

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بومرداس

قسم علوم التسيير



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية  
و علوم التسيير

مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر

تخصص: محاسبة و جباية معمقة

الموضوع

دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر

دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس"

تحت إشراف الأستاذ :

الدكتور: بعداش عبد الكريم

من إعداد الطالبتين:

رزقي شهرة

علام حنان

دفعة جوان 2017

السنة الجامعية 2016-2017

# شكر وتقدير

## تشكرات

بسم الله الرحمن الرحيم

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

يسعدنا مع انتهاء هذه الدراسة المتواضعة و من دواعي الاعتراف بالجميل أن نتقدم بعداش بالشكر الجزيل و فائق الاحترام و التقدير إلى الأستاذ المشرف " عبد الكريم الذي تحمل معنا أعباء إنجاز هذا العمل و مشاقه و لم يخل عليه بنصائحه القيمة وتوجيهاته لما هو أفضل وأنجح فشكراً لك استادنا الفاضل

ونرفع جزيل شكرنا وامتناننا وكذا جميل عرفاننا لأساتذتنا الذين أناروا دربنا وشرحوا صدورنا وعشنا في ظلال فردوسهم المعرفي

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة، وذلك لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة، وإغناء جوانبها بملاحظاتهم القيّمة،

و نتوجه بجزيل الشكر إلى السيد المؤطر ياسين على كل ما قدمه لنا و من مجهودات بذلها لمساعدتنا .

# إهداء

يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات  
أهدي هذا العمل المتواضع الذي وفقني الله فيه ومنّ علي إتمامه:  
إلى رمز الوفاء وفيض السخاء وجود العطاء عند البلاء إلى التي رسمت طريقتي بالورود وعبدته لي بدعواتها في  
السجود، إلى التي كانت تعزيني في الحزن ورجائي في اليأس وقوتي في الضعف ولا تزال، إلى من علمتني معنى الحياة  
فالقلب يهواها والعمر فداها وأطلب من الله أن يراها إلى ..... أمي، أمي، أمي  
إلى الإنسان الذي سعى إلى تربيّتي وتعليمي الذي انار دربي وفتح لي أبواب العلم و المعرفة ، إلى أعز إنسان في  
الوجود و قدوتي في الحياة الذي ضحى من أحلي ، إلى الصدر الحنون و القلب الرفيق إلى أعز ما أملك في الدنيا  
الحبيب الطاهر الوفي ، و الملاك الصافي القريب لله سبحانه و تعالي **أبي الغالي حفظه الله وراعه واطال في  
عمره**

إلى ألمع ذرة تحترق لها العيون ، إلى الذين كانوا بسمة في فؤادي و نجوما في سهادي ، إلى النور الذي يدخل قلبي  
فيشرح صدري ، ليرسم روضة من رياض الجنة اخوايا : حمزة ونسيم  
إلى كل الأهل و الأقارب ، إلى كل أخوالي و خالتي و إلى جدتاي باية وفاطمة اللتان صاحبهما كثيرا و أمتني من  
الله أن يطيل في عمرهما دون أن أنسي جدي سعيد أطل الله في عمره ، إلى روح جدي اعمر رحمه الله.  
إلى أعز وأغلى من جمعتني بهم الأيام إلى صدسقتاي: حورية ، منيرة، وخديجة ، إيمان  
إلى زميلتي التي قسمت معي هذا العمل حنان  
وإلى جميع صديقتاي وإلى كل الأحباب والأصحاب الذين رافقوني في مشواري الدراسي  
و إلى كل الذين عرفتهم و أحببهم و إليكم أهدي من كل قلبي .  
إلى من جمعتني بهم مدرجات الجامعة إلى كل الزملاء والزميلات طلبة علوم التسيير  
وخاصة طلبة شعبة محاسبة وجباية معمقة  
إلى كل الأساتذة، إلى من أحببت وأحبوني إلى كل من ترك في أعماقي ذكريات جميلة،  
تجعلني أغوص بلياليها من حين إلى آخر وأسعد بها.

إليكم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع

## إهداء

سبحان من سخر فينا فطرة الشكر والامتنان من أجل أن نرد ولو  
جزءا بسيطا من حق الذين تعبوا وسهروا ليالي طويلة من أجلنا، بداية:  
إلى تلك التي تعجز كل كلمات الكون عن التعبير عن مدى حيي لها  
إليك يا من كنت شمعة تحترق لتنير دربي ومسيري ها أنا اليوم أقدم لك  
بنجاحي الذي أدين لك به هدية يا أعز الناس، لكي يا  
{.....أمي الغالية.....}

إلى قدوتي ومثالي الأعلى، إلى من يبقى أصلي و اساس وجودي و معزته ستحيي  
في كياني ، إليك يا

{.....أعظم والد.....}

إلى إخوتي و أخواتي و زوجاتهم و كل أفراد عائلتي الغالية ، إلى زينب  
أسماء ، خديجة و بشرى بنات أختي  
إلى صديقتي : ليندة ، أميرة ، سميرة ، فايذة  
إلى رفيقتي في البحث التي وجدتها سنداً و دعماً لي "شهرة"  
إلى كل من أعرفه من قريب و من بعيد ...



المُلخَص

## الملخص :

تعالج هذه الدراسة نظام التقاعد الذي يعد من أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة الناشئة 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 ، ويستفيد منه كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء و حتى العمال غير الأجراء ، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ويمارسون فيه أعمالهم و مهما كانت أجورهم التي يتقاضونها .

من أجل كفاءة هذا النظام لابد من وجود هياكل إدارية تقوم بتسيير هذا الأخير على أكمل وجه وبطريقة سليمة و منتظمة لأن نظام التقاعد يتمتع بمجموعة من الامتيازات والمميزات، بالإضافة إلى مجموعة من الأنواع التي قسمت من خلال مجموعة من الشروط الخاصة بكل نوع من أنواع هذا النظام .

## الكلمات المفتاحية :

نظام التقاعد ، معاش التقاعد ، منحة التقاعد

## Résume :

Cette étude porte sur le système de retraite, qui est l'un des systèmes sociaux émergents dans les sociétés contemporaines, et un système de réserve sociale, qui vise à une assurance contre le risque de maladie, le vieillissement, le handicap et la mort en échange de paiement des primes d'assurance ou de droits à participer à ce système des parties impliquées, et pour tous les travailleurs, qu'ils mènent ou même attachés et les travailleurs salariés non-salariés, quelle que soit l'activité qu'ils appartiennent et engagent dans le secteur des entreprises, et quel que soit le salaire qu'ils reçoivent.

Et pour l'efficacité de ce système doit être l'existence de structures administratives de la conduite de celui-ci au maximum et correctement et régulièrement parce que le système de retraite dispose d'une gamme de privilèges et avantages, en plus d'une gamme d'espèces qui sont divisées par un groupe de chaque type de conditions ce système.

## Mots clé :

Système de retraite, pension de retraite, allocation de retraite

الفهرس

| الصفحة | العنوان                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
|        | الشكر و التقدير                                                         |
|        | الاهداء                                                                 |
|        | الملخص                                                                  |
| IV-I   | الفهرس                                                                  |
|        | قائمة الجداول                                                           |
|        | قائمة الأشكال                                                           |
| أ-هـ   | المقدمة العامة                                                          |
|        | <b>الفصل الأول: الإطار العام لنظام التقاعد</b>                          |
| 02     | <b>تمهيد</b>                                                            |
| 03     | <b>المبحث الأول : ماهية التقاعد</b>                                     |
| 03     | <b>المطلب الأول : تعريف التقاعد وأساسه الوظيفي و الاجتماعي</b>          |
| 03     | <b>الفرع الاول : تعريف التقاعد</b>                                      |
| 05     | <b>الفرع الثاني : الأساس الوظيفي و الاجتماعي للتقاعد</b>                |
| 06     | <b>المطلب الثاني : أهداف و اثار التقاعد</b>                             |
| 06     | <b>الفرع الأول : أهداف أنظمة التقاعد</b>                                |
| 07     | <b>الفرع الثاني : أثار نظام التقاعد</b>                                 |
| 09     | <b>المطلب الثالث : مراحل التقاعد</b>                                    |
| 12     | <b>المطلب الرابع : تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة</b>  |
| 12     | <b>الفرع الأول : تمييز الذهاب إلى التقاعد عن الاستقالة</b>              |
| 13     | <b>الفرع الثاني : تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي</b> |
| 15     | <b>المبحث الثاني : الإطار القانوني لنظام التقاعد</b>                    |
| 15     | <b>المطلب الأول : نشأة الأنظمة التقاعدية في بعض دول العالم و تطورها</b> |
| 15     | <b>الفرع الأول : التقاعد و المعاشات في عهد الحضارة الإسلامية</b>        |
| 16     | <b>الفرع الثاني : نشأة التقاعد في بعض الدول الغربية</b>                 |



|    |                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------|
| 18 | الفرع الثالث : نشأة التقاعد في بعض الدول العربية                       |
| 20 | المطلب الثاني : نشأة نظام التقاعد في الجزائر و تطوره                   |
| 20 | الفرع الأول : أنظمة تقاعدية متعددة                                     |
| 24 | الفرع الثاني : نظام التقاعد الموحد ( مرحلة ما بعد 1983 )               |
| 25 | المطلب الثالث : التطور القانوني للتقاعد في الجزائر                     |
| 25 | الفرع الأول : حسب الامر 66-133 المؤرخ في في 02-06-1966                 |
| 25 | الفرع الثاني : الميثاق الوطني لعام 1976                                |
| 25 | الفرع الثالث : حسب القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983              |
| 27 | الفرع الرابع : حسب الأمر 06-03 المؤرخ في 15-04-2006                    |
| 27 | الفرع الخامس : التعديلات الأخيرة في نظام التقاعد                       |
| 28 | المطلب الرابع : مجال تطبيق قانون التقاعد 12/83                         |
| 28 | الفرع الأول : فئة العمال الأجراء                                       |
| 29 | الفرع الثاني : فئة العمال الملحقين بالأجراء                            |
| 30 | الفرع الثالث : فئة العمال غير الأجراء                                  |
| 30 | الفرع الرابع : فئة ذوي الحقوق                                          |
| 31 | خلاصة الفصل                                                            |
|    | الفصل الثاني : واقع التقاعد في الجزائر                                 |
| 33 | تمهيد                                                                  |
| 34 | المبحث الأول : نظام التقاعد في الجزائر                                 |
| 34 | المطلب الاول : الهياكل الادراية المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر |
| 34 | الفرع الأول : الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء                        |
| 36 | الفرع الثاني : الصندوق الوطني للتقاعد                                  |
| 38 | المطلب الثاني : أنواع التقاعد                                          |
| 38 | الفرع الأول : التقاعد لدى العمال الأجراء                               |

|    |                                                         |
|----|---------------------------------------------------------|
| 46 | الفرع الثاني : التقاعد لدى العمال الغير أجراء           |
| 47 | الفرع الثالث : التقاعد لدى العسكريين                    |
| 49 | المطلب الثالث : مميزات التقاعد و امتيازات               |
| 49 | الفرع الأول : مميزات نظام التقاعد                       |
| 49 | الفرع الثاني : إمتيازات التقاعد                         |
| 51 | المبحث الثاني : آليات تطبيق نظام التقاعد في الجزائر     |
| 51 | المطلب الأول : شروط الاحالة على التقاعد                 |
| 51 | الفرع الأول : شرط السن القانونية للتقاعد                |
| 53 | الفرع الثاني : شرط مدة الخدمة و الاشتراكات              |
| 55 | المطلب الثاني : شروط اكتساب الحق في معاش التقاعد العادي |
| 55 | الفرع الأول : شرط السن                                  |
| 57 | الفرع الثاني : شرط المدة القانونية و دفع الاشتراكات     |
| 58 | المطلب الثالث : معاش و منحة التقاعد                     |
| 59 | الفرع الأول : المعاش المباشر                            |
| 63 | الفرع الثاني : المعاش المنقول                           |
| 66 | خلاصة الفصل                                             |
|    | الفصل الثالث : دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد        |
| 68 | تمهيد                                                   |
| 69 | المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد        |
| 69 | المطلب الأول: ماهية الصندوق الوطني للتقاعد              |
| 69 | الفرع الأول : الصناديق القديمة التي كانت تتكفل بالتقاعد |
| 70 | الفرع الثاني : التسيير الإداري للصندوق                  |
| 70 | المطلب الثاني: التعريف بوكالة بومرداس                   |
| 73 | المطلب الثالث :مهام وأهداف الصندوق                      |

|    |                                                                                                                       |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 73 | الفرع الأول : مهام الصندوق                                                                                            |
| 74 | الفرع الثاني : أهداف الصندوق                                                                                          |
| 75 | المبحث الثاني: دراسة تطبيقية لملف التقاعد                                                                             |
| 75 | المطلب الأول: الخطوات المتبعة لدراسة ملف التقاعد                                                                      |
| 75 | الفرع الأول : الوثائق الواجب توافرها في ملف التقاعد                                                                   |
| 76 | الفرع الثاني : المصالح المكلفة بمعالجة ملف التقاعد                                                                    |
| 78 | المطلب الثاني : حساب معاش التقاعد                                                                                     |
| 78 | الفرع الأول: معاش التقاعد وفق نظام التقاعد العادي                                                                     |
| 80 | الفرع الثاني : معاش التقاعد وفق نظام التقاعد المنقول                                                                  |
| 82 | المبحث الثالث: تطور عدد المتقاعدين لدى الصندوق الوطني للتقاعد للفترة 2016-2012                                        |
| 82 | المطلب الأول: تطور عدد المستفيدين من التقاعد على المستوى الوطني للفترة 2016-2012                                      |
| 82 | الفرع الأول: تحليل عدد المستفيدين من التقاعد على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد                                         |
| 89 | الفرع الثاني: دراسة عدد المستفيدين من معاش التقاعد على الصندوق الوطني للتقاعد على مستوى وكالة بومرداس لفترة 2016-2012 |
| 94 | المطلب الثاني: نفقات المستفيدين من معاشات ومنح التقاعد للفترة 2012-2016                                               |
| 95 | الفرع الأول: عرض نفقات التقاعد لوكالة بومرداس خلال الفترة 2016-2012                                                   |
| 97 | الفرع الثاني: تطور نفقات التقاعد لوكالة بومرداس خلال الفترة 2016-2012                                                 |
| 99 | خلاصة الفصل                                                                                                           |
|    | الخاتمة العامة                                                                                                        |
|    | المراجع                                                                                                               |
|    | الملاحق                                                                                                               |

# قائمة الأشكال والجداول

## فهرس الأشكال

| الصفحة | عنوان الأشكال                                                        | رقم الشكل |
|--------|----------------------------------------------------------------------|-----------|
| 37     | الهيكل التنظيمي الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد               | 01        |
| 72     | الهيكل التنظيمي لوكالة بومرداس                                       | 02        |
| 76     | مصالح دراسة الملف                                                    | 03        |
| 83     | تطور عدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2012-2016            | 04        |
| 87     | التوزيع النسبي لعدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لنهاية سنة 2016 | 05        |
| 91     | تطور عدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2012-2016            | 06        |
| 92     | التوزيع النسبي لمختلف المستفيدين من التقاعد في نهاية 2016            | 07        |
| 96     | الهيكل النسبي لنفقات المستفيدين من التقاعد خلال سنة 2016             | 08        |

## فهرس الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول                                                                         | رقم<br>الجدول |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 80     | المعاش التقاعدي                                                                      | 01            |
| 82     | عدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2016-2012                                 | 02            |
| 84     | توزيع عدد المستفيدين من التقاعد على المستوى الوطني إلى غاية<br>2016-12-31            | 03            |
| 85     | الهيكل النسبي لعدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2012-<br>2016              | 04            |
| 88     | معدل التغير السنوي لعدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد للفترة<br>المدرسة 2016-2012 | 05            |
| 90     | تطور عدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2016-2012                            | 06            |
| 91     | يمثل الهيكل النسبي لعدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد للفترة<br>201-2012           | 07            |
| 93     | مدى التغير في عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد للفترة<br>المدرسة 2016-2012        | 08            |
| 95     | نفقات الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس" لفترة 2016-2012                         | 09            |
| 95     | الهيكل النسبي لنفقات المستفيدين من معاش ومنح التقاعد لفترة 2012-<br>2016             | 10            |
| 98     | معدل التغير السنوي لنفقات المستفيدين من التقاعد للفترة المدرسة<br>2016-2012          | 11            |

# المقدمة العامة



إن العمل ضروري في حياة الإنسان ليس من الناحية الاقتصادية فحسب بل من الناحية البيولوجية أيضاً، إنه يشكل رقي الإنسان ويسمح له بإظهار قدراته الجسدية والعقلية ويوفر له الراحة النفسية بما يمنحه له من مزايا مادية ومعنوية. غير أن اعتماد الفرد على أجره عمله لا يكفي في غالب الأحيان لسد متطلباته في مواجهة المخاطر التي تحدق به في مستقبله ولا سيما في ظل التطور السريع الذي تشهده الحياة المعاصرة، كما أن قدرة الإنسان على العمل متغيرة متذبذبة ولاتواتيه في كل مراحل العمر، فقد تنقصه في مرحلة الطفولة ولا تلبث أن تزول عنه في مرحلة الشيخوخة كما وهي في مرحلة الشباب عرضة للانقاص أو الزوال بمرض أو عجز يؤدي إلى فقدان الدخل، لذا لا بد من البحث عن وسيلة توفر للعامل مصدر دخل جديد حينما ينقطع دخله من عمله.

ومن أجل ذلك ظهر نظام التقاعد، الذي يعد من أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة في المجتمعات المعاصرة، فعند بداية الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر لم يكن يصل العامل إلى سن التقاعد في الدول الغربية إلا أقلية من السكان، ولهذا كان العامل يظل في عمله حتى وفاته وكان ذلك هو التقليد السائد عبر العصور السابقة فقبل عصر التصنيع لم يكن هناك تقاعد بالمعنى المتعارف عليه اليوم، فالمرء كان يظل يعمل مادام أنه حي وقادر على العمل، فكان الفرد في هذه المجتمعات القديمة يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه لأن الأعمال كانت يسيرة وغير رسمية وكان العاملين في المهن الخاصة لا يتقاعدون إلا إذا شعروا أنهم غير قادرين على العمل، ومع مواكبة لمتطلبات العصر الحديث ظهر نظام التقاعد الذي يعتبر مرحلة من المراحل التي يعيشها الإنسان إذا أمداً في عمره، بحيث يستقبلها بعض الأفراد في مسرة ورضى وتقع على البعض الآخر بشكل مفاجئ جراء دخوله مشكلات اجتماعية وصحية ومهنية لم تكن منتظرة.

إن فكرة التقاعد جاءت إثر صراع عنيف بين العامل ورب العمل، فقد كان المستخدم يمارس مهامه دون انقطاع من أو ليوم لتسلمه العمل أو الوظيفة إلى أن يصيبه الوهن

ويقعده المرض والكد والشيخوخة، ومع ازدهار العلم والصناعة وتعدد نشاط الإنسان، ظهرت مخاطر جديدة ومتنوعة في العمل الإنسان كحوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة المبكرة وتفاقم المشكلات العملية والنفسية والاجتماعية والضغوطات النقابية إلخ، أضحت التقاع دنظاما إجباريا يساهم فيه الأجير نفسه والمؤسسة التي تشغله، حدث هذا في بداية القرن التاسع عشر في أوروبا لينتشر رفيما بعد في باقي دول العالم، حيث لانجد اليوم أية دولة تتخلي عن هذا النظام.

وفي ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تطرأ على بلادنا تحرص منظومة التقاعد على تغطية العامل الجزائري وتسعى لضمان حقوق تقاعدية أفضل له تكفيه لسد حاجته عند نهاية خدمته.

غير أن فئة كبيرة من العمال المعنيين بهذا الأمر يجهلون هذه الحقوق والغالبية من الناس تكاد لا تعرف من التقاعد سوى كونه مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو المستخدم عند الشيخوخة والعجز عن العمل، بل أن البعض يعتبر التقاعد نوع امن الاستقالة من العمل بينما يعتبره آخرون بمثابة مساعدة أو صدقة وليس حقا مكتسبا.

ولأن تغطية أنظمة التقاعد وأدائها لاتظهر إلا بعد نهاية الحياة النشيطة الأمر الذي تظل ه هذه الأنظمة مجهولة بالنسبة للعديد من لفئات حيث لا تكتشف إلا أثناء التوقف عن العمل وغالبا ماتمثل الإحالة على التقاعد مفاجأة بالنسبة للعامل أو الموظف وهو ما ينعكس سلبا على نفسيته خاصة إذا كان يتقلد إحدى مناصب المسؤولية حيث يكون قد تعود على الاستفادة من امتيازات مادية ومعنوية يصعب عليه التخلي عنه افجأة.

إن تقصير المعنيين بالأمر من المتقاعد ينفي الاستفسار عن نظام التقاعد الذي يغطيه ممن ناحية، وانعدام حملات الدعاية والتوعية بالقوانين التي تضمن لهم حقوقهم التقاعدية من طرف الإعلام والصندوق الوطني للتقاعد والهيئات المشغلة من ناحية ثانية، وقلة البحوث والدراسات المتخصصة في موضوع الضمان الاجتماعي بصفة عامة والتقاعد بصفة خاصة من ناحية ثالثة دفعنا إلى الاهتمام بهذا الموضوع كمحاولة للإجابة على التساؤلات

الأساسية في مثل : ماهوالتقاعد؟ ماهي أهم شروطه ... إلخ هذها لأسئلة وغيرها من هذا المنظور وإنطلاقا مما سبق نطرح الإشكالية الأساسية التالية :

- ماهو واقع نظام التقاعد في الجزائر؟

ويتبع هذه الإشكالية بعض الأسئلة الفرعية التي يحاول البحث الإجابة عليها وهي:

- ما مفهوم التقاعد؟ وماهي أهم أهدافه ؟

- ماهي مرلحوشروط التقاعد؟

- ماهي الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر؟

#### الفرضيات:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة والأسئلة الفرعية نضع الفرضياتالتالية:

-للتقاعد حالات مشابهة له يستوجب التمييز بينها.

-لم يتغير نظام التقاعد منذ استقلال الجزائر سنة 1962.

-التقاعد يستند على مجموعة من الشروط التي يجب توفرها في العامل.

-ينمو عدد المتقاعدين بوتيرة مستقرة أي بمعدل ثابت.

#### أهداف البحث:

من خلال هذا البحث حرصنا على تحليل القواعد التي تحكم نظام التقاعد المطبق في الجزائر و تبسيط مفاهيمها بكيفية تمكن العامل والمتقاعد من الإلمام بكثير من المعلومات المتعلقة بحقوقهم التقاعدية وتوضيح لهم الأمور الغامضة التي غالبا ما تثار حولها نقاشات واستفسارات حول الحقوق التي يضمنها نظام التقاعد والواجبات التي يلزم بها المؤمنين به وكذا المزايا التي جاء بها قانون التقاعد لعام 1983، وأهم المستجدات التي

ما تزال تطرأ على منظومة التقاعد الحالية وكذلك مصير الأموال التي تقتطع شهريا من رواتب العمال ومداخيلهم.

### المنهج المتبع:

للإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة فرضياتنا، إعتمدنا في بحثنا هذا على المزج بين المنهج الوصفي في الجانب النظري لأنه يتطلب ذلك و المنهج التحليلي في الجانب التطبيقي.

### حدود الدراسة :

تشمل على حدود مكانية وزمانية تمثل في:

-الإطار المكاني:الصندوق الوطني للتقاعد cnr وكالة بومرداس.

-الإطار الزمني:فترة الدراسة 2012-2016.

### الصعوبات التي واجهت البحث:

-قلة المراجع والدراسات التي تناولت موضوع التقاعد ولاسيما الدراسات في الجزائر التي تكاد تنعدم في مكتبة الكلية.

- صعوبة الحصول على دراسات سابقة.

### أدوات البحث:

-إستعمال المسح المكتبي.

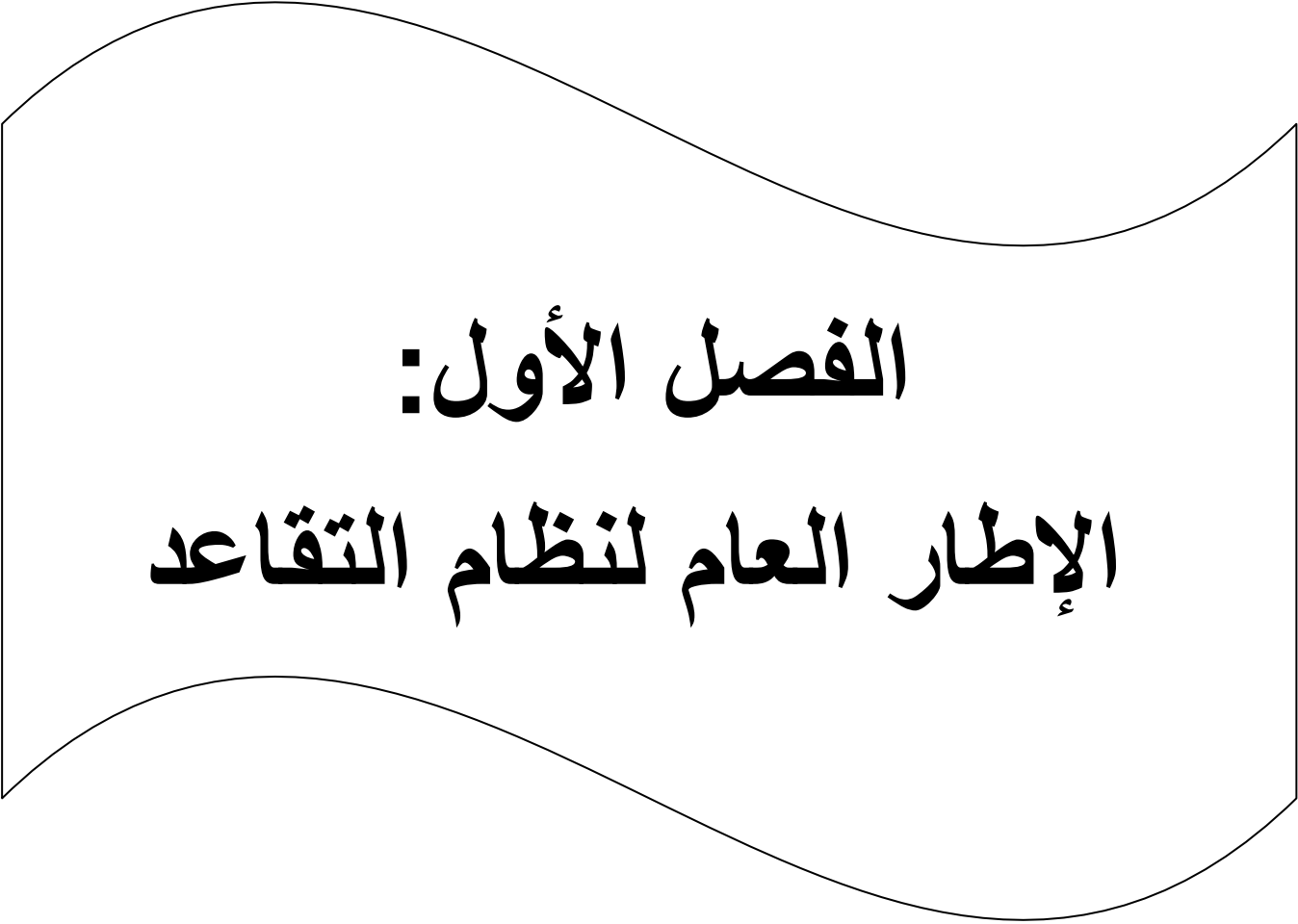
-موقع الأنترنت.

-بالإضافة إلى التربص في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس ,والمقابلات مع الموظفين هناك بهدف جمع المعلومات على الوكالة.

## هيكل البحث:

لقد قسمنا بحثنا إلى ثلاثة فصول, فالفصل الأول قسمناه إلى مبحثين,الأول تطرقنا فيه إليه مفاهيم أساسية خاصة بنظام التقاعد والغاية منه وكذا مرحلة والمبحث الثاني عالجنا فيه كيف يمكن للعامل الذي وصل إلى سن التقاعد من الحصول التقاعد المناسب , أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى واقع التقاعد في الجزائر من خلال مبحثين, الأول تطرقنا فيه إلى نبذة تاريخية عن نشأة نظام التقاعد وتطوره وكذا القوانين التي تحدد نظام التقاعد , والمبحث الثاني تناولنا فيه كل من أنواع التقاعد المطبقة في الجزائر وشروطه.

أنهينا دراستنا حول موضوع التقاعد بالتطرق في الفصل الثالث إلى دراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس من خلال دراسة عدد المستفيدين من التقاعد على المستوى الوطني وكذا علة مستوى الوكالة .



# **الفصل الأول:**

## **الإطار العام لنظام التقاعد**

## تمهيد

يدرك الإنسان منذ القدم أن العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجوده إذ بفضلها يستطيع تأمين قوت يومه وتوفير مطالب الحياة التي يحتاجها . وقد أدرك أن للعمل مخاطر قد يتعرض لها العامل إضافة إلى الأخطار الاجتماعية كالمرض والشيخوخة والوفاة ، والتي قد تحيط به وبأسرته وتؤثر على مستقبله ، لذلك سعى إلى وقاية نفسه ضد هذه المخاطر فاستحدث نظام التأمين الاجتماعي الذي ظهرت بوادره في نهاية القرن التاسع عشر واستوى نظاما له أهدافه وأدواته المتميزة خلال القرن العشرين ، ثم اتسع نطاقه ليشمل العديد من المخاطر الاجتماعية ، ومن ثم ظهر نظام التقاعد واستقر في مختلف الدول كوسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الإنسان عن العمل بسبب العجز أو الشيخوخة أو الوفاة ، أصبح من أهم الأنظمة القانونية في العالم لأنه يمثل المظلة الاجتماعية التي يحتاجها الأفراد في ظل تطورات العصر الحديث ، و هو يعتبر نظاما متميزا شكلا ومضمونا : فأما من حيث المضمون فيتميز بمفهومه الاجتماعي وأهدافه الاقتصادية والسياسية وما يترتب عنه من آثار ، وأما من حيث الشكل فإن شروط الانخراط في هذا النظام الذي هو إجباري في أغلب دول العالم والحقوق التي يمنحها للمخترطين فيه هي أهم ما يميزه .

وبهدف التعرف على هذا النظام و أهم عناصره و التطورات التي شهدتها ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول : ماهية التقاعد
- المبحث الثاني : الإطار القانوني لنظام التقاعد

## المبحث الأول : ماهية التقاعد

يعد موضوع التقاعد من المواضيع الرئيسية التي تشغل بال العديد من الجهات، وبالرغم من عدم اتفاق العلماء والمختصين على مفهوم واحد للتقاعد إلا أنهم اتفقوا على عدة جوانب ترتبط بالتقاعد، ومنها أن التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سناً معيناً وليس شرطاً أن يكون غير قادر على العمل .

### المطلب الأول: تعريف التقاعد وأساسه الوظيفي والاجتماعي

سننظر في هذا المطلب إلى تعريف التقاعد من جانبين حيث كان الأول عن التعرف اللغوي أما الثاني فكان عن التعريف الاصطلاحي ، و بعدها انتقلنا للحديث عن الأساس الوظيفي و الاجتماعي لهذا الأخير .

#### الفرع الأول: تعريف التقاعد

هناك عدة تعاريف للتقاعد نذكر منها ما يلي :

##### أولاً: التعريف اللغوي

التقاعد لغة هو مصدر الفعل 'قعد' والفعل معناه كان واقفاً فجلس، و تقاعد الرجل عن الأمر، أي أنه لم يهتم به. و جاء في المعجم الوسيط : تقاعد الموظف عن العمل، أي أحيل على المعاش.(1)

##### ثانياً: التعريف الاصطلاحي

بصفة عامة فالتقاعد هو نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط التأمين أو لواجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين . (2)

فهو انتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة و الهدوء .(3)

<sup>1</sup> حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، 2002/2003 ، ص 34 .

<sup>2</sup> عطا الله بوحميذة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي العام للعامل ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1990/1989 ، ص 28 .

<sup>3</sup> محمد عماد سعدة ، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 30 ، العدد الأول ، سوريا ، 2014 ، ص 302 .



التقاعد ليس رفاهية الرجل الثري ، أو تعاسة الرجل المريض ولكنه النصيب المشترك الذي يعم كل شرائح السكان والبعض يعتبره بركة والبعض الآخر لعنة ، ولكنه آت لا محالة سواء كان بركة أو لعنة .(1)

وحسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي تؤدي إلى النهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم و العامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة للتقاعد(2).

ويعرفه الأستاذ أحمية سليمان على أنه : "النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية و الشرعية لإنهاء علاقة العمل" (3)

ويعرفه 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 للتقاعد. (4)

وفي هذا المعنى كذلك يعرف رمضان جمال كامل التقاعد بقوله: "يقصد بالتقاعد انتهاء علاقة عملا المؤمن عليه إلزاميا متى بلغ السن الذي يقررها نظام عمله ".و في نفس الاتجاه يعرف تومسون المتقاعد بأنه: "كل من ترك وظيفته سواء إجبارنا بسبب بلوغه سن التقاعد أو اختياريا بسبب ظروفه الصحية " (5)

استخلاصا من كل ما سبق يمكن القول أن التقاعد هو عبارة عن " الإحالة على المعاش " مرادفة لعبارة "الإحالة على التقاعد" و تتطابق معها في المعنى.

■ **تعريف المتقاعد :** يقصد بالمتقاعد ذلك الشخص الذي أحيل للتقاعد من عمله الرسمي سواء في القطاع العام أو الخاص ، بطريقة اختيارية أو إجبارية و يحصل

<sup>1</sup> مشاري بن سلمان المشاري ، التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ،المملكة العربية السعودية ، 2011 ، ص 10 .

<sup>2</sup> رمضان جمال كامل،موسوعة التأمينات الاجتماعية،دار الألفى لتوزيع الكتب القانونية، الجزائر ، 1999،ص171-172 .

<sup>3</sup> سليمان أحمية،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني ، الجزائر 1998،ص34 .

<sup>4</sup> عطا الله بوحميدة ،المرجع سبق ذكره ص 45

<sup>5</sup> رمضان كامل،المرجع سبق ذكره،ص 171 .

- على راتب أو معاش شهري تقاعدي كتعويض عن سنوات الخدمة السابقة ،  
بصرف النظر عن كونه يمارس أعمالاً أخرى بعد تقاعده .(1)
- **تعريف راتب التقاعد :** فهو أداة استثمارية توفر دخل للشخص عندما يبلغ سناً معينة،  
أو بسبب تقاعده من العمل. والهدف منه هو توفير ضمان مالي للفرد وعائلته. (2)
- **تعريف المعاش التقاعدي :** هو مبلغ من المال يؤدي للفرد عند الإحالة للتقاعد (3)

## الفرع الثاني : الأساس الوظيفي و الاجتماعي للتقاعد.

هناك علاقات للتقاعد مع الناحية الوظيفية و الناحية الاجتماعية كما يلي :

### أولاً : المفهوم الوظيفي للتقاعد

يرتبط التقاعد بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل ،فالتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سناً معيناً،لأنه لايمكن أن يبقى موظفاً طول عمره.فمهام الوظيفة تتطلب قدرة كافية في العقل والجسم.وهذه القدرة لا تتوفر لدى الأطفال ولايمكن أن تدوم لدى الأشخاص البالغين،ولذلك فقد حدد المشرع سناً معينة للدخول في الوظيفة بهدف الحيلولة دون استخدام الأحداث.كما حدد السن التي ينتهي فيها الإنتاج المرضي و الخدمة المجدية و عندها أوجب التوقف عن العمل ذلك يؤدي حتماً إلى انقطاع الدخل،هذا الراتب الذي روعي فيه الكفاف فلا يستطيع الموظف ادخار شيء منه إلى شيخوخته.

لأجل كل هذه الاعتبارات الوظيفية و حرصاً على أن الذي خدم الدولة في طور شبابه جدير أن يكافئ في طور ضعفه و عجزه، رأت الحكومة الأخذ بنظام التقاعد حتى تضمن لذلك الموظف الذي خدمها ضروريات الحياة له و لعائلته في شيخوخته.وهنا يبرز التقاعد كوسيلة للترغيب لضمان أداء الموظف للخدمة على الوجه الأكمل،فالموظف الذي يعرف أن له راتباً يتقاضاها عند عجزه يقبل على العمل بنفس مطمئنة للمستقبل و احتمالاته ، فيسير في أداء واجباته على نحو مرض حتى يحصل على حقوقه التقاعدية كاملة.(4)

<sup>1</sup> عبد الرحمان بن فهد الفهدي ، المشكلات المرتبطة بمرحلة التقاعد من وجهة نظر المتقاعدين ، رسالة ماجستير،كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض ،المملكة العربية السعودية ،2010/2011، ص16.

<sup>2</sup> إبراهيم خليل عليان ، صناديق التقاعد واقع ومشكلات و مقترحات في فلسطين و العلم العربي ، مقدم لمؤتمر جامعة النجاح الدولي الثالث ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ، 2013، ص 12 .

<sup>3</sup> فايق حنا تاووضروس ، المعاشات الاختيارية و التجارب العالمية ، NSGB life insurance لتأمينات الحياة .

<sup>4</sup> حسين جعيجع،المرجع سبق ذكره،ص 29 .

## ثانيا : المفهوم الاجتماعي للتقاعد

انطلاقا من تلك القاعدة الاجتماعية التي تقرر على أن تلزم أعضاء الجماعة بالقيام ببعض الأعمال المتعلقة بالتضامن الاجتماعي، ومعنى ذلك أن يتم بتخصيص جزء من راتب الموظف أو العامل لهيئات التقاعد كمرفق عام وجعله التزاما اجتماعيا، مثله مثل التعليم و التجنيد و الخدمات الصحية وغيرها من الالتزامات الاجتماعية المتعددة، يمكن إعتباره إدخارا لفائدة الموظف أو العامل حفاظا على صحته بعد أن أصبح عاجزا عن العمل، وحفاظا على المصلحة العامة التي تقضي بإفساح المجال للأجيال الصاعدة لتحمل المسؤولية المهنية عن الأجيال السالفة، مسايرة للتطور الحتمي للحياة وتجديدها باستمرار. ويظهر التقاعد هنا كبديل عن الخدمات المبذولة خلال حياة النشاط في سبيل المجتمع، فحينما يبلغ العامل سنا معينة يكتسب حق الراحة و يخصص له راتب لشيخوخته للعيش في شروط ملائمة تتناسب ومركزه الإجتماعي حيث المسن عاجز عن العمل فمن باب العدالة يتم إنصافه(1).

## المطلب الثاني : أهداف و آثار التقاعد

يعد التقاعد نظام يخص المجتمع كغيره من الأنظمة الأخرى السائدة ، و كأى نظام يجب أن يكون له مجموعة من الأهداف تضم فئات المجتمع التي تنتمي لهذا النظام يسعى لتحقيقها ، و بالتالي ينجم عن هذا الأخير آثار اجتماعية و اقتصادية ....الخ نتطرق لها فيما يلي :

## الفرع الأول : أهداف أنظمة التقاعد

يظل نظام التقاعد قبل كل شيء جهازا ذا طابع اجتماعي و حسب أساسه القانوني فقد روعي فيه ثلاثة أهداف طبيعية رئيسية وهي:

### أولا : العدالة

ومعناها أن أنظمة التقاعد تساهم في تحقيق العدالة و الأمن الاجتماعي بما تشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين، وذلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى "معاش التقاعد" بعد كان أن قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الاشتراكات في هذا الصدد.

<sup>1</sup> المرجع السابق ، ص 29-30

## ثانيا : الإنصاف

إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة و الفئات المتقاعدة بمعنى أن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا يفصل جيل عن جيل آخر .

## ثالثا : الاستمرارية

ومعنى ذلك أن نظام التقاعد يدوم فترات طويلة ومستمرة، ويتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لتزويد العامل وأسرته بمعاش يستعمله لتحقيق متطلبات حياته.

بالإضافة إلى هذه الأهداف الأساسية التي يسعى نظام التقاعد لتحقيقها هناك أهداف ثانوية أهمها:

✓ المساهمة في التنمية الاقتصادية و الإجتماعية عن طريق الإستثمار الإحتياطي من الإشتراكات المفروضة في أنظمة التقاعد في المشاريع التنموية ذات النفع العام.

✓ تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الإجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والعناية المعنوية و الطبيعية بهذه الفئات.

✓ إعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة و الفئات المتقاعدة.

## الفرع الثاني : أثار نظام التقاعد

ينتج عن نظام التقاعد أثار متعددة في جوانب مختلفة منها الجانب الاقتصادي و الاجتماعي، النفسي و السياسي و الصحي

## أولا : الجانب الاقتصادي

إن الراتب التقاعد يرتبط ارتباطا عضويا بالأجور، وقد أصبح هذه الأخيرة محور نظريات كثيرة في الدراسات الاقتصادية لتداخلها مع عوامل أخرى مرتبطة بمسيرة التنمية، فإن كان مستوى الأجر إحدى عوامل الرواج الإقتصادي وإنعاش الحياة الاقتصادية، فإنه يؤثر مباشرة على نفقات الأسرة حسب عدد أفرادها وطبيعة الوسط الموجودة فيه ومستوى إنفاقها وحاجاتها، ويلاحظ أن كبار السن تزداد حاجاتهم اليومية فهم يحتاجون إلى رعاية صحية و غذائية مع عدم قدرتهم على تلبيتها مما يستلزم معاشا تقاعديا يستجيب لحاجياتهم وفي الغالب يكون هذا المعاش أقل أو مساويا الأجر الذي كان

يتقاضاه العامل قبل إحالته على التقاعد، لهذا فإن الآثار الإقتصادية عليه وعلى الوسط الخاص و العام سوف تكون سلبية .

## ثانيا : الجانب الاجتماعي

لا شك أن التقاعد الذي ينقطع فيه الفرد عن تأدية عمله الذي ظل يمارسه فترة طويلة حتى بلوغه السن القانونية للتقاعد يعد موقفاً جديداً يواجهه الفرد، ويحاول أن يتوافق معه حتى يستطيع العيش في هذه المرحلة بسلام، فالتوافق الاجتماعي للتقاعد يعني المرونة التي يواجه بها المتقاعد الظروف الاجتماعية المتغيرة نتيجة التقاعد، فهو يواجه تغييراً في حياته الاجتماعية كم كالتغير في ظروفه المادية والعملية، فينخفض دخله مما يجبره على تغيير ظروف المعيشة، كما يواجه أوقات فراغ طويلة إضافة إلى التغيرات الصحية نتيجة لتقدمه في السن إذن كل هذه التغيرات تستدعي من المتقاعد إعادة ترتيب أسلوب حياته أو البحث عن أدوار تكون بديلة عن دور العمل، لينظم حياته، ويشبع كافة احتياجاته بطريقة مشابهة إلى حد ما لمرحلة ما قبل التقاعد<sup>(1)</sup>

- ✓ يفقد المتقاعد مكانته المهنية الاجتماعية التي كان يشغلها حال حصوله على التقاعد، كما تنقطع علاقاته بأصدقائه في المهنة و سلوكاته المهنية، هذه العلاقات التي كانت تعبر على الجانب من شخصيته طوال حياته المهنية، ومعنى ذلك أن المتقاعد سيدخل حتماً في علاقات أخرى لم يكن يعتادها ولم يتكيف معها، فقد كان يوزع اهتمامه بناءً على توقيت منظم، كأوقات الذهاب و الخروج إلى العمل.
- ✓ إن التقاعد يساهم بقدر يساهم بقدر معين ونسبي في امتصاص البطالة في صفوف الشباب، فكل موظف يحال على التقاعد يعوض بموظف آخر جديد لدمجه في الحياة المهنية فيصبح التأثير مزدوجاً.
- ✓ ظهور فئة اجتماعية من الشيوخ لها نمط متشابه من الحياة و الظروف و المطالب، ويزداد عدد أفرادها مع مرور الأيام إلى أن يصبح طبقة اجتماعية متميزة تؤثر بشكل أو بآخر في بعض جوانب الحياة.
- ✓ ظهور فئة تعترض بتاريخها وإنتاجها وجهودها، معتبرة أن مزايا الوضع الحالي نتاج فعاليتها، وبالتالي ينشأ على الساحة الاجتماعية إختلاف فكري بين الجيل القديم و الجيل الجديد، على الرغم من أهم هذا يكن كل الإحترام والتقدير لسابقه.

<sup>1</sup> بيان محمد عبد الرحمان سماعة ، اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة نحو التقاعد المبكر و اثر بعض المتغيرات عليه ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين، 2008، ص 16 .

✓ رؤية الفئة الشابة مصيرها الحتمي في طبقة الشيوخ المتقاعدين، كإنذار مشؤوم يهدد حياتهم المهنية، وقد يؤدي هذا على اكتساب المتقاعدين بعض العطف و التقدير من طرف الآخرين.

### ثالثا : الجانب السياسي

بهدف تطبيق سياسة حماية الأشخاص المسنين في مرحلة التقاعد إلى تفادي بروز الشيخوخة (كمثال إجتماعي) وتتم هذه الحماية عن طريق الأخذ بعين الاعتبار للحاجيات الخاصة بهذه الفئة من المجتمع وتدعيم المسؤولية الجماعية اتجاهها، إذ أنه بتزايد عدد المتقاعدين يصبح لهم وزنا على أعلى المستويات، وتناقص وضعياتهم على الصعيد السلطة التشريعية و تصبح فئة المتقاعدين ذات دور إستراتيجي هام في الصراع الانتخابي مثلا، كما أن رفع المعاش للمسنين يحفز الشباب على الانخراط في النظام التقاعدي سعيا من أجل تأمين الحصول على معاش التقاعد.

### رابعا : الجانب النفسي

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

### خامسا : الجانب الصحي

إن الإحالة على التقاعد تعني نقص النشاط والفتور الصحي ونقص الفعالية والمردودية ... والاقتراب من النهاية ... وهذه العوامل بالإضافة إلى الحالة النفسية تؤثر على بنية المتقاعد الجسمية ، مما يضطر معه إلى الإنفاق لمقاومة التدهور الصحي ، فتضعف بذلك قدرته الشرائية وينعكس ذلك على غذاءه وبالتالي على نفسه وصحته.

و تجدر الإشارة انه ليس بالضرورة كل متقاعد هو شيخ عديم الفعالية في المجتمع وذو صحة متدهورة ، فهناك متقاعدون يبقون على نفس الكفاءة الإنتاجية حتى بعد تقاعدهم.

### المطلب الثالث : مراحل التقاعد(1)

التقاعد هو عملية قسمها العلماء إلى ست مراحل متعاقبة،حيث أن المتقاعد مطالب بالتكيف مع كل مرحلة من هذه المراحل وباعتبار فترة التقاعد ظاهرة فردية متأرجحة الفترات الزمنية،فإنه يصعب ربط هذه المراحل مع أعمار زمنية محددة من جهة،وليس من الضروري أن يعتبر كل هاته المراحل وبالشكل الترتيبي المعطى لها.

### الفرع الأول: المرحلة الأولى (مرحلة قبل التقاعد)

تمثل هاته المرحلة الفترة ما قبل التقاعد،والتي تتشكل من مرحلتين الأولى بعيدة والثانية قريبة، فالبعيدة هي الاقتناع المدرك من طرف الفرد للتقاعد باعتباره حدثا إجتماعيا يأتي في المستقبل،وهذه المرحلة قد تبدأ قبل أن يحصل الشخص على مهنة معينة، كما أن المواقف السلبية أو الإيجابية نحو عملية التقاعد تخضع في حد ذاتها إلى وجهات النظر السائدة حوله بين مختلف الفئات الاجتماعية،في حين نجد المرحلة القريبة في الظهور عندما يتموقع الفرد من خلال وعيه الذاتي لعملية التقاعد في المستقبل القريب،وكذا قيمة التكيف مع مرحلة انتقالية من القوى العاملة إلى التوقف عن العمل فالتقاعد.ففي هذه المرحلة يتعايش الفرد المتقاعد مع مواقف ويوميات قد توصف بالسلبية لما يفرزه واقع التقاعد الذي أصبح واضح المعالم خاصة في هذه المرحلة وما يؤول إليه الفرد المتقاعد من تبعات هذا الحدث الإجتماعي.

### الفرع الثاني : المرحلة الثانية (مرحلة السعادة)

وهي المرحلة التي تلي مباشرة الحدث الإجتماعي أي هي بداية التقاعد حيث يمر فيها الفرد المتقاعد بإحساس ينتابه ب بدايات اجتماعية جديدة تميزها الحرية حيث يتطلع لعمل أشياء لم يكن لديه وقت كاف لانجازها من قبل كالنشاطات والأعمال المختلفة الي تخضع لعوامل عدة منها طبيعة الحياة الخاصة،المرتبة الاقتصادية للفرد وكذا الظروف الصحية له وحتى الجو العائلي ومدى تفاعله مع الحدث الاجتماعي.

وتتميز هذه المرحلة تارة بالقصر وتارة أخرى بطول مدتها وهذا تبعا للمصادر والموارد التي يتمتع بها الفرد المتقاعد من جهة،وكيفية استغلالها من جهة أخرى.

<sup>1</sup> تم إعداد هذا المطلب بالاعتماد على: بيان محمد عبد الرحمان سماعنة المرجع سبق ذكره ،ص ص 25،26. حسين جعيج ، المرجع سبق ذكره ص 42.

### الفرع الثالث : المرحلة الثالثة (مرحلة زوال الوهم)

تسمى هذه المرحلة بـ"زوال الوهم" حيث عند إنتهاء المرحلة السابقة،تدخل سيرة الحياة في الإنخفاض و البطئ فيهاب بعض المتقاعدين بالخذلان،كما يحس البعض الآخر بالاكنتاب،فهذه المشاعر تكون وليدة عدة عوامل منها على الخصوص الإستقرار المادي للحياة الإجتماعية وسوء الحالة الصحية،مما يؤثر ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الإنفعالات الطبيعية للإنسان خاصة منها السارة،كما ان الدخول في تطورات بعيدة عن الحقيقة المعاشة هذا مراده الدخول في مرحلة زوال الوهم والعيش ضمن واقع يفرضه دائما هذا الحدث الإجتماعي بصفة متواصلة ومنسقة مع الفرد المتقاعد.

### الفرع الرابع : المرحلة الرابعة ( مرحلة إعادة التبصر )

يطلق على هذه المرحلة إعادة التبصر،حيث هنا تدخل خبرة الفرد المتقاعد،هذا بتبني نظرة أكثر واقعية نظرة أكثر واقعية نحو موضوع التقاعد بما في ذلك تقليب الخيارات والفرص المتوفرة أي من اجل خلق بدائل نظيرة للمشاكل التي قد تعترضه أثناء حياته الخاصة، وبالتالي يعمل جاهدا على استطلاع لأفاق جديدة ومتجددة في الوقت نفسه من أجل التكيف مع أي موقف اجتماعي كان،فنجد أن البعض منهم يمتن مهنة من جديد أو أي إنشغال آخر إما تكون مقابل أجرة أو عن طريق التطوع. أمامه.

### الفرع الخامس : المرحلة الخامسة ( مرحلة إستقرار)

هي بمثابة "مرحلة الإستقرار" ولا يعني هذا إزاحة عملية التغير،فالأفراد الذين يمتثلون لهذه المرحلة يتميزون بمعايير تساهم في تنظيم الحياة بطرائق مريحة،حيث يصبحون واعون كل الوعي لما ينتظرهم من واجبات وما يعطى لهم من حقوق،كما يدركون حق الإدراك منازل قوتهم أو ضعفهم وهنا يظهر مفهوم الدور بشكل تدريجي من خلال هذه المرحلة التي تزيده تمسكا بدورة كشخص متقاعد.

### الفرع السادس : المرحلة السادسة (مرحلة النهاية )

وهي آخر مراحل عملية التقاعد حيث تدعى بمرحلة النهاية، فيها يدخل دور الفرد في نوع من التقطع الأدائي لأغراضه الشخصية الذي يسببه في كثير من الأحيان من مرض وعجز أو التقدم في السن بصفة شاملة،ومفهوم الدور في هذه الحالة انتقال من مناخ التقاعد كحدث اجتماعي إلى مناخ المرض والعجز الذي يصاب بها الفرد من خلال هذه المرحلة،لذلك يمكن القول بصفة عامة،أن المواقف المختلفة للفرد تجاه التقاعد وكذا شخصية المسنين وظروفهم الاقتصادية والصحية تلعب دورا حاسما في دعم المراحل السابق ذكرها،فالأشخاص الذين يؤدون الأعمال الروتينية غير الماهرة نجدهم يشعرون



بالمثل من العمل الذين يقومون به وكذا عدم الرضا عن نظام الإدارة وما يميزه عن علاقات إنسانية بداخله، لذلك كله تجدهم متحمسين لمرحلة تقاعدهم. أما الذين يعملون في مهن تتطلب مهارات عليا فإنهم يبقون في عملهم حتى سن التقاعد الرسمي بل قد يتجاوزونه إن أمكن ذلك. ولعل هؤلاء هم أكثر الفئات شعورا بعدم الرضا عند التقاعد، حيث تكون عملية التأقلم معه ليست بالسهلة، لذلك فهم فئة تحب عملها وتتفانى فيه لتصل الأربعين عاما من الإنجاز والكفاءة، فهؤلاء الأفراد يشعرون أثناء التقاعد من جهة، وفي ظل المشاكل التي يمر بها نظام التقاعد في الجزائر بنوه من الإغتراب، وهذا عكس ما كانوا يعيشونه قبل هذه المرحلة من استقلال وسلطة وإيمان بقيمتهم، من خلال ما يساهم به عملهم داخل المجتمع ككل، ليلي هذا الجو الاجتماعي المرحلة الانتقالية لهذا النوع من الأشخاص إلى فئة العمر الثالث والتي تتميز بالصعوبة والتعب مهما كانت أشكاله، فمثل هذه الفئة يحتل فيها العمل جزءا رئيسيا من حياتهم لتحديد مكانتهم الاجتماعية. كما أن التكيف يكون صعبا لدى أولئك الذين ليس لهم مدخرات ملائمة أو دخل كافي عند التقاعد، وكذا الحقيقة التي هي عليه منح التقاعد التي يمكن اعتبارها غير ملائمة لمعظم المسنين، حيث غالبا ما تنشأ ظاهرة

"فقر ما بعد التقاعد" فعادة ما يترتب عن التقاعد كمصدر مادي وحيد، كما أنه لا يمكن أن يملك المتقاعد روح معنوية عالية إلا إذا كان مستواه الاقتصادي يتلاءم مع مرحلة عمله، كما يضاف إلى عامل الدخل عاملا آخر وهو الصحة، حيث أكدت الدراسات حول هذا الموضوع أن هاذين العاملين هما أرقى المؤشرات للرضا عن الحياة لدى المسنين المتقاعدين.

#### المطلب الرابع: تمييز التقاعد عن الحالات المشابهة لإنهاء الخدمة

فإذا اعتبرنا الذهاب إلى التقاعد مسألة اختيارية يطلبها العامل عند بلوغه سنا معينة، فهل نعتبر هذا التقاعد نوعا من الاستقالة عن العمل، و في المقابل إذا اعتبرنا أن ، لصاحب العمل الإمكانية في وضع حد لعلاقة العمل التي تربطه بالعامل بمبادرته الخاصة، فهل نفسر ذلك على أنه إحالة إلى التقاعد أم تسريحا و لهذا سنتعرض إلى التمييز بين الإحالة إلى التقاعد و الحالات الأخرى المشابهة لإنهاء علاقة العمل ، و بالتحديد الاستقالة و التسريح بغير الطريق التأديبي .

## الفرع الأول : تمييز الذهاب إلى التقاعد عن الاستقالة

حدد المشرع الجزائري في المادة 36 من القانون رقم 61 339 الخاص بالموظفين العالين ، الأسباب القانونية التي يمكن أن تؤدي إلى انتهاء العلاقة بين الموظف العال و الدولة و هي التقاعد ، الوفاة ، الاستقالة .

فالاستقالة هي سبب من أسباب انتهاء المهام ، و يقصد بها ترك الموظف العال وظيفته العليا بإرادته و اختياره دون أي ضغط عليه، وهي تصرف إرادي و تعبير عن رغبة الموظف العال في ترك الخدمة (1) ، فقد تنتهي خدمة الموظف بناء على رغبته في إنهاؤها قبل السن المقررة لترك الخدمة و ذلك إما بتقديمه استقالته الصريحة أو انقطاعه عن العمل بقصد الاستقالة الضمنية أو بالتحاقه بخدمة الجهات الأجنبية بدون إذن مسبق من جهة عمله الأصلية ، أو بناء على طلبه الإحالة على التقاعد (2)

فقد عرف الاستقالة محمد أنس قاسم على أنها عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه و تنتهي الخدمة فيها بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب ، فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد . (3)

بحيث أنها حق العامل في قطع علاقة العمل قبل بلوغه السن القانونية ، دون تعليق قبولها على صاحب العمل " ، فيمكن للعامل أن يطلب فسخ عقد العمل والتحرر من الالتزامات الملقاة على عاتقه من جراء الارتباط بذلك العقد كلما قدر أن ذلك أصلح له وهي بهذا الشكل طريقة قانونية و شرعية لفسخ علاقة العمل وإنهائها وهذا المبدأ اعتمده المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل وفي الإجراءات التنظيمية الأخرى ، بحيث جعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل و أكد على أن " الاستقالة حق معترف به للعامل، و رخص للعامل بتقديم استقالة كتابية مادام يرغب في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة و"يمكنه مغادرة منصب عمله بعد مهلة من إشعاره المسبق لذلك وطبقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية .

<sup>1</sup> علي سعد الله ، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر ، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2013/2014، ص 74 .

<sup>2</sup> محمد ريقط ، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015 ، ص 12 .

<sup>3</sup> عبد الكريم بن قلة ، الاستقالة في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2013/2014 ، ص 70 .

ويبدو وجه التشابه بين حالتي " الاستقالة " و "الإحالة على التقاعد " في أن كليهما تأتي بصورة إرادية من العامل ولأسباب شخصية، كما أن النتيجة المترتبة عنهما واحدة ، وهي انقطاع علاقة العمل وانتهاء الحياة المهنية أو الوظيفية ، وهذه النتيجة تأتي بعد إجراءات تتخذها الإدارة أو صاحب العمل وفقا للشروط المحددة في كل حالة .

أما أوجه الاختلاف فتتجلى خاصة في الشروط المؤدية إلى كل حالة والنتائج المترتبة عن كل منها ، إذ أن " الإحالة على التقاعد " تشترط بلوغ سن معينة وقضاء مدة عمل محددة بينما في " حالة الاستقالة " لا تشترط ذلك كما ورد في تعريفها ، كما أن المستقيل لا يستفيد بأي منحة أو معاش بعد استقالته بل تنقطع كل صلة له بالنشاط الذي كان يمارسه ، عكس المحال على التقاعد الذي يبقى مرتبطا ماديا بواسطة المعاش التقاعدي الذي يستمر في تقاضيه بعد انقطاعه عن العمل طوال حياته وانتقاله إلى ورثته بعد وفاته . (1)

### الفرع الثاني : تمييز الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي

لقد أصبح إجراء التسريح لأسباب اقتصادية نظام قانوني متكامل في مختلف النظم القانونية المقارنة ، ففي القانون الجزائري لم يجد الاهتمام به سوى في منتصف التسعينيات من القرن الماضي و في إطار الإصلاحات الاقتصادية و إعادة التنظيم و هيكلة المنظومة الاقتصادية الصناعية و التجارية و المالية و التي أدت في أغلبها إلى تسريح العدد من العمال في غياب الرقابة الإدارية (2)

فنتشابه هاتان الصورتان من صور إنهاء علاقة العمل ، في انعدام إرادة الموظف فيهما ، فالتسريح غير التأديبي إجراء يتخذ بمعرفة الإدارة في حالات معينة ولا يكون فيه لإرادة الموظف دور يذكر ، أما الإحالة التلقائية على التقاعد فهي كذلك إجراء إداري يتخذ بمعرفة الإدارة تلقائيا إذا توفرت في المعنى شروط معينة ومحددة قانونا في السن و أقدمية العمل.

ولا يختلف التسريح غير التأديبي عن الإحالة على التقاعد إلا في كون هذا الأخير لا يحدث إلا بطلب من الموظف وبعد التوقيع على محضر التبليغ عن الإحالة على التقاعد وإذا كانت هاتان الحالتان متشابهتين فإن التمييز بينهما يكاد يكون صعبا خاصة إذا نظرنا إلى صورة كل منهما على حدة ، إذ يحدث " التسريح غير التأديبي " نتيجة لعدم الكفاءة المهنية والبدنية وإلغاء الوظيفة ، وتحدث " الإحالة التلقائية على التقاعد " لنفس الحالات تقريبا كالعجز البدني وعدم الكفاءة المهنية ، وإلغاء الوظيفة أو مخالفة تأديبية . بذلك يبدو الفرق

<sup>1</sup> حسين جعيج ، المرجع سبق ذكره ، ص 36-37

<sup>2</sup> محمد ريقط ، المرجع سبق ذكره ، ص 29

بينهما في حالة المخالفة التأديبية ، مما جعل التشريعات ترتب الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن حالات التأديب ، والحالات الأخرى هي نفس حالات الفصل غير التأديبي ، ومن ثم فإن اعتبار الإحالة التلقائية على التقاعد جزاء تأديبيا وليست فصلا بغير تأديب ولكنها أقرب إلى الأخير من الأول.

وقد أحسن المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للعامل الصادر في عام 1978 والقوانين والمراسيم المطبقة له ، إذ لم يدرج الإحالة التلقائية على التقاعد ضمن العقوبات التأديبية بل ألغى العزل دون الإحتفاظ بالمعاش كجزاء تأديبي ، وربما ليساير في ذلك الاتجاه العالمي الحديث ، وفي ذلك احترام لحق العامل الإنسان الذي قضى زهرة شبابه مثابرا خلال سنين طوال من عمره فإذا أدركه التوقف عن الخدمة التي انتظره طويلا ، فلماذا نحرمه من الاستفادة مما كان يدفعه إلى صندوق التقاعد طيلة حياته المهنية ، فذلك مخالفة حقيقية لمبادئ المساواة والعدالة الإنسانية ، ونستخلص بناء على ما سبق مميزات الإحالة على التقاعد عن التسريح غير التأديبي في النقاط التالية:

**أولا :** الإحالة على التقاعد تكون غالبا بطلب من الموظف أو العامل وهي إنهاء طبيعي وعادي لوظيفته ، بينما الفصل غير التأديبي تتخذه الإدارة لسبب اقتصادي أو شخصي .

**ثانيا :** إن المحال على التقاعد يستفيد من معاش يحسب على أساس سنوات الخدمة المعتمدة، وله طبيعة الأجر ، ولا يمكنه الجمع بين راتبه التقاعدي وراتب وظيفة أخرى باستثناء حدود معينة ، أما العامل المفصول فصلا غير تأديبي أو المسرح من عمله فيقبض تعويضا محددا عن الفصل ، ويمكنه الحصول على راتب آخر مع التعويض عن التسريح .

**ثالثا :** لا يمكن إعادة المتقاعد إلى عمله كأصل عام ، إنما يمكن توظيفه كمتقاعد أو مؤقت بتعيين جديد، أما المفصول فيمكن إعادة إدماجه إذا ما احتاج إليه المرفق أو إذا كان فصله تعسفيا (1)

## المبحث الثاني : الإطار القانوني لنظام التقاعد

اهتم الإسلام اهتمامًا بالغًا بكبار السن ومنحهم من الحقوق والأولويات ما لم يعطها للفئات العمرية الأخرى تقديرًا وتكريماً لهم ، لذلك يجب حماية هؤلاء المسنين عند انتهاء علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية كثيرة تتمثل في العديد من الصور و التقاعد هو إحدى هذه الصور ، و تعود الجذور الأولى للتقاعد وبأبسط صوره إلى زمن البابليين والصين واليونان والرومان ، بحيث كانت المجتمعات آنذاك ذات طابع ديني، بمعنى القيام في ذلك الزمن بمساعدة الفقراء و المعوزين من أجل التقرب من رضا الآلهة، وقد وجدت في أوراق البردي التي تعود إلى أكثر من 4500 سنة مضت ما يثبت أنه

<sup>1</sup> حسين جعيج ، المرجع سبق ذكره ، ص 36-37-38 .

قد كانت في مصر السفلى جمعيات أنشئت بغرض دفع مبالغ مالية معينة عند وفاة أحد أعضائها ، كما وجدت جمعيات مشابهة في عهد اليونان والرومان . وفي العهد الفرعوني تم تخصيص قطعة ارض للعسكريين بعد تقاعدهم .

### المطلب الأول : نشأة الأنظمة التقاعدية في بعض دول العالم و تطورها

سنتطرق في هذا المطلب إلى نشأة التقاعد في مجموعة من دول العالم ، و البداية كانت بالمعاشات في الحضارة الإسلامية مروراً ببعض الدول الغربية و أخيراً بمجموعة من الدول العربية.

#### الفرع الأول : التقاعد و المعاشات في عهد الحضارة الإسلامية

في زمن الدولة الإسلامية عهد الخلفاء الراشدين كان يخصص راتب تقاعدي على شكل مرتب دوري منتظم اقتصر في بادئ الأمر على المحاربين وعائلاتهم ، ثم قرر الخليفة عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) معاشاً يدفع من بيت المال ليوزع على كل فقير محتاج ولو كان ذمياً وكتب خالد بن الوليد لأهل الحيرة كتاباً جاء فيه:

وجعلت لهم ( أي المسيحيين ) أيما شيخ ضعف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنيا فافتقر ، فصار أهل دينه يتصدقون عليه ، طرحت جزيته وعيل من مال بيت المسلمين هو وعياله ما أقام بدار الهجرة و دار الإسلام ، ومعنى هذا أن الدولة الإسلامية تعطي منحاً لرعاياها من المسلمين و غير المسلمين ممن ضعفوا عن الكسب .(1)

#### الفرع الثاني : نشأة التقاعد في بعض الدول الغربية

قمنا بذكر مجموعة من الدول الغربية حسب التسلسل الزمني كما يلي :

##### أولاً : التقاعد و المعاشات في فرنسا

في فرنسا في العهد الملكي السابق عن الثورة الفرنسية ، لم يكن للتقاعد نظام ثابت ، بل كان الملك يوزع الرواتب التقاعدية على العاملين في مملكته حسب إرادته وهواه ورغبات حاشيته ، فهي في نظرهم منة وليست حقاً ، وإذا ما عجزت الخزينة عن الدفع ، لإسراف الملوك في تقرير رواتب التقاعد للمقربين منهم حرم منها الموظف البسيط ويعود اهتمام الفرنسيين بنظام الحماية الاجتماعية وبنظام التقاعد على وجه الخصوص إلى ثلاثة قرون مضت ، إذ عرف في عام 1776 نظام للحياة الاجتماعية أو ما يسمى بصناديق الادخار لفائدة عمال البحر ، ثم أنشئ نظام تقاعد خاص بالعجزة من العسكريين في عام 1831

<sup>1</sup> حسين جعيجع ، المرجع سبق ذكره ، ص 13 .

ولصالح بعض موظفي الدولة. وأما في سنة 1945 فقد صدر أمر يتضمن إنشاء الضمان الاجتماعي وكان من أهدافه إقامة نظام وحيد إجباري يضمن مجموع السكان تغطية الأخطار مهما كانت طبيعتها.

غير أن هناك صناديق تقاعد أهلية وجدت قبل هذه الفترة على غرار نظام التقاعد الرسمي وفي عام 1950 أسس صندوق تقاعد الشيخوخة لحماية المسنين من عواقب الزمن وتدفع الاشتراكات فيه بصفة دورية والانتماء إليه اختياري بيد أن البعض يرى أن صدور قانون التقاعد لعام 1910 يشكل النواة الحقيقية في تأسيس نظام التقاعد الحقيقي في فرنسا والذي كان يشمل العمال والفلاحين إضافة إلى العسكريين وموظفي الدولة . (1)

و نجد أن سن التقاعد ليست واحدة بالنسبة لجميع الموظفين، فبالنسبة للهيئات المؤكدة سن التقاعد 55 سنة وبالنسبة للموظفين المكتبيين 65 سنة، وللقضاة 70 سنة . (2)

### ثانياً: التقاعد والمعاشات في الولايات المتحدة الأمريكية

أقر معاش للمحاربين العجزة وعائلاتهم منذ عام 1776 ، غير أن أقدم مشروع تقاعدي فعلي كان في ولاية نيوجرسي لتقاعد المدنيين الذي بدأ تنفيذه عام 1896 ، أما أول بداية لتنفيذ مشروع تقاعدي شامل لكل الولايات المتحدة الأمريكية فكان في ولاية ماساشو في عام 1911 وأما المشروع العام للحكومة الفيدرالية فقد صدر في عام 1920 ، ثم امتد سريان تطبيق التقاعد على العمال وأصحاب المهن الحرة والعاملين لحسابهم الخاص (3)، و صدر النظام الفيدرالي على الشيخوخة سنة 1935 ، ويعتبر العمود الفقري ، حيث أنه يدفع معاشات الشيخوخة لحوالي 90 % من المتقاعدين الأمريكيين ، لأن هذا النظام ينبع من مبدأ التأمين حيث أنه ممول بواسطة الاشتراكات . (4)

<sup>1</sup> حسين جعيجع و المرجع سبق ذكره ، ص 15 .

<sup>2</sup> زرنوخ حياة ، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات ، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014/2013 ، ص 16

<sup>3</sup> حسين جعيجع ، المرجع سبق ذكره ، ص 18 .

<sup>4</sup> محمود جهاد محمود الأفغاني ، أنظمة التقاعد الفلسطينية و أثرها على الاقتصاد الفلسطيني رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة، 2013 ، ص 120 .

### ثالثا : التقاعد و المعاشات في إنجلترا

شرع أول نظام تقاعدي في إنجلترا عام 1844 غير أنه كان مقتصرًا في أول الأمر على الذكور دون الإناث ثم على كلا الجنسين ، فضلا عن ذلك صدور قانونين آخرين محل القانون السابق في هذا الشأن الأول سنة 1859 والثاني عام 1919 ، ويرجع الفضل الأخير في وضع نظام التقاعد في إنجلترا إلى كل من " كانون بايكلي "و" شارل بوث " ، و لقد عرف نظام المعاشات في إنجلترا عدة مراحل أهمها مرحلة صدور قانون المعاش في سنة 1834 يقتضي اقتطاع 5 % من مرتبات الموظفين التي لا تتجاوز رواتبهم 100 جنيه ، و 5 % من الرواتب التي تتجاوزها. وتضم المبالغ التي تتجمع في هذا الصندوق إلى إيرادات الدولة ، مما يتعذر على الإنسان معرفة ما تتحمله الدولة من رواتب تقاعد موظفيها ، تلتها مرحلة صدور قانون 1859 الذي يقرر الإلتخاذ بمبدأ المعاش بدون خصم من الرواتب .

وصدر أول قانون ينظم المعاشات في عام 1908 ، و بمقتضاه أصبح الحق في المعاش لكل من بلغ سن السبعين من عمره وثبت فقره ، وفي عام 1925 صدر قانون معاشات الشيخوخة والوفاة ومعاشات الأرامل واليتامى نظير دفع الاشتراكات ثم تقرر منح إعانة خاصة في حالات معينة من العجز كفقد البصر . (1)

### رابعا : التقاعد و المعاشات في ألمانيا

عرفت ألمانيا في عهد " بسمارك " ثلاثة تشريعات في مجال التأمين الاجتماعي ، كان ثالثها في عام 1889 خاص بالتأمين ضد العجز والشيخوخة ، و كانت ألمانيا أول من سن قانونًا للمعاش سنة 1889 يحدد سن التقاعد بسن 70 سنة ثم خفض هذا السن إلى 65 سنة عام 1916 ، وبعد الحرب العالمية الثانية اتخذت ألمانيا الشرقية سن 65 سنة للذكور و60 سنة للإناث كحد للتقاعد لحقت بها ألمانيا الغربية (2)

### الفرع الثالث : نشأة التقاعد في بعض الدول العربية

أما بالنسبة للدول العربية فقد تأثرت النظم التقاعدية فيها بالتشريعات والنظم التي ظهرت في الدول المستعمرة لها ، ذلك لكون المنطقة العربية كانت تخضع للنفوذ الاستعماري ،

<sup>1</sup> المرجع السابق ص 122 .

<sup>2</sup> بيان محمد عبد الرحمان سماعنة ، المرجع سبق ذكره، ص 23 .

وترك هذا النفوذ أثرا واضحا على التشريعات والقوانين المعمول بها في غالبية البلدان العربية.

### أولا : التقاعد و المعاشات في مصر

يعد أول تشريع مصري معروف يعالج تقاعد ومعاشات الموظفين هو اللائحة الصادرة في 26 ديسمبر 1854 وعرف الكثير من التعديلات إلى أن صدر قانون رقم 37 والخاص بالمعاشات، وقد صدر عام 1950 نظام المساعدات العامة الذي ينص على توفير معاش شهري للمسن غير القادر على العمل (1)

أما قانون التأمينات الاجتماعية الذي كان في 06 أبريل 1959 وقد نص هذا القانون على تأمين العمال ضد إصابات العمل والأمراض المهنية والشيخوخة والعجز الكامل قبل بلوغ الشيخوخة والتأمين بعد الوفاة (أسرة العامل التي كان يعولها) ، ويتم تمويل التأمينات الاجتماعية عن طريق اشتراكات يدفعها العمال وأصحاب الأعمال ، وقد نظم هذا القانون كيفية أداء الاشتراكات واقتطاعها ثم عدل هذا القانون بقانون رقم 143 لسنة 1961 الذي قرر تعميم نظام المعاش الذي يدفع بصفة دورية مستمرة بدلا من التعويض الذي يدفع للعامل دفعة واحدة ، وقد أدخل هذا القانون نظاما لمعاشات الشيخوخة ومعاشات العجز والوفاة في نظام واحد وتمويل واحد (2)، و يسمح نظام المعاشات للفرد الذي أكمل من الاشتراك بحق التقاعد الاختياري قبل سن التقاعد الطبيعي 60 سنة على أن يتم تخفيض المعاش بنسب تتزايد كلما كان سن الفرد المتقاعد مبكرا أصغر. (3) ، بحيث يقوم نظام المعاشات في مصر على مبدأ التكافل الاجتماعي حتى يضمن كل مواطن أنه وذويه سوف يتمتعون بحياة كريمة عندما يجد نفسه غير قادر على الاستمرار في العمل نتيجة لكبر سنه أو لغير ذلك من الظروف والمخاطر التي قد يتعرض لها خلال حياته(4)

### ثانيا : التقاعد و المعاشات في ليبيا

ضمن التشريعات و القوانين التي أصدرها المشرع الليبي للمسنين رعاية و عناية خاصة حققت له توفير الخدمات و البقاء في محيط الأسرة عن طريق صرف المعاشات

<sup>1</sup> زرنوخ حياة ، المرجع سبق ذكره ، ص 16 .

<sup>2</sup> حسين جعيجع ، المرجع سبق ذكره ، ص 21 .

<sup>3</sup> أمينة حلمي ، تطوير نظام المعاشات في مصر ، المركز المصري للدراسات الاقتصادية ، ورقة عمل رقم 116 ، مصر، ديسمبر 2006 .

<sup>4</sup> أمينة حلمي ، المرجع السابق ، ورقة عمل رقم 94 ، مصر ، مارس 2004 .



الأساسية و المعاشات التقاعدية للمسنين (1) ، بحيث صدر أول تشريع لنظام التقاعد ضمن قوانين التأمين الإجتماعي تحت رقم 53 عام 1957 ثم خضع بعد ذلك لعدة تعديلات أهمها قانون الضمان الإجتماعي رقم 72 لسنة 1973 ، والذي شمل عموم فئات الشعب سواء كانوا من الموظفين أو العمال أو أصحاب المهن الحرة أو الذين ليس لهم عمل ، القانون رقم 43 لسنة 1974 الخاص بتقاعد العسكريين والقانون رقم 13 الصادر سنة 1980 والقوانين المعدلة له ، والذي ما زال ساري في ليبيا إلى يومنا هذا ، ويحدد نظام التقاعد الساري في ليبيا شرط السن لاستحقاق المعاش بخمسة وستين سنة للرجال وستين سنة للنساء .

### ثالثا : التقاعد و المعاشات في فلسطين

ورثت السلطة الوطنية الفلسطينية نظامي تقاعد مختلفين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة ، حيث كان معمولا في قطاع غزة بنظام التأمين و المعاشات المنبثق عن قانون رقم 8 لسنة 1964 ، و في الضفة الغربية نظام التقاعد المدني (نظام 2%) المنبثق عن قانون رقم 34 لسنة 1959 ، و كلاهما خاصان بموظفي القطاع الحكومي ، و قد جرى لاحقا شمول موظفي الحكومة الجدد في نظام التأمين و المعاشات في كلا المنطقتين(2)، و قد نصت المادة ( 27 ) في الفقرات الثلاث الأولى وفقا لقانون التقاعد العام رقم ( 7 ) لعام 2005 على أن السن الإلزامي على تقاعد شيخوخة هو ( 60 ) سنة شريطة توفر ( 15 ) سنة خدمة مقبولة لأغراض التقاعد وسددت جميع المساهمات عنها(3)

### رابعا : التقاعد و المعاشات في المغرب

أثناء فترة الحماية الفرنسية كان نظام التقاعد متطابقا مع قانون التقاعد الفرنسي . وبعد الاستقلال بقيت النصوص سارية المفعول إلى أن صدرت أنظمة مغربية للمعاشات كقانون رقم 71-13 الصادر في 30-12-1971 المتعلق بالمعاشات العسكرية و قانون رقم 77-1-216 الصادر في 04-10-1977 ويطبق على المتقاعدين والمستخدمين المؤقتين

<sup>1</sup> تقرير وطني مقدم وفقا للفقرة 15(أ) من مرفق قرار مجلس حقوق الانسان 1/5 ، مجلس حقوق الانسان الدورة التاسعة ، جنيف ، 2010 ، الجماهيرية العربية الليبية ، ص 20 .

<sup>2</sup> أنظمة التقاعد و الضمان الاجتماعي في فلسطين ، ورقة خلفية ، جلسة طاولة مستديرة رقم 5، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية ، (ماس) ، فلسطين ، 2014 ، ص 03 .

<sup>3</sup> بيان محمد عبد الرحمان سماعة ، المرجع سبق ذكره ، ص 31

والمعاملين مع الدولة والجماعات المحلية وكذلك على مستخدمي المكاتب والمؤسسات العمومية والشركات ذات إمتياز (1)

وفي القانون المغربي فرق المشرع بين موظفي ومستخدمي الدولة حيث حدد إحالتهم للمعاش بسن الستين عام ، وقضاة المحكمة العليا وأساتذة التعليم العالي فقد حدد إحالتهم للمعاش ببلوغهم سن الخامس والستين، ولكن هناك نصوصا خاصة تجيز إحالة العاملين في الدولة إلى المعاش دون بلوغ السن القانوني. (2)

### 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 و التكافل الاجتماعي بكيفية تؤمن حياة المسنين و تضمن الرأفة بالأيتام و الأرمال ، و قد استمر هذا الوضع تقريبا في الجزائر إلى غاية تاريخ الاحتلال الفرنسي عام 1830 عندئذ بسط الفرنسيون نفوذهم السياسي والاجتماعي و الاقتصادي على الجزائريين ، و من ثم عرف نظام التقاعد في الإدارة الفرنسية المستعمرة عدة تغييرات كما في كل مجالات الحياة العملية في الجزائر ، و ظل هذا النظام يخضع لتطورات و تعديلات مختلفة خاصة بعد الاستقلال و قد مر بعدة مراحل نلخصها كما يلي :

### الفرع الأول : أنظمة تقاعدية متعددة (3)

قمنا بذكر التقاعد في مرحلة الاحتلال الفرنسي و اهم ما جاء في هذه الفترة ، و من ثم الأنظمة الموروثة عن الاحتلال الفرنسي.

### أولا : مرحلة الاحتلال الفرنسي

كان نظام التقاعد في الجزائر آنذاك متطابق مع القانون الفرنسي الذي عممته الثورة الفرنسية على موظفي الدولة عام 1896 وبقي الحال هكذا إلى أن صدر القانون الفرنسي بتاريخ 1910/04/05 و كان الهدف منه إنشاء نظام تقاعد للعمال الأجراء العاملين في الصناعة و التجارة و الزراعة و لكنه باء بالفشل و بعده أجريت عدة تعديلات عليه ، وفي

<sup>1</sup> حسين جعيجع ، المرجع سبق ذكره ، ص 25 .

<sup>2</sup> زرنوخ حياة ، المرجع سبق ذكره ، ص 16 .

<sup>3</sup> حسين جعيجع ، المرجع سبق ذكره، ص 53

1945/06/24 أسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة و كان يسير منحة العمال المسنين الأجراء و معاش الشيخوخة و اعتبر هذا النظام نظاما عاما يشترط على 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 و اتفاقات جماعية من طرف ممثلي التنظيمات النقابية و أرباب العمل و فيما بين المهن و ذلك حتى يتمكن غالبية العمال من الاستفادة بمعاش تعويضي كاف عند ذهابهم الى التقاعد و هذا كان سنة 1947 ، و قد كان إنشاء الصندوق العام للتقاعد سنة 1949 و يشمل الموظفين الرسميين و المستخدمين المدنيين للدولة و شبه العسكريين و عمال الملاحة الجوية ، أما عام 1957 فقد تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 1957/12/30 تكلف بتقديم منح للشيخوخة الذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء ، و في سنة 1961 أنشأت صناديق أخرى للتقاعد التكميلي فيما بين المهن ، و بعد الاستقلال سحبت الحكومة الجزائرية الاعتماد من صناديق التقاعد التكميلي في 1964/12/31 لتنتقل رؤوس أموالها إلى فرنسا و تحول ممتلكاتها إلى الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة .

وهكذا بقي العمال الجزائريين يستفيدون من نظام التقاعد الفرنسي بالتبعية و بعدها استرجعت الجزائر السيادة الوطنية بتاريخ 1962/07/05 و صدر قانون و الذي 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 والوظائف التي يشتغلون بها.

وانحصر عدد هذه الأشكال في ثمانية أنظمة للتقاعد استمر العمل بها خلال مرحلة ما بعد الاستقلال وإلى غاية عام 1984 و هو تاريخ تطبيق النظام الموحد للتقاعد ، و هي كالتالي :

## 1 - نظام التقاعد العام غير الفلاحي

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

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

## 2- النظام الفلاحي

عرف النظام الفلاحي هو أيضا سنة 1957 بعد إنشاء صندوق التعاون الفلاحي للتقاعد الذي لم يكن الاشتراك فيه إجباريا بل كان يشترط موافقة المجلس الإداري للصندوق وكانت مدة المساهمة فيه 05 سنوات قابلة للتجديد دوريا (نظام خماسي) ، وتفقّد صفة الانخراط في هذا الصندوق إما بالاستقالة أو بالإعفاء ، و يعمل نظام التقاعد الفلاحي كذلك بنظام أساسي وآخر تكميلي ، من شروط الأول بلوغ العامل سن 60 وإثباته مدة عمل تقدر ب 10 سنوات ليستفيد من المعاش التقاعدي ، ويمنح النظام التكميلي للمؤمن عند بلوغه ٦٠ سنة ودفعه الاشتراكات التكميلية لمدة 15 سنة على الأقل اختياريا معاشا مباشرا .

## 3 - نظام تقاعد الموظفين

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 60 سنة وعمل لمدة 30 سنة أو للموظف النشط عند بلوغه 55 سنة وعمل لمدة 25 سنة ، والآخر هو التقاعد النسبي الذي يمنح فيه المعاش التقاعدي بشرط 65 سنة للموظف المسن و 60 سنة للموظف النشط ومدة عمل تقدر ب 15 سنة .

#### 4 - نظام تقاعد عمال المناجم

يعود تاريخ نشأة هذا النظام إلى سنة 1950 ويعمل 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 في المناجم .

#### 5- نظام تقاعد عمال الشركة الوطنية للسكك الحديدية

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

أ – أن يبلغ العامل السن القانونية المطلوبة في هذا القطاع المحددة ب 55 سنة

ب - شرط مدة العمل وهي 25 سنة.

#### 6 - نظام تقاعد عمال الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز

إن شروط وإجراءات انتفاع 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 شرط السن والمحدد في هذا النظام ب 60 عاما

#### 7- عمال البحر

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

#### 8 - نظام التقاعد لغير الأجراء

تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بموجب قرار وزاري مؤرخ في 30/12/1957 وكان من مهامه الأولى ضمان منحة الشيخوخة لأولئك الذين لا يستفيدون من نظام التقاعد للأجراء ، و هم أصحاب المهن الصناعية والتجارية ، أصحاب المهن الحرة الحرفيين ، والفلاحين... ، و و يمنح للمؤمنين به معاشا تقاعديا مباشرا بشرط أن يبلغ المؤمن سن

65 أو 60 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.

### الفرع الثاني : نظام التقاعد الموحد ( مرحلة ما بعد 1983 )<sup>(1)</sup>

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 ، و أن توحيد هذه الأنظمة أنتج القانون رقم 83-12 الذي أخذ بتطبيق بنوده في أول جانفي 1984 ، والذي من أهم مميزاته ما يلي:

- ✓ توحيد سن الذهاب إلى التقاعد بستين سنة مع وجود بعض الإستثناءات تتعلق بفئات معينة (المجاهدين ، النساء العاملات ، عمال المهن الخطرة ..... إلخ)
- ✓ تأسيس حد أدنى من المعاش التقاعدي يحسب على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون (حاليا 75 % منه) على الأقل
- ✓ تحديد مبلغ أقصى للمعاش التقاعدي يقدر ب 80 % من الأجر الشهري.
- ✓ توحيد ورفع نسبة اعتماد السنوات إلى 2 % ، 5 للسنة.
- ✓ تحديد فترة أقصى للمسار المهني قصيرة نسبيا وهي 32 سنة.
- ✓ حساب مبلغ المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط للإثني عشر شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد ، ارتفع إلى 36 شهرا سنة 1996 ثم إلى 48 شهرا سنة 1999 وأخيرا إلى 60 شهرا أي 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 % و 80 % مع شرط سن معينة 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 . وخلاصة كل ذلك يمكن اعتبار نظام التقاعد الجزائري الحالي المعدل والمتمم بأنه شامل

<sup>1</sup> حسين جعيج ، المرجع سبق ذكره، ص 54

وسخي ومستوى أدائه مرتفع خاصة بعد التعديلات التي طرأت عليه خلال التسعينات والعشرينات كما نستطيع القول عنه بأنه نظام تقاعد موحد لأنه وحده أدائه على كل العمال دون التمييز بين قطاعات الشغل ، كما جاء بتوحيد القوانين المتعلقة بتقييم الحقوق والامتيازات مع توحيد مصادر التمويل.

### المطلب الثالث : التطور القانوني للتقاعد في الجزائر

جاءت مجموعة من القوانين تتضمن حق التقاعد نوجزها كما يلي.

#### الفرع الأول : حسب الأمر 66- 133 المؤرخ في 02-06-1966

أشار الأمر إلى حق الموظفين في التقاعد، حيث نصت المادة 32 من هذا القانون على أنه "ينتسب الموظفون إلى نظام التقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي"<sup>(1)</sup>، حيث تحدث هذا القانون عن حق العامل الذي توفرت فيه الشروط والإشتراك في الضمان الإجتماعي في الإحالة على التقاعد.

#### الفرع الثاني : الميثاق الوطني لعام 1976

جاء في الميثاق الوطني لعام 1976 حق العمال في التقاعد حيث نص على "تسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم يجعلهم في مأمن من المشكلات المادية هن طريق تقاعد محترم من خلال الحماية الكاملة من حوادث العمل ونوائب الدهر" حيث لا يمكن تطور سياسة حقيقية للأجور تهمل توفير ضمان تقاعد محترم لجميع العمال و التغطية الكاملة ضد حوادث العمل وتقلبات الدهر، كما أشار الميثاق الوطني إلى ضرورة وضع نظام عام للمعاشات و المنح تكفل الحماية الإجتماعية للعمال، وأكد الميثاق على أن هذه المعاشات والمنح لا يجوز أن تتخفف بنسبة كبيرة عن مستوى الأجرة التي كان يتقاضاها العامل من قبل تقاعده أو عاهته أو وفاته.

كما أشار الميثاق الوطني 1776 على أنه في وفاة الموظف المتقاعد أو المحال على المعاش، فإن منحة التقاعد أو المعاش يجب أن تصرف إلى الأسرة التي كانت في كفالة. وأن منح التقاعد أو المعاش تخضع لشروط الزيادة على الراتب الأدنى المضمون.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> زرنوخ حياة ، المرجع سبق ذكره ، ص 32 .

<sup>2</sup> زرنوخ حياة ، المرجع سبق ذكره ، ص 33.

### الفرع الثالث : حسب القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983

بناء على ما تضمنه القانون العام للعمال ولا سيما المواد من "192" إلى "198" أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02-07-1983 المعدل والمتمم المتعلق بالتقاعد الذي نص على أنه :

يشكل معاش التقاعد حقا ذات طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة <sup>(1)</sup>، ويشمل التقاعد على معاش مباشر يمنح أساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة عن الزوج المكفول ومعاش منقول يتضمن معاشا الى الزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش لليتامى و معاشات للأصول. <sup>(2)</sup>

و حتى يستفيد العامل من معاش التقاعد لابد أن تتوفر لديه جملة من الشروط وهي:

✓ بلوغ العامل سن 60 سنة للرجل و 55 سنة للمرأة .

✓ قضاء العامل 15 سنة عمل على الأقل.

✓ دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل. <sup>(3)</sup>

وحسب هذا القانون فإنه يمكن تخفيض السن المطلوبة بالنسبة لنوع معين من الأعمال، التي تتطلب خطوة خاصة وتحدد هذه الأعمال بموجب مرسوم. والمقصود بالحد الأقصى للسن القانوني، السن الذي يعتبر صاحبه غير قادر بعده على العموم على أداء وظائفه بصفة مرضية، إلا أن هذا الحد الذي لا يتعد لتحديده على العموم بالقدرات الشخصية للموظف، يرتبط ارتباطا وثيقا بعدة معايير منها الوضعية الاقتصادية والديموغرافية، خصوصيات المرفق العام، طبيعة الوظائف الممارسة، المصالح

### الفرع الرابع : حسب الأمر 03-06 المؤرخ في 15-04-2006

حيث نصت المادة "33" من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على حق الموظف في التقاعد " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المهيول به. <sup>(4)</sup>

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية العدد رقم 28 ، الصادر بتاريخ 03 جويلية 1983 ، القانون رقم 83-11 ، المتعلق بالتقاعد ، المادة رقم 03 ص 1803.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية ، العدد رقم 28 ، الصادر بتاريخ 03 جويلية 1983 ، القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، المادة 05 ، ص 1803 .

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية، المرجع السابق ، المادة رقم 06 ، ص 1803 .

<sup>4</sup> الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 15 جويلية 2006 ، الأمر رقم 03-06 ، المتعلق بالوظيفة العمومية ، المادة 33، ص 06.



## الفرع الخامس : التعديلات الأخيرة في نظام التقاعد

تضمنت الجريدة الرسمية ،العدد 78،القانون رقم 15- 16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد والذي يعدل ويتمم القانون رقم 83- 12.

وينص هذا القانون في مادته الثانية التي تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 83- 12 أنه "تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين ، بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة، قضاء مدة خمس عشرة (15) سنة على الأقل في العمل" .

ونصت نفس المادة أنه "يتعين على العامل(ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5) مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي" ،كما يمكن للعامل حسب نفس المصدر" أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود خمس(5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد".

وتنص المادة 3 من هذا القانون التي تعدل وتتم أحكام المادة 7 من القانون السابق أنه" يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل(ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب،وتحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه عن طريق التنظيم".

وتنص المادة 4 من نفس القانون التي تتم وتعديل أحكام المادة 7 مكرر في القانون السابق انه"يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه بطلب من العامل(ة) المعني(ة) بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر"و" تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر وكذا شروط وكيفية تحويل الحق في تمديد سن التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم".

أما المادة 5 من نص القانون والتي تعدل وتتم احكام المادة 10 من قانون 1983 تنص على أنه "للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المنصوص عليها في المواد في المواد 6 و7 و7 مكرر و8 من هذا القانون الحق في الإحالة على التقاعد إلا أنه لايمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش".

وجاء في المادة 7 التي تنتم أحكام المادة 61 مكرر في القانون رقم 83-12 أنه "دون المساس بأحكام هذا القانون وخلال فترة انتقالية مدتها سنتين (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017 وتسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018".

وذكر القانون في نفس المادة أنه "تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه بطلب من العامل الأجير دون سواء" مضيفاً أن "تطبيق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 وعلى العمال المذكورين في هذه المادة ابتداء من أول جانفي سنة 2019".

وأكد نص هذا القانون في مادته التاسعة أن "مفعوله يسري ابتداء من أول جانفي 2017".

#### المطلب الرابع : مجال تطبيق قانون التقاعد 12/83

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء وحتى العمال غير الأجراء ، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ويمارسون فيه أعمالهم ومهما كانت وضعياتهم ومهما كان شكل علاقة العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال ومهما كانت وضعياتهم الإدارية وأجورهم التي يتقاضونها.

وحسب المادة 04 من قانون التقاعد رقم 83-12 التي حددت الأشخاص المستفيدين من هذا القانون وهم أولئك المشار إليهم في المواد 3-4-6 من القانون رقم 83-11 الصادر في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، فيمكن أن نحصرهم في الفئات التالية:

#### الفرع الأول : فئة العمال الأجراء

قمنا بتعريف هته الفئة و من هم الأشخاص الذين ينتمون إليها

**تعريف العمال الأجراء :** يقصد بالعمال بالأجراء العمال الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وسلطته مقابل أجر. (1)

<sup>1</sup>زرارة صالحى الواسعة ، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ،جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006/2007 ، ص 57 .

ويقصد بهم العمال الذين يخضعون لإدارة صاحب العمل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ 01-01-1984 وهو تاريخ بداية تطبيق قانون التقاعد الموحد وهم:

- ✓ العمال المستخدمون في القطاعات الصناعية ، الزراعية ، التجارية ، المصرفية المناجم ، التأمينات والنقل والبناء والأشغال العمومية والمهن الحرة.
- ✓ العمال في المؤسسات العمومية وأعوان الدولة والمجموعات المحلية ورجال الدين والقضاة .
- ✓ العمال المستخدمون في مؤسسات خيرية أو هيئات لا تعمل من أجل غرض مربح.
- ✓ أعضاء التعاونيات الفلاحية والمزارع.

#### الفرع الثاني : فئة العمال الملحقين بالأجراء

- يمكن اعتبار العمال الملحقين بالأجراء بمثابة عمال أجراء من حيث الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي والتقاعد ، وتتضمن هذه الفئة:
- ✓ العمال الذين يباشرون عملا في المنزل.
  - ✓ الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص ، لا سيما خدم المنزل والخادمت والغسالات والمرضات و السائقين والبوابين والأشخاص الذين يعملون بالحراسة والمربون في منازلهم أو في منازل مستخدميه الأطفال الذين يأتهمهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يعملون تحت تسييرها.
  - ✓ الفنانين والممثلين في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات على النشاط الفني.
  - ✓ الصيادين والبحارة الذين يشتغلون بعمل الحصص لدى صاحب العمل . (1)

#### الفرع الثالث : فئة العمال غير الأجراء

يقصد بالعمال غير الأجراء الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور أي الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا لصالحهم ولحسابهم دون إشراف من أحد وبدون مقابل، كالتجار، المحامون، الأطباء... الخ

<sup>1</sup> حسين جعيجع ، المرجع سبق ذكره ، ص 78 .

ويقصد بهم كل الأشخاص الطبيعيين الذين يمارسون فعليا لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو فلاحيا أو أي نشاط آخر مماثل، يكون مصرح به قانونيا.

كما يستفيد من معاش التقاعد كل العمال المأجورين أو شبه المأجورين الذين هم من جنسية أجنبية ويشغلون بالترايب الجزائري<sup>(1)</sup>

#### الفرع الرابع : فئة ذوي الحقوق

إذا كان الأشخاص المذكورين في الفرع الأول و الثاني و الثالث هم المستفيدون من معاش التقاعد المباشر ، فإن أشخاص هذه الفئة مستفيدون من المعاش المنقول بعد وفاة المتقاعد أو الذي يحق له معاش التقاعد الذي كان يكفلهم قيد حياته ، وهم:

✓ الأصول الذين هم على قيد الحياة وكذلك الزوجة على قيد الحياة التي عقدت زواجا قانونيا.

✓ الأولاد المكفولين كما هو محدد في نص المادة 67 من القانون 38-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

✓ الأصول المكفولين .<sup>(2)</sup>

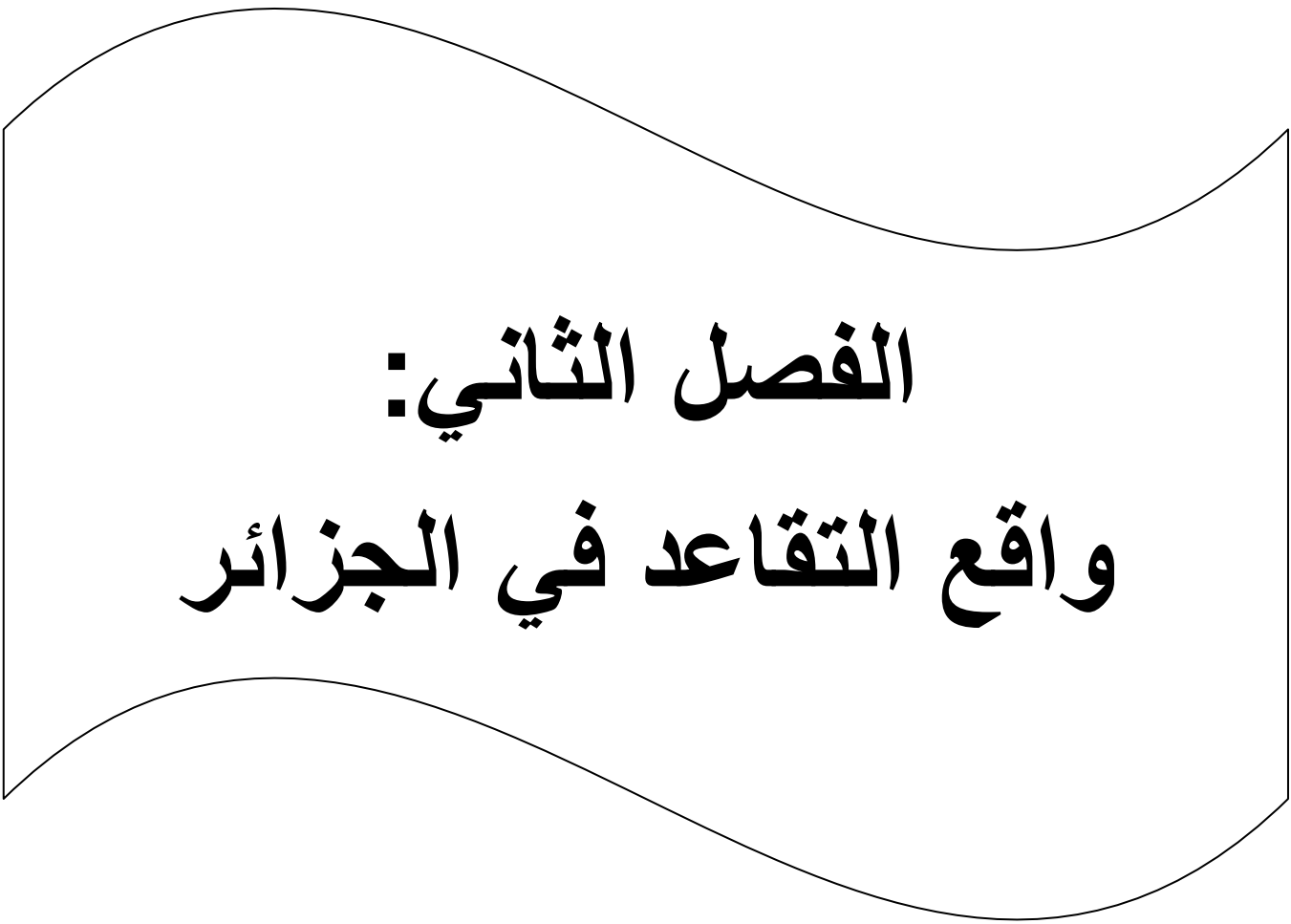
<sup>1</sup> وزارة صالحي الواسعة ، المرجع سبق ذكره ، ص 79

<sup>2</sup> حسين جعيج ، المرجع السابق ، ص 79 .

## خلاصة الفصل

و خلاصة ما سبق دراسته في هذا الفصل فإن نظام التقاعد هو نظام له أهمية منذ الحضارة الإسلامية التي أعطت اهتماما لفئة المسنين و رعايتهم ، و هو أكثر الأنظمة انتشارا في العالم سواء في الدول العربية أو الغربية ، و هو بذلك نظام للاحتياط الاجتماعي يرمي إلى التأمين ضد مخاطر المرض، الشيخوخة، العجز والوفاة مقابل دفع أقساط التأمين أو واجبات الاشتراك في هذا النظام من طرف المنخرطين ،حيث جاء لتحقيق عدة أهداف كالعدالة و ذلك أن نظام التقاعد يساهم في تحقيق العدالة و الأمن الاجتماعي بما يشيعه من استقرار وارتياح في نفوس المستفيدين ، و هو يدوم فترات طويلة ومستمرة، ويتوفر في أية لحظة على رؤية واضحة لتزويد العامل وأسرته بمعاش يستعمله لتحقيق متطلبات حياته كما ينجم عن هذا النظام عدة آثار اجتماعية و نفسية من خلال انتقاله من مرحلة العمل إلى مرحلة التقاعد و آثار اقتصادية و ذلك يتجسد في انخفاض معاشه التقاعدي مقارنة مع الراتب الذي كان يتقاضاه، كما للتقاعد عدة مراحل يمر بها المتقاعد حال انتهاء علاقته بالعمل التي قد تؤثر بشكل كبير على نفسيته .

و للأهمية الكبيرة التي ينالها هذا النظام و الذي يمس كل فئات المجتمع، و ذلك أن الكل سيؤول له لا محالة ، سنتناول واقع نظام التقاعد في الجزائر والهيكل الإداري المكلفة به و أهم عناصره و شروطه في الفصل الموالي.



# **الفصل الثاني:**

## **واقع التقاعد في الجزائر**

## تمهيد

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي في مجال الضمان الاجتماعي نظاما معقدا ومتناقضا في أحكامه خاصة في مجال نظام التقاعد الذي تميز بكثرة الأنظمة المتعارضة في أحكامها المتباينة في أدائها ، وقد استمر العمل بها في الجزائر حقبة من الزمن رغم ما يشوبها من عيوب إلى حين صدور قوانين تنظيمية جزائية تحكمه وتحديد هياكل الخاصة به، حيث يخضع لعدة أنواع ومميزات ومع ضرورة اعتماده على مجموعة من الشروط و من اجل التوضيح أكثر فيما يخص نظام التقاعد الجزائري قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين :

- المبحث الأول : نظام التقاعد في الجزائر
- المبحث الثاني : آليات تطبيق نظام التقاعد في الجزائر

## المبحث الأول : نظام التقاعد في الجزائر

يمكن القول انه يستفيد من نظام التقاعد كل فئات المجتمع العاملة من أجراء و غير أجراء ،و من اجل كفاءة هذا النظام لابد من وجود هياكل إدارية تقوم بتسيير هذا الأخير على أكمل وجه و بطريقة سليمة و منتظمة ، لأن نظام التقاعد يتمتع بمجموعة من الامتيازات و المميزات التي سنقوم بذكرها في هذا المبحث و كذا مجموعة من الأنواع التي قسمت من خلال مجموعة من الشروط الخاصة بكل نوع .

### المطلب الأول : الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر

يمكن للعامل الاستفادة من معاش التقاعد بحيث تنتمي كل فئة من العمال الى صندوق خاص بها تقوم بتسديد اشتراكاتها على مستوى هذا الأخير،فئة العمال الأجراء يقومون بتسديد اشتراكاتهم الشهرية على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، و العمال الغير أجراء يقومون بتسديد اشتراكاتهم الشهرية على مستوى الصندوق الوطني للعمال غير أجراء.

### الفرع الأول : الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء

سنناول فيما يلي تعريف الصندوق الوطني للعمال غير أجراء و إبراز مهامه.

#### أولا : تعريف الصندوق الوطني للعمال غير أجراء

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء أي الصندوق الوطني للضمان على الشيخوخة لغير الأجراء سابقا الذي تم انشاؤه وفقا للقانون رقم 07-92 المؤرخ في 04-01-1992 المتعلق بتنظيم الإطار القانوني و الإداري و المالي و ذلك من خلال التغطية الاجتماعية لغير الأجراء (التعويضات الأداءات) تحصيل الاشتراك من غير الأجراء، استعمال الاشتراكات المحصلة لتغطية تعويضات الأداءات الاجتماعية و تم الحصول على استقلالية الصندوق سنة 1995 ، و يتكون هيكله التنظيمي من وكالة مركزية و 13 وكالة جهوية و 35 شبكة ولائية.(1)

#### ثانيا : مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء

- ✓ يسير الخدمات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء.
- ✓ يسير معاشات المتقاعدين من غير الأجراء و منحهم.

<sup>1</sup> عمار جفال ، تقرير حول منظومة الحماية الاجتماعية،الجزائر ، 2013، ص 144 .



- ✓ يتولى تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الخدمات و مراقبتها و منازعات لتحصيل.
- ✓ تسيير (عند الضرورة) الخدمات المستحقة للأشخاص المستفيدين من اتفاقيات الضمان الاجتماعي و اتفاقياته الدولية
- ✓ ينظم الرقابة الطبية و ينسقها و يمارسها.
- ✓ يقوم بأعمال في شكل منجزات ذات طابع صحي و اجتماعي.
- ✓ يقوم بأعمال الوقاية و التربية و العالم في المجال الصحي.
- ✓ يسير صندوق المساعدة و الإسعاف.
- ✓ يقوم بتسجيل المؤمن عليهم اجتماعيا.
- ✓ يتولى -فيما يخصه- إعلام المستفيدين.
- ✓ يسد النفقات الناجمة عن سير مختلف اللجان أو الجهات القضائية المدعوة للبث في نزاعات ناشئة عن قرارات صدرت عن الصندوق.
- ✓ يبرم اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لضبط الشروط التي يمكن أن تستخدم فيها مصالح الرقابة و المنازعات ذات الصلة بالتحصيل.
- ✓ يبرم إتفاقيات مع صندوق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية و مصلحة أداء الخدمات. (1)

### ثالثا : التسجيل و الانتساب لدى لصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الغير أجراء

إن نظام الضمان الاجتماعي هو ضمان الحماية للمؤمن وذوي حقوقه من جهة، كما أنه ضمان حماية اجتماعية تضامنية لجميع المنخرطين الاجتماعيين من جهة أخرى و بالتالي فالانتساب قبل أن يكون التزاما قانونيا فهو فعل تضامني.

و قد نص المشرع على هذا الإجراء في المادة 05 من القانون رقم 83-14 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل و المتمم و التي جاء فيها على أنه "يخضع كذلك لأحكام هذا القانون الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا، أو حرا أو أي فرع قطاع نشاط آخر حتى و إن لم يستخدموا عمالا أجراء.

<sup>1</sup> عمار جفال ، المرجع سبق ذكره ، ص 145

ومن خلال المادة 05 من القانون رقم 83-14 السالفة الذكر يتضح أن الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا أو حرا أو في أي فرع قطاع نشاط آخر ولو لم يستخدموا عمالا في نشاطهم فإنهم يخضعون للقانون رقم 83-14 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني : الصندوق الوطني للتقاعد

يتولى هذا الصندوق حساب و دفع معاشات التقاعد للعمال الأجراء .

#### أولا : تعريف الصندوق الوطني للتقاعد

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم 85-07 المؤرخ في 20 أوت 1985 ، و الذي تم تعويضه بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ، المتعلق بكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي و لتنظيم الإداري و المالي للتأمين الاجتماعي، و كانت الغاية الأساسية من إنشائه هي تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت متواجدة قبل قانون و توحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم.

#### ثانيا : مهام الصندوق الوطني للتقاعد

و قد حددت مهام الصندوق في المادة التاسعة من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 كمايلي :

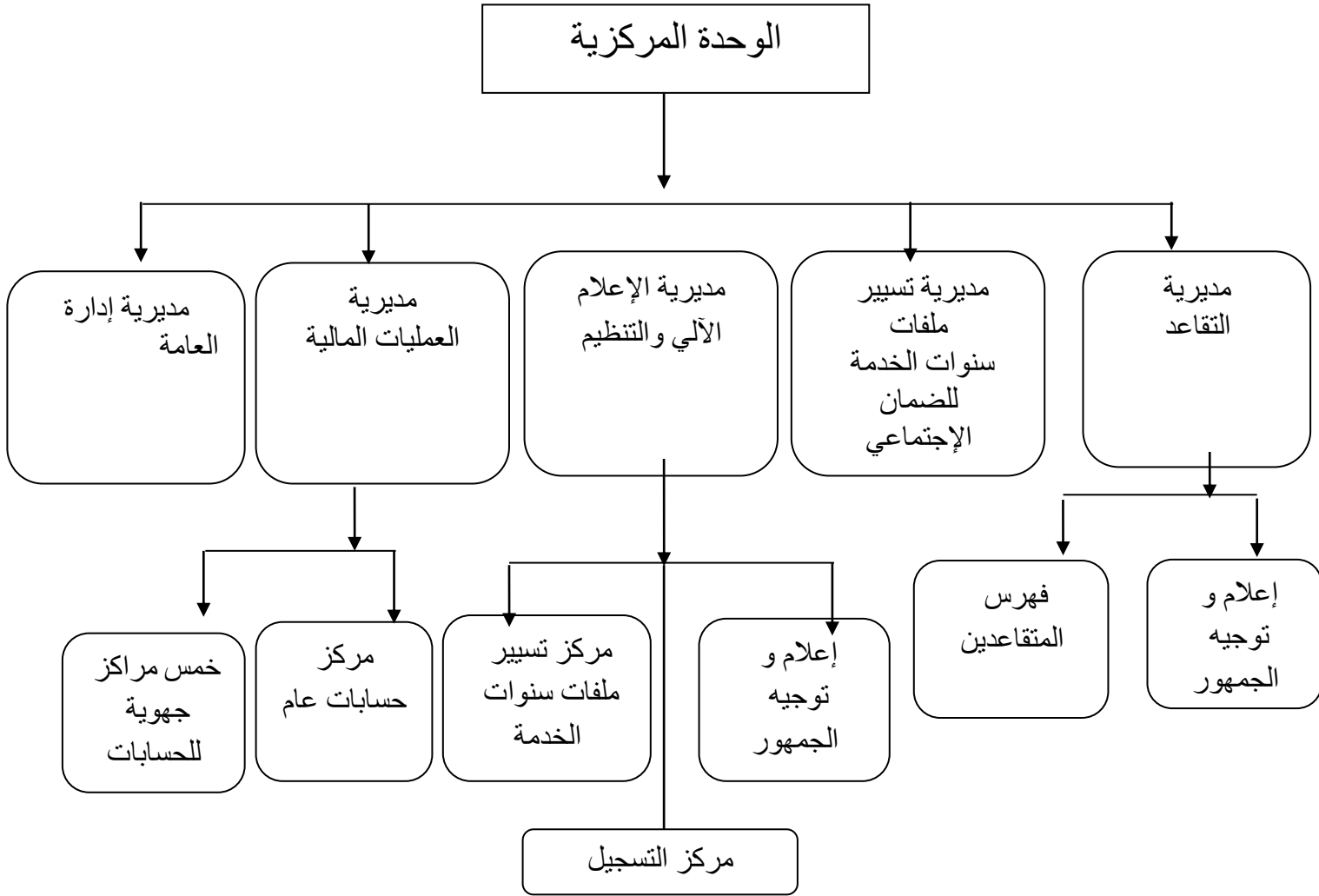
- ✓ تسيير أجور ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقوق.
- ✓ تسيير الأجور و المنح المقدمة وفق التشريع الداخلي ل 1 جانفي 1984 حتى انتهاء حقوقها.
- ✓ ضمان التحصيلات، المراقبة وحل النزاعات المتعلقة بالأقساط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد.
- ✓ تطبيق تشريعات و نصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي.
- ✓ ضمان توفير المعلومات للمستفيدين و العمال.

<sup>1</sup> أعمار جفال ، المرجع سبق ذكره ، ص 145

✓ تسيير صندوق المساعدة و النجدة بتطبيق المادة 52 من القانون رقم 12-83 المؤرخ 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.<sup>(1)</sup>

### الشكل رقم 01 : الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد

يبين لنا هذا الشكل الهيكل التنظيمي للوكالة المركزية للصندوق الوطني للتقاعد و الأقسام التي يحتوي عليها .



المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على الموقع الالكتروني [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz)

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 04 جانفي 1992 ، من المرسوم رقم 92 - 07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ، المادة رقم 09 .

## المطلب الثاني : أنواع التقاعد

للاستفادة من معاش التقاعد يمكن للعامل الإعتماد على جميع الفترات التي قضاها في النشاط المأجور منه أو غير المأجور على شرط أن يكون قد سدد كل إشتراكاته و يتضمن نظام التقاعد من مجموعة من الأنواع نستعرضها فيما يلي .

### الفرع الأول: التقاعد لدى العمال الأجراء

يحتوي التقاعد على الأنواع التالية:

أولاً : معاش التقاعد المباشر و الذي يحتوي على ما يلي

#### 1- التقاعد العادي أو التقاعد حسب السن القانوني

هذا النوع من التقاعد هو حق من الحقوق الأساسية للعامل، يأتي كنهاية طبيعية للحياة المهنية حينما يبلغ سن التقاعد المحددة قانوناً، وللاستفادة منه يجب أن يستوفي العامل شرطين أساسيين:

بلوغ سن الستون (60) سنة واستيفاء على الأقل 15 سنة من العمل و الإشتراك في الضمان الإجتماعي حسب المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في جويلية 1983، وفيما يخص هذا النوع يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون طلب من هذا الأخير الذي تتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدما يكون قد طلب منه استكمال الملف الخاص به خلال 6 أشهر من قبل<sup>(1)</sup>.

ويقصد هنا باستكمال الملف ربما يكون العامل قد عمل في مؤسسة أخرى وعليه أن يضيف شهادات عمل في الملف الخاص بالمتقاعد الموجود لدى المستخدم.

#### أ - حالات خاصة :

✓ تستطيع المرأة بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند السن 55 سنة حسب

القانون رقم 83-12.<sup>(2)</sup>

✓ تستفيد العاملات اللاتي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد و ذلك في حدود ثلاث سنوات .<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادرة بتاريخ 1983 ، القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، المادة رقم 06 ، ص 1803.

<sup>2</sup> الصندوق الوطني للتقاعد، الدليل "معاش ومنحة التقاعد"، ص 04

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سابق المادة 08 من القانون رقم 83-12 ، ص 1804 .

✓ يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر من الضرر من المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة 06 من قانون رقم 83-11 (1)

✓ لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليها في المادة 06 اعلاه من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الاجتماعية . (2)

✓ فيما يخص لمجاهدين : (تخفيض السن المطلوبة للاستفادة من الحق في المعاش التقاعد ب 5 سنوات) (3)، كما يمكنه أن يستفيد من التقاعد دون شرط السن إذا تحصل على نسبة 100% (فترات النشاط الممارس والمشاركة في حرب التحرير).

✓ إذا بلغ العامل 60 سنة ولم يستوفي شرط 15 سنة من العمل و التأمين ووفقا للقانون (اسم القانون ...) يمكن للصندوق الوطني للتقاعد أن يمنحه منحة التقاعد، ولتجسيد ذلك يكفي للعامل أن يثبت كحد أدنى 5 سنوات أو 20 ثلاثيا من العمل مع دفع اشتراكات للضمان الإجتماعي.

#### ب - الفترات الواجب إعتماها كفترات عمل:

✓ الفترات المعوضة برسم تأمينات المرض أو الأمومة، وحوادث العمل و الأمراض المهنية.

✓ الفترات الانقطاع عن العمل الناجم عن مرض عندما يستنفذ المؤمن له حقوقه في التعويض.

✓ الفترات التي استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع حادث عمل الموافق لنسبة عجز تعادل أو تفوق 50 %

✓ الفترات التي قبض فيها تعويض تأمين البطالة أو التقاعد المسبق.

✓ فترات العطل مدفوعة الأجر، الخدمة الوطنية والتعبئة العامة.

✓ فترات المشاركة في حرب التحرير الوطني والتي تحسب بضعف مدتها.

✓ يقدر الإعتماد بـ:

■ 5 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل يقدر 60 سنة.

<sup>1</sup>الجريدة الرسمية ، مرجع سابق المادة 07 من القانون رقم 83-12 ، ص 1803.

<sup>2</sup>الجريدة الرسمية ، مرجع سابق المادة 09 من القانون رقم 83-12 ، ص 1804 .

<sup>3</sup>الجريدة الرسمية ، المرجع سبق ذكره ، المادة 21 ، ص 1805 .

- 4 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 61 سنة.
- 3 سنوات على الأكثر إذا كان سن العامل 62 سنة.
- سنتان (2) على الأكثر إذا كان سن العامل 63 سنة.
- سنة واحدة على الأكثر إذا كان سن العامل 64 سنة.(1)

من شروط التقاعد استيفاء 15 سنة من العمل منها نصف هذه المدة أي سبع سنوات ونصف (7,5) قد ترتب عليها إجباريا عمل فعلي مع دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي. إذا كان العامل يبلغ على الأقل 60 سنة ولازال يمارس نشاطا غير أنه لم يستوفي 15 سنة المطلوبة من العمل و التأمين، بإمكانه الإستفادة من اعتماد سنوات التأمين في حدود 5 سنوات.

يخضع هذا الإعتماد لدفع إشتراك تعويض ومساهمة جزافية تكون على عاتق المستخدم.

## 2- التقاعد المسبق

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

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

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية ، المرجع سبق ذكره ، المادة 11، ص 1804 .

- ✓ أن يبلغوا على الأقل 50 سنة إن كانوا ذكورا و 45 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 الإجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية العلاقة الوظيفية التي تثبت وتدخل الحق في التقاعد. (1)

### 3 - التقاعد النسبي

للموظف الحق في التقاعد النسبي ابتداء من سن 50 سنة، ويكون قد قضى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي، هذه المدة تقدر ب 20 سنة على الأقل، وتنقصر مدة العمل بالنسبة للنساء ب 5 سنوات ليصبح السن 45 سنة ومدة العمل 15 سنة (2).

يتم الاستفادة من التقاعد النسبي بناء على طلب الموظف دون سواء، وفي حالة إنفراد الإدارة المستخدمة لقرار إحالة الموظف على التقاعد يعتبر قرارا باطلا وعديم الأثر لأنه يتم بناء على إرادتها المنفردة.

### 4 - التقاعد دون شرط السن

يستفيد العامل من هذا النوع من التقاعد إذا استوفى على الأقل 32 سنة من العمل ودفع اشتراكات الضمان الإجتماعي، حيث يمكن له أن يقدم طلب الإحالة على التقاعد. في هذا النوع يسقط شرط السن بمعنى حتى لو كان عمر العامل أقل من 60 سنة، كما لا يمكن يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل على التقاعد مادام لم يبلغ بعد 60 سنة إن أراد هو استقاء عدد السنوات المتبقية في العمل.

<sup>1</sup> أمزيان نعيمة، الآثار السوسيو اقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص 53.

<sup>2</sup> محمود ريقط، المرجع سبق ذكره، ص 28.

## 5- الأحكام المشتركة بين التقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن:

- أ- يمنح معاش التقاعد (النسبي ودون شرط السن) بناء على طلب العامل دون سواه.
- ب- تعتبر لاغية وبدون أثر كل إحالة على التقاعد يقررها المستخدم وحده.
- ج- تعتبر هذه المعاشات مصفاة بصفة نهائية وغير قابلة للمراجعة في حالة إستئناف فترات العمل.
- د- كما لا ترفع إلى الحد الأدنى.

## 6- فترات العمل:

- أ- كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات على المرض و الولادة وحوادث العمل و الأمراض المهنية
  - ب- كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة ان تعترف هيئة الضمان الاجماعي بالعجز البدني على مواصلة العمل او استئنافه .
  - ج- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50 % على الأقل
  - ج- كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز او ريع عن حادث عمل يناسب معدل عجز نسبته 50% على الاقل .
  - د- كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر .
  - و- كل فترة ادى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية .
  - هـ- سنوات المشاركة الفعلية في حزب جبهة التحرير الوطني<sup>(1)</sup>
- بعدما يتوفى المتقاعد ينتقل معاشه الى ذوي الحقوق و يسمى بمعاش التقاعد المنقول سنقوم بتعريفه و المستفيدين منه :

**ثانيا : معاش التقاعد المنقول و يتمثل في**

## 1- تعريف التقاعد المنقول

وهو المعاش الذي يمنح إلى ذوي حقوق المؤمن المتوفى وفق ما يحدده القانون المتعلق بالتقاعد.

<sup>1</sup>الجريدة الرسمية العدد 28 ، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983 ، القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد ، المادة 11 ، ص 1804.



## 2- المستفيدون من المعاش المنقول

- ✓ زوج المؤمن المتوفي مهما كان عمره شريطة أن يكون الزوج عقد زواجا شرعيا مع الهالك
- ✓ الأولاد المكفولون (طبقا للمادة 67 من قانون 83.11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم) وهم:
  - الأولاد المكفولون حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي البالغون أقل من 18 سنة
  - الأولاد البالغون أقل من 25 سنة و الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم اجر اقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون
  - الأولاد الأقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم
  - البنات بدون دخل مهما كان سنهم
  - الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن
  - الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون
  - الأصول الذين كانوا في كفالة المؤمن له المتوفي عندما لا يكون الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد.<sup>(1)</sup>

## 3- شروط الإستفادة من المعاش المنقول:

- ✓ للإستفادة من المعاش النقول ينبغي أن يكون الزوج قد عقد زواجا شرعيا مع المؤمن له إجتماعيا المتوفي.
- ✓ لا يستفيد من المعاش المنقول إلا الأطفال المولودون قبل الوفاة أو على الأكثر خلال 305 يوم بعد تاريخ الوفاة.
- في حالة زواج الأرملة من جديد يقسم مبلغ معاشها بين ذوي الحقوق الذين يستفيدون من المعاش المنقول.
- عندما تنتهي صفة ذي الحق عند زواج الأرملة أو البنت ونهاية الدراسة و الحصول على دخل لا يمكن جمعه من المعاش.
- إذا توفي الزوج يقسم مبلغ معاشه بالتساوي بين ذوي الحقوق.

<sup>1</sup>الصندوق الوطني للتقاعد، مرجع سبق ذكره ص 04 .

#### 4 - كيفية الاستفادة من المعاش المنقول

هناك حالتين:

✓ وفاة المؤمن له وهو متحصل على معاش: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد و تكوين الملف الضروري للحصول على معاش

✓ وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش: ينبغي على ذوي الحقوق أن يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لمكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول.

#### 5 - مبلغ و تقسيم معاشات ذوي الحقوق

يقسم مبلغ المعاش المنقول بين ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع (المادة 34 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد) حسب الحالات الآتية :

✓ الزوج فقط في غياب ذوي حقوق آخرين 75 % من مبلغ معاش المؤمن له المتوفي.

✓ الزوج + ذو حق آخر 50% للزوج 30 % لذي الحق الآخر.

✓ الزوج + ذوي حقوق آخرين 50 % للزوج 40 % لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم بالتساوي.

✓ لا يوجد زوج و يوجد ذوي حقوق آخرين 90 % تقسم بين ذوي الحقوق في حدود 45 % إذا كان ذو الحق طفل 30 % إذا ذو الحق أصل ، طفلين 45% لكل واحد.

6- الأحكام المشتركة بين المعاش المباشر والمعاش المنقول: قمنا بتقسيمها الى عناصر فصلناها كما يلي(1):

<sup>1</sup>الانترنت ، موقع الصندوق الوطني للتقاعد [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz) ، تاريخ التصفح 2017.03.02 .

## أ - تاريخ الانتفاع : يحدد تاريخ الانتفاع كالآتي:

- **المعاش المباشر:** يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد و ذلك عند إستقائه الشروط المنشأة للحق و في هذه الحالة لا يمنح المعاش بأي حال من الأحوال إلا عند الإنهاء الفعلي للعمل
- **المعاش المنقول:** يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش بالنسبة لذوي الحقوق في اليوم الموالي لتاريخ الوفاة.

و في كل الحالات تتقدم مخلفات مزايا التقاعد بخمس سنوات إذا لم يطالب بها.

## ب- طريقة الدفع: تمنح معاشات و منح التقاعد شهريا وفي تاريخ محدد

ج- **تقويم المعاشات:** ترفع مبالغ معاشات التقاعد و منحه ابتداء من أول ماي من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد.

د- **العلاوة التكميلية الشهرية لمعاشات التقاعد و العجز:** اعتبارا من 01-07-2006 خصصت هذه العلاوة لفائدة أصحاب معاشات التقاعد و معاشات العجز التي يقل مبلغ معاشها الصافي عن 10.000 دج و هذا طبقا لأحكام المادة 29 من الأمر 04-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006

و - **العلاوة التكميلية الشهرية لفائدة أصحاب منح التقاعد:** يستفيد من أحكامها أصحاب منح التقاعد التي يقل مبلغها عن 7000.00 دج و هذا طبقا لنص المادة 29 من الامر 04-06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 تتراوح العلاوة الممنوحة بين نسبة 10 و 50 % من مبلغ المنحة وهذا وفقا للجدول المحدد بالمرسوم التنفيذي رقم 418-06 المؤرخ في 22/11/2006

- وضع حد أدنى لمنح التقاعد يقدر ب 3500 دج و علاوة استثنائية ب 5 % لمعاشات و منح التقاعد المصفاة إلى غاية 2008/12/31 و التي لا يتجاوز مبلغا الشهري الصافي الممنوح 11.000 دج.

- تقويم معاش استثنائي الذي تم إقراره أثناء انعقاد مجلس الوزراء بتاريخ 18/12/11 الذي سمح لكافة المستفيدين من معاش تقاعد من زيادة في مبلغ المعاش بنسب تتراوح ما بين 15 إلى 30 و هذا حسب مستوى الدخل.

هذه الامتيازات هي أيضا على عاتق الدولة

- رفع حد الإعفاء الضريبي على اقتطاعات الضريبة على الدخل للمتقاعدين الذين لا يتجاوز مبلغ معاشهم الشهري 20.000 دج هذا الإجراء تم تطبيقه ابتداء من شهر جويلية 2008 و من جهة أخرى تم تقدير نسب التخفيض على اقتطاعات الضريبة على الدخل للمتقاعدين الذين يتراوح دخلهم بين 20.000 و 40.000 دج و هذا ابتداء من 2010/01/01 هذا التخفيض يقدر ب 80 بالنسبة للمعاشات التي تتراوح مبلغها ما بين 20.000 و 25.000 دج إلى 10 للمعاشات التي يتراوح مبلغها ما بين 35.000 و 40.000 دج

#### الفرع الثاني : التقاعد لدى العمال الغير أجراء(1)

لقد نص القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 و المتعلق بالتقاعد على منفعيتين لفائدة العمال غير الأجراء و هما معاش التقاعد و منحة التقاعد ، و للاستفادة من هذا التقاعد يمكن للعامل الاعتماد على جميع الفترات التي قضاها في النشاط غير المأجور على شرط أن يكون قد سدد كل اشتراكاته . و هناك نوعين و هما معاش التقاعد و منحة التقاعد

##### أولا : معاش التقاعد

العامل غير الأجير الذي يريد الاستفادة من معاش التقاعد يجب أن تتوفر فيه الشرطين التاليين :

- توفر شرط السن و هو 65 سنة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة .- القيام بالعمل الفعلي و دفع الاشتراكات خلال فترة تقدر ب 15 سنة على الأقل .

على غرار ذلك فغير الأجراء الذين :

- لهم صفة مجاهد فيستفيدون من الامتيازات التالية :

1 : السن المطلوبة للاستفادة من معاش التقاعد تخفض الى 5 (خمس) سنوات .

<sup>1</sup> أعد هذا الفرع بالاعتماد على الوثائق المقدمة من الصندوق الوطني للعمال الأجراء.

2 : تخفيض السن بنسبة عن كل قسط للعجز قدره 10 % .

– أما النساء العاملات غير أجيرات اللائي ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع (9) سنوات على الأقل يستفدن من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد ، و ذلك في حدود 03 سنوات .

### ثانيا : منحة التقاعد

يستفيد العامل غير أجير البالغ السن القانونية للتقاعد و الذي لم يوفي شرط مدة العمل الفعلي من منحة التقاعد . و من شروط الاستفادة، شرط السن : 65 سنة للرجل و المرأة.

### الفرع الثالث : التقاعد لدى العسكريين

#### 1- تعريف التقاعد لدى العسكريين

إن معاش التقاعد العسكري هو منحة مالية شخصية وعمرية تعطى للعسكريين و أشباههم، كمكافأة عن الخدمات التي قاموا بها إلى حين توقفهم عن ممارسة وظائفهم بصفة نظامية.

إن مقدار المعاش الذي يراعى فيه مستوى الخدمات المتممة ومدتها ونوعها، يضمن للمنتفع بها في نهاية خدمته المسلكية أوضاعا مادية لحياة كريمة تتناسب مع كرامة وأهمية الوظائف التي كان قد شغلها.

يمكن أن يؤول معاش التقاعد بعد وفاة العسكري أو المشبه به، إلى ذوي حقوقه الذين يعينهم القانون، وفقا لشروط محددة.

#### 2- المستفيدون من التقاعد العسكري (1):

– العسكريون سليلو جيش التحرير الوطني الذين أكملوا 15 سنة من الخدمات الفعلية على الأقل.

– الضباط الذين أكملوا بتاريخ شطبهم من السجلات 25 سنة كاملة خدمة عسكرية وأو مدنية فعلية أو 35 سنة للمتشبهين بالعسكريين.

– الضباط وضباط الصف و الشبهاء الذين شطبوا من السجلات لبلوغهم حد السن.

<sup>1</sup>الجريدة الرسمية، كتاب القانون العسكري، 2015، المادة 20 ص 11

- العسكريون الذين شطبوا من السجلات بسبب إلغاء الوظيفة والمشبهون بالعسكريين بسبب إلغاء منصب العمل.
- العسكريون والشبهاء الذين شطبوا من السجلات على إثر عاهات منسوبة للخدمة أو متفاقمة بسببها.
- الشبهاء الذين تتوفر فيهم شروط السن أو شروط مدة الخدمة المحددة في المادة 5 من هذا القانون.
- العسكريون و الشبهاء الذين صرفوا من الخدمة بعد نفاذ حقوقهم في العطلة نتيجة مرض طويل الأمد.
- ضباط الصف الذين أكملوا بتاريخ شطبهم من السجلات 15 سنة خدمة عسكرية وأو مدنية فعلية.
- ذوي الحقوق :
- أ- الزواج الباقون على قيد الحياة :  
يستحق من بقى على قيد الحياة من أزواج العسكريين والشبهاء المذكورين في المادة 5 من هذا الكتاب معاشا يساوي 1% من مبلغ المعاش الكامل، الذي حصل عليه العسكري أو الشبيه أو الذي كان يمكن أن يحصل عليه يوم وفاته.(1)
- ب- الأيتام القصر :  
يستحق كل من الأيتام القصر أو الاولاد المعتبرون بمثابة ذلك حقا في معاش مساو ل 10% من المعاش المحصل عليه من قبل صاحب المعاش العسكري أو المشبه به. (2)
- ج- عند الإقتضاء، أصولهم الباقون على قيد الحياة(3):  
يستحق الأباء و الأمهات الذين يتوفى أبناؤهم العسكريين والمشبهون بهم معاش الأصول إذا أثبتوا مايلي:  
-أنهما من الجنسية الجزائرية.

<sup>1</sup>المرجع سبق ذكره، المادة 27، ص 14 .

<sup>2</sup>المرجع سبق ذكره. المادة 28 ص 14

<sup>3</sup>المرجع سبق ذكره،المادة 34،ص 35

-أن عمرهما يزيد هن سن 55 سنة بالنسبة للأصولن الذكور وعن السن 50 من بالنسبة للأصول النساء.

-إن الموارد التي تتوفر لهم من جهة أخرى،فرادى تساوي على الأكثر الأجر الوطني المضمون.

### المطلب الثالث : مميزات التقاعد و امتيازات

يحتوي هذا المطلب على مميزات و امتيازات التقاعد

#### الفرع الأول: مميزات نظام التقاعد

النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزأ من التأمين الاجتماعي،دخل حيز التنفيذ بداية من الفاتح جانفي 1984،ويعتبر كنظام تأميني تساهمي ويتميز ب:

✓ بأنه عامل للتضامن بين العمال الناشطين و المتقاعدين،وبالتالي يشتغل على أساس التوزيع.

✓ يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في القانون،أي جميعهم مهما كان نوع النشاط الذي يمارسونه.

✓ مستوى الأداءات يمكن أن يبلغ حتى نسبة 80% إلى 100% من الأجر الشهري بعد إققطاع اشتراك الضمان الاجتماعي ومبلغ الضريبة.

✓ تحديد مدة سنوات العمل القصوى بـ 32 سنة.

✓ حساب راتب التقاعد على أساس معدل السنوات الخمسة الاخيرة او معدل احسن الرواتب لخمس سنوات في مدة العمل.

✓ يمكن أن يصل مبلغ المعاش المنقول إلى نسبة 90% من معاش الزوج المتوفي.

✓ توحيد السن القانوني للتقاعد عند 60 سنة،لكن يتضمن بعض الإستثناءات بالنسبة لبعض الفئات الاجتماعية مثل النساء العاملات والمجاهدين... (1)

✓ تحديد الحد الأدنى لمعاش التقاعد على أساس الأجر الوطني الأدنى المضموم وهو محدد بنسبة 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون حسب ما تنص عليه المادة

رقم 41 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983(2)

<sup>1</sup>الانترنت، موقع الصندوق الوطني للتقاعد [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz)، تاريخ التصفح يوم 12/02/2017 .

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية،رقم 28 الصادرة في 5جويلية 1983،القانون رقم 83-11،المؤرخ في 2جويلية 1983،المادة رقم 41 ، ص 1797 .

## الفرع الثاني: إمتيازات التقاعد

يوفر نظام التقاعد عدة إمتيازات وتتمثل في:

- ✓ معاش تقاعد للعامل بعنوان نشاطه.
- ✓ منحة التقاعد بالنسبة للعمال الذين لا يستوفون كامل شروط العمل المطلوبة، لكن بشرط أن يبرروا خمس (5) سنوات من العمل أو عشرون (20) ثلاثيا من العمل.
- ✓ الإستفادة من منحة الأيلولة ذوا الحقوق المتقاعد المذكورين في المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 و المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية وهم: (1)
- زوج المؤمن المتوفي مهما كان سنه مادام أبرم عقد زواج قانوني مع المؤمن المتوفي.
- الأولاد والأشخاص المكفون طبق للمادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل و المتمم، أي الأطفال أقل من 25 سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين حيث تمنح لهم أجرة تقل عن نصف مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون و الأولاد من 21 سنة الذين يزاولون دراستهم.
- الأولاد المكفون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفون من الإناث، مهما كان سنهم.
- الاولاد مهما بلغ سنهم، الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية العدد 28 ، المرجع سبق ذكره ، المادة 67 .



## المبحث الثاني : آليات تطبيق نظام التقاعد في الجزائر

للإحالة للتقاعد يجب توافر مجموعة من الشروط من أجل الاستفادة من معاش التقاعد و بعد توافر هته الشروط يمكن معرفة التقاعد الذي يحال اليه العامل من بين معاش او منحة على حسب كل حالة

### المطلب الأول : شروط الإحالة على التقاعد

كانت علاقة الشغل في الماضي لا تراعي الحالة البيولوجية للعامل فقد كان المستخدم يمارس مهامه منذ انخراطه في العمل أو الوظيفة دون انقطاع إلى أن يصيبه الوهن ، ويأخذ منه الكد والمرض والشيخوخة كل مأخذ ، فيسرح من الخدمة دون تعويض أو مكافأة . ثم جاءت نظم التأمين الاجتماعي وسنت قوانين التقاعد ، وقد روعي فيها مصلحة الطرفين المستخدم و العامل ، لذلك نظمت بشروط إلزامية للاستفادة من الأداءات كشرط السن للحفاظ على صحة العامل بإراحته عند الكبر وعلى مصلحة المستخدم بتزويده بطاقات شابة متجددة، وشرطي مدة العمل ودفع الاشتراكات للمساهمة في تمويل نظام التقاعد حتى يتأسس الحق في المعاش التقاعدي .

### الفرع الأول : شرط السن القانونية للتقاعد

ينبغي التفرقة بين سن التقاعد و بين سن الشيخوخة ، لأنه ليس كل متقاعد شيخا كبيرا، لأنه بعض الشيوخ في السبعينات تزداد خبراتهم مع تزايد العمر كالأساتذة الجامعيين و المحامين و السياسيين و الأطباء ، في حين الأشخاص البالغين الستين من العمر يبدون شيوخا مقارنة مع عمرهم و هذا نتيجة للأعمال الشاقة التي كانوا يزاولونها كعمال المناجم والحديد والصلب والبناء وغيرها من الأعمال الصعبة ، فالتقدم في العمر امر طبيعي فلا يمكن للعامل ان يبقى ذو قوة حتى ارذل العمر لذلك سنت التشريعات سن قانونية يحال عندها العامل للتقاعد ، فالسن القانونية ، لا يمكن ربطها بالقدرة على العمل فهي ليست بالضرورة السن التي يضمحل عندها جهود الفرد الإنتاجية .

و قد لوحظ في الفترة الأخيرة نظرا لتقدم الرعاية الصحية وتحسين ظروف العمل والخبرة الطويلة المكتسبة خلال المدة التي يقضونها في العمل ، أن القدرة الإنتاجية للعاملين من كبار السن ازدادت في الأعوام الأخيرة ، و من خلال هذا لوحظ أنه من الناحية العملية نجد عوامل مختلفة ومتباينة تتدخل في تحديد سن التقاعد ، وهي ذات اعتبارات ديمغرافية (سكانية) واقتصادية واجتماعية وسياسية وهذا ما أدى إلى التباين في تحديد سن التقاعد في مختلف دول العالم بالرغم من الظروف المتشابهة للطبقة العاملة بين هذه الدول في الحالة

الصحية والقدرة الإنتاجية والوضع الاجتماعي والاقتصادي . أي أنه رغم تحسن الظروف الصحية وزيادة المردود الإنتاجي للعمال المسنين كما أسلفنا ، إلا أن اتجاه سن التقاعد في العالم لا يميل إلى الزيادة بل يتجه إلى النقصان .

### أولا : تعريف سن التقاعد

هي " السن التي ينسحب فيها العامل نهائيا من الهيئة العاملة ، ويتوقف مجهوده الإنتاجي " وبناء على ما سبق يمكننا القول أن سن التقاعد هي السن المقررة قانونا والتي متى بلغها العامل وجبت إحالته على التقاعد بغض النظر عن صحته ومقدرته عن العمل .

### ثانيا : كيفية تحديد السن القانونية للتقاعد

إن تحديد السن يختلف حسب العمل ومجالاته ، وحسب نظرة الدولة وفلسفتها في قضايا العمل والعمال والسياسة التخطيطية الخاصة بها ، بحيث تقوم كل دولة بتقدير وتحديد العمر الذي يصبح العامل عند بلوغه غير قادر على العمل وذلك بعد دراسة عملية دقيقة وتحليل قوى العمل في الدولة ، لأن عملية تحديد سن التقاعد هي إحدى الوسائل الهامة التي تعمل على إيجاد التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل ، إذ تساعد في التخطيط الشامل للاستفادة من الطاقات العمالية بشكل إقتصادي عن طريق إيجاد التوازن المستمر بين الأعداد المتدفقة من القوى العاملة وفرص العمل المتاحة ، بحيث لا يتم تحديد العمر بسن صغير يرغم العمال على التقاعد قبل أن تضعف قواهم وقدرتهم على العمل ولا بسن كبير يجبرهم على العمل وهم لا يقدررون عليه ، مع مراعاة أن هذه السن تختلف من فرد لآخر ومن مهنة لأخرى ، على اختلاف مستويات الصحة والتغذية وطرق الحياة .

### ثالثا : العوامل المؤثرة في تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد

لا بد أن يكون تحديد السن القانونية للتقاعد في ضوء أسس عملية وعلمية حديثة ، ومرتبطة بأوضاع البلاد الإقتصادية والسكانية و الإجتماعية ، كما ينبغي أن يخضع هذا التحديد لتخطيط بعيد المدى ، إذ " أن سن التقاعد قد يتأثر بطبيعة العمل ونوعيته من حيث الظروف المحيطة به والقوة البدنية المطلوبة فيه وكذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه .

لذلك فإن تحديد السن القانونية للإحالة على التقاعد يتأثر بطبيعة ونوعية العمل والجنس والفرد العامل ، ومما لا شك فيه أن كل عمل من الأعمال له خصائص معينة وهذه الخصائص تؤثر تأثيرا فعالا على مدى إنتاجية الفرد وصحته (القدرة البيولوجية للعامل) ، فهناك العديد من الدول التي قامت بتحديد سن التقاعد حسب طبيعة الأعمال ، فتحدد السن الأعلى للعاملين في الأعمال العادية والسن الأدنى للعاملين في الأعمال الخطيرة أو المضرة

أو الشاقة وغير الصحية ، ويعرف هذا النوع " بالتقاعد الفارق " ، ومعناه أن تختلف سن التقاعد من مهنة إلى أخرى حسب ما تتطلبه هذه المهن من قدرات بيولوجية للعمل.

كما " قد يتأثر تحديد سن التقاعد بفعل سياسة التشغيل التي تعتمد عليها أي دولة في ظروف خاصة ولاسيما في الظروف التي ترتفع فيها نسبة البطالة . مما يستلزم تخفيض سن التقاعد كي يسمح ذلك بفتح مناصب شغل جديدة لتشغيل العاطلين عن العمل وامتصاص حدة البطالة. كما حدث في فرنسا سنة 1936 ، و في الجزائر سنة 1997 ، وتعتمد دول أخرى إلى رفع هذه السن لاعتبارات مالية وسكانية.

وتستطيع الدول المتقدمة اقتصاديا رفع سن التقاعد إلى حد كبير بما يتيح لها الإستفادة من القوى العاملة إلى اكبر قدر ممكن ، مثلما حدث في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية ، ويحدث العكس في الدول النامية ، غير أن المشاكل الاقتصادية أو المتعلقة بالبطالة ليست وحدها المؤثرة - وإن كانت الأهم - في تحديد سن التقاعد صعودا أو نزولا ، بل هناك عوامل أخرى مرتبطة بالوضع الجغرافي والمناخي والاستراتيجي ، بمعنى موقع البلد في المحيط الدولي ، فضلا عن أثر بعض العوامل الأخرى (تقليدية ودينية).

### الفرع الثاني : شرط مدة الخدمة والاشتراكات

لكي يستفيد العامل من معاش أو منحة التقاعد يجب عليه استيفاء شروط هذا الأخير ، ومن أجل هذا قمنا بتوضيح هذه الشروط بتعريف كل واحد منها على حدى

#### أولا : ماهية المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد

المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد هي المدة الموجبة لاستحقاق معاش التقاعد وتعتبر شرطا جوهريا من شروط الاستحقاق ويمكن تعريف المدة المؤهلة أو مدة الخدمة بأنها فترة الخدمات الفعلية المنجزة ابتداء من التاريخ الذي إنخرط فيه العامل أو الموظف في نظام التقاعد إلى غاية التاريخ الذي يحال فيه على التقاعد ، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يقضيها المؤمن في مزاوله عمله قبل إحالته على التقاعد ، والهدف منها أساسا هو ضمان تمويل يكفي للاستحقاق التقاعدي خصوصا في النظم الخاصة التي تكفل تغطية فئات محددة والتي تعتمد على الاشتراكات في تمويلها . فإذا كان النظام لا يمول من اشتراكات المؤمن فيتطلب الأمر ضرورة استكمال مددا محددة لاستمرار العمالة أو لعضوية المؤمن عليه في النظام . وتقل المدد المؤهلة إلى قدر كبير في النظم الممولة من طرف الدولة بحيث يصبح بلوغ سن التقاعد هو الشرط الأساسي في استحقاق المعاش.

وتدخل مدة الخدمة في القاعدة الأساسية لحساب مبلغ معاش أو منحة الشيخوخة ، والاتجاه السائد اليوم هو انخفاض المدد المؤهلة في معاش التقاعد بعد أن أصبح هذا الأخير من الحقوق المكفولة للمواطنين ذلك أن نظام التقاعد في معظم الدول يعتمد في تمويله على التكافل الاجتماعي بين الأجيال المتعاقبة وكذلك بين الفئات ذات الدخل العالية وذات الدخل المنخفضة عملاً بمبدأ التوزيع ومن ثم تلجأ التشريعات المقارنة في هذا المجال إلى تخفيض المدد المؤهلة للتقاعد تدريجياً كلما امتدت تغطية الدولة لتشمل كل المواطنين .

### ثانياً : المدة المؤهلة و الاشتراكات

عندما نشير إلى شرط سنوات الخدمة فإنه في الغالب يرتبط بشرط آخر هو شرط الاشتراكات أو المساهمات لأن المؤمن عليه يدفع الاشتراكات شهرياً أو سنوياً عن كل سنة يقضيها في الخدمة كما أن معظم النظم تلزم المؤمن عليه بتسديد اشتراكات للحصول على معاش الشيخوخة.

وتشترط بعض التشريعات عدد من الاشتراكات الشهرية أو الفصلية أو السنوية يجب أن يدفعها المؤمن عليه لصندوق التقاعد خلال عدد من السنوات الأخيرة لخدمته إضافة إلى اشتراطها عدد محدد من سنوات الخدمة والعمل . ويهدف المشرع بهذا الشرط إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد يدفع اشتراكاتهم بانتظام معقول حتى بلوغهم السن التقاعدي المحدد ، لذلك لا يكفي أن يستوفي الشخص مدة مؤهلة لتقاعدته تبلغ عدة سنوات، بل لابد أن يستمر اشتراكه إلى الحد الأدنى على الأقل وإلا رفض طلبه للإحالة على التقاعد أو تخفض قيمة المعاش التقاعدي إذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات.

غير أنه لا يشترط أن تكون المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد مدفوعة الاشتراك بالكامل، إذ أن الكثير من النظم تدخل في حساب المدة المؤهلة فترات المرض وفترات العطل القانونية وفترات التأمين على البطالة وفترات التعطل التي يستحق المؤمن عليه عنها تعويضاً كما تقضي نظماً أخرى بحساب فترات التعبئة العامة وفترات التجنيد ضمن المدة الموجبة لاستحقاق الراتب التقاعدي

## المطلب الثاني : شروط اكتساب الحق في معاش التقاعد العادي

يستفيد من معاش التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء، مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومهما كان شكل العلاقة التي تربطهم بأصحاب العمل ومهما كان الأجر الذي يتقاضوه.

ويكون للعامل والذي يحال بطريقة قانونية على التقاعد، الحق في المعاش وذلك عن طريق إصدار قرار إداري سواء بطلب من العامل المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل وبالنسبة للحالتين يبقى هذا الإجراء إلزاميا من حيث الشكل، والسلطة المختصة بإصداره هي سلطة التعيين ويحق للعامل الاستفادة من معاش التقاعد بتوافر شروط نص عليها قانون 83 المعدل والمتمم وهي 03 شروط:

### الفرع الأول : شرط السن

لقد حدّد المشرّع الجزائري سن إحالة العامل على التقاعد، إلا أنه لا يوجد نص قانوني يجبر العامل على ترك منصب عمله عند بلوغه سن التقاعد وبالتالي لا بد من أخذ رأي العامل وموافقته.

### أولا : تحديد سن الإحالة على التقاعد كمبدأ عام

لقد اعتمد المشرّع الجزائري نظام تحديد سن الإحالة على التقاعد ويعدّ هذا من أهم الضمانات الممنوحة للعامل، فيشكل ذلك حماية اجتماعية للعامل الذي لا يمكن إحالته على التقاعد في سن متأخرة جدا عندما تكون قدراته الجسدية والذهنية قد انخفضت، أو في سن مبكرة عندما يكون العامل قادرا على العطاء والإبداع . (1)

فلقد حدد قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد السن القانونية للإحالة على التقاعد وهي : بلوغ ستين (60) سنة من العمر على الأقل ، غير أن يمكن إحالة العاملة إلى التقاعد ، بطلب منها ، ابتداء من الخامسة و الخمسين (55) سنة كاملة (2) ، أما بالنسبة للعمال

<sup>1</sup> بن رجال امال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية و الحقوق، جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2007/2008 ، ص 88 .

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996 ، قانون 83 رقم 12/ المتعلق بالتقاعد ، معدل بالأمر 96-18 ، المادة 06 ، ص 13

غير الأجراء فيجب بلوغ خمسة و ستون (65) سنة للرجال و ستون (60) سنة بالنسبة للنساء.(1)

وجاء هذا التحديد كأصل عام، حيث أورد المشرع بعض الاستثناءات.

### ثانيا : الاستثناءات على الأصل العام

هناك حالات أوردتها القانون، يتم فيها تخفيض سن التقاعد، كما أورد حالات أخرى لا يتم فيها الاعتراف أصلا بشرط السن للاستفادة من حق التقاعد وهي:

✓ تستفيد المرأة العاملة التي أنجبت طفل أو عدة أطفال في مدة لا تقل عن 09 سنوات ، من تخفيض بما يعادل سنة عن كل طفل دون أن تتجاوز المدة الإجمالية 03 سنوات.(2)

✓ يستفيد العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص من تخفيض في السن مقابل أن يدفع صاحب العمل إشتراكات إضافية تحدّد نسبتها عن طريق التنظيم. (3)

✓ يستفيد عمال المناجم والأمن الوطني بتخفيض 5 سنوات في سن التقاعد.

✓ يستفيد المجاهدون من تخفيض في السن ب 05 سنوات وبتخفيض إضافي بسنة واحدة عن كل قسط بنسبة % 10 من العجز بالنسبة للعجزة من جراء حرب التحرير الوطني، وبتخفيض 06 أشهر عن كل سنة عجز تقدر ب 5 % ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته المطلقة ودون مراعاة شرط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 100 % .(4)

✓ لا يلزم بشرط السن العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية(5)

<sup>1</sup> بن رجال امال ، المرجع السابق ، ص 88 .

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره ، المادة 8 ، ص 89 .

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره ، المادة 07، ص 87 .

<sup>4</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المواد : 20-21-24

<sup>5</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 09 ص 13

✓ كما يمكن للعامل الاستفادة من تقاعد كلي بطلب منه وبدون شرط السن إذا قضى 32 سنة من النشاط مدفوعة الاشتراك<sup>(1)</sup>

✓ كما أحدث المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31-05-1997 التقاعد النسبي من خلال المادة 06 مكرر فقرة 02 ، فأصبح بإمكان العامل أن يستفيد من معاش تقاعد نسبي ابتداء من 50 سنة للعامل الذي عمل لمدة نشاط فعلي ويكون قد دفع إشتراكات تساوي 20 سنة على الأقل، فهنا يمكن للعامل أن يطلب الاستفادة من التقاعد النسبي مع إنقاص 05 سنوات بالنسبة للنساء العاملات فيما يتعلق بشرط السن ويكون هذا بطلب من العامل، لأن إحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر، ولقد لجأ المشرع الجزائري لهذا التعديل لجعل من قانون العمل أكثر مرونة لما تقتضيه الظروف الإقتصادية والاجتماعية الجديدة لتوفير مناصب شغل والقضاء على ظاهرة البطالة، وبالتالي حماية أكبر عدد ممكن من العمال.

فمما سبق نلاحظ أن المشرع الجزائري قام بتخفيض سن التقاعد في بعض الحالات كما سمح في حالات أخرى بإحالة العامل على التقاعد دون الإعتداد بشرط السن. (2)

- إضافة إلى وجود قواعد خاصة بتقاعد بعض الفئات المحددة قانوناً بأحكام خاصة ممثلة في الإطارات السياسية والتنفيذية في الدولة.

### الفرع الثاني : شرط المدة القانونية ودفع الإشتراكات

لكي يستفيد العامل من معاش التقاعد يجب أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل، وأن يكون قد قام بعمل فعلي لنصف هذه المدة على الأقل<sup>(3)</sup>

وتعتبر مدة 15 سنة هي الحد الأدنى لمدة العمل، أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة في العمل الفعلي.

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 06 ا .

<sup>2</sup> بن رجال أمال ، المرجع سبق ذكره ، ص 90

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 06

كما هناك حالات جعلها المشرع تدخل في حكم فترات العمل بالإضافة إلى فترات العمل الفعلية مثل الفترة التي يؤدي فيها العامل الخدمة الوطنية، فترة العطلة القانونية المدفوعة الأجر، كل فترة أدبت خلالها التعبئة العامة... إلخ<sup>(1)</sup>

إضافة لما سبق لابدًا على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي، فإذا قام العامل بنشاط ما لمدة معينة ولم يتم بدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل وكذلك الحصة التي يدفعها صاحب العمل، فهذه المدة لا يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار لإستيفاء شروط الحق في التقاعد وبالتالي لا ينتج عنها أثر لإستحقاق المعاش.

إلا أنه يمكن للعامل الذي بلغ السن القانونية للتقاعد ولم يستوفي شروط العمل والإشتراكات المطلوبة بمقتضى المادة 06 من قانون التقاعد أن يستفيد من إعتداد سنوات تأمين في حدود 05 سنوات كحد أقصى من أجل تغطية حجم الإشتراكات ولكي يستفيد العامل مما سبق لابدًا أن يقوم صاحب العمل بدفع الإشتراكات الناقصة بدل العامل إلى الصندوق الوطني للتقاعد في شكل إشتراك تعويضي ومساهمة جزافية<sup>2</sup> بنسبة 12 إشتراك شهري عن كل سنة تأمين محل دفع الإشتراك التعويضي و 03 مرّات الأجر الشهري الخاضع للإشتراك عن كل سنة تأمين بشرط أن يكون العامل منخرطًا في العمل منذ سنتين على الأقل. هذه المساهمة والإشتراك التعويضي شرط إلزامي لكي يستفيد العامل من حقه في التقاعد .

ونشير في الأخير إلى أن كل من شرطي المدة والسن للإستفادة من التقاعد أصبحا غير متلازمان بعد التعديلات التي أدخلت على قانون التقاعد، حيث أصبح العامل الذي قضى 32 سنة في العمل الفعلي من حقه أن يستفيد من التقاعد دون مراعاة شرط السن المحدد بالمادة 06 من قانون التقاعد.<sup>(3)</sup>

### المطلب الثالث : معاش و منحة التقاعد

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 11 .

<sup>2</sup> المادة 10 فقرة 03 من نفس القانون .

<sup>3</sup> بن رجال امال ، المرجع سبق ذكره ، ص 91-92



هذه المعاشات و المنح تشكل إنتقال من قانون العمل إلى قانون الضمان الإجتماعي فيستفيد المنخرطون في نظام التقاعد متى توافرت فيهم الشروط القانونية من معاش تقاعد، هذا المعاش الذي يؤول إلى ذوي الحقوق الذين كانوا في كفالة العامل أو المتقاعد المتوفي أثناء حياته، كما تقوم الدولة بمراجعة هذا المعاش وتنميته. ويؤمن هذا الحق كل من الصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء.

### الفرع الأول : المعاش المباشر

تطرقنا الى ذكر المعاش المباشر و كيفية حسابه كما يلي

#### أولا :معاش ومنحة التقاعد

سنقوم بتوضيح كل من منحة و معاش التقاعد

#### 1: معاش التقاعد

يستفيد العامل عند إنتهاء خدمته بإحالاته على التقاعد من معاش يتم حسابه على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل أي الراتب ومدة الخدمة، والأجر له أهمية بالغة في قانون التقاعد لأن أقساط الاشتراكات تتحدّد بنسبة من الأجر، كما أن الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها العامل المتقاعد تحدّد على ضوء الأجر الذي يقتطع منه الاشتراك ويحسب المعاش بضرب المعدل الإجمالي) الحاصل من ضرب عدد السنوات المعتمدة في نسبة الإعتماد (في الراتب الشهري المتوسط والأجر المرجعي.

#### 2: منحة التقاعد

وهو مبلغ مالي يطبق عليه نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد بإستثناء قاعدة الحد الأدنى، وقد خصص المشرّع الجزائري منحة التقاعد للعمال الأجراء وغير الأجراء الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة للإستفادة من معاش التقاعد (1)، ويشترط على العامل الذي لم يكمل 15 سنة في الخدمة، ليفتح له الحق في منحة التقاعد أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 47 .

لمدة 05 سنوات أو 20 ثلاثيا مدفوعة الإشتراك على الأقل، وأن يكون قد بلغ سن 60 سنة للعامل الأجير و 65 سنة للعامل غير الأجير.

وهذا بغض النظر عن جنس العامل والفئة التي ينتمي إليها، حتى يتمكن هؤلاء من الاستفادة من منحة التقاعد بعد دفع الإشتراك التعويضي والمساهمة الجزافية للأشخاص الذين لم يستوفوا شرط مدة الخدمة.

أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فلا يمكنهم الاستفادة من منحة التقاعد ما لم يثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر ب 07 سنوات ونصف على الأقل.

وإذا تحصل الأجير على منحة التقاعد واستمر في ممارسة نشاط مهني واستوفى الشروط المطلوبة للاستفادة من معاش التقاعد، يمكنه الحصول على هذا الأخير بدل منحة التقاعد، على أن يرجع المبالغ التي قبضها باسم منحة التقاعد باتفاق يبرمه مع الصندوق الوطني للتقاعد.

## ثانيا : أساس حساب معاش التقاعد

سنقوم بتفصيل عناصر حساب معاش التقاعد

### 1: عناصر تصفية المعاش

يصفى المعاش على أساس 03 عناصر أساسية وهي .الأجر المرجعي، مدة الخدمة، ونسبة الإعتماد لسنوات التأمين 2.5 % .

أ- **الأجر المرجعي:** يعتبر الأجر المرجعي هو الوعاء الذي يجمع أساس كل العوامل التي تدخل في حساب الأجر باستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي والتعويضات المتمثلة في المصاريف التي يفرزها العمل كالتعويضات المتعلقة بالشروط الخاصة بالإقامة والبعد عن مكان العمل والتعويضات ذات الطابع الإستثنائي كالسريح وغيرها.

فهو الأجر الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي أي الخاضع للإقتطاعات الخاصة بالضمان الإجتماعي ومنها نسبة التقاعد والذي يحسب كما يلي:

-إما بمتوسط الأجر الشهري للسنوات الخمس الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد .

وإما الأجر الشهري المتوسط المقدّر على أساس السنوات الخمس التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له.<sup>(1)</sup>

**ب - فترة التأمين:** وهي سنوات العمل المعتمدة وتضم فترات الخدمة الفعلية ومضافة إليها الفترات التي تكون في حكم فترات عمل كما حدّتها المادة 11 من قانون التقاعد مع الأخذ بعين الاعتبار المادة 9 و 14 من نفس القانون.

**ج - نسبة الإعتماد لسنوات التأمين:** حيث تحتسب كل سنة من مدد الخدمة القابلة للتصفية بنسبة 2.5 % من عناصر الأجر الشهري المكوّن لقاعدة تصفية المعاش.

## 2 : كيفية حساب مبلغ المعاش للمتقاعدين

سنتطرق الى كيفية حساب معاش التقاعد بالنسبة للعمال الاجراء و العمال الغير اجراء  
أ- بالنسبة للمتقاعدين الاجراء: بحصر عناصر تصفية المعاش تتكون القاعدة التي يحسب على أساسها مبلغ معاش التقاعد وفق الخطوات التالية:

- ✓ يقوم الصندوق بحساب عدد السنوات المعتمدة للعامل حسب مساره المهني.
- ✓ يضرب عدد السنوات المحصل عليها في معامل الإعتماد وهي 2.5 للحصول على نسبة معينة .
- ✓ يحسب مبلغ الأجر المرجعي على النحو السابق ذكره.
- ✓ تضرب النسبة المحصل عليها في مبلغ الأجر المرجعي والحاصل هو المعاش التقاعدي الذي تضاف له علاوة عن الزوج المكفول.
- ب - حساب مبلغ المعاش للمتقاعدين غير الاجراء: ويحسب على أساس 03 معايير:

- ✓ عدد سنوات النشاط.
- ✓ كل سنة عمل تضرب في المعامل 2.5
- ✓ وعاء إحتساب المعاش، وهو المعدّل المحسوب من عملية جمع السنوات العشر التي تلقى فيها العامل أفضل المداخل السنوية الخاضعة للإشتراك، ويتكوّن الأساس الذي يعتمد في حساب الإشتراكات من الدخل السنوي

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 13 .

الخاضع للضريبة بعنوان الضريبة على الدخل وفي حدود السقف السنوي الذي يساوي 08 مرات المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون . (1)

### ثالثا : مبلغ معاش التقاعد

من أجل حماية القدرة الشرائية للفئات الدنيا من المتقاعدين قد لجأ المشرع الجزائري إلى تحديد الحد الأدنى المضمون لمبلغ المعاش، بحيث لا يجب أن يقل عن 75 % من الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون (2) أما بالنسبة للمجاهدين المتقاعدين فإن المبلغ المضمون للمعاش لا يكون أقل من مرتين ونصف الأجر الوطني الأدنى المضمون. (3)

أما بالنسبة للمبلغ الأقصى لمعاش التقاعد فهو يساوي 80 % من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الإجتماعي، كما تمّ تحديد سقف المبلغ الخام لمعاش التقاعد بـ 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون. (4)

وتتكفل الدولة بدفع نفقات الدعم الوطني (الفروق التكميلية) إلى الذين يقل معاشهم عن المبلغ الأدنى المضمون من أجل حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين.

وينتفع العامل بمعاش التقاعد من اليوم الأول من الشهر الذي يبلغ فيه المعني بالأمر سن التقاعد وذلك بتوافر الشروط التي تخول له الحق في التقاعد ولا يمنح المعاش إلا بالإنهاء الفعلي لعلاقة العمل (5). كما يستفيد العامل إضافة إلى مبلغ المعاش من زيادة أو علاوة عن الزوج المكفول، ولا تمنح إلا علاوة واحدة في حالة تعدد الزوجات. (6)

كما تتم مراجعة معاش ومنحة التقاعد من أجل حماية القدرة الشرائية للمتقاعدين وترتبط هذه الزيادة في معاش التقاعد بالزيادة في الأجور وتكون هذه الزيادة ابتداء من أول شهر ماي

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 13 .

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 16

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره ، المادة 25.

<sup>4</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 17 .

<sup>5</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 19.

<sup>6</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 15

من كل سنة بقرار صادر عن الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي بناء على إقتراح مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد.<sup>(1)</sup>

ويدفع معاش التقاعد شهريا ويدفع الإستحقاق الأول بعد شهر من تاريخ الإنتهاء الفعلي لعلاقة العمل، كما لا يجوز دفع معاش أو منحة التقاعد خارج الجزائر، إلا في حالة مصادقة الجزائر على معاهدات دولية تسمح بذلك في إطار إتفاق المعاملة بالمثل.<sup>(2)</sup>

كما يستفيد المتقاعد من الأداءات العينية للضمان الإجتماعي كتعويضات المرض الأمومة، المنح العائلية، الأدوية...

### الفرع الثاني : المعاش المنقول ( معاش ذوي الحقوق )

في حالة وفاة صاحب المعاش أو العامل يستفيد ذوي الحقوق من معاش منقول وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفي وذلك من أجل حماية أسرة العامل أو المتقاعد المتوفي من المخاطر الإقتصادية :والمستفيدون من المعاش المنقول هم كما يلي:

#### أولا : المستفيدون من المعاش المنقول:

سنقوم بذكر الفئات التي تستفيد من هذا المعاش كما يلي

#### 1 : معاش الأرملة أو الأرامل

من حق أرملة المتوفي الإستفادة من معاش زوجها المتوفي ولا تخضع هذه الإستفادة من المعاش المنقول لشرط السن<sup>(3)</sup>، ولكن يجب أن يكون الزواج شرعيا من الهالك للإستفادة من المعاش<sup>(4)</sup> وفي حالة تزوج الأرملة فإن نصيبها يؤول إلى الأولاد الذين تتوفر فيهم الشروط،و يقسم بالتساوي عليهم ، أما في حالة تعدد الأرامل، فإنّ المعاش يقسم بينهن بالتساوي في حدود أربعة أرامل.

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية ، قانون التقاعد رقم 31/85 المؤرخ في 09/02/1985 المتضمن كليات تطبيق الباب الثاني من القانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 و المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم للتنفيذي رسم 96-310 المؤرخ في 18/09/1996 ، المادة 43

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره ،المادة 53.

<sup>3</sup>الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 31 و 36

<sup>4</sup>الجريدة الرسمية ، مرجع سبق ذكره المادة 32.

## 2: معاش الأرمل

يمكن للأرمل أن يستفيد من معاش منقول عند وفاة زوجته، ويستحق هذا المعاش من الشهر الذي يلي الوفاة بعد أن يثبت زواجه الشرعي منها، ولا يسقط حقه في المعاش بإعادته الزواج.

## 3: معاش الأولاد المكفولين والأصول<sup>(1)</sup>

يستفيد الأولاد المكفولين من العامل المتوفي وفق نسب محدّدة قانونا من معاش منقول، كما ذكر المشرّع الجزائري الأصول ضمن ذوي الحقوق، بشرط أن يكونوا تحت كفالة العامل في حياته وأن تكون الموارد السنوية لكل أصل على حدى أقل من 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا تخضع إستفادة الوالدين من معاش إبنهما المتوفي لشرط السن أو بعدم وجود آخرين من ذوي الحقوق، كما يمكن للأصول الجمع بين عدة معاشات منقولة . دون أن يتجاوز مبلغ المعاش المجموع حد أقصى يحدّده التنظيم.

ويكون لأصول زوج المؤمن له المتوفى نفس الحق الذي لأصوله في معاشه بعد وفاته إذا كان يعولهم أثناء حياته وإذا كان مورد كل واحد منهما يقل عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد أي يقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

## ثانيا : توزيع المعاش المنقول على ذوي الحقوق

يوزّع المعاش المنقول على ذوي الحقوق وفق نسب حدّتها المادة 34 من قانون التقاعد وفق ما يلي:

-في حالة إنفراد الزوج الذي بقي على قيد الحياة بدون وجود لا ولد ولا أحد من الأصول، فيكون مبلغ المعاش المنقول بنسبة 75 % من مبلغ معاش الهالك.

-عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو حق، ولد أو أحد الأصول يكون مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50 % من المعاش المباشر، وأما المعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة 30 %، حيث يحدّد مبلغ المعاش المنقول في هذه الحالة بنسبة 80 % .

<sup>1</sup>ابن رجال أمال ، المرجع سبق ذكره ، ص 141.

عندما يوجد إلى جانب الزوج إثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكلّ معا) يحدّد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50 % من مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم بالتساوي ذوو الحقوق الآخرون 40% الباقية من المعاش المباشر حيث لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق في كل الأحوال 90%.

-عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوو الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90% من المعاش المباشر وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة للأبناء 45%، أما إذا كان ذو الحق من الأصول فتكون النسبة 30% كحد أقصى.

ومما سبق نستخلص ما يلي:

- ✓ أنه لا يمكن جمع معاش ذوي الحقوق مع إيراد حادث عمل .
- ✓ لا يمكن لذوي الحقوق الجمع بين معاشات الأيلولة وإنما يستفيدون من المعاش الأكثر نفعاً لهم.
- ✓ تحدد بداية التمتع بمعاش ذوي الحقوق ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ وفاة المتقاعد وهذا في حدود التقادم الخماسي.
- ✓ تمنح مستحقات المعاش المتخلفة قبل الوفاة لذوي الحقوق (الورثة) طبقاً لفريضة شرعية محرزة من طرف الموثق.

## خلاصة الفصل

بناء على ما تم تقديمه في هذا الفصل نستخلص أن نظام التقاعد في الجزائر عرف مجموعة من المراحل والتحويلات منذ نشأته في عهد الاستعمار إلى يومنا هذا ،وكذا صدور عدة قوانين لتنظيم التقاعد وتسييره بطريقة مثلى تضمن حقوق المستفيدين، وإبراز أهم الشروط و القواعد التي يجب على المتقاعد التحلي بها للحصول على معاش التقاعد عند انقطاع صلته بالعمل ووصوله للسن الذي لا يسمح له بممارسة الوظيفة ،وكما ذكرنا في هذا الفصل هناك صناديق تابعة للدولة متكلفة بالتقاعد و هي الصندوق الوطني للتقاعد الخاص بالعمال الأجراء و الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء، و للتقاعد عدة أنواع منها التقاعد المباشر الذي يحتوي على التقاعد العادي، التقاعد دون شرط السن و التقاعد النسبي وفي حالة وفاة المتقاعد يحال المعاش إلى ذوي حقوقه والذي يدعى بالتقاعد المنقول.

و من اجل فهم كفايات الاستفادة من هذا النظام سنتقوم بتفصيل أكثر لهذا النظام في الجانب التطبيقي و كفايات الحساب و الاستفادة و ماهية إيرادات و نفقات الصندوق الوطني للتقاعد المكلف بتقاعد العمال الأجراء .



## الفصل الثالث:

دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد

## تمهيد

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد من بين الصناديق القديمة النشأة في نظام التأمينات الاجتماعية و هو مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، و لمحاولة فهم ما تم التطرق إليه في الجانب النظري قمنا بدراسة ميدانية على مستوى وكالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية بومرداس ، وسنبرز في هذا الفصل في الأول عن ماهية هذا الصندوق و مهامه الأساسية مروراً إلى دراسة تطبيقية لملف التقاعد من حيث عدد المستفيدين منه وكذا النفقات الخاصة بها ، لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى :

- المبحث الأول: تقديم الصندوق الوطني للتقاعد
- المبحث الثاني: دراسة تطبيقية لملف التقاعد
- المبحث الثالث :تطور عدد المتقاعدين لدى الصندوق الوطني للتقاعد للفترة 2012-

. 2016

## المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد

سنتناول في هذا المبحث تعريف شامل لمؤسسة التربص الصندوق الوطني للتقاعد " وكالة بومرداس "، و أهم الأهداف التي تسعى لتحقيقها وكذا الهيكل التنظيمي الخاص بها.

### المطلب الأول: ماهية الصندوق الوطني للتقاعد

تأسس الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المتمم والمعدل رقم 92-07 المؤرخ في 04-01-1992 المتعلق بالقانون الأساسي لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي له، و هو وكالة خدماتية ذات تسير خاص يخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04-01-1992، يحدد في المادة الثانية من هذا المرسوم بأن الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.

### الفرع الأول :الصناديق القديمة التي كانت تتكفل بالتقاعد

والتي تتمثل في :

أولاً: CAAV الصندوق العام للتأمين عن الشيخوخة ، نظام عام و المكلف بتسيير المتقاعدين التابعين في نظام التقاعد العام .  
ثانياً : CGR الصندوق العام للتقاعد للموظفين الجزائريين المكلفين بتسيير التقاعد الخاص بالموظفين .

ثالثاً : CNMA الصندوق الوطني الفلاحي و المكلف بمنح متقاعدي النظام الفلاحي .

رابعاً: CSSM صندوق الضمان الاجتماعي الخاص بعمال المناجم و المكلفة بتسيير منح التقاعد لغير الأجراء .

خامساً : CAVNOS صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء و المكلف بتسيير منح التقاعد لغير الأجراء .

سادساً: LEPSFGM مؤسسة التغطية الاجتماعية لعمال البحر و المكلف بتسيير منح التقاعد لعمال البحر .

سابعاً : CAPAS مؤسسة التأمين الاجتماعي لعمال الكهرباء و الغاز المكلف بمنح التقاعد لعمال الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز .

ثامناً : SNTF المؤسسة الوطنية لعمال السكك الحديدية و المكلف بمنح التقاعد للشركة الوطنية للسكك الحديدية

## الفرع الثاني :التسيير الإداري للصندوق

الفروع التي تسيير الصندوق هي:

أ- مجلس الإدارقيسير ويدير ويراقب، وينشط الصندوق ،كما يتكون من 29 عضو،18ممثلا للعمال و 20 ممثل للموظفين،من بينهم 2 من طرف العمال و2 ممثلين من طرف الصندوق.

ب-المدير العام وهو المسؤول الأول عن الصندوق، ويضمن حسن تسييره.

أولا :هيكلية مقر الصندوق

وتتفرع إلى 5 مديريات :

✓ مديرية المعاشات

✓ مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين الإجتماعيين

✓ مديرية المالية

✓ مديرية الإعلام الالي و التنظيم.

✓ مديرية الإدارة العامة.

## المطلب الثاني: التعريف بوكالة بومرداس

بتاريخ 1993/01/01 صنف في الصنف الأول ، مهمتها تسيير ملفات المتقاعدين حيث

وصلت الإحصائيات في شهر مارس عام 2012 إلى 71612 ملف متقاعد، تملك هذه

الوكالة 20 سنة خبرة في مجال تقديم الخدمات للأشخاص الذين سبق أن كان لهم

منصبعمل في في مؤسسات ذات طابع خدماتي،صناعي، تجاري أو فلاحى سواء كانت هذه المؤسسات عمومية أو خاصة، أو الأشخاص الذين يمارسون نشاطات فردية في إطار ما يسمح به القانون و لديهم تأمين إجتماعي،ويتمثل الهدف الأساسي للوكالة في خدمة المواطن و جعله يشعر بالأمان و الطمأنينة خلال القيام بعمله .

-تقديم مصالح الصندوق الوطني للتقاعد " وكالة بومرداس"

يتم تقسيم مصالح صندوق الوكالة وفق الأهمية التي تلعبها كل مديرية :

✓ نيابة المديرية الخاصة بالمعاشات.

✓ نيابة المديرية الخاصة بالمالية

✓ نيابة المديرية الخاصة بالإدارة و الوسائل العامة.

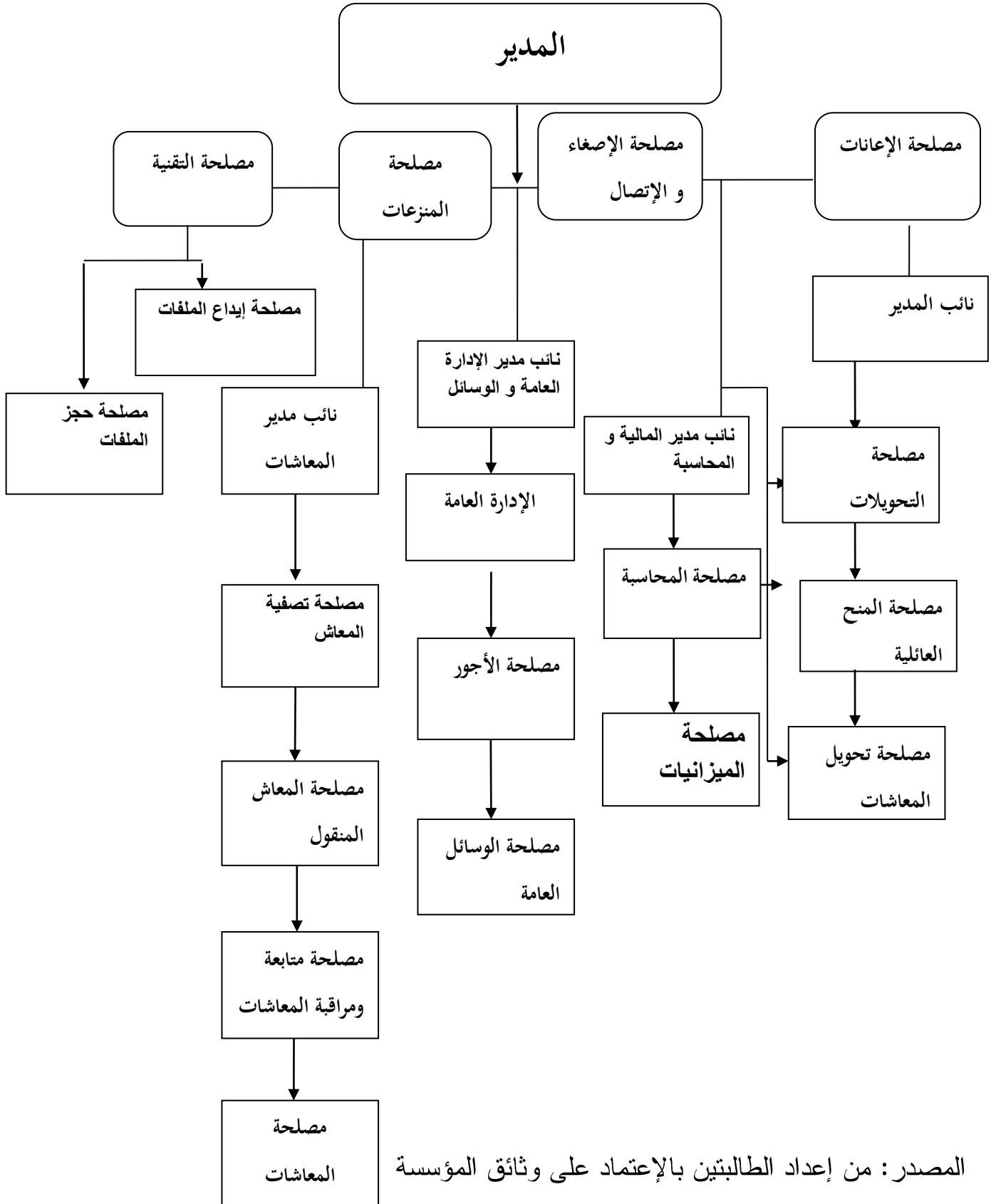
1-الأمانة العامة: تلعب دور السكريتارية دورا بارزا في الإدارة المتمثل في :

✓ جعل مختلف مصالح الصندوق منسقة ومنظمة.

✓ الإجابة على اتصالات المدير ثم توجيهها له.

- ✓ مراقبة وحفظ البريد الصادر والوارد.
- ✓ نسخ الوثائق الضرورية التي يحتاجها المدير.
- 2- **المديرية الفرعية للمعاشات:** وتعتبر من أهم مديرية لدى الصندوق فهي المكلفة بإنشاء المنح للمتقاعدين وتحتوي على عدة مصالح:
  - أ - **المصلحة التقنية :** وتهتم هذه المصلحة بمايلي
    - ✓ استلام ملفات التقاعد وتسجيلها .
    - ✓ فحص ومعاينة ومراجعة الملفات.
    - ✓ ترقيم الملفات.
  - وبعدها يتم تحويل الملف إلى مصلحة التصفية مع وثيقة التحويل.
- ب - **مصلحة التصفية** وتختص بالمهام التالية:
  - ✓ دراسة ملف التقاعد فيما يخص السن والجنس وعدد سنوات العمل الفعلية.
  - ✓ التحقق من عدد سنوات الإشتراك لدى صندوق الضمان الإجتماعي
  - ✓ منح رقم معاش التقاعد.
- ج - **مصلحة المعاش المنقول:** وتهتم هذه المصلحة بمنح حق المعاش لدوي الحقوق
- د- **مصلحة التقاعد النسبي:** وتختص هذه المصلحة بمعاينة وتصفية الملفات الخاصة بالتقاعد النسبي.
- و - **مصلحة الأشرىفوالتحويل:** تعتبر آخر مرحلة للملف، حيث يقوم أعوان المكلفين بهذه العملية بترتيب الملف حسب ترقيمه هذا إذا كان صاحبه يقطن داخل الولاية، أما إذا كان يقطن خارج الولاية فيتم تحويل ملفه إلى المقر الذي يقطن به.
- هـ - **قسم المحاسبة:** ويقوم بالمهام التالية
  - ✓ إصدار الصكوك للحسابات الجارية البريدية والحسابات الجارية للخرينة الولائية.
  - ✓ إصدار الوضعيات المالية الشهرية للصندوق.
  - ✓ تقديم تقرير لنشاطات السنوية عن الوكالة.
  - ✓ متابعة الإشتراكات العمالية لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.
  - ✓ تدوين الحسابات البريدية و المالية في السجل الخاص بذلك.
- ي - **قسم الحوالات :**
  - ✓ استلام الشيكات من المتقاعدين.
  - ✓ تحويل المنح للذين يتقاضونها حسب نظام الحوالات

ونلخص مصالح وأقسام هذه الوكالة في الشكل الموالي.  
الشكل رقم 02 : يوضح الهيكل التنظيمي لوكالة بومرداس



## المطلب الثالث : مهام وأهداف الصندوق

للسندوق الوطني للتقاعد عدة أهداف ومهام وهي كالتالي:

### الفرع الأول : مهام الصندوق

أولا : حددت مهام الصندوق بموجب المادة 9 من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 و هي كالآتي

- ✓ تسيير المعاشات و منح التقاعد و كذا معاشات و منح ذوي الحقوق .
- ✓ تسيير المعاشات و المنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من جانفي 1984 إلى غاية الإنقضاء .
- ✓ ضمان عملية التحصيل و المراقبة و نزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد .
- ✓ تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات و الإتفاقيات الدولية في مجال الضمان الإجتماعي .
- ✓ ضمان إعلام المستفيدين و أرباب العمل .
- ✓ تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 أوت 1983 المتعلق بالتقاعد .

( يشرع في تطبيق المرسوم من القانون رقم 83-12 المؤرخ في جويلية 1983 المشار إليه في إطار الإجراءات المتبعة و القيام بنشاطات في شكل إنجازات ذات طابع إجتماعي كالتالي : نصت عليها المادة 92 من القانون رقم 83-11 و المؤرخ في جويلية عام 1983 المتعلق بالضمان الإجتماعي و نصوصه التطبيقية )

### ثانيا : مهام أخرى

خلية الإصغاء ، المساعدة الإجتماعية .

أ - خلية الإصغاء و الإتصال : تم تنصيب خلية الإصغاء و الإتصال في كل الوكالات المحلية للصندوق ، تهتم بشكاوى المؤمنين إجتماعيا ( النشطين منهم و المتقاعدين ) .

1- أهداف خلية الإصغاء :

تتمثل أهداف خلية الإصغاء حسب تحديد وزارة العمل و الضمان الإجتماعي ذلك من خلال الإستجابة لرغبات المؤمنين إجتماعيا :

- ✓ أنشئت العلاقات والخدمة العمومية اتجاه المواطن على مستوى هياكل القطاع .
- ✓ تلخيص المعلومات المجمعة بين القطاع العام و المواطن .
- ✓ إعادة الثقة بين المواطن و الهيئات العامة .

## 2- مهام خلية الإصغاء :

- ✓ إستقبال المواطنين ، الإصغاء لهم و التكفل بشكواهم .
- ✓ توجيه المواطنين و مساعدتهم في مساعيهم .
- ✓ إعلامهم بشأن حقوقهم و واجباتهم .
- ✓ إرسال الإحصائيات المتعلقة بالشكاوي مع بيان مواضعها إلى خلية الإصغاء المركزية .

**ب - المساعدة الإجتماعية :** في إطار تحسين نوعية الخدمات أنشئت العلاقات مع المتقاعدين، قام الصندوق الوطني للتقاعد بالتعاون مع وزارة العمل و الضمان الإجتماعي و منذ الفصل الثاني من عام 2003 بحملة مساعدة في البيت لفائدة بعض الفئات من المتقاعدين ولا سيما العجزة ، المعاقين و تتمثل هذه العملية بتخفيف الضغوطات على المتقاعدين التي يواجهونها في قيامهم ببعض الأعمال المتعلقة بحياتهم ولا سيما على مستوى المصالح العمومية هذا من جهة ، و من جهة أخرى و في إطار التقريب من هيئة الصندوق الوطني و من منتفعيها ، شرع فتح مراكز الإستقبال و الإعلام و التوجيه اتجاه المتقاعدين على مستوى المراكز الحضرية الكبرى ، و في المناطق النائية لبعض الوكالات المحلية .

## الفرع الثاني : أهداف الصندوق التي تتمثل في

- ✓ ضرورة الالتزام بالمعلومات الموجودة في الملف لمنحة المتقاعد
- ✓ حقه اللازم .
- ✓ احترام تعليمات الرئيس المباشر و ضرورة الأخذ بأرائه .
- ✓ احترام أوقات الدخول و الخروج حتى لا يتعرض العمال لنقص في الراتب الشهري.
- ✓ احترام الزبائن .
- ✓ احترام نسبة الملفات المنجزة للوكالة و تكون بصفة شهرية .
- ✓ في حالة وجود خطأ في الحساب للمتقاعد لا بد من مراجعة الملف من طرف المصلحة المختصة .



## المبحث الثاني: دراسة تطبيقية لملف التقاعد

يتكون ملف التقاعد من عدة وثائق خاصة بالعامل المستوفي شروط التقاعد و بعدها يمر هذا ملف التقاعد بعدة مراحل من أجل التأكد من الوثائق المكونة لهذا الأخير ، و من أحقية الاستفادة من معاش التقاعد و من ثم يتم حساب هذا المعاش سواء كان منقول أو مباشر وسنتطرق لكل ذلك في هذا المبحث

### المطلب الأول: الخطوات المتبعة لدراسة ملف التقاعد

عند استيفاء العامل لشروط التقاعد أي شرط السن و المدة القانونية لعمل و دفع الاشتراكات بصورة منتظمة دون انقطاع يقوم العامل بتقديم ملف التقاعد لدى المصلحة المعنية و التي هي الصندوق الوطني للتقاعد محل إقامة المعني بالأمر

### الفرع الأول : الوثائق الواجب توافرها في ملف التقاعد

سنفصل في الوثائق الواجب إيداعها لدى الوكالة المعنية من خلال تصنيفها الى ثلاث اقسام ، بحيث كل قسم يحتوي على مجموعة من الوثائق الخاصة به ، و هذا التقسيم يتم الأخذ به في كل ملف طلب التقاعد أيا كان نوعه.

**أولا : الوثائق الشخصية** يحتوي على مجموعة من الوثائق الشخصية التي تتعلق بهوية الشخص طالب التقاعد

- ✓ نسخة من بطاقة الهوية .
- ✓ شهادة الإقامة .
- ✓ شهادة عائلية .
- ✓ شهادة الميلاد رقم 12 .
- ✓ شهادة الحالة المدنية للزوجة .
- ✓ شهادة عمل أو عدم عمل الزوجة .
- ✓ استمارة طلب التقاعد من قبل الشخص طالب التقاعد نفسه لا غيره المتحصل عليها من قبل الوكالة الموجودة في الولاية التي يقطن فيها.
- ✓ طلب خطي من طرف المتقاعد ( تصريح شرفي بالتوقف عن العمل ) يتم تحريره من قبل العامل نفسه أو من قبل المؤسسة التي كان يعمل فيها و هذا الطلب يحتوي على كل المعلومات المتعلقة بطلب التقاعد و يحتوي أيضا على نوع التقاعد المرغوب فيه من قبله و يجب أن يكون هذا الطلب ممضي من قبل مدير المؤسسة اذا كان محررا من قبلها أو يكون ممضي من العامل

إذا كان محررا من قبله و في كلتا الحالتين يجب أن يكون مصادقا عليه من قبل البلدية مقر سكناه .

✓ نسخة من بطاقة الضمان الاجتماعي ( بطاقة الشفاء ) .

**ثانيا : وثائق مهنية** يحتوي على وثائق تتعلق بالمهنة التي كان يزاولها طالب التقاعد وهي :

✓ كشف الأجور لأحسن 5 خمس سنوات.

✓ شهادة الأجور لأحسن 5 خمس سنوات عمل ( 60 شهرا ) .

✓ شهادات العمل لجميع سنوات العمل .

### ثالثا : وثائق التعاملات

تحتوي هذه المجموعة على كل الوثائق الخاصة بتعامل وكالة صندوق التقاعد لبومرداس مع طالب التقاعد ، و يحتوي كذلك على نسخ من كل الوثائق و الرسائل التي تم ارسالها لطالب التقاعد من قبل الوكالة و يتم أيضا وضع من قبل هذه الأخيرة وثيقة تبين فيها كل الوثائق التي وضعها طالب التقاعد في ملف التقاعد على مستوى الوكالة .

فيما يخص تأسيس ملف المعاش المنقول ينبغي تقديم الوثائق التالية :

✓ طلب معاش التقاعد المنقول و هي عبارة عن استمارة تقدم لدى الصندوق.

✓ شهادة وفاة المؤمن .

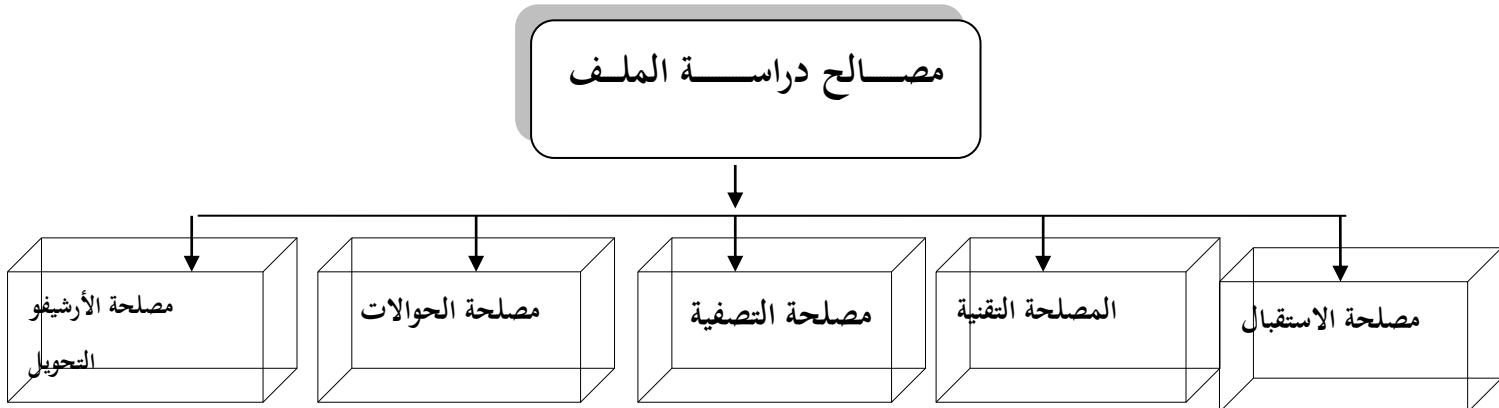
✓ شهادة عائلية للحالة المدنية .

بعد التحقق من الوثائق المقدمة و توفر الشروط اللازمة لمنح معاش التقاعد ، يمر الملف بعدها بعدة مصالح.

### الفرع الثاني : المصالح المكلفة بمعالجة ملف التقاعد

فيما يلي شكل يبين المصالح التي يمر عليها ملف التقاعد من اجل دراسته و التأكد على احتوائها الوثائق اللازمة قبل الشروع في حساب المعاش التقاعدي .

**الشكل رقم 03: شكل توضيحي لمصالح دراسة الملف**



المصدر : من اعداد الطالبتين

1- **مصلحة الاستقبال :** هي المرحلة الأولى من مراحل الملف و تسمى أيضا بمصلحة الاستقبال لأنها تقوم بإستقبال الزبائن و توعيتهم و تملئ عليهم الشروط اللازمة للحصول على المعاش ، بالإضافة الى هذه الوظائف فهي تقوم بتوجيه الاشخاص في مصلحة إيداع ملفات التقاعد .

2- **المصلحة التقنية :** عندما تتم مرحلة استقبال الملف فإنه يوجه الى هذه المصلحة التي تقوم بالتحقيق في أحقية الاستفادة من المعاش ثم تسجيله من خلال منحه رقم مؤقت، وبعدها يتم تحويله نحو مصلحة التصفية ، و في حالة التأكد من أحقيته من المعاش ترسل له وثيقة قبول الملف

3- **مصلحة التصفية :** يتم من خلال هذه المصلحة حساب ثلاثيات العمل الحقيقية للمتقاعد والتأكد من صحة اشتراكاته الشهرية ثم بعدها منحه نسبة المعاش 80 % في حالة اذا كان متقاعد عادي و 100% اذا كان المتقاعد مجاهد ، ثم يقوم عون المراجعة من التحقق من صحة النسبة الممنوحة لهم ثم بعث وثيقة التصفية بعد الامضاء عليها و المصادقة من طرف العون و رئيس المصلحة و نائب المدير المكلف بالميزانية ثم يتحول الملف الى :

4- **مصلحة الحولات :** و هي المصلحة المختصة بالجانب المالي للوكالة حيث تقوم :

✓ مراجعة المنحة المصادق عليها للمتقاعد .

✓ تحويل المنحة الى مكتب البريد من اجل الاستلام من طرف المتقاعد .

5- **مصلحة الأرشفة و التحويل :** وهي تمثل آخر مرحلة للملف حيث يتم من خلالها وضع الملف في الأرشفة و ترتيبه حسب رقم المعاش الممنوح له من طرف مصلحة التصفية وإرسال نسبة المنحة إلى صاحبها عبر البريد في انتظار يوم تحويل المنح إلى مكتب البريد هذا في حالة ما إذا كان المتقاعد يقطن في نفس ولاية الوكالة أما إذا كان العكس فيتم عبر البريد إلى الوكالة التابعة له .

6- **التأكد من الوثائق المكونة لملف التقاعد :** قبل البدء في حساب معاش التقاعد يجب كأول خطوة التأكد من الوثائق المكونة للأقسام الثلاث المكونة لملف التقاعد، حيث يقوم الصندوق في هذه النقطة بإجراء تحقيق حول العامل بعد ما تم إرسال شهادة إيقاف الأجرة، اذا كان يعمل هذا الاخير في مؤسسة عمومية هنا الصندوق لا يقوم بأي إجراء غير البدء في مراحل حساب معاش التقاعد ، على عكس العامل الذي كان يعمل في مؤسسة خاصة ففي هذه الحالة يقوم الصندوق بالتحقق من كل شهادات الاجور المقدمة من طرف طالب التقاعد، و هذا الاجراء يقوم به بغرض التأكد من ان الأجور حقيقية و غير

مغلطة لان طبيعة المؤسسات الخاصة تفرض عليه القيام بهذا، و لأنها لا تتميز بشفافية في حساباتها و معاملاتها في هذا الجانب .

و يتم التأكد أيضا من ان هذا المتقاعد غير مسجل في أي وكالة اخرى ماعدا الوكالة المقدم فيها الملف ، و بعد الانتهاء من هذه الاجراءات يتم تحويل الملف لدراسته على مستوى المصلحة المختصة بذلك .

### المطلب الثاني : حساب معاش التقاعد

يرتكز حساب معاش التقاعد على نفس القاعدة فيما يخص المعاش المباشر أو المعاش المنقول.

#### الفرع الأول: معاش التقاعد وفقنظام التقاعد العادي

هذا النظام كما ذكرنا سابقا يجب أن يستوفي العامل الشرطين الأساسيين و اللذان هما السن القانونية و هي 60 سنة بالنسبة للرجل و 55 سنة بالنسبة للمرأة، و قضاء المدة القانونية للعمل و المقدرة ب 15 سنة على الأقل ،بالاضافة الى تسديد الاشتراكات بصورة منتظمة و دون انقطاع .

وبهدف توضيح عملية حساب معاش التقاعد وفق نظام التقاعد العادي نأخذ هذا كنموذج لهذه العملية (أنظر الملحق رقم 01)

-لمجموع العام لي راتب عامل في مؤسسة (x) خلال 5 سنوات كانت كالتالي:

مجموع رواتب السنة : 460.100,751 دج

مجموع رواتب السنة 2: 470.768,50 دج

مجموع رواتب السنة 3: 493.910 دج

مجموع رواتب السنة 4: 525.679,25 دج

مجموع رواتب السنة 5: 660.783,5 دج

-مدة العمل: 22 سنة و 9 أشهر.

- معاملا لإعتماد 2.5 وهو معامل ينص عليها القانون الخاص بنظام التقاعد ،يتم الإعتماد

عليها في حساب الأجر المرجعي في الصندوق الوطني للتقاعد

-نقوم بجمع رواتب السنوات الخمسة كمايلي :

المجموع السنة 01 + المجموع السنة 02 + المجموع السنة 03 + المجموع السنة 04 + المجموع

رواتب السنة 05 = المجموع العام لأفضل 5 سنوات أي 60 شهرا.

### حساب الأجر المتوسط لأفضل 5 سنوات:

و من أجل الحصول على الأجر المتوسط للأفضل 5 سنوات الذي سنقوم على أساسه بحساب معاش التقاعد نقوم بمايلي:

$$\text{الأجر المتوسط} = \text{مبلغ أجور لخمس سنوات} / 60$$

$$2.611.242 / 60 \text{ شهرا} = 43.520,70 \text{ دج .}$$

مع العلم أن هذا العامل اشتغل لمدة 107 ثلاثيا (في الصندوق الوطني للتقاعد يكون الحساب بالثلاثيات فيما يخص المدة) كما يلي : 26 سنة و 9 أشهر  $\times 4 = 107$  ثلاثيا  
-حساب الأجر المرجعي :يتم حسابه بالاعتماد على العلاقة التالية:

$$\frac{\text{الأجر المرجعي} = \frac{\text{الأجر الشهري المتوسط} \times \text{عدد الثلاثيات} \times \text{معامل الاعتماد} \times 12}{400}}$$

$$\frac{12 \times 2.5 \times 107 \times 43.520,70}{400} = \text{الأجر المرجعي}$$

$$349.253,62 = \text{الأجر المرجعي دج .}$$

-بعدها يتم اقتطاع نسبة الاشتراك في صندوقالضمان الاجتماعي التي تمثل 02 % من الأجر المرجعي و يتم حسابها كمايلي:

$$\text{الأجر المرجعي} \times \text{نسبة الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي}$$

$$6.985,08 = 0,02 \times 349.253,62$$

-حساب إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي: يتم حسابه في الصندوق الوطني للتقاعد عن طريق برنامج خاص بالصندوق.

$$\text{في هذا المثال إقتطاع الضريبة على الدخل} = 14.668,80 \text{ دج}$$

-بعد القيام بإقتطاع مبلغ الضمان الاجتماعي و مبلغ الضريبة على الدخل نتحصل على:  
المجموع الجزئي = 349.253,62 - 6.985,08 - 14.668,80

المجموع الجزئي = 327.599,74 دج .

بعدها يتم إضافة منحة الزوج المكفول الى الأجر الأساسي السنوي و التي تقدر بـ 2500 دج شهريا ( نقوم بتحويلها الى مبلغ سنوي أي  $2500 \times 12 = 30.000$  دج ) .

$327.599,74 + 30.000 = 357.599,74$  دج ( هذا المبلغ سنوي )

نقوم بتحويله الى مبلغ شهري :  $357.599,74 / 12 = 29.799,98$  دج

مبلغ المعاش التقاعدي الشهري = 29.799,98 دج

الجدول رقم 01 : المعاش التقاعدي (أنظرالملحق رقم 01)

الوحدة : بالدينار الجزائري .

|                          |            |
|--------------------------|------------|
| الأجر الرجعي             | 349.253,62 |
| اقتطاع الضمان الاجتماعي  | 6.985,08   |
| اقتطاع الضريبة على الدخل | 14.668,80  |
| المجموع الجزئي           | 327.599,74 |
| منحة الزوج المكفول       | 30.000     |
| المعاش السنوي            | 357.599.74 |
| المعاش الشهري            | 29.799,98  |

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

الفرع الثاني :معاش التقاعد وفق نظام التقاعد المنقول

متقاعد توفي و كان يتقاضى خلال حياته معاش تقاعدي يقدر ب 22.500,00 دج شهريا لدينا عدة حالات يحسب على أساسها المعاش المنقول و هذه الحالات هي:

الحالة الأولى: اذا توفي و ترك زوجته فقط دون أولاد

يعادل مبلغ المعاش المنقول 75 % من مبلغ المعاش التقاعدي أي :  $( 22.500,00 \times$

$75 \% ) = 16875,00$  دج .

### الحالة الثانية: في حالة وجود الزوجة بالاضافة الى الأولاد

وتتضمن هذه الحالة حالتين فرعيتين هما:

أ- اذا كان هناك ولدين تقسم النسب كمايلي :

$$50\% \text{ للزوجة أي } (22.500,00 \times 50\%) = 11.250,00 \text{ دج}$$

$$30\% \text{ للولد الأول أي } (22.500,00 \times 30\%) = 6750,00 \text{ دج}$$

$$30\% \text{ للولد الثاني } = (22.500,00 \times 30\%) = 6750,00 \text{ دج}$$

ب- اذا كان هناك اكثر من ولدين تقسم النسب كمايلي :

$$50\% \text{ للزوجة أي } (22.500,00 \times 50\%) = 11.250,00 \text{ دج}$$

$$40\% \text{ تقسم على عدد الأولاد فاذا كان لدية 5 أولاد تقسم النسبة على عددهم } (5/40) \text{ أي}$$

$$8\% \text{ لكل ولد } (22.500,00 \times 8\%) = 1800,00 \text{ دج}$$

ج - في حالة وجود الزوجة بالاضافة الى الأولاد و أبوي المتقاعد المتوفي

$$50\% \text{ للزوجة أي } (22.500,00 \times 50\%) = 11.250,00 \text{ دج}$$

$$40\% \text{ تقسم بين عدد الأولاد و أبوي المتقاعد ، فاذا كان عدد الأولاد 5 نضيف له عدد}$$

الأبوين 2 و تكون النسب كمايلي :

$$2+5 = 7 \text{ أي } 40\% / 7 = 5,71\% \text{ لكل فرد من الأفراد التي ذكرناها أي يعادل مبلغ}$$

$$\text{العاش المنقول لكل فرد من الأولاد وكل من الأب و الأم } (22.500,00 \times 5,71\%) =$$

$$1284,75 \text{ دج}$$

### حالات خاصة

✓ عند وفاة العامل أثناء العمل فإنه يحوّل ملفه مباشرة للمعاش المنقول .

✓ فيما يخص الأولاد فوق 21 سنة فيصرف معاش التقاعد المنقول مباشرة لحسابهم

الخاص ، أما الأولاد تحت 21 سنة فيصرف معاش التقاعد المنقول في حساب

الأم.

## المبحث الثالث: تطور عدد المتقاعدين لدى الصندوق الوطني للتقاعد للفترة 2012-2016

يعتبر التقاعد وسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد انقطاع الإنسان عن العمل بسبب عدة مخاطر اجتماعية فهو مستقبل العامل بعد التوقف عن العمل لهذا سوف نتطرق في هذا المبحث إلى دراسة إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد لفترة 2012-2016

### المطلب الأول: تطور عدد المستفيدين من التقاعد على المستوى الوطني للفترة 2012-2016

سنتناول في هذا المطلب تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد في الجزائر للفترة 2012-2016 من خلال الفرعين التاليين.

#### الفرع الأول: تحليل عدد المستفيدين من التقاعد على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد

تتم الدراسة اعتمادا على عرض مجموعة من الجداول والأشكال التي توضح تطور عدد المستفيدين من التقاعد على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد لفترة 2012-2016 متبوع بالتعليق و التحليل.

#### الجدول رقم 02 : يمثل عدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2012-2016 (أنظر الملحق رقم 02)

| السنة | نوع<br>التقاعد | معاش<br>التقاعد<br>المباشر | معاش التقاعد<br>المنقول | منحة<br>التقاعد<br>المباشر | منحة التقاعد<br>المنقول | المجموع |
|-------|----------------|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|---------|
| 2012  |                | 1242526                    | 877789                  | 127911                     | 64321                   | 2312547 |
| 2013  |                | 1357912                    | 910352                  | 139693                     | 67482                   | 2475439 |
| 2014  |                | 1467878                    | 930341                  | 154211                     | 70890                   | 2623320 |
| 2015  |                | 1572991                    | 952157                  | 167290                     | 74085                   | 2766523 |
| 2016  |                | 1733972                    | 980391                  | 178645                     | 78406                   | 2971414 |

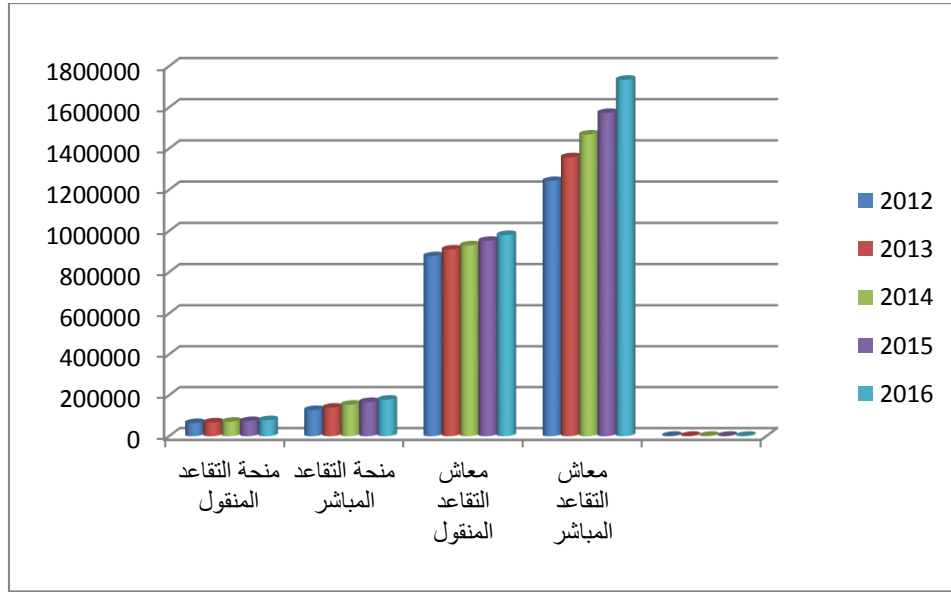
المصدر: موقع الصندوق الوطني للتقاعد على الأنترنت [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz)، تاريخ التصفح

2017-04-10



للتوضيح أكثر نقوم بتمثيل الإحصائيات الجدول أعلاه في شكل أعمدة بيانية تشمل عدد المستفيدين من التقاعد في السنوات الخمسة

**الشكل رقم 04 :** يبين تطور عدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2012-2016



المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامدا على الجدول رقم 04

نلاحظ من خلال البيان ،أن عدد المستفيدين من معاش التقاعد بلغ في بداية الفترة الدراسية (2013) 2312547 مستفيد ،وفي سنة 2014 إرتفع إلى 2475439 مستفيد ،ليصل في سنة 2016 إلى 2971414 مستفيد وبذلك نستنتج أن عدد المستفيدين من التقاعد في إرتفاع من سنة إلى أخرى بنسبة قدرها تقريبا 60000 مستفيد سنويا.

ونلاحظ كذلك في:

**-التقاعد المباشر :** إرتفاع متزايد في عدد المستفيدين ، حيث في بداية فترة الدراسة (2013) كان عدد المستفيدين منه 1242526 مستفيد ثم ارتفع في سنة 2014 إلى 1357012 مستفيد و وصل في سنة 2016 إلى 1733972 مستفيد سنويا.

**- التقاعد المنقول** بلغ عدد المستفيدين في سنة 2012، 877789 مستفيد وارتفع بعدها إلى 930341 مستفيد في سنة 2014 ، وبلغ في سنة 2016 إلى 980391 مستفيد، يعني أنه عدد المستفيدين من التقاعد المنقول في إرتفاع مستمر من سنة لأخرى.

**منحة التقاعد المباشر:** نلاحظ من خلال المنحى تزايد عدد المستفيدين من هذه المنحة من سنة لأخرى، حيث نلاحظ أنه في بداية فترة الدراسة كان عدد المستفيدين منها 127911 مستفيد وهو في إرتفاع مستمر على مدى فترة الدراسة حتى بلغ في سنة 2016، 178645 مستفيد سنويا.

**-منحة التقاعد المنقول:** نلاحظ تزايد في عدد المستفيدين من هذه المنحة لكن نسبة التزايد ضعيفة التي تقدر ب 3000 مستفيد ،مقارنة بعدد المستفيدين الذين يتزايدون في منحة التقاعد المباشر التي قدرت تقريبا ب10000 مستفيد سنويا.

للتوضيح أكثر نقوم بتمثيل الإحصائيات الجدول 02 لعدد المستفيدين من التقاعد إلى غاية 2016 كمايلي:

**الجدول رقم 03: يمثل توزيع عدد المستفيدين من التقاعد على المستوى الوطني إلى غاية 2016-12-31 (أنظر الملحق رقم 03)**

| نوع المعاش                   | 2016-12-31 |
|------------------------------|------------|
| معاش التقاعد                 | 2714363    |
| معاش التقاعد المباشر         | 1733972    |
| التقاعد العادي               | 800305     |
| التقاعد المسبق               | 445        |
| التقاعد النسبي               | 651192     |
| التقاعد دون شرط السن         | 282030     |
| معاش التقاعد المنقول         | 980391     |
| منحة التقاعد المنقول الرئيسي | 5073864    |
| منحة التقاعد                 | 257051     |
| منحة التقاعد المباشر         | 178645     |
| منحة التقاعد المنقول         | 78406      |
| منح أخرى                     | 18         |
| التقاعد التكميلي             | 209        |
| الخدمات المدفوعة في الخارج   | 6916       |
| المجموع العام                | 2978557    |

المصدر: موقع الصندوق على الأنترنت [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz)، تاريخ التصفح 2017-04-10

نلاحظ حسب إحصائيات نهاية سنة 2016 مايلي:

1- **في معاش التقاعد :** إن التقاعد العادي هو الذي يحمل أكبر عدد من المستفيدين الذين يقدر ب 800305 مستفيد ثم يليه التقاعد دون شرط السن الذي يقدر عدد المستفيدين منه ب 282030 مستفيد ،ثم التقاعد النسبي ب 651192 مستفيد وفي الأخير التقاعد المسبق الذي يحتوي على 445 مستفيد فقط.

2- **منحة التقاعد:** نلاحظ من خلال الجدول أن عدد المستفيدين من معاش التقاعد المباشر تقدر ب 178645 مستفيد و 78406 بالنسبة للمستفيدين من معاش التقاعد المنقول.

مما سبق نستنتج أن الصندوق الوطني للتقاعد يعرف تزايد مستمر وكبير من حيث عدد المتقاعدين في جميع أنواع التقاعد المطبق على المستوى الوطني وهذا التزايد الكبير يكون في عدد المستفيدين من معاش التقاعد المباشر، ثم يليه تزايد في المعاش المنقول ،كما يعرف الصندوق تزايد كبير في منحة المباشرة وكذا المنحة المنقولة .

لتدعيم دراستنا قمنا بتمثيل المعطيات في شكل جدول يمثل الهيكل النسبي لعدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2012-2016 كما هو موضح :

**الجدول رقم 04: يمثل الهيكل النسبي لعدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة**

**2016-2012**

| نوع<br>التقاعد<br>السنة | معاش<br>التقاعد<br>المباشر | معاش<br>التقاعد<br>المنقول | منحة<br>التقاعد<br>المباشر | منحة<br>التقاعد<br>المنقول | المجموع |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| 2012                    | 54%                        | 38%                        | 6%                         | 3%                         | 100%    |
| 2013                    | 55%                        | 37%                        | 6%                         | 3%                         | 100%    |
| 2014                    | 56%                        | 35%                        | 6%                         | 3%                         | 100%    |
| 2015                    | 57%                        | 34%                        | 6%                         | 3%                         | 100%    |
| 2016                    | 58%                        | 33%                        | 6%                         | 3%                         | 100%    |

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول رقم: 02

من خلال الجدول لاحظنا أنه على مدار فترة الدراسة من سنة 2012 إلى غاية سنة 2016 عدد المستفيدين من معاش التقاعد المباشر يمثل أكبر نسبة. وقد ارتفعت حصته من مجموع عدد المستفيدين من التقاعد من 54% سنة 2012 إلى 56 % سنة 2014 وبلغت 58 % سنة 2016.

ويأتي في المرتبة الثانية معاش التقاعد المنقول بنسبة 38% سنة 2012 و 37% بالنسبة لسنة 2013، 35% لسنة 2014، و 34% بالنسبة ل 2015 وأخيرا 33% بالنسبة لسنة 2016، حيث نلاحظ أن هذا المعاش تتناقص نسبته من سنة لأخرى عكس معاش التقاعد المباشر، لكن بنسبة ضئيلة.

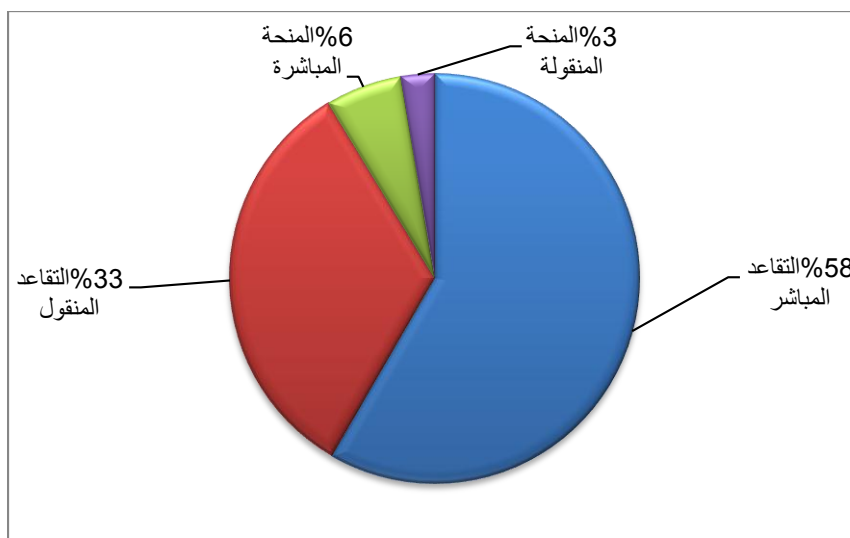
وفي المرتبة الثالثة يأتي المستفدون من منحة التقاعد المباشر بنسبة قدرها 6% وهي ثابتة طيلة فترة الدراسة. وفي المرتبة الأخيرة تأتي منحة التقاعد المنقول بنسبة لم تتجاوز 3% طيلة الفترة المدروسة من 2012 إلى 2016.

ولمزيد من التوضيح بخصوص التوزيع النسبي لمختلف المستفيدين من التقاعد في نهاية

2016 نورد الشكل التالي.

## الشكل رقم 05: التوزيع النسبي لعدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لنهاية سنة

2016



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معطيات الجدول رقم: 04

نلاحظ من خلال الشكل رقم 04 أن عدد المستفيدين من التقاعد المباشر يمثل النسبة الأكبر قدرها 58%، ثم يليه التقاعد المنقول بنسبة أقل من التقاعد المباشر قدرها 33%، ثم منحة التقاعد المباشر بنسبة ضئيلة 6% وفي الأخير نجد منحة التقاعد المنقول بنسبة 3%. ومنه يمكن القول أن التقاعد المباشر هو الذي يحتوي على أكبر عدد من المستفيدين مقارنة بالتقاعد المنقول.

ولدراسة التغيرات الحاصلة في عدد المستفيدين من التقاعد خلال الفترة المعنية بالدراسة 2012-2016 نستعرض الجدول الموالي.

**الجدول رقم 05 : معدل التغير السنوي لعدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد للفترة المدروسة 2012-2016**

| نوع<br>التقاعد<br>السنة | معاش<br>التقاعد<br>المباشر | معاش<br>التقاعد<br>المنقول | منحة<br>التقاعد<br>المباشر | منحة<br>التقاعد<br>المنقول | المجموع |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| 2012                    | —                          | —                          | —                          | —                          | —       |
| 2013                    | 9%                         | 4%                         | 9%                         | 5%                         | 27%     |
| 2014                    | 8%                         | 2%                         | 10%                        | 5%                         | 26%     |
| 2015                    | 7%                         | 2%                         | 8%                         | 5%                         | 22%     |
| 2016                    | 10%                        | 3%                         | 7%                         | 6%                         | 26%     |
| معدل نمو<br>الفترة      | 40%                        | 12%                        | 40%                        | 22%                        | 28%     |

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على معطيات الجدول رقم 02

نلاحظ من الجدول رقم 05 ما يلي:

- يبين عمود المجموع معدلات النمو السنوية لمختلف أنواع معاش أو منحة التقاعد سواء كان مباشرا أو منقول، حيث تراوح هذا المعدل بين 22% و 26% طوال الفترة المدروسة، بينما معدل النمو لكامل الفترة فقد بلغ 28% مما يعني أن هناك نموا سنويا معتبرا لعدد المستفيدين من معاشات ومنح التقاعد.

- يبرز السطر الأخير من الجدول السابق معدلات نمو الفترة لمختلف معاشات ومنح التقاعد، حيث معاش التقاعد المباشر ومنح التقاعد المباشر حققت أكبر نسبة نمو بـ 40% بين سنتي 2012 و 2016. بينما منحة التقاعد المنقول فكانت نسبة نموه خلال نفس الفترة 22%، أما أضعف معدل نمو فكان في عدد المستفيدين من معاش التقاعد المنقول الذي لم يتجاوز 12%.

- عدد المستفيدين من معاش التقاعد المباشر في تطور مستمر من سنة لآخرى، فمن سنة 2012 إلى سنة 2013 نلاحظ إزدياد عدد المستفيدين بمعدل نمو قدره 9%، ثم بمعدل 8% بين سنتي 2013 و 2014. وفي السنة المالية (2015) تراجع معدل النمو السنوي إلى

نسبة 7% ليرتفع سنة 2016 مقارنة بسنة 2015 بنسبة 10%. وإذا أخذنا سنتي 2012 و 2016 نلاحظ أن معدل نمو الفترة بلغ 40%.

- نلاحظ أن عدد المستفيدين من معاش التقاعد المنقول يتغير من سنة لأخرى، فمن سنة الأولى إلى السنة الثانية ازداد بمعدل نمو قدره 8%، ومن سنة الثانية إلى السنة الثالثة تغير عدد المستفيدين بمعدل 2% مع ثباته من السنة الثالثة إلى السنة الرابعة، ثم نلاحظ تغير معدل النمو بمعدل قدره 3% من السنة الرابعة إلى السنة الأخيرة من فترة الدراسة. ونلاحظ من الجدول أن معدل الفترة الكلي لهذا المعاش قدر بـ 12%.

- نلاحظ أن معدل نمو عدد المستفيدين من منحة التقاعد المباشر كان 9% من سنة 2012 على سنة 2013، و 10% من سنة 2013 إلى سنة 2014، وقدر بـ 8% من سنة 2014 إلى سنة 2015، ومعدل نمو 7% بالنسبة لسنتي 2015 و 2016. وتمثل معدل الفترة الكلي الخاص بهذه المنحة 40%.

- نلاحظ من الجدول أن معدل النمو السنوي لعدد المستفيدين من منحة التقاعد المباشر من سنة 2012 إلى سنة 2014 في ثبات بعدل قدره 2%، طيلة 3 سنوات الأولى، قدر بـ 6% من سنة 2015 إلى سنة 2016، وقدر معدل النمو الفترة الخاص بهذه المنحة 22%.

من خلال دراستنا السابقة نستنتج أن الصندوق الوطني للتقاعد يعرف تزايد مستمر وكبير من حيث عدد المتقاعدين في جميع أنواع التقاعد المطبق على المستوى الوطني وهذا التزايد الكبير يكون في عدد المستفيدين من معاش التقاعد المباشر، ثم يليه تزايد في المعاش المنقول، كما يعرف الصندوق تزايد كبير في منحة المباشرة وكذا المنحة المنقولة.

#### الفرع الثاني: دراسة عدد المستفيدين من معاش التقاعد على الصندوق الوطني للتقاعد على مستوى وكالة بومرداس لفترة 2012-2016

في هذا الفرع نقوم بدراسة عدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس لفترة 2012-2016 وذلك من خلال عرض مجموعة من الجداول و الأشكال التي تحتوي على إحصائيات حول المستفيدين من التقاعد.

**الجدول رقم 06: يمثل تطور عدد المستفيدين من معاش ومنحة التقاعد لفترة 2012-2016 (أنظر الملحق رقم 04)**

| 2016  | 2015  | 2014  | 2013  | 2012  | السنوات<br>نوع المزايا |
|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|
| 24835 | 24726 | 23686 | 22872 | 22123 | 1التقاعد المباشر       |
| 11549 | 10332 | 9490  | 8837  | 8072  | التقاعد دون شرط السن   |
| 18781 | 16037 | 14456 | 13253 | 12223 | لتقاعد النسبي          |
| 21    | 27    | 41    | 41    | 39    | التقاعد المسبق         |
| 31242 | 30790 | 30120 | 29619 | 28902 | 2التقاعد المنقول       |
| 4394  | 4220  | 3736  | 3277  | 2933  | المنحة المباشرة        |
| 1966  | 1693  | 1639  | 1534  | 1482  | المنحة المنقولة        |
| 92788 | 87825 | 83168 | 79433 | 75774 | المجموع                |

المصدر: من إعداد الطالبتين إعتامدا على وثائق مقدمة من مؤسسة التربص  
نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 الذي يمثل تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد :  
في التقاعد المباشر :هناك تزايد سنوي مستمر في عدد المستفيدين من معاش التقاعد  
دون شرط السن طوال الخمس سنوات،حيث قدر في سنة 2012 ، 8072 مستفيد سنويا  
ليتزايد في سنة 2016 إلى 11549 مستفيد،وكذلك بالنسبة للتقاعد النسبي حيث كان عدد  
المستفيدين منه في سنة 2013 ،12223 مستفيد سنويا ليتطور ليصل إلى 18781 مستفيد  
سنة 2016،نستنتج أن كل سنة هناك تزايد في عدد المستفيدين بنسبة قدرها 1000 مستفيد  
من سنة لأخرى.

-كما نلاحظ من خلال الجدول رقم 06 أن التقاعد المسبق في بداية الفترة(2012) بلغ  
عدد المستفيدين منه39 مستفيدا ليتناقص في سنة 2016 إلى 21 مستفيد،وهذا راجع إلى  
إلغاء التقاعد المسبق في السنوات الأخيرة.

ونلاحظ من الجدول كذلك تزايد كل من التقاعد المنقول الذي قدر في سنة 2012 ب  
28902 مستفيد سنويا ليبلغ 31242 مستفيد سنة 2016 ،وكذلك بالنسبة للمنحة المباشرة  
التي كان عدد المستفيدين منها في بداية فترة الدراسة (2012) 2933 مستفيد ليتطور

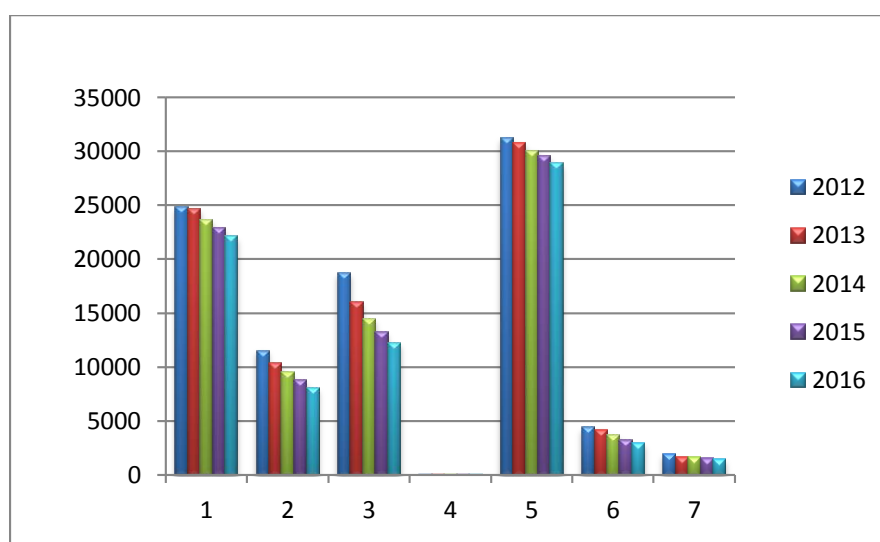


إلى 4394 مستفيد في نهاية الفترة (2016)، وهو الحال كذلك بالنسبة للمنحة المنقولة التي عدد المستفيدين منها سنة 2012 كان 1482 مسفيد لتتطور إلى 1966 مستفيد سنة 2016.

للتوضيح أكثر نقوم بتمثيل معطيات الجدول رقم 06 في شكل أعمدة بيانية تمثل عدد المستفيدين من التقاعد في السنوات الخمسة

الشكل رقم 06 :تمثيل بياني لتطور عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد لفترة

2016-2012



المصدر : من إعداد الطالبتين إعتقادا على معطيات الجدول رقم: 06

الجدول رقم 07: يمثل الهيكل النسبي لعدد المستفيدين من معاش ومنحالتقاعد للفترة

201-2012

| نوع<br>التقاعد | معاش<br>التقاعد<br>المباشر | معاش<br>التقاعد<br>المنقول | المنحة<br>المباشرة | المنحة<br>المنقولة | المجموع |
|----------------|----------------------------|----------------------------|--------------------|--------------------|---------|
| 2012           | %40                        | %52                        | %5                 | %3                 | %100    |
| 2013           | %40                        | %52                        | %6                 | %3                 | %100    |
| 2014           | %40                        | %51                        | %6                 | %3                 | %100    |
| 2015           | %40                        | %50                        | %7                 | %3                 | %100    |
| 2016           | %40                        | %50                        | %7                 | %3                 | %100    |

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على معطيات الجدول رقم 06

نلاحظ من خلال الجدول مايلي:

- من خلال الجدول لاحظنا أن عدد معاش التقاعد المباشر على مدار فترة الدراسة من سنة 2012 إلى غاية سنة 2016 بقي ثابتاً بنسبة 40% .

ويأتي في المرتبة الثانية معاش التقاعد المنقول بنسبة 52% خلال سنتي 2012 و 2013، و 51% لسنة 2014، و 50% بالنسبة لسنتي 2015 و 2016، حيث نلاحظ أن هذا المعاش تتناقص نسبته من سنة لأخرى بنسبة ضئيلة.

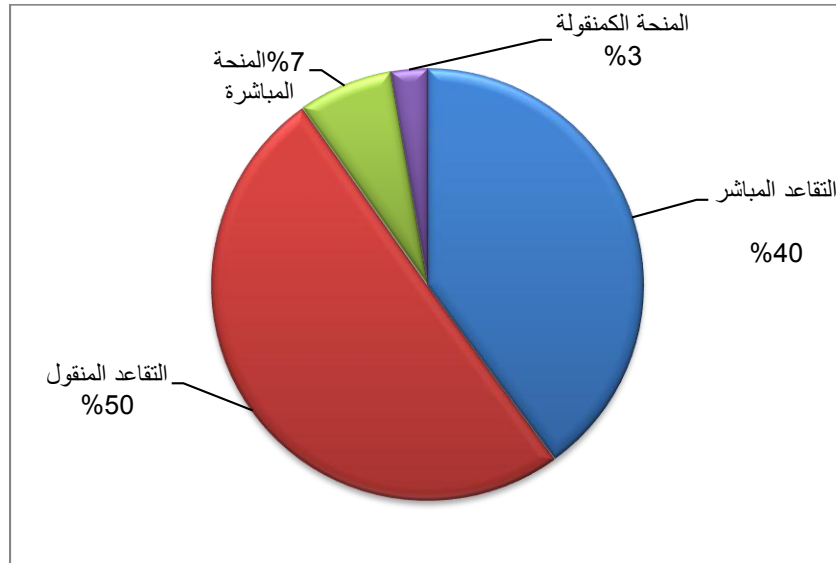
وفي المرتبة الثالثة يأتي المستفدون من منحة التقاعد المباشر بنسبة قدرها 5% في سنة 2012، ثم انتقل الى نسبة 6% لسنتي 2013 و 2014 ، و بلغ خلال سنتي 2015 و 2016 نسبة 7%، حيث نلاحظ ان هذه المنحة تتزايد من سنة لآخرى لكن بنسبة ضعيفة.

وفي المرتبة الأخيرة تأتي منحة التقاعد المنقول بنسبة لم تتجاوز 3% طيلة الفترة المدروسة من 2012 إلى 2016.

ولمزيد من التوضيح بخصوص التوزيع النسبي لمختلف المستفيدين من التقاعد في نهاية 2016 نورد الشكل التالي.

للمزيد من التوضيح بخصوص التوزيع النسبي لمختلف المستفيدين من التقاعد في نهاية 2016 نورد الشكل التالي:

**الشكل رقم 07 : التوزيع النسبي لمختلف المستفيدين من التقاعد في نهاية 2016**



المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول رقم 07

و لدراسة التغيرات الحاصلة في عدد المستفيدين من التقاعد خلال الفترة المعنية 2012-2016 نستعرض الجدول الموالي

الجدول رقم 08: يمثل مدى التغير في عدد المستفيدين من معاش ومنح التقاعد للفترة المدروسة 2012-2016

| نوع<br>التقاعد<br>السنوات | معاش<br>التقاعد<br>المباشر | معاش<br>التقاعد<br>المنقول | منحة<br>التقاعد<br>المباشر | منحة<br>التقاعد<br>المنقول | المجموع |
|---------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| 2012                      | —                          | —                          | —                          | —                          | —       |
| 2013                      | %3,39                      | %2.48                      | %11,73                     | %3,51                      | %21     |
| 2014                      | %3,56                      | %1,69                      | %14,01                     | 6,84%                      | %26     |
| 2015                      | %4,39                      | %2,22                      | %12,96                     | %3,29                      | %23     |
| 2016                      | %4,85                      | %1,47                      | 4,12%                      | %3,5                       | 22%     |
| معدل نمو<br>الفترة        | %16,19                     | %8                         | %50                        | %15                        | %13     |

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على معطيات الجدول رقم 06:

نلاحظ من الجدول رقم:08

- يبين عمود المجموع معدلات النمو السنوية لمختلف أنواع معاش أو منحة التقاعد سواء كان مباشرا أو منقول، حيث تراوح هذا المعدل بين 21% و 26% طوال الفترة المدروسة، بينما معدل النمو لكامل الفترة فقد بلغ 13% مما يعني أن هناك نموا سنويا معتبرا لعدد المستفيدين من معاشات ومنح التقاعد.

- يبرز السطر الأخير من الجدول السابق معدلات نمو الفترة لمختلف معاشات ومنح التقاعد، حيث منحة التقاعد المباشر حققت أكبر نسبة نمو بـ 50% بين سنتي 2012 و 2016. بينما منحة التقاعد المنقول فكانت نسبة نموه خلال نفس الفترة 15%، و معاش التقاعد المباشر بمعدل نمو 12 %، أما أضعف معدل نمو فكان في عدد المستفيدين من معاش التقاعد المنقول الذي لم يتجاوز 8 %.

- عدد المستفيدين من معاش التقاعد المباشر في تطور مستمر من سنة لآخرى، فمن سنة 2012 إلى سنة 2013 نلاحظ إزدياد عدد المستفيدين بمعدل نمو قدره 9%، ثم بمعدل

8% بين سنتي 2013 و 2014. وفي السنة المالية (2015) تراجع معدل النمو السنوي إلى نسبة 7% ليرتفع سنة 2016 مقارنة بسنة 2015 بنسبة 10%. وإذا أخذنا سنتي 2012 و 2016 نلاحظ أن معدل نمو الفترة بلغ 40%.

- نلاحظ أن عدد المستفيدين من معاش التقاعد المنقول يتغير من سنة لأخرى، فمن سنة الأولى إلى السنة الثانية ازداد بمعدل نمو قدره 8%، ومن سنة الثانية إلى السنة الثالثة تغير عدد المستفيدين بمعدل 2% مع ثباته من السنة الثالثة إلى السنة الرابعة، ثم نلاحظ تغير معدل النمو بمعدل قدره 3% من السنة الرابعة إلى السنة الأخيرة من فترة الدراسة. ونلاحظ من الجدول أن معدل الفترة الكلي لهذا المعاش قدر بـ 12%.

- نلاحظ أن معدل نمو عدد المستفيدين من منحة التقاعد المباشر كان 9% من سنة 2012 على سنة 2013، و 10% من سنة 2013 إلى سنة 2014، وقدر بـ 8% من سنة 2014 إلى سنة 2015، ومعدل نمو 7% بالنسبة لسنتي 2015 و 2016. وتمثل معدل الفترة الكلي الخاص بهذه المنحة 40%.

- نلاحظ من الجدول أن معدل النمو السنوي لعدد المستفيدين من منحة التقاعد المباشر من سنة 2012 إلى سنة 2014 في ثبات بعدل قدره 2%، طيلة 3 سنوات الأولى، قدر بـ 6% من سنة 2015 إلى سنة 2016، وقدر معدل النمو الفترة الخاص بهذه المنحة 22%.

من خلال الدراسة التي تمت على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس لاحظنا تزايد كبير ومستمر من حيث عدد المتقاعدين سنويا في جميع أنواع التقاعد، وهذا التزايد الكبير يكون في عدد المستفيدين معاش التقاعد المباشر أولا ثم يليها تزايد في التقاعد المنقول ثم يأتي المستفيدون من معاش التقاعد دون شرط السن و التقاعد النسبي، أما التقاعد المسبق فهو في تناقص مستمر وهذا لإلغاء هذا النوع من التقاعد الذي ظهر نتيجة ظروف إستثنائية وبلوغ المستفيدين من هذا المعاش السن القانونية للتقاعد وتصنيفهم ضمن التقاعد المباشر.

## المطلب الثاني: نفقات المستفيدين من معاشات ومنح التقاعد للفترة 2012-2016

نستعرض في هذا المطلب نفقات التقاعد بمختلف أنواعها الخاصة بالصندوق الوطني للتقاعد، وكالة بومرداس ثم تطور هذه النفقات خلال الفترة المعنية بالدراسة 2012 – 2016، وذلك من خلال الفرعين التاليين.

### الفرع الأول: عرض نفقات التقاعد لوكالة بومرداس خلال الفترة 2012-2016

بالاعتماد على المعطيات الإحصائية التي أتاحت لنا من مؤسسة التربص خلال الفترة المعنية بالدراسة، حاولنا إجراء دراسة تحليلية لتطور نفقات التقاعد للصندوق الوطني للتقاعد الخاصة بوكالة بومرداس فقط، وذلك بعد تلخيصها في الجدولين التاليين:

**جدول رقم 09: نفقات الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس" للفترة 2012-2016**

(أنظر الملحق رقم 05)

الوحدة: دينار جزائري.

| المجموع       | المنح التقاعدية المنقولة | المنح التقاعدية المباشرة | المعاشات المنقولة | المعاشات التقاعدية المباشرة | نوع التقاعد / السنة |
|---------------|--------------------------|--------------------------|-------------------|-----------------------------|---------------------|
| 654 642 382   | 27 179 537               | 187 662 226              | 428 447 025       | 11 353 594                  | 2012                |
| 2 891 420 054 | 39 611 939               | 250 320 258              | 2 587 329 217     | 14 158 640                  | 2013                |
| 3 450 529 601 | 48 010 532               | 307 114 292              | 3 078 095 176     | 17 309 601                  | 2014                |
| 138 991 436   | 1 480 215                | 10 312 999               | 30 483 304        | 96 714 918                  | 2015                |
| 712 156 829   | 1 247 899                | 11 091 563               | 606 694 950       | 93 122 417                  | 2016                |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف مؤسسة التربص وكالة بومرداس

ولدراسة التغيرات الحاصلة في نفقات عدد المستفيدين من التقاعد خلال الفترة المعنية بالدراسة 2012-2016 نستعرض الجدول الموالي.

**الجدول رقم 10: الهيكل النسبي لنفقات المستفيدين من معاش ومنح التقاعد لفترة 2012-2016**

| السنة | نوع<br>التقاعد | التقاعد<br>المباشر | التقاعد<br>المنقول | المنحة<br>المباشرة | المنحة المنقولة | المجموع |
|-------|----------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------|---------|
| 2012  |                | %1,73              | %65,45             | %28,67             | %4,15           | %100    |
| 2013  |                | %0,49              | %89,48             | %8,66              | %1,37           | %100    |
| 2014  |                | %0,50              | %89,21             | %8,90              | %1,39           | %100    |
| 2015  |                | %69,58             | %21,93             | %7,42              | %1,06           | %100    |
| 2016  |                | %13,08             | %85,19             | %1,56              | %0,18           | %100    |

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على معطيات الجدول رقم 09

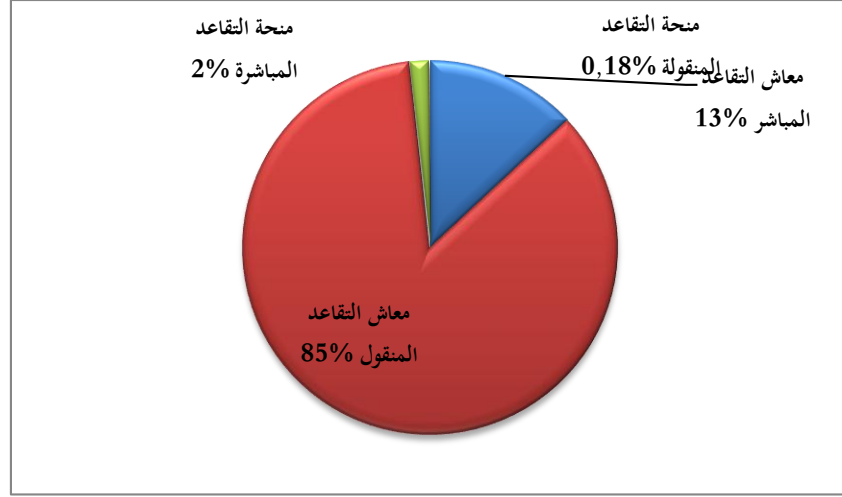
من خلال الجدولين السابقين رقم 09 و 10، وبإجراء مقارنة بين سنتي 2012 و 2016 نلاحظ أن هيكل التوزيع النسبي لنفقات التقاعد بمختلف أنواعه خلال سنة 2012 كان على النحو الموالي:

- المرتبة الأولى: كانت من نصيب التقاعد المنقول بمبلغ 42,8 مليون دج، ما يعادل 65 % من مجموع نفقات المستفيدين من التقاعد خلال سنة 2012.

- المرتبة الثانية : منحة التقاعد المباشر بمبلغ 18,7 مليون دج، ما يمثل نسبة 29 % ، بينما المرتبة الأخيرة كانت خاصة بمعاش التقاعد المباشر بمبلغ 11,3 مليون دج و نسبته 2 %.

و في سنة 2016 لم يتغير هذا الترتيب جوهريا حيث بقي في المرتبة الأولى معاش التقاعد المنقول بنسبة 85 %، والمرتبة الثانية صارت لمعاش التقاعد المباشر بنسبة 13 %، و المرتبة الأخيرة لمنح التقاعد المنقول بنسبة أقل من 1 % . وفيما يلي الشكل رقم 07 يوضح أكثر هذا التوزيع خلال آخر سنة من فترة الدراسة (2016).

### الشكل رقم 08 : الهيكل النسبي لنفقات التقاعد خلال سنة 2016



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الجدول رقم 10.

### الفرع الثاني: تطور نفقات التقاعد لوكالة بومرداس خلال الفترة 2012-2016

من خلال الجدول رقم 11 نلاحظ ما يلي:

- يبين عمود المجموع معدلات التغير (نمو أو تراجع) السنوية لنفقات المستفيدين من معاش أو منحة التقاعد سواء كان مباشرا أو منقولا تذبذبا كبيرا في هذه النفقات، حيث تراوح هذا المعدل بين -96% و +412% طوال الفترة المدروسة، بينما معدل النمو لكامل الفترة فقد بلغ 9%.
- يبرز السطر الأخير من الجدول السابق الذكر معدلات نمو الفترة للمستفيدين من معاشات ومنح التقاعد، حيث التقاعد المباشر حققت أكبر نسبة نمو بـ 720% بين سنتي 2012 و 2016. بينما منحة التقاعد المنقول فكانت نسبة نموه خلال نفس الفترة 42%، أما أضعف معدل تغير فكان في نفقات المستفيدين من منح التقاعد المباشر والمنقول بنسبة تراجع (انخفاض) -94% و -95% على التوالي.
- خلال سنتي 2013 و 2014 كانت معدلات التغير كلها موجبة لجميع أنواع نفقات التقاعد، وكانت سنة 2014 هي الأحسن استقرارا من حيث تطور نفقات التقاعد إذ تراوحت معدلات نموها بين 19% و 23%.
- سجلت سنة 2015 تراجعا كبيرا في جميع أنواع نفقات التقاعد باستثناء التقاعد المباشر، إذ تراوحت نسبة التراجع في باقي أنواع نفقات التقاعد بين 97% و 99%

### مقارنة بسنة 2014.

- خلال سنة 2016 وقع انخفاضا نسبيا في كل من نفقات التقاعد المباشر ونفقات المنحة المنقولة بـ -4% و -16% على التوالي من جهة، ومن جهة أخرى ارتفاعا نسبيا طفيفا بـ 8% في المنحة المباشرة من جهة أخرى. بينما نفقات التقاعد المنقول فقد ارتفعت ارتفاعا كبيرا جدا بلغت نسبته 1890% مقارنة بالسنة السابقة (2015).

### الجدول رقم 11 : معدل التغير السنوي لنفقات المستفيدين من التقاعد للفترة 2012-

2016

| نوع<br>التقاعد<br>السنة | التقاعد<br>المباشر | التقاعد<br>المنقول | المنحة<br>المباشرة | المنحة<br>المنقولة | المجموع |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------|
| 2012                    | -                  | -                  | -                  | -                  | -       |
| 2013                    | 25%                | 504%               | 33%                | 46%                | 342%    |
| 2014                    | 22%                | 19%                | 23%                | 21%                | 19%     |
| 2015                    | 459%               | -99%               | -97%               | -97%               | -96%    |
| 2016                    | -4%                | 1890%              | 8%                 | -16%               | 412%    |
| معدل نمو الفترة         | 720%               | 42%                | -94%               | -95%               | 9%      |

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول رقم 09

نلاحظ من الجدول رقم: 11

- يبين عمود المجموع معدلات النمو السنوية لنفقات المستفيدين من معاش أو منحة التقاعد سواء كان مباشرا أو منقول، حيث تراوح هذا المعدل بين 96%- و 412% طوال الفترة المدروسة، بينما معدل النمو لكامل الفترة فقد بلغ 9%.

- يبرز السطر الأخير من الجدول السابق معدلات نمو الفترة للمستفيدين من معاشات ومنح التقاعد، حيث التقاعد المباشر حققت أكبر نسبة نمو بـ 720% بين سنتي 2012 و 2016. بينما منحة التقاعد المنقول فكانت نسبة نموه خلال نفس الفترة 42%، أما أضعف معدل نمو فكان في نفقات المستفيدين من منح التقاعد المباشر و المنقول على التوالي بنسبة نمو 94%- و 95%-



## خلاصة الفصل

من خلال الدراسة التي أجريناها على مستوى مؤسسة التربص، الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس"، استنتجنا مدى الأهمية البالغة للصندوق الوطني للتقاعد بالنسبة للمتقاعدين. فعلى مستواه توجد عدة مصالح تختص كل واحدة منها في وظيفة معينة، منها مصلحة ايداع الملفات، مصلحة دراسة الملفات ومصلحة تصفية المعاش. وكل هذه المصالح وغيرها تعمل على دراسة وتسيير الملفات وحساب المعاشات الخاصة بكل متقاعد.

كما لاحظنا من خلال الدراسة التي تطرقنا إليها من حيث عدد المستفيدين من التقاعد خلال فترة الدراسة تطور هائل و مستمر في عدد الملفات التي تستقبلها الوكالة من سنة لأخرى مما ينجم عنه ارتفاع النفقات بهذه الأخيرة

الخاتمة العامة

## الخاتمة العامة:

لقد توصلنا من خلال دراستنا إلى أن نظام التقاعد لم يعد حكرا على موظفي الدولة كما ابتدأ في أول الأمر، فانتشار الأفكار الاجتماعية وظهور الثورة الصناعية ومنتجاتها من نشوء الطبقة العاملة، دفعت إلى مد مظلة ضمان التقاعد لجميع العمال أجراء كانوا أم غير أجراء فأصبح من حق الموظف والأجير و الحرفي والتاجر ورب العمل... وغيرهم، بانخراطهم في نظام التقاعد ودفع اشتراكاته والتأمين على حياتهم ضد المخاطر وأن يضمنوا لأنفسهم وبالتالي لأفراد أسرهم الذين تحت كفالتهم، مدخولا شهريا أوتعويضا محددا كان أو جزافيا، يمكنهم من مواجهة الظروف المستجدة ومتطلباتها عند توقفهم عن النشاط وانقطاع أجورهم أو مداخيلهم التي كانت تأتيهم بالعمل .

كما استنتجت أنه إذا كان الهدف المباشر للنظم التقاعدية في بداية ظهورها هو تعويض الأشخاص الخاضعين لأحكامها وحمايتهم من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة فإنها لم تعد في الوقت الحاضر مجرد مطلب إنساني واجتماعي فحسب بل أصبحت ضرورة اقتصادية تعمل جميع الدول على اختلاف مبادئها السياسية من اجل توفيرها لكافة مواطنيها بعد أن ثبت علميا أن التطور الاقتصادي والاجتماعي يتصاعدان طردا مع ارتفاع مستوى المعيشة ومع توفير الاطمئنان للمواطنين على حاضرهم ومستقبلهم.

وهكذا أصبح التقاعد حالة أساسية من حالات إنهاء العمل وهي مقررة للعامل حين يصبح غير قادر على الإنتاج بسبب تقدمه في العمر، يترتب عنها حقوق وواجبات فالتقاعد حق وواجب في نفس الوقت، حق يتأسس من العمل لفترة محددة ودفع اشتراكات معينة، وواجب يحتم على الدولة تأمين دخل تعويضي كافل لمواطنيها الذين خدموها في فترة شبابهم، والراتب التقاعدي هو الثمرة التي يجنيها العامل المسن في شيخوخته وقد تم تراكم الاستقطاعات من أجرته أثناء فترة عمله مضاف إليها التعويض لما أداه من خدمة.

وللإجابة على الأسئلة الفرعية والتأكد من صحة الفرضيات وكذا الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة والمتمثلة:

-ماهو واقع نظام التقاعد في الجزائر ؟

توصلنا على إلى مايلي:

#### أولاً: نتائج اختبار الفرضيات

-**الفرضية الاولى:** والتي تنص على أن "للتقاعد حالات مشابهة له يستوجب التمييز بينها" وقد توصلنا إلى إثبات هذه الفرضية من خلال المبحث الأول من الفصل الأول، حيث لاحظنا أن هناك عدة حالات مشابهة للتقاعد منها الاستقالة والتسريح غير التأديبي وغيرها.

-**الفرضية الثانية:** لم يتغير نظام التقاعد منذ استقلال الجزائر سنة 1962 وهي تم التوصل إليها في المبحث الثاني من الفصل لاحظنا أن نظام التقاعد في الجزائر لم تحدث عليه تغيرات جوهرية منذ الاستقلال.

- **الفرضية الثالثة:** والتي تنص على أن "التقاعد يستند على مجموعة من الشروط التي يجب توفرها في العامل" وهي فريضة صحيحة وهذا اعتمادا على ما تطرقنا إليه من خلال المبحث الثاني من الفصل الثاني.

-**الفرضية الرابعة:** "ينمو عدد المتقاعدين بوتيرة ومستقرة أي بمعدل ثابت" وهذا صحيح، من خلال النتائج المتوصل إليها في الفصل الثالث من خلال دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد "وكالة بومرداس"

#### ثانياً: النتائج المتوصل إليها

توصلنا من خلال هذا البحث إلى العديد من النتائج وفق سياق معرفي منهجي مترابط مع الإشكالية ونقدمها كمايلي:

-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.

-يتكفل نظام التقاعد بالخدمات والأداءات كالمساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين عندما يتفاجؤوا بالتوقف عن العمل بسبب المرض أو الوفاة أو فقدان القدرة على العمل، أو بسبب الكبر في السن وكذلك لذوي حقوقهم بعد وفاة الشخص العامل.

-إن عدد المستفيدين من التقاعد في تزايد مستمر من سنة لأخرى ومما يدي إلى ارتفاع المصاريف الخاصة بهم.

### ثالثا :الاقتراحات

- من خلال دراستنا توصلنا إلى جملة من التوصيات يمكن سردها في النقاط التالية:
- ينبغي أن تظل الدولة بمثابة الضامن النهائي، لحق الحصول على التقاعد بشكل عادل ومنصف لجميع فئات المجتمع.
  - ينبغي إعادة النظر في بعض مواد نظام التقاعد المدني بما يتوافق ومصلحة صاحب المعاش ومن يعولهم.
  - ينبغي على الدولة تحديد الكيفيات المناسبة للتمويل الخاصة بالنوعين اللذان تما تأسيهما وهما التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن.
  - ينبغي على الدولة العمل على إيجاد حلول النقص الفادح الذي يشكو منه الصندوق الوطني في تحصيل اشتراكات رغم العدد المتطور للعمال.
  - ينبغي رفع الحد الأدنى لمعاش التقاعد ليتناسب مع القدرة الشرائية للشخص المحال على التقاعد.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

### أولا-الرسائل الجامعية:

1. زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية ، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة ، 2006/2007.
2. حسين جعيجع، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002/2003 .
3. عطا الله بوحميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعامل ،رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ،1989/1990.
4. مشاري بن سلمان المشاري، التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات الحكومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ،المملكة العربية السعودية ، 2011 .
5. سليمان أحمية،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الثاني ، الجزائر 1998
6. عبد الرحمان بن فهد الفهدي، المشكلات المرتبطة بمرحلة التقاعد من وجهة نظر المتقاعدين، رسالة ماجستير،كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض ،المملكة العربية السعودية ،2010/2011.
7. بن رجال امال ، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية و الحقوق، جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2007/2008.
8. محمود جهاد محمود الأفغاني، أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2013 .
9. أمزيان نعيمة، الآثار السوسيواقتصادية لحدث التقاعد على فئة العمر الثالث، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ،جامعة الجزائر،2004/2005 .

10. علي سعد الله، النظام القانوني للوظائف العليا في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
  11. محمد ريقط، نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014 .
  12. عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013.
  13. زرنوخ حياة، عوامل التقاعد المسبق لدى المعلمات ،مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013 .
  14. عمار جفال ،تقرير حول منظومة الحماية الاجتماعية ،الجزائر، 2013.
- ثانيا: النصوص القانونية:**
15. القانون رقم 83-11، المؤرخ في 03 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية ،الصادرة بتاريخ 1983، العدد رقم 28.
  16. القانون رقم 83-11، المؤرخ في 03 جويلية 1983 ، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، الصادرة في تاريخ 1983، العدد رقم 28.
  17. القانون رقم 83-12 الصادر في 07 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، معدل الأمر رقم 96-18 الجريدة الرسمية ،العدد الصادرة في 1983، العدد رقم 42.
  18. قانون التقاعد رقم 31/85 المؤرخ في 09/02/1985 المتضمن كفايات تطبيق الباب الثاني من القانون 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 و المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم التنفيذي رسم 96-310 المؤرخ في 18/09/، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ، 1985
  19. المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 04 جانفي 1992 .
  20. المرسوم التنفيذي 98-317 المؤرخ في 03/10/1998، المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات الادارية، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 1998.



21. الأمر 03-06، المتعلق الوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 2006.

#### ثالثا:المؤتمرات :

22. إبراهيم خليل عليان ، صناديق التقاعد واقع ومشكلات و مقترحات في فلسطين والعلم العربي، مقدم لمؤتمر جامعة النجاح الدولي الثالث ،جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ، 2013 .

#### رابعا-المجلات والموسوعات:

23. محمد عماد سعدة ، اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر ،مجلة جامعة دمشق ، المجلد 30، العدد الأول ،سوريا ، 2014.

24. رمضان جمال كامل،موسوعة التأمينات الاجتماعيةندار الألفى لتوزيع الكتب القانونية، الجزائر ،1999.

25. فايق حنا تاوضروس ،المعاشات الاختيارية والتجارب العالمية، NSGB life insurance لتأمينات الحياة.

26. تقرير وطني مقدم وفقا للفقرة 15(أ) من مرفق قرار مجلس حقوق الانسان 1/5 ،مجلس حقوق الانسان الدورة التاسعة ، الجماهيرية العربية الليبية،2010.

27. دليل "معاش ومنحة التقاعد" الصندوق الوطني للتقاعد

#### خامسا-ورقة عمل:

28. أمينة حلمي ، تطوير نظام المعاشات في مصر ، المركز المصري للدراسات الاقتصادية ، ورقة عمل رقم 94 ، 116مصر ،ديسمبر 2006 .

29. أنظمة التقاعد و الضمان الاجتماعي في فلسطين ، ورقة خلفية ، جلسة طاولة مستديرة رقم 5، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ، (ماس) ، فلسطين ، 2014.

#### سادسا- مواقع الانترنت:

الصندوق الوطني للتقاعد