتحديد المقصود بعبارة العامل (1.1.1)، أما الثانية فتتعلق بقائمة المهن ذات التأهيل العالي و النادر التي تخول صاحبها الحق في تمديد سن التقاعد(2.1.1).

1.1.1. المقصود بمفردة العامل المشار إليها في المرسوم التنفيذي 107-20

إن عبارة العامل المشار إليها في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 107-20، تثير جملة من التساؤلات منها، هل المقصود بها العمال الأجراء المعرفين في القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، أم المقصود بها الموظفين العموميين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية المحددة في المادة 02 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أم المقصود بها العمال الأجراء والموظفين العموميين معا.

انطلاقا من التساؤل المشار إليه في الفقرة أعلاه، نشير إلى أن المقصود بعبارة العامل(ة) المشار إليها في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 107-20 هو العمال الأجراء والموظفين العموميين معا، وما يبرر ذلك هو إشارة ذات المرسوم في حيثياته إلى القانون 12-83 وكذا الأمر 03-06، هذا الأخير الذي أشار من جهة أخرى في أحكامه الختامية والانتقالية إلى بقاء أحكام المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والنصوص المتخذة لتطبيقه سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر، الأمر الذي جعل المقصود بالعامل في غضون هذا المرسوم هو جميع الموظفين العموميين وكذا العمال الأجراء بمفهوم القانون 11-90، لأن المشرع الجزائري قد أسس من خلال القانون 12-83 نظام التقاعد على المبادئ التي كرسها الدستور والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقانون العمل، وهو نظام موحد يرمي إلى توحيد المبادئ المتعلقة بالتمويل و الحقوق و تقدير الامتيازات⁸.

علاوة على ما سبق لا يعتبر عاملا بمفهوم المرسوم التنفيذي 20-107 كل من القضاة و المستخدمين العسكريين والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان، وكذا الأعوان المستخدمون في الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، والمؤسسات العمومية الاقتصادية، وغيرهم من المجندون في إطار الخدمة الوطنية، لأن الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية قد استبعد كل من القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان من الخضوع لأحكامه⁹، شأنهم في ذلك شأن الأعوان المستخدمون في الهيئات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، والمؤسسات العمومية الاقتصادية، وغيرهم من المجندون في إطار الخدمة الوطنية¹⁰.

2.1.1 قائمة المهن ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر

لقد نصت المادة 04 من ذات القانون 16-15 على أنه: "يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل المعني بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر. تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تخويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم".

لم تحدد السلطة التنظيمية في الجزائر قائمة المهن ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، ولكن مع هذا يبدو أن المشرع الجزائري قد غلب من خلال نص المادة 04 المذكورة أعلاه المصلحة الاجتماعية للعامل نظرا لتقييده حالة تمديد سن التقاعد لهذا الأخير بشرط أساسي تمثل في تقديمه لطلب يقضي بذلك، وهو ما جعل الإرادة الحرة للعامل هي مصدر هذا التمديد أو المواصلة، البعيدة في مصدرها من الناحية الشكلية عن القانون الذي اقتصر دوره في هذه الحالة على مجرد تقنين هذه الحالة، وما يدل على ذلك هو استهلال المشرع نص المادة 04 المذكورة بمفردة "يمكن" التي توحى بأن هذه المادة هي عبارة قاعدة قانونية مكتملة لا تمثل قيد على حق العمال في التقاعد، بل تركت للعمال و الهيئات المستخدمة كامل الحرية في تطبيقها كما هي أو استبعادها كما هي، ضف إلى ذلك أن سياسة المشرع في هذا الإطار قد غلبت كذلك المصلحة الاقتصادية للدولة لمواجهة إشكالات العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد، ومع كل هذا التحليل يبدو أيضا أن المشرع قد لمح من خلال هذه المادة إلى كيفية الاستفادة من خبرات العمال في الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وذلك في تدريب الطاقات البشرية الجديدة خدمة للبلاد وحفاظا على استمرارية المرافق العمومية.

2.1. أن يكون العامل الراغب في مواصلة النشاط قد وصل لسن التقاعد

لقد نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 20-107 على السن القانونية للتقاعد بقولها: "يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفية مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد ستين (60) سنة تطبيقا لأحكام المادة 06 من القانون 83-12...". كما نصت المادة 02 من القانون 16-15 التي عدلت وأتمت المادة 06 من

القانون 83-12 على أن: "تتوقف وجوبا استفادة العامل(ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين:
- بلوغ سن 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 للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي"¹¹.

إن الصياغة الواردة في المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 20-107 توجي للوهلة الأولى أن المشرع قد قيد مواصلة العامل للنشاط على استيفائه السن القانونية للتقاعد المقدرة بستين (60) سنة، وهذا ما جعلنا ندعو المشرع إلى ضرورة تعديل نص المادة الأولى المذكورة بما يتناسق مع الصياغة الواردة في القانون 16-15، لأن هذا الأخير قد قيد السن القانونية للتقاعد بضرورة توافر شرطين هما: السن القانونية للعامل (1.2.1)، والمدة القانونية للعمل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي (2.2.1).

1.2.1 بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد: شرط أساسي لمواصلته النشاط

يقصد بشرط السن القانونية للعامل(ة) أن يبلغ الرجال العاملين سن ستين (60) سنة على الأقل، وأن تبلغ النساء العاملات بطلب منهن، سن خمسة وخمسين (55) سنة كاملة، إلا في الحالات التالية:
أ. حالة ظروف العمل الشاقة: فيها نص القانون 16-15 على أنه يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 06 أعلاه، بالنسبة للعامل الذي يشتغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب¹²، وفي هذه الحالة لا يمكن أن يقل عدد السنوات المطلوبة في حساب المعاش عن 15 سنة كاملة، قام فيها الموظف بعمل فعلي مدته سبع سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ب. حالة الموظف الذي لم يستوف شروط مدة العمل بسبب العجز التام: رغم أن القانون 83-11 قد نص على استبدال معاش العجز عند بلوغ سن التقاعد، بمعاش تقاعد يعادل مبلغ معاش العجز على الأقل، وتضاف إليه عند الاقتضاء الزيادة عن الزوج المكفول¹³، إلا أن الأمر 96-18 المعدل والمتمم للقانون 83-12 قد نص على حق الموظف المصاب بعجز تام يمنعه من العمل في الحصول على معاش التقاعد بقوله: "لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 06 أعلاه من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية. وفي هذه الحالة، لا يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن الخمسة عشر (15)"¹⁴. كما نص من جهة أخرى القانون 83-11 المعدل بالأمر 96-17 على هذه الحالة بقوله أنه: "لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد كما هو محدد بموجب القانون"¹⁵.

غير أنه لا يعتد بشرط السن في حق المؤمن له الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد"¹⁶، ما جعلنا نقرب بحق الموظف أو العامل المصاب بعجز تام ونهائي في الحصول على معاش التقاعد، إذا كان عدد الأقساط السنوية التي دفعت للحصول على معاش التقاعد لا تقل عن 15 قسطا سنويا.

ث- حالة المرأة التي تولت تربية الأولاد المكفولون قانونا: فيها نص القانون 83-12 على أن تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحد أو عدة أولاد مكفولون- كما نصت على ذلك المادة 02 من القانون 16-15 - طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات"¹⁷، ما دل على أنه من حق المرأة أن تستفيد من تخفيض السن المحدد ب 55 سنة، بقدر بسنة واحدة مقابل كل طفل تولت تربيته خلال 09 سنوات على الأقل وذلك في حدود ثلاثة أطفال¹⁸، وهذا كله بشرط أن لا يقل عدد السنوات المطلوبة في حساب المعاش عن 15 سنة كاملة، قامت فيها العاملة الموظفة بعمل فعلي مدته سبع سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ت. حالة الموظف الذي دفع اشتراكات تعادل 32 سنة مع بلوغ سن 58 أو 59 سنة: لقد نص القانون 16-15 على أنه يجوز للعامل الأجير دون سواه أن يطلب منح معاش التقاعد خلال فترة انتقالية مدتها سنتان تطبق من أول جانفي 2019، إذا كان قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة، وبلغ هذا الموظف أو تجاوزه سن 58 عام سنة 2017، و 59 عام سنة 2018¹⁹.

2.2.1 شرط المدة القانونية للعمل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

لقد نص القانون 16-15 على هذا الشرط بقوله: تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين: -...

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

يتعين على العامل للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي"²⁰، كما نص الأمر 97-13 في المادة 03 منه المعدلة والمتممة للمادة 10 من القانون 83-12 على حق العامل أو الموظف الذي بلغ سن التقاعد القانونية ولم يستوف شروط العمل والاشتراكات المطلوبة في الاستفادة من دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية تتكفل بهما الإدارة أو الهيئة المستخدمة في حدود 05 سنوات على الأكثر إذا كان العامل يبلغ ستين (60) سنة، و 04 سنوات على الأكثر إذا كان يبلغ إحدى وستين (61) سنة، وثلاث سنوات على الأكثر إذا كان يبلغ اثنتين وستين (62) سنة، وستان إذا كان يبلغ ثلاث وستين (63) سنة، و سنة واحدة على الأكثر إذا كان يبلغ أربع وستين (64) سنة²¹.

3.1 أن يكون العامل في حالة نشاط

لقد نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي 20-107 على هذا الشرط بقولها: "يجب أن يكون العامل في حالة نشاط عند إيداع طلب مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد".

تختلف وضعية النشاط للموظف العمومي عن وضعية النشاط للعامل بمفهوم قانون العمل ذلك لأن الموظف العمومي يكون في حالة نشاط في ثلاثة وضعيات أساسية نص عليها الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمرسوم التنفيذي رقم 20-373 المتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، وهي: وضعية القيام بالخدمة، ووضعية الانتداب، ووضعية خارج الإطار، أما وضعية الإحالة على الاستيداع، ووضعية الخدمة الوطنية فإن الموظف العمومي فيها يكون في حالة انقطاع عن الخدمة، وعليه لا يحق له أن يطالب فيها بممارسة الحق في إيداع أو إرسال طلب مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد. كما يكون العون الدبلوماسي أو القنصلي الموجود في وضعية الوضع تحت التصرف التي نص عليها القانون الأساسي للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين في حالة نشاط تسمح له بتقديم طلبات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، وهذا خروجاً عن القواعد العامة التي كرسها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²²، أما العامل بمفهوم قانون العمل فإنه يكون في حالة نشاط- كما نص على ذلك القانون رقم 90-11- بمجرد أن تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل²³، وعليه تجدر الإشارة إلى أن وضعية النشاط لهذه الفئة من العمال لا تقتصر فقط على المدة الزمنية التي يباشر فيها العامل عمله كما نص على ذلك الأمر رقم 97-03 الذي حدد المدة القانونية للعمل، بل تمتد لتشمل كل الفترة التي يكون فيها العامل مرتبطاً قانونياً بموجب عقد عمل مع مستخدم ما.

2. الشروط الإجرائية لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

تتمثل الشروط الإجرائية لمواصلة العامل(ة) للنشاط بعد السن القانونية للتقاعد في النظام القانوني الجزائري: في ضرورة تقديم هذا العامل (ة) لطلب مواصلة النشاط وإيداع هذا الطلب لدى الهيئة المستخدمة، واستلامه وصل إيداع بذلك (1.2)، تبليغ قرار منح المعاش (2.2)، وإحالاته تلقائياً على التقاعد ابتداء من سن 65 سنة (3.2).

1.2 تقديم العامل(ة) لطلب مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

إن حرص المشرع الجزائري في التأكيد على الرغبة الصريحة للعامل في مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، قد جعلته ينص في المادة 02 من القانون 16-15 على شرط الطلب اللازم لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد بقولها: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن للعامل أن يختار إرادياً مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها

إحالته على التقاعد"، كما جعلته ينص في المرسوم التنفيذي 20-107 على هذا الشرط بقوله: "يمكن العامل(ة) أن يختار بطلب منه مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد، في حدود خمس (5) سنوات"، وقوله كذلك: "يجب على العامل(ة) الذي اختار مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد تقديم طلب مكتوب ومؤرخ وممضي من طرفه يودع لدى الهيئة المستخدمة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من السن القانونية للإحالة على التقاعد"²⁴.

وتماشيا مع ما تم ذكره، أعطى المشرع الجزائري للعامل الحق في إيداع طلب مواصلة النشاط لدى الهيئة المستخدمة، كما أعطى له الحق إرسال طلبه هذا بكل وسيلة يراها مناسبة، لأن الفقرة الثانية من المادة الثالثة من المرسوم المذكور قد نصت على أنه: "يمكن العامل أن يرسل طلبه لمواصلة النشاط لدى الهيئة المستخدمة، عند الاقتضاء، بكل وسيلة أخرى بما فيها رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام". إن تقديم العامل(ة) لطلب مواصلة النشاط للجهة المستخدمة، يعتبر تصرف قانوني من شأنه أن يثير جملة من الملاحظات القانونية المتعلقة بالهيئة التي يباشر فيها العامل نشاطه بعد تقديمه للطلب (1.1.2)، وأجال تقديمه (2.1.2) والحكمة المبتغاة من ورائها وأثارها القانونية سواء في مواجهة الجهة المستخدمة (3.1.2)، أو في مواجهة العامل نفسه (4.1.2).

1.1.2. الهيئة المستخدمة للعامل جهة مخولة بتحديد جهة مواصلة النشاط

إن تقديم العامل(ة) لطلب مواصلة النشاط لدى الهيئة التي كان يباشر فيها مهامه، معناه أن مواصلة النشاط المذكورة يجب أن تكون لدى الهيئة المستخدمة التي كان يباشر فيها العامل أو الموظف نشاطه قبل تقديمه هذا الطلب، ومنه تجدر الإشارة كذلك إلى أنه لا يحق للعامل(ة) في هذه الحالة أن يشترط على الهيئة المستخدمة له مواصلة نشاطه لدى هيئة مستخدمة أخرى يختارها هو بمحض إرادته، على أنه يحق للهيئة التي كان يباشر فيها مهامه بصفة قانونية في حالة تقديمه للطلب أن تقوم بنقله أو تحويله لأي مصلحة من المصالح التابعة لها، وفقا لما تقتضيه ضرورات المصلحة لديها.

2.1.2. أجال تقديم طلب مواصلة النشاط والحكمة المبتغاة منها

لقد نص المرسوم التنفيذي 20-107 على أنه يجب على العامل(ة) الذي اختار مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد تقديم طلب مكتوب ومؤرخ وممضي من طرفه يودع لدى الهيئة المستخدمة قبل ثلاثة أشهر على الأقل من السن القانونية للإحالة على التقاعد"²⁵.

يترتب على عدم قيام العامل(ة) بإيداع أو إرسال طلب تمديد النشاط قبل ثلاثة أشهر من بلوغه سن التقاعد، فقدانه لحقه في مواصلة النشاط لمدة خمس سنوات إضافية، وهو ما يعطي للجهة المستخدمة الحق في مباشرة اجراءات الإحالة على التقاعد بالنسبة للعمال الرجال الذين بلغ سنهم 60 سنة، و النساء العاملات اللاتي وصلن سن 55 سنة بدون أطفال، و52 سنة للعاملات التي لديها ثلاث أطفال، بالإضافة إلى

العاملة التي بلغت سن 53 سنة ولديها طفلان، و54 سنة للعاملة التي لديها طفل واحد، ولديها أقدمية في منصبها لمدة 15 سنة.

3.1.2 آثار إيداع أو إرسال طلب مواصلة النشاط في مواجهة الجهة المستخدمة

يترتب على إيداع أو إرسال طلب مواصلة النشاط قبل ثلاثة أشهر في مواجهة الجهة المستخدمة، ضرورة استلام هذه الأخيرة للطلب بقوة القانون، كما نصت على ذلك المادة 05 من المرسوم التنفيذي 20-107 بقولها: "لا يمكن للمستخدم رفض استلام الطلب المودع من طرف العامل(ة) الذي اختار مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد طبقاً لأحكام هذا المرسوم"، وتبعاً لذلك يتوجب على الجهة المستخدمة أيضاً حفظ طلب العامل(ة) المعني في ملفه الإداري²⁶، كما يترتب على هذا الإيداع أو الإرسال امتناع الهيئة العمومية المستخدمة عن مباشرة سلطتها في استغلال المناصب المالية الشاغرة في رتبة وسلك الموظف المعني بالتقاعد، لأن تحديد وتوزيع المناصب المالية المخصصة للمسابقات والامتحانات والفحوص المهنية تعتبر عملية تتولاها الإدارات والهيئات العمومية بنفسها حسب احتياجاتها بغض النظر عن النسب المحددة في القوانين الأساسية الخاصة²⁷، أخذاً في الحسبان المناصب المالية الشاغرة المراد توزيعها، والمناصب المالية المنشأة بعنوان السنة المالية المعنية، وكذا المناصب المالية التي تم الإبقاء عليها ولم تستعمل بعنوان السنة المالية المنصرمة²⁸، كما نص على ذلك المرسوم التنفيذي 12-194 بقوله: "يتم الإبقاء على المناصب المالية المذكورة في الفقرة 02 أعلاه، مدة اثني عشر شهراً بعد انتهاء السنة المالية المعنية"²⁹. كما يترتب على إيداع أو إرسال طلب مواصلة النشاط في مواجهة الجهة المستخدمة ذات الطابع الخاص عدم إنهاء عقد العمل بقوة القانون، لأن المادة 66 من القانون 90-11 قد نصت على إنهاء علاقة العمل في عدد من الحالات منها التقاعد³⁰، كما يترتب على إيداع أو إرسال الطلب لها ضرورة امتناعها عن تسليم العامل لشهادة العمل التي تبين تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء عقد العمل والمناصب التي شغلها والفترات المناسبة لها، على أنه لا يترتب على تسليم هذه الشهادة فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة³¹.

4.1.2 آثار إيداع أو إرسال طلب مواصلة النشاط في مواجهة العامل

يترتب على إيداع أو إرسال طلب مواصلة النشاط في مواجهة العامل(ة) جملة من الآثار القانونية هي:

1- استلام العامل أو الموظف وصل إيداع أو إشعار استلام طلب مواصلة النشاط: وقد نص على ذلك المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المذكور أنفاً بقوله: "وفي المقابل تسلمه الهيئة المستخدمة وصل إيداع". وفي حالة إرسال العامل(ة) المعني للطلب، نص ذات المرسوم على استلامه إشعار بالاستلام بقوله: "يمكن العامل أن يرسل طلبه لمواصلة النشاط لدى الهيئة المستخدمة، عند الاقتضاء، بكل وسيلة أخرى بما فيها رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام".

2- امتناع المستخدم عن إحالة العامل أو الموظف على التقاعد: وقد نص على هذا الأثر القانوني القانون رقم 15-16 بقوله: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن للعامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد".

3- حق العامل أو الموظف في الاستفادة من التقاعد قبل سنة 65 سنة: نصت على هذا الأثر القانوني المادة 07 من المرسوم التنفيذي 20-107 بقولها: "يتعين على العامل(ة) الذي (التي) اختار(ت) مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للتقاعد ويرغب في الاستفادة من التقاعد قبل سن الخمس والستون (65) سنة أن يدم طلب الإحالة على التقاعد قبل شهرين (2) على الأقل من تاريخ الإحالة على التقاعد المرتقب. يجب أن يقدم طلب الإحالة على التقاعد مكتوبا ومؤرخا وممضيا ويودع من طرف العامل(ة) لدى الهيئة المستخدمة، وفي المقابل تسلمه الهيئة المستخدمة وصل إيداع".

2.2 تبليغ قرار منح المعاش للعامل

لقد نص القانون 15-16 على شرط تبليغ قرار منح المعاش للعامل(ة) بقوله: "للعامل الذي استوفى الشروط المنصوص 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"³².

3.2 إحالة العامل أو الموظف تلقائيا على التقاعد ابتداء من سن 65 سنة

لقد نصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 20-107 المذكور أنفا على الإجراءات المتعلقة بإحالة العامل أو الموظف تلقائيا على التقاعد ابتداء من سن 65 سنة بقولها: "يمكن المستخدم أن يقرر تلقائيا إحالة العامل(ة) على التقاعد ابتداء من سن خمس وستين (65) سنة كاملة وما فوق".

يتسبب التقاعد في هذه الحالة بترك أثاره على العامل الموظف والجهة المستخدمة، بحيث تنتهي العلاقة الوظيفية للموظف بصدور قرار الإحالة على التقاعد من طرف سلطة التعيين، وبذلك تنتهي الحياة الوظيفية للموظف العمومي إلا ما تعلق بواجب المحافظة على السر المهني، وحقه في الحصول على المعاش الذي يسد له بصفة منتظمة من قبل الصندوق الوطني للتقاعد، على أساس المبلغ الذي كان يتقاضاه في السنوات الأخيرة، وعدد السنوات التي استوفت شروط الإحالة على التقاعد، أما بالنسبة للإدارة العمومية فإن الإحالة على التقاعد تعطي لها الحق في مباشرة اجراءات من يستخلف الموظفين العموميين محل قرارات الإحالة على التقاعد لعلمها المسبق بتاريخ مغادرة هؤلاء³³.

3: تحديات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

يقصد بتحديات مواصلة العمال للنشاط بعد السن القانونية للتقاعد جملة المسائل المتعلقة بأسباب وضع المشرع الجزائري للقواعد القانونية الخاصة بهذا النظام القانوني (1.3)، والأهداف المختلفة المبتغاة من ورائه (2.3)، وعمليات تقييمه من الناحيتين الموضوعية والشكلية (3.3).

1.3 أسباب اعتماد المشرع الجزائري لنظام مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

أمام الارتفاع السريع لعدد المتقاعدين (1.1.3)، وعجز الصندوق الوطني للتقاعد على صرف معاشاتهم ومنحهم، قام المشرع الجزائري بتمديد السن القانونية للتقاعد في حدود خمس (05) سنوات بغية منه في إعادة التوازن للصندوق الوطني للتقاعد المذكور في غضون هذه الدراسة (2.1.3).

1.1.3 الارتفاع السريع لعدد المتقاعدين

ترجع أسباب الارتفاع السريع لعدد المتقاعدين في الجزائر، لجملة من الأسباب نذكر منها:

1- توظيف العمال في العمل في سن متأخرة

يرجع سبب مراجعة قانون التقاعد في أواخر سنة 2016 إلى عمل الكثير من العمال والموظفين في سن متأخرة³⁴، في قطاعات متعددة نذكر منها قطاع التعليم العالي و قطاع التربية والتعليم وغيرها من القطاعات الأخرى، التي لم تضع قوانينها الأساسية سن أقصى للتوظيف، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع سريع في عدد المتقاعدين.

2- تقاعد العمال في سن مبكرة

يرجع تقاعد العمال في الجزائر في سن مبكرة إلى اعتماد المشرع لأنظمة خاصة بالتقاعد التي تسمح بذلك كنظام التقاعد المسبق الذي وضعه بمقتضى المرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 24 ماي 1994 كحل وقائي منه لفئة العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، الأمر الذي دفع المشرع لإصدار هذا المرسوم من أجل حماية العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب لا إرادية بسبب الظروف الاقتصادية التي عرفتها الجزائر في مرحلة التوجه إلى نظام اقتصاد السوق من جهة، ووضع المشرع الجزائري كذلك من خلال الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 لنظام التقاعد الذي يسمح للعامل الأجير بالحصول على تقاعد كامل أو تقاعد نسبي حسب مدة العمل التي قضاها ومغادرة مكان عمله تاركا المجال لفئة العمال العاطلة عن العمل دون شرط السن³⁵، وهذا يؤكد أن أنظمة التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن قد أدت إلى ارتفاع المتقاعدين، لأن مشروع القانون رقم 16-15 قد نص على أن سبب تعديل القانون 83-12 قد جاء في سياق التعديل الهيكلي للأزمة الاقتصادية التي عرفتها الدولة من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدد من المؤسسات الوطنية، وهو ما أدى إلى حدوث اختلال في توازن الصندوق الوطني للتقاعد على الرغم من تجاوز الدولة الجزائرية لهذه الأنظمة التقاعدية³⁶. كما يرجع التقاعد في سن مبكرة إلى افتقاد العمال لقيمة وظروف العمل³⁷، سواء كانت هذه الأخيرة تتعلق بالمدة القانونية للعمل، و فترات الراحة و العطل و

الغيابات³⁸، أو كانت تتعلق بالمقابل المادي الذي يحصل عليه العامل بالساعة، أو اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر كمقابل للجهد الذي قدمه في إطار تأدية مهامهم الوظيفية أو اختصاصاته المهنية³⁹.

كما يرجع التقاعد في سن مبكرة إلى ارتفاع عدد المستفيدين من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن بسبب الرفع من قيمة الأجور، ما أدى بالعديد من العمال إلى التقاعد عن طريق هذين النظامين، وهذا ما جعل المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد يشير إلى ارتفاع عدد المتقاعدين بسبب التقاعد النسبي إلى 07% ابتداء من عام 2012 بعدما كان يقدر بنسبة 04% قبل هذه السنة⁴⁰.

3- تسرب الموارد البشرية في المؤسسات العمومية

يرجع سبب مراجعة قانون التقاعد حسبما جاء في مسودة التعديل إلى معاناة المؤسسات العمومية من حجم التسريبات لمواردها البشرية سيما ذات التأهيل العالي في قطاعات التعليم والصحة والمحروقات وغيرها من القطاعات الأخرى⁴¹.

2.1.3 عجز الصندوق الوطني للتقاعد في صرف المنح والمعاشات

إن الأسباب التي أدت إلى عجز الصندوق الوطني للتقاعد عن صرف المنح والمعاشات هي مشاكل ترجع في الأساس إلى ضعف مصادر التمويل التي تعود إلى جملة من الأسباب هي:

1- ضعف اشتراكات العمال: إن عجز الصندوق الوطني للتقاعد مرتبط في الأساس باشتراكات العمال، لأن قاعدة صرف المنح والمعاشات تقضي بأن كل متقاعد يحتاج من 07 إلى 08 مشتركين، في حين أن المعدل الحالي هو تخصيص مشتركين لكل متقاعد، وهذا ما أدى بالصندوق إلى تسجيل عجز قدر ب 560 مليار سنة 2018 و 600 مليار دينار سنة 2019⁴²، وهذه هي الحقيقة التي جعلت وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر يصرح في 08 أبريل 2021 في رده على أسئلة أعضاء مجلس الأمة قائلا: بأن الصندوق المذكور قد شهد عجزا قدر ب 640 مليار دينار سنة 2020 ويرتقب أن يصل إلى 690 مليار دينار في العام الحالي⁴³، وهذا ما يجعلنا نرجع التنامي السريع لعجز هذا الصندوق إلى تزايد حجم النفقات الناجم عن ارتفاع عدد المحالين على التقاعد، بالإضافة إلى الانخفاض السلبي للإيرادات، حيث غطت إيرادات سنة 2018 مثلا ما نسبته 53.33% من نفقات سنة 2018⁴⁴، وهذه نسبة مئوية تدل على أن نقص اشتراكات العمال قد أدى إلى عجز الصندوق الوطني للتقاعد.

2- تراجع دعم الصندوق الوطني للتقاعد من الجباية البترولية: إن تقلبات أسعار النفط و انخفاض سعر البرميل، قد أثر بشكل كبير على موارد الصندوق الوطني للتقاعد التي تعتمد على 03% من الجباية البترولية في تمويل معاشات التقاعد، لأن انخفاض سعر النفط من 110 دولار للبرميل في جوان 2014 لتصل إلى حوالي 50 دولار فقط للبرميل سنة 2016 قد جعل عائدات الجباية البترولية تراجع إلى 1.6 مليار دينار سنة 2016 بعدما كانت تقدر ب 1.7 مليار دينار سنة 2015⁴⁵، وهذا ما جعل الصندوق الوطني

للتقاعد يعرف تذبذبات في نسب إيراداته كان لها دور مباشر في عجز الصندوق في تمويل نفقاته المتعددة الجوانب.

3- **تأمين معاشات ومنح التقاعد:** لقد سمحت عملية تامين المنح و المعاشات بزيادة إجمالية للمعاشات قدرت بـ 55% خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2010، وفي سنة 2013 حددت نسبة التامين بـ 10 بالمائة و مست 2019848 متقاعد مستفيد لأثر مالي إجمالي قدر بحوالي 23 مليار دج تكفل بها الصندوق الوطني للمتقاعدين⁴⁶، وفي سنة 2014 قررت السلطات إعادة التامين معاشات التقاعد بنسبة 12%⁴⁷، وفي سنة 2020 قررت الحكومة الجزائرية أيضا تامين معاشات ومنح التقاعد بعنوان سنة 2020، بنسبة تتراوح من 02% إلى 07%، وذلك ابتداء من الفاتح من شهر ماي 2020⁴⁸.

4- **عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي:** ينطبق هذا الوضع على العاملين لحسابهم الخاص، الذين يشكلون الغالبية الكبرى من العمال في الاقتصاد غير المنظم والذين لا يستفيدون عادة من التغطية، لكونهم يعملون في ظروف تكون فيها علاقة الاستخدام غير واضحة أو غامضة أو مستترة، كما ينطبق هذا الوضع على حال العاملين غير المعلن عنهم في المنشآت المنظمة الذين لم يحصلوا على عقود عمل رسمية⁴⁹، شأنهم في ذلك شأن الفلاحين الذين ينبغي أن تضع لهم الدولة جدولا تنازليا لنسب اشتراكهم في الضمان الاجتماعي، وجدولا مشابها له خاص بمعاشاتهم ومنحهم حتى لا يشعر العمال القريبين من سن التقاعد بالضرر نتيجة عجز الصندوق الوطني للتقاعد في تسديد نفقاته⁵⁰.

إن القطاع الموازي وإن كان من شأنه أن يسهم في تحقيق التنمية بطريقة غير منظمة إن صح التعبير، كما هو حال فلاحينا الذين يفتقدون لنظام قانوني يحكم نشاطهم وحقهم في التقاعد، إلا أن هذا القطاع من شأنه أن يسهم في اتساع فجوة الاعدالة في توزيع المداخل، ويقف عائقا في وجه التخصيص الأمثل لمساعدات ومنح الحماية الاجتماعية المخصصة للشيخوخة، لأن هناك الكثير من العمال من لديهم دخل غير مصرح به ويستفيدون في مقابل ذلك من التحويلات الاجتماعية.

5- **عدم ربط المعاشات والمنح بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي:** المقصود بهذا أن الضمان الاجتماعي في الجزائر هو نظام محدد المنافع وغير محدد الاشتراكات، فليس جميع المستفيدون من منافع الضمان الاجتماعي هم مساهمون بالاشتراكات، فالطلبة مثلا يحصلون على منح دراسية خاضعة لاقطاعات ضمان اجتماعي ضئيلة جدا، كما يستفيد الأطفال المكفولين والأزواج من منافع تفوق بكثير نسبة الاشتراكات التي يساهم بها آباءهم أو أزواجهم⁵¹.

2.3 أهداف مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

في ظل التحويلات الاقتصادية والاجتماعية و الديمغرافية التي عرفتها الجزائر منذ مطلع الألف الجديدة اتضح أن المشرع الجزائري قد سعى من خلال سنه للقانون 16-15 و من خلاله المرسوم التنفيذي

107-20 المتعلق بكيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد تحقيق هدفين متلازمين: الأول منهما يتجلى في المحافظة على بقاء اليد العاملة الخبيرة في مناصب عملها (1.2.3) أما الهدف الثاني فيتلخص في المحافظة على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد (2.2.3).

1.2.3 المحافظة على بقاء اليد العاملة الخبيرة في مناصب عملها

بإلغاء القانون 15-16 نظام التقاعد النسبي، وإعطاء الحق للعامل في طلب تمديد ومواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، استطاع المشرع الجزائري أن يحافظ على اليد العاملة الخبيرة في مناصب عملها، وهذه هي الفكرة التي نص عليها مخطط عمل الحكومة لعام 2020 بقوله: "إن سياسية التشغيل التي ستجسدها الحكومة لن تقتصر على تسيير مرحلة الإدماج الأولي لحاملي الشهادات بل ستوسع لتشمل تسيير المراحل الانتقالية في سوق العمل، ولا سيما الجانب المتعلق بحركة العمال"⁵².

2.2.3 الحفاظ على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد

إذا كان الهدف من المرسوم التنفيذي 107-20 المتعلق بكيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد هو المحافظة على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد الذي عرف حالات عجز كبيرة، فالظاهر أن هذا النظام القانوني لا يكفي وحده للمحافظة على التوازن المالي لهذا الصندوق في القريب العاجل، ولهذا ينبغي على هذا الصندوق العمل على الاستثمار السريع لأمواله، والحصول على قروض من الصناديق الوطنية الأخرى، كما ينبغي على السلطة السياسية في البلاد تخصيص دعم استثنائي من ميزانية الدولة بغية تغطية هذا العجز، خصوصا وأن برنامج عمل الحكومة لعام 2020 قد نص على أنها: "ستعكف على توسيع وعاء الاشتراكات والإدماج التدريجي للأشخاص الذين يعملون في القطاع الموازي"، وتعمل من جهة أخرى على: "إطلاق حملات اتصال اجتماعي لتشجيع وترقية الانخراط في صناديق الضمان الاجتماعي من خلال تضمين فائدة وأهمية الحماية الاجتماعية للمواطنين وذوي حقوقهم". كما نص هذا البرنامج من جهة أخرى: "على أن الحكومة ستشجع على انشاء فرع للتقاعد التكميلي على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، من أجل تحسين القدرة الشرائية للمتقاعدين والمساهمة في تقويم التوازنات المالية لفرع التقاعد"⁵³، كما ينبغي على السلطات السياسية في البلاد تطبيق المعايير التي اقترحتها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والمتمثلة في رفع سن الإحالة على التقاعد إلى 62 سنة، وتجميد انجاز بعض المشاريع جديدة البنية، مع ضرورة تنصيب نظام اليقظة على الاعتمادات واستهلاكها"⁵⁴.

3.3: تقييم نظام مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد

يقصد بتقييم النظام القانوني الخاص بمواصلة العمال لنشاطهم بعد السن القانونية للتقاعد في الجزائر، هو جملة الجوانب الإيجابية (1.3.3)، والجوانب السلبية التي يتميز بها هذا النظام القانوني من الناحيتين الشكلية والموضوعية (2.3.3).

1.3.3 إيجابيات النظام القانوني لمواصلة العمال لنشاطهم بعد السن القانونية للتقاعد

تتمثل إيجابيات النظام القانوني الخاص بمواصلة العمال لنشاطهم بعد السن القانونية للتقاعد في

الجزائر، فيما سيتم ذكره من عناصر، وهي:

- 1- السماح للعمال بطلب منهم مواصلة نشاطهم لمدة خمس سنوات إضافية بعد السن القانونية للتقاعد، ما يسمح للدولة بالحفاظ على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد، وهذه رؤية نادى بها بعض المحللين الماليين الذين تجلّى لهم أن سبب اتخاذ هذا النظام القانوني، هو اقتصادي بحت، حيث تسعى الدولة لضمان الاقتطاع من أجور هذه الفئة لخمس سنوات إضافية، خصوصاً أن الصندوق الوطني للتقاعد يواجه صعوبات مالية أدت إلى اختلال موارده.
- 2- السماح للعمال في الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر بمواصلة النشاط بطلب منهم لمدة خمس سنوات إضافية، ما يسمح لهذه المؤسسات المستخدمة في القطاعين العمومي والخاص الاستفادة من خبرات هؤلاء العمال في تكوين العمال المتربصين ونقل خبراتهم لغيرهم من العمال الآخرين، وهذا ما من شأنهم أن يحافظ على مبدأ استمرار المؤسسات المستخدمة في تقديم خدماتها لجمهور المواطنين.
- 3- إعطاء الوقت الكافي للمؤسسات المستخدمة من أجل التعرف على العمال الراغبين لديها في مواصلة نشاطهم بعد بلوغهم السن القانونية للتقاعد، ما يسمح لهذه المؤسسات بعدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوظيف غيرهم من العمال.
- 4- إعطاء الحركة الكاملة للعمال من أجل مباشرة حقهم في تمديد نشاطهم بعد السن القانونية للتقاعد من خلال إيداع الطلب لدى الجهة المستخدمة أو إرساله بأي وسيلة كانت، لأن الكثير من العمال قد يكون في تلك الفترة في حالة مرض، لا تسمح له بالتواجد في المؤسسة المستخدمة، وهو ما يدل على أن المشرع قد حرص على أن يباشر العامل حقه هذا بأي وسيلة كانت.
- 5- منع المؤسسات المستخدمة من رفض الطلبات المقدمة من قبل العمال الراغبين في مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، وهذا أمر يدل على أن نظام المواصلة هذا هو نظام متوقف على الرغبة الحقيقية للعمال ولا دخل للمؤسسات المستخدمة فيه.

2.3.3 سلبيات النظام القانوني لمواصلة العمال لنشاطهم بعد السن القانونية للتقاعد

تتمثل سلبيات النظام القانوني الخاص بمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، فيما سيتم

ذكره من عناصر، وهي:

- 1- تناقض النظام القانوني الخاص بمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد مع برنامج عمل الحكومة لعام 2020 الذي نص على ضرورة أن تسهر هذه الأخيرة على تشجيع استحداث مناصب

الشغل ومعالجة مشكل البطالة معالجة اقتصادية من خلال ضمان تسيير أمثل لسوق العمل من خلال تدارك الفارق بين العرض والطلب من خلال وضع لآليات جديدة للمساعدة على الإدماج المهني الذي يوجه من الآن فصاعدا نحو القطاع الاقتصادي حصريا⁵⁵.

2- إمكانية إحجام العمال عن تقديم طلبات مواصلة النشاط: إن نظام مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد هو نظام يخضع للرغبة الصريحة للعمال، ما يجعلهم قد يحجمون عن اللجوء إليه لأسباب متعددة تختلف من عامل لعامل آخر، وهذا ما يجعل هذا النظام غير كفيل- من وجهة نظرنا- لأن يكون حلا مناسباً لمعالجة الاختلالات المالية للصندوق الوطني للتقاعد، وما يدعم هذا الطرح هو تصريح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يوم الخميس 08 افريل 2021 في رده على أسئلة بعض النواب في مجلس الأمة قائلاً: أن فتح الباب أمام التقاعد النسبي يعني استقبال واحد مليون متقاعد جديد وبالتالي تضخيم العجز الحاصل في الصندوق الوطني، مؤكداً على استمرار العمل بالتقاعد العادي، الأمر الذي يدل على رغبة الكثير من العمال في الحصول على التقاعد في اقرب وقت ممكن، والسر في ذلك يعتقد أنه يرجع للظروف التي تشهدها الحياة المهنية للعمال والموظفين العموميين، خصوصاً في ظل قلة الحوافز التي تشجعهم على الاستمرار في الحياة المهنية والوظيفية التي تشهدها بلادنا في الوقت الراهن.

3- عدم تحديد النظام القانوني الجزائري لقائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر التي يمكن للعمال فيها طلب مواصلة نشاطهم بعد السن القانونية للتقاعد.

4- اشتراط المرسوم التنفيذي رقم 20-107 على العمال الراغبين في مواصلة النشاط ضرورة تقديمهم طلب مواصلة النشاط قبل ثلاثة أشهر على الأقل من السن القانونية للإحالة على التقاعد، في الحالة التي يكون فيها هؤلاء العمال يرغبون في مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد المحددة بستين (60) سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء العاملات، واشتراط ذات المرسوم أجل شهرين للعمال الذين يرغبون في الاستفادة من التقاعد قبل سن 65 سنة من أجل تقديم الطلب للإحالة على التقاعد، وهذا تمييز لا يوجد له ما يبرره على اعتبار أن المؤسسات المستخدمة خصوصاً العمومية منها غالباً ما تحتاج إلى وقت كافي من أجل تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وتحديد المناصب المالية المخصصة لها وفتحها وإشهارها ودراسة ملفات المترشحين فيها ودراسة طعونها، وإجراء المسابقات وإعلان النتائج والتحاق المترشحين الناجحين بمناصبهم.

5- مخاطبة النظام القانوني الخاص بمواصلة النشاط بعد السن القانوني للتقاعد، الموظفين العموميين على أنهم عمال رغم أن المشرع الجزائري قد سار منذ إصدار القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية على التمييز بين العمال بمفهوم قانون العمل، والموظفين العموميين بمفهوم قانون الوظيفة العمومية.

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة القانونية الهامة تم الخلوص إلى النتائج والتوصيات التالية:

1- اعتماد المشرع الجزائري النظام القانوني لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد بنص المادة 06 من القانون 83-12 المعدلة والمتممة بموجب المادتين 02 و04 من القانون 16-15 والمرسوم التنفيذي 20-107 المحدد لكيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد.

2- مخاطبة النظام القانوني لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد للعمال بمفهوم قانون العمل للموظفين العموميين بمفهوم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقوانين الأساسية الخاصة المحددة لكيفية تطبيقه.

3- اعتماد المشرع النظام القانوني لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، بغية الحفاظ على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد، والعمل على الاستفادة من خبرات العمال في الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.

4- افتقار النظام القانوني لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، للنصوص التنظيمية التي تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.

5- تناقض النظام القانوني لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد مع القواعد القانونية التي اتخذتها الحكومة "السلطة التنفيذية" بغية استحداث مناصب الشغل ومعالجة مشكل البطالة.

6- عدم كفاية النظام القانوني لمواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، في معالجة حالة العجز التي عرفها الصندوق الوطني للتقاعد، ولهذا بات ينبغي على السلطات المختصة في البلاد العمل على تمويل الصندوق بقروض من الصناديق الوطنية الأخرى، وتخصيصات دعم استثنائية من ميزانية الدولة، وهذا في انتظار توسيع وعاء اشتراكات العمال في القطاع الموازي، والمجال الفلاحي والعمالة السوداء، كما ينبغي على هذه السلطات العمل على تطبيق المعايير التي اقترحتها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والمتمثلة في رفع سن الإحالة على التقاعد إلى 62 سنة، وتجميد انجاز بعض المشاريع جديدة البنية، مع ضرورة تنصيب نظام اليقظة على الاعتمادات واستهلاكها.

قائمة المراجع:

أولاً: القوانين

- 1- القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 28، 05 يوليو 1983.
- 2- القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17، 25 افريل 1990.
- 3- القانون 83-12 مؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 الموافق 2016/12/31 يعدل ويتمم القانون 83-12 مؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 31، 2016/12/78.
- 4- الأمر 96-17، مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 06 جويلية 1996 يعدل ويتمم القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 42، 07 جويلية 1996.
- 5- الأمر 96-18 مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 06 يوليو 1996، يعدل ويتمم القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد، ج.ر، العدد 42، 07 يوليو 1996.
- 6- الأمر 97-13 مؤرخ في 24 محرم 1418 الموافق 31 ماي 1997 يعدل ويتمم القانون 83-12 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 جوان 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج.ر، العدد 38، 04 جوان 1997.
- 7- الأمر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 8- المرسوم الرئاسي 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر، العدد 82، 30 ديسمبر 2020.
- 9- المرسوم التنفيذي 12-194 المؤرخ في 03 جمادى الثانية 1433 الموافق 25 افريل 2012 يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر، العدد 26، 03 ماي 2012.
- 10- المرسوم التنفيذي 20-107 مؤرخ في 07 رمضان 1441 الموافق 30 افريل 2020 يحدد كيفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر، العدد 27، 06 ماي 2020.
- 11- المديرية العامة للوظيفة العمومية، تعليمة رقم 01 مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 12-194 مؤرخ 2012/04/25 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية

ثانيا: الكتب

1-حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

ثالثا: المقالات

1-بومدين مزعاني، نظرة على التعديلات الأخيرة المتعلقة بقانون التقاعد، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، العدد 06، 2015.

2-خالد عطوي، إصلاح النظام المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2021.

3-فاطمة الزهراء عيدودي، سعدية قصاب، أثر تحولات صندوق العمل على الصندوق الوطني للتقاعد، المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية، مخبر العملة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، المجلد 11، 2020.

4-مريم زيان، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون 16-15، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، 2019.

5-مراد بودية سكين، رضية بوشعور، إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني دراسة تحليلية، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 02، 2018.

رابعا: الأطاريح والمذكرات

1-عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، شهادة دكتوراه، قسم علم النفس، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة، 2012.

2-ميمونة قويدر، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016.

3-نادية بلقاسم، فاطمة مسعودي، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2016.

4-ياسين ربوح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2016.

خامسا: الملتقيات العلمية

1- ويسام بن فضة، حكيم بن حسان، دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، الملتقى الدولي إشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، جامعة الجزائر 03، 24 و 25 جوان 2019.

سادسا: البرامج و التقارير

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، 04 فيفري 2020.

2- مؤتمر العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، التقرير السادس، الدورة مائة، 2011، الوثيقة ILC.100/VI .

Rapport de Conjoncture Économique & Sociale , (CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE 3-

.2020May ETSOCIAL, 1er Semestre 2015), www.cnes.gov.dz,

سابعا: المواقع الالكترونية

1- الصندوق الوطني للتقاعد، التقاعد عند بلوغ سن 60 سنة، الرابط: <http://cnr.dz/ar/retraite-normale>، 2021/05/22.

2- الشروق أونلاين، جعبوب فتح التقاعد النسبي يعني استقبال مليون طلب جديد، 02 ماي 2021، الرابط: <https://www.echoroukonline.com>، تاريخ المشاهدة: 18 ماي 2021.

3- وكالات، الاتحاد العام للعمال الجزائريين ينشر حصيلة الانجازات الاجتماعية للأجراء والمتقاعدين من 2000 إلى 2014، 21 مارس 2014،

4- الإذاعة الجزائرية، رفع معاشات المتقاعدين بنسبة تتراوح بين 02 و 07 بالمائة بدءا من جوان مع احتساب شهر جوان، 09 ماي 2020، تاريخ المشاهدة 13 ماي 2021، الرابط:

<https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200509/193310.html>

الهوامش

¹ المادة 66، المرسوم الرئاسي 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، العدد 82، 30 ديسمبر 2020، ص 17.

² المادة 05، القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر، العدد 17، 25 افريل 1990، ص 563.

³ المادة 66، القانون 90-11، المرجع نفسه، ص 568.

⁴ المادة 33، الأمر 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر، العدد 46، 16 يوليو 2006، ص 06.

⁵ زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون 16-15، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، 2019، ص 212، 213.

- ⁶ المادة 04، القانون 15-16 مؤرخ في أول ربيع الثاني 1438 الموافق 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتمم القانون 12-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 78، 31 ديسمبر 2016، ص 04.
- ⁷ المادة 02، المرسوم التنفيذي 107-20 مؤرخ في 07 رمضان 1441 الموافق 30 افريل 2020 يحدد كفيات مواصلة النشاط بعد السن القانونية للتقاعد، ج ر، العدد 27، 06 ماي 2020، ص 04.
- ⁸ فاطمة الزهراء عيودوي، سعدية قصاب، أترتحوالات صندوق العمل على الصندوق الوطني للتقاعد، المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية، مخبر العملة والسياسات الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، المجلد 11، 2020، ص 67.
- ⁹ الفقرة 03، المادة 02، المرجع السابق، ص 03.
- ¹⁰ ياسين بروح، السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2016، ص 226.
- ¹¹ المادة 02، القانون 15-16، المرجع السابق، ص 04.
- ¹² المادة 03، القانون 15-16، المرجع نفسه، ص 04.
- ¹³ المادة 46، القانون 11-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 28، 05 يوليو 1983، ص 1797.
- ¹⁴ المادة 05، الأمر 18-96 مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 06 يوليو 1996، يعدل ويتمم القانون 12-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 جوان 1983 المتعلق بالتقاعد، ج ر، العدد 42، 07 يوليو 1996، ص 13.
- ¹⁵ المادة 13، الأمر 17-96، مؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق 06 جويلية 1996 يعدل ويتمم القانون 11-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، العدد 42، 07 جويلية 1996، ص 07.
- ¹⁶ المادة 34، القانون 11-83، المرجع السابق، ص 1796.
- ¹⁷ المادة 08، القانون 12-83، المرجع السابق، ص 1804.
- ¹⁸ الصندوق الوطني للتقاعد، التقاعد عند بلوغ سن 60 سنة، الرابط: <http://cnr.dz/ar/retraite-normale>، 2021/05/22.
- ¹⁹ المادة 07، القانون 15-16، المرجع السابق، ص 04.
- ²⁰ المادة 02، القانون 15-16، المرجع السابق، ص 03.
- ²¹ تعادل نسبة الاشتراك التعويضي مبلغ أقساط الاشتراكات المخصصة شهريا للتقاعد والمقاة على عاتق المستخدم والعامل، كما تعادل المساهمة الجزافية ثلاث مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي، انظر: المادة 03، الأمر 13-97 مؤرخ في 24 محرم 1418 الموافق 31 ماي 1997 يعدل ويتمم القانون 12-83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 02 جوان 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج ر 38، 04 جوان 1997، ص 04، 05.
- ²² المادة 45، المرسوم الرئاسي 221-09، المرجع السابق، ص 12.
- ²³ المادة 08، القانون 11-90، المرجع السابق، ص 563، 546.
- ²⁴ المادة 03، المرسوم التنفيذي 107-20، المرجع السابق، ص 04.
- ²⁵ المادة 03، المرسوم التنفيذي 107-20، المرجع السابق، ص 04.
- ²⁶ الفقرة 2، المادة 05، المرسوم التنفيذي 107-20، المرجع نفسه، ص 04.
- ²⁷ الفقرة 02، المادة 05، المرسوم التنفيذي 194-12 المؤرخ في 03 جمادى الثانية 1433 الموافق 25 افريل 2012 يحدد كفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر، العدد 26، 03 ماي 2012، ص 11.
- ²⁸ المديرية العامة للوظيفة العمومية، تعليمة رقم 01 مؤرخة في 20 فيفري 2013 تتعلق بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي 194-12 مؤرخ 2012/04/25 المحدد لكفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات العمومية، ص 03.
- ²⁹ الفقرة 03، المادة 05، المرسوم التنفيذي 194-12، المرجع السابق، ص 11.
- ³⁰ المادة 66، القانون 11-90، المرجع السابق، ص 66.
- ³¹ المادة 67، القانون 11-90، المرجع نفسه، ص 66.
- ³² المادة 05، القانون 15-16، المرجع السابق، ص 04.
- ³³ نادية بلقاسم، فاطمة مسعودي، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، 2016، ص 43.

- ³⁴ بومدين مزعاني، نظرة على التعديلات الأخيرة المتعلقة بقانون التقاعد، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، العدد 06، 2015، ص 282.
- ³⁵ ميمونة قويدر، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2016، ص 137.
- ³⁶ مريم زيان، المرجع السابق، ص 208.
- ³⁷ بومدين مزعاني، المرجع السابق، ص 282.
- ³⁸ عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، شهادة دكتوراه، قسم علم النفس، جامعة الأخوة منتوري قسنطينة، 2012، ص 28.
- ³⁹ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 14.
- ⁴⁰ مريم زيان، المرجع السابق، ص 208.
- ⁴¹ بومدين مزعاني، المرجع السابق، ص 282.
- ⁴² فاطمة الزهراء عبيدودي، سعدية قصاب، المرجع السابق، ص 66.
- ⁴³ الشروق أونلاين، جعبوب فتح التقاعد النسبي يعني استقبال مليون طلب جديد، 02 ماي 2021، الرابط: <https://www.echoroukonline.com>، تاريخ المشاهدة: 18 ماي 2021.
- ⁴⁴ ويسام بن فضة، حكيم بن حسان، دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، الملتقى الدولي إشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، جامعة الجزائر 03، 24 و 25 جوان 2019، ص 07.
- ⁴⁵ مراد بودية سكين، رضية بوشعور، إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني دراسة تحليلية، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 02، 2018، ص 65.
- ⁴⁶ وكالات، الاتحاد العام للعمال الجزائريين ينشر حصيلة الانجازات الاجتماعية للأجراء والمتقاعدين من 2000 إلى 2014، 21 مارس 2014، فاطمة الزهراء عبيدودي، سعدية قصاب، المرجع السابق، ص 72.
- ⁴⁸ الإذاعة الجزائرية، رفع معاشات المتقاعدين بنسبة تتراوح بين 02 و 07 بالمائة بدءا من جوان مع احتساب شهر جوان، 09 ماي 2020، الرابط: <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200509/193310.html>، تاريخ المشاهدة 13 ماي 2021.
- ⁴⁹ مؤتمر العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، التقرير السادس، الدورة مائة، 2011، الوثيقة ILC.100/VI، ص 23، 24.
- ⁵⁰ خالد عطوي، إصلاح النظام المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2021، ص 135، 136.
- ⁵¹ ويسام بن فضة، حكيم بن حسان، دراسة تحليلية لإشكالية العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية الإصلاحات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية، الملتقى الدولي إشكالية نظام التقاعد في الجزائر رؤية مستقبلية في ظل التجارب الدولية، جامعة الجزائر 03، 24 و 25 جوان 2019، ص 07.
- ⁵² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مخطط عمل الحكومة من أجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، 04 فيفري 2020، ص 40.
- ⁵³ مخطط عمل الحكومة، المرجع السابق، ص 53.
- ⁵⁴ Rapport de Conjoncture Économique & Sociale , (CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE ET SOCIAL, 1er Semestre 2015), www.cnes.gov.dz, May 2020.
- ⁵⁵ مخطط عمل الحكومة، المرجع السابق، ص 40، 41.