جامعة يحـي فــارس بالمديـــة

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم مالية ومحاسبة

بحث بعنوان:

أهمية التوازن المالي لصندوق التقاعد

دراسة حالة وكالة المدية 2013-2018

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علوم مالية ومحاسبة

تخصص مالية مؤسسة

إعداد الطالبتين:

- بنية هودى
- بن علال وسام

تحت إشراف الأستاذ :

-د.يوسفي عاشور

د.يوسفي عاشور	جامعة يحي فارس –المدية–	مقررا ومشرفا
د.بن عمور سمير	جامعة يحي فارس –المدية–	ممتحنا
د.بوسهوة نذير	جامعة يحي فارس –المدية–	ممتحنا

السنة الجامعية 2021/2020

شكـر وعرفان

قال الله تعالى: "**ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل عملا صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين**"

يسعدنا مع انتهاء هذه الدراسة المتواضعة ومن دواعي الاعترافه بالجميل أن نتقدم بالشكر الجزيل وفائق الاحترام والتقدير إلى الدكتور المشرف يوسفي عاشور الذي تحمل معنا أعباء إنجاز هذا العمل ولم يبخل علينا بنصائحه القيمة وتوجيهاته فشكرا لك أستاذنا الفاضل

ونرفع جزيل شكرنا وامتنانا وكذا جميل عرفاننا لأساتذتنا الذين أنارو دربنا

وكذا نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة

وبالأخص المؤطر CNR كما لا ننسى أن نشكر عمال وكالة الصندوق الوطني للتقاعد

بن رقية محمد

وفي الأخير نشكر كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد.

الاهداء

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه والصلاة والسلام على سيد الخلق والمرسلين، أما بعد أهدي عملي المتواضع هذا

إلى حبيبي وروحي الذي وهبني كل ما يملك، إلى الذي كان يدفعني نحو الأمام لنيل المبتغى، إلى من أحمل اسمه بكل فخر، إلى أبي الغالي

أرجو من الله أن يمد في عمرك و يحفظك لنا

إلى من حملتني وهنا على وهن، إلى من سقتني الحب والحنان وأعطتني من دمها وروحها وعمرها، إلى من كان دعائها درعا في حياتي، إلى أمي الغالية

أدامك الله لنا يا شمعتنا المضيئة

إن كان للوفاء عنوان وللحب مكان وللأخلاق ميزان إلى شريك حياتي يوسف

إلى من قاسمتهم رحم أمي إلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد وإليهم أسند ظهري،

إلى إخوتي: عبد الطيف، فؤاد، بهاء الدين

إلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها: مليكة، خولة، سهام، شيماء، بشرى

إلى رمز الصداقة والعطاء إلى أعز وأغلى من جمعتني بهم الأيام: صديقاتي الغاليات راضية ،حيزية، سمية، سمية، عفاف، مروة

إلى صاحبة السيرة العطرة التي قاسمت معي هذا العمل: هدى

إلى كل أحبائي وكل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

وسام

الاهداء

الحمد لله حمدا يليق بجلاله وحتى يبلغ الحمد منتهاه، أن بلغنا المنى وحققنا ما طال انتظاره، أن عشنا هذه اللحظات الجميلة بعد أيام مريرة كدنا نبرح فيها لولا أن ألهمنا القوة لنبلغ، وبعد:

إلى تاج الوقار الذي أحمل اسمه بكل افتخار أبي الغالي تغمده الله برحمته الواسعة

إلى نبع الحنان و مصدر الأمان أمي الغالية رحمها الله

إلى من ربياني جدي و جدتي أطال الله في عمره

إلى سندي ومصدر قوتي أخي حمزة

إلى من شقيقات الرحم أخواتي سامية، نجاة، فتيحة، أمال

إلى من ساندني ووقف بجانبي إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني عبد الله

إلى خالتي الغاليات: غنية، فوزية، نعيمة، فاطمة، فضيلة

إلى أخوالي: رابح، ربيع، رزقي

إلى أصهاري: إبراهيم، حليم، عمر، أحمد

إلى زهور العائلة: آية، جليل، هيثم،رؤى، مريم، وسام، وسيم

إلى بنات وأولاد خالاتي وأخوالي: فاطمة، رندة، راوية، سارة، سهام، بشرى، أمال، نصيرة، مارية،هديل، عبد الرحيم، خليل، أنس

إلى صديقاتي الذين تسكن صورهم وأصواتهم أجمل اللحظات والأيام التي عشتها

إلى صديقتي التي خطت معي خطوات هذا العمل وسام

هـــودى

الملخص:

تطرقنا في هذه الدراسة إلى نظام التقاعد الذي يعد من أحد الأنظمة الاجتماعية حديثة النشأة في المجتمعات المعاصرة، وهو نظام للاحتياط الاجتماعي الذي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط التأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين و يستفيد منه كل العمال مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه ومهما كانت أجورهم التي يتقاضونها.

وتمت معالجة مشكلة العجز المالي الذي يعاني منه منذ عدة سنوات والذي سيزداد تفاقمه في الأجيال القادمة بسب تأثر منظومة التقاعد بالوضعية الاجتماعية والديمغرافية وزيادة النفقات وانخفاض عدد المشتركين واختلال التوازن بين عدد هذا الأخير والمتقاعدين .

الكلمات المفتاحية : نظام التقاعد ،العجز المالي،النفقات ،عدد المشتركين

Summary:

This study deals with the retirement system، which is one of the newly established social systems in contemporary societies. It is a social reserve system that aims to insure against the risks of disease، old age، disability and death in return for payment of insurance premiums or for the obligations of participating in this system by those involved، and everyone benefits from it. Workers regardless of the sector of activity to which they belong and whatever wages they receive.

As well as addressing the problem of the financial deficit that he has been suffering from for several years and which will worsen in future generations due to the impact of the retirement system on the social and demographic situation، the increase in expenditures، the decrease in the number of participants and the imbalance between the number of the latter and retirees.

فهرس
المحتويات

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
كلمة الشكر	–
الإهداء	–
ملخص	–
الفهرس	–
قائمة الجداول	–
قائمة الأشكال	–
المقدمة العامة	أ
الفصل الأول:مدخل لنظام الضمان الاجتماعي	
تمهيد	**8**
المبحث الأول: ماهية الضمان الاجتماعي	**9**
المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي.	**9**
المطلب الثاني : نشأة نظام الضمان الاجتماعي.	**13**
المطلب الثالث: التطور التاريخي لنظام الضمان الاجتماعي.	**17**
المبحث الثاني:نماذج أنظمة الضمان الاجتماعي	**21**
المطلب الأول: نموذج بيسمارك و بيفردج للضمان الاجتماعي.	**21**
المطلب الثاني: الأنظمة الأخرى للضمان الاجتماعي.	**27**
المطلب الثالث:التمييز بين الضمان الاجتماعي و الأنظمة الأخرى المشابهة.	**31**
المبحث الثالث: تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر	**34**
المطلب الأول:المحطات التاريخية لتطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر.	**34**

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لنظام الضمان الاجتماعي بالجزائر.	**37**
المطلب الثالث:خصائص نظام الضمان الاجتماعي الجزائري بين بيسمارك وبيفردج.	**42**
المطلب الرابع: نظام التقاعد كعنصر من نظام الضمان الاجتماعي.	**47**
خلاصة الفصل	**50**
الفصل الثاني:نظام التقاعد في الجزائر	
تمهيد	**52**
المبحث الأول: الإطار العام لنضام التقاعد.	**53**
المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد.	**53**
المطلب الثاني: نشأة نظام التقاعد في الجزائر.	**55**
المطلب الثالث: المستفيدون من التقاعد.	**61**
المبحث الثاني: أنواع نظام التقاعد.	**65**
المطلب الأول: التقاعد المباشر.	**65**
المطلب الثاني: التقاعد النسبي و دون شرط السن.	**69**
المطلب الثالث: التقاعد المسبق.	**70**
المبحث الثالث: موارد تمويل نظام التقاعد.	**76**
المطلب الأول: التمويل عن طريق اشتراكات الضمان الاجتماعي.	**76**
المطلب الثاني: التمويل بواسطة تعويضات نفقات التضامن الوطني.	**80**
المطلب الثالث: تمويل نظام التقاعد عن طريق موارد أخرى.	**84**
خلاصة الفصل	**88**
الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد	
تمهيد	90

فهرس المحتويات

المبحث الأول: تقديم عام للصندوق الوطني للتقاعد	91
المطلب الأول: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد.	91
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لصندوق التقاعد –وكالة المدية–	92
المبحث الثاني: دراسة مجتمع السكان المتقاعد	97
المطلب الأول: تطور المستفيدين من أداءات التقاعد.	97
المطلب الثاني: توزيع أداءات المعاشات حسب فئة التقاعد.	98
المبحث الثالث:التوازن المالي لصندوق الوطني للتقاعد	102
المطلب الأول: دراسة وتحليل نفقات الصندوق الوطني للتقاعد	102
المطلب الثاني: دراسة وتحليل موارد الصندوق الوطني للتقاعد	105
المطلب الثالث: تحليل التوازن المالي	110
خلاصة الفصل.	114
الخاتمة العامة.	116
قائمة المراجع	121
الملاحق	132

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	كيفية اعتماد سنوات التأمين للتقاعد	67
02	احتساب مدة التنسيق للتقاعد حسب عدد سنوات العمل	72

قائمة الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
01	تطور عدد المستفيدين الإجمالي من أداءات التقاعد (2013-2018)	97
02	تطور عدد المستفيدين من أداءات التقاعد المباشر والمعاش المنقول (2013-2018)	98
03	تطور أداءات معاش التقاعد حسب مختلف الفئات (2013-2018)	100
04	تطور أداءات معاش التقاعد حسب مختلف الفئات (2013-2018)	101
05	تطور نفقات التقاعد الإجمالي وعدد معاشات التقاعد (2013-2018)	102
06	تطور نفقات تسيير الصندوق الوطني للتقاعد (2013-2018)	103
07	تطور نفقات التقاعد المباشر (2013-2018)	105
08	توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي	106
09	تطور إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد لما بين (2013-2018)	107
10	تطور مبلغ الاشتراكات للتقاعد (2013-2018)	108
11	تطور مبلغ اشتراكات التقاعد المسبق لما بين (2013-2018)	109
12	تطور مبلغ اشتراكات التقاعد والتقاعد المسبق لما بين (2013-2018)	110
13	التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد ما بين (2013-2018)	111
14	توزيع النفقات حسب النسب لسنة 2018	112
15	التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد دون نفقات التقاعد المسبق ودون شرط السن الناجمة عن الأمر 97-13 للفترة (2013-2018)	113

المقدمة العامة

مقدمة:

ظهر مفهوم الضمان الاجتماعي في خضم التحولات العميقة التي عرفها النصف الثاني من القرن التاسع عشر نتيجة لقيام الثورة الصناعية التي أحدثت تأثيرا جذريا في مختلف جوانب الحياة، يهدف إلى حماية الأفراد من الأخطار الاجتماعية كالبطالة والمرض وحوادث العمل والعجز الكلي أو الجزئي والشيخوخة والوفاة، من أجل البقاء والاستمرار في الحياة والشعور بالطمأنينة والأمان.

يغطي نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر الأخطار المنصوص عليها في اتفاقية رقم 102 للمنظمة العالمية للعمال الأجراء، حيث يقوم هذا النظام على أساس التضامن الإجباري وإعادة توزيع الموارد، ويعد نظام التقاعد جزء من نظام الضمان الاجتماعي وحق من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفرد، والتي تختلف من بلد إلى بلد حيث تحرص الدول على كفالة هذا الحق لمواطنيها وتسعى إلى مد مظلته لجميع شرائح المجتمع.

يكتسي قطاع التقاعد أهمية كبيرة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي حيث يساهم في إعادة توزيع الثروات وتوطيد مبادئ التضامن لذلك يعتبر يعتبر من أهم أسس الحماية الاجتماعية، غير أجل أنظمة التقاعد العالمية تواجه مشاكل على المستوى المالي مما استلزم عليها إدخال إصلاحات للحفاظ على إستمراريتها ونجاعتها، فيما يتعلق بالنظام الوطني للتقاعد فقد نشأ إبان الفترة الاستعمارية وتطور بعد الاستقلال وقد تأثر بالتحولات الاقتصادية والديمغرافية للمجتمع مما أدى إلى تراجع اشتراكات الصناديق الاجتماعية، حيث يوجد صندوق التقاعد الوطني CNR في صلب نظام التقاعد في الجزائر.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

- **ما شكل عناصر اختلال التوازن المالي لصندوق التقاعد في الجزائر خلال الفترة من 2013 إلى 2018 ؟**

تبعا للإشكالية تتدرج الأسئلة الفرعية التالي:

1. ماهية نظام الضمان الاجتماعي؟
2. ما موقع نظام التقاعد ضمن منظومة الضمان الاجتماعي؟
3. ماهي أنواع التقاعد في الجزائر و مصادر تمويله؟
4. ماهي العناصر المؤثرة في التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر؟

الفرضيات:

للإجابة على مجموعة التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

1. لا يوجد مفهوم محدد لفكرة الضمان الاجتماعي.
2. من الناحية الهيكلية يعتبر التقاعد من أهم فروع نظام الضمان الاجتماعي.
3. تتمثل أنواع التقاعد في كل من التقاعد المباشر، النسبي، دون شرط السن والتقاعد المسبق أما مصدر تمويله تتمثل في اشتراكات الضمان الاجتماعي.
4. عناصر الاختلال مرتبطة كل الارتباط بالتشريعات القائمة.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة حالة.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية البحث من الاهتمام المتزايد بموضوع نظام التقاعد واهتمامه بالجانب المالي وتوازنه، نظرا لبعده الاقتصادي والاجتماعي وعلاقته بالأجيال المتعاقبة وتأثيره على الادخار الوطني.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

1. إزالة الغموض على نظام التقاعد.
2. إعطاء نظرة شاملة وواضحة حول نظام الضمان الاجتماعي عامة ونظام التقاعد خاصة.
3. إظهار مكانة نظام التقاعد وأهميته في منظومة الضمان الاجتماعي.

مبررات اختيار الموضوع:

1. الدور المهم الذي يلعبه الضمان الاجتماعي في العالم و الجزائر بالأخص.
2. التعرف على آلية سير وعمل نظام التقاعد في الجزائر.
3. معرفة أنواع التقاعد المطبقة في الجزائر.
4. إضافة دراسة في هذا المجال لإثراء البحث العلمي والمكتبة.

الدراسات السابقة:

1. أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر03،2011. حيث تناولت في موضوعها

مدخل إلى الضمان الاجتماعي باعتباره جزء من نظام الضمان الاجتماعي وتطرقت إلى أنظمة التقاعد في العالم، وعالجت المشاكل التي عرفتها إصلاحات أنظمة التقاعد في العالم لتدرس نظام التقاعد في الجزائر من خلال عرض وتشخيص النظام والمشاكل التي تتعلق بالتوازنات المالية.

2. درار عياش (2004-2005)، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء، شبكة بومرداس مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بن خدة الجزائر، حيث تناول فيها تحليل إيرادات ونفقات المؤسسة واستعراض نسب تطورهما وذلك لتوضيح أهمية الصندوق الذي تتطور إيراداته ونفقاته من سنة لأخرى.

صعوبات الدراسة:

اعترض مجال بحثنا جملة من الصعوبات أهمها:

- قلة المراجع التي تناولت موضوع التقاعد كفرع من فروع الضمان الاجتماعي وبالأخص التي تطرقت إلى زاوية التوازن المالي.
- قلة البيانات الإحصائية المتعلقة بمختلف المتغيرات وعدم دقتها من خلال عدم توافق بعض هذه البيانات.
- صعوبة الحصول على كل تفاصيل المعلومات، خاصة المالية منها نظرا لحساسية الموضوع وعلاقته بالجوانب السياسية والاجتماعية.

هيكل الدراسة:

من أجل الوصول إلى النتائج المسطرة قمنا بتقسيم دراستنا إلى مقدمة عامة و ثلاثة فصول و خاتمة عامة، حيث تم التطرق أولا إلى ماهية الضمان الاجتماعي في العالم ووصف خصائص المنظومة الجزائرية و مقارنتها مع النماذج المعمول بها عالميا، بإضافة

إلى إبراز مكانة التقاعد ضمن منظومة الضمان الاجتماعي الجزائري، وتم التطرق في الفصل الثاني إلى نظام التقاعد في الجزائر بمفهومه العام ومختلف أنواعه وإبراز طبيعة مصادر تمويل هذا النظام، و خصصنا الفصل الثالث لدراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد من خلال عرض عام لهيكل الصندوق و مهامه، وتم التطرق إلى دراسة إحصائية لمجتمع السكان المتقاعدين من الناحيتين الاجتماعية ، أما من الناحية الاقتصادية قمنا بدراسة و تحليل مستوى نفقات و إيرادات الصندوق والتوازن المالي له خلال فترة زمنية محددة .

وفي الأخير إلى الخاتمة العامة من خلال التحقق من فرضيات الدراسة و النتائج العامة و تقديم جملة من الاقتراحات و التوصيات.

أدوات الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على مختلف الأدوات المتاحة والمتمثلة فيما يلي:

- **المسح المكتبي:** من خلال الإطلاع واستعمال المراجع ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بموضوع الدراسة.
- **البحث الإلكتروني:** حيث استعنا بالمراجع الإلكترونية المتوفرة والتي تطرقت من بعيد أو من قريب إلى موضوع الدراسة.
- **الممارسة العملية:** ذلك من خلال تدرجي في مختلف مناصب المسؤولية على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد لفترة معتبرة، الأمر الذي سمح لي بفهم القوانين المتعلقة بالموضوع.

الفصل الأول

مدخل لنظام

الضمان الإجتماعي

تمهيد:

إن الشعور بالأمان والضمان رافق الإنسان عبر العصور المختلفة وبتطور حياته وظهور مخاطر جديدة تهدده في حياته وماله، مما ساهم في ظهور الضمان الاجتماعي حيث هذا الأخير إلى التخفيف من هذه المخاطر بابتداع مجموعة آليات لتكون بمثابة وسائل لحمايته وتوفير الأمان له اجتماعيا، التي يمكن تجسيدها أساسا في المهام المنوطة لصناديق الضمان الاجتماعي.

والجزائر كمعظم دول العالم عرفت بدورها تطورات للضمان الاجتماعي، الأمر الذي أدى إلى وضع توجهات لهذا النظام من خلال تأثر التأثر بالمحيط العالمي والتغيرات السياسية والاجتماعية للبلد ومن هذا المنظور جاء هذا الفصل ليعرض لكم مباحثنا كالآتي:

- **المبحث الأول: ماهية الضمان الاجتماعي**
- **المبحث الثاني: نماذج أنظمة الضمان الإجتماعي**
- **المبحث الثالث: تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر**

المبحث الأول: ماهية الضمان الاجتماعي

للضمان الاجتماعي أهمية كبيرة في حياة المجتمع، فقد عرف تطورات تاريخية بتطور حياة الإنسان وحاجته للشعور بالأمان وبالضمان، تقوم فكرة الضمان الاجتماعي على أساس مبدأ توزيع الاشتراكات التي يتم تحصيلها، ودفع التعويضات المستحقة لذوي الحقوق.

وسنتطرق في هذا المبحث إلى إعطاء نظرة شاملة عن الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي و خصائصه

لقد تعددت الآراء في وضع صيغة عامة لمفهوم وفكرة الضمان الاجتماعي، فقد اجتمعت الآراء على اعتباره نظام يهدف إلى تحقيق التكافل الاجتماعي وحماية الفرد في المجتمع فيما يخص المخاطر التي يتعرض لها والتي لا طاقة لهم بتحملها منفردين وذلك بناءا على أسس معينة، فمصطلح الضمان الاجتماعي يقصد به النظام الاجتماعي الذي تضعه الدولة بإقامته حماية لأفرادها ضد أنواع المخاطر المختلفة.

1- تعريف الضمان الاجتماعي:

1-1:تعريف الضمان الاجتماعي كمفهوم:

نظام تلتزم بمقتضاه الحكومة أو وكيل عنها بأداء مزايا، حال تحقق أحد الأخطار التي يتعرض لها الأشخاص عموما (الشيخوخة والعجز والوفاة والمرض وإصابات العمل والتعطل) وتمويل المزايا أو جزء منها من اشتراكات يتحملها المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال فضلا عن المجتمع ككل (ممثلا في الدولة) وتكون عضوية النظام إجبارية.

ويعرف قاموس تامين الأمريكي بأنه "تدبير لتجميع الأخطار بتحويلها لهيئة عادة حكومية، تلتزم قانونا بتقديم مزايا نقدية أو خدمات لحساب المؤمن عليهم حال وقوع خسائر معينة مسبقا".[1]

ويمثل مفهوم الضمان الاجتماعي طابعا متعدد الأبعاد، لذا يجدر بنا تقديم بعده القانوني و الاقتصادي و الاجتماعي.

1-1-1: البعد القانوني:

نظرا لتداخل الكثير من قواعد القانون في نطاق قانون التأمينات الاجتماعية، جعل فكرة الضمان الاجتماعي في التشريع تقتصر على صورة التعويض عن الخطر الذي يلحق بالمؤمن عليه.

وبناء على ما تقدم فإنه يمكن أن نعرف قانون الضمان الاجتماعي على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة إلزامية لتحقيق الأمان للأفراد، في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي يحددها القانون، بحصولهم على إعانات نقدية أو عينية، في مقابل اشتراكات يدفعها أصحاب العمل و العمال.[2]

1-1-2: البعد الاقتصادي:

الضمان الاجتماعي كظاهرة دولية لم يظهر في العالم من تلقاء نفسه وإنما يعود إلى ظهور قيام الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، حيث تتأثر أنظمة الضمان الاجتماعي بالوضع الاقتصادي لأن تمويلها يرتكز على الاشتراكات المقتطعة من كتلة الأجور ومداخيل

[1] سامي نجيب ملك، **الآثار الاقتصادية للتأمينات الاجتماعية**، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، السودان، سنة 2012، ص ص 07،08

[2] عدنان العابد ويوسف الياس، **قانون الضمان الاجتماعي**، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، العراق، سنة 1981، ص 29.

التجار ويؤدي تأزم الوضعية الاقتصادية إلى إحداث تأثيرات مباشرة على التوازن المالي لهذه الأنظمة.

من هذا يمكن أن نقول أن الضمان الاجتماعي هو ضمان عن كل ما يمكن أن يؤثر على مركز الفرد الاقتصادي سواء عن طريق انتقاص الدخل أو انقطاعه.

1-1-3: البعد الاجتماعي:

التأمين الاجتماعي هو نظام قائم على مبدأ التكافل الاجتماعي ظهر بهدف حماية الطبقة العاملة من أخطار الوفاة والعجز والشيخوخة وإصابات العمل والبطالة التي كانت تؤدي إلى انقطاع دخل العامل.

كما يعرفه عادل عز، على أنه " كل تأمين إجباري من طرف الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها كأخطار المرض أو حوادث العمل، العجز أو الوفاة، البطالة أو وصولهم سن الشيخوخة ".[1]

1-2: تعريف الضمان الاجتماعي كمؤسسة:

يعرف "**Herman Deleeck**": مؤسسة الضمان الاجتماعي على أنها وسيلة توضع بين أيدي جماعات منظمة قصد توزيع المنتوج الاجتماعي وهي تعمل على تحصيل وصرف المداخيل التي تحددها كل من العوامل الاجتماعية ومستوى التطور الاجتماعي كما تمنح ضمانا ماليا للعيش تحت رعاية السلطات العمومية وفي هذا الصدد، تقوم الجماعات باقتطاع

[1] صالحي لبنى، **محددات التوازن المالي لقطاع الضمان الاجتماعي دراسة تحليلية تقويمية –حالة الجزائر–**، مذكرة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المدية، سنة 2013، ص 13

جزء من الدخل الوطني من اجل توزيعه على بعض الفئات حسب معايير الاحتياجات المعروفة.[1]

2- خصائص الضمان الاجتماعي:

يتميز بعدة خصائص أهمها:

- ✓ أنه نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمال والدولة نفسها.
- ✓ أنه نظام تكافلي اجتماعي ويظهر ذالك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة إعانات التي تدفعها لصناديقه.
- ✓ الشمول لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة، كما انه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بينة حين انتهاء عملهم من جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.
- ✓ أن الدولة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها.
- ✓ ضمان استمرار الدخل عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه من بعد وفاته.
- ✓ تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع باعتبار ذالك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع واستقراره.

[1] سامية خناش، **أزمة تمويل نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS والصندوق الوطني للتقاعد CNR**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2001، ص 10

- ✓ إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع لان المشترك يدفع مبالغ قليلة ويحصل على مزايا متعددة.
- ✓ استمرار الدخل للمواطنين بعد التقاعد يوفر لهم قوة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود.[1]

المطلب الثاني: نشأة نظام الضمان الاجتماعي

اختلف الباحثون في تحديد الجذور التاريخية للضمان الاجتماعي حيث رجحوا جذور الضمان الاجتماعي إلى الأسرة كوحدة اقتصادية، التي كانت تقوم على أساس التعاون المشترك في إشباع حاجيات أفرادها، حيث الإنسان في حرصه المستمر يتملكه هاجس الخوف من الفقر والمرض والعجز والشيخوخة والموت والحوادث، ويزداد الشعور بالخوف عند الأفراد التي لا تملك ما تواجه به هذه المخاطر.

1- ماقبل الثورة الصناعية:

تغيرت المبادئ الدينية لتأخذ تسمية الوسائل التقليدية والتي تعد غير كافية لتحقيق الأمان الاجتماعي للفرد وتمثلت هذه الوسائل فيما يلي:

1-1: الادخار: يتمثل الادخار في حبس جزء من الدخل عن الإنفاق أي عدم استهلاك جميع الدخل حيث أن الفرد هنا لا ينفق جزءا من دخله المتحصل عليه أثناء فترة بحثه ونشاطه، بل يحتفظ به للتخفيض من آثار الكارثة حين يقع الخطر.

ورغم المزايا التي ينطوي عليها نظام الادخار بالنسبة للفرد، كوسيلة من وسائل الأمان والدولة من حيث أثره على الاقتصاد الوطني إلا أنه يعد وسيلة غير كافية لدرأ المخاطر الاجتماعية، ذلك أن الادخار يفترض وجود فائض في الدخل يستطيع الفرد أن يتنازل عليه

[1] نعيمة زيرمي، **الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر**، الملتقى الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير- تجارب دول - "، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، يومي 03-04 ديسمبر 2012، ص 03

وعدم استهلاكه، ذلك لمواجهة أعباء المستقبل، إذ أن أصحاب الدخول الضعيفة لا يتسنى لهم المحافظة على هذا الجزء من الدخل كما أن حدوث الكارثة قد يكون قبل إكتمال الادخار حيث أن هذا الأخير يتأثر كثيرا بالقيمة الزمنية وهو ما لا يمكن تأكيده.

1-2: المساعدات الاجتماعية: حيث يشمل نظام المساعدات الاجتماعية تقديم العون لمن تنزل بهم الكارثة إما بشكل مبلغ نقدي أو في شكل خدمات عينية وقد تصدر هذه المساعدات من عند الأفراد بناءا على باعث داخلي (فعل الخير والإحسان ومساعدة الفقراء وغيرها)، كما يمكن لنفس الغرض أن تصدر عن جهة خيرية كالجمعيات أو الدولة.

إن هذه المساعدات لها وقع خاص وهي تعبر عن مدى تضامن المجتمع مع الفرد في تحقيق الحماية والأمن إلا أنها تنطوي على بعض العيوب تجعلها غير فعالة في توقي المخاطر الاجتماعية، من ضمنها أنها غير كافية لمواجهة المخاطر اليومية كالشيخوخة رغم أنها قد تكون كافية لمواجهة الأخطار الاستثنائية كالوفاة.

من جهة أخرى قد لا تتمكن الدولة من تحمل الأعباء وذلك بالنظر إلى ظروفها الاقتصادية، مما يحول وتحميل خزينة الدولة بمثل هذه التكاليف وبالإضافة إلى ذلك فإن هذه المساعدة لا تمنح إلا الأشخاص الذين يثبتون فقرهم وهو ما يصعب تحديده علميا ناهيك عما قد يسببه من مساس بكرامة الشخص الطالب المساعدة.

1-3: المسؤولية: إن الأخطار التي تقع للغير تلزم مرتكبها بالتعويض للمتضررين، وبشكل ذلك نوعا من الحماية الاقتصادية للأفراد.

لكن هذه الوسيلة ينتابها نوعا من القصور، إذ أن المسؤولية أيا كان الأساس الذي تقوم عليه يفترض وجود شخص مسؤول عن الضرر وهذا ما لا يتعرض له الشخص كخطر المرض والشيخوخة مثلا.

بالإضافة إلى ذلك المدة الطويلة نوعا ما التي تتطلب للتعويض نظرا للإجراءات القانونية اللازمة لتنفيذ الأحكام الصادرة عن القضاء.

1-4: التأمين الخاص: يعد التأمين من أهم الوسائل التي يلتجأ إليها لمواجهة الأخطار الاجتماعية والتخفيف من آثارها حيث يقوم النظام التأميني على التبادل والتعاون في تحمل الأخطار ومن أهم صوره التأمينات على الحياة.

إلا أن التأمين التجاري قد لا يستطيع الكثير من أفراد المجتمع تحقيقه نظرا لتكاليفه الباهضة والتي لا تتناسب مع مستوى دخول الطبقات الفقيرة الأمر الذي يستلزم البحث عن سبل أخرى.[1]

2- مابعد الثورة الصناعية:

لقد ظهرت المفاهيم الأولية للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية، عرفت الحماية الاجتماعية تطورا كبيرا مما ساعد في ظهورها توفر المناخ العام المساعد على ذلك والذي يمكن سرده فيمايلي :

2-1: الآثار المتعددة للتصنيع المتسارع: أدى التطور الصناعي الذي شهده العالم وأرباب العمل إلى التسابق في استعمال الآلات والوسائل الحديثة لزيادة الإنتاج، وإتباع أي طريقة للتقليل من التكاليف ومضاعفة النمو، فتم إنشاء العديد من المشاريع والشركات الكبرى وأصبحت اليد العاملة تستخدم بأجور رخيصة لساعات عمل طويلة وهذا ما أدى إلى تضاعف كميات الإنتاج إلى درجة الإفراط دون الانتباه إلى ضرورة الموازنة بين الإنتاج والحاجات فازداد التفاوت بين الموارد مما جعل من رقعة الفقر تتسع وهذا ما أدى إلى ظهور أزمات اقتصادية.

2-2: تطور الإيديولوجية الاشتراكية: إن تزاحم الأيدي العاملة وضالة الأجور من العوامل التي ساهمت في جعل أصحاب الأموال يستمرون في استغلال الطبقة العاملة ومضاعفة

[1] عياش درار، **أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني**، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية العمال غير الأجراء CASNOS- شبكة بومرداس-، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة يوسف بن خدة – الجزائر-، 2004/2003، ص 37

الإنتاج إلى درجة الإفراط، لم يكن يهمهم إلا تعظيم الأرباح بصرف النظر عن مصالح الطبقة التشغيلية.

هذا الاستغلال المفرط صاحب تحقيق نسب كبيرة لمعدلات النمو، فنشبت عدة ثورات محلية مابين أصحاب الأموال والعمال شجعت كل من "**كارل ماركس ولويس بلان**" تبيين مظاهر الاشتراكية، فاندلعت الثورة البلشفية في روسيا سنة 1917، وأصبحت معلم هذا النظام بصورة جلية، كما كان لهم الأثر الفعال في تنظيم وتوحيد الجهود العمالية في العالم عن طريق تكوين الاتحادات وعقد المؤتمرات العمالية الوطنية والدولية، الأمر الذي ضاعف قوة الحركات العمالية وانتشارها ومن هنا أدركت الطبقة الرأسمالية والحاكمة خطر قوة الحركات، فاضطرت إلى قرار التجمعات العمالية والاعتراف بحقهم في تأسيس نقابات تدافع عن مصالحهم.[1]

2-3: عمق الأزمات الاقتصادية و تفاقم وضعية الطبقة التشغيلية:

لقد شهد العالم أزمات اقتصادية عديدة أهمها أزمة الكساد العالمي 1929 حيث أن عدد العاطلين بلغ في ذلك الحين 15مليون، و أصبح إلزاما على الرأسمالية أن تجد حلا لتخفيف آثار هذه الأزمة وتم الأخذ بآراء "**جون ماينارد كيتز**" الذي رأى ضرورة تدخل الدولة من خلال زيادة الإنفاق الحكومي "G" وذلك بتنفيذ مشروعات ضخمة تستخدم فيها اليد العاطلة عن العمل، والتي ستحصل على أجور تؤدي إلى زيادة الطلب على السلع في رفع الإنتاج ويعود الانتعاش ولم يقتصر تدخل الدولة في الجانب الاقتصادي، بل امتد ليشمل الجوانب الاجتماعية وبدأت الحكومات تقدم برامج للحماية الاجتماعية.[2]

[1] كريمة بن سعدة، **تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر**، دراسة حالة الصندوق الوطني للعمال الأجراء – وكالة تلمسان –، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر – تلمسان –، سنة 2011/2010، ص 20

[2] عياش درار، مرجع سابق، ص 41

المطلب الثالث: التطور التاريخي لنظام الضمان الاجتماعي

عرف الضمان الاجتماعي عدة تطورات وتجلت الحاجة أكثر إلى وضع نظام حماية وضمان اجتماعي كفيل بمواجهة كل ما يمس بالفرد في كيانه أو ماله وكذا ضمان استمرارية نشاطه، فقد مر نظام الضمان الاجتماعي بمرحلتين ألا وهما مرحلة ميلاد الضمان الاجتماعي في أوروبا، وتطور الضمان الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان كمرحلة ثانية.

1- ميلاد الضمان الاجتماعي في أوروبا:

جاء ميلاد نظام الضمان الاجتماعي بالشكل الحالي الذي نعرفه كمنظومة قائمة ضمن السياسة الاجتماعية للدولة نتيجة عدة عوامل سبق بيانها، إلا أن بوادره الحقيقية لم تظهر إلا في أواخر القرن التاسع عشر عندما أخذت السلطات الرسمية في الدول الصناعية تتدخل من أجل حماية العمال.

ولقد شهدت ألمانيا أول تشريع للتأمين الاجتماعي بمحاولة من المستشار الألماني بسمارك لغرض تحسين أوضاع فئة العمال وحمايتهم من بعض المخاطر الاجتماعية التي يتعرضون لها، قد أصدر بسمارك ثلاثة تشريعات اجتماعية، الأولى في 15 يونيو1883 ضد خطر المرض والثانية في 6 يوليو1884 ضد إصابات العمل والثالثة في يونيو 1889 ضد خطر العجز والشيخوخة، ثم تمت تجميع هذه التشريعات الثلاثة في تقنين التأمينات الاجتماعية. وفي سنة 1929 تم إصدار قانون التأمين ضد البطالة ثم تلاه قانون التأمين ضد الوفاة وذلك في 1931.

والجدير بالذكر أن المصطلح المعاصر "الضمان الاجتماعي" ظهر في أوروبا لأول مرة وبالتحديد في المؤتمر الوطني لحزب العمال في 1849.

إلا أن هناك من يرى أن ظهور المصطلح لأول مرة، خلال تصريح اللواء والرجل السياسي **Simon Bolivar** خلال حرب الاستقبال ضد الاحتلال الإسباني لأمريكا اللاتينية.[1]

وكانت اشتراكات التأمين تدفع من قبل العمال وأصحاب العمل بمساهمة العمل بالنسبة لبعض أنواع التأمينات كتأمين الشيخوخة والعجز، كما كانت مقتصرة على فئة عمال الصناعة وكذا ذوي الدخل الضعيف.

أما في فرنسا فقد صدر قانون 9 أفريل 1889 الذي أخذ بمبدأ المسؤولية الموضوعية لأصحاب العمل، ولم يعد العامل ملزما بإثبات خطأ صاحب العمل للحصول على حقه في التعويض.

وفي 31 مارس 1905 صدر قانون يفرض على أصحاب العمل التأمين الإجباري من المسؤولية عن حوادث العمل وبموجب هذا القانون يحق للعامل مطالبة شركة التأمين بحقه في التعويض المستحق له.

وقد كان لاسترداد فرنسا لإقليم الألزاس واللورين من ألمانيا تأثير في إصدار قانون التأمين الاجتماعي وذلك لتعميم المزايا التي كان يتمتع بها عمال هذا الإقليم في ظل القانون الألماني، فكان قانون 15 أفريل 1928 ثم أعقبه قانون 30 أفريل 1930 الذي وضع أسس نظام التأمين الاجتماعي في فرنسا، وشمل هدا القانون نظام التأمين الصحي وتأمين الأمومة والعجز والشيخوخة وكذا تأمين الوفاة، وذلك بالنسبة لعمال التجارة وكذا الصناعة، وكان

[1] Mohamed reda rouabhi، le système de sécurité sociale en Algérie (évolution historique)، el dar el othmania، Alger، 2010، page 15

يمول من قبل العمال وكذا أصحاب العمل، أما التأمين ضد حوادث العمل فكان يمول إجباريا من قبل أصحاب العمل.[1]

تم إصدار أول تشريع للضمان الاجتماعي Social Security Act في الولايات الأمريكية المتحدة سنة 1935 وكان هذا التشريع الأول من نوعه الذي استخدم مصطلح الأمن الاجتماعي في العالم.

أما في بريطانيا فقد شكلت الحكومة البريطانية عام 1941 لجنة لدراسة وتطوير النظام التأمينات الاجتماعية وكان يرأسها اللورد بيفريدج، الذي تأثر كثيرا بأفكار الرئيس الأمريكي روزفلت في نضاله لتحرير الإنسان من الحاجة، وقد استغرقت دراسة قانون التأمين الاجتماعي من قبل هذه اللجنة مدة سنة كاملة. حيث وضعت اللجنة تقريرا سنة 1924 ضمت ملاحظته وكذا اقتراحاته لإصلاح

وتطوير نظام التأمينات الاجتماعية وكيفية تطبيقه، وقد سمي هذا التقرير باسم رئيس اللجنة اللورد بيفريدج الذي كان أساسه تحرير الإنسان من الحاجة وعرف التأمين الاجتماعي بأنه: " نظام للقضاء على الحاجة عن طريق تأمين دخل كاف لكل مواطن في كل وقت".[2]

ويعتبر تقرير اللورد بيفريدج أول من طرح مشروع نظام كامل للتأمينات الاجتماعية.

2- تطور الضمان الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان:

واعتبارا من الحرب العالمية الثانية، بدأت التأمينات الاجتماعية تكتسب طابعا خاصا خاصة بعد اعتماد أغلبية الإعلانات العالمية وكذا المواثيق الدولية مبدأ تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من أجل توفير الأمن الاجتماعي للمواطن وضرورة الرقي به

[1] زرارة صالحي الواسعة، **المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية**، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري –قسنطينة–، 2007، ص ص 14،15

[2] نفس المرجع السابق، ص ص 17،18

إلى أن أصبح حقا من الحقوق اللصيقة بالإنسان والتي أدرجت إعلانات حقوق الإنسان في باب الحقوق والحريات الاقتصادية والاجتماعية، وعلى رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر 1948 من قبل الأمم المتحدة، حيث أكد على حق الفرد في التأمين الاجتماعي المتمثل في ضمان توفير الحد الأدنى للمعيشة وكذا حمايته من المخاطر المترتبة على فقدانه لدخله، وهذا ما قضت به المادة 22 منه والتي تنص على أنه: " لكل فرد باعتباره عضوا في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي".[1]

ولقد حددت إتفاقية العمل الدولية رقم 102 الصادر عن مؤتمر العمل الدولي الثالث والخمسون بجنيف سنة 1952 الحد الأدنى من الأخطار التي تلتزم الدولة الموقعة عليها بضرورة التأمين ضدها وهي:

- ✓ التأمين ضد خطر المرض: يشمل تعويضات العلاج وكذا تعويضات الدخل المفقودة بسبب التوقف عن العمل.
- ✓ التأمين ضد خطر البطالة.
- ✓ التأمين ضد خطر الشيخوخة.
- ✓ التأمين ضد إصابات العمل.
- ✓ التأمين ضد الولادة.
- ✓ التأمين ضد العجز.
- ✓ التأمين ضد الوفاة.
- ✓ التأمين ضد الأعباء العائلية.[2]

غير أن عدد المخاطر التي تغطيها القوانين الاجتماعية تختلف من دولة إلى أخرى بحسب درجة نموها الاقتصادي.

---

[1] http://www.un.org/ar/documents/udhr تاريخ الإطلاع: 28-04-2021

[2] مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c102.pdf ، تاريخ التحميل: 28-04-2021

المبحث الثاني: نماذج أنظمة الضمان الاجتماعي

لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي عدة تطورات تغيرات وذلك باختلاف المراحل التي مرت بها الدول وكذا ازدياد حاجة الإنسان للحماية والضمان من الخاطر التي قد تصيبه، ولتفادي هذه المخاطر يلجأ الإنسان عبر التاريخ الطويل والتطورات التي عرفتها الدول المختلفة، في المجالين الاقتصادي والصناعي خاصة إلى اعتماد أنظمة مختلفة لسلامته الاجتماعية وضمان عيشه ومصدر رزقه، فكان أول نظام عرفه العالم هو النظام الألماني لبيسمارك ومن ثم ظهر نظام آخر للضمان الاجتماعي في انجلترا وضعه بيفردج في تقريره بناءا عليه وضع التشريع الانجليزي ومن هاذين النظامين الأساسيين ظهرت بعض الأنظمة الأخرى وسنتطرق لها في هذا المبحث.

المطلب الأول : نماذج بيسمارك وبيفردج للضمان الاجتماعي

من أهم النماذج الفكرية التي أسست للقيام الحماية الاجتماعية كنظام هما: نموذج بيسمارك الذي كان يشغل منصب نائب البرلمان الألماني ونموذج بيفردج وهو اقتصادي انجليزي.

1- نموذج Bismarck (1898/1815) النموذج الألماني

يعد**Bismarck*** [1] هو أول من وضع نموذج للحماية الاجتماعية في العالم الصناعي حيث يعتبر النموذج البيسماركي الاتجاه الأول من نوعه في تاريخ الحماية الاجتماعية الذي يقوم على مبدأ التأمين الاجتماعي، ظهر هذا النموذج (لنظام التأمين الاجتماعي) في ألمانيا في نهاية القرن التاسع عشر ابتداء من1883، على يد **Bismarck.**

*"Otton Von Edward Bismarck": (أبريل 1815–30 يوليو 1988) رجل دولة سياسي بروسي ألماني شغل منصب الوزراء مملكة بروسية 1862–1890 وأشرف على توحيد الولايات الألمانية وتأسيس إمبراطورية ألمانيا.

لقد جاء هذا النموذج ليحمي حقوق الطبقة العاملة أثناء الثورة الصناعية والتي عرفت انتهاكا واسعا لحقوقها، لهذا دعا **Bismarc** إلى ضرورة تأمين العمال من الأخطار التي تعيقهم على ممارسة عملهم.

هذا النموذج يعني أن العامل عندما يمضي عقد عمل، فإنه يمضي على عقد لحمايته من الأخطار المهنية وبالتالي يكون مجبرا على ترك جزء من أجره، وبسبب انتشار القيم والأفكار الاشتراكية في أوساط العمال وتشكل نقابات العمال وتصاعد وتيرة نشاط الأحزاب الاشتراكية، إلى أنه لا بد من التراجع لمصلحة النظام الرأسمالي تخوفا من حدوث أية أزمة في داخله حيث حسبه :"إن الدولة ليست مهمتها فقط أن تكون حارسة أو حكما وإنما لابد أن تحقق الخير العام للمجتمع "، على هذا الأساس أقنع البرلمان بإصدار مجموعة من القوانين فيما يتعلق بالتأمين الاجتماعي من بينها الثلاثة المشهورة والمتمثلة في :

- قانون تأمين على المرض سنة 1883 في 15 يونيو;
- التشريع الثاني التأمين ضد إصابات العمل في يوليو1884;
- التشريع الثالث التأمين ضد العجز والشيخوخة في يونيو 1889;

ليتم تجميع التشريعات الثلاثة السابقة في تقنين واحد يسمى "بتقنين التأمينات الاجتماعية" وفي سنة 1929 تم إصدار قانون التأمين ضد البطالة، ثم بعد ذلك قانون الوفاة وذلك في 1931[1] هكذا ظهرت الحماية الاجتماعية الأولى المتعلقة بعلاقات العمل التي تم بعد ذلك تدوينها وأصبح القانون الاجتماعي يعرف بقانون "الحماية المدعمة" الذي دعم فيها بعد التأمين الاجتماعي.

[1] عبد اللطيف حمدان."**الجديد في مجال الضمان الاجتماعي في العالم العربي**". منشورات الحلمي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2015 ص20.

ومن إن وجدت فكرة التامين الاجتماعي مكانا شرعيا في ألمانيا حتى انتقلت الى الدول الأخرى وبدأت في الانتشار في كافة البلدان الصناعية ولكن بصعوبة في بعض منها حيث أن فرنسا مثلا لم تتبن قانون التامين الاجتماعي إلا بعد الحرب العالمية الأولى وبعد نقاش طويل استمر أكثر من عشرين سنة وبعد أن استعادت منطقة [1](الألزاس واللورين) التي كانت تطبق فيها قوانين التامين الاجتماعي الألماني.

ويقوم الاتجاه البيسماركي على أربعة مبادئ رئيسية ألا وهي :

- ✓ الحماية مبنية حصريا على العمل على هذا الأساس فهي محددة إلا بالنسبة للذين لديهم حقوق في الحماية من خلال عملهم;
- ✓ الحماية إجبارية للموظفين فقط الذين لديهم مرتبا منخفضا;
- ✓ الحماية مبنية على تقنية التأمين التي تحدد نسبة الاشتراكات بالنسبة للمرتبات ونسبة فوائد الاشتراكات;
- ✓ الحماية مسيرة من قبل أرباب العمل و الموظفين;

ولقد أوكلت مهمة تسيير هذا النظام إلى الدولة التي تقوم بتحصيل اشتراكات العمال وأصحاب العمل، أما دور النقابات وأرباب العمل فهو توجيه وتعديل سياسة الضمان الاجتماعي حسب المقتضيات الاجتماعية (أجر، بطالة، ساعات العمل)، فعند التوقف الاضطراري عن العمل يقوم الضمان الاجتماعي بتقديم دخل للعامل العاطل، ومنه يرى بيسارك أن لكل فرد مكان في سوق العمل ولا مجال للبطالة فالعامل قبل أن يكون عاملا فهو فرد في المجتمع،

[1] إقليم فرنسي يتألف من مقاطعة الألزاس و مقاطعة اللورين، يقع في شرق فرنسا على امتداد الحدود الفرنسية مع ألمانيا في شرق إقليم داوقية لكسمبورغ . ومملكة بلجيكا في شماله.

وبالتالي حمايته له ولعائلته في المجتمع.

لقد عرف هذا النظام انتشارا واسعا بحيث أصبح يغطي اليوم أكثر من90% من سكان ألمانيا باعتبارها كانت السباقة لتبني هذا المفهوم، بعد ماكان هذا المفهوم لا يتجاوز 10% مع بداية ظهوره في سنوات الثمنينيات.[1]

2- **النموذج البريطاني Beveridge : (1963/1879)** على عكس نظرية **Bismarck** ظهرت نظرية **Beveridge*** في الفترة الممتدة بين الأزمة الاقتصادية والحرب العالمية الثانية بالضبط سنة 1942 بسبب تفشي البطالة و الفقر وزيادة الإقصاء الاجتماعي و التهميش.

يعد النموذج البفريدجي في الاتجاه الثاني في تاريخ الحماية الاجتماعية الذي يقوم على مبدأ الضمان الاجتماعي، فهو النموذج الذي يعود إلى مؤسسة **Loard Beveridge** وهو يتوافق مع نماذج الدول الإسكندنافية (أي دول أوروبا الشمالية: فلندا، السويد، النرويج، الدنمارك وإيسلندا).

ظهر هذا الاتجاه في المملكة المتحدة الأول مرة في تاريخ قانون الضمان الاجتماعي على يد "**Loard Beveridge**" الشهير وتم الإعلان عن مبادئه سنة 1942.

فبعد انتقاد Beveridge للنظام البريطاني للتأمين الإجباري عن المرض كونه كان نظاما محدودا جدا ومعقدا وغير منسق اقتراح أثرها إصلاحا مبنيا على التنشئة الاجتماعية للتكاليف على المستوى الوطني، حيث شكلت الحكومة البريطانية في سنة 1941 لجنة برئاسة Beveridge لوضع تقرير عن نظام الضمان الاجتماعي الذي ينبغي أن يكون في

[1] فلة دهار، **آليات ضمان التوازن المالي في صندوق الضمان الاجتماعي**، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ،جامعة المدية،2019،ص 19 .

بريطانيا، وتضمن هذا التقرير الذي تم نشره في سنة 1942 على جملة ثلاث مبادئ التي يرتكز عليها نظام الضمان الاجتماعي هذه المبادئ تعرف بما يسمى بـ: **Les 3U**،[1] وهي :

أ- **الشمولية (La universalité)** كل الأفراد لهم الحق في الحماية الاجتماعية مهما كانت وضعيتهم الاجتماعية ويجب توسيع التغطية ليشمل كل العمال (المستقلين أحرار أصحاب الحرف، التجارة، الملاك، وكل من يعتمد على عمل كمصدر للرزق....) إضافة إلى العمال الأجراء سابقا كما يجب توسيع التأمينات ليشمل كل المخاطر.

ب- **الوحدة (توحيد النظام) (La unicité):** يقصد بالوحدانية وحدة الاشتراك **أي** بمعنى التأمين من كل المخاطر باشتراك واحد في إدارة واحدة، Beveridge أصر على ضرورة توحيد صناديق الضمان الاجتماعي في إدارة موحدة تمكن من القضاء على ثغرات الحماية ومنع ازدواجية الاستخدام وللتمكن من بسط العدالة الاجتماعية وتقليص النفقات وتوطيد التنسيق بين مصالح الضمان الاجتماعي.

ت- **التشابه(La uniformité)** : يقصد بالتشابه تماثل التقدميات التي يمنحها الضمان الاجتماعي كالتقدميات العائلية، المرضية، فلا يجوز التمييز بين الأجراء أو المرضى أو البطالين، أما فيما يتعلق بتمويل الضمان الاجتماعي يقول في هذا المجال **Beveridge** انه جهاز من أجهزة الدولة يحمي الفرد من عدة أخطار فهو مبني عليه ومن أجله، لهذا فمشكلة التمويل يجب أن تكون على شكل اقتطاع ضرائب واشتراكات العمال، وكذالك يتعين على الدولة أن تخصص مصاريف طائلة من دخلها الوطني لتغطية العجز في صندوق الضمان الاجتماعي.

[1] نفس المرجع،ص20

انتقل تقرير **Beveridge** والحكومة البريطانية إلى عدد كبير من الدول وإلى المواثيق الدولية وعبره تم نقل الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية إلى مدى أوسع بحيث أصبح الضمان الاجتماعي حقا للجميع وليس فقط حقا للعامل كما كان معمولا به في الاتجاه التقليدي الذي مثلته التشريعات **Bismarck** والهادفة إلى أن الحماية تتعلق فقط بالعمال لأنهم يشكلون الطبقة الأكثر حاجة إلى الحماية لأسباب معروفة. ومن هنا كانت البداية لما يسمى بالاتجاه الثاني للحماية الاجتماعية وهو اتجاه تعميم فكرة الضمان الاجتماعي وتعميم فكرة الحماية الاجتماعية بمعنى أخر إن فكرة الحماية الاجتماعية تحولت إلى فكرة عالمية عندما أصبحت عبارة عن حق من حقوق الإنسان.

حيث تقاس فعالية الضمان الاجتماعي حسب **Beveridge** بقدرته على تقليص الفقر وليس في قدرته على الحفاظ على مستوى عيش الأجراء.

إن تمويل الضمان الاجتماعي حسب **Beveridge** يتم عن طريق اقتطاع الضرائب، وبهذا يقع على عاتق الدولة تغطية العجز في صندوق الضمان الاجتماعي، من خلال توجيه الضرائب لذلك الغرض.

وقد انطلق **Beveridge** بتقريره من فكرة أساسية تقوم على أساس تحرير الإنسان من الحاجة وهذا من خلال ضمان الدخل للمجتمع بتعزيز آلية التضامن بين الأفراد بواسطة جهاز الضمان الاجتماعي.

تعد مبادئ **Beveridge** مكملة لمبادئ **Bismarck** بحيث يشكلان معا قواعد نظام الضمان الاجتماعي الحديث وخاصة النموذج الأوربي **(Modèle européen)** للحماية الاجتماعية الذي يعتمد على الأسلوب البسمركي الذي يتناسب في حق كل أجير مع

الاشتراكات المسددة لصالحه والأسلوب البيفردجي المستمد من التغطية الاجتماعية لكل السكان.[1]

المطلب الثاني:الأنظمة الأخرى للضمان الاجتماعي.

يصعب تحديد اتجاه نظام الدولة الراعية في مختلف البلدان لأنه لا يوجد حاليا نظام ضمان اجتماعي مستمد من اتجاه واحد، بما فيه النظام الألماني والنظام البريطاني اللذان شهدا نظامين تطورا عبر الوقت.أما النظام الفرنسي فهو يمثل هجينا من الأنظمة ويستوحي من الاتجاهين البيسماركي والبيفردجي.

هناك دراسات مقارنة عديدة لتعريف أنواع الدول الراعية، ومن بين هذه الدراسات نجد **G.Esping–Andersen** سنة 1990 والتي تعتبر نموذجا في مقاربته مجال تحليل أنظمة الضمان الاجتماعي الأوروبية، إذ يفرق **G.Esping** بين مفهومين: ارتباط الخدمات الاجتماعية باحتياج الفرد ونظام الطبقات

يفرق **G.Esping** بين ثلاثة نماذج للدول الراعية والمتمثلة في: النموذج الليبرالي، النموذج المحافظ النقابي والنموذج الاجتماعي الديمقراطي.

1-النموذج الليبرالي:

في هذا النموذج، يتم اللجوء إلى ميكانيزم السوق فيما يخص تخصيص الموارد بدلا من الدولة. حيث لا تتدخل هذه الأخيرة إلا في أخر المطاف بدون إخضاع المستفيدين على العمل، وتقدر المساعدات الممنوحة حسب الاحتياجات وتكون الخدمات الاجتماعية الممنوحة في مستوى ضعيف وتخص الفئات منخفضة الدخل.

[1] نفس المرجع 22

في هذا النموذج ترتبط الخدمات الاجتماعية باحتياج الفرد بدلا من العمل وفي البلدان التي تطبق هذا النموذج، نجد أساسا البلدان الأنجلوساكسونية، حيث يشجعون الأفراد التوجه إلى القطاع الخاص باستثناء الفئة التي فشلت في ذلك–وبالتالي تدعيم السوق، ويوجد انفساخ ما بين طبقات المجتمع، أي بين الفئات المحرومة والفئات الميسورة،

وبالتالي يشجع هذا النموذج ازدواجية المجتمع، وتمثل كل من أمريكا، كندا، وأستراليا هذا النموذج الليبرالي في مجال الضمان الاجتماعي بما فيه أنظمة التقاعد.

2–النموذج المحافظ النقابي:

في هذا النموذج يرتبط الضمان الاجتماعي بعمل الأجير، مما يجعله يعتمد أساسا على الاشتراكات الاجتماعية ويكون للضريبة دورا محدودا كما يتمتع المؤمنون اجتماعيا بحرية بالنسبة للسوق، وتضمن خدمات المقدمة للأجير والتي تعتبر سخية نسبيا، إلا أنه طالما ترتبط الخدمات الاجتماعية بالأجور، يرتبط الأفراد بسوق العمل، وفيما يخص نظام الطبقات ينظم هذا النموذج من خلال فئات مهنية ويميل أكثر إلى المحافظة على المراكز الاجتماعية بدلا من أن يحد من المساواة.

وبما أن المركز الاجتماعية والمواطنة هما اللذان يحددان مستوى الحقوق الاجتماعية يتم وصف هذه المجتمعات بالنموذج النقابي، ويجمع هذا النموذج عدة دول: كالنمسا، فرنسا ألمانيا وإيطاليا، بحيث تمثل أنظمة الضمان الاجتماعي بما فيها أنظمة التقاعد في هذه البلدان خصائص النموذج المحافظ النقابي.[1]

[1] اقاسم نوال، إصلاح **نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية**، أطروحة دكتوراه، العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر 03، سنة 2011، ص ص8 9.

3-النموذج الاجتماعي الديمقراطي:

يتميز هذا النموذج بمستوى مرتفع للحماية الاجتماعية ضد المخاطر، وتقديم خدمات اجتماعية معتبرة وبالسعي إلى تحقيق عدالة اجتماعية من خلال إعادة توزيع الدخول ويضمن هذا النموذج للمواطنين استقلالية أكبر اتجاه السوق وفي هذا النموذج، يتم منح الخدمات بصورة مجانية أو بتقديم دفعات مالية جزافية مرتفعة القيمة من طرف القطاع العام وهناك مساواة ما بين حق العمل وحق ضمان الدخل.

في هذا النموذج تعمل الدولة الراعية على منح حقوق اجتماعية من خلال حق المواطنة وتضمن المساواة والانسجام بين فئات المجتمع وعليه فإن نظام الطبقات (stratification) غير متطور داخل فئات المجتمع، ويطبق النموذج الاجتماعي الديمقراطي في عدد قليل من الدول خصوصا الدول الاسكندينافية .

لاتعني النماذج التي اقترحها **Esping Andersen** للدولة الراعية، أن أي دولة لا بد أن تنتمي إلى نموذج معين، بل قد تستوحي في جزء نموذجا أخرا، فمثلا تستمد الدولة الاسكندينافية من النموذج الاجتماعي الديمقراطي، إلا أن هذا لا يمنعها من أن تستوحي بعض العناصر من النموذج الليبرالي. وفي أمريكا التي تطبق النموذج الليبرالي، يمثل نظام الضمان الاجتماعي فيها نظام إعادة توزيع إلزامي، لكن لا يعني أنه يقوم فقط على مبادئ إكتوارية ومع هذا يعطي تقسيم **Esping** نظرة أولية لمنطق وميكانيزم سير أنظمة التقاعد.

وما يلاحظ هو التباين الكبير بين مختلف الدول في اختيار طرق تأمين الحماية الاجتماعية، فمنها ما هو مفروض بقوة القانون، كأنظمة التأمين الإلزامية الموجهة لحماية الأجراء، مرورا بالأنظمة المهنية على مستوى المؤسسات وصناديق الادخار ومنها العقود الخاصة مع مؤسسات التأمين بالصور الاختيارية وحسابات الادخار الشخصي.

وفي الحقيقة أن اختيار نظام معين ليس مهما بقدر القيمة الحقيقة للامتيازات المتوجهة إلى الأشخاص المضمونة من هنا فإن الاتفاقيات الدولية منذ ذلك التاريخ لم تعد تركز على الموجات الإلزامية المنصوص عليها سابقا في الاتفاقيات بل أصبحت تعتبر أن كل الأنظمة مقبولة شريطة مراعاة الشروط الأساسية المدرجة في الاتفاقية والتي تتمثل في[1]:

- ✓ أن تكون التعويضات دفعات دورية طيلة مدة الخطر الاجتماعي
- ✓ أن لا تحل محل الدخل السابق إلا بنسبة محددة
- ✓ تمويل التقديمات الممنوحة عن طريق الاشتراكات ثم الضرائب
- ✓ لاتتعدى مجموع الاشتراكات على عاتق الأجير نسبة 50%
- ✓ أن تتحمل الدولة المسؤولية فيما يتعلق بمنح التقديمات وإدارة المؤسسات
- ✓ مشاركة الأشخاص المضمونين في إدارة النظام.

كما تجيز الاتفاقية الأنظمة غير الإلزامية وتشترك في ذلك:

- ✓ أن يأخذ النظام صفة التأمين وأن يقدم العناية الطبية وتعويضات المرض، أو تقديمات البطالة، الشيخوخة، العجز والوفاة.
- ✓ يجب أن تراقب الأنظمة المذكورة من قبل السلطات العامة وأن يديرها بشكل إجمالي أصحاب العمل والأجراء استنادا لمقاييس منصوص عنها.
- ✓ يجب أن تغطي هذه الأنظمة قسما جوهريا من الأشخاص الذين لا يتعدى دخلهم مستوى معين (الحد الأدنى للأجر) .
- ✓ كما لابد من مراعاة هذه الأنظمة للاتفاقيات المتعلقة بها.

[1] أقاسم نوال ، **مرجع سبق ذكره**،ص ص 9 ،10.

تتميز هذه الاتفاقيات بالمرونة التامة فيما يتعلق بوسائل الحماية، حيث تساهم على وجود كم هائل من طرق احتساب التقديمات، إلا أنها ترفض منع الأشخاص المضمونين من الاستفادة من أي مزايا تعد من حقهم، ويبقى على هذه الأنظمة لعب المزيد من الأدوار حتى تحقق مصلحة الفرد وذلك في ظل الاتفاقيات المحلية الدولية.[1]

المطلب الثالث: التمييز بين الضمان الاجتماعي و الأنظمة الأخرى المشابهة

إن الهدف الأساسي من الضمان الاجتماعي هو ضمان العيش للأفراد وحمايتهم من الأخطار التي يتعرضون لها غير أنه يلتقي مع أنظمة أخرى متشابهة تسعى بدورها إلى تحقيق الحماية للأفراد وهي تتمثل في:

1-الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية:

كما عرفها معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية: " تهتم الحماية الاجتماعية بمنع وإدارة وتغلب على الحالات التي تؤثر سلبا على رفاهية الشعب وتتكون الحماية الاجتماعية من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، مما يقلل من تعرض الناس للمخاطر ويعزز قدرتهم على إدارة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية مثل البطالة والإقصاء والمرض والعجز والشيخوخة ".[2]

ومن خلال هذا التعريف نستنتج إن الحماية الاجتماعية " تشمل الضمان الاجتماعي بحيث تتمثل في مجموعة الآليات، التشريعات والمؤسسات التي ترتكز على مبدأ التضامن والتكافل التي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار السابقة الذكر ".

[1] عياش درار، مرجع سابق، ص 60

[2] اقاسم نوال، مرجع سابق، ص ص 08-09

2-الضمان الاجتماعي و المساعدات الاجتماعية:

وهي تقوم على فكرة الإحسان ببعدها الأخلاقي والديني، كما تقوم على مبادئ الحق الطبيعي ومنها حق الإنسان بالحياة الكريمة وتتجلى في مساعدة الفئات الميسورة المحتاجة يختلف الضمان الاجتماعي عن المساعدات الاجتماعية من النواحي التالية :

- ✓ تؤدي تقديمات الضمان الاجتماعي إلى المضمون كلما توافرت شروطها بغض النظر عن دخله، أما المساعدات الاجتماعية فلا تقدم لطالبها إلا إذا كانوا بحاجة إلى مساعدة .
- ✓ تعتبر تقديمات الضمان الاجتماعي حقا للمضمون يمكنه المطالبة بها عن طريق القضاء إذا لم تصرف له رضاء، أما المساعدات الاجتماعية فهي مساعدات اختيارية يترك تقديرها للجهة التي تقدمها.
- ✓ وهما يتفقان في مقاومة الحاجة، لهذا يمكن أن تعتبر المساعدات من الوسائل التي يلجأ إليها الضمان الاجتماعي لتحقيق أهدافه في الحماية من الحاجة.[1]

3-الضمان الاجتماعي و التأمينات الاجتماعية:

يقصد بالتأمينات الاجتماعية تلك الأنظمة التي تكفل للفرد حماية معينة ضد خطر معين، كالتأمين ضد المرض، والتأمين ضد مخاطر العمل والأمراض المهنية والتأمين ضد الشيخوخة... وهذه التأمينات تختلف عن الضمان الاجتماعي من حيث شمولها والغاية منها فبينما تسعى التأمينات الاجتماعية إلى حماية الفرد من الخطر المؤمن منه عن طريق ترميم نتائج هذا الخطر، يسعى الضمان الاجتماعي غلى ضمان العيش للأفراد من كل ما يمكن أن يؤثر في مستوى هذا العيش من أخطار

[1] باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2009، ص 18

وأعباء، على هذا النحو يبدو الضمان الاجتماعي أبعد غاية وأوسع نطاقا من التأمينات الاجتماعية وهو في سعيه إلى تحقيق أهدافه قد يتوسل التأمينات الاجتماعية كأداة لذالك وهكذا يكون الفرق بين الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية هو الفرق بين الهدف والوسيلة.

4-الضمان الاجتماعي والتأمين الخاص:

يقصد بالتأمين الخاص، ذالك النوع من الضمان الذي تقوم به شركات الضمان التجارية لتغطية خطر معين مقابل مبلغ معين يلتزم بدفعه طالب التأمين، يسمى قسط الضمان أو قسط التأمين. والضمان الخاص يتفق مع الضمان الاجتماعي في أن كليهما يهدف إلى تغطية المخاطر التي يتعرض لها الأفراد مقابل ما يستوفى منهم من أقساط أو اشتراكات، إلا أن الضمان الخاص يقوم بهذه المهمة استجابة لحاجة طالب التأمين، أما في ما يتعلق بالضمان الاجتماعي،فيقوم بها استجابة لحاجة المجتمع إلى صيانة قوى وأمن أفراده، ولهذا يتميز التأمين الخاص بأنه مشروع خاص تقوم به شركات تجارية تسعى إلى تحقيق الربح، بينما الضمان الاجتماعي فهو مشروع عام تقوم به الدولة بواسطة هيئة عامة أو ذات نفع عام على الأقل بقصد تحقيق الصالح العام .[1]

[1] عياطي جهيدة، زغدلو فريدة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة ليسانس غير منشورة، قسم العلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، سنة 2014، ص ص 05-06

المبحث الثالث: تطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر

لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري تطورات وتعديلات من أجل تنظيمه وجعله قابل للتطبيق، من خلال القرارات والإجراءات التي تم اتخاذها والتي تهدف إلى تحقيق شمولية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة.

المطلب الأول: المحطات التاريخية لتطور نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر

فكرة الضمان الاجتماعي ليست وليدة الاستقلال كما يعتقد البعض بل إن جذورها تمتد إلى الفترة الاستعمارية خاصة في المرحلة التي أراد فيها الاستعمار الفرنسي تحفيز المعمرين للقدوم إلى الجزائر وذلك بتحقيق أكبر قدر ممكن من الامتيازات في مجال الحماية الاجتماعية وعليه يمكننا التمييز بين مرحلتين أساسيتين يمكن تلخيصها كالآتي:

1- مرحلة ما قبل سنة 1983 :

1-1 أثناء الاستعمار:

إن نظام الضمان الاجتماعي الجزائري يمكن اعتباره وليد النظام الفرنسي، غير أن هذا الأخير لم يكن مطبقا بشكله المعروف على الجزائريين وذلك نظرا للمعارضة الشديدة للمعمرين الذين كانوا متمسكين بفكرة ازدواجية النظام بينهم وبين الجزائريين، إذ كانوا يحاولون دائما المحافظة على الامتيازات التي يتمتعون بها بوصفهم أعلى درجة من الجزائريين.[1]

فنشأة نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر تعود لسنة 1949 بعد تكملة وضع نظام حوادث العمل والمنح العائلية المقرر في سنة 1941 بالموازاة مع نظام الشيخوخة المعتمد في سنة 1935. هاته النصوص المتعددة في مجال الضمان الاجتماعي وحوادث العمل

[1] الطيب سماتي، **الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية**، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، الفترة 26/25 أفريل 2011، ص 21.

اعتمدت على تعددية الأنماط وعلى أساس مهني بتكريس النظام العام والنظام الفلاحي والأنظمة الخاصة للموظفين القصر، البحارة، الطلبة، عمال السكك الحديدية..[1]

كانت هذه الفترة تمتاز بالفوارق بين الجزائريين والمعمرين إذا أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوربيين وكان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل: المساعدات الطبية المجانية التي كانت تمنح في المصحات، وبالنظر إلى وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة يمكن القول أنه وإن ظهر نظام تأمين اجتماعي غير أنه ذو تطبيق جزئي وانتقائي ولم يذق الجزائريون طعم الحماية الاجتماعية إلا بعد الاستقلال.[2]

1-2: مرحلة من 1962 إلى سنة 1983:

نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر والذي تم إدخاله كامتداد للنظام الفرنسي بدأ يعرف عدة تطورات وتغيرات مباشرة بعد الاستقلال وذلك تماشيا مع الاتجاهات المختارة من طرف الدولة الجزائرية وكذا الفروقات الاقتصادية والاختلافات بين الجزائر وفرنسا التي كان نظامها هو السائد، فقد اعتمدت الجزائر على الاشتراكية كأغلبية الدول حديثة العهد بالاستقلال مما يفرض إجراء تغييرات على كل المستويات خاصة في مجال الحماية الاجتماعية للمواطنين وبذلك فقد تم الاعتراف بالحق في الصحة والحماية الاجتماعية في الميثاق الوطني سنة 1976 الذي اعترف لجميع المواطنين بحقهم في حماية صحتهم.

وأهم ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة إذ كانت فئة من العمال أو الموظفين تخضع لنظامها الخاص وكان هذا التنوع مبرر بتنوع قطاعات النشاط مما جعل نظام الضمان الاجتماعي الجزائري بهذه الصفة معقد سواء في التنظيم أو التسيير وبقي الحال على ذلك إلى غاية 1970 أين بدأت الإجراءات الأولى لمحاولة خلق نوع من التجانس بين هذه الأنظمة المختلفة.

---

[1] خليفي عبد الرحمان، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008، ص 104

[2] الطيب سماتي، مرجع سبق ذكره، ص 22

فخلال هذه الفترة إذا كان نظام الضمان الاجتماعي الجزائري يتميز تبعا بتعايش نظامين، النظام العام أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983.[1]

2- مرحلة مابعد سنة 1983:

تماشيا دائما مع النظم الاشتراكية وكذا التطورات والتوجهات التي بدأت تتجسد من بداية سنة 1980، تقرر تطوير نظام الضمان الاجتماعي يكون معمم على جميع المواطنين وبذلك تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي في مجمله ويستند على المبادئ التالية:

- ✓ مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي.
- ✓ مبدأ توحيد الأنظمة و الامتيازات و التمويل.

مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عبر تمثيل واسع في مجالس الإدارة لهذه الأخيرة، إن الهدف من إصدار قوانين الضمان الاجتماعي لسنة 1983 هو تعميم الضمان للجميع دون النظر إلى قطاع النشاط أو الفرد فيشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين وكذا المسنين بالإضافة إلى السماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات من المشاركة في تسيير هيئات الضمان[2]، وقد صدرت سنة 1983 خمسة قوانين و هي:

- ✓ القانون رقم (83-11) المؤرخ في2 جويلية 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- ✓ القانون رقم (83-12) المؤرخ في 2 جويلية 1983 و المتعلق بالتقاعد.
- ✓ القانون رقم(83-13) المؤرخ في2 جويلية1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ القانون رقم (83-14) المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

[1] نفس المرجع، ص 22

[2] نفس المرجع، ص ص 22،23

- ✓ القانون رقم (83-15) المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.[1]

تطبيقا لهذه القوانين ومحاولة من المشرع إعطائها أكثر نجاعة وفاعلية فقد تم إنشاء ثلاث صناديق للضمان تشمل الفئات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-07 وجاء أيضا بتوحيد نظام هذه الصناديق سواء من الجانب المالي أو من حيث التسيير وهذه الصناديق هي:

- ✓ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية – العمال الأجراء (CNAS)
- ✓ الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)
- ✓ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)[2]

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لنظام الضمان الاجتماعي بالجزائر

يتكون الهيكل التنظيمي للضمان الاجتماعي الجزائري من مجموعة مؤسسات وصناديق تتشارك فيما بينها لتقديم خدمات وضمان للأشخاص الذين قد يتعرضون للعديد من الأخطار، كذلك صياغة منظومة وطنية فعالة.

1-الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS):

ويعد من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري، إذ يتواجد منذ نشوء النظام عام 1957، وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية

[1] الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء،
http://www.cnas.dz/index.php?p=algerie-cinquante تاريخ الإطلاع: 28 ماي2021

[2] الطيب سماتي، مرجع سبق ذكره، ص 23

الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية[1]، يتولى الصندوق الوطني للعمال الأجراء المهام التالية:

- ✓ تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ تسيير تعويضات المنح العائلية على حساب الدولة من الخزينة العمومية.
- ✓ منح رقم تسجيل وطني للمؤمن اجتماعيا والمستخدمين وكذا أصحاب العمل وإعطائهم رقما وطنيا.
- ✓ الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الإشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.
- ✓ تسيير تعويضات الأشخاص المستفيدين من الإتفاقيات الدولية.
- ✓ توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة.
- ✓ إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج.
- ✓ إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم.[2]

2- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS):

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء أي الصندوق الوطني للضمان على الشيخوخة لغير الأجراء، تم إنشاءه بموجب القانون رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 الذي يتضمن الطبيعة القانونية للصندوق الوطني والتنظيم الإداري

[1] الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 13 جانفي 1988، ص 29

[2] الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 08 جانفي 1992، ص 66

والمالي للضمان الاجتماعي، هو المسؤول عن توفير الحماية الاجتماعية للفئات المهنية لحسابهم الخاص[1]، وتتمثل مهامه فيمايلي:

- ✓ تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء.
- ✓ ضمان التحصيل، مراقبة الإشتراك و نزاعات التحصيل.
- ✓ تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.
- ✓ الشروع في تسجيل المؤمنين الاجتماعيين.
- ✓ يمكن للصندوق كذلك إجراء نشاطات على شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي.[2]

3- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR):

الصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها أنشأت بموجب المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985.[3] والذي سيكون محل دراسة مفصلة في الفصل الثالث.

4-الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATPH):

الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، هي مؤسسة عامة مع إدارة محددة ذات شخصية اعتبارية والاستقلال المالي، أنشأ بموجب المرسوم رقم 45/97 من 26 رمضان عام 1417 الموافق 4 فبراير 1997 لتلبية احتياجات تنظيم إدارة محددة بدلات الإجازة

[1] الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء https://casnos.com.dz/organisation تاريخ الإطلاع: 29 ماي 2021

[2] نفس المرجع

[3] الجريدة الرسمية عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985

والبطالة تدفع للقطاعات BTPH الطقس، وتدار من قبل مجلس الإدارة برئاسة المدير العام[1]، تتمثل المهام الرئيسية له في:

- ✓ يتولى تسيير العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المنتمون إلى قطاعات النشاط المذكورة في المادة الأولى.
- ✓ يقوم بتسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية.
- ✓ يقوم إعلام المستفيدين ومستخدميهم.
- ✓ يتولى تحصيل الإشتراكات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ✓ يشكل احتياطا ماليا قصد ضمان دفع هذه التعويضات في كل الظروف.
- ✓ يساهم في إنشاء الخدمات الاجتماعية لصالح العمال في ميادين اختصاصه وذوي حقوقهم.[2]

5-الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

هو صندوق للتأمين على البطالة المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي يحكم الصندوق القوانين والتنظيمات المعمول بها في المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 6 يوليو 1994[3]، تتمثل مهمة الصندوق فيما يأتي:

- ✓ يضبط باستمرارية بطاقة المنخرطين ويضمن تحصيل الإشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التمويل على البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.
- ✓ يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.

---

[1] http://www.cacobatph.net/fr/index.php?option=com-k2&view=item&layout=item&id=23&itemid=1092

[2] قانون الضمان الاجتماعي نصوص تشريعية وتنظيمية، دار النشر: المعهد الوطني للعمل، وحدة الطباعة للرهان الرياضي الجزائري، الطبعة الثانية، الجزائر، سنة 2006، ص 153

[3] الجريدة الرسمية عدد 44 المؤرخة في 07 جويلية 1994، المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 26 ماي 1994

- ✓ يساعد ويدعم، بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين في الحياة النشيطة.
- ✓ ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- ✓ يؤسس ويحافظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.[1]

6-الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي:

هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص يتمتع بالشخصية المعنوية، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 370/2006 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره.[2]

غير أنه تم توقيف نشاطه مع نهاية سنة 2015.

7-الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية:

الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية هو هيئة أسست بموجب المرسوم رقم 16/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 يخضع للاستقلالية المالية، وتتمثل مهامه في:

- ✓ منح مساعدة مالية للعمال الأجراء والمتقاعدين المساهمين في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وهذا من أجل اقتناء سكن في إطار برنامج السكنات الاجتماعية التساهمية والترقوية.
- ✓ تمويل الصندوق: يمول الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية بالموارد التالية:
- ✓ حصة من المساهمة المخصصة لصندوق الخدمات الاجتماعية للمؤسسات.

[1] قانون الضمان الاجتماعي نصوص تشريعية وتنظيمية، مرجع سبق ذكره، ص 517

[2] الجريدة الرسمية عدد 67 المؤرخة في 28 أكتوبر 2006، المرسوم التنفيذي 06 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006

- ✓ حصة من المساهمة المخصصة لصندوق الخدمات الاجتماعية مابين الهيئات.
- ✓ الموارد الخاصة المحصل عليها عن طريق نشاطات الخدمات الاجتماعية.
- ✓ إعانات الدولة.[1]

المطلب الثالث: خصائص نظام الضمان الاجتماعي الجزائري بين بيسمارك وبيفردج

انبثقت أنظمة الضمان الاجتماعي من النظامين بيسمارك وبيفردج واعتمد نظام الضمان الاجتماعي الجزائري منذ نشأته على النظام البيسماركي وتطور منذ الاستقلال وعرف عدة إصلاحات مما أدى إلى تغيير النظام السائد يمكننا معرفة هذه التعديلات من خلال عدة عوامل.

1-السياسة العامة المنتهجة للدولة منذ الاستقلال من خلال مختلف الدساتير:

- دستور 1963:

تبنت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال النهج السياسي الاشتراكي وتوسيع فكرة الدولة الراعية كرد فعل للسيطرة الاستعمارية والنظام الإقطاعي السابق وتطبيقا للميثاق الذي أقره المجلس القومي للثورة الجزائرية في طرابلس وطبقا للمبادئ الاشتراكية واستعمال مصطلحات الجماهير الكادحة، والشروع في إنجاز إصلاح زراعي، وإنشاء اقتصاد وطني ينهض العمال بتسييره وانتهاج سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير كي يرتفع مستوى معيشة العمال.[2]

[1] الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 28 جويلية 1983، قانون رقم 83 -16 المؤرخ في 2 جويلية 1983

[2] بتصرف، دستور 1963 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29 www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution63.htm

- **دستور 1976:**

جاء دستور 1976 ترسيخا للمبادئ الاشتراكية ثم إدراج فكرة توسيع الحماية الاجتماعية للعمال (المادة 62) ومن ثم الأسرة، الأمومة، الطفولة، الشيخوخة (المادة 64 و65)، بالإضافة إلى ضمان الرعاية الصحية (المادة 61).[1]

- **التعديل الدستوري 1988/11/03:**

لم يمس التعديل الدستوري لسنة 1988 كل ما يتعلق بحقوق الرعاية الصحية، والحماية الاجتماعية، وأبقى على كل المبادئ كما هي.[2]

- **دستور 1989:**

أدرج دستور 1989 حق الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية للعمال ضمن حقوق المواطنة من خلال المواد:51و52 بالإضافة إلى حق الأسرة من طرف الدولة (المادة 55).[3]

- **دستور 1996:**

من خلال المواد (المادة 54 الرعاية الصحية)، (المادة 55 الحق في العمل)، (المادة 58 تحظى الأسرة بحماية الدولة والمجتمع)، نلاحظ دستور 1996 حافظ على نفس السياسات السابقة المتمثلة في مسؤولية الدولة في الرعاية الاجتماعية للسكان.[4]

---

[1] www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution76.htm ، بتصرف، دستور 1976 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29

[2] www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution88.htm، بتصرف، دستور 1988 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29

[3] www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution89.htm، بتصرف، دستور 1989 تاريخ للإطلاع: 2021/05/29

[4] www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution96.htm، بتصرف، دستور 1996 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29

✓ التعديل الدستوري 2002/04/10[1] والتعديل الدستوري 2008/11/15[2]

تم التعديل الدستوري2002 و2008 دون المساس بمبادئ الحماية الاجتماعية التي جاءت بها الدساتير السابقة.

➢ **دستور 2016:**

حافظ دستور 2016 على مجموعة من الموارد السابقة الذكر المتعلقة بموضوع الرعاية الصحية (المادة 54) وحماية الدولة للأسرة والأشخاص المسنين (المادة 58) مع ضمان ظروف معيشة الأطفال والعاجزين عن العمل (المادة 59) مع بعض الإضافات في المادة 55 المتعلقة بالحق في العمل والراحة، وضمان القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.[3]

2-نظام الضمان الاجتماعي من خلال الخصائص العامة:

بعد الملتقيات الوطنية لعام 1979 التي جمعت ممثلي مختلف صناديق الضمان الاجتماعي مع ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين والتي دار موضوعها حول حتمية توسيع خدمات الضمان الاجتماعي لمختلف شرائح المجتمع، تطبيقا لإستراتيجية التنمية المتبعة من طرف الدولة بعد الاستقلال وبروز ضرورة توحيد نظام الضمان الاجتماعي بعد ما كان مشتتا بين مختلف القطاعات ويتميز بالغموض وسوء التسيير ولكن لم تظهر بوادره إلا في سنة 1983[4]، حيث أصبح النظام يتميز بالخصائص الأساسية السابقة الذكر

[1] www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution2002.htm ،بتصرف، دستور 2002 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29

[2] www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution2008.htm، بتصرف، دستور 2008 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29

[3] www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution2016.htm، بتصرف، دستور2016 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29

[4] Journal ''travail et révolution'' du 21 avril 1979، p 02 archive CNR، Médéa

والمتمثلة في وحدة الأنظمة المعتمدة على مبدأ التضامن والتوزيع، ولم تطرح فكرة تأمين العمال كشرط للانتساب ضمن نظام الضمان الاجتماعي، فأصبح النظام ليس موجه للعمال فقط (الاتجاه نحو الفكر البيفريدجي) مع الإبقاء على مبدأ التأمين والمتمثل في:

إجبارية الانتساب للتأمين والاشتراك لكل العمال وأرباب العمل مما يدل على ضرورة التمويل مما يساهم في تقليص فاتورة الدولة وإعادة توزيع الاشتراكات بالصفة المباشرة، مع احترام المبدأ الدولي للضمان الاجتماعي والمتمثل في الخاصية الثالثة والمتمثل في العدالة عن طريق:

توحيد القواعد والنظم المتعلقة بالحقوق والواجبات لكل المستفيدين، ومن هنا ظهر الاختلاف بين المصطلحين "المؤمن الاجتماعي والمشترك"، لأن ليس كل مؤمن يعتبر مشترك والعكس صحيح، ولكن كل مؤمن يتمتع بخدمات وأداءات المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.[1]

3-الميزانية الاجتماعية للدولة:

في إطار مساعي الدولة للانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق بالإضافة إلى الصعوبات التي تلقتها الدولة للوصول إلى التشغيل الكامل، مما ترك مجالا لظهور أشكال أخرى من النشاطات الغير الرسمية على مستوى سوق العمل بحيث 41.86% من العمالة ليسوا منخرطين ضمن نظام الضمان الاجتماعي.[2]

[1] Walid Merouani et autres، Les cahier du CREAD n°107-108، 2014 ''Le système algérien de protection sociale entre Bismarckien et Beveridgien'' p 128

[2] Activite، emploi & chomage en septembre 2014، n°683، p 03، www.ons.dz/img/pdf/donnee-stat-emploi-septembre-2014-bonne.pdf، تاريخ الإطلاع: 2021/05/29

وبالرغم من تشجيع الدولة للعمالة بالنسبة للقطاع الخاص عن طريق تشجيع الاستثمارات، بالمقابل هذه الشريحة المهمة تستفيد من خدمات وأداءات النظام نفسه بالإضافة إلى مجانية العلاج، الأمر الذي أثقل كاهل نظام التأمينات الاجتماعية من خلال عدم كفاية موارد الاشتراكات لتغطية كل نفقات الحماية الاجتماعية، مما وجب تدخل ميزانية الدولة لتغطية العجز، خاصة مع زيادة احتياجات وطلبات المجتمع لخدمات النشاط الاجتماعي، الأمر الذي جعل الميزانية المخصصة لذلك تتميز بازدياد مستمر من سنة لأخرى، حيث أن الميزانية الاجتماعية للدولة ممولة من طرف الجباية البترولية أساسا.[1]

4-التحويلات الاجتماعية:

تظهر إحصائيات التحويلات الاجتماعية بالمقارنة مع مستوى اشتراكات الضمان الاجتماعي توجه الدولة الراعية من خلال توسيع نطاق النشاط الاجتماعي وخدمات التضامن الاجتماعي عن طريق هياكل نظام الضمان الاجتماعي وصناديقه بحيث وصلت نسبة التحويلات الاجتماعية بالمقارنة مع PIB من 7.34% سنة 1993 إلى 11.88% سنة 2009 ومقارنتها مع نسبة الاشتراكات التي كانت تمثل 5.04% PIB سنة 1993 إلى 5.12% سنة 2009.

نستخلص مما سبق أن النظام الجزائري للضمان الاجتماعي يظهر على أنه تسوية بين نموذج النظام البيسماركي للتأمينات الاجتماعية ونموذج النظام البيفريدجي المبني على محاربة الفقر، منه يمكن أن نقول أن النموذج الجزائري للضمان الاجتماعي هو هجين بين النظامين.[2]

[1] Walid Merouani، مرجع سبق ذكره ص 135

[2] Walid Merouani، مرجع سبق ذكره ص ص 138 144

المطلب الرابع: مكانة نظام التقاعد من حلقة نظام الضمان الاجتماعي

يرتكز نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر على مبدأ التأمينات لتحقيق طمأنينة الأفراد وحمايتهم من الأخطار المهنية والاجتماعية التي قد تواجههم وتعويضهم عنها وتوفير معاش في حالة العجز عن العمل.

1-الآثار النفسية والاجتماعية لنظام التقاعد:

أظهرت الدراسات في أن أهمية وفعالية نظام التقاعد تتجلى من خلال مستوى الأمان المضمون لفئة المسنين، وضمان مكانتهم ضمن المجتمع والأسرة من خلال ضمان دخل محترم يليق بمتطلبات الفئة العمرية.

فالشيخوخة لم تكن تؤلف مشكلة كبيرة في المجتمعات المحافظة على التقاليد الدينية والاجتماعية باعتبار المسن كان يمثل القائد الروحي، والمحافظ على القيم التقليدية والتركة الأخلاقية غير المادية الموروثة عن الأجداد، ولكن في مجتمعاتنا المعاصرة التي تمتاز بخصوصية التفكك الأسري، أصبح الأشخاص المسنين الغير قادرين على العمل يحالون على التقاعد، وقد يعتبرون عائق اجتماعي بعد ما كانوا عامل من عوامل القيمة المضافة الاقتصادية وضعف المكانة الاجتماعية، مما قد يشعر بالضيق والقلق الدائم وقد يحكم المسن على نفسه بالانعزال عن المجتمع والعائلة، واتخاذ سلوك بداية نهاية الطريق والممات، مما يتولد لدى المسن مشكلات وأزمات نفسية، تتحول إلى حالات مرضية مزرية، وبالتالي نفقات إضافية للرعاية الصحية وتعويض مبالغ أدوية الأمراض المزمنة المرتفعة وتكاليف أخرى تضاف إلى نفقات الضمان الاجتماعي.[1]

[1] أمزيان نعيمة، **الآثار السوسيواقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005، ص 52

2-حصة نظام التقاعد ضمن جدول اشتراكات الضمان الاجتماعي:

تبرز أهمية نظام التقاعد بالنسبة لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري من خلال الأهمية النسبية للحصة المخصصة للتقاعد ضمن النسبة الكلية لجدول تمويل إشتراكات الضمان الاجتماعي، هذه الحصة لا تزال في تزايد مستمر من خلال السنوات مقارنة مع حصص الأخطار الأخرى، حيث تمثل نسبة التقاعد والتقاعد المسبق 18.75% من أصل 34.5% بما يمثل 54.35% من مجموع إشتراكات الضمان الاجتماعي أي أكثر من نصف موارد الضمان الاجتماعي توجه نحو تمويل التقاعد الذي يمس شريحة هامة من المجتمع التي تتميز بالتزايد المستمر بتزايد عدد السكان العاملين.[1]

3-الأهمية النسبية لنظام التقاعد من خلال مجموع النفقات:

تبرز أهمية نظام التقاعد بالنسبة لنظام الضمان الاجتماعي الجزائري من خلال الأهمية النسبية لنفقات الصندوق الوطني للتقاعد والتي بلغت في سنة 2013 على سبيل المثال(685111×10^6) دينار جزائري بينما لم تتجاوز نفقات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء CNAS في نفس السنة (322523×10^6) دينار جزائري، بينما يقدر إجمالي نفقات صناديق الضمان الاجتماعي الخمس أي الصندوق الوطني للتقاعد CNR والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء CASNOS والصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC، والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري CACOBATH بالنسبة لنفس الفترة أكثر من (1087207×10^6) دينار جزائري مما يجعلنا نستنتج أن نفقات الصندوق الوطني للتقاعد، الهيئة المكلفة بنظام التقاعد في الجزائر تمثل 63.06% من إجمالي نفقات نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.

[1] الجريدة الرسمية عدد 49 المؤرخة 16 سبتمبر 2015، المرسوم التنفيذي 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015، المعدل للمرسوم التنفيذي 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994

أما من الناحية الاجتماعية فإن الصندوق الوطني للتقاعد يمثل أكثر من 2482454 متقاعد أي ما يمثل أكثر من 18.15% من إجمالي المؤمنين الاجتماعيين الذين يبلغون 13687160 مؤمن اجتماعي لدى مختلف صناديق الضمان الاجتماعي (بما فيهم المؤمنين غير المشتركين) وأكثر من 26.29% من إجمالي المشتركين الأجراء نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.[1]

[1] Hadj Mohamed Rabah، Halouane narimane، L'Algerie en quelques chiffres، résultat : 2011-2013، direction des publications de la diffusion et de l'impression، édition 2014، n°44، p p 21-23

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل،فإننا توصلنا إلى أن المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي تعتبر حجر الزاوية كتنظيم تعاضدي ضد المخاطر الاجتماعية المهددة للأفراد سواء كانت تلك المخاطر ذات صيغة إنسانية كالمرض، العجز، الشيخوخة والوفاة، أو تلك المخاطر ذات الصيغة المهنية كحوادث العمل، الأمراض المهنية والبطالة.

تكمن وظيفة المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي في ظل هذه المخاطر إلى التخفيف من حدوثها في حالة تحققها والتعويض عنها فيما يضمن العيش الكريم لهم.

الفصل الثاني

نظام التقاعد بالجزائر

تمهيد:

يعد نظام التقاعد في الجزائر مراة تعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على إختلاف أنظمتها و إيديولوجيتها, وبما أنه يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العامل بصفة عامة وتنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطريقة قانونية كثيرة تتمثل في العديد من الصور والتقاعد هو إحدى هذه الطرق لكنه صورة قائمة بذاتها, لذلك و جب علينا دراسة نظام التقاعد من خلال ثلاثة مباحث الأول الإطار العام لنظام التقاعد و التعرف على مختلف مفاهيمه والمستفيدون منه أما في المبحث الثاني فتطرقنا إلى أنواع التقاعد, وفي المبحث الثالث فتم التعرف إلى موارد تمويل هذا النظام.

المبحث الأول:الإطار العام لنظام التقاعد في الجزائر

إن نظام التقاعد يعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل في كل الدول على إخلاف أنظمتها وإيديولوجياتها وبما أن التقاعد من أهم الحقوق الاجتماعية وجب علينا عرض هذا النظام من حيث مفهومه وتطوره في الجزائر ونظام التقاعد الخاص به يقتضي منا أن نتعرض إليها كالتالي.

المطلب الأول: ماهية نظام التقاعد

وفي الحقيقة لا يوجد تعريف موحد لمفهوم التقاعد كنظام نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا بالشكل الحالي الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات لغوية حسب اجتهادات شخصية.

تعريف التقاعد لغة: مصدر الفعل " قعد" والفعل معناه كان واقفا فجلس ويعرف في المنجد الأبجدي على انه إحالة الموظف إلى المعاش أي إخراجه من وظيفته وإعطاؤه مبلغا معينا من المال يكفيه لمعاشه، نقول "معاش التقاعد" و "أحيل إلى التقاعد".[1]

يعرفه الأستاذ عطا الله بوحميدة: "بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معينة مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد".[2]

وفي هذا المعنى كذالك يعرفه رمضان جمال كمال التقاعد بقوله "يقصد بالتقاعد انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزاميا متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله". وفي نفس

[1] المنجد الأبجدي، دار المشرق ، الطبعة05، بيروت لبنان، سنة1987،ص 270.

[2] عطا الله بو حميدة، **الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، سنة 1990، ص 56.

الاتجاه يعرف تومسون المتقاعد بأنه ": كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية".[1]

ويعرفه الأستاذ أحمد سليمان: " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لإنهاء علاقة العمل".[2]

ويعرفه بعض الدارسين الفرنسيين بأنه:

La retraite est mise hors cicuit¸ mais elle aussi pos mérité après une vie de travail

On peut aussi la définir par : le passage du travail au non – travail. On prenant compte la dimension vieillesse...

وحسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل[3] بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد.

وعليه فإن التقاعد هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط للتأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين، أي يمكن لنا أن نعتبره نوعا من التأمين والحماية الاجتماعية للمواطن وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم الحياة العملية

[1] عبد العزيز بن علي الغريب، **المتقاعدون ووقت الفراغ**، الخطوط السعودية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص ص22 23.

[2] سليمان أحمية، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية)** ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، 1998، ص 340.

[3] المادة 66 من الفقرة 8 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في1990/04/21 و المعدل و المتمم بالقانون 91-29 و المؤرخ في 1991/12/21 ثم الأمر 96-12 المؤرخ في 071996/09.ج.ر.ج.ج العدد 68.

والتقاعدية حياة إنسانية كريمة، ومن ثمة فإنه يعتبر حافز إنسانيا للموظف يحفزه ويشجعه على بذل المزيد من الاهتمام بأعمال و وظيفته حرصا منه على الاستفادة هو وعائلته من مزايا وتأمينات نظام التقاعد لمواجهة مرحلة الشيخوخة.

المطلب الثاني: نشأة نظام التقاعد في الجزائر و تطوره

حدثت تحولات كثيرة في ميدان الضمان الاجتماعي في الجزائر، فقد ظلت قواعد الشريعة الإسلامية هي المرجع الأساسي الذي يحكم العلاقات بين الجزائريين أثناء حكم الدولة العثمانية الذي كان يحث على التضامن والتكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حياة المسنين وتضمن الرأفة بالأيتام والأرامل، وقد استمر هذا الوضع تقريبا في الجزائر إلى غاية تاريخ الاحتلال الفرنسي عام 1830 عندئذ بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي و الاجتماعي و الاقتصادي على الجزائريين، ومن ثم عرف نظام التقاعد في الإدارة الفرنسية المستعمرة عدة تغيرات كما في كل مجالات الحياة العلمية في الجزائر، و ظل هذا النظام يخضع لتطورات وتعديلات مختلفة خاصة بعد الاستقلال وقد مر بعدة مراحل نلخصها كما يلي:

أنظمة تقاعدية متعددة:

قمنا بذكر التقاعد في مرحلة الاحتلال الفرنسي واهم ما جاء في هذه الفترة، ومن ثم الأنظمة الموروثة عن الاحتلال الفرنسي.

أولا: مرحلة الاحتلال الفرنسي

كان نظام التقاعد في الجزائر أنذاك متطابق مع القانون الفرنسي الذي عممته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة عام 1896 وبقى الحال هكذا إلى أن صدر القانون الفرنسي بتاريخ 1910/04/05 و كان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء العاملين في الصناعة والتجارة والزراعة ولكنه باء بالفشل وبعده أجريت عدة تعديلات عليه، وفي

1945/06/24 أسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة وكان منحة العمال المسنين الأجراء ومعاش الشيخوخة وكان يسير منحة المؤمن فيه إثبات (عشر سنوات أو أربعون ثلاثيا) كحد أدنى من النشاط لكي يكون له الحق في المعاش، بالإضافة أنه أنشئت أنظمة تقاعدية تكميلية بمقتضى اتفاقيات واتفاقات جماعية من طرف ممثلي التنظيمات النقابية وأرباب العمل وفيما بين المحن وذلك حتى يتمكن غالبية العمال من الاستفادة بمعاش تعويضي كاف عند ذهابهم إلى التقاعد وهذا كان سنة1947، وقد كان إنشاء الصندوق العام لتقاعد سنة1949 ويشمل الموظفين الرسميين والمستخدمين المدنيين للدولة وشبه العسكريين وعمال الملاحة الجوية، أما عام1957 فقد تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 1957/12/30 تكلف بتقديم منح للشيخوخة الذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء وفي سنة 1961 أنشأت صناديق أخرى للتقاعد التكميلي في 1964/12/31 لتنتقل رؤوس أموالها إلى فرنسا وتحول ممتلكاتها إلى الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة.[1]

وهكذا بقى العمال الجزائريين يستفيدون من نظام التقاعد الفرنسي بالتبعية وبعدها استرجعت الجزائر السيادة الوطنية بتاريخ 1962/06/05 وصدر قانون والذي جاء فيه بما معناه يستمر العمل بالتشريع الساري المعمول إلى حين صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الوطنية.

ثانيا: الأنظمة الموروثة عن الاستعمار الفرنسي(مرحلة 1962-1983)

في هذه الفترة ظهرت أشكال وأنظمة كثيرة للتقاعد في الجزائر مختلفة ومتباينة في أدائها بحسب الإدارة أو الهيئة المشغلة التي ينتمي إليها المؤمن بحيث أنها لم تكن منسجمة ولا عادلة ولا موحدة على جميع العمال حتى بين أولئك الذين يواجهون نفس الأخطار، لا لشيء إلا لاختلاف المهن و الوظائف التي يشتغلون بها.

[1] حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003/2002، ص53.

وانحصر عدد هذه الأشكال في ثمانية أنظمة للتقاعد استمر العمل بها خلال مرحلة ما بعد الاستقلال وإلى غاية عام 1984 وهو تاريخ تطبيق النظام الموحد للتقاعد، وهي كالتالي:[1]

1_ نظام التقاعد العام غير الفلاحي

نستطيع القول أنه قد شرع في العمل بهذا النظام سنة 1949 وهو تاريخ إنشاء الصندوق العام لتقاعد الذي كان يسير من قبل الصندوق الفرنسي للتقاعد.

من شروط هذا النظام أن يبلغ العامل 60 سنة مع إثبات مدة عمل لا تقل عن 10سنوات أو ما يعادلها من فترات المعتمدة.

2_ النظام الفلاحي

عرف النظام الفلاحي هو أيضا سنة1957 بعد إنشاء صندوق التعاون الفلاحي للتقاعد الذي لم يكن الاشتراك فيه إجباريا بل كان شرط موافقة المجلس الإداري للصندوق وكانت هذه المساهمة فيه05 سنوات قابلة للتجديد دوريا (نظام خماسي)، وتفقد صفة الانخراط في هذا الصندوق إما بالاستقالة أو بالإعفاء، ويعمل نظام التقاعد الفلاحي كذلك بنظام أساسي وأخر تكميلي، من شروط الأول بلوغ العامل سن 60 وإثباته مدة عمل تقدر ب10 سنوات ليستفيد من المعاش التقاعدي،وبمنح النظام التكميلي للمؤمن عن بلوغه 60 سنة ودفعه الاشتراكات التكميلية لمدة 15 سنة على الأقل اختياريا معاشا مباشرا.

3_ نظام تقاعد الموظفين

[1] رزقي شهرة، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر ،مذكرة ماستر،تخصص محاسة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس،سنة 2017، الجزائر، ص 22.

تأسس نظام تقاعد الموظفين عام 1949 بإنشاء الصندوق العام للتقاعد والذي كان يتكفل بتقاعد الموظفين المرسمين ورجال الدولة المدنيين(المعتبرين كعسكريين) وشبه العسكريين والطيارين ...الخ، واستمر في العمل بهذا النظام خلال فترة ما بعد الاستقلال يمنح نظام التقاعد للموظفين نوعين من التقاعد أحدهما هو التقاعد بالأقدمية ويمنح فيه المعاش التقاعدي للموظف المسن الذي بلغ 60سنة وعمل لمدة 30 سنة أو للموظف النشيط عند بلوغه 55 سنة وعمل لمدة 25 سنة والأخر هو التقاعد النسبي الذي يمنح فيه المعاش التقاعدي بشرط 65 سنة للموظف المسن و60 سنة للموظف النشيط ومدة عمل تقدر بـ:15 سنة.

4_ نظام تقاعد عمال المناجم

يعود تاريخ نشأة هذا النظام إلى سنة 1950 و يعمل هذا الصندوق بالتقاعد الأساسي والتقاعد التكميلي وكلاهما إلزامي، مخالفا بذلك بعض الأنظمة الأخرى في كون النظام التكميلي اختياري نظرا لخصوصية المهنة، والشروط المطلوبة هي بلوغ 55 سنة ومدة الخدمة هي 15 سنة مناجم.

5_ نظام تقاعد عمال الشركة الوطنية لسكك الحديدية

لافتتاح الحق والاستفادة من معاش تقاعدي يجب توفر شرطين للعامل في السكك الحديدية و هما:

- ✓ أن يبلغ العامل السن القانونية المطلوبة في هذا القطاع المحدد ب 55 سنة
- ✓ شرط مدة العمل وهي 25 سنة.[1]

[1] رزقي شهرة، المرجع السابق، ص 23.

6_ نظام تقاعد عمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز

إن شروط وإجراءات إنتقاع عمال الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز بالراتب التقاعدي هي نفس الإجراءات والشروط المذكورة في نظام عمال الشركة الوطنية للسكك الحديدية والمشار إليها أعلاه مع اختلاف في الشروط السن والمحدد في هذا النظام ب 60 عاما.

7_ عمال البحر

بالنسبة لعمال البحر فإن الشروط الواجب توفرها للاستفادة بالمعاش التقاعدي هي نفسها الشروط المطلوبة في عمال السكك الحديدية مع اختلاف في مصادر تمويلها وإيراداتها إذا يتطلب التكفل لكل من العامل وصاحب العمل بمساهمة مالية.

8_ نظام التقاعد لغير الأجراء

تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بموجب قرار وزاري مؤرخ في 1957/12/30 وكان من مهامه الأولى ضمان منحة الشيخوخة لأولئك الذين لا يستفيدون من نظام التقاعد للأجراء، وهم أصحاب المهن الصناعية والتجارية، أصحاب المهن الحرة الحرفيين والفلاحين...، يمنح للمؤمنين به معاشا تقاعديا مباشرا أن يبلغ المؤمن سن 65 أو60 سنة في حالة عجزه التام عن العمل، وأن تكون مدة اشتراكه مع دفع أقساط تأمين التقاعد إلى صندوق التقاعد لغير الأجراء هي 15 سنة على الأقل.

نظام التقاعد الموحد(مرحلة مابعد1983)

إن النظام الحالي للتقاعد في الجزائر هو نتاج دمج وتجميع لعدة أنظمة تقاعدية كانت سارية إلى غاية بداية تطبيقه وهي: النظام العام، نظام الموظفين، النظام الفلاحي، نظام المناجم، نظام رجال البحر، نظام غير الأجراء، نظام السكك الحديدية ونظام سونلغاز، وان

توحيد هذه الأنظمة أنتج القانون رقم83-12 الذي أخذ بتطبيق بنوده في أول جانفي 1984، الذي من أهم مميزاته ما يلي:[1]

- ✓ توحيد سن الذهاب إلى التقاعد بستين سنة مع وجود بعض الاستثناءات تتعلق بفئات معينة(المجاهدين، النساء العاملات، عمال المهن الخطرة...الخ).
- ✓ تأسيس حد أدنى من المعاش التقاعدي يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون (حاليا75%منه) على الأقل.
- ✓ تحديد مبلغ أقصى للمعاش التقاعدي يقدر ب 80% من الأجر الشهري.
- ✓ توحيد ورفع نسبة اعتماد السنوات إلى2%، 5 للسنة.
- ✓ تحديد فترة أقصى للمسار المهني قصيرة نسبيا وهي 32 سنة.
- ✓ حساب مبلغ المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط للإثني عشر التي تسبق الإحالة على التقاعد، ارتفع إلى 36 شهرا سنة 1996 ثم إلى 48 شهرا سنة 1999 وأخيرا إلى خمس سنوات في 2000.
- ✓ قدرت حقوق ذوي الحق في المعاش بما يعادل 90% من مبلغ المعاش المباشر للمتوفى بينما يلاحظ في الدول الأخرى أن هذه النسبة تتراوح بين 50% و80% مع شرط سن معين لأيلولة المعاش.
- ✓ يقوم نظام التقاعد في الجزائر الذي هو نظام للتضامن المهني بين الأجيال على أساس تأميني وإسهامي (بالمساهمة) مع دفع اشتراكات ويعمل بالتوزيع، ويهدف إلى ضمان دخل تعويضي يقدم للعامل في نهاية حياته النشيطة

[1] رزقي شهرة، المرجع السابق، ص 24

وخلاصة كل ذلك يمكن اعتباره نظام التقاعد الجزائري الحالي المعدل والمتمم بأنه شامل وسخي ومستوى أدائه مرتفع خاصة بعد التعديلات التي طرأت عليه خلال التسعينات والعشرينات كما نستطيع القول عنه بأنه وحد أداءاته على كل العمال دون التمييز بين قطاعات الشغل، كما جاء بتوحيد القوانين المتعلقة بتقييم الحقوق والامتيازات مع توحيد مصادر التمويل.[1]

المطلب الثالث: المستفيدون من التقاعد

1_الأنظمة العامة للتقاعد

وحسب المادة 04 من قانون التقاعد رقم83-12 التي حددت الأشخاص المستفيدون من هذا القانون وهم أولئك المشار إليهم في المواد03، 04، و06 من القانون رقم 83-11 الصادر في 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، فيمكن أن نحصرهم في الفئات التالية:

- ✓ العمال الأجراء وغير الأجراء.
- ✓ العمال الملحقين بالأجراء.[2]
- ✓ ذوي الحقوق، وفق المادة30 من قانون التقاعد رقم83-12.

2_الأنظمة الخاصة بالتقاعد

يوجد بعض الأنظمة الخاصة بالتقاعد لفئات خارج دائرة المادة 04 من قانون التقاعد رقم 83-12 وهم كالتالي:

[1] حسين جعيج، المرجع السابق، ص54

[2] الجريدة عدد28 المؤرخ في 05 جويلية 1983، قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983.

2_1_ نظام التقاعد الخاص بالإطارات السامية في الدولة:

يشمل مصطلح الإطارات السامية: رؤساء الجمهورية السابقين، أعضاء القيادة السياسة للحكومة، والوظائف العليا، و ضباط جيش التحرير، و الضباط السامين للجيش الوطني الشعبي.[1]

حددت المادة الأولى من المرسوم رقم 83-617 الموافق ل 31 أكتوبر 1983 المتعلق بمعاشات تقاعد الإطارات السامية في الدولة والتي جاءت فيها بأنه يخصص للإطارات السامية في الدولة حق في المعاش، دون شرط السن متى اجتمعت لهم في تاريخ انتهاء مهامهم أقدميه عشرين سنة خدمة فعلية منها 10 سنوات على الأقل قضوها بهذه الصفة في هياكل الدولة حتى التوقفات عن العمل سواء أكانت إدارية أو غير إدارية والسنوات المنقضية خارج هياكل الدولة في حساب المدة المحددة أعلاه.

أما بالنسبة لسنوات التي قضاها الإطار السامي في الدولة في الخدمة قبل دخول هذا المرسوم حيز التطبيق فإنه يعتد بها و تلحق بمدة الخدمة الفعلية التي يتطلبها القانون وفي هذه الحالة تتكفل الدولة بتغطية العجز المالي "المادة 06"[2]

2_2_ نظام التقاعد الخاص بالعسكريين

يعرف معاش التقاعد العسكري حسب التشريع الجزائري أنه منحة مالية شخصية عمرية، تعطى للعسكريين وأشباههم مكافئة على الخدمات التي قاموا بها حين توقفهم عن ممارسة وظائفهم بصفة نظامية.

يستفيد من أحكام معاشات القاعد العسكري:

[1] علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر غير منشورة في القانون الاداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2014،ص 70.

[2] الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 08 نوفمبر 1983، المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983.

- ✓ العسكريون وأشباههم من جميع الرتب.
- ✓ أزواجهم الباقون على قيد الحياة وأيتام القصر وعند الاقتضاء، أصولهم الباقون على قيد الحياة.[1]

يستحق المعاش

العسكريون والمشبهون بهم الذين أكملوا خمس عشرة (15) سنة خدمة مدنية و/أو عسكرية فعلية، غير أن الضباط العسكريين و المشبهين بهم من أصناف 10 إلى 20 الذين لم يكمل تباعا 25 و 35 سنة مدنية أو عسكرية فعلية، أو الذين لم يحالوا على وضعية العجز أو الذين شطبوا من السجلات نتيجة عاهة لا يقبلون في التقاعد إلا بناء على طلب يوافق عليه وزير الدفاع الوطني.

- ✓ الذكور المشبهون بالعسكريين التابعون للأصناف من 1إلى 9 الذين بلغو 55 عاما وكذلك التابعون للأصناف من 10 إلى 20 الذين بلغو 60 عاما، ودون اشتراط بلوغ سن معينة للذين أكملوا 35 سنة خدمة فعلية.
- ✓ الأفراد الشبهاء الإناث يخصهم منها 5 سنوات حسب شروط السن المحدد في الفقرة 02.
- ✓ تخصم 05 سنوات من شروط السن لصالح الشبهاء أعضاء جيش التحرير الوطني و المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني .
- ✓ العسكريون والشبهاء الموضوعين في وضعية الصرف من الخدمة بسبب عاهة منسوبة للخدمة أو من جراء الخدمة.

[1] قانون المعاشات العسكرية، مطبوعة على موقع الامانة العامة للحكومة سنة 2016، ص 02، الموقع: http//wwww.joradp.dz/TRV/APensionM.pdf تاريخ الإطلاع 2021/06/02.

- ✓ ذوي الحقوق العسكريين والشبهاء المتوفين في الخدمة.
- ✓ عسكريون الخدمة الوطنية والمعاد استدعائهم للمرة الثانية، والمتوفون في الخدمة.[1]

[1] قانون المعاشات العسكرية، مرجع سبق ذكره، ص 04.

المبحث الثاني: أنواع نظام التقاعد في الجزائر

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

المطلب الأول: التقاعد المباشر

والذي يحتوي على مايلي:

1-التقاعد العادي(القانوني):

الإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار المعني سواء كان رجل أو امرأة ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا أن توفرت شروط معينة محددة قانونا.

1-1: شرط السن:

لقد حدد القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد في المادة 06 منه السن القانوني للذهاب إلى التقاعد، بالنسبة للعمال الأجراء ب 60 سنة بالنسبة للرجال و55 بالنسبة للنساء، يتأثر سن التقاعد بطبيعة ونوعية العمل، من حيث الظروف المحيطة به، والقوة البدنية المطلوبة فيه والمخاطر الموجودة فيه.[1]

غير أن هناك تشريعات تنص على تخفيضات في السن لفئات خاصة وهم:

- ✓ العمال الذين يعملون في الظروف التي تتسم بنوع من الخطورة.
- ✓ المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى.

[1] سليمان أحمية،مرجع سابق، ص 159

- ✓ العاملات اللائي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة 09 سنوات على الأقل تستفيد من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد وفي حدود 03 سنوات.
- ✓ العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل، وفي هذه الحالة يمكن أن تقل الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن 15 سنة.[1]

1-2: مدة العمل:

لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل أن يحيله إلا إذا استوفى العامل الشرط الثاني ويكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل 15 سنة في العمل، وتعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضى فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة أو التزامات الخدمة الوطنية والتعبئة العامة والعطل القانونية مدفوعة الأجر، كذلك فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق، أما العمال الذين استفادوا من نظام التقاعد فينبغي عليهم أن يكونوا قد إشتغلوا ودفعوا اشتراكات بالنسبة لجميع السنوات، التي يطلبون بإثباتها قانونيا وشرعيا.[2]

غير أن العامل الذي بلغ سن التقاعد القانونية (60 سنة) ولا يستوفي شرط العمل والاشتراكات المطلوبة يستفيد من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات كالتالي:

[1] مليكة محديد، **واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمين (SAA) وتوافقها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة**، شهادة دكتوراه، فرع نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، سنة 2012، ص 57

[2] نفس المرجع، ص 58

جدول رقم (01): يبين كيفية اعتماد سنوات التأمين للتقاعد

سنوات التأمين المعتمدة	بلوغ شرط السن
5 سنوات على الأكثر	60 سنة
4 سنوات على الأكثر	61 سنة
3 سنوات على الأكثر	62 سنة
2 سنتان على الأكثر	63 سنة
1 سنة واحدة على الأكثر	64 سنة

من إعداد الطالبتين ابتداء من المادة 10 من القانون 83-12

ويترتب عن سنوات التأمين المعتمدة بهذه الكيفية دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية يتكفل بهما المستخدم وللاستفادة من هذه الأحكام، يجب أن يكون العامل منتميا إلى قائمة العمال منذ سنتين على الأقل.[1]

2-منحة التقاعد:

منحة التقاعد هي مبلغ مالي خصصه التشريع الجزائري للعمال الأجراء غير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للاستفادة من معاش التقاعد وذلك بموجب أحكام المادة 47 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ويشترط على العامل الذي لم يكمل 15 سنة في الخدمة، ليفتح له الحق في منحة التقاعد، أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 5 سنوات أو 20 ثلاثيا مدفوعة الاشتراك على الأقل للأجراء وسبعة سنوات ونصف على الأقل للعمال

[1] **القانون الاجتماعي في ضوء الممارسات القضائية**، إعداد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، طبعة 2010-2011، دار النشر BERTI EDITIONS، سنة 2010، الجزائر، ص 392

غير الأجراء، أن يكون بلغ سن 60 سنة بالنسبة للأجراء و65 سنة لغير الأجراء، بغض النظر عن جنسه والفئة التي ينتمي إليها وكذلك المنصب الذي شغله، حتى يتمكن هؤلاء من الاستفادة بمنحة تقاعد بمقتضى الأحكام التي تقضي بدفع الاشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية للأشخاص الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة.[1]

يستفيد طالب منحة التقاعد من اعتماد سنوات التأمين في حدود 05 سنوات، ينشأ عنها دفع اشتراك تعويضي ومساهمة جزافية كما هو منصوص عليه فيما سبق، يجوز لذوي حقوق صاحب منحة تقاعد متوفي، المطالبة بمنحة تقاعد منقولة وفقا للشروط المنصوص عليها في معاشات ذوي الحقوق.[2]

3-حساب معاش التقاعد:

بالنسبة للعمال الأجراء فإن وعاء المبلغ الخام لمعاش التقاعد، هو عبارة عن متوسط 60 شهرا الأخيرة قبل التقاعد، أو أحسن 05 سنوات في الحياة العملية من حيث الأجر.[3]

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فإن وعاء المبلغ الخام لمعاش التقاعد يحسب على أساس أحسن 10 سنوات من الدخل السنوي الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي.[4]

يكون حساب مبلغ المعاش كالآتي: متوسط الأجر الخام × عدد سنوات الاشتراك × 2.5% (للسنة)، بحيث لا يتعدى مبلغ معاش التقاعد 80% من متوسط الأجر الخام ولا يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، باستثناء العامل الذي يتمتع بصفة المجاهد، فإن هذه النسبة تصل إلى 100% ولا تقل عن 2.5 من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وفي كل الحالات لا يتعدى المبلغ الخام 15 مرة من الأجر الوطني الأدنى

[1] حسين جعيجع عوايدي، ،مرجع سابق،ص ص 112-113

[2] الجريدة رقم 20 المؤرخة في 24 مارس 1999، القانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، المادة 15

[3] الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 13

[4] القانون 83-12، مرجع سبق ذكره، المادة 13

المضمون و8 مرات دخل الأجر الوطني الأدنى المضمون السنوي بالنسبة للعمال غير الأجراء.[1]

إضافة إلى مبلغ المعاش، للمتقاعد الحق في الاستفادة من زيادة معاشه على الزوج المكفول، يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد.[2]

المطلب الثاني: التقاعد النسبي ودون شرط السن

هو تقاعد قبل استيفاء شروط التقاعد بشرط السن، يكون بطلب من العامل بحيث يعد الإحالة على التقاعد من طرف المستخدم بصفة منفردة باطلا وعديم الأثر، حيث أعطى المشرع الحق في معاش التقاعد لأولئك الذين لا يحققون سن 60 سنة، وأول مرة كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر سنة 1995 غير أنه حصر مجال تطبيقه على الإطارات السامية في الدولة، بعد صدور الأمر رقم 97-13 توسع نظام التقاعد النسبي إلى كل الفئات العمالية.[3]

ويعتبر التقاعد النسبي امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 و45 سنة بالنسبة للمرأة العاملة، يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل 20 سنة للرجل و15 سنة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.[4]

أما التقاعد دون شرط السن أحدث هو الآخر بموجب الأمر 97-13 حيث يستفيد كل أجير بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل في حالة استيفائه 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه، وقد

[1] القانون 83-12، مرجع سبق ذكره، المواد 12-16-17 مكرر، 24،25

[2] نفس المرجع، المادة 15

[3] مليكة محديد، مرجع سبق ذكره، ص 30

[4] الجريدة الرسمية عدد 38 المؤرخة في 04 جوان 1997، الأمر رقم 97-13، المؤرخ في 31 ماي 1997

شرعت هذه القاعدة مراعاة للوضعية القانونية لشريحة من العمال استهلوا حياتهم المهنية وهم في سن مبكرة، إذ أنه نادرا ما يجمع العامل هذا العدد من سنوات العمل قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد.[1]

ما يمكن ملاحظته بالنسبة للتقاعد بدون شرط السن وكذا التقاعد النسبي فإن معاشات التقاعد الممنوحة يتم تصفيتها بصفة نهائية، هي غير قابلة للمراجعة في حالة ما إذا استأنف العامل المستفيد من أحد هذين التقاعدين نشاطا مأجورا بعد إحالته على التقاعد.[2]

المطلب الثالث: التقاعد المسبق ومعاش ذوي الحقوق

1-التقاعد المسبق:

التقاعد المسبق نظام يوجد بالقطاع الاقتصادي، فرضته حتمية التشريع لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، أو عجزها أو حلها، حيث يعتبر اللجوء إلى سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المعنيين بالتسريح عن هيئة، أو نظام نقابي مسبق في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد، قد تم استحداث هذا النوع من التقاعد في الجزائر لأول مرة بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 لتطبيق أحكامه على جميع أجراء القطاع الذين يفقدون عملهم بصفة غير إرادية لسبب اقتصادي، في إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، مع إمكانية أن تتمدد أحكامه إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص ولم يرى النور هذا الأخير إلا بعد 4 سنوات بموجب المرسوم التنفيذي 317-98 والذي تضمن التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.

[1] دليل الثقافة القانونية، **أسئلة وأجوبة في القانون الجزائري**، برتي للنشر، الجزائر، سنة 2013، ص 226

[2] مليكة محديد، مرجع سابق، ص 58

بما أن نظام التقاعد المسبق وبموجب المرسوم التنفيذي السالف الذكر، قد قرر لتنظيم وضعية الموظفين المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية الذين قد يفقدون مناصب شغلهم بصفة لا إرادية، بسبب إعادة ضبط مستويات العمل التي تقررها الحكومة يجب على الموظفين للإستفادة من الإحالة للتقاعد المسبق إن يستوفوا الشروط التالية:

- أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و45 سنة على الأقل إن كانوا إناث وأن يكونوا مسجلين في القائمة الإسمية للموظفين الذين يكونون موضوع الإحالة على التقاعد المسبق.
- أن يجمعوا عددا من سنوات الخدمة أو مماثلة القابلة للإعتماد في التقاعد المسبق يساوي 20 سنة على الأقل.
- أن يكونوا قد دفعوا اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتخول الحق في التقاعد.[1]

يستفيد العمال الأجراء الذين تتوفر فيهم هذه الشروط من تقاعد مسبق عن تقاعدهم العادي خلال فترة تصل إلى 10 سنوات تتناسب مع سنوات العمل التي أدوها كالتالي:

[1] أمزيان نعيمة، مرجع سبق ذكره، ص 53

جدول رقم (02): احتساب مدة التسبيق للتقاعد حسب عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	مدة التسبيق
20 سنة على الأقل	5 سنوات
22 سنة أو أكثر	6 سنوات
24 سنة أو أكثر	7 سنوات
26 سنة أو أكثر	8 سنوات
28 سنة أو أكثر	9 سنوات
29 سنة أو أكثر	10 سنوات

من إعداد الطالبتين ابتداء من قانون 94-10 المؤرخ 26 ماي 1994

لا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية أو بطالة بسبب التقلبات المناخية أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل لعجز عن العمل أو بسبب كارثة طبيعية البطالين بسبب نزاع في العمل أو الفصل التأديبي أو عن الاستقالة والعاملون لحسابهم الخاص، العمال الموسميين، العاملون لدى عدة مستخدمون والعاملون في بيوتهم والعاملون بعقد عمل محدد والعمال المستفيدون من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.[1]

[1] محمدي الجيلالي، **التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية في الجزائر**، مذكرة نهاية التربص معدة للمعهد الوطني للعمل، تخصص قانون اجتماعي، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، سنة 2003، ص 34

2-معاش ذوي الحقوق (الأيلولة):

معاش ذوي الحقوق أو ما يعرف بمعاشات التقاعد المنقول، ينشأ بوفاة صاحب المعاش يستفيد ذو الحقوق من منحة ومعاش التقاعد المنقول، وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفى، وذلك من أجل حمايتهم من المخاطر الاقتصادية.[1]

والمستفيدون من معاش الأيلولة هم ورثة المتقاعد:

- زوج المؤمن المتوفى مهما كان عمره شريطة أن يكون الزوج عقد زواجا شرعيا مع الهالك.[2]
- الأولاد المكفولون بالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 هم كالتالي:

- ✓ الأولاد المكفولون حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي البالغون أقل من 18 سنة.
- ✓ الأولاد الأقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.
- ✓ الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجر أقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ✓ الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- ✓ الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث بدون دخل، مهما كان سنهم.
- ✓ البنات بدون دخل مهما كان سنهم.[3]

---

[1] آمال بن رجال، **حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري**، برتي للنشر، الجزائر، 2010، ص 138

[2] القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، المادة 31

[3] الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-11 المؤرخ 02 يوليو 1983، المادة 67 الفقرة 01 و02

- ✓ الأصول الذين كانوا في كفالة المؤمن له المتوفى أو أصول زوجته عندما لا يكون الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد.[1]

لا يستفيد من المعاش المنقول إلا الأولاد المولودون قبل الوفاة أو خلال 305 يوم التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر.[2]

يقسم مبلغ المعاش المنقول بين ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع حسب الحالات الآتية:

- ✓ في حالة وجود الزوج وحيدا (غياب دوي حقوق آخرين) يحدد مبلغ المعاش المنقول بنسبة 75% من المعاش.
- ✓ في حالة وجود الزوج مع ذو حق (ولد أو أحد الأصول) يحدد مبلغ المعاش المنقول بنسبة 50% للزوج ونسبة 30% لذوي الحق الآخر.
- ✓ في حالة وجود إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق يحدد مبلغ المعاش نسبة 50% للزوج ويقتسم ذو الحقوق 40% الباقية من هذا المعاش.
- ✓ في حالة عدم وجود زوج بتقاسم ذو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90% من مبلغ المعاش وهذا ضمن حد أقصى يبلغ 45% من المعاش إذا كان ذو الحق من أبنائه و30% من المعاش إذا كان ذو الحق من أصوله.

ولا يجب أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ المعاش الهالك، إذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات، حيث تراجع النسب الواردة سابقا كلما تغير عدد ذوي الحقوق.

[1] الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 67 الفقرة 03

[2] الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 33

لا تخضع الاستفادة من المعاش المنقول لزوج الهالك أو أحد الأصول لشرط السن، كما يجوز كذلك لأولاد الهالك من زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول.

- ✓ في حالة تعدد الأرامل يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوي، وإذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوي.[1]
- ✓ في حالة تزوج الأرملة ثانية، يلغى المعاش الممنوح إياها وينقل ويقسم بالتساوي على الأطفال المستفيدين من الأيلولة.
- ✓ إذا كان المتوفي غير متمتع بمعاش، تحسب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان من المفروض أن يتحصل عليه عند تاريخ وفاته كما لو كان في ذلك التاريخ يستوفي شرطي السن ومدة العمل، ذلك دون أن يقل عدد السنين المثبتة في حساب المعاش عن خمسة عشرة (15) سنة. [2]

[1] **القانون الاجتماعي في ضوء الممارسات القضائية**، مرجع سبق ذكره، ص ص 400،401

[2] الجريدة الرسمية عدد 42 المؤرخة في 07 جويلية، الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جوان 1996

المبحث الثالث: مصادر تمويل نظام التقاعد

المطلب الأول: اشتراكات الضمان الاجتماعي

إن تمويل نظام التقاعد في الجزائر يعتمد أساسا على مبدأ التأمين التضامني ووفقا لمبدأ التوازن كما ذكر سالفا، فهو ترجمة للتضامن المهني ما بين الأجيال، والذي يتضح من خلال طريقة التمويل المعتمدة أساسا على اشتراكات العمال و المستخدمين.

1_ الطبيعة القانونية للاشتراكات:

يجد القول انه لا يوجد أي تشريع قانوني يعرف بصورة دقيقة الطبيعة القانونية لاشتراكات الضمان الاجتماعي، غير انها تتميز بالخاصية الإجبارية، أي لا تخضع هذه النسبة إلى تفاوض بين الضمان الاجتماعي والمستخدم، بحيث تكون محددة عن طريق قوانين و مراسيم تنفيذية و توزيع بين مختلف فروع الضمان الاجتماعي.[1]

يعرف الاشتراك الاجتماعي على انه عبارة عن اقتطاعات على القيمة المضافة أو الفائض العام للاستغلال المحتسب على الأجور، والمعروفة بالعبارة الاجتماعية (Charges Sociales)، حيث أن المشتركين يمثلون جزء من الثروة الوطنية خلال السنة أو الناتج الداخلي الخام وتحسب على أساس الأجور والرواتب وتمثل الأجور غير المباشرة أو الاجتماعية وهي أساس تمويل الخدمات الاجتماعية ويوجد نوعين من الاشتراكات الاجتماعية:

- ✓ الاشتراكات الاجتماعية للعمال.

[1] M'hamel Malika née chihkoune، le **financement du système de sécurité sociale comment assurer la pérennité du système actuel**، poste-graduation spécialise en management de la sécurité sociale، Alger، 2002،p:37.

- ✓ الاشتراكات الاجتماعية للمستخدمين(أرباب العمل).[1]

2_أساس اشتراكات فرع التقاعد ضمن الضمان الاجتماعي

تكون اشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المناسب المعروف بأجرة المنصب (salaire de poste) أو الأجرة الخاضعة للاشتراكات (salaire soumis ou cotisation sécurité sociale) وتتكون أجرة المنصب من الأجر القاعدي (salaire de base) بالإضافة إلى كل المنح والعلاوات (primes et indemnités) باستثناء الأداءات ذات الطابع الخاص والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة والمحددة بموجب مرسوم تنفيذي طبقا للأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995[2] والذي أعطى قيمة أخرى إلى أجرة وأحل محله المرتب (في المادة 03 منه) وتنفيذا لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 1996/06/05 والذي حدد عناصر الدخل المستثناة من أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي وذلك كالتالي:

أ. بالنسبة للأداءات ذات الطابع الخاص، يقصد بها الأداءات ذات الطابع العائلي أي الأداءات الممنوحة بسبب الحالة العائلية والعلاوات الممنوحة بمناسبة حدث ذي طابع عائلي مثل:

- ✓ الأداءات العائلية والمنح العائلية ومنحة الدراسة المدفوعة بعنوان تشريع الضمان الاجتماعي.
- ✓ تعويض الأجر الوحيد.
- ✓ علاوات الولادة والزواج وكل العلاوات الأخرى المدفوعة بمناسبة حدث عائلي.

[1] Younes bouacida et imane bouaou، **L'imoact des cotisations sur le système de retraite en algéeie(cas de la caisse nationale des assurances CNR)**، mémoire master، option finance et actuariat، ecole supérieure de statistique et d'économie appliquée، Alger، année 2014،page 53.

[2] الجريدة الرسمية عدد05 المؤرخة في 01 فيفري 1995، الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995.

ب.بالنسبة لتعويضات الممثلة للمصاريف كالمصاريف التي تنفق في سبيل القيام بمهمة وكذلك الأداءات المتعلقة بالعلاج والرعاية الطبية.

ت.بالنسبة للمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص فالمقصود بها ما يلي:

- ✓ المبالغ المقدمة كتعويض عن الضرر ألحق بالعامل كتعويض عن التسريح.
- ✓ العلاوات والتعويضات أو المكافآت ذات الطابع الخاص مثل تعويض الذهاب للتقاعد.

ث.بالنسبة لتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة والعزلة فيقصد بها العلاوات أو التعويضات الممنوحة للعامل التي تتوفر في ظروف عملهم الظروف التالية:

- ✓ سكن في قمرية متحركة أو خيمة أو معسكر متنقل أو قاعدة حياة.
- ✓ نظام عمل بالتناوب الذي يستلزم دورية دائمة لعدة أسابيع عمل فعلي متبوع بفترة راحة لا تدفع خلالها علاوة للعامل.
- ✓ مكان عمل بعيد عن أي مركز حضري و يصعب الوصول إليه.

كل هذه العلاوات أو التعويضات لا تدخل ضمن المرتب الأساسي أو أجرة المنصب أو الاجر القاعدي، بل تدخل ضمن الأجر المتغير الذي لا يعتمد عليه في احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي.[1]

[1] وعمارة مهني، طرق التحصيل الجبري للضمان الاجتماعي بالجزائر، مذكرة للتكوين المتخصص في الفرع العمالي، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، سنة2002، ص ص 128 129.

3_ اشتراكات التقاعد بالنسبة للعمال غير الأجراء

ظل الصندوق الوطني للتقاعد منذ نشأته الهيئة الوحيدة المكلفة بفرع التقاعد في الجزائر وهذا بالنسبة لكل المستفيدين من نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر سواء بالنسبة للعمال الأجراء وغير الأجراء، إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 92-07 الذي انشأ وكلف بموجبه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء[1] (casnos) بالتكفل بالتغطية الاجتماعية لفئة العمال غير الأجراء وأرباب العمل، ومن ثم التكفل بمعاش التقاعد الخاص بهذه الفئة بداية من 1997 وتم الزام الأشخاص الذين يزاولون نشاطا مهنيا لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء من خلال المرسوم التنفيذي رقم 96-434.[2]

4_ اشتراكات العمال المشبهين بالأجراء

حدد المشرع الجزائري العمال المشبهين بالأجراء عن طريق المرسوم 85-38 وهذا حتى يتسنى لهم الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي ولكن مقابل دفع اقساط اشتراكات معينة لتفويض الحقوق، وهذه النسبة على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون و تحسب حسب كل فئة من الفئات التالية:

- ✓ بالنسبة للعمال في المنزل.
- ✓ الفنانون والممثلون والمشاركون.
- ✓ الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص.

[1] الجريدة الرسمية عدد02 المؤرخة في 08 جانفي 1992، المرسوم التنفيذي رقم92-07 المؤرخ في 14 جانفي 1992.

[2] الجريدة الرسمية عدد74 المؤرخة في 01 ديسمبر 1962، المرسوم التنفيذي رقم96-434المؤرخ في 09 نوفمبر1996.

- ✓ البحارة الصيادون وأصحاب العمل الصيادون و المحاصون و المبحرون.[1]
- ✓ حاملو الأمتعة في المحطات.
- ✓ حراس مواقف السيارات المرخص لهم.[2]

كما هناك فئة ثانية أعفيت من دفع أقساط اشتراكات الضمان الاجتماعي حسب المادة 73 من القانون 83-11 السابق الإشارة إليه على أن تتولى الدولة المتمثلة في المؤسسات التابعة لها دفع القسط بدلا منها غير انها لا تستفيد من معاشات التقاعد.

المطلب الثاني: تعويضات نفقات التضامن الوطني

نظرا لتزايد حجم نفقات فرع التقاعد في الجزائر كنتيجة مباشرة لزيادة عدد السكان، وارتفاع نسب الشيخوخة من سنة إلى أخرى، بالإضافة إلى السياسة الاجتماعية المتبعة من أجل المحافظة على القدرة الشرائية وموازاة مع ارتفاع الأجر الوطني الأدنى المضمون منذ 1990/1/1 الذي كان لا يتعدى 000 10 د.ج إلى غاية 000 18 منذ 2012/1/1[3]

إضافة إلى صدور القوانين 94-10 المحدث للتقاعد المسبق، والأمر رقم 97-10 المتعلق بالتقاعد النسبي والذي أصدر لغرض امتصاص البطالة، وفتح فرص أخرى للشباب على حساب التقاعد بتكلفة المناصب المحالة إلى التقاعد قبل السن القانونية، الأمر الذي أثقل نفقات منظومة التقاعد في الجزائر بحيث، ما سبق ذكره يضاف إلى نفقات فرع التقاعد المسمات بنفقات التقاعد المسمات بنفقات التضامن الوطني المتمثلة في الزيادة التكميلية الخاص بالمتقاعدين الذي أثقل عاهل معاشاتهم عن الأجر الأدنى المضمون للتقاعد

[1] زرارة صالحي الواسعة، مرجع سابق،ص ص135 136.

[2] زرارة صالحي الواسعة، مرجع سابق،ص 137.

[3] L'algerie en quelques chiffres resultas 2011 2013 selon le web suivent:
http://wwww.ons.dz/IMG/AQCFRED 14.pdf،p 24..2021/06/02 تاريخ الإطلاع

والمتمثل بـ 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG)[1] و2.5 مرة من الأجر الوطني المضمون بالنسبة للمجاهدين[2] وتظهر تدخلات ميزانية الدولة في النقاط التالية:

1_ العلاوة التكميلية(التفاضلية) COMPLEMENT DIFFERENTIEL

هو الفارق بين مبلغ معاش التقاعد المحسوب على أساس المواد 12، 13، 14، من القانون 83-12 و الحد الأدنى المضمون في التقاعد، بحيث لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي للتقاعد عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا لنص المادة 16 من نفس القانون والتي تذكر صراحة " إن الفرق بين الامتيازات الناتجة عن السنوات المعتمدة بعنوان التقاعد و المبلغ الأدنى المضمون يكون على عاتق الدولة".[3]

يضاف إلى ذلك المنح التكميلية المخصصة للمعاشات الصغيرة للتقاعد ومنح التقاعد و المتمثلة في :

2_ علاوة المنحة التكميلية لمعاشات التقاعد والعجز(ICPRI) :

هذه المنحة ترفع معاشات التقاعد الأدنى إلى 000 10 د.ج بداية من 01 جويلية 2006.

3_العلاوة التكميلية لمنحة التقاعد(ICAR):

هذه المنحة ترفع مبلغ منح التقاعد للذين يقل مبلغهم الشهري عن 000 7 د.ج.[4]

---

[1] قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 460.

[2] نفس المرجع ص 463.

[3] Deroit de la securite sociale، recueil de textes législatifs et réglementaires، 3ème edition، edition institut national du travail،imprimer les presses du PSA chéraga Alger،2004، p 414.

[4] الجريدة الرسمية عدد 47 المؤرخة في 19 جويلية 2006، المرسوم التنفيذي رقم 06-418 المؤرخ في 22 سبتمبر 2006.

4_ المنح العائلية (FA & PS):

تتضمن الأداءات العائلية المنح العائلية ومنحة التمدرس والتي تمثل دخلا تكميليا من شأنه أن يساعد العمال الأجراء الذين يتكفلون بالعائلات لإرضاء الحاجيات الخاصة بالطفل، ويتم الاحتفاظ بالمنح العائلية حتى لفائدة الذين تستحيل ممارستهم لنشاط مهني مأجور، في حالات المرض، العجز، ويشمل التقاعد.[1]

5_ أحكام خاصة بالمجاهدين

ترفع النسبة القصوى المنصوص عليها بـ 80% من الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي إلى 100% لفائدة المجاهدين.[2]

نلاحظ أن المادة 17 من القانون 83-12 تنص على أن المبلغ الاقصى الخام لمعاش التقاعد هو 80% من الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، في حين ان المادة 24 تخص المجاهدين بامتياز يصل إلى 100% ، أي فرق 20% إضافي، ولكن لا تعتبر النسبة المكملة 20% على هيئة المكلفة بتسيير التقاعد في الجزائر، بل عبئ تتحمله ميزانية الدولة.

مما سبق من خلال النقاط السابقة، و تطبيقا للمادة 25 من القانون 83-12 تعتبر نفقات التضامن الوطني على حساب ميزانية الدولة.[3]

6_ الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد:

نظرا لتزايد نفقات التقاعد و ظمانا لتوازن النظام المالي لمنضومة التقاعد في الجزائر وبعد دراسة أكتوارية على مدى الثلاثون سنة القادمة، قررت الدولة إنشاء الصندوق الوطني

---

[1] http: www.cnas.dz/index.php;p–AssAF .2016/04/22 تاريخ الإطلاع

[2] القانون الاجتماعي في ضوء الممارسات القضائية، مرجع سابق، ص 397

[3] الجريدة الرسمية عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983.

لاحتياطات التقاعد عن طريق الأمر 06-04 المتعلق بقانون المالية التكميلي في مادته 30[1]، بحيث يتولى هذا الصندوق مهام تسير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد و ديمومتها.

وتتكون هذه الموارد من:

- ✓ 2% من ناتج الجباية البترولية السنوية.
- ✓ حصة من الفائض في خزينة صناديق الضمان الاجتماعي.
- ✓ حصة من عائدات أجير وبيع الأملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان أداءات التقاعد.
- ✓ عائدات توظيف الأموال.
- ✓ الهبات والوصايا.
- ✓ كل الموارد الأخرى و المساهمات أو الإعانات المحتملة.

ووضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بهيئة الضمان الاجتماعي والتقاعد، ويضطلع الصندوق بمهام تسيير الموارد المالية وتحصيلها، والتوظيف المالي للمبالغ المحصلة على شكل سندات دولة حصريا وأخيرا دفع المبالغ الموجهة لتوازن حسابات صندوق التقاعد عند الضرورة أي عند وقوع اختلال خطير بقرار من مجلس الوزراء بناء على تقرير الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.[2]

[1] الجريدة الرسمية عدد 47، المؤرخة في 19 جويلية 2006، الأمر 06-04 المؤرخ في 15 جوان 2006، المادة 30.

[2] الجريدة الرسمية عدد 10 المؤرخة في 07 فيفري 2007، المرسوم التنفيذي رقم 07-58 المؤرخ في جوان 2007، المادة 03، المادة 15، المادة 17.

7_ الحساب الخاص في الميزانية العمومية رقم 133-302:

بموجب قانون المالية لسنة 2010، تم تخصيص حساب خاص بصندوق الضمان الاجتماعي، يتم فيه تخصيص جزء من الرسوم على التبغ، ورسوم خاصة على السفن والبواخر الموجهة للسياحة والمتعة بالإضافة إلى اقتطاع 5% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء.[1]

8_ الحساب الخاص في خزينة الدولة رقم 136-302:

بعنوان"حساب تمويل إعادة انتشار أعوان الحرس البلدي" يكون في باب نفقاته تعويض مالي لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد بعنوان خدمات التقاعد الاستثنائي مقابل شراء الاشتراكات الاجتماعية بالنسبة لسنوات العمل الناقصة ودفع مساهمة جزافية لفتح الحقوق من طرف ميزانية الدولة بعنوان خدمات التقاعد الاستثنائية المنصوص عليها في المادة 71 من الأمر رقم 10-01 المؤرخ في 26 أوت 2010 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة2010.[2]

المطلب الثالث: موارد أخرى لنظام التقاعد

إضافة إلى الاشتراكات المهنية والمساعدات الحكومية من خلال ميزانية الدولة والجباية البترولية، هناك مصادر تمويل أخرى يمكن لنظام الضمان الاجتماعي والصندوق المكلف بتسيير التقاعد في الجزائر استغلالها وهذا نظرا للقانون الأساسي الخاص بصناديق

[1] الجريدة الرسمية عدد 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2009، قانون المالية 2010، المادة 30، المادة 33، المادة 36.
[2] الجريدة الرسمية عدد 49 المؤرخة في 29 أوت 2010.

الضمان الاجتماعي المتمتعة بالاستقلالية المالية والذي يسمح لهم باستعمال قنوات ومصادر أخرى للتمويل و تخضع في علاقاتها مع الآخرين للتشريع التجاري.[1]

1_ عوائد التوظيفات المالية:

وتعتبر من الحقوق التي اقرها المرسوم 92-07 في المادة 60 حول بيان يوضح برامج استثمار الأموال بناء على موازنة مصادق عليها مسبقا، من طرف مجلس الإدارة أو الوزير.

وتتمثل التوظيفات المالية في الخزينة الايجابية الآنية المتوفرة لدى الصندوق الوطني للتقاعد على شكل سندات الخزينة العمومية، منذ سنة 2004 وبتعليمة داخلية،أصبحت التوظيفات المالية الخاصة بالتقاعد، ممركزة فقط على مستوى المديرية المركزية بالإضافة إلى منع توظيف الأموال لدى المؤسسات المالية الصرفية الخاصة[2] وهذا اثر الفضيحة المالية لبنك الخليفة.

2_ الاشتراك التعويضي و المساهمة الجزافية:

إن العامل الذي يبلغ سن التقاعد القانونية (أي60 سنة) ولا يستوفي شروط الاشتراكات المطلوبة يمكن أن يستفيد من سنوات التأمين في حدود 5 سنوات كما سيتم تفصيله لاحقا ويترتب عن سنوات التأمين المعتمدة دفع اشتراكات تعويضية ومساهمة جزافية يتكفل بها المستخدم لصالح صندوق التقاعد، تعادل نسبة الاشتراك التعويضي مبلغ أقساط الاشتراكات المخصصة للتقاعد، حيث يعتمد الأجر الخاضع للاشتراك الذي تقضاه العامل أثناء الشهر الأخير من العمل لحساب هذه الأقساط.

[1] الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 08 جانفي 1992، المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المادة02.

[2] تعليمة داخلية على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد، بتصرف.

يقدر الاشتراك التعويضي بـ (12) اشتراكا شهريا بمجموع نسبة أقساط الاشتراكات المخصصة للتقاعد عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراكات التعويضي، وتعادل المساهمة الجزافية ثلاث (03) مرات الأجر الشهري الخاضع للاشتراك عن كل سنة تكون محل دفع الاشتراك التعويضي.[1]

وهناك بعض الاشتراكات التعويضية الأخرى الخاصة بالطلبة الجامعيين والتكوين المهني وطلبة المدرسة العليا للإدارة، يمكن أن نعتبرها حالات خاصة ونادرة وبدون أهمية مالية ترقى إلى دراستها باستفاضة.

3_ المساهمات الجزافية أو مساهمة فتح الحقوق(COD):

وتتمثل في المساهمات المدفوعة من طرف المستخدمين في مجال التأمين على البطالة والتقاعد المسبق، حيث يتعين على المستخدم دفع مساهمة جزافية (قبلية) لتخويل الحقوق وتحسب حسب عدد سنوات التنسيق في الحدود التالية:

- ✓ ثلاثة عشر(13) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن خمس(05) سنوات.
- ✓ ستة عشر (16) شهرا من أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (05) سنوات أو يفوقها.
- ✓ تسعة عشر (19) شهرا أجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل عن خمس (05) سنوات أو يفوقها.

[1] الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 08.

تحسب هذه المساهمة الجزافية على أساس الأجر الشهري المتوسط الذي تقاضاه الأجير المعني خلال الاثني (12) عشر السابقة لإجالته إلى التقاعد.[1]

4_ الاشتراك التعويضي لسنوات العمل بالنسبة للمستفيدين الزراعيين لفترة الثورة الزراعية:

وتتمثل في اعتماد سنوات العمل السابقة لأول جوان 1984، بالنسبة للمستفيدين الزراعيين في القطاع الخاص بناء على طلبهم، وفي حدود سبع سنوات ونصف على الأكثر وذلك في إطار أحكام المادة 06 من القانون 83-12، وفي حدود تخويل الحق لحساب معاش التقاعد الذي لا يتعدى 15 سنة وحيث يتكفل المستفيدون وحدهم بدفع الاشتراكات المحسوبة على أساس الضمان الاجتماعي المتعلق بالتقاعد.[2]

5_الزيادات والغرامات المالية:

وتتمثل في المبالغ المالية المحصلة عن طريق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء لفائدة فرع التقاعد نتيجة تأخر أو رفضهم (تهربهم) من دفع مستحقات الضمان الاجتماعي بإضافة إلى المخالفات الأخرى.

[1] الجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994، مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المادة 08.

[2] الجريدة الرسمية عدد09 المؤرخة في 24 فيفري 1983، القانون 85-31 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 02، المادة 03.

خلاصة الفصل:

بناءا على ما تم تقديمه في هذا الفصل قد عالجنا النظام الوطني لتقاعد في إطار ه النظري حيث أن نظام التقاعد هو نظام اجتماعي يعتبر حق من حقوق العامل, وهو انقطاع هذا الأخير عن مزاولة عمله, وواجب يحتك على الدولة تأمين دخل تعويضي لهم, وله عدة أنواع سبق و ذكرناها أما فيما يتعلق بموارد تمويل نظام التقاعد فهي تتمثل في اشتراكات الضمان الاجتماعي, بالإضافة إلى تعويضات نفقات التضامن الوطني زيادة إلى ذلك بعض الموارد الأخرى.

الفصل الثالث

د راسة حالة

الصندوق الوطني للتقاعد

تمهيد:

الهدف من دراسة وتحليل المؤشرات المالية، ومحاولة ربط الأسباب والمتغيرات هو الوصول إلى مدى وكيفية التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، ومن أجل ذلك قمنا بدراسة حالة الهيئة المكلفة بتسيير هذا النظام في الجزائر والمتمثلة في الصندوق الوطني للتقاعد، من خلال ثلاثة مباحث منهجية، الأول تم تخصيصه لدراسة الهيكل العام للصندوق، تعريفه ومهامه، ثم تطرقنا في المبحث الثاني إلى دراسة إحصائية لسكان المجتمع المتقاعدين في المدية بغرض إظهار الأهمية النسبية لمختلف شرائح المجتمع التي يغطيها الصندوق الوطني للتقاعد.

أما في المبحث الثالث تطرقنا إلى دراسة كل من نفقات وموارد الصندوق وتحليلهم، ومن أجل التوصل إلى مستوى التوازن المالي الخاص بالصندوق، قمنا بمقارنة مختلف إيرادات و نفقات الصندوق، واستنتاج مختلف أرصدة و نتائج التوازن المالي.

المبحث الأول: تقديم عام للصندوق الوطني للتقاعد

نتناول في هذا المبحث مجموعة من النقاط المتعلقة بالصندوق، نشاطه طبيعته القانونية، القطاع الذي ينتمي إليه وكل ما يتعلق به.

المطلب الأول: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد

1- تعريف الصندوق

لقد نشأ الصندوق الوطني للتقاعد من أمر رقم 85-223 من 20 أغسطس 1985 ألغي وحل محله المرسوم رقم 92-07 من 4 يناير 1992 بشأن الوضع القانوني والإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي، الصندوق الوطني للتقاعد هو مؤسسة عامة تحكمها قوانين إدارية محددة واجبة التطبيق في هذه المسألة، المرسوم رقم 92-07 من يناير 1992 ينص في المادة 2 التي وهبت مع الصندوق بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي.

2- مهام الوكالة الولائية للصندوق:

تتكفل الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد ب:

- ✓ المشاركة في إعداد الحساب الفردي الخاص بالمسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين.
- ✓ السهر على تحصيل حصص الاشتراكات المنسوبة إلى فرعي التقاعد والتقاعد المسبق بالاتصال مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.
- ✓ القيام بالعمليات المرتبطة بإعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين ودراسة طلبات الحصول على معاش وتصفية المعاشات.
- ✓ ضمان خدمة المعاشات للتقاعد طبقا للقوانين والتنظيمات المعمولة بها.
- ✓ مسك المحاسبة وضمان تنفيذ العمليات المالية وتنسيقها.
- ✓ ضمان التسيير الجاري للوسائل المادية والبشرية في الوكالة.

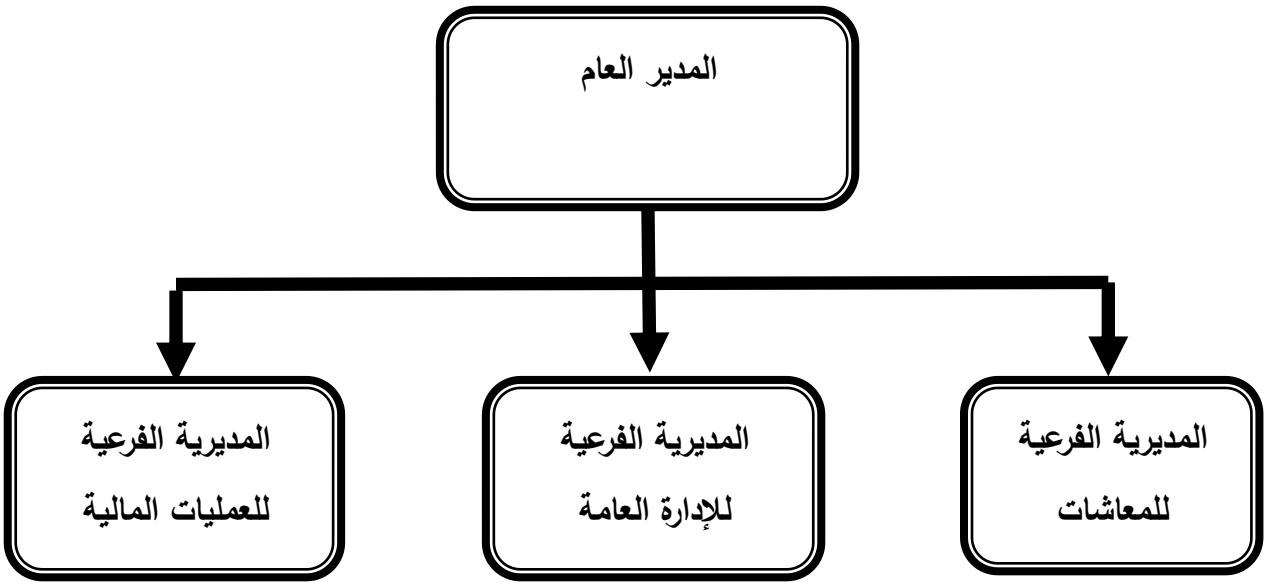
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للصندوق –وكالة المدية–

حسب المادة الرابعة عشر من القانون التنفيذي تنظم الوكالة الولائية في شكل ثلاثة هياكل فرعية وهي:

- ✓ المعاشات التي توزع مهامها بين ثلاثة مسؤولين عن التسيير.
- ✓ العمليات المالية وتحصيل الاشتراكات وتوزع مهامها بين ثلاثة مسؤولين عن التسيير.
- ✓ الإدارة العامة التي توزع مهامها بين مسؤولين اثنين عن التسيير.

من خلال هذا القانون التنفيذي يمكن أن نستنتج وأن نشخص الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد –وكالة المدية– على الشكل التالي وسيتم لاحقا التطرق لكل فرع من هذا الهيكل:

الشكل رقم 03: هيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد



المصدر:

1- المديرية الفرعية للمعاشات:

تعتبر المديرية الفرعية للمعاشات أو المنح من أهم المديريات في الوكالة فهي تهتم بمتابعة ومراقبة ملفات الأفراد طوال مدة العمل وحتى بعد الإحالة على التقاعد وذلك من أجل ضمان سير الملفات بطريقة تسهل عملية منح المعاشات وعليه فقد تم تقسيم هاته المديرية إلى مصلحتين وهما مصلحة مراقبة ومتابعة الملفات ومصلحة متابعة المسارات المهنية والتي تعتبر النواة الحقيقية للصندوق كونها تشخص لنا الشخص محل الدراسة منذ أول يوم في حياته المهنية وإلى آخر يوم أي عند إحالته على التقاعد ويتم التسجيل بطريقة الكترونية حيث تم وضع قاعة خاصة من أجل التسجيل والمتابعة.

وما يمكن أن نستنتجه من خلال هذه المديرية هي أنها تهتم بالفرد المتقاعد من جميع النواحي قبل التقاعد وأثنائه.

2- المديرية الفرعية للإدارة العامة:

تعتبر هذه المديرية العقل المدبر للصندوق ونعني بذلك من خلال الصلاحيات المخولة لها وذلك بإتباع وانتهاج أساليب وطرق حديثة من أجل السهر على السير العام للصندوق ومن أجل تحقيق الأهداف العامة المسطرة من طرف هيئة الصندوق، قد تم تقسيم هذه المديرية إلى مصلحتين فرعيتين وهما مصلحة الموارد البشرية ومصلحة الوسائل العامة.

- **مصلحة الوسائل العامة:**

تهتم هاته المصلحة بمختلف الوسائل الموجودة على مستوى الوكالة حيث يتم توفير جميع الوسائل اللازمة فهي توفر كل ما يحتاجه الموظفون من وسائل من أجل السير الحسن للوكالة.

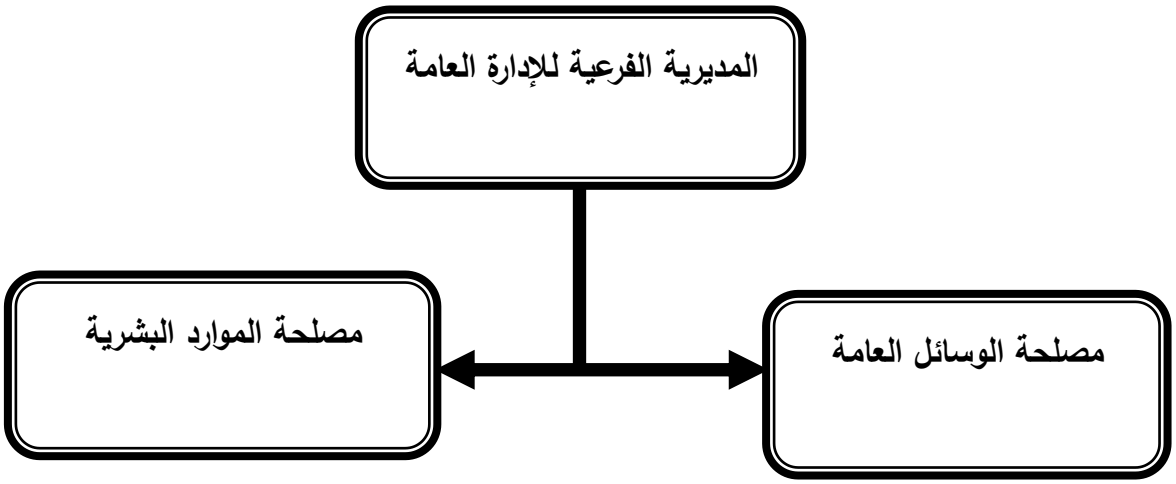
- **مصلحة الموارد البشرية:**

تعتبر من أهم المصالح لأنها بمثابة الجهاز المسير للطاقة البشرية والحرص على تطبيق القانون الداخلي للمؤسسة وتسيير الموارد البشرية وتتكلف هذه المديرية بالمهام التالية:

- ✓ توفير العمال الأساسيين من حيث العدد والمؤهلات لكل هياكل المؤسسة.
- ✓ المساهمة في تحديد الحاجات إلى التكوين والسهر على تنفيذ مخطط التكوين المقرر.
- ✓ العمل على التسيير العقلاني للأفراد.
- ✓ وضع سياسات مناسبة لتسيير الموارد البشرية في المؤسسة.
- ✓ الاهتمام بمختلف انشغالات ومشاكل الموظفين بالمؤسسة.

ومن خلال هذه المديرية يمكن أن نستنتج الهيكل التالي:

الشكل رقم :



المصدر:

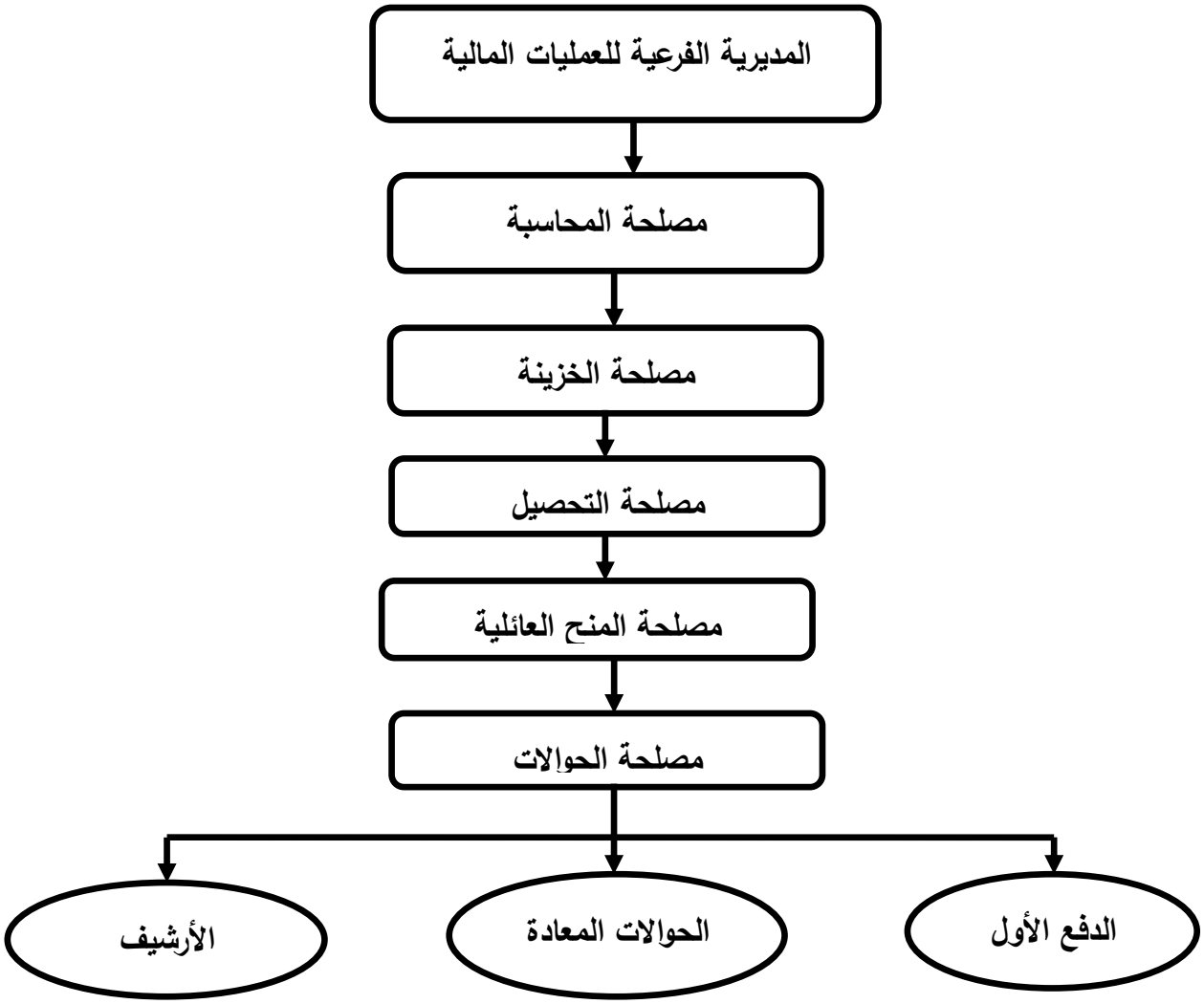
3- المديرية الفرعية للعمليات المالية:

تعتبر مديرية المالية في الصندوق الوطني للتقاعد –وكالة المدية– من أهم المديريات نظرا للدور الفعال الذي تقوم به مع توفير المعلومات الاقتصادية والمالية لمختلف المديريات وتضم هذه المديرية خمسة مصالح وهي:

- ✓ مصلحة المحاسبة.
- ✓ مصلحة الخزينة.
- ✓ مصلحة الحوالات.
- ✓ مصلحة المنح العائلية.
- ✓ مصلحة التحصيل.

وبالإضافة إلى هذه المصالح هناك مصلحة فرعية مساعدة وهي مصلحة الأرشيف ومن خلال هذه المصالح يمكن أن نستنتج الهيكل التنظيمي للمديرية على الشكل التالي:

الشكل رقم 03:



المصدر:

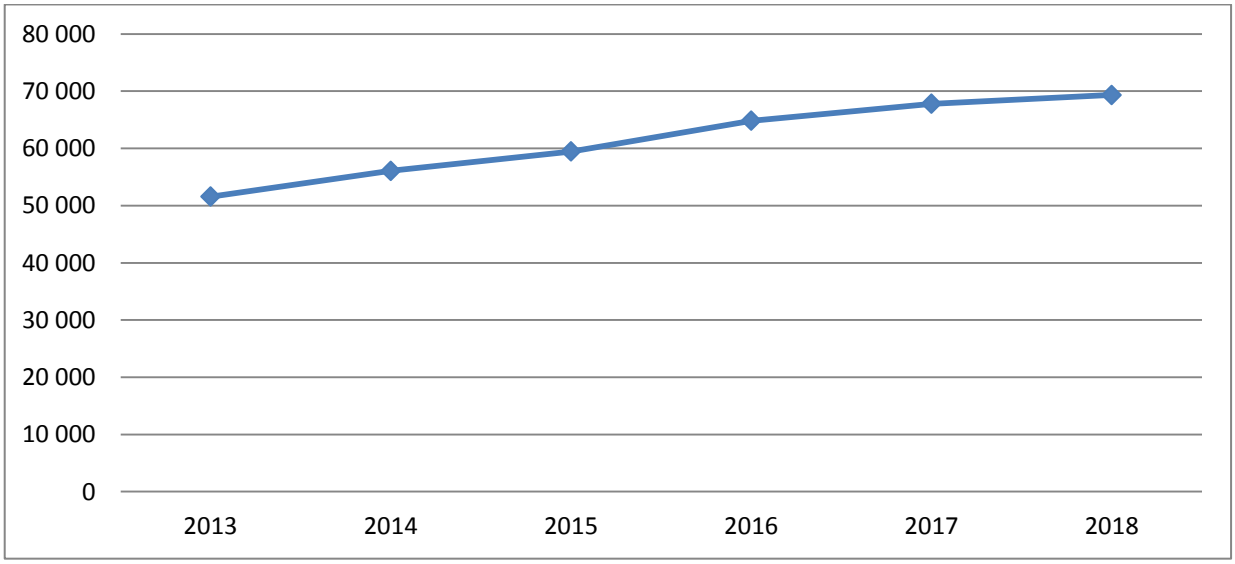
المبحث الثاني: دراسة مجتمع السكان المتقاعدين

المطلب الأول: تطور المستفيدين من أداءات التقاعد

1- تطور المستفيدين من أداءات التقاعد الإجمالي:

شهد عدد السكان المتقاعدين تطورا هاما خلال السنوات الأخيرة حيث وصل إلى 70 ألف متقاعد سنة 2018 في حين لم يكن يتجاوز عددهم 52 ألف متقاعد قبل 6 سنوات مسجلا معدل تطور سنوي متوسط ب 5.4%، كما هو مبين من خلال الرسم البياني التالي:

الرسم البياني رقم(01): تطور عدد المستفيدين الإجمالي من أداءات التقاعد (2013-2018)



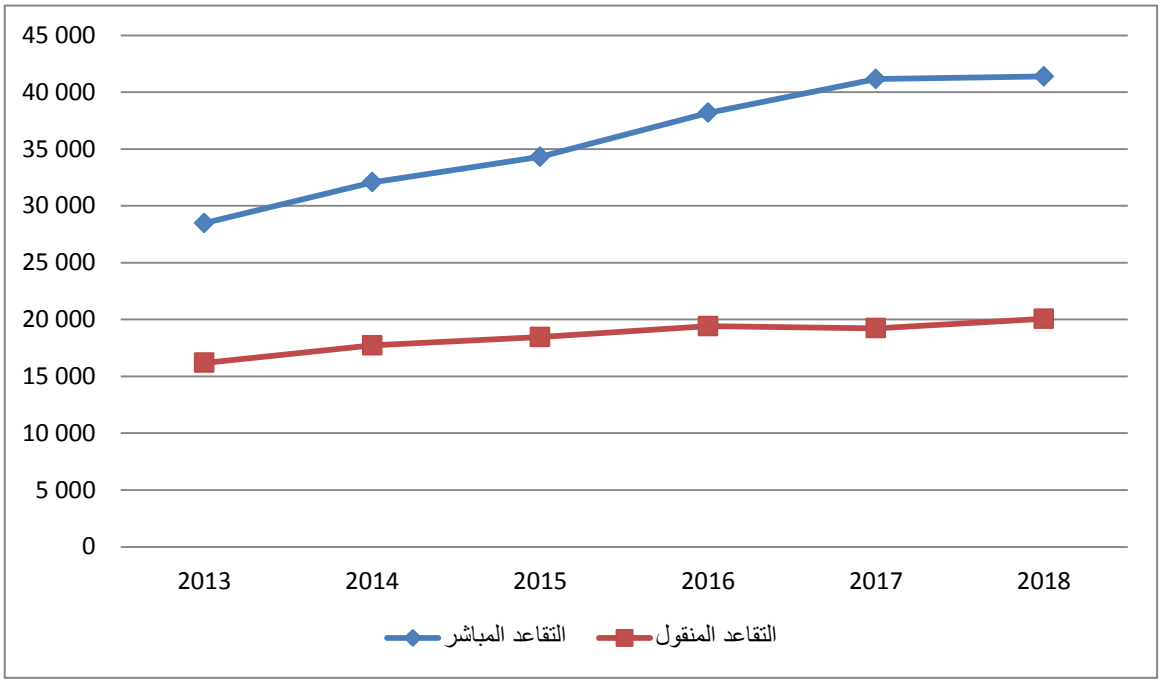
المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم (01)

1- تطور عدد المستفيدين من أداءات التقاعد المباشر والمعاش المنقول:

نلاحظ حسب الرسم البياني رقم (02) أن منحنى التقاعد المباشر تزايد بنسبة تطور تراوحت مابين 7% و12% خلال 4 سنوات الأولى (2013-2014) وفي السنة الأخيرة تراجعت نسبة الزيادة إلى 0.54%، أما منحنى التقاعد المنقول تزايد بنسبة تطور تراوحت

بين 4% و9% خلال السنوات الأولى وفي سنة 2017 عرفت انخفاض في نسبة التطور قدرت ب 0.95%.

الرسم البياني رقم (02): تطور عدد المستفيدين من أداءات التقاعد المباشر والمعاش المنقول (2013-2018)



المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على الملحق 01

المطلب الثاني: توزيع أداءات المعاشات حسب فئة التقاعد

يمكن توزيع أداءات المعاشات حسب مختلف الفئات إلى أربع أنواع، كما هو مبين في الرسم البياني رقم (03)

1- معاشات التقاعد العادي:

ويعرف كذلك بمعاش التقاعد القانوني، والمتعلق بشرطي السن (60 سنة) بالإضافة إلى سنوات الاشتراك (15 سنة) على الأقل، حيث بلغ عدد معاشات التقاعد الخاص بهذه

الفئة 14352 معاش سنة 2013 بمعدل تطور سنوي متوسط ب 2.07%، ليصل عدد معاشات التقاعد العادي إلى 16231 معاش سنة 2018.

2- معاشات التقاعد المسبق:

جاء التقاعد المسبق في إطار الأمر 94-10 من أجل حماية العمال المسرحين، إثر إفلاس المؤسسات الاقتصادية، خاصة في فترة العشرية السوداء، حيث بلغ عدد معاشات التقاعد النسبي 41 سنة 2013، ليصل إلى 4 معاشات فقط سنة 2018 أي بتطور متوسط سلبي 32.15-%.

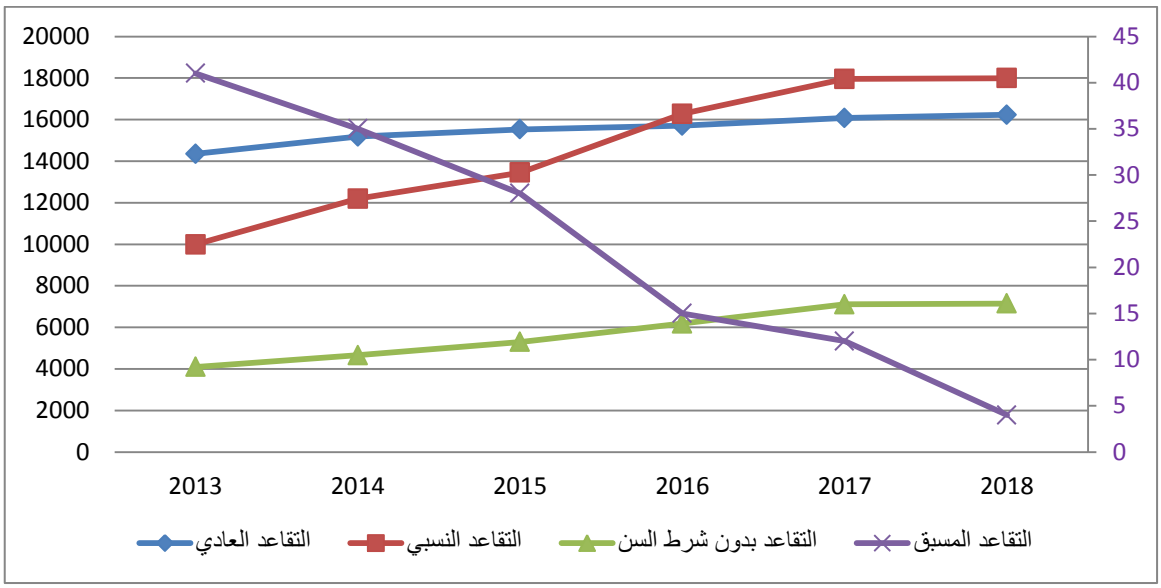
3- معاشات التقاعد النسبي:

يستفيد من التقاعد النسبي المتقاعدين الذين تتوفر فيهم شرطي السن (50 سنة) بالإضافة إلى سنوات الاشتراك (20 سنة) على الأقل، حيث بلغ عدد معاشات هذا الأخير 9986 معاش تقاعد نسبي سنة 2013، بمعدل تطور سنوي 10.31% ليصل إلى 17994 معاش سنة 2018، أي تضاعف العدد بأكثر من مرة خلال نفس الفترة.

4- معاشات التقاعد دون شرط السن:

ظهر معاش التقاعد دون شرط السن ضمن الأمر 97-13 موازاتا مع معاش التقاعد النسبي، ويتميز بنفس خصائص هذا الأخير، باستثناء إلغاء شرط السن للذين تتوفر فيهم مدة اشتراك 32 سنة كاملة على الأقل، حيث بلغ عدد هذه المعاشات 4094 معاش سنة 2013، بمعدل تطور متوسط 9.72% سنويا ليبلغ 7146 معاش سنة 2018، حيث تضاعف مرتين تقريبا خلال نفس الفترة.

الرسم البياني رقم (03): تطور أداءات معاش التقاعد حسب مختلف الفئات (2013-2018)

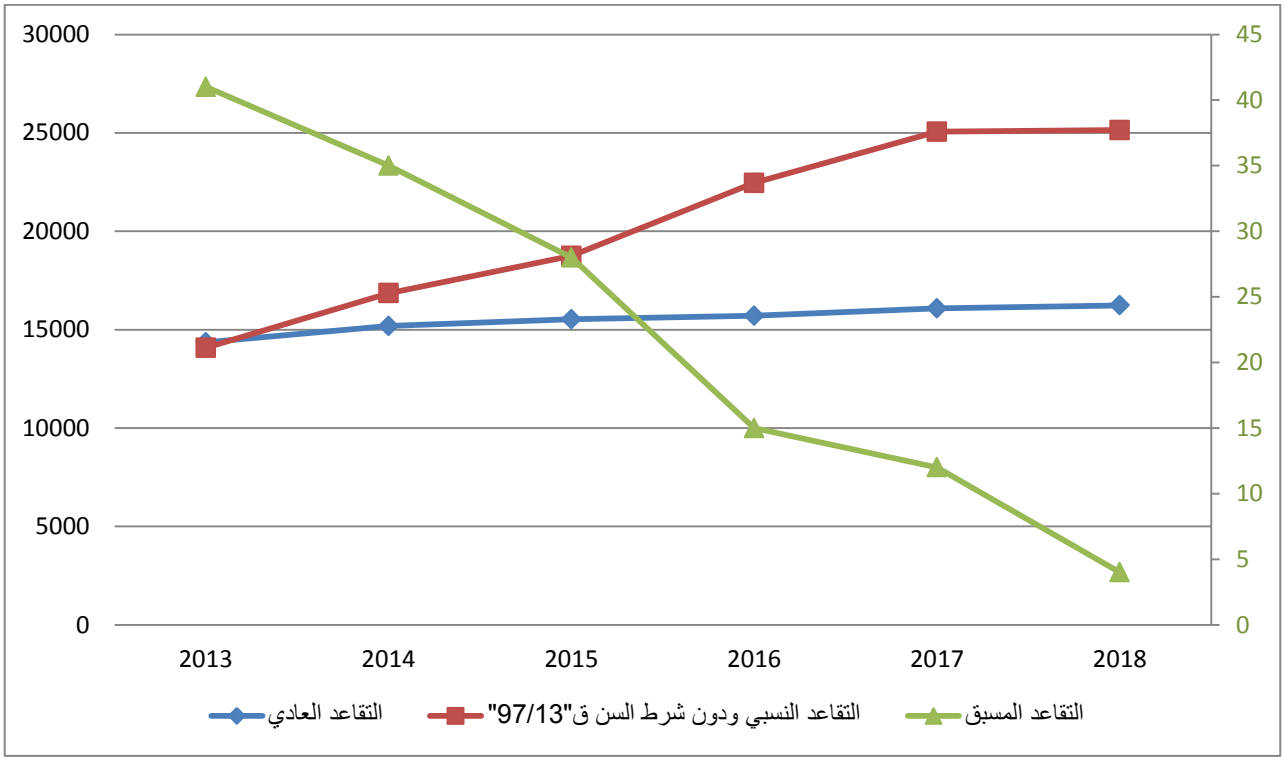


المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 02

وتطبيقا للأمر 97-13 يمكننا جمع فئتي التقاعد النسبي ودون شرط السن، للتأكيد على أثر هذا الأمر الذي جاء استثناء للقاعدة الأصلية أي القانون 83-12، حيث نلاحظ أن عدد المعاشات جراء الأمر سابق الذكر، الذي بلغ عددهم 14080 سنة 2013، بنسبة 43.59% من إجمالي معاشات ومنح التقاعد المباشر، ليصل عدد المعاشات إلى 25140 متقاعد خلال سنة 2018، بنسبة 53.71% من إجمالي معاشات ومنح التقاعد المباشر.

شهدت نهاية سنة 2013 ظاهرة استثنائية حيث تجاوز العدد الإجمالي للتقاعد النسبي ودون شرط السن العدد الإجمالي لمعاشات التقاعد العادي واستمرت هذه الظاهرة خلال باقي السنوات كما هو مبين في الرسم البياني رقم (04).

الرسم البياني رقم (04): تطور أداءات معاش التقاعد حسب مختلف الفئات (2013-2018)



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 03

المبحث الثالث: التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد

المطلب الأول: دراسة وتحليل نفقات الصندوق الوطني للتقاعد

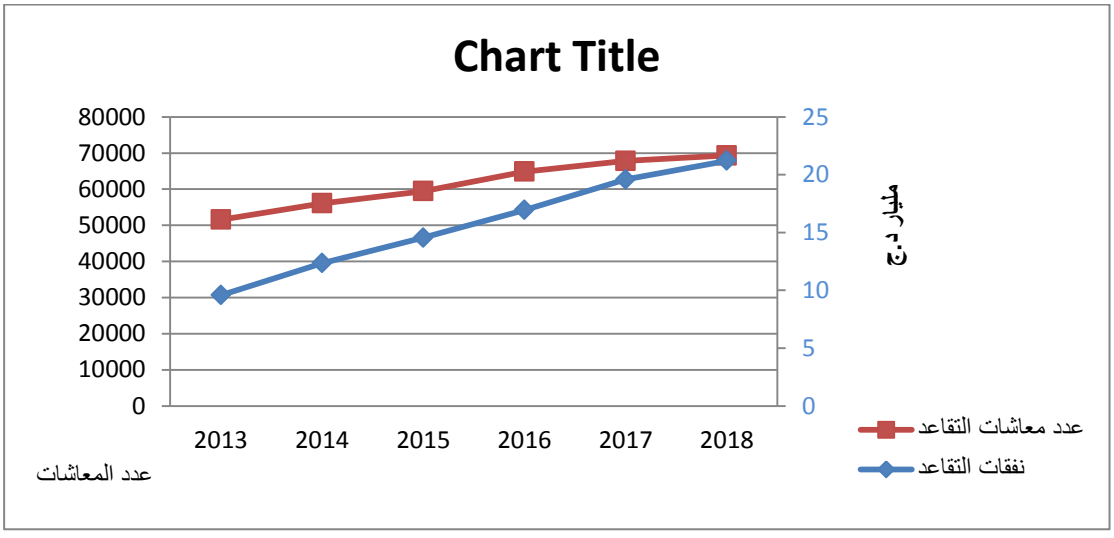
1- النفقات العامة للصندوق الوطني للتقاعد:

تتمثل النفقات العامة للصندوق في نفقات التقاعد والتسيير، ولإبراز الأهمية النسبية لكل منهما تطرقنا لكل فرع على حدى.

1-1: نفقات التقاعد:

تتمثل نفقات التقاعد في مجموع معاشات ومنح التقاعد بكل أنواعها وفئاتها، حيث تعرف هذه الأخيرة تطورا متزايدا من سنة إلى أخرى بعدما بلغ مجموع نفقات التقاعد 9.584 مليار دج سنة 2013 بمعدل تطور 14.14% ليتضاعف المبلغ الإجمالي بمرتين خلال الفترة (2013-2018) ليبلغ 21.198 مليار دج سنة 2018.

الرسم البياني رقم (05): تطور نفقات التقاعد الإجمالي وعدد معاشات التقاعد (2013-2018)

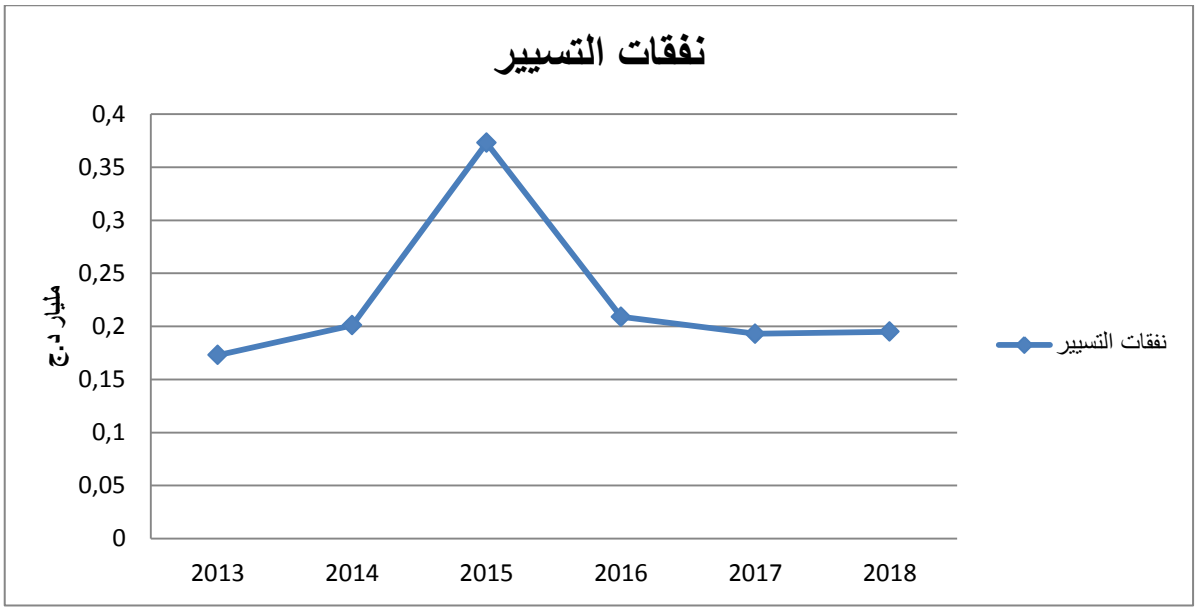


المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 04

1-2: نفقات التسيير:

تشمل نفقات التسيير مجمل نفقات التشغيل والأجور بما فيها نفقات الاستثمار المنقولة وغير المنقولة. حيث بلغت نفقات التسيير 0.173 مليار دج، سنة 2013 بمعدل تطور سنوي 2.01% ليبلغ 0.195 مليار دج سنة 2018.

الرسم البياني رقم (06): تطور نفقات تسيير الصندوق الوطني للتقاعد (2013-2018)



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم (04)

من خلال الرسم البياني رقم (06) نلاحظ أن نفقات التسيير شهدت قفزة نوعية وذلك مع نهاية سنة 2014 واستمرت خلال سنة 2015 لتبلغ 0.373 مليار دج، ثم عرفت انخفاض خلال السنوات الأخرى لتصل إلى 0.195 مليار دج سنة 2018.

2- تحليل نفقات التقاعد حسب الفئات:

2-1: التقاعد العادي:

بلغت نفقات التقاعد العادي 4.887 مليار دج سنة 2013 بمعدل تطور4.22% سنويا خلال فترة الدراسة لتصل سنة 2018 إلى 6.263 مليار دج.

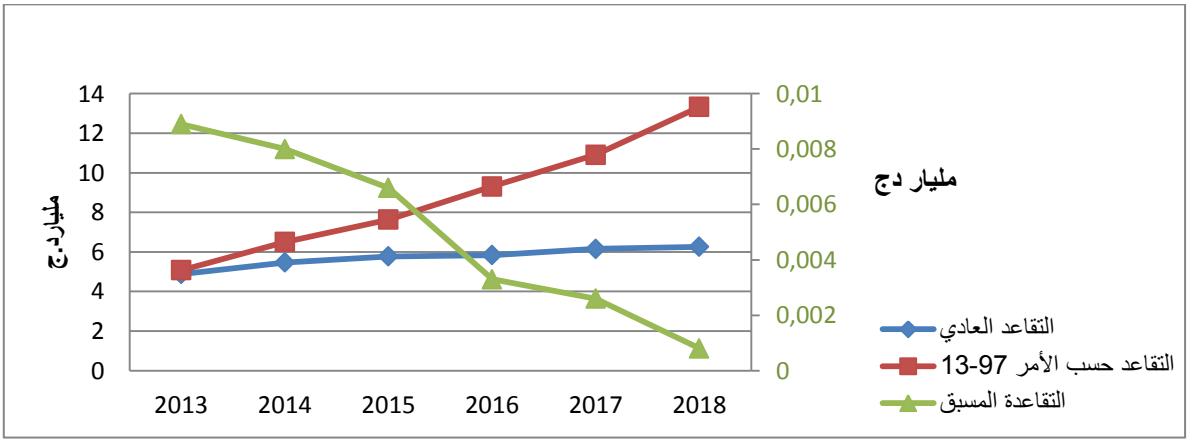
2-2: التقاعد النسبي ودون شرط السن الأمر (97-13):

نفقات التقاعد النسبي ودون شرط السن التي ظهرت في إطار الأمر 97-13، بلغت 5.079 مليار دج سنة 2013 بمعدل تطور 17.44% سنويا، لتبلغ سنة 2018 ما يقدر ب13.33 مليار دج ، أي تضاعف بأكثر من مرتين.

2-3: التقاعد المسبق:

بلغت نفقات التقاعد المسبق 0.0089 مليار دج وعلى عكس كل فئات معاشات التقاعد، فقد عرف معدل تطور متناقص بنسبة33.07-% سنويا، ليصل إلى 0.0008 مليار دج.

الرسم البياني رقم (07): تطور نفقات التقاعد المباشر (2013-2018)



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 05

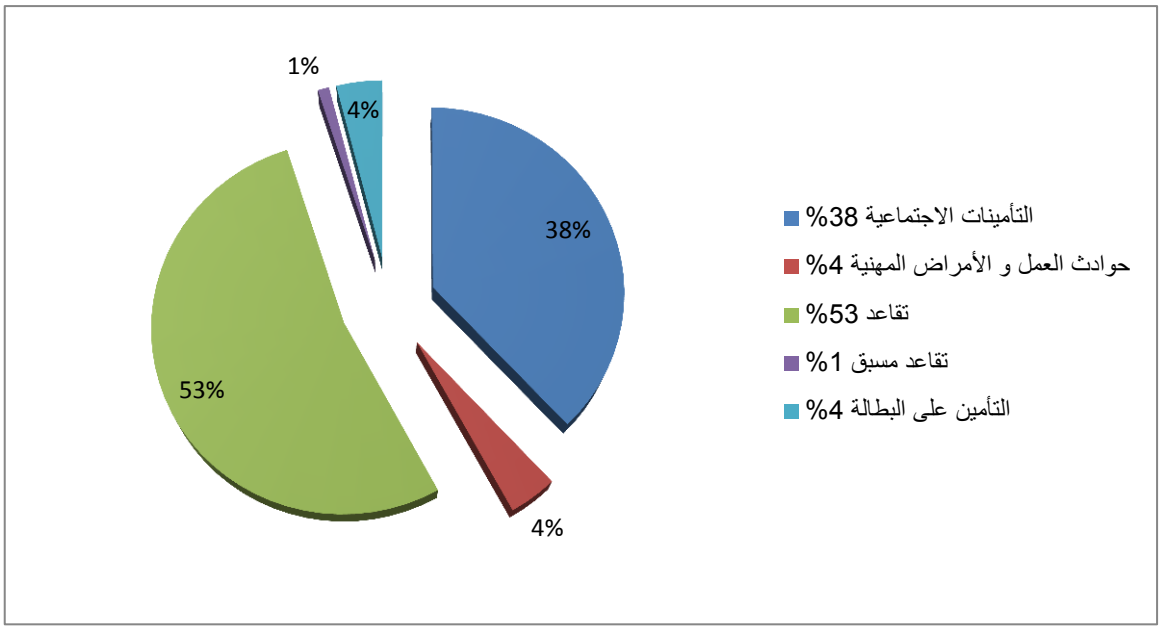
المطلب الثاني: دراسة وتحليل موارد الصندوق الوطني للتقاعد

تشمل موارد الصندوق الوطني للتقاعد الشق الثاني من معادلة التوازن المالي، موازاتا مع مختلف نفقات الصندوق، تضم كل الإيرادات التي تساهم في تحقيق الأداءات المختلفة للصندوق الوطني للتقاعد.

1- أساس حساب وعاء التقاعد:

نظام التقاعد المسير عن طريق الصندوق الوطني للتقاعد، الذي يعمل بمبدأ التوزيع، يكون تمويله أساسا عن طريق الاشتراكات المهنية المتمثلة في حصتي الأجراء 9% والمستخدمين 26% بناء على المرسوم التنفيذي رقم 15-136، الذي أقر حصة التقاعد بنسبة 54% من إجمالي اشتراكات الضمان الاجتماعي ب 18.75% من إجمالي الاشتراكات، كما هو موضح في الرسم البياني الآتي:

الرسم البياني رقم (08): توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي

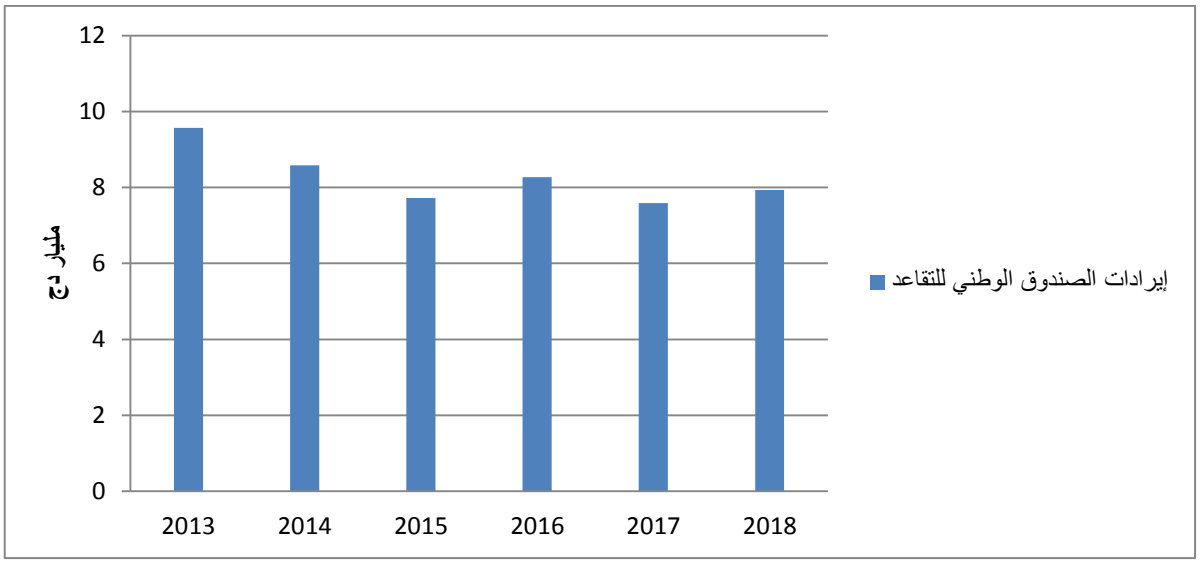


المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 06

1- تطور إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد:

بلغت إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد ب9.572 مليار دج سنة 2013، شهدت السنوات الموالية ذبذبات أحيانا متزايدة وأحيانا متناقصة إلى أن أصبحت 7.936 مليار دج سنة 2018 بمعدل 3.07-%.

الرسم البياني رقم (09): تطور إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد لما بين (2013-2018)



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 07

1- تحليل الإيرادات حسب الطبيعة:

يمكن تقسيم إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد حسب طبيعة النفقة والمتمثلة في:

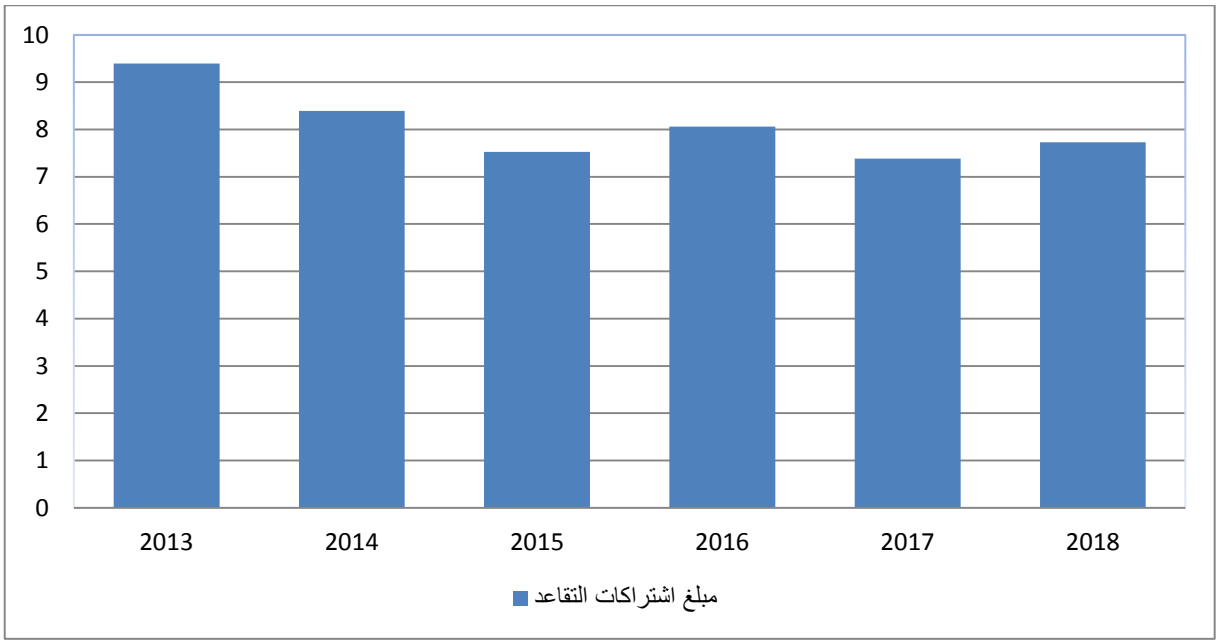
1-3: اشتراكات الضمان الاجتماعي:

تتمثل في حصتي التقاعد والتقاعد المسبق المقرر في المرسوم التنفيذي رقم 15-136 السابق الذكر.

3-1-1: اشتراكات التقاعد:

شهدت إيرادات الاشتراك المتعلقة بحصة التقاعد ذبذبات خلال فترة الدراسة تارة متناقصة وتارة متزايدة حيث بلغت 9.393 مليار دج سنة 2013، لتصبح سنة 2018 بقيمة 7.731 مليار دج بمعدل 3.19-%

الرسم البياني رقم (10): تطور مبلغ الاشتراكات للتقاعد (2013-2018)

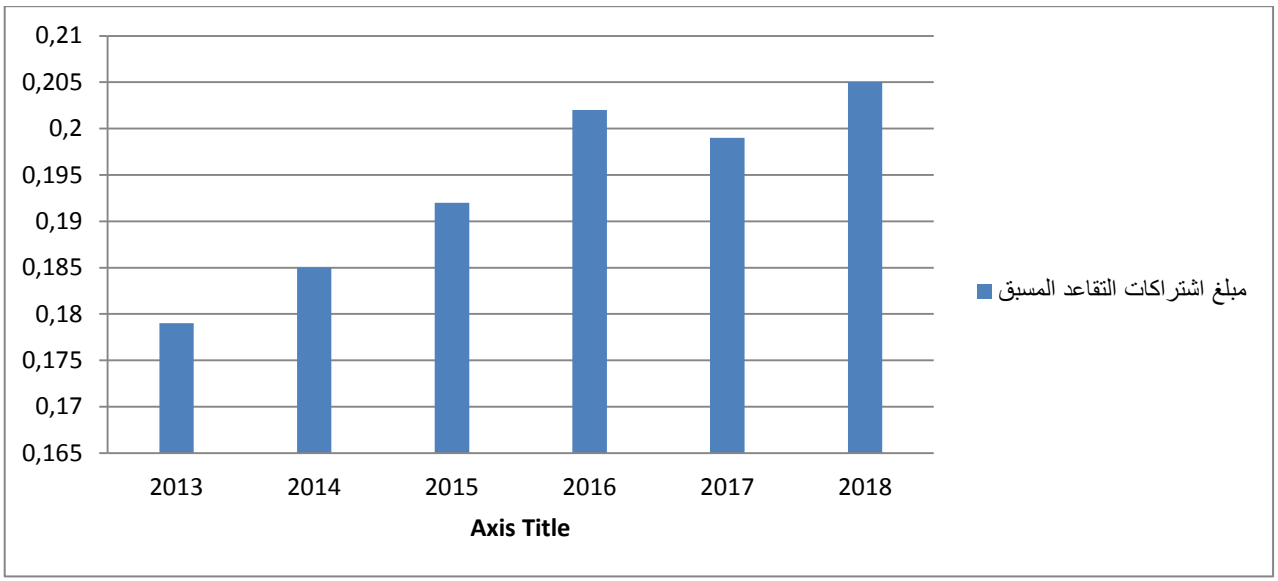


المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 08

3-1-2: اشتراكات التقاعد المسبق:

بلغت اشتراكات التقاعد المسبق 0.179 مليار دج بمعدل تطور يقدر ب2.28%، ليبلغ 0.205 مليار دج سنة 2018

الرسم البياني رقم (11): تطور مبلغ اشتراكات التقاعد المسبق لما بين (2013-2018)

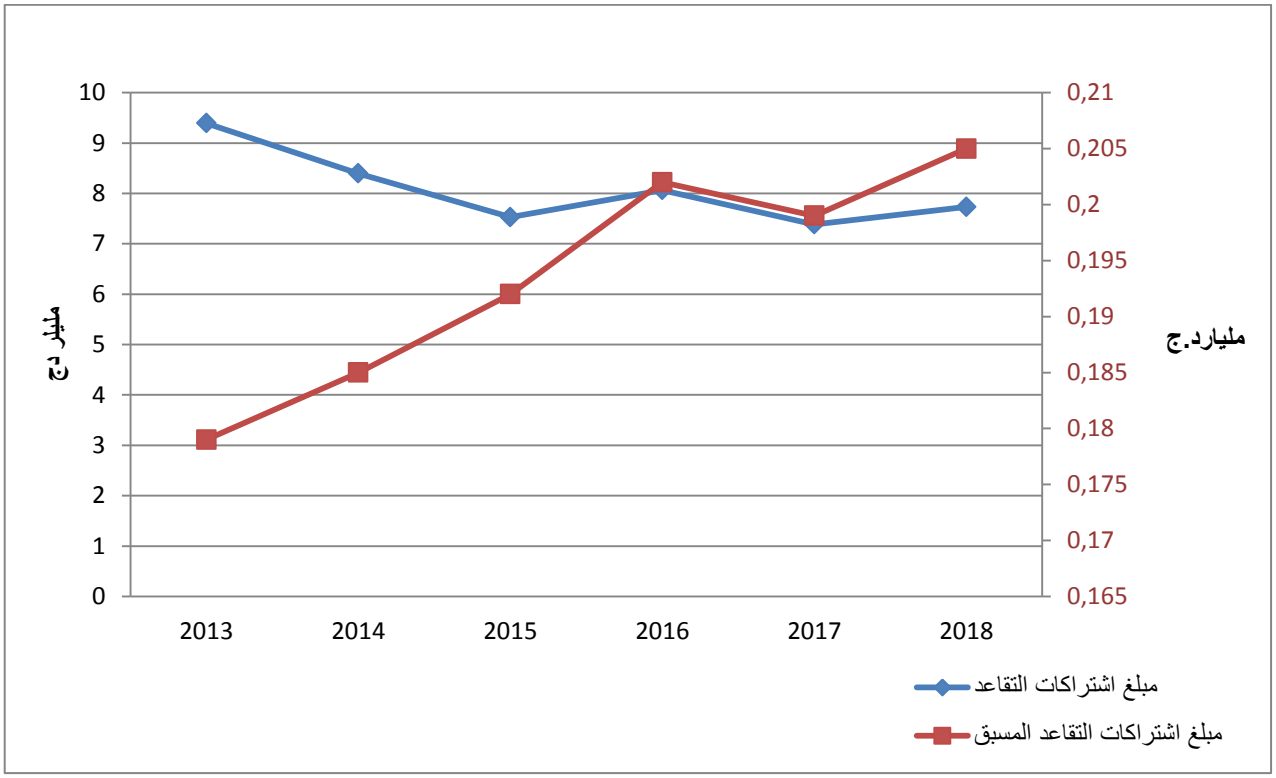


المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 08

يمكننا أن نلاحظ أن منحنيا اشتراكات التقاعد والتقاعد المسبق ليسا متلازمين، خاصة مع انخفاض اشتراكات التقاعد حيث كانت 9.393 مليار دج سنة 2013، لتصل إلى 7.731 مليار دج سنة 2018 بمعدل 3.19-%، في حين عرفت اشتراكات التقاعد المسبق ارتفاعا بمعدل 2.28% حيث بلغت 0.179 مليار دج سنة 2013 لتصل 0.205 مليار دج سنة 2018.

يبقى تحليل هذا الاختلاف مبهم بالنسبة لنا، مع أنه كان من المفروض أن يكون المنحنيين متلازمين بما أن اشتراكات التقاعد والتقاعد المسبق هما عبارة عن نسبة معينة ثابتة تختلف مبالغها بنسبة متساوية، من نفس الوعاء والاقتطاع يكون من المصدر (الأجور)، تبقى الدراسة مفتوحة في هذا المجال.

الرسم البياني رقم (12): تطور مبلغ اشتراكات التقاعد والتقاعد المسبق لما بين (2013-2018)



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 08

المطلب الثالث: تحليل التوازن المالي

يتمثل تحليل التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد في مقارنة مختلف نفقات وإيرادات الصندوق حسب طبيعتها والتوصل إلى النتائج الفرعية ومن ثم الوصول إلى فهم أعمق للنتائج الإجمالية للصندوق.

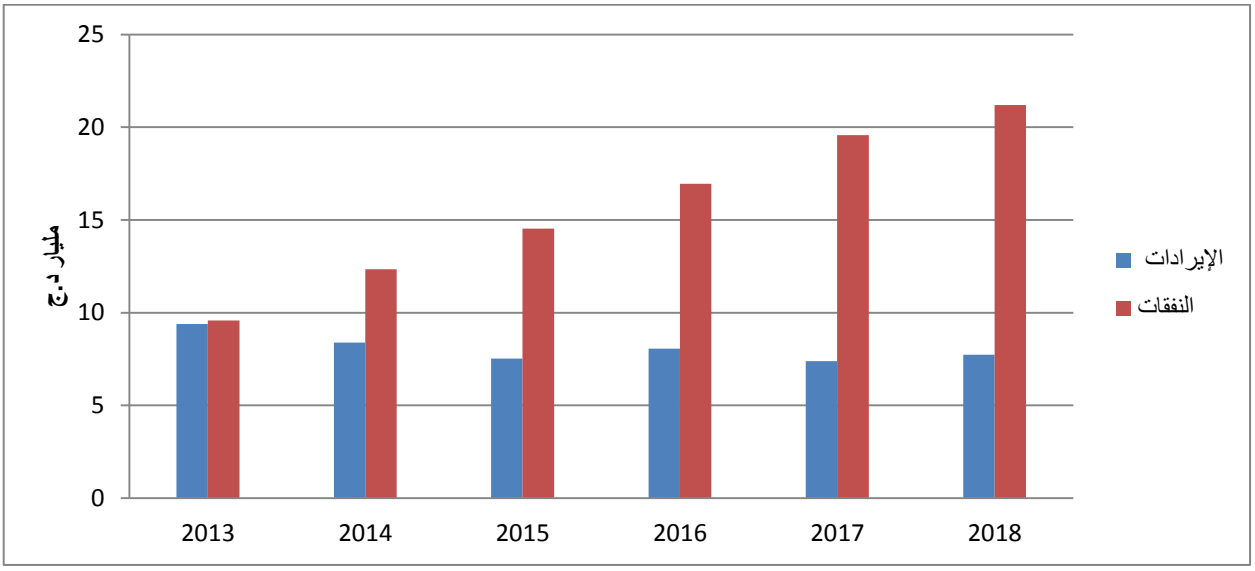
1- التوازن المالي الإجمالي للصندوق الوطني للتقاعد:

يتمثل التوازن المالي الإجمالي في مجموع أرصدة فرع التقاعد والتقاعد المسبق بالإضافة إلى فرع التسيير الإداري، مع استثناء رصيد التضامن الوطني في الدراسة

الإجمالية للتوازن المالي، مع أهمية أثره على الخزينة والنقدية الآنية للصندوق كون مصاريف وتعويضات التضامن الوطني لا يتحملها الصندوق ضمن حسابات النتائج.

من خلال الرسم البياني رقم 13 نلاحظ أن رصيد الإيرادات لسنة 2013 بلغ 9.393 مليار دج في المقابل كان رصيد النفقات 9.584 مليار دج بنسبة عجز تقريبا 2% واستمر هذا العجز في الارتفاع خلال فترة الدراسة إلى أن بلغ هذا الأخير 63.5% سنة 2018 حيث كان رصيد كل من الإيرادات والنفقات 7.731 و21.198 مليار دج على التوالي حيث تضاعف رصيد النفقات مرتين.

الرسم البياني رقم (13): التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد ما بين (2013-2018)



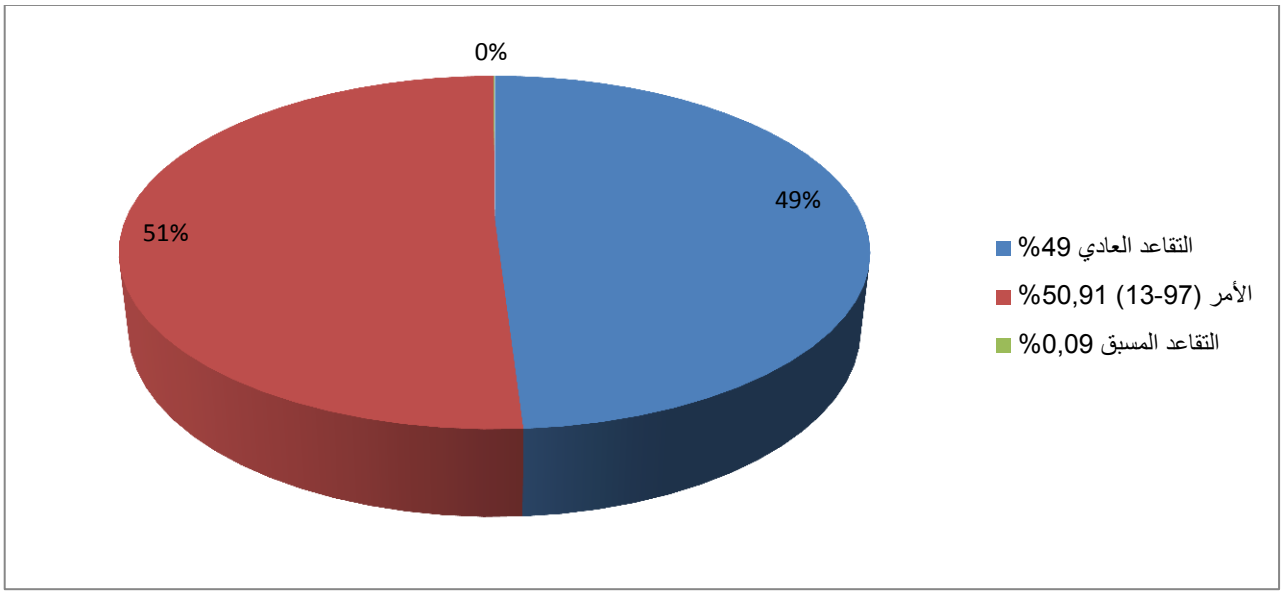
المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 09

2- التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد دون الأمر 97-13:

من خلال الدراسة المفصلة لهيكل نفقات وإيرادات الصندوق الوطني للتقاعد، توصلنا إلى النتيجة الواضحة والمتمثلة في اختلال توازن الهيكل المالي من خلال تسارع أداءات

التقاعد مقارنة بمستوى الاشتراكات، إلا أن دراسة محتوى نفقات التقاعد حسب الفئات، تمكننا من التوصل إلى أن الأمر 97-13 يمثل عبئا ثقيلا على نفقات التقاعد بنسبة50.91%، كما هو مبين في الرسم البياني رقم 14.

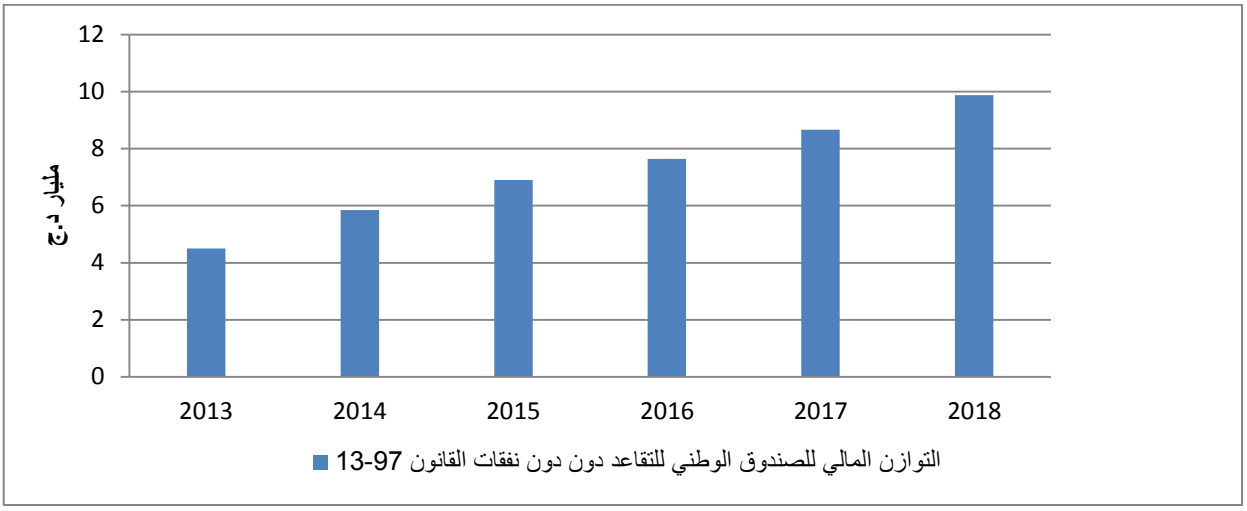
الرسم البياني رقم (14): توزيع النفقات حسب النسب لسنة 2018



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق10

حسب ما يوضحه الرسم البياني فإن التوازن كان متحكم فيه، حيث تبين أن رصيد نفقات الأمر 97-13 كان يمثل ما يقارب نصف نفقات الصندوق الوطني للتقاعد، حيث بلغت نفقات هذا الأخير خارج الأمر 97-13 سنة 2013 و2018 رصيد قدر ب 4.504 و9.870 مليار د.ج على التوالي.

الرسم البياني رقم (15): التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد دون نفقات التقاعد المسبق ودون شرط السن الناجمة عن الأمر 97-13 للفترة (2013-2018)



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الملحق رقم 10

خلاصة الفصل:

إن منظومة التقاعد مرهونة بتوازنه المالي، الأمر الذي وجب علينا دراسة وتحليل نفقات وإيرادات هذه الهيئة وهذا من أجل التوصل إلى العناصر المساهمة في اختلال التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد، حيث توصلنا من خلال دراستنا وتحليل المقومات الرئيسية للعناصر المساهمة في هذا الاختلال والمتمثلة أساسا في تسارع تطور نفقات التقاعد مقابل الإيرادات.

يعود مستوى التطور المتسارع لتلك النفقات نتيجة للتحمل الإضافي لبعض نفقات التقاعد، هذه النفقات جاءات نتيجة التشريعات الخاصة بالجزائر والتي تسعى الدولة لمواجهتها من خلال عصرنه النظام بما يستجيب للتحديات الراهنة والمستقبلية.

الخاتمة العامة

الخاتمة:

إن الغاية من دراستنا هي معالجة موضوع اختلال التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، من أجل ذلك سمحت لنا دراستنا بإعطاء نظرة عن نظام الضمان الاجتماعي وتطوره التاريخي وأهم الأنظمة في العالم وإسقاط تلك النماذج على الجزائر لمعرفة موقع نظام الضمان الاجتماعي الجزائري ضمن هذه النماذج، حيث يوجد نموذجين رئيسيان في العالم وهما نموذج بيسمارك الذي يرتكز على مبدأ التأمينات الاجتماعية والنموذج الثاني هو نموذج بيفردج الذي يستند على مبدأ المساعدة الاجتماعية.

استعرضنا في هذه الدراسة نظام التقاعد والذي يرجع في نشأته إلى العهد الاستعماري، لم يتوقف هذا النظام عن التطور ومسايرة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتاريخية التي مرت بها الجزائر، حيث مر نظام التقاعد بمرحلتين ألا وهما مرحلة الاحتلال الفرنسي وكان متطابق مع القانون الفرنسي واستلهم أركان نظامه الأولى من النموذج البيسماركي، ومرحلة مابعد 1983 والتي تم توحيد هذا النظام فيها.

لقد ثبتت نجاعة هذا النظام في الجزائر بعد الإصلاحات التي حدثت عام 1983 الهادفة إلى توحيد نظام الحماية الاجتماعية للعمال وتوحيد الحقوق والامتيازات ونتجت عنها منظومة وطنية للتقاعد تعتبر مكتسب اجتماعي هام وحصيلة عمل وجهد مستمر عبر أجيال عديدة، لما تضمنه من أداءات.

ترتكز قاعدة نظام التقاعد على مبدأ التوزيع، يستمد موارده المالية من اشتراكات الضمان الاجتماعي وتعويضات نفقات التضامن الوطني، بالإضافة إلى موارد أخرى مثل التوظيفات المالية والاشتراك التعويضي والمساهمات الجزافية وغيرها.

كما بينت الدراسة المشاكل التي يعاني منها نظام التقاعد في الجزائر مما أدى إلى اختلال توازنه المالي، من خلال التشريعات التي سنها المشرع الجزائري أقدم إلى تحميل

نظام التقاعد ما لا يطيق به، وبالتالي مصادر تمويل نظام التقاعد غير كافية لتغطية أداءاته مما جعله يعاني من عجز مالي معتبر وهو ما يؤكد صحة فرضية الدراسة.

للإجابة على الأسئلة الفرعية والتأكد من صحة الفرضيات وكذا الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة، توصلنا إلى مايلي:

نتائج اختبار الفرضيات:

1- بالنسبة للفرضية الأولى فإن نظام الضمان الاجتماعي ليست له فكرة محددة فقد اختلفت الآراء حول مفهومه وقد توصلنا إلى إثبات هذه الفرضية من خلال المبحث الأول من الفصل الأول.

2- أما بالنسبة للفرضية الثانية فإن نظام التقاعد يعتبر من أهم فروع نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر وهذا بالنظر إلى هيكله المالي وتم التوصل إليها في المبحث الثالث من الفصل الأول.

3- أما الفرضية الثالثة فإن أنواع التقاعد تكمن في كل من التقاعد المباشر والنسبي ودون شرط السن والمسبق، ويتم تمويل الصندوق الوطني للتقاعد باشتراكات الضمان الاجتماعي، تعويضات نفقات التضامن الوطني وموارد أخرى، ويثبت صحة ذلك المبحث الثالث من الفصل الثاني.

4- أما بالنسبة للفرضية الرابعة فإن الاختلالات التي يعاني منها نظام التقاعد في الجزائر في توازنه المالي هي نتيجة لاختلال نفقات التقاعد على حساب موارده، نتيجة للتشريعات القائمة، ويثبت صحة هذه الفرضية المبحث الثالث من الفصل الثالث.

النتائج المتوصل إليها:

توصلنا من خلال هدا البحث إلى العديد من النتائج وفق سياق معرفي منهجي مترابط مع الاشكالية ونقدمها كما يلي:

1. إن الضمان الاجتماعي في الجزائر يعد مكسبا كبيرا فهو يعتبر من أهم عناصر السياسة الاقتصادية للدولة، وذلك لقوة الترابط بين مصير الضمان الاجتماعي والاقتصادي بصفة عامة.
2. إن صناديق الضمان الاجتماعي تعاني بشكل كبير من محدودية مصادر التمويل، إذ تستمد موارد تمويلها أساسا من اشتراكات المنخرطين.
3. يجب إعادة النظر في إلغاء التقاعد دون شرط السن في حالة استيفاء العامل مدة 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه.
4. ينبغي إدخال إصلاحات شاملة على نظام التقاعد، قانونيا وتنظيميا بما يتوافق مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية.
5. يرتكز النظام الجزائري للتقاعد على قاعدة التوزيع والتضامن بين فئات شتى من الطاقات العاملة، ويستمد موارده المالية من اشتراكات العمال والمؤسسات المشغلة بالإضافة إلى دعم الدولة.
6. ضرورة إيجاد صيغ جديدة لتمويل الصندوق الوطني للتقاعد، وجعله يمول نفسه تلقائيا.
7. إن عدد المستفيدين من التقاعد في تزايد مستمر من سنة لأخرى مما أدى إلى ارتفاع المصاريف الخاصة بهم.
8. نظام التقاعد الجزائري يعتبر من أحسن وأجود الأنظمة مقارنة مع بعض أنظمة التقاعد في العالم.

التوصيات:

في ختام هذا البحث، ارتأينا أن نقدم بعض الاقتراحات والتوصيات تتلخص فيمايلي:

1. إبقاء نظام التقاعد الحالي المرتكز على العدالة والتوزيع والحفاظ عليه.
2. مراجعة بعض أحكام قانون التقاعد في الجزائر وجعلها تتماشى وتنسجم مع الواقع والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.
3. ينبغي على الدولة العمل على إيجاد حلول النقص الفادح الذي يشتكي منه الصندوق الوطني في تحصيل الاشتراكات.
4. إيجاد آليات للتسيير والتنظيم العقلاني لأداءات نظام التقاعد دون المساس بالتوازن المالي لصناديق التقاعد ولا بحقوق المتقاعدين.
5. ينبغي على الدولة تحديد الكيفيات المناسبة للتمويل وعدم تحميل نظام التقاعد مالا يقدر عليه.

أفاق الدراسة:

تناول موضوع بحثنا أهمية التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد، نظرا لعدم الاستقرار الوضع الاقتصادي الوطني وصعوبة التحكم في مؤشراته الكلية، ارتأينا لدراسة الوضعية المالية ومحددات التوازن المالي لهذا الصندوق، باقتناعنا حاليا أن حل الأزمة ينبع من داخل النظام نفسه أولا ويجب في ظل هذه المعطيات الكلية التي يعيشها النظام، تعديل وملائمة نظام التقاعد بطريقة تستجيب لتطورات الوضعية الاقتصادية باعتماد النظام المعمول به من خلال مرونة التشريعات والإجراءات الداخلية للصندوق الوطني للتقاعد ونظرا لأهمية الموضوع و تشابك طبيعته يصعب الإلمام بجميع جوانبه في بحث واحد لذا يبقى المجال مفتوح للإعداد بحوث تخص زوايا نظر أخرى لم نتطرق لها و يتطلب ذلك

تعاون الجهات المعنية مع الباحثين في هذا المجال خاصة في توفير المعلومات الإحصائية و المالية لفهم ظاهرة اختلال التوازن.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع:

الكتب

1- آمال بن رجال، **حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري**، برتي للنشر، الجزائر، 2010

2- خليفي عبد الرحمان، **الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008

3- دليل الثقافة القانونية، **أسئلة وأجوبة في القانون الجزائري**، برتي للنشر، الجزائر، سنة 2013

4- سامي نجيب ملك، **الآثار الاقتصادية للتأمينات الاجتماعية**، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، السودان، سنة 2012

5- سليمان أحمية، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)**، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، 1998

6- عدنان العابد ويوسف الياس، **قانون الضمان الاجتماعي**، مؤسسة دار الكتب للطباعة و النشر، بغداد، العراق، سنة 1981

7- قانون الضمان الاجتماعي نصوص تشريعية وتنظيمية، دار النشر: المعهد الوطني للعمل، وحدة الطباعة للرهان الرياضي الجزائري، الطبعة الثانية، الجزائر، سنة 2006

8- عبد اللطيف حمدان."الجديد في مجال الضمان الاجتماعي في العالم العربي". منشورات الحلمي الحقوقية، الطبعة الأولى،2015.

9- المنجد الأبجدي، دار المشرق، الطبعة05، بيروت لبنان، سنة1987.

10- عطا الله بو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، سنة 1990.

11- عبد العزيز بن علي الغريب، المتقاعدون ووقت الفراغ، الخطوط السعودية، المملكة العربية السعودية، 2005.

12- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري(علاقة العمل الفردية) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر، 1998.

13- **القانون الاجتماعي في ضوء الممارسات القضائية**، إعداد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، طبعة 2010-2011، دار النشر BERTI EDITIONS، سنة 2010، الجزائر

المذكرات والأطروحات

1-أمزيان نعيمة، **الآثار السوسيواقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث**، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي، كلية العلوم الإنسانية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005، ص 52

2- حسين جعيجع عوايدي، **النظام القانوني للتقاعد في الجزائر**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، سنة 2003

3- زرارة صالحي الواسعة، **المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية**، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري -قسنطينة-، 2007

4- سامية خناش، **أزمة تمويل نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS والصندوق الوطني للتقاعد CNR**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2001

5- صالحي لبنى، **محددات التوازن المالي لقطاع الضمان الاجتماعي دراسة تحليلية تقويمية –حالة الجزائر–**، مذكرة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المدية، سنة 2013

6- عياش درار، **أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني**، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية العمال غير الأجراء CASNOS – شبكة بومرداس –، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة يوسف بن خدة – الجزائر –، 2004/2003

7- كريمة بن سعدة، **تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر**، دراسة حالة الصندوق الوطني للعمال الأجراء – وكالة تلمسان –، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر – تلمسان –، سنة 2011/2010

8- محمدي الجيلالي، **التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية في الجزائر**، مذكرة نهاية التربص معدة للمعهد الوطني للعمل، تخصص قانون اجتماعي، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، سنة 2003.

9- مليكة محديد، **واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمين (SAA) وتوافقها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة**، شهادة دكتوراه، فرع نقود ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، سنة 2012

10- فلة دهار، آليات ضمان التوازن المالي في صندوق الضمان الاجتماعي،مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،جامعة المدية،2019

11- اقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة دكتوراه، العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر 03، سنة 2011.

12- باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2009.

13- عياطي جهيدة، زغدلو فريدة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة ليسانس غير منشورة، قسم العلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، سنة 2014.

14- حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003/2002.

15- رزقي شهرة، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر ،مذكرة ماستر،تخصص محاسة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس،سنة 2017، الجزائر.

16- علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر غير منشورة في القانون الاداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2014،ص 70.

17- وعمارة مهني، طرق التحصيل الجبري للضمان الاجتماعي بالجزائر، مذكرة للتكوين المتخصص في الفرع العمالي، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، سنة2002، ص ص 128 129.

القوانين

1. الجريدة الرسمية عدد 28، المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983.

2. قانون المعاشات العسكرية، مطبوعة على موقع الامانة العامة للحكومة سنة 2016، ص 02،
3. الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 08 جانفي 1992، ص 66
4. الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-11 المؤرخ 02 يوليو 1983، المادة 67 الفقرة 01 و02
5. الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 13 جانفي 1988، ص 29
6. الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 13
7. الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 67 الفقرة 03
8. الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 33
9. الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 28 جويلية 1983، قانون رقم 83 -16 المؤرخ في 2 جويلية 1983
10. الجريدة الرسمية عدد 35 المؤرخة في 21 أوت 1985
11. الجريدة رقم 20 المؤرخة في 24 مارس 1999، القانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999، المادة 15
12. القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، المادة 31
13. القانون 83-12، مرجع سبق ذكره، المواد 12-16-17 مكرر، 24،25
14. الجريدة عدد28 المؤرخ في 05 جويلية 1983، قانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983.

15. الجريدة الرسمية عدد 78 المؤرخة في 31 ديسمبر 2009، قانون المالية 2010، المادة 30، المادة 33، المادة 36.
16. الجريدة الرسمية عدد 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983، القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 08.
17. الجريدة الرسمية عدد 49 المؤرخة في 29 أوت 2010.
18. الجريدة الرسمية عدد09 المؤرخة في 24 فيفري 1983، القانون 85-31 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المادة 02، المادة 03.
19. المادة 66 من الفقرة 8 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في1990/04/21 والمعدل والمتمم بالقانون 91-29 و المؤرخ في 1991/12/21 ثم الأمر 96-12 المؤرخ في 071996/09.ج.ر.ج.ج العدد 68.

الأوامر:

1. الجريدة الرسمية عدد 38 المؤرخة في 04 جوان 1997، الأمر رقم 97-13، المؤرخ في 31 ماي 1997
2. الجريدة الرسمية عدد 47، المؤرخة في 19 جويلية 2006، الأمر 06-04 المؤرخ في 15 جوان 2006، المادة 30.
3. الجريدة الرسمية عدد 42 المؤرخة في 07 جويلية، الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جوان 1996
4. الجريدة الرسمية عدد05 المؤرخة في 01 فيفري 1995، الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 21 جانفي 1995.

المراسيم

1. الجريدة الرسمية عدد02 المؤرخة في 08 جانفي 1992، المرسوم التنفيذي رقم92-07 المؤرخ في 14 جانفي 1992.
2. الجريدة الرسمية عدد74 المؤرخة في 01 ديسمبر 1962، المرسوم التنفيذي رقم96-434المؤرخ في 09 نوفمبر 1996.
3. الجريدة الرسمية عدد 47 المؤرخة في 19 جويلية 2006، المرسوم التنفيذي رقم 06-418 المؤرخ في 22 سبتمبر 2006.
4. الجريدة الرسمية عدد 44 المؤرخة في 07 جويلية 1994، المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 26 ماي 1994
5. الجريدة الرسمية عدد 49 المؤرخة 16 سبتمبر 2015، المرسوم التنفيذي 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015، المعدل للمرسوم التنفيذي 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994
6. الجريدة الرسمية عدد 67 المؤرخة في 28 أكتوبر 2006، المرسوم التنفيذي 06 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006
7. الجريدة الرسمية عدد 46 المؤرخة في 08 نوفمبر 1983، المرسوم رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983
8. الجريدة الرسمية عدد 10 المؤرخة في 07 فيفري 2007، المرسوم التنفيذي رقم 07-58 المؤرخ في جوان 2007، المادة 03، المادة 15، المادة 17.
9. الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 08 جانفي 1992، المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المادة 02
10. الجريدة الرسمية عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994، مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المادة 08.

الملتقيات

1. الطيب سماتي، **الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية**، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، الفترة 26/25 أفريل 2011
2. مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، https://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c102 ، تاريخ التحميل: 2021-04-28
3. نعيمة زيرمي، **الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر**، الملتقى الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير- تجارب دول – "، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، يومي 03-04 ديسمبر 2012

المراجع باللغة الاجنبية

1. Hadj Mohamed Rabah، Halouane narimane، L'Algerie en quelques chiffres، résultat : 2011-2013،direction de la publication de la diffusion et de l'impression، édition 2014، n°44، p p 21-23
2. Mohamed reda rouabhi، le système de sécurité sociale en Algérie (évolution historique)، el dar el othmania، Alger، 2010، page 15
3. Walid Merouani et autres، Les cahier du CREAD n°107-108، 2014 ''Le système algérien de protection sociale entre Bismarckien et Beveridgien'' p 128
4. M'hamel Malika née chihkoune، le financement du système de sécurité sociale comment assurer la pérennité du système actuel،

poste-graduation spécialise en management de la sécurité sociale، Alger، 2002،p:37.

5. Younes bouacida et imane bouaou، L'imoact des cotisations sur le système de retraite en algéeie(cas de la caisse nationale des assurances CNR)، mémoire master، option finance et actuariat، ecole supérieure de statistique et d'économie appliquée، Alger، année 2014،page 53.
6. Deroit de la securite sociale، recueil de textes législatifs et réglementaires، 3ème edition، edition institut national du travail،imprimer les presses du PSA chéraga Alger،2004، p 414.

مواقع الأنترنت

1. الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، http://www.cnas.dz/index.php?p=algerie-cinquante تاريخ الإطلاع: 28 ماي2021
2. الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء https://casnos.com.dz/organisation2021 تاريخ الإطلاع: 29 ماي 2021
3. الموقع: http//wwww.joradp.dz/TRV/APensionM.pdf تاريخ الإطلاع 2021/04/02.
4. http://wwww.ons.dz/IMG/AQCFRED 14.pdf،p 24. تاريخ الإطلاع 2021/04/02.
5. http:www.cnas.dz/index.php;p–AssAF.2016/04/22 تاريخ الإطلاع
6. www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/بتصرف، دستور 1996 constitution96.htm، تاريخ الإطلاع: 2021/05/29

7. http://www.un.org/ar/documents/udhr تاريخ الإطلاع: 28-04-021
8. www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution89.htm، بتصرف، دستور 1989 تاريخ للإطلاع: 2021/05/29
9. www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution88.htm، بتصرف، دستور 1988 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29
10. www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution76.htm ، بتصرف، دستور 1976 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29
11. www.elmoradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution63.htm بتصرف، دستور 1963 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29،
12. www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution2016.htm، بتصرف، دستور2016 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29
13. www.el-moradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution2008.htm، بتصرف، دستور 2008 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29
14. www.elmoradia.dz/arabe/symbole/texte/constitution2002.htm بتصرف، دستور 2002 تاريخ الإطلاع: 2021/05/29،
15. http://www.cacobatph.net/fr/index.php?option=com-k2&view=item&layout=item&id=23&itemid=1092
16. Activite، emploi & chomage en septembre 2014، n°683، p 03، www.ons.dz/img/pdf/donnee-stat-emploi-septembre-2014-bonne.pdf، تاريخ الإطلاع: 2021/05/29
17. Journal ‘’travail et révolution’’ du 21 avril 1979، p 02 archive CNR، Médéa

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم : 01

السنوات	التقاعد 1+2 المباشر+المنقول	التقاعد المباشر1	المعاش المنقول2	منحة التقاعد 3+4 المباشر+المنقول	منحة التقاعد المباشر3	منحة التقاعد المنقول4	total
2013	44 661	28473	16188	6912	3830	3082	51 573
2014	49 799	32072	17727	6282	4278	2004	56 081
2015	52 747	34300	18447	6699	4519	2180	59 446
2016	57 594	38178	19416	7233	4889	2344	64 827
2017	60 383	41152	19231	7410	5085	2325	67 793
2018	61 432	41375	20057	7889	5429	2460	69 321

الملحق رقم 02

avantages	2013	2014	2015	2016	2017	2018
total pensions de retraite directes	**28 473**	**32 072**	**34 300**	**38 178**	**41 152**	**41 375**
pension de retraite generale	14352	15184	15527	15703	16078	16 231
retraite proportionnelle	9986	12194	13447	16278	17952	17 994
retraite sans condition d'age	4094	4659	5298	6182	7110	7 146
retraite anticipée	41	35	28	15	12	4
pension de retraite de réversion	**16 188**	**17 727**	**18 447**	**19 416**	**19 231**	**20 057**
veuves	9018	9618	10058	10460	10879	10 897
orphelins (-21 ans)	1375	1559	1377	1492	1531	1 500
orphelins (+21 ans)	5562	6326	6751	7192	6526	7 373
ascendants	233	224	261	272	295	287
total pensions de retraite						
total allocation de retraite						
allocation de retraite directe	3830	4278	4519	4889	5085	5 429
allocation de retraite réversion	**3 082**	**2 004**	**2 180**	**2 344**	**2 325**	**2 460**
veuves	2184	1213	1315	1352	1423	1 416
orphelins (-21 ans)	178	130	111	142	148	141
orphelins (+21ans)	718	658	750	846	750	897
ascendants	2	3	4	4	4	6
retraite complémentaire						
directe						
réversion						
allocation diverses						
totale retraites algérie						
pension servie à l'étranger						
totale general	51 573	56 081	59 446	64 827	67 793	69 321

الملحق رقم 03

T,Evol 97/13	97/13	T,Evol Anticipe	retraite Anticipée	T,Evol S,C,d'Age	retraite sans condition d'Age	T, Evol prop	retraite proportionnelle	T, Evol retnor	pension de retraite normale	pension de retraite direct	avantage
_	14,08	_	41	_	4,094	_	9,986	_	14,352	28,472	2013
19,7	16,853	-14,63	35	13,8	4,659	22,11	12,194	5,79	15,184	32,072	2014
11,23	18,745	-20	28	13,71	5,298	10,27	13,447	2,25	15,527	34,3	2015
19,81	22,46	-46,42	15	16,68	6,182	21,05	16,278	1,13	15,703	38,178	2016
11,58	25,062	-20	12	15,01	7,11	10,28	17,952	2,38	16,078	41,152	2017
0,31	25,14	-66,66	4	0,5	7,146	0,23	17,994	0,95	16,231	41,375	2018
10,43		**-27,95**		**9,95**		**10,65**		**2,08**			Taux Evolution moyenne

الملحق رقم 04

Montant: DA		Montant:Milliards DA			
Coût Dossier	Nbr de Pesions	TOTAL	Dépenses de Fonctionnement et d'investissement	Dépenses de Retraite	Années
3 368	51573	9,76	0,17	9,58	**2013**
3 589	56081	12,55	0,20	12,35	**2014**
6 278	59446	14,91	0,37	14,54	**2015**
3 236	64827	17,16	0,21	16,95	**2016**
2 851	67793	19,77	0,19	19,58	**2017**
2 822	69321	21,39	0,20	21,20	**2018**

الملحق رقم 05

إجمالي التقاعد المنقول (4+5)	منحة التقاعد المنقول(5)	معاش التقاعد المنقول(4)	المسبق	97-13 (1+2)	دون شرط السن(2)	التقاعد النسبي(1)	التقاعد العادي	السنوات
19 270	16 188	3 082	41	14080	4094	9986	14352	**2013**
19 731	17 727	2 004	35	16853	4659	12194	15184	**2014**
20 627	18 447	2 180	28	18745	5298	13447	15527	**2015**
21 760	19 416	2 344	15	22460	6182	16278	15703	**2016**
21 556	19 231	2 325	12	25062	7110	17952	16078	**2017**
22 517	20 057	2 460	4	25140	7 146	17 994	16 231	**2018**

الملحق رقم 06

TOTAL (%)	contribution fonds ouvres sociales (%)	Part travailleur (%)	Paret Patronale (%)	Branches
13		1,5	11,5	assurances sociales
1,25			1,25	accidents travail et maladies professionnelles
18,25	0,5	6,75	11	retraite
0,5		0,25	0,25	retraite anticipée
1,5		0,5	1	assurance chômage
34,5	**0,5**	**9**	**25**	TOTAL

الملحق رقم 07:

Montant: Milliards DA	
Recettes	Années
9,57	**2013**
8,58	**2014**
7,72	**2015**
8,27	**2016**
7,59	**2017**
7,94	**2018**

الملحق رقم 08:

TOTAL Recettes	Cotisation Retraite Anticipée	Cotisation Retraite	Années
9 572 600 000,00	179 600 000,00	9 393 000 000,00	**2013**
8 580 200 000,00	185 000 000,00	8 395 200 000,00	**2014**
7 721 900 000,00	192 200 000,00	7 529 700 000,00	**2015**
8 267 400 000,00	202 800 000,00	8 064 600 000,00	**2016**
7 585 800 000,00	199 800 000,00	7 386 000 000,00	**2017**
7 936 000 000,00	205 000 000,00	7 731 000 000,00	**2018**

الملحق الرقم 09

	TOTAL sold	TOTAL		Années
		Dépenses	Recettes	
98,0070952	-191 000 000,00	9 584 000 000,00	9 393 000 000,00	**2013**
68,0048603	-3 949 800 000,00	12 345 000 000,00	8 395 200 000,00	**2014**
51,7861073	-7 010 300 000,00	14 540 000 000,00	7 529 700 000,00	**2015**
47,5871836	-8 882 400 000,00	16 947 000 000,00	8 064 600 000,00	**2016**
37,7221655	-12 194 000 000,00	19 580 000 000,00	7 386 000 000,00	**2017**
36,4704217	-13 467 000 000,00	21 198 000 000,00	7 731 000 000,00	**2018**

الملحق رقم 10

2018	2017	2016	2015	2014	2013	avantages
17 591 839 848	**17 069 055 540**	**15 149 534 220**	**13 417 918 800**	**11 976 810 084**	**9 975 954 624**	**total pensions de retraite directes**
6 263 856 000	6 153 144 000	5 838 276 000	5 773 102 800	5 467 824 000	4 887 588 000	**pension de retraite generale**
7 066 296 000	6 726 036 000	5 807 556 000	4 724 616 000	4 073 220 000	3 116 688 000	**retraite proportionnelle**
4 260 852 000	4 187 184 000	3 500 316 000	2 913 588 000	2 427 732 000	1 962 744 000	**retraite sans condition d'age**
835 848	2 691 540	3 386 220	6 612 000	8 034 084	8 934 624	**retraite anticipée**
3 638 520 000	**3 464 100 000**	**3 346 671 156**	**3 155 712 000**	**2 940 900 000**	**2 546 592 000**	**pension de retraite de réversion**
						veuves
						orphelins (-21 ans)
						orphelins (+21 ans)
						ascendants
						total pensions de retraite
						total allocation de retraite
561 101 052	521 748 000	503 466 108	470 064 000	442 704 000	384 684 000	**allocation de retraite directe**
134 607 756	**128 412 000**	**122 542 128**	**115 140 000**	**103 942 728**	**184 452 000**	**allocation de retraite réversion**
						veuves
						orphelins (-21 ans)
						orphelins (+21ans)
						ascendants
						retraite complémentaire
						directe
						réversion
						allocation diverses
						totale retraites algérie
						pension servie à l'étranger
21 926 068 656	**21 183 315 540**	**19 122 213 612**	**17 158 834 800**	**15 464 356 812**	**13 091 682 624**	**totale general**