جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعوم السياسية

قسم العلوم السياسية

مذكرة تخرج إستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر ميدان الحقوق و العلوم السياسية

شعبة : العلوم السياسية

تخصص : التنظيمات السياسية و الإدارية

إعداد الطالب :

كرميش رابح أمين

إشراف الأستاذة:

د. زموري ليندة

الإسم ولقب الأستاذ	الصفة
ولد عامر	رئيسا
ليندة زموري	مشرفا و مقررا
كافي عبد الوهاب	مناقشا

نوقشت وأجيزت يوم : / /2021

السنة الجامعية 2021/2020

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعوم السياسية

قسم العلوم السياسية

مذكرة تخرج إستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر ميدان الحقوق و العلوم السياسية

شعبة : العلوم السياسية

تخصص : التنظيمات السياسية و الإدارية

إعداد الطالب :

كرميش رابح أمين

إشراف الأستاذة:

د. زموري ليندة

الإسم ولقب الأستاذ	الصفة
ولد عامر	رئيسا
زموري ليندة	مشرفا و مقررا
كافي عبد الوهاب	مناقشا

نوقشت وأجيزت يوم : / /2021

السنة الجامعية 2021/2020

ملخص الدراسة :

إن تطور الدولة أصبح مرهون بتطور أجهزتها و على الخصوص الموظفين فيها حيث يعتبرون أداة لتسير مرافقها بإعتبارها شخصية معنوية يتجسد نشاط مرافقها و مؤسستها بوجودهم فهم المرأة العاكسة لها .

وهذا بدون إغفال دور الدولة في تنظيم و ضبط الحياة المهنية للموظف إبتداء من أول مرحلة لتوظيفه إلى غاية تقاعده و تسير حياته التقاعدية وتحسين من مستواه المعيشي وهذا في نطاق مادي إقتصادي .

ومنه هدفت الدراسة تسليط الضوء على دور الدولة إتجاه المتقاعدين من خلال معرفة إلى أي مدى يأثر النظام التقاعد الجزائري في تحسين القدرة الشرائية للموظف العمومي المتقاعد وهذا من خلال إجراء الدراسة الميدانية على المتقاعدين لمؤسسة نافطال فرع حاسي مسعود بحيث تم توزيع 58 إستبانة على المتقاعدين و تم معالجة البيانات و المعطيات بالإعتماد على برنامج SPSS V24 ، وخلصت الدراسة إلى أنه يعتبر النظام التقاعد الجزائري واجهة فعليا تحمي الموظف العمومي لدى تقاعده و كذا حسنة من القدرة الشرائية بأوجه متباينة في أوساط الموظفين العمومين بعد تقاعدهم .

الكلمات المفتاحية : المتقاعدين – نظام التقاعد الجزائري – صندوق الوطني للتقاعد - التقاعد – القدرة الشرائية – التضخم – المستوى المعيشي

The summary:

The development of the state has become dependent on the development of its organs ,especially its employees ,as they are considered a tool for the functioning of its facilities as a moral personality.

And this is without neglecting the role of the state in organizing and controlling the employee's professional life, starting from the first stage of his employment until his retirement and his retirement life and the improvement of his standard of living, and this is within a material and economic scope.

The study aimed to shed light on the role of the state towards retirees by knowing the extent to which the Algerian retirement system affects the improvement of the purchasing power of the retired public employee, and this was done by conducting a field study on the retirees of the Naftal Foundation, Hassi Messaoud branch, so that 58 questionnaires were distributed to the retirees. Data and data based on the SPSS V24 program, and the study concluded that the Algerian retirement system is an effective interface that protects the public employee upon his retirement, and this improves the purchasing power in different ways among public employees after their retirement.

Keywords : retirees – the Algerian pension system – national retirement fund - retirement – purchasing power – inflation - living standard -

إهداء

أهدي ثمرة عملي إلى من سهرت الليالي وتعبت من أجلي لتحقيق

نجاحي في هذا التخصص والدتي العزيزة و الغالية التي تحملت من أجلي الكثير كما أنني لم أنسى و لن أنسى والدي العزيز حفضه الله الذي علمني كيف أواجه الحياة و هدفه أن أرقى بين الوسط الاجتماعي و الثقافي

إلى كل من أخواتي رانيا و صبرينة وأصدقائي أفراح ، وائل، محمد يعقوب ، إلى أعز ما لدي الكتكوتة الصغيرة دارين

إلى كل من تذكره قلبي ونسيه قلمي

الأخ كرميش رابح أمين

كلمة شكر و عرفان

"من لايشكر الناس لا يشكر الله"

بعد الحمد لله الذي أعاننا على انجاز هذا العمل نتقدم بجزيل الشكر و العرفان إلى كل من أهلنا و دعائهم لنا بالنجاح ومن أجل ذلك، لا يسعني في هذه المناسبة إلا أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى الطاقم الأكاديمي والإداري لقسم العلوم السياسية بالجامعة، وأخص بالذكر:

رئيس القسم: كافي عبد الوهاب

وكذا دكتورة زموري ليندة على تفضلها بالإشراف على هذه المذكرة وعلى توجيهاتها وتقديمها يد المساعدة وكونها أم ثانية .

الأساتذة الكرام: د. شليغم ، د. بابا عربي مسلم ، د. ليمام ، د. حجاج قاسم ، د. قاسم ميلود ، أ. ولد عامر على مدهم يد العون ، وكل أساتذة القسم، كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم لمناقشة موضوع هذه المذكرة وإثرائها بآرائهم وملاحظاتهم.

أقول شكرا جزيلا

فهرس

الإهداء I

التشكر والعرفان II

فهرس المحتويات..... III

قائمة الأشكال و الجداول VII

قائمة الملاحق..... X

مقدمة..... XI

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد في الجزائر

تمهيد : 2

المبحث الأول : مفهوم نظام التقاعد الجزائري و مراحل تطوره..... 3

المبحث الثاني : أنواع التقاعد في الجزائر وأسسه..... 8

المبحث الثالث : الهيئات المشرفة على تسيير نظام التقاعد الجزائري 22

الخلاصة 28

الفصل الثاني : الإطار المفاهيمي للقدرة الشرائية

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للقدرة الشرائية 30

تمهيد :.....31

المبحث الأول : مفهوم القدرة الشرائية و تطورها.....32

المبحث الثاني : العوامل و أسباب المؤثرة والقدرة الشرائية.....37

المبحث الثالث : أثر التضخم على القدرة الشرائية.....40

خلاصة الفصل 49

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث : دراسة حالة موظفي مؤسسة نافطال فرع حاسي مسعود.....50

تمهيد:.....51

المبحث الأول : تعريف بمؤسسة نافطال فرع حاسي مسعود.....52

المبحث الثاني :الإجراءات المنهجية للدراسة.....58

المبحث الثاث : تحليل و تفسير ومناقشة نتائج الاستبيان.....64

خلاصة الفصل : 76

الخاتمة 77

التوصيات و الاقتراحات 77

الملاحق.....78

المراجع 80

قائمـــة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	جدول رقم : (1-1)يوضح محاور الدراسة و توزيع فقرات الاستبانة عليها	60
02	جدول رقم : (1-2) يوضح مقياس ليكارت الخماسي	60
03	جدول رقم : (1-3)يوضح طول الخلايا حسب مقياس ليكارت الخماسي	61
04	جدول رقم : (1-4) يوضح حالات توزيع الإستبانة	61
05	جدول رقم : (1-5 (معاملات الارتباط بين كل محور و المعدل الكلي للفقرات	62
06	جدول رقم : (1-6 (معامل الاتساق الداخلي ألفا كروباخ للمحاور الدراسة	62
07	جدول رقم (2-7 (يوضح تكرار ونسب عينة الدراسة حسب الجنس	64
08	جدول رقم : (2-8 (نسب توزيع عينة الدراسة حسب العمر	65
09	جدول رقم : (2-9 (يوضح نسب عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	66
10	جدول توضيحي (1-1)	67
11	جدول توضيحي (1-2)	68
12	جدول رقم :(2-10)يوضح توزيع العينة الدراسة وفق لمتغير نوع التقاعد	68
13	جدول رقم (1-11) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي قبل تقاعده	70

13	جدول رقم : (1-12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي بعد تقاعده	72
14	جدول رقم :(1-13) : اختبار الانحدار الخطي لأثر نظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للمتقاعد	74
15	جدول رقم (1-14) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لعلاقة لعلاقة التأثير نظام التقاعد و القدرة الشرائية	74
16	جدول رقم : (1-15) يوضح معامل الإرتباط لتأثير النظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للموظف العمومي	75

قائـمـة الأشكـال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	شكل رقم (1-1) يوضح توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	65
2	شكل رقم (1-2) توزع عينة الدراسة حسب العمر	66
3	شكل رقم (1-3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي	67

4	شكل رقم(4-1): يوضح توزيع العينة الدراسة حسب متغير نوع التقاعد	69

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الملحق رقم : (1-1)إستمارة إستبيان الموزع على موظفي مؤسسة نافطال فرع حاسي مسعود	78

مقدمة

مقدمة:

يعد العمل ضروريا في حياة الإنسان، سواء من الناحية الاقتصادية أو البيولوجية، حيث أنه يسمح له بإظهار قدراته الجسدية والعقلية، ويوفر له الراحة النفسية بما يمنح له من مزيا مادية ومعنوية.

غير أن اعتماد الفرد على أجرة عمله لا يكفي لسد كل متطلباته في مواجهة المخاطر التي تحدق به في مستقبل، لاسيما في ظل التطورات السريعة التي تشهدها الحياة المعاصرة، لذا كان ولابد من البحث عن وسيلة وقد وجدت هذه الوسيلة في نظام الحماية الاجتماعية الذي يعتبر نتاجا .تقي العامل من الأخطار التي تحيط به والذي شهد تطورات كثيرة حتى أصبح من المبادئ الأساسية الثابتة في حياة إجتماعية لصراعات وتسويات .العامل، ومن ضماناته ظهور نظام التقاعد

حيث يعد نظام التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة في المجتمعات المعاصرة التي سعت لإحداث الثورة الصناعية فلم يكن العامل يصل قبل هذه الثورة إلى سن التقاعد في الدول الغربية إلا أقلية من السكان ، و لهذا فإن العامل يضل في عمله حتى و فاته و كان ذلك هو التقليد السائد عبر العصور السابقة فقبل عصر التصنيع لم يكن هناك تقاعد بالمعنى المتعارف عليه اليوم فالمرء كان يضل يعمل ما دام أنه حي و قادر على العمل ومنه كان الفرد يعمل حتى يتوقف من تلقاء نفسه للأن الأعمال كانت يسيرة و غير رسمية

غير أنا هذا المنطلق سرعنا متغير حيث أصبح من المفاهيم الحديثة التي أخذت بها جميع الدول ، و قد ظهرت نتيجة التحول للمجتمع الصناعي ، و كان يتكل عليه أن يكون وسيلة لرفع الظلم و القسوة على الموظفين الذين كانوا يعملون طوال حياتهم دون أي ضمانات أو أي حقوق ،ومنه فجزائر مثلها مثل الدول العالم التي سارعت لإرساء نظام التقاعد خاص بها التي عرفت تطبيق نظام التقاعد بشكل الفعلي مع سنة 1983 ، من خلال صدور قانون التقاعد رقم 83/12 الذي ينظم ويحدد صيغ التقاعد، والذي نص على ذلك في مواده بتحديد السن القانونية لتقاعد، والشروط الواجب توافرها للإحالة على التقاعد، تمخضت بعده عدة قوانين تتعلق بالتأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي المرتبط بشكل كبير وعميق بموضوع التقاعد و الذي به يحدد مستقبل العامل عمليا و اقتصاديا و يحدد و يأثر فيه بشكل مباشر و غير مباشر على مستوى المعيشي خاص بيه و الذي يكفل بتغطية حاجياته الحياتية.

أهمية و أهداف الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في نقاط عديدة أهمها :

- التعرف على سياسة نظام التقاعد في الجزائر .
- الإحاطة بمختلف المعايير المرتكز عليه هذا النظام ومؤثرة في مسار التقاعدي للموظف العمومي .
- معرفة الجهات المخولة بتسيير نظام التقاعد في الجزائر و كيفية عملها
- معرفة مدى تأثير نظام التقاعد الجزائري على قدرة الشرائية لمختلف تصنيفات الموظفين العمومين .

أهداف الدراسة :

من خلال هذه الدراسة نسعى إلى :

- تبيان سياسية النظام الوطني للتقاعد في الجزائر.
- معرفة مدى تأثير هدا النظام عى القدرة الشرائية للموظف العمومي المتقاعد

مبررات اختيار الموضوع:

- بساطة جوانب الموضوع

- الاهتمام الواسع و المتزايد بالموضوع من طرف الموظفين باعتباره مشروع نهاية المسار المهني خاص بهم وهذا ما يحفزنا لتطرق في حيثياته

- الأهمية الاقتصادية للموضوع باعتباره يخص أغلب شرائح المجتمع و خاصة المتقاعدين و ما يؤثر على حياتهم الاقتصادية و خاصتا الشرائية

إشكالية الدراسة :

إلى أي مدى يأثر نظام التقاعد الجزائري في تحسين القدرة الشرائية للموظف العمومي ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي إلى تساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم نظام التقاعد الجزائري ؟
- ماهو التطور التاريخي لنظام التقاعد الجزائري ؟
- فيما تتمثل أثار نظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية؟
- ماهي تأثيرات التضخم على القدرة الشرائية للموظف العمومي ؟

حدود الدراسة :

1/ الحدود المكانية : و التي تتمثل في مؤسسة نافطال فرع حاسي مسعود

2/ الحدود الزمانية : و التي خصصنها للمتقاعدين سنة 2016 و هذا لمعرفة أثر الحقيقي لأثار نظام التقاعد الذي شهاد منذ تلك الفترة العديد من التغيرات التي أثرة في القدرة الشرائية للموظف العمومي

وللإجابة على هذه التساؤلات وضعنا الفرضيات الأتية و متمثلة في :

فرضيات :

1- يعكس المنصب الوظيفي الذي كان يشغره الموظف العمومي قبل تقاعده مستواه المعيشي بعد حصوله على التقاعد

2- نظام التقاعد نظام تأميني يحمي حقوق الموظفين العمومي بعد تقاعدهم.

3- كلما نقصت نسبة التضخم و المشاكل إقتصادية كلما كان دور نظام التقاعد أكثر فعالية في حفاظ على القدرة الشرائية لدى المتقاعد

المنهج المعتمد:

ولدراسة هذا الموضوع ارتأينا اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي نجده مناسبا لموضوعنا، إذ تناولنا من خلاله نظام التقاعد وصفا وتحليلا بالتطرق لمعناه وأسسه، و كذا بتحليل أوجه التضخم و تأثيراته على القدرة الشرائية ، وأيضا المقاربة الاقتصادية و هذا بما فيه الموضوع من أهمية اقتصاديه المتعلقة بالقدرة الشرائية للموظف العمومي الجزائري بدون نسيان أداة الإستبيان لكي نربط الشق النظري بي التطبيقي و من خلالها نخرج بنتائج و إستنتاجات يجيب على تساءل الدراسة و يثبت صحة او عدم صحة الفرضيات البحثية

*مصطلحات الدراسة :

*التقاعد : وهو انتقال العامل المؤمن اجتماعيا بعد إستفائه المدة القانونية المطلوبة وبلوغه السن القانوني من حالة النشاط المهني إلى إحالة على المعاش (التقاعد).

*المتقاعد : هو الموظف الذي أصبح في السن التقاعد و أحيل عليه ليتقضى مبلغا من المال يسمى براتب التقاعدي و هذا حسب سلمه الإداري

*القدرة الشرائية: هي قدرة الوكيل الاقتصادي على اقتناء السلع والخدمات على أساس دخله المتاح. يتوافق مع دخله بلعملة الثابتة

تقسيمات البحث:

كأي بحث أو دراسة سواء نظرية أو تطبيقية لابد من وجود خطة واضحة المعالم من أجل ضبط العمل وتمثل هيكل دراستنا العام فيما يلي:

مقدمة: تمثلت في مدخل للدراسة من حيث إشكالية الدراسة وأهدافها وأهميتها وأبرز النقاط الأخرى.

الفصل الأول: لقد تطرقنا تفصيلا في هذه المذكرة لنظام التقاعد في الجزائر

الفصل الثاني : وكذا القدرة الشرائية لعلاقتها الترابطية بموضوعنا بغيت معرفة مدى تأثير نظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للموظف العمومي

الفصل الثاني: والذي سيكون تطبيقيا حيث سنقوم بإسقاط ما تم ذكره في الجانب النظري إلى دراسة حالة المتعلقة بإشكالية البحث، التي حاولنا من خلالها عرض وتحليل نتائج الاستبيان المّوجه لعينة من متقاعدي مؤسسة نافطال .

وتم إنهاء البحث بخاتمة: طرحت فيها أهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة التطبيقية مع تقديم جملة من التوصيات.

صعوبات البحث:

لم تخلو دراستنا من بعض الصعوبات التي واجهناها و التي كانت أبرزها

- وباء كورونا (كوفيد-19) كان أكبر عائق لنا من حيث توزيع الإستبيانات و إسترجاعها و هذا لضرورة وجود إحتكاك شبه مباشر و وجود تخوف من طرف المتقاعدين

تمهيد:

ان العمل هو السبيل الوحيد منذ القدم للإنسان لحفظ وجوده ، إذ بفضله يستطيع تأمين قوت يومه و إحتياجاته التي تتطلبها الحياة اليومية . ومن هذا المنطلق قد يتعرض العامل إلى الأخطار الاجتماعية كالمرض والشيخوخة والوفاة ، التي قد تؤثر فيه و في أسرته و مستقبله ، لذلك سعى إلى وقاية نفسه ضد هذه المخاطر فاستحدث نظام التأمين الاجتماعي الذي ظهرت معاليمه في نهاية القرن التاسع عشر واستوى نظاما له أهدافه وأدواته المتميزة خلال القرن العشرين ، ثم اتسع نطاقه ليشمل العديد من المخاطر الاجتماعية ،إلى أن 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 ، إن التقاعد أصبح من أهم الأنظمة القانونية في العالم لأنه يمثل المظلة الاجتماعية التي يحتاجها الأفراد في ظل تطورات العصر الحديث وإذا كان قانون العمل ينظم العلاقات المهنية أثناء سريانها فإن قوانين الضمان الاجتماعي تتكفل بحياة العامل بعد انتهاء هذه العلاقة .

وتنتهي علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم بطرق قانونية كثيرة ، والتقاعد هو إحدى هذه الطرق لكنه صورة قائمة بذاتها تختلف عن كل الصور الأخرى المشابهة للإنهاء ، كونه 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 فيه هي أهم ما يميزه وهدا ما سنتطرق إليه من خلال هدا الفصل أول .

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي لنضام التقاعد في الجزائر

الفصل الأول : إطار المفاهمي لنظام التقاعد في الجزائر

المبحث الأول: مفهوم لنظام التقاعد ومراحل تطوره في الجزائر

نتناول في هدا المبحث عدة تعريف لنظام التقاعد بعضها يحمل الجانب القانوني و بعضها الجانب الاقتصادي و في المطلب الثاني نتطرق إلى ,ضمن المطلب الأول و الاجتماعي و كذا التطور التاريخي له في الجزائر أسس القانونية لنظام التقاعد الجزائري وضمن المطلب الثالث أنواع التقاعد في النظام التقاعدي الجزائري و كمطلب رابع عرجنا على هياكل تسيير نظام التقاعد الجزائري و كمطلب خامس و أخير حول كيفية حساب . معاش المتقاعد حسب النظام التقاعدي الجزائري

: **التقاعد تعريف1-1-1**

أولا ثم من الناحية هناك عدة تعريفات لمصطلح التقاعد الدي سنحاول تعريفه من الناحية اللغوية الاصطلاحية ثانيا للوصول إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري

لغة : أولا

التقاعد مصدره الفعل (تقاعد) ومعناه جلس بعدما كان واقفا وقعده بمعنى أقعده أي كفاه شدة العمل و الكسب تقاعد الموظف عن العمل أي أحيل إلى التقاعد و توقف عن حقه أما وتقاعد فلان عن الأمر أي لم يعطه العمل لبلوغه السن القانوني [1]

الحياة الغير عملية إى الشخص العامل من حياته العملية إنتقال أدهننا , هو إى وسماع كلمة التقاعد يتبادر (retirement) ولكن تعددت التعريفات و الهدف واحد , فمصطلح التقاعد مترجم من اللغة إنجليزية

ظهر في القرن السابع عشر , و فعل التقاعد يعني الجلوس أو الامتناع , وما يقابله في اللغة الإنجليزية الفعل ((retireو القصد منه التوقف عن العمل في نهاية الحياة العملية

- و التقاعد هو : الانتقال من مرحلة العمل المتواصل إلى مرحلة تتسم بالراحة و الهدوء

التقاعد هو: حق من الحقوق الأساسية للعمل في التشريعات كنهاية كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل و هو نتيجة طبيعية لبلوغ العامل سنا معينة

---

(1) حياة زرتوح ،**عوامل التقاعد المسبق لدى معممات :دارسة ميدانية بولاية بسكرة**.)مذكرة شهادة ماستر في علم الإجتماع ,كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ,جامعة محمد خيضر بسكرة , 2013.2014(ص11

ثانيا : اصطلاحا

لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا الأمر الذي أدى بالفقهاء إلى إعطاء تعريفات اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال

عرفه بأنه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي أهله للحصول على :الأستاذ لعبيدي نجد معاش للتقاعد

.

كما عرفه أيضا على أن التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع - من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب تقاعدي وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان الانتهاء من العمل بالاختيار أو الإجبار أو حدوث له .ما يمنعه من العمل كعجز جزئي أو كلي

فهي النهاية التقاعد أو نهاية المدة القانونية لحياة المهنية للعامل " :[1] كما يعرفه الأستاذ أحمية سليمان - . العمل الطبيعية لعلاقة العمل وبتالي يعتبر السبب و الحالة القانونية و الشرعية لإنهاء العلاقة

بأنه : القرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة [2]بوحميدة كما يعرفه الأستاذ عطاء الله - متى بلغي سن معين مع استفاء سنوات محددة من الخدمة و تنتهي علاقة بالإدارة ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالة على التقاعد

---

(1)زيد منير عبوي ، **إدارة الموارد البشرية**. عمان : دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2006 ، ص 21.

(2)بوحميدة عطاء الله , **الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي للعمل** , دراسة مقارنة جامعة الجزائر 1990/1989

وقد عرفه المشرع الجزائري[1] للقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل المتمم بالأمرين رقم18/96المؤرخ في 1996/07/06 والأمر رقم 13/97 المؤرخ في31ماي1997 والقانون رقم03/99المؤرخ في 22مارس1999المعدل والمتمم بموجب القانون 12/38المتعلق بالتقاعد على انه نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15سنة بالنسبة للرجل و المرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل , إذا فان من الناحية القانونية فالتقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام و أصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو الغير الأجراء.[1]

وعليه فإن التقاعد يمكن لنا ان نعتبره نوعا من تأمين أو حماية اجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم بعد الحياة الإنسانية الكريمة ،ومن ثمة فانه يعتبر حافزا إنسانيا هاما للموظف يشجعه على بذل المزيد من المجهود بأعماله ووظيفته على أكمل وجه حرصا منه على الاستفادة من التامين النظام التقاعدي لمواجهة مرحلة الشيخوخة ,ومنه و بعد تطرق لتعريف التقاعد بمختلف جوانبه الحياتية و الإقتصادية و الإجتماعية و حتى القانونية التي نصى عليها المشرع الجزائري كان ولابد من التطرق لتطور التاريخي لهذا النظام التقاعدي الجزائري و الذي سيكون الشق الثاني في مطلبنا هذا .

---

(1)رشيد حباني ،**دليل الموظف و الوظيفة العمومية:دارسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر 15 06/03جويلية 2006المتضمن القانون الأساسي لموظيفة العمومية**.الجزائر : دار النجاح لكتاب، 2012، ص80

1-1-2 تطور نظام التقاعد في الجزائر

ونتطرق في هذا الموضوع إلى تطور نظام التقاعد في الجزائر بدء من الحرب العالمية الأولى إلى غاية يومنا هذا ولقد مر بعدة مراحل نوجزها كالتالي[1] :

1-المرحلة ما قبل الاستقلال إلى غاية 1962:

وتبدأ هذه المرحلة من الفترة الاستعمارية التي كان يعيشها الشعب الجزائري حالة لا تحمد عقباها وخاصة فئة العمال حيث أستعمل الاستعمار الفرنسي أسلوب المراوغة لهذه الفئة وأوهمهم بالضمان حرياتهم وممتلكاتهم ولكنه في الواقع كان عكس ذلك حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة والخاصة وامتازت هذه الفترة بالأنظمة التكميلية في الميدان على فئة العمال فقط بل اتسعت إلى غير ذلك .كما انه هناك أنظمة خاصة بالتقاعد كالنظام الخاص بالتقاعد والاحتياط للمستخدمين في المناجم والمهن الحرة والمستقلة التي رفضت نظام موحد وطالبت بنظام خاص مستقل بها ولهذا وجدت عدة أنظمة خاصة بالتقاعد

2- المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى غاية بومنا هذا وتنقسم إلى مرحلتين .

<u>أولا :المرحلة الممتدة من سنة 1962الى سنة 1983</u>: وفي هذه المرحلة ما زالت الجزائر تعمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة 01 من القانون 157/62 الصادر بتاريخ 1962/12/31 إلى غاية صدور أمر جديد باستثناء التدابير المخالفة للسيادة الجزائر والذي صدرت فيه وحددت نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع الغير الفلاحي وظهرت إصلاحات كثيرة في هذا الصدد مست بما فيها الأنظمة التكميلية وأخر CASORANالتابعة لها بما أدى إلى إنشاء صناديق جهوية وهي الصندوق الاجتماعي لناحية وهران ووضع هذا التنظيم الإقليمي CASOREC والصندوق الثالث لناحية قسنطينة CASORALلناحية الجزائر تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية كما سجلت أيضا وجود تأكيد على كيفيات الاشتراكات والمساهمات وفي هذه الفترة أبرمت الجزائر مع فرنسا الاتفاق الخاص بالنظام

---

(1) هيام ملاط ، **<u>الضمان الاجتماعي والتامينات الاجتماعية في(لبنان والشرق الأوسط</u>** [لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية، 1999، ص 374

التكميلي والموقع عليه في باريس بتاريخ 16مارس 1964 كما عرفت هذه المرحلة نوعين من التقاعد المسبق و تقاعد الاقدمية ،كما يؤول هذا الحق المالي إلى زوجته وذويه ويسمى بمعاش الأيلولة.

ثانيا المرحلة الممتدة من سنة1983الى يومنا هذا :

وعرفت هذه المرحلة صدور القانون 12/83 الذي كان يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم على توحيد التمويل و القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق حيث اشترط في هذا القانون شرطين أساسين للاستفادة بمعاش التقاعد في المادة 6 منه وهما :(

- شرط الخدمة الذي حدد ب15 سنة خدمة على الأقل وخفضت ب10 سنوات كمرحلة انتقالية.

- شرط السن من60سنة كقاعدة عامة و55سنة للمجاهدين والنساء بالإضافة إلى إعطاء تسهيل بالنسبة للعجز من المجاهدين ليصبح مبلغ المعاش للمجاهدين ما يعادل 100% و80% للعوام ونظرا لدخول الجزائر أزمات اقتصادية حادة أدى إلى عجز مالي وتم إصلاح الوضع من خلال إصدار قانون لتخفيف العبء على المؤسسات وإعادة هيكلة هذه الأخير وفي هذا الصدد صدر [1]القانون 10/94 المتعلقة بالتقاعد المسبق الذي يهدف إلى استفادة العامل منه عن طريق التسبيق خلال الفترة إلى 10 سنوات قبل السن القانونية لتقاعد ويمس هذا النظام جميع العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذي يفقدون عملهم بصفة إدارية أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم كما يمكن للعامل الاستفادة كذلك من التقاعد العادي أن يقدم طلب لصاحب العمل ما إن يستوفي شروط ذلك بما يسمح به المشرع الجزائري في الأمر [2]رقم97 /13

(1)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،) المرسوم التشريعي)، رقم 10/94، **المتعلق بالتقاعد المسبق**، المؤرخ في 1994 / 05 / 26 ،الجمهورية الجزائرية ، الجريدة الرسمية العدد 34 ،ص 6.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، (الأمر) رقم 13/97 **المتعلق بالتقاعد النسبي**، المؤرخ في 1997/05/31 ، الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 1997/06/04 ، ص 04.

المبحث الثاني : أنواع التقاعد حسب النظام الجزائري و أسسه

أولا- أنواع التقاعد حسب نظام التقاعد الجزائري :

1-1-1 التقاعد العادي :

ويعرف أيضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12 / 83 الذي يهدف من خلال إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية[1] :

القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 10 من القانون 12/ 83المعدلة بالمادة 3 عن الأمر13/97مؤرخ في 31ماي1997ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا أن توفرت الشروط معينة محددة قانونا و يمكن حصرها في النقاط التالية:

1/ شرط السن :

يعتمد القانون الجزائري على مبدأ تحديد السن القانوني للتقاعد و يرتكز ذلك على عدة إعتبارات منها حماية العامل اجتماعيا إذ لا يمكن أن يحال على التقاعد في أية سن كانت، ضرورة المساهمة بشكل كبير في تمويل جهاز نظام التقاعد، المشاكل الناجمة عن التنظيم الديموغرافي وارتفاع معدل الحياة إضافة إلى ضعف القدرة الجسدية والذهنية للعامل وبالتالي انخفاض مستوى الإنتاجية.

من هذا اعتمد المشرع الجزائري في تحديد السن كشرط أساسي من شروط الإحالة على التقاعد ففي[2] قانون 83/12 حدد السن القانونية للإحالة على التقاعد في ب 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء العاملات هذا لفئة العمال الأجراء ، أما لغير الأجراء فيجب بلوغ سن 65 سنة بالنسبة للرجال و 60 سنة بالنسبة للنساء ، هذا كأصل عام 90 من هنا نلاحظ أن المشرع الجزائري حدد سن التقاعد بحسب الجنس ،

---

(1)عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم ، **ادارة الموارد البشرية)مدخل الاستراتيجي (** .الاردن : عالم الكتب الحديث ، سنة 2006 ، ص40241 - 2

(2)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،القانون رقم 83/12 **المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم**، المادة 06

التي تختلف بالنسبة للإناث والذكور و ذلك قصد مسايرة الإتجاه العالمي في يحدد السن القانونية لتقاعد الإناث و التي في الغالب تقل عن سن للذكور هذا كأصل عام غير أنه يمكن أن يرد عله إستثناء إذ يتميز هذا الشرط بنوع من المرونة تسمح لنظام التقاعد بالتماشي مع التطورات الإقتصادية حيث:

- */AJ*3 المرأة من تخفيض السن التي تحال على إثرها إلى التقاعد على أساس سنة واحدة [1]

- 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 ستة أشهر عن كل سنة عجز تقدر ب 05% ويمكن للمجاهد الذهاب إلى التقاعد بإرادته المطلقة دون مراعاة شرط السن إذا كان بإمكانه الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 100% لا يقيد بشرط السن العامل المصاب بعجز تام ونهائي والذي لايمكنه الإستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية.

- كل العمال يمكنهم الاستفادة من معاش التقاعد المسبق سواء كانوا في المؤسسات الاقتصادية أو المؤسسات الإدارية وهذا بإرادتهم وفي أي سن يرغبون وذلك بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في المؤرخ في 1994/05/26

- كما يمكن للعمال الأجراء الجزائريين الذهاب إلى التقاعد بمحض إرادتهم وبطلب منهم بدون شرط السن ما داموا قد قضوا مدة 32 سنة أو الاستفادة من تقاعد نسبي إذا جمعوا بين 20 سنة من النشاط و 50 سنة من العمر مع تخفيضهما بخمس سنوات بالنسبة للنساء العاملات وذلك طبقا للمرسوم التشريعي رقم 13/94 المؤرخ بي 1994/05/31

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،القانون 12/83 المعدل و المتمم، **المرجع نفسه** ، المادة 08 ، والمقصود بالأولاد في هذه المادة هم الأولاد المكفولون المحدد تعريفهم بموجب نص المادة 67 من قانون 11/83الصادر في 02 / 07 / 1983 و المتعلق التأمينات الإجتماعية

(2) قانون 12/83 المعدل و المتمم، **المرجع نفسه**، المادة 21

- يستفيد عمال المناجم والأمن الوطني بتخفيض 05 سنوات في سن التقاعد .

يستفيد العامل الذي يشتغل في منصب عمل يتميز بظروف بالغة الضرر من تخفيض في السن بشرط أن يدفع المستخدم اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم

كما يمكن الإحالة على التقاعد بدون شرط السن في بعض الحالات إذ يمكن العامل الأجير الذي قضى 32 سنة على الأقل في العمل الفعلي التقدم بطلب الإحالة على التقاعد

كما للمجاهدين الذي يمكن لهم الإستفادة من معاش تقاعدي بنسبة 100 % من الأجر و ايضا العامل المصاب بالعجز الكلي والدائم عن العمل ، والذي لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز .

ولتحديد سن جميع العمال والموظفين حسب فئاتهم المهنية ، ينبغي أن يتم الاستناد على عقود الازدياد أو الوثائق التي تقوم مقامها ، المصرح بها أثناء التوظيف أو في عقد العمل المحتفظ بها في الملفات الإدارية للمعنيين بالأمر أو في ملفات انخراطهم في نظام التقاعد

(1) حسين جعيجع ، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، **مرجع سابق الذكر** ، ص83

أن شرط سن الإحالة على التقاعد و شرط مدة الخدمة والاشتراكات هما أمران متلازمان، كما أن مدة الخدمة التي قضاها العامل في الشغل ولم يتم خلالها دفع أقساط الاشتراك لهيئة التقاعد – حصة صاحب العمل وحصة العامل – لا يمكن اعتبارها لاستيفاء شروط الحق في التقاعد وبالتالي لا ينتج عنها أثرا لاستحقاق المعاش .

/2شرط المدة القانونية والاشتراكات :

في نظام التقاعد الجزائري يشترط على العامل " **قضاء15 سنة في العمل عل الأقل ، مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الإجتماعي** " هذا كحد أدنى لمدة العمل ، أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة في العمل الفعلي مع دفع الاشتراك[1]

وقد حدد المشرع مدة الخدمة الدنيا ب 15 سنة كقاعدة عامة ولكنه قرر تخفيض المدة إلى 10 سنوات حتى يستفيد أكبر عدد ممكن من العمال والموظفين من معاش التقاعد ، وذلك نظرا لأن نظام التقاعد يعتبر حديثا نسبيا في الجزائر واشتراط مدة طويلة في الخدمة يترتب عنه حرمان الكثير من العمال من المعاشات [2]

وجعل هذا التخفيض لفترة انتقالية يلغى بعد ٥٠ سنوات من صدور التشريع المعمول به غير أنه تأخر كثيرا في إصدار الأمر الذي يلغيه حتى سنة 1996

- و للاستفادة من معاش التقاعد اشترط المشرع أن يكون العامل قد أدى العمل فعليا[3] ودفع الاشتراكات القانونية لمدة على الأقل تساوي سبع سنوات ونصف على الأقل في حال اعتبار أن المدة الدنيا هي 15 سنة على أساس القاعدة العامة ، ولمدة 05 سنوات)**والتي هي نصف العشر سنوات**(على أساس الأحكام الانتقالية 100 ، كما خفضت مدة الخدمة في الحالتين)العامة والانتقالية(إلى النصف بالنسبة إلى العمال المجاهدين وهذا طبقا للمادة28 من قانون 83/12 .

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، (قانون) رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم المادة 06. والمادة 06 مكرر من الأمر رقم13/97 المتعلق بالتقاعدالنسبي.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، (قانون)رقم 12/83 ،**المرجع نفسه،** المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، المادة 09 التي تنص على " **تخفض مدة الخمس عشر سنة المشارإليها في المادة 06 أعلاه إلى عشر سنوات لصالح العمال الذين كانوا تابعين للنظام العام أو للنظام الفلاحي ، وذلك على وجه انتقالي ولمدة خمس سنوات اعتبارا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق ، وتطبق أحكام هذه المادة أيضا على العمال اللذين كان في إمكانهم طلب تصفية معاشهم على أساس مدة عمل تقل عن 15 سنة وذلك بحكم انتمائهم إلى نظامهم التقاعدي الخاص** " ، حدد المشرع فترة العمل لهؤلاء ب 10 سنوات حتى يمكنهم من الإستفادة من النظام الموحد وجعل هذا استثناء لفترة انتقالية.

(3) حسين جعيجع ، **مرجع السابق الذكر** ص86

1-1-2 التقاعد النسبي :

ومنه ننتقل لنوع الثاني من أنواع التقاعد في الجزائر حيث يعد أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم119/95غير أن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقية على الإطارات السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة وبعد صدور الأمررقم13/97 [1] في حدود03 سنوات ولكن توسع نظام التقاعد الكلي أصبح على حساب تقاعد النسبي وحسب مدة أداها العامل الأجير الراغب في طلب الإحالة إليه، ويعتبر التقاعد النسبي هو امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و20 سنة على الأقل في الخدمة وشروطه كتالي.

إن الإحالة على التقاعد النسبي لا يكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة بحيث:

-يجب على العامل الأجير أن يبلغ 50 سنة

-استيفاء على الأقل 20سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي

-يخفض السن ومدة العمل5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45سنة ومدة العمل 15سنة حسب المادة02 الفقرة02 من الامر13/97 لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه.

-يعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من طرف المستخدم باطل وعديم الأثر حسب المادة02 الفقرة4من الامر13/97 ومثال على ذلك كأن يبلغ شخص سن 50 سنة ويستوفى24 سنة من النشاط وعليه فبإمكانه الاستفادة من التقاعد النسبي يقدر 60 بالمئة عن طريق حساب

%2.5 x % 24 = %60

.

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، (الأمر)رقم 13/97 **المتعلق بالتقاعد النسبي**، المؤرخ في 1997/05/31 ، ص 03.

تكوين الملف:

ونشير أنه عند تصفية الملف يؤخذ في الحساب الفترات التي تدخل في حكم فترات العمل المعنية على النحو التالي:[1]

- الأيام تقاضي خلالها العامل تعويض عن التامين المرض الأمومة. حوادث العمل. البطالة.

- فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر وفترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر

- فترات التي استفادة منها العامل من معاش التقاعد المسبق

- سنوات المشاركة الفعلية في ثورة التحرير الوطنية بضعف مدتها.

3-1-1التقاعد المسبق:

و في أخير الشكل الثالث لأوجه التقاعد في الجزائر الذي كان هدف وراء إنشاء نظام للتقاعد المسبق[2] أن يغطي أجراء القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها أزمة اقتصادية وزيادة على ذلك تقليص عددهم والذي يتمثل في تسريح العامل وأتى بموجب هذا المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يعرفه المشرع الجزائري على انه منظم عن طريق برنامج وطني معمول به لحماية العمال الأجراء ضد احتمال فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لهم إذ يستفيد منه العامل إذا أستوفى الشروط التالية :

---

(1)أحمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)** ، ج2 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ،ط2 1994 ص 280

(2) عبد السلام ديب، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية** الجزائر: دار القصبة للنشر، 2003،ص 310.

- بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات[1]
- بالنسبة للأجير أن يجمع عدد من سنوات العمل أو عدد مماثل لها
- كما أن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية إنتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ولا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية:
- العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني أخر.

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، (المرسوم التشريعي)، رقم 10/94 ، **المتعلق بالتقاعد المسبق**، المؤرخ في 1994/05/26، الجريدة الرسمية ، العدد 38 ص07

العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسب البطالة أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية فقرة(3) حسب المادة (2) من المرسوم التشريعي رقم 10/94 ،العمال الأجراء ذو عقد عمل المحدد المدة وكذا العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسب من الأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الاستقالة

- ألزم صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه ، حتى يخول له الحق في معاش التقاعد ،حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى الصندوق التقاعد على أساس سنوات التسبيق وهي تتراوح مابين: [1]
- 13 شهرا من اجر المعني أذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات
- 16 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يقل عن 5 سنوات أو أكثر
- 19 شهرا من اجر المعني إذا كان عدد السنوات التسبيق يساوي أو يفوق8 سنوات
- أساس حساب هذه المساهمة من الأجر الخاضع للاشتراك للضمان الاجتماعي خلال 12 شهرا للإحالة على التقاعد وفي حالة ضرورية وبطلب من المستخدم فإنه بإمكان إعداد رزنامة الآجال دفع البقية ويجب أن لا تتعدى هذه الآجال 24 شهرا ابتدءا .

(1)حفيظة طالب ،وسيلة حسيني، وسيلة كريكر ، **نظام التقاعد في الجزائر** (مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية_والادارية) ، جامعة ورقلة : معهد العلوم الاجتماعية والانسانية، 2001/2000، ص 11

- من تاريخ التوقيع على الاتفاقية بين الصندوق التقاعد والمستخدمين

مدة التسبيق ومعدل الانقاص : [1]

- يتم التخفيض للسن القانوني للإحالة على التقاعد بحسب السنوات العمل أو المماثلة لها قابلة الاعتماد في مجال التقاعد في الحدود التالية :
  - خمس سنوات الإجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد (يساوي 20سنة)
  - ستة سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي20 أو أكثر من 22 سنة
  - سبع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 24 سنة أو أكثر
  - ثمانية سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات القابلة للاعتماد يساوي 26 سنة أو أكثر
  - تسع سنوات للأجراء الذين يستوفون عدد من السنوات يساوي أو أكثر من 28 سنة
  - عشر سنوات لعدد من السنوات يساوي أكثر من 29 سنة

أما بالنسبة لمعدل الأنقاص:

تخضع المعاشات المصفاة في إطار هذه الإجراءات للأنقاص يساوي 1% عن كل سنة تسبيق ويعاد تقدير هذه المعاشات كل 12 شهرا ابتدءا من تاريخ سريان مفعول المعاش ويساوي إعادة التقدير المبلغ السنوي للإنقاص .

(1)حفيظة طالب ،وسيلة حسيني، وسيلة كريكر ، **المرجع نفسه**، ص 12

ملاحظة : عند انتهاء فترة التسبيق يحال المستفيد على التقاعد ويحسب معاشه حسب السنوات المعتمدة في مجال التقاعد الذي تضاف إليه سنوات التسبيق

- **المبلغ الأدنى للتقاعد المسبق:** لا يمكن أن يكون اقل من 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون

•**المبلغ الأقصى للتقاعد المسبق** :لا يمكن أن يفوق 80 % من الآجر كما حدد ذلك في القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد والذي يطبق عليه معدلات الأنقاص المقررة أعلاه ويصل هذا المبلغ إلى نسبة 100% من الأجر إذا كان الأمر المتعلق بالمجاهد (تطبيق معدل الإنقاص والأحكام الخاصة بهذه الفئة من أصحاب المعاشات)[1]

•يخول المستفيد من معاش مسبق الحق في زيادة شهرية عن الزوج المكفول مبلغها يساوي 12.5 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون .

•**التزامات صاحب معاش التقاعد المسبق :** أنه يمنع الجميع بين التقاعد المسبق ودخل ناتج عن أي نشاط مهني ،ويجب على الأجير أن يشعر الصندوق الوطني للمعاشات عن استئناف أي نشاط مهما كان نوعه .

نسبة الاشتراك:بالإضافة إلى تسديد المدفوعات من طرف المستخدم حسب الأحكام المقرر أعلاه يمول نظام التقاعد المسبق عن طريق اشتراك محدد كالآتي .

% يتحملها المستخدم 0.5 حصة

-% حصة يتحملها الاجير 0.5

تخضع كيفيات و دفع هذا الاشتراك إلى نفس القواعد -% يتحملها صندوق الخدمات الاجتماعية 0.5 حصة نظام التقاعد التي تسير تحصيل الاشتراكات الموجهة إلى تمويل

---

(1)عبد السلام ذيب ، **مرجع سابق الذكر** ، ص 311-312

الحالات الاستثنائية لتقاعد في النظام الجزائري

وبعد تطرق لأوجه التقاعد التي تكون خاصة بموظفين العاديين كان ولابد من تسليط الضوء على بعد الحلات الإستثنائية لتقاعد و الذي نص عيها القنون التقاعدي الجزائري و التي تتمثل في :

1/ تقاعد الإطارات السامية في الدولة :

شكل من أشكال التقاعد و الذي يمثل تقاعد الإطارات السامية في الدولة، يحكم هذا التقاعد أحكام خاصة حسب المرسوم لتنفيذي رقم83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر3 198 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم94-133 المؤرخ في جوان4 199 و بالمرسوم التنفيذي رقم95-180 المؤرخ في جويلية1995 و بالمرسوم رقم01-199 المؤرخ في2001

و بالنسبة لتقاعد هذه الفئة، فإن المشرع الجزائري لم يحدد سنا معينا لانتهاء الخدمة و الإحالة على التقاعد لكنه اعتمد شرطين هما:

- قضاء الموظف يوم انتهاء مهامه 20 سنة من الممارسة الفعلية و الحقيقية في وظيفة عامة.
- عمل الموظف لمدة 10 سنوات على الأقل من ضمن 20 سنة كإطار سام في الدولة

نسبة التقاعد لهذه الفئة هي 100 بالمائة، المعادلة لآخر راتب شهري ، إضافة إلى العلاوة باستثناء العلاوة المدفوعة خارج التراب الوطني، شريطة دفع الاشتراكات في الصندوق و تقديم طلب التقاعد كتابيا [1].

2/ تقاعد المجاهدين :

إن قانون التقاعد رقم83-12 القانون رقم 85-03 الصادر بتاريخ02-02-1985 و المراسيم التطبيقية لهما، تحافظ على مجموعة من الحقوق و المزايا و تقويها، فهي تدعو فيما يتعلق بالفئة الثورية (المجاهدون و ذوي الحقوق و أرامل الشهداء و أبناء الشهداء) إلى مراجعة الملفات التي تم تصفيتها على الأسس القديمة السابقة .

---

(1) عبد الرزاق مداني، **نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية** ،(مذكرة تخرج ماستر)، جامعة الجلفة: قسم العلوم السياسية ، 17 20، ص21

و فيما يلي الأحكام الخاصة بتقاعد المجاهدين :

لا يمكن أن يستفيد من أحكام التقاعد للمجاهدين، إلا الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهد وفقا للمرسوم رقم70-79 المؤرخ في0 19 ويكتسب صفة المجاهد كل شخص كان إبان الثورة التحريرية عضوا من الفئتين التاليتين : [1]

- عضو في جيش التحرير الوطني .
- أعضاء المنظمة الوطنية لجبهة التحرير الوطني الذين كانوا معتقلين أو سجناء لمدة سنة واحدة على الأقل،
- أو الأعضاء الدائمون للمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني و كان انخراطهم فيها لا يقل عن سنة واحدة .

ويتم التأكد من فترة المشاركة في صفوف المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني عن طريق نسخة من السجل البلدي الموقع من قبل وزارة المجاهدين .

3/ تقاعد أرامل و أولاد الشهداء:

يقصد بأرامل الشهداء، أرامل أعضاء جيش التحرير الوطني و المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني ، و المتزوجين قبل وفاة الشهيد أو المثبت زواجهم تطبيقا لأحكام قانون الحالة المدنية رقم 70-20 المؤرخ في1970 ، و تعتبر في حكم أرملة الشهيد، زوجة الجندي أو الذين يعتبرون في حكم المفقودين حيث تحتسب فترة المشاركة المعتمدة من تاريخ التحاق الشهيد بالثورة إلى تاريخ01-07-1962 ، بضعف مدتها و ذلك لتنشئة الحق في التقاعد و تصفيته على أساس معدل بنسبة 100 بالمائة. [2]

أما بالنسبة لأولاد الشهداء، فعند تصفية معاشهم التقاعدية، أو نشأة الحق في المعاش حيث تحسب

لفائدتهم ما يلي :

- سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير مضاعفة .

تحسب هذه المدة في الرتبة أو المنصب أو الوظيفة التي يشغلها حال قيامه بطلب الإحالة على التقاعد و على أساس أعلى رتبة أو الوظيفة تقلدها ابن الشهيد في حياته المهنية

---

(1) لامية زموري، **دور و مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي**، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوقرة بومرداس ، 2015 ص 66

بعدما تطرقنا لأنواع التقاعد و توقفنا على أهمها و التي ينص عليها نظام التقاعد الجزائري كان لبد علينا المرور لأبرز أسسه القانونية التي يرتكز عليها و التي تعد منطلقا يحمي من خلاله المتقاعد نفسه و يضمن حقوقه

ثانيا : الأسس القانونية لنظام التقاعد الجزائري

لقد استوحى نظام التقاعد في الجزائر غداة الاستقلال قواعد تسييره من النظام الفرنسي إلى غاية صدور القانون 12/83 [1] ، والذي بمقتضاه تم توحيد نظام التقاعد الذي يعتمد مبدأ التوزيع كأساس لتمويله.يعرف نظام التقاعد بالتوزيع من خلال هدفه على النحو التالي:" التقاعد يهدف إلى ضمان دخل تعويضي للأشخاص المسنين قصد تمكينهم هم وذوي
حقوقهم من تغطية حاجاتهم المعيشية اليومية" ، ويمتاز بمجموعة من نقاط القوة،
نلخصها فيما يلي: [2]

يمكن لنظام التقاعد القائم على التوزيع أن يصبح عمليا مباشرة بعد اعتماده لصالح أشخاص لم يدفعوا قط أو دفعوا القليل من الاشتراكات، حيث أن الأداءات التي يتحصلون عليها يتم تحصيلها على شريحة العمال النشطاء على شكل اشتراكات .

- إن هذا النظام يسمح بملاءمة الأداءات مع المستوى المعيشي أو الاحتياجات الحقيقية للمتقاعدين وذوي الحقوق)ربط الأداءات بالأجر الوطني الأدنى المضمون وكذا إعادة تقويم معاشات التقاعد سنويا مثل حالة الجزائر(بفعل التضخم.

- يعتمد هذا النظام على التضامن بين العمال المشتركين، وذلك ضمن نفس الجيل، وكذلك بين مختلف الأجيال .

- انطلاقا من مبدأ التحويل الآني للاشتراكات التي يدفعها العمال الأجراء إلى أداءات للتقاعد، فإن هذا النظام من الناحية المحاسبية لا يمكنه أن يفلس

---

(1)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبي ، (القانون) رقم – 12/83، **المتعلق بالتقاعد** ،المؤرخ 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة في 5 يوليو 1983

(2) مادني عبد الباقي، **نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية** ،(مذكرة تخرج ماستر) ، جامعة الجلفة : قسم العلوم السياسية ،2017، ص 9

حماية لشريحة كبيرة من المجتمع، وذلك عبر آلية إعادة توزيع الدخل
بين الأجيال .

- النظام يتأثر بتدهور قيمة العملة كون الموارد المالية التي يتم تحصيلها
)الاشتراكات(يتم توزيعها بعد سنوات في شكل معاشات تقاعدية .

- يحقق هذا النظام، نوعا ما، عدالة اجتماعية، حيث بإمكانه تقديم، بصفة آنية، أداءات لأشخاص لم يدخروا من قبل، أو لم يدفعوا اشتراكات[1]

وحسب القانون12/83 المؤرخ في 2 يوليو1983 فإن نظام التقاعد مبني على المبادئ والأسس التالية:
تأسيس نظام وحيد للتقاعد.

1- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق.

2- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات)الاستفادة من الامتيازات(.

3- توحيد التمويل)أي توحيد طرق تمويل نظام التقاعد(.

من الأهداف التي يرمي إليها القانون سالف الذكر وضع حد لتعدد أنظمة التقاعد وكثرة الصناديق وتنوع الامتيازات من قطاع لآخر، وجعل نظام التقاعد تحت وصاية موحدة هي الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.

(1)مادني عبد الباقي , نفس المرجع ص 10

المبحث الثالث : الهياكل تسيير نظام التقاعد في الجزائر

بعد معرفتنا لمختلف جوانب النظام التقاعد الجزائري و الذي شاهد عدة تطورات ، بدء بمرحلة الاحتلال الفرنسي ثم مرحلة ما بعد الاستقلال وأخيرا مرحلة ما بعد عام 1984 و بفضل هذه التحولات التي شهدتها الجزائر في هذا القطاع كان و لابد من وجود جهة تنظيمية تسعى لتسير هذا النظام و تسعى لتطويره و تسييره و منه أسندت هذه المهام إلى العديد من الجهات المختصة في هذا المجال بدأ من الصندوق الوطني للتقاعد من جهة و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء من جهة ثانية و هذا ما سيتم التطرق إله في هذا المبحث

●الصندوق الوطني للتقاعد:

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة إدارية أنشأها المشرع بموجب المرسوم رقم223/85المؤرخ بتاريخ 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي لحماية العامل الأجير في مجال التقاعد الملغى و المعوض بالمرسوم التنفيذي رقم7/92 المؤرخ في [1] 04 جانفي 1992 و الذي يتضمن الوضع القانوني والتنظيم المالي والإداري لصناديق الضمان الاجتماعي و الذي منح للصندوق الوطني للتقاعد الشخصية المعنوية والاستقلال المالي والخاصية التجارية في علاقته مع الأطراف الأخرى

أولا: تعريف الصندوق الوطني للتقاعد:

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد هيئة من بين هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المواد 49 / 78 / 81 من القانون 12/83المتعلق بالتأمينات الاجتماعية والقانون رقم13/83المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ويعد الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي وتخضع للقوانين والتنظيمات الجاري العمل بها وأحكام المرسوم رقم223/85المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي ,ويوجد مقره بالجزائر العاصمة وله هيكل يسمى (وكالة ولائية) والتي تعد بمثابة ملحقة بالصندوق الوطني للتقاعد كما يمكن إحداث ملحقات أخرى بموجب قرار وزاري

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (المرسوم التنفيذي) رقم 07/92 **و المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمات الإجتماعي** ، المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 4 يناير 1992 ، الجريدة الرسمية عدد 2 مؤرخة في 08 يناير 1992 ، الصفحة 64

ثانيا :نشأة الصندوق الوطني للتقاعد:

لقد جاءت فكرة التأسيس مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد خلال سنوات الخمسينات بحيث تم خلق سياسة التقاعد يوم21 أفريل 1953 بإنشاء أول صندوق أطلق عليه اسم الصندوق الوطني لتأمين المسنين والشيخوخة و أخذت طرق عديدة أنداك في تحديد تقاعد الأشخاص البالغين السن القانونية للتقاعد وظهرت تطورات عدة بدأت من سنة 1984 إلى غاية 1985 وبعدها تغيرت شروط تحصيل التقاعد على ما هي عليه الآن حسب القانون رقم83 /12وبينماكان تأسس الصندوق بالمرسوم رقم223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي

ثالثا: مهام الصندوق الوطني للتقاعد:

فطبقا للمادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم07/92 فإن الصندوق الوطني للتقاعد مكلف بالمهام و الوظائف التالية: [1]

1 - تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق .

2 - تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع السابق لفاتح يناير 1984 إلى غاية نفاذ حقوق المستفيدين .

3 - ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد .

4 - تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي .

(1) حسين جعيجع ، **مرجع سابق الذكر** ص 149

-5 القيام بضمان إعلام المستفيدين والمستخدمين .

-6 القيام بكل المهام المنصوص عليها في قانون التقاعد 12/83والقوانين والأوامر والمراسيم المعدلة والمتممة له.

رابعا – كيفية تأدية المهام والوظائف :

يتشكل الصندوق الوطني للتقاعد من إدارة مركزية وهي مقر للإدارة العامة [1] ووكالات محلية ولائية وفروع إدارية أو فروع مؤسسة ويعتمد الصندوق على لا مركزية واسعة في التسيير .

الإدارة المركزية :

توجد بالجزائر العاصمة وتخضع لسلطة المدير العام وأعوان الإدارة ، تضم المركز والمقر الرئيسي للصندوق الوطني للتقاعد ، وتشمل المديريات التالية :

مديرية التقاعد : مكلفة أساسا بتنظيم ومراقبة تسيير المعاشات ومنح التقاعد، وضمان نشاط لجنة الطعون المتعلقة بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي .

مديرية تسيير المسارات المهنية للمؤمنين : وهي مكلفة بالسهر على مراقبة وتأشير المعطيات المتعلقة بالمسارات المهنية للمؤمنين .

مديرية الإعلام والتنظيم : وهي مكلفة بإنجاز المخطط الإعلامي للصندوق وتنفيذ الدراسات والمحاسبة ...

المديرية العامة للمالية : مهمتها تسيير الخزينة وإنجاز الميزانية المتوقعة للصندوق خلال السنة ومتابعة وضعية المساهمات ، وكل أعمال المحاسبة

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (القرار الوزاري) **يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد**، مؤرخ في 04 محرم 1417 الموافق ل 16 أبريل 1997، الجريدة الرسمية رقم 71 الصادر في 11 مايو 1997ص 3

الوكالات الولائية:

تتوزع 46 وكالة ولائية عبر التراب الوطني بمعدل وكالة واحدة في كل ولاية ، باستثناء ولايتي إليزي و تندوف اللتين أسندت ملفات تقاعد مواطنيها إلى وكالتي بشار وورقلة .

وتتمثل مهام هذه الوكالات فيما يلي[1]

- ضمان معاشات التقاعد .
- التكفل بالمحاسبة وضمان تنفيذ المعاملات المالية
- العمل مع مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للسهر على تغطية الحصص
- المخصصة للمساهمات المدرجة في فرعي التقاعد والتقاعد المسبق .
- ضمان التسيير الدائم للوسائل المادية والبشرية للوكالة .
- تسيير المسار المهني للمؤمنين اجتماعيا .
- وتصنف الوكالات الولائية ضمن 03 فئات وذلك حسب عدد المتقاعدين :
- الصنف الأول : يضم الوكالات التي تسير أكثر من 60.000 متقاعد.
- الصنف الثاني : يضم الوكالات التي تسير أكثر من 20.000 متقاعد .
- الصنف الثالث : يضم الوكالات التي تسير أقل من 20.000 متقاعد

(1)حسين جعيجع، **مرجع سابق الذكر**، ص 152

1-1-2:الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء

تأسست المنظومة الضمان الاجتماعي الخاصة بالعمال الأحرار وفقا لمرسوم التنفيذي رقم07/92 المؤرخ في 04 / 01 / 1992 الذي ينص على قانون الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و تسييره الإداري و المالي, لكن الوجود الحقيقي لهذا الصندوق عرف تأخير بحوالي سنتين حيث كانت بدايته في سنة 1995 و يندرج نشاط الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء casnos في إطار نظام الضمان الاجتماعي الذي يتكفل بالتغطية الاجتماعية لفئات العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور و لا سيما التجار الحرفين, الصانعين , الفلاحين , أعضاء المهن الحرة و كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا يدخل في إطار التشريع الخاص بالمهن الحرة المنظمة.

و قد عرف هذا القطاع صدور مرسوم جديد جاء ليحدد الإطار القانوني و التنظيمي الذي يسير مستقبلا شؤون فئات العمال غير الأجراء وهذا المرسوم هو المرسوم التنفيذي رقم96 /434 الخاص بالأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور إذ يجب عليهم الانخراط لدى الصندوق بإيداع ملف الانخراط لدى الوكالة الجهوية أو الفرع ولائي لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء التابع لمكان نشاطهم ويحتوي ملف الإنخراط على وثائق نسخة مصادق عليها من السجل التجاري أو نسخة من اعتماد المهنة بالنسبة لأعضاء المهن الحرة ، بطاقة أو شهادة التسجيل في سجل الغرفة الوطنية للحرف و المهن بالنسبة للحرفيين +نسخة من قرار الوالي أو عقد الملكية أو شهادة تسجيل في سجل الغرفة الوطنية للفلاحة بالنسبة للفلاحين وبالنسبة لكل النشاطات [1]

فلا بد من إحضار شهادة لإثبات الوجود تسحب لدى مصالح الضرائب .

كما أن تسديد أداءات العمال غير الأجراء مرهونة باستيفاء واجباتهم خاصة منها المتعلقة بالانتساب ودفع الاشتراكات بما في ذلك عقوبات وزيادات التأخير .

يستفيد الأشخاص المنخرطين لدى الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء من العديد من الحقوق حيث يمنح لهم الحق في تغطية الأخطار التالية)المرض ,الأمومة ,عجز ,التقاعد ,الوفاة (كما أن الإنخراط لدى صندوق يعني التأمين لفائدة العامل غير الأجير ولفائدة عائلته معا ,وبهذا يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء(CASNOS) بتعويض عن كل المصاريف الطبية والصيدلية الناتجة عن المرض أو الأمومة.

(1) حسين جعيجع، **المرجع نفسه** ، ص153

وتتمثل المهام الأساسية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء في :[1]

- تسيير الخدمات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء .

تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الصندوق .

- تسجيل المؤمن لهم اجتماعيا المستفيدين من خدماته .

- إعلام المستفيدين بما يخصهم إضافة إلى المهام الأخرى الخاصة بمجالات التغطية

المختلفة التي يؤمنها هذا الصندوق للمنخرطين فيه.

- و للاستفادة من معاش التقاعد يجب الاستجابة إلى الشروط التالية : بأن يكون السن المعني

65 سنة بالنسبة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة مع تبرير 15 سنة من العمل والاشتراك على الأقل واستيفاء كل الاشتراكات والزيادات والعقوبات على التأخير وبعدها يقدم الطلب من أجل حصوله على معاش التقاعد في اليوم الأول من الشهر التالي للشهر الذي قدم فيه الطلب .

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (مرسوم تنفيذي) رقم 119/93 **يحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الاجراء وتنظيمه وسيره الإداري**، المؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق ل 15 ماي 1993 ، جريدة رسمية عدد 33

(2) الصادر في 11 مايو 1993ص 04

خلاصة الفصل :

مما سبق ذكره نستخلص أن التقاعد هو إحدى حالات انتهاء علاقة العمل بين العامل ومحيط عمله فان توفرت فيه الشروط التالية السن ومدة العمل القانوني بإمكان العامل مهما كان قطاع نشاطه الاستفادة من هذا الحق أو الامتياز الاجتماعي كما يختلف سن الذي يحق للعامل الحصول على التقاعد بإختلاف الجنس و مناصب القيادية في الدولة التي يبقى لنظام التقاعد الجزائري من خلال هياكله المتمثلة في صندوق الوطني للتقاعد و صندوق الوطني للعمال غير الأجراء البث في كل هذه الحيثيات و كذا تنظيم و تبسيط كل مفاهيم التقاعد للموظف العمومي و التي تعد مرجعيته الأولى بعد تقاعده

الفصل الثاني :

الإطار المفاهيمي للقدرة الشرائية

الفصل الثاني : الإطار المفاهيمي للقدرة الشرائية

مقدمة الفصل :

على أوجه الإقتصادية و الإجتماعية تعتبر حياة الإنسان في القديم رهينة العديد من العوامل الإنسانية و ذلك الفرض أو الموظف مبلغ مالي و الذي من خلاله يستطيع الفرد الخصوص فبحيث في سعيه للعمل يتقضى و أيضا قدراته الشرائية و يعيش و فقهم ولكن مع تطور مفاهيم الحياتية للفرد و المعشي أن يعرف مستواه زيادة حاجياته أصبحت القدرة الشرائية خاص به لا تحدد فقط بمستوى دخله فقط بل بعديد من العوامل على إرتفاعها القدرة أو ههذ إنخفاض غرار التضخم و الذي يأثر معدلاته في .

وعليه ارتأينا أن نخصص هدا الفصل لتحدث حول مفهوم القدرة الشرائية و تطورها و كذا العوامل المؤثرة في القدرة الشرائية وهذا في المبحث الثاني و التضخم وعلاقته بقدرة الشرائية و هذا ضمن المبحث ثالث

المبحث الأول : مفهوم القدرة الشرائية و تطورها

في مبحثنا هذا، سنتطرق إلى تعريف القدرة الشرائية كمطلب أول و نشأة مفهوم القدرة الشرائية بما فيه من مرجعية تاريخية،

1-1-1 تعريف القدرة الشرائية:

- يمكنُ تعريف القدرة الشرائية[2] بأنّها كمية السلع والخدمات التي يمكن شراؤها باستخدام وحدة نقدية واحدة، حيثُ ترتبط القوة الشرائية بسعر صرف العملة؛ فترتفع بارتفاع سعر العملة، و تنخفض بانخفاضه، وبالتالي ، إذا زادت الأسعار في بيئة تكون فيها الأجور ثابتة ، فإن القوة الشرائية تنخفض بينما إذا كانت الزيادة في الأجور أكبر من تلك في الأسعار ، فقد تزيد القوة الشرائية.
- المفهوم المحتفظ به هنا هو الراتب ولكن المنطق ينطبق على جميع الموارد (العمالة ورأس المال والأسرة والمزايا الاجتماعية ...) "

(1) Purchasing power of currency", www.insee.fr,13-10-2016 retrieved 25-03-2021. Edite.

(2) Politeknik NSC Surabaya, Purchasing Power Parity and Real exchange Rates, Page 249. Edited.

وتعرف أيضا على أنها قدرة الوكيل الاقتصادي على اقتناء السلع والخدمات على أساس دخله المتاح. يتوافق مع دخله بلعملة الثابتة .يذكر) **لوران برتراندرياس** (و) **ألكسندر لابير** (ما يلي:

ترتبط فكرة القوة الشرائية قبل كل شيء بممارسة الحرية .بالطبع ، لمجرد أن الفرد يمكنه الوصول إلى كمية معينة من السلع بثروته أو ثروتها لا يعني أنه سيستغل هذا الاحتمال بالكامل. ومع ذلك ، يمكن اعتبار انكماش أو ركود الدخول وزيادة الأسعار بمثابة حرمان من الحرية. في هذا السياق ، يسهل فهم إصرار كبار الموزعين على القوة الشرائية ، مما يجعل هذا الموضوع هو التركيز الرئيسي لتواصلهم. "كجزء من دراسة المنافسة.

-وحسب المفوضية الأوروبية القدرة الشرائية هي:" قدرة مشتري واحد أو أكثر ، بناءً على وزنهم الاقتصادي في السوق المعنية ، على الحصول من موردیهم على شروط شراء مواتية. تعد القوة الشرائية جانبًا مهمًا من جوانب تحليل المنافسة ، لأن المشترين الأقوياء يمكنهم التأثير على سياسات التسعير الخاصة بالبائعين الأقوياء وبالتالي إنشاء "توازن قوى" في السوق المعني. ومع ذلك ، فإن القوة الشرائية لا تنتج بالضرورة تأثيرات إيجابية. على سبيل المثال ، عندما يكون المشتري القوي في وجود بائعين ضعفاء ، فقد تكون النتيجة أسوأ مما هي عليه عندما لا يتمتع المشتري بالقوة الشرائية .تعتمد تأثيرات هذه القوة التي قد يمتلكها المشتري أيضًا على ما إذا كان لدى المشتري القدرة على البيع في السوق النهائية.

- وتعد القوة الشرائية وتغيرات أسعار صرف العملة واحدةً من عوامل التضخم أو الانكماش الاقتصادي، حيثُ تؤثر بشكلٍ مباشر على مُحركات الاقتصاد من إنتاج واستهلاك وتنقسم القدرة الشرائية إلى نوعين؛ هما: القدرة الشرائيّة الداخليّة، والقدرة الشرائيّة الخارجيّة، حيث يُمكن تعريف كل منهما كما يأتي: [1]

(1)Adi Pandit (26-9-2017), "How to Calculate Purchasing Power With CPI،"www.bizfluent.com , Retrieved,2021-03-25 p1

القدرة الشرائية الداخلية:

يُطلق مفهوم القدرة الشرائية الداخلية بالإنجليزيّة تسمى **(Power (Purchasing Internal** على مقدار السلع والخدمات التي يُمكن شراؤها بوحدة نقدية واحدة داخل البلاد، وترتبط القدرة الشرائية الداخلية بمقدار الطلب على العملة، حيثُ تزداد كمية الطلب على السلع بازدياد القوة الشرائيّة للعملة المحلية.

القدرة الشرائية الخارجية:

يُطلق مفهوم القدرة الشرائية الخارجية (بالإنجليزيّة تسمى **Power Purchasing External)** على مقدار السلع والخدمات التي يُمكن شراؤها بالعملة المحلية من الدول الأخرى، كما يمكن احتساب القوة الشرائيّة الخارجية من خلال شراء عملات خارجية بالعملة المحلية، إضافةً إلى اختبار القوة الشرائية للعملة المحلية في الخارج.[1]

ومنه إذا ان ضعف القدرة الشرائية هو بالأصل نتيجة مباشرة لسببين :

الأول سبب محلي مستمر، وهو انخفاض مستوى الدخل العام للمواطنين، والثاني خارجي طارئ وهو الأزمة وارتفاع أسعار سلع أساسية عالمياً.

(1)campbell R Harvey, "purchasing power risk" ،www.financial dictionary.thefreedictionary.com , Retrieved-25
03-2021. Edited p 1

وفي غالب الأحيان، تنخفض القوة الشرائية للنقود في ظل استخدام العملة النقدية الورقية عند قيام الدولة بطبع المزيد من العملات النقدية الورقية وإنفاقها على مجالات غير إنتاجية استهلاكية، وهذا الإنفاق الاستهلاكي للدولة يمثل زيادة في الدخل النقدي من دون أن يقابل ذلك أي زيادة في إنتاج السلع مما يتسبب في ارتفاع الأسعار للسلع والخدمات ويؤدي إلى التضخم.
في المقابل، فإنّ تقوية العملة الوطنية ورفع قيمتها سيؤديان تلقائياً إلى تحسن القدرة الشرائية للمواطنين و خاصتا منهم العمال العمومين البسطاء ، وقد يحصل ذلك أيضاً من خلال ضخّ قروض استهلاكية في شرايين الاقتصاد تؤدي إلى زيادة السيولة بين أيدي المواطنين وبالتالي تحسّن قدراتهم الشرائية وتمكينهم من شراء الحاجات الأساسية وفق مستوى الراتب الذي يتقاضونه و الذي يكون له مرجعية أولية براتب الموظف العمومي ،

ومنه يمكننا أن نستنتج أن لقدرة الشرائية العديد من المنطلقات العلمية و الإقتصادية خاصتا و التي تتأثر بعديد من العوامل الإقتصادية محلية داخلية و خارجية دولية على غرار قيمة العملة و نسب التضخم و كدا السياسية من خلال القرارات السياسية للنظام السياسية و التي تفعل على شكل السياسيات العامة الهادفة لحل مشاكل القدرة الشرائية و رفعها للمواطنين وكدا الموظفين العمومين و التي تأثر عليهم من منطلق أولا قانوني و هي مرجعيتهم المتمثلة في قانون الوظيف العمومي و حتى المتقاعدين من خلال نظام التقاعدي الجزائري من خلال أحداث تغيرات مجهرية التي قد تأدي لتغير طابع الحياتي لهم ومنه قدرتهم الشرائية

(1)campbell R Harvey ,lpid p 1

2-1-1تطور مفهوم القدرة الشرائية

تعود في الأساس فكرة دراسة القدرة الشرائية إلى عام (1950 م) ، وكان قد تم استخدام هذا المصطلح من أجل القيام بمقارنة المواد، السلع أو المنتجات الموجودة في الأسواق، والقدرة على القيام بشرائها من جانب المستهلكين لها أو حتى المحتملين لها، فتم ربط تأثير مؤشر سعر العملة المتداولة أي المحلية بمجتمع أو دولة ما، والذي يكون مرتبطاً بالارتفاع أو بالانخفاض، وذلك من خلال الاعتماد على عدة عوامل اقتصادية مؤثرة بشكل مباشر على السوق، و على قدرة المستهلك على شراء السلع والخدمات و التي تعتبر من أهم أسباب الانتعاش الاقتصادي، وأي من المؤثرات الخارجية أو الداخلية التي من شأنها أن تقلل من القدرة الشرائية تؤثر بالسلب على الاقتصاد، وبالتالي فإنها تؤثر على المشروعات الصغيرة وتحد منها، ومن الخطير أنها من الممكن أن تتسبب في إغلاقها، وذلك عكس الحال عند بقاء قدرة المستهلك على شراء السلع والخدمات، وتوازن قدرته على الشراء مع دخله، يعمل على الحفاظ على المشروعات وخاصة الصغيرة منها، لتبدأ بالتفكير في التطوير والتقدم، وصناعة استراتيجية شاملة، ومنه الإنتقال من مفهوم المقارنة البسيطة التي كانت تجرى في السابق حول السلع أو المنتجات الموجودة في الأسواق و قدرة المواطن أو الموظف على شرائها، إلى المفهوم المعاصر الحديث والذي يحولنا إلى مقارنة واضحة للقدرة الشرائية، و التي تشير بشكل مباشر إلى عدد السلع التي كان يتم شراؤها في الماضي، والتي تكون أكثر لو تمت مقارنتها بعدد السلع في الوقت الحالي، حيث ترتبط هذه المقارنة فيه، وبشكل مباشر على مؤشر سعر العملة المتداولة، الذي يقل وينخفض مع مرور الزمن، مما يؤدي إلى ارتفاع سعر المنتجات أو السلع والخدمات، بشكلاً تدريجياً .

(1)Sue Lynn Carty" ,**Factors That Can Affect the Appreciation or Depreciation of Currency** ،" www.pocketsense.com ,Retrieved .2021-03-25 Edited.p1

المبحث الثاني : العوامل المؤثرة على القدرة الشرائية

وبعد تطرقنا لمعنى القدرة الشرائية ومنحى تطور هذا المفهوم والذي يحمل دلالة اجتماعية و كذا إقتصادية كان لابد من تطرق إلى العوامل المؤثرة عليه بإعتباره عنصر حساس يتحكم في إنخفاضه أو إرتفاعه العديد من المنطلقات و التي ستكون موضوع مبحثنا الثاني و التي تصنف كتالي :

1/ العرض والطلب

يلعب مفهوما العرض والطلب (بالإنجليزية يسمى demand and Supply) دوراً هاما في القيمة الشرائية لعملة ما، إذ يؤثر ضخّ العملة في اقتصاد الدول؛ حيث تنخفض قيمتها عند زيادة عرضها في السوق مما يؤدي إلى انخفاض الطلب عليها، مما ينعكس سلباً على القوة الشرائية، بينما تنتعش قيمة العملة عند زيادة الطلب المحلي والخارجي عليها، وهو ما ينعكس بدوره إيجاباً على القوة الشرائية.

2/ التوقّعات الإقتصادية

تنخفض قيمة العملة في اقتصاد دولة ما بانخفاض المؤشرات الاقتصادية الأساسية (بالإنجليزيّة Outlook Economic) لهذه الدولة، ويعتبر بيع التجزئة، و الناتج المحلي الإجمالي إحدى هذه المؤشرات، ومن الجدير بالذكر أنّ نسبة البطالة ترتفع بتأخر النموّ الاقتصادي، كما يؤثر تأخُّر النموّ سلباً على قيمة العملة، ويؤدي إلى انخفاض القوة الشرائية لها.

3/ العجز التجاري

ينشأ العجز التجاري (بالإنجليزيّة تسمى Deficits Trade) للدولة عندما ترتفع قيمة السلع المستوردة عن قيمة السلع المصدَّرة، وهو الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض قيمة العملة المحلية مقابل عملة الدول الشريكة،[1] كما يُعتبر الاستقرار السياسي والاقتصادي لبلد ما من العوامل التي تُحدد سعر صرف عملته،

(1)NICK K LIOUDIS" ,**How National Interest Rates affect Currency and Values** Exchange Rates ،" www.investopedia.com ,Retrieved .2021-03-25 Edited, p1

إلى جانب أسعار الفائدة والطلب على البضائع، ويُعدّ الميزان التجاري لواردات وصادرات البلد عاملاً مهماً أيضاً، إذ إنّ ارتفاع الطلب على سلعة مُنتجة في بلد ما، يرفع من قيمة عملة هذا البلد.

4/ العمالة والأجور

تؤثّر العمالة والأجور (بالإنجليزيّة تسمى Employment and Wages) على القوة الشرائية واقتصاد الدول بشكلٍ عام، فكلما زادت نسبة العمالة زاد معدل دخل الأفراد مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الإنفاق، وتحريك عجلة الاقتصاد المحلي، ومن الجدير بالذكر أنّ زيادة نسبة العمالة وارتفاع مستوى الأجور لا يرتبط بارتفاع الإيرادات التجارية للبلد، حيثُ يتم احتساب إجمالي دخل الفرد من خلال احتساب متوسط إجمالي الناتج المحلي إلى عدد السكان ككل من مستهلكين ومنتجين.[1]

5/ اعتبارات العملة

تلعب اعتبارات العملة (بالإنجليزيّة تسمى Considerations Currency) دوراً في تحديد القدرة الشرائية لها، حيث يؤدي التقلب المستمر في أسعار صرف العملات إلى تغيّر في القوة الشرائية، فارتفاع أسعار السلع في دولة ما سيؤدي بالضرورة إلى ارتفاع قيمة عملتها مقارنة بقيمة عملة دولة أخرى، إلّا أنّ ذلك لن يؤثر على القوة الشرائية للسلع المحلية بشكل مباشر، وإنّما سيؤثر على الشركات التي تتعامل بدورها مع مورّدين خارجيين الأمر الذي سيتسبب بارتفاع كلفة استيراد البضائع بالنسبة لهذه الشركات، مما يؤدي بدوره إلى رفع أسعار البضائع المستوردة من الأسواق الخارجية على المستهلك المحلي، وبالتّالي إلى تقلُّص القوة الشرائية التي ستساهم بدورها في التضخم وما يليه من مؤشرات اقتصاديّة خطيرة.

6/ تسهيل الائتمان

يُعدّ تسهيل الائتمان (بالإنجليزيّة availability Credit) و إقراض الأفراد والشركات واحداً من العوامل المؤثرة في القوة الشرائية، حيثُ تتناسب هذه العملية تناسباً طردياً مع حجم الائتمان الممنوح من البنوك للأفراد والشركات، فكلما زادت القروض الممنوحة، زاد إيراد البنوك من فوائد هذه القروض، مما يساهم في تحريك عجلة الاقتصاد من خلال الإنفاق، إضافة إلى ارتفاع نصيب الأفراد من الناتج المحلي الإجمالي.

---

(1)Mary Rose De Andres ,**Factors Influencing Purchasing power in an Economy Chron** ,Page 1 .Edited.

7/ السوق:

يمكن قياس السوق على السلع والخدمات المختلفة التي يوفرها مختلف أنواع التجار للمستخدمين، ويساهم السوق بشكل كبير في تحديد طبيعة القوة الشرائية في أي بلد ، حيث يحدد طبيعة اسعار السلع المختلفة، ومدى الإقبال عليها ، وتوافقها مع دخل الفرد ، سواء أكان مرتفعًا أو منخفضًا.

8/**الكساد:**

.10% عن تقل لا وبنسبة الحقيقي، المحلي الناتج في حاد انخفاض أنه على الاقتصادي الكساد تعريف يمكن على يؤثر كما مختلفة، سنوات لعدة يستمر ما عادة وأنه خاصة الركود، من حدة أكثر الاقتصادي الكساد ويعتبر .يضربه اقتصاد لأي العامة السياسة

يعتبر التوقيت، نفس في سلبية عوامل عدة بحدوث ، الأحيان من كثير في ، الاقتصادي الكساد حدوث ويرتبط عليها بالسلب يؤثر ما الإنفاق، في التباطؤ مع الاستهلاك، وقلة الإنتاج زيادة أبرزها

9/**الحروب :**

ويرتبط **هذا العنصر بشكل أساسي بالوضع الأمني لدول حيث** تؤثر الحروب بشكل مباشر في تدني القدرة الشرائية للفرد داخل المجتمع، حيث تتسبب بشكل كبير في ارتفاع نسبة التضخم مع انخفاض معدلات الأجور بشكل كبير ومنه إنهيار كلي للإقتصاد مما ينجم عنه ارتفاع الاسعار السلع و المنتجات أي تدهور القدرة الشرائية

(1)Mary Rose De Andres ,lpid p 1

المبحث الثالث : التضخم وعلاقته بالقدرة الشرائية

إن تطور القوة الشرائية هي محصلة الفرق بين تطور الدخل وتطور الأسعار، وبناء عليه يمكن القول إنه توجد علاقة عكسية واضحة بين القوة الشرائية من جهة والتضخم من جهة أخرى، فتطورهما يسير في اتجاهين متباينين ،إذ يعد التضخم عدو للقوة الشرائية وباب من أبواب إفقار الناس، وهذا من الأسباب التي تفسر جزئيا العلاقة الترابطية بين هذين العنصرين ومنه يمكن القول أن من العناصر أكثر تأثير على القدرة الشرائية هو التضخم و لأهميته البالغة خصصنا له مبحث نتحدث فيه عن تعريف التضخم وتطور مفهومه وكذا أنواعه و كذا أسبابه و التي من خلالها يمكن أن نفهم التأثير المباشر لهذا العامل .

1-1-1 تعريف التضخم :

يعتبر التضخم من العوامل البارزة في التأثير على القدرة الشرائية، وقد تعددت التعاريف المتعلقة به في الفكر الاقتصادي وذلك من خلال العديد من الكتابات التي تناولت هذه الظاهرة و ونذكر منها:

- إن أنصار النظرية الكمية يعرفون التضخم بأنه هو "زيادة كمية النقود بدرجة تنخفض معها قيمة النقود أو إرتفاع في معدلات الأسعار مع بقاء الدخل ثابت" ، ويعرف أيضا على أنه إنخفاض القوة الشرائية للنقود.

- أما حسب كينز فإن التضخم هو "زيادة القدرة الشرائية التي لا يقابلها زيادة في حجم الإنتاج أو هو زيادة الطلب الحقيقي في جو استخدام كامل.

يعرف التضخم على أنه ارتفاع كبير ومستمر في المستوى العام للأسعار يصاحبه إنخفاض في القيمة الحقيقية للنقود، ويصبح التضخم أكثر تسارعا عندما يرافق الزيادة في الإصدار النقدي زيادة في النفقات الحكومية التي يتم تمويلها بالقروض المحلية بدلا من الضرائب.[1]

ويعرف أيضا بأنه الارتفاع المستمر في مستوى الاسعار. [2]

---

(1) هيل عجمي ، جميل الجنابي، النقود والمصارف والنظريات النقدية.عمان: دار وائل للنشر. التوزيع ، الطبعة الثانية، 2014 ، ص285

(2) باري سيجل، (ترجمة طه عبد الله منصور)،النقود والبنوك والاقتصاد. مملكة العربية السعودية : دار المريخ للنشر ،1987 ، ص545

وعلى أنه حالة ارتفاع مستوى الأسعار بصورة متواصلة مما يؤدي إلى خسارة النقود لقوتها الشرائية. [3]

من خلال ما سبق يمكن القول بأن التضخم هو ظاهرة نقدية متمثلة في الارتفاع العام لمستوى الأسعار و تكون النتيجة الأساسية لهذه الظاهرة إنخفاض القدرة الشرائية للنقود.

(1) جيمس بلاكورد،(ترجمة أشرف محمود)، الموجز في النظرية الاقتصادية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع،2009 ص 256

2-1-1 تطور مفهوم التضخم :

نظرا لما للتضخم من أثر، سواء كان ذلك على توزيع الدخل القومي، أو على تقويم المشروعات، أو على ميزان المدفوعات، أو على الكفاية الإنتاجية... ونظرا لما تولده ظاهرة التضخم من آثار اجتماعية بحيث يزداد الفساد الإداري وتنتشر الرشوة وتزداد هجرة الكفاءات الفنية للخارج، وتزداد الصراعات بين طبقات المجتمع... كل ذلك أدى إلى الاهتمام الكبير بظاهرة التضخم، وإلى البحث عن أهم الأسباب المؤدية إليها.

ففي القرن التاسع عشر كان التركيز على جانب واحد من جوانب التضخم وهو (التضخم النقدي) بحيث إذا ازداد عرض النقود بالنسبة إلى الطلب عليها انخفضت قيمتها، وبعبارة أخرى، ارتفع مستوى الأسعار، وإذا ازداد الطلب على النقود بالنسبة إلى عرضها ارتفعت قيمتها، وبعبارة أخرى انخفض مستوى الأسعار.

ثم كانت تحليلات الاقتصادي (كينز)، حيث ركز على العوامل التي تحكم مستوى الدخل القومي النقدي، وخاصة ما يتعلق بالميل للاستهلاك، وسعر الفائدة، والكفاءة الحدية لرأس المال. وهكذا توصل (كينز) إلى أن التضخم هو: زيادة حجم الطلب الكلي على حجم العرض الحقيقي زيادة محسوسة ومستمرة، مما يؤدي إلى حدوث سلسلة من الارتفاعات المفاجئة والمستمرة في المستوى العام للأسعار، وبعبارة أخرى تتبلور ماهية التضخم في وجود فائض في الطلب على السلع، يفوق المقدرة الحالية للطاقة الإنتاجية.

وفي النصف الثاني للقرن العشرين ظهرت المدرسة السويدية الحديثة، بحيث جعلت للتوقعات أهمية خاصة في التحليل النقدي للتضخم، فهي ترى أن العلاقة بين الطلب الكلي والعرض الكلي لا تتوقف على خطط الإنفاق القومي من جهة وخطط الإنتاج القومي من جهة أخرى، أو بعبارة أدق تتوقف على العلاقة بين خطط الاستثمار وخطط الادخار ومنه وصلى مفهوم التضخم ماهو عليه اليوم من أوجه تحليلية مختلفة و المتنوعة و التي سنسعى لتعرف عليها في الجزء الموالي لمبحثنا

---

(1) هيل عجمي جميل الجنابي، **نفس المرجع السابق** ص287

3-1-1 أنواع التضخم :

للتضخم عدة أنواع تختلف حسب الظروف الإقتصادية المسببة لكل نوع و يمكن استعراض البعض منها فيما يلي:

أ/ التضخم الطليق(المكشوف):

يتسم هدا النوع من التضخم بارتفاع المستمر للأسعار دون قيام الدولة بأية إجراءات أو الحد منها، ولا يؤدي إلى أية عوائق

ب/ التضخم المكبوت :

هذا النوع من التضخم يرتبط بالزيادات في الأسعار ولكن تتدخل الحكومة وتثبت الأسعار بصورة قانونية، وحدث ذلك في حالات الحروب و أزمات

ج/ التضخم الزاحف :

هو الارتفاع المتواصل للأسعار الذي يحدث على مدى فترة طويلة من الزمن، أي تضخم بطيء ترتفع فيه الأسعار بمعدلات صغيرة.

د/ التضخم المتسارع:

- يحدث هذا النوع من التضخم القوي عندما تنمو الأسعار بنسبة تتراوح بين 3% و10% سنويا.
- يضر الاقتصاد عن طريق زيادة النمو الاقتصادي بسرعة كبيرة.
- يبدأ المستهلكون في شراء أكثر مما يحتاجون لتجنب ارتفاع الأسعار في المستقبل فقط، مما يدفع الطلب إلى مستويات لا يستطيع الموردون مواكبتها والأهم من ذلك لا يمكن للأجور أيضا مواكبتها.
- نتيجة لذلك، ترتفع أسعار السلع والخدمات بعيدا عن متناول معظم الناس

ه/ التضخم الجامح:

في هذه الحالة يكون التضخم من الصعب السيطرة عليه و يكون الارتفاع في الأسعار في تلك الحالة مقد ا ر بمليون في المائة أو حتى ترليون. وينتج عنه :

- يفقد المال قيمته بسرعة بحيث لا يستطيع دخل العمال و الموظفين مواكبة إرتفاع الاسعار
- يتجنب المستثمرون الأجانب البلد الذي يعاني من هذا النوع مما يقلل من تدفقات رأس المال
- يصبح الإقتصاد غير مستقر و تفقد الحكومة مصداقيتها

---

(1)محمد السيرتي ،علي عبد الوهاب نجا، **النظرية الاقتصادية الكلية**. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2008 ص 244

وهناك أنواع أخر لتضخم و التي تأتي في التصنيف الثاني بنسبة لتضخم و التي تتمثل في : (1)

و/ الركود التضخمي:

- يظهر هذا النوع في ظل ركود النمو الاقتصادي وارتفاع الأسعار في نفس الوقت.
- حدث هذا النوع في سبعينات القرن الماضي عندما تخلت الولايات المتحدة عن معيار الذهب مما تسبب في تراجع الدولار وارتفاع سعر الذهب.
- ولم ينته هذا التضخم حتى رفع الاحتياطي الفدرالي أسعار الفائدة حتى وصلت إلى 20% في بداية الثمانينات ضمن محاولاته لكبح ارتفاع التضخم

ز/ تضخم الأجور:

- يشير هذا النوع إلى ارتفاع أجور العمال بوتيرة أسرع من ارتفاع التكاليف المعيشية.
- يحدث هذا النوع في ثلاث حالات، الأولى عندما يكون هناك نقص في العمال، والثانية عندما تتفاوض النقابات العمالية على رفع الأجور لمستوى أعلى من أي وقت مضى، والثالثة عندما يتحكم العمال بفعالية في أجورهم الخاصة.
- يحدث نقص في العمالة عندما تقل البطالة عن 4%، وتفاوضت نقابات العمال في الولايات المتحدة على أجور أعلى من أي وقت مضى لعمال السيارات في التسعينات.
- يتحكم الرؤساء التنفيذيون بفعالية في أجورهم الخاصة من خلال العمل في العديد من مجالس إدارة الشركات وخاصة شركاتهم الخاصة.
- لأن الأجور من ضمن عناصر التكاليف فإن ارتفاعها يؤدي إلى ارتفاع أسعار السلع والخدمات التي تقدمها الشركات.

(1) كمال سلطان محمد سالم، **الاقتصاد الكلي**. الطبعة الأولى، الإسكندرية : مكتبة الوفاء ، 2015،ص 322

4-1-1 أسباب التضخم :

للتضخم عدة أسباب اقتصادية، وفيما يلي بعض السطور التي توضح أسباب التضخم :

- يحدث التضخم بسبب عدم وجود توازن بين العرض والطلب من النقود، ما يعني قيام الدولة بطبع المزيد من النقود وزيادتها عن النمو الاقتصادي، ما يؤدي إلى النزول بقيمة العملة أمام العملات الأخرى، وهذا يعني زيادة كمية الأموال مع الاحتفاظ بنفس الكمية من السلع وزيادة الطلب وارتفاع أسعار السلع والخدمات.

- التغيرات الكبيرة التي من الممكن أن تحدث في تكاليف الإنتاج والتوزيع والنقل، أو الزيادة في قيمة الضرائب على المنتجات، ما يؤدي إلى ارتفاع الأسعار بشكل مفرط. تواجه الدول أزمة التضخم في اقتصادها عند ارتفاع الأسعار، فتقل قيمة العملة المحلية، وذلك لأن كل وحدة من العملة تشتري عددًا أقل من السلع والخدمات. وبناءً على ما سبق ومع هذه الأسباب تواجه قدرة المستهلك على الشراء انخفاض كبير بسبب التضخم، فالأسعار المرتفعة للسلع اليومية، لها أسوء تأثير على المستهلكين، لأنها تضعف من قدرتهم على الشراء.[1]

(1) "How Does Inflation Effect The Purchasing Power of money",smallbusiness.chron.com, Retrieved 26-03-2021. Edited. P1

الأثار التضخم على القدرة الشرائية

التضخم كظاهرة نقدية له من الأثار الإقتصادية وهيكلية ما يتجاوز خاصيته النقدية ، فهو يرتب نتائج متمايزة تنعكس على البناء الإقتصادي والإجتماعي بجانبها المعيشي ومتغيراتها الكلية و التي خصصنا منها جزاء و الذي له علاقة مباشرة بالقدرة الشرائية ومتمثل في :

إعادة توزيع الدخل الوطني الحقيقي :

حيث يمكن إيضاح آثار التضخم[1] على أصحاب الدخول من خال التطرق تأثيره لكل فئة من فئاته

أولا/ تأثير التضخم على أصحاب الدخول الثابتة:

تشمل هذه الفئة الأفراد الذين يحصلون على دخولهم من ملكية الأراضي و العقارات السكنية و الفوائد على الاستثمارات (فوائد السندات و غيرها) و المعاشات التقاعدية و الاعانات الإجتماعية و غيرها ، و نظرا لثبات النسبي التي تتمتع به هذه الدخول فإن إرتفاع الأسعار يأدي إلى تناقص الدخول الحقيقية لهذه الفئة .

تعتبر هذه الفئة من بين الفئات الأكثر تضررا بفعل التضخم و لذلك تحاول الحكومات التقليل من هذا الأثر وخاصة على أصحاب المعاشات ، وذلك بتعديل دخولهم بانتظام لتعكس التغيرات في رقم القياسي لأسعار المستهلك و على قدرته الشرائية، ومع ذلك فإن الجزء الاعظم من خطط المعاشات للعاملين سواء الخاص أو الحكوميين لا تتمتع هذه الاخيرة بحماية من التضخم .

ثانيا : تأثير التضخم على أصحاب المرتبات:

وتشتمل على موظفي المؤسسات والهيئات المختلفة، وتتمتع دخول هذه الفئة بثبات نسي أقل من الفئة الأولى.

إن إرتفاع الأسعار يؤدي إلى تناقص الدخول الحقيقية لهده الفئة و لكن عادة ماتحصل زيادات في الدخول النقدية (المرتبات) التي تؤدي إلى تخفيف أثار ارتفاع الأسعار على تناقص الدخول الحقيقة ،و بمقابل فإن الدخول الحقيقية لأصحاب المرتبات ترتفع في حالة إنخفاض مستوى الاسعار أي تحسن قدرة الشرائية لأصحاب المرتبات و كل نتيجة عكسية تصاحبها تدهور في القدرة الشرائية له

---

(1)باري سيجل، **النقود و البنوك و الإقتصاد : وجهة نظر النقديين** ، (تجرمة: طه عبد الله المنصور وعبد الفتاح عبد الرمان عبد المجيد). الرياض: دار المريخ، 1987، ص 594

ثالثا : تأثير التضخم على اصحاب الاجور:

تشكل الفئات العملية المعظم الاصحاب هذه الدخول ،وتتميز الاجور بقابلية الاكبر للتغيير بنفس اتجاه تغيير الاسعار ، فإرتفاع الاسعار المستمرة يصاحبه عاده ارتفاع في الدخول النقدي لهذه الفئه أما مدى تتوافق الارتفاع الدخول النقدية مع ارتفاع الاسعار فيتوقف على عوامل كثيرة قد يكون من بينها مقدرة الاتحادات العمالية على رفع معدلات الاجور بالنسبة قريبة من معدلات ارتفاع الاسعار ، و بشكل سريع يتلوا الارتفاع الاسعار المباشر

رابعا : تأثير التضخم على سعر الخدمات:

يؤدي التضخم الى حدوث ارتفاعات مستمرة ومتتاليه في مستويات الاسعار ليس موحدا بالنسبة لكل السلع ترتفع اسعارها بالنسبة اعلى من غيرها (الاثر التمويلي للتضخم) ترتفع الاسعار السلع الاستهلاكية بالنسبة اكبر من الاسعار السلع الانتاجية و يعني دلك أن هامش الربح بالنسبة لقطاعات الاستهلاكية يكون اكبر من الهامش الربح بالنسبة لقطاعات الانتاجية ،وينعكس دلك على مقدره القطاعات الاستهلاكية في تمويل الذاتي بإضافة إلى الحصول على عناصر انتاجها (الأجور الفوائد والارباح)على دخول المرتفعة و من ثم تتحقق المعدلات النمو المرتفعة ،وذلك مقارنه بقطاعات الانتاجية التي تحقق ارباح منخفضه ولم تتوفر لها الامكانيات المالية لزياده الاستثمار فيحدث النمو المتواضع في هذا القطاعات الاخيرة من جهة ،كما ان توزيع الدخول في داخل تلك القطاعات يتم لصالح راس المال (الارباح والفوائد) على حساب العمل (الاجور) من جهة اخرى .

وبذلك يحدث تدهور في كفاءة جهاز الثمن في عملية تخصيص والتوزيع الموارد الاقتصادية لصالح القطاعات الاستهلاكية وبذلك يبتعد هذا الجهاز عن الرشادة الاقتصادية .

(1) باري سيجل، **المرجع نفسه** ، ص 595

خلاصة الفصل :

ومن خلال كل ما سبق الذكر يمكننا القول أنا القدرة الشرائية في مفهومها المبسط هي إنعكاس إرتفاع الاسعار على تراجع كمية المشتريات و قيمة المصاريف التي كان الموظف ينفقها عليها طيلة الفترة الزمنية بفضل راتبه الشهري أو عكسها تماما في حالة إرتفاعها و من العوامل الاساسية و مؤثرة في إرتفاع هذه القدرة أو إنخفضها هو التضخم و الذي يعد أهم العوامل المؤثرة فيها فإنخفاض مستوياتها ترتفع القدرة الشرائية و بزيادة مستوياته تنخفض هذه القدرة الشرائية

الفصل الثالث :

دراسة حالة عمال مؤسسة نافطال

الفصل الثالث : دراسة حالة عمال مؤسسة نافطال فرع حاسي مسعود

تمهيد الفصل:

بعد تطرقنا في الجانب النظري الدي تحدثنا فيه على كل الجوانب المفاهمية الخاصة بنظام التقاعد الجزائري و ما يحمل في طياته من قوانين و أسس التي تنظم حياة الموظف العمومي في مرحلة تقاعده و الذي يعد وسيلة تحميه ما بعد الحياة الوظيفية و التي تضمن له من خلالها قدرته على مواجهة المسائل المعيشية على غرار قدرته الشرائية و التي سبق تطرق لها في الفصل الثاني ، ومنه سوف تشمل دراستنا التطبيقية في الفصل الثالث على دراسة حالة موظفي مؤسسة نفطال المتقاعدين و معرفة من خلالها مدى قدرة تأثير نظام التقاعد الجزائري على قدراتهم الشرائية , وسوف يتم دراسة هذا الفصل من خلال ثلاث مباحث، إذ سنقوم بتقديم عام لمؤسسة نفطال و التعريف بإمكانيتها و منتوجاتها في المبحث الأول، اما الثاني فخصصناه الإجراءات المنهجية للدراسة و الثالث و أخير سنقوم عرض و تحليل و مناقشة النتائج .

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الاقتصادية لنفطال

1. التطور التاريخي لنفطال:

عرفت المؤسسة الاقتصادية نفطال عدت تغيرات لذلك سنحاول ذكر اهمها فيما يلي

1963: تأسيس مؤسسة نفطال وفقا للمرسوم491/63 بتاريخ 1963/12/31 والتي تمثلت مهمتها الأساسية في تأمين نقل وتسويق المحروقات، بعدها توسيع نطاق صلاحياتها بمقتضى المرسوم رقم66-296 في 1996/09/22وذلك في مجال البحث، الإنتاج، وتحويل المحروقات

1980إنشاء مؤسسة وطنية لتكرير وتوزيع المنتجات البترولية E.R.D.P بمقتضى مرسوم101/80 المؤرخ في1980/04/06

1983 إدماج فرعي غاز البترول المميع GPL و الوقود CRB لشركة سوناطراك في المؤسسة الوطنية لتكرير وتوزيع المنتجات البترولية E.R.D.P

1984 : إنشاء48 وحدة توزيع المنتجات UED ابتداء من:

17مقاطعة للوقود، زيوت التشحيم والمطاطC.L.P

14 مقاطعة لغاز البترول المميعG.P.L

إنشاء4 مقاطعات للصيانة U.EM

جمع و تنظيم نشاطات العبور في أربع وحدات في الموانئ U.E.P

إدماج شركة ALRID ضمن المؤسسة الوطنية لتكرير و توزيع المنتجات البترولية ERDP

1987 : : انحلال المؤسسة الوطنية لتكرير و توزيع منتجات البترولية و إنشاء بمقتضى المرسوم رقم189/87 شركتان و طنيتان هما:

أ/نفتاك : المكلفة بتكرير البترول الخام.

ب/نفطال :المكلفة بتسويق و توزيع المواد البترولية.

1/ الوثائق الداخلية لمؤسسة نفطال

كلمة أصل يرجعNAFTALإلى:

NAFT:مصطلح عالمي يقصد به النفط

AL: حرفيين الاولين من كلمة الجزائر

2. مهام مؤسسة نفطال

إن المهمة الرئيسية لمؤسسة نفطال هي توزيع و تسويق المنتجات البترولية بصفة عامة و أهم المنتجات التي تسوقها:

- الوقود بمختلف انواعه.

GPL. -غاز البترول المميع

Pneumatique. -الإطارات المطاطية

Solvant. –المذيبات

الشمع – Paraffineإلخ ...

و لها مهام أخرى تتمثل في:

*F8JE ➢ و تطوير وظيفة التسويق للمنتجات البترولية و مشتقاته.

*.2JF ➢ و نقل المنتجات البترولية و توزيعها في كامل التراب الوطني.

'D-15 ➢ على الاستعمال العقلاني للمواد الطاقوية.

*7HJ1 ➢ هياكل التخزين و التوزيع لضمان تغطية التراب الوطني.

6E'F ➢ صيانة كل التجهيزات التي في حوزتها.

E*'(9) ➢ و مراقبة تطبيق المخططات السنوية و كذلك المخططات التي تتجاوز السنة و التي تهدف إلى تغطية حاجيات السوق بما فيها إستعمال و إستهلاك المنتجات البترولية.

تاريخ الإطلاع 2021/05/04 1 www.naftal.dz

E('41) ➢كل دراسات السوق بما فيها إستعمال و إستهلاك المنتجات البترولية .

*7HJ1 ➢ قدرات العمال عن طريق التربصات و التكوين المستمر.

'D-15 ➢ على تحسين و مراقبة الكميات المنتجة.

كما انها تسعى إلى تحقيق :

'D'3*E1'1 ✓ في مهمة توزيع المواد البترولية.

*-3JF ✓ نوعية الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

*7HJ1 ✓ و إعادة تأهيل هياكلها الداخلية الخاصة التخزين.

,9D ✓ الهياكل في مستوى مقياس حماية البيئة و امن الصناعي.

*7HJ1 ✓ و إعادة تأهيل محطات الوقود.

'D1A9 ✓ من قدرة النقل عبر الأنابيب

*,/J/ ✓ وسائل النقل البرية و معدات الصيانة.

✓ ترويج للمنتجات الخاصة بها و المتمثلة فيGPL و البنزين بدون رصاص.

تاريخ الإطلاع 2021/05/04 1 www.naftal.dz

3. إمكانيات مؤسسة نفطال

جهة من هذا البترولية، المنتجات توزيع في يساهمون عمال و وسائل الأخيرة هذه جهزت نفطال، مؤسسة بها تقوم التي المهام لإتمام قوانين، وضع خلال من تحقيقها المراد الأهداف إلى للوصول الضرورية الإمكانيات جميع بإستغلال نفطال قامت أخرى جهة من و .التنمية برامج و مخططات

أهمها هياكل و إمكانيات بعدة تزخر و :

الوقود تخزين مركز 47 /1

تخزين غاز المميع مركز 42 /2

/3 تخزين مراكز GPL vrac 09

47 /4مستودع يعتبر كوسيط RELAIS لمنتجات GPL

5/ 30 مركز لتخزين وقود الطائرات

6/ 06 مراكز لتخزين وقود البواخر

7/ 15 وحدة لتكوين الزفت. BITUMES

8/ 24 مركز لتخزين الزيوت و العجلات

تعمير مراكز 44 /9 CENTRE EMPLISSEURS

و توزيع الوقود بكل أنواعها شاحنات نقل 3300 /10

كلم700بطول القنوات عبر الوقود لنقل شبكة /11

المباشر التسيير ذات خدمات محطة 674 /12

تاريخ الإطلاعwww.naftal.dz 1 04/05/2021

4 فروع نفطال :

1.4 فرع غاز البترول المميع GPL :

و هو مكلف بتسيير منتجات البوتان butane و البروالن Propane وقود غاز البترول المميع GPL c

و مهامه تحليل و وضع سياسات و إستراتيجيات خاصة بوظائف التموين، التخزين، التوزيع و بيع هذه المنتجات.[1]

42.فرع التجاري

- ضمان تسويق المنتجات عبر كافة القطر الوطني.
- ربط و مراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة، التمويل في كل أنحاء الوطن.

1.4 فرع الوقود:

و الذي سيكون محل دراستنا و مجال تطبيقي لها فهو مكلف بوضع و متابعة السياسات المبرمجة لكل سوق عبر التراب الوطني و النشاطات المتعلقة اللموارد البترولية: الوقود،الزيوت، العجلات و الزفت.

- ضمان تموين و تسويق الوقود عبر كافة التراب الوطني.
- تغطية الاحتياجات الوطنية اللتموين و توزيع الوقود في أحسن الظروف.
- ربط و مراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة، و التموين في كل أنحاء الوطن.

و الشكل الموالي يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة نافطال فرع وقود حاسي مسعود :

1/ الوثائق الداخلية لمؤسسة نفطال

المبحث الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة

فلسفة الدراسة 1-1-1

: منهج الدراسة – **أولا**

يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا المنهج الوصفي التحليلي الذي على هذه الدراسة اعتمدنا في التعبير الكمي يكون من ، أما كيفا ويكون التعبير الكيفي من خلال وصف الظاهرة وتوضيح خصائصها و دقيقا والتعبير عنها كما مقدار وجودها وحجمها ودرجة ارتباطها مع متغيرات أخرى ومن ثم الوصول إلى النتائج خلال وصف الظاهرة وصفا رقميا يوضح . عن طريق العديد من الأدوات التي سنتطرق لها لاحقا وتحليلها وتفسيرها

: الدراسة مجتمع - ثانيا

و مفردات يختلف مجتمع البحث عن المجتمع بمفهومه العام فمجتمع البحث يمثل جزءا من المجتمع العام فيعرف بأنه جميع عناصر المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى ان يعمم عليها النتائج ذات الصلة أو ، فهو المجتمع التي يقوم الباحث بدراستها أثر نظام التقاعد الجزائري على تحسين القدرة الشرائية للموظف العمومي بحكم أن الاستبيان يهدف لمعرفة مدى ، العلاقة بالمشكلة مجتمع الدراسة فرع حاسي مسعود الذين يشكلون نافطال متقاعدين من مؤسسة فاستهدف الاستبيان

ثالثا - عينة الدراسة:

نظرا لصغر حجم مجتمع البحث صعوبة التواصل معهم في الضروف الحالية إثر فايروس كوفيد 19 -أخدنا كلي ومنه، تم تحديد حجم العينة بـ **58** : مفردة ، تم توزيع الإستبانة عليهم كلهم ، وتم إسترجاعها كلها أي **58** نسخة و التي كانت كلها القابلة للتحليل / الجدول (3-1 (يوضح ذلك.

رابعا - حدود ومتغيرات الدراسة:

1-حدود الدراسة:

فرع نافطال المتقاعدين من مؤسسة اقتصرت هده الدراسة على استطلاع وجهات نظر عينة من موظفين : **المجال البشري. أولا** . اناث 10ذكور و 48 منهم (58) والبالغ عددهم حاسي مسعود

آخر تتمثل الحدود الزمنية لهذه الدراسة في الفترة الممتدة بين تاريخ نشر استمارة الاستبيان وتاريخ استقبال **:الحدود الزمنية ثانيا** جوان إلى شهر ماي استمارة إلكترونية (من شهر

2021

2- الدراسة متغيرات :

: من موضوع الدراسة ، قمنا بتقسيم متغيرات الدراسة كما ذكرنا آنفا إلى إنطلاقا

. نظام التقاعد الجزائري : المستقل المتغير -*

قدرة الشرائية : التابع المتغير -*

1-1-2التعريف بأدوات الدراسة:

أولا –أدوات جمع البيانات :

الإمبريقية ، التي تقوم على جمع بيانات حول المشكلة محل الدراسة ، لدى من كون موضوع البحث يندرج ضمن الدراسات إنطلاقا في هذه الدراسة من أجل الحصول على المعلومات التي تخدم البحث و تأكدها ، فهو من أكثر الإستبيان على أداة الإعتماد فقط تم . في العلوم الاجتماعية ، التي تعنى بجمع معلومات و بيانات تخص الأفراد محل الدراسة إستخداما الأدوات

- **الإستبيان :**

يعرف الإستبيان [1]على أنه عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء من المبحوثين حول الظاهرة أو موقف ما معين محل الدراسة .

تتضمن مجموعة من الأسئلة تتعلق بموضوع معين يقوم بهذه العملية الأفراد ، إستمارة هو تقنية لجمع المعلومات عن طريق الإستبانة و عن طريق البريد أو تنشر الأسئلة في الجرائد و المجلات أو عبر الإذاعة و التلفزيون ، وبعد الإجابة الإستمارات ميدانيا أو ترسل سواء إلى المشرف على البحث لإتمام الإستمارات أنفسهم، أو يدونها الباحث الميداني تدوينا دقيقا ، تعاد المبحوثون التي يمكن أن يدونها . إجراءاته في التحليل و التفسير

في تحديد الهيكل العام له ، بحيث يشكل في صيغته النهائية الإعتبار من أهم النقاط التي يجب أخذها بعين الإستبانة ويعتبر تصميم إلى الإستبانة و مرتبا ترتيبا منسقا يحمل في طياته التفصيلات المراد البحث عنها و الوصول إليها لدى فقد قمنا بتقسيم ممنهجا تفصيلا : ثلاثة أجزاء رئيسية

يتضمن الجزء الأول : مقدمة عامة عن الموضوع محل الدراسة و أهميتها و كذا تعريف بالباحث.

أما الجزء الثاني : فيتضمن المعلومات الشخصية و الوظيفية عن طبيعة التقاعد ، وكذا إرشادات توضيحية حول كيفية تعبئة الإستبانة للإجابة على الأسئلة المطروحة.

في حين يتضمن الجزء الثالث : لمضمون الإستبانة و فيه عرض للأسئلة محل البحث و تكون ممنهجة وفقا لمحاور الدراسة.

---

(1)محمد شلبي المنهجية في التحليل السياسي ، المقاربات ، المناهج ، الإقترابات ، الأدوات ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، 1997 .ص 107

لدى فقد تم تصميم و إعداد الإستبيان وفقا للخطوات المنهجية السالفة الذكر و ذلك على النحو التالي:

الجزء الأول : و المتعلق بالمعلومات العامة :

1/الجنس /2 - العمر /3 - المستوى التعليمي /4 – نوع التقاعد

أما الجزء الثاني فقد تم تقسيمه إلى محورين و تضمنت ما يلي و الجدول أدناه يوضح ذلك:

المحور الأول : وتضمن مجموعة من الأسئلة تتعلق بأثر نظام التقاعد على الموظف العمومي قبل تقاعده

المحور الثاني: تضمن مجموعة أسئلة تتعلق بأثر نظام التقاعد على الموظف العمومي بعد تقاعده

جدول (1 (1-محاور الدراسة و توزيع فقرات الاستبانة عليها

الرقم		الفقرات
1	**تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظفين العمومين قبل تقاعدهم**	1-7
2	**تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظفين العمومين بعد تقاعدهم**	8-14

المصدر من إعداد الطالب

على هذا الأساس و الإستبانة الخماسي لقياس إجابات أفراد عينة الدراسة ، كما تم صياغة أسئلة ليكارت مقياس إستخدام وقدتم الذي تضمن خمسة خيارات مختلفة للإجابة ، وقد تم ترميزها و إعطاءها قيمة محددة ما بين (5-1) كما هو مبين في الجدول أدناه

جدول رقم (1-2) : يوضح مقياس ليكارت الخماسي

موافق بشدة	موافق	بد	ق	ة موافق

المصدر من إعداد الطالب

حيث يحدد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي الدنيا و العليا كما هو موضح أدناه:

حساب المدى يساوي 5-4

وطول الخلية يساوي 5/4 0.8 –

الحد الأدنى للخلية – طول الخلية + أقل قيمة في المقياس و بالتالي يصبح طول الخلية كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم (1-3) : يوضح طول الخلايا حسب مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط الحسابي	المستوى
إلى أقل من 1.8 01 من	غير موافق بشدة
أقل من 2.6 إلى 1.8 من من أكبر	غير موافق
3.4أقل من إلى 2.6 من أكبر	محايد
4.2أقل من إلى 3.4 من أكبر	موافق
أقل من 5 إلى 4.2 من أكبر	موافق بشدة

المصدر من إعداد الطالب

جدول رقم (1-4) يوضح حالات توزيع الإستبانة

البيانات	عدد الإستمارات الموزعة	الإستمارات عدد المسترجعة	الإستمارات عدد الغير مسترجعة	الإستمارات عدد الملغاة	الإستمارات عدد الصالحة للدراسة
العدد	58	58	00	00	58
النسبة	100%	100 %	00%	00 %	100 %

المصدر من إعداد الطالب

ثانيا : دراسة صدق وثبات أداة الدراسة

الصدق الظاهري :

تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين متمثلة في أساتذة القسم المتخصصين في هذا المجال من قسم العلوم السياسية فرع تنظيمات السياسية و الإدارية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة بالإضافة إلى الأستاذة المشرفة ، ، وهذا بغية إعطاء رأيهم و توجيهاتهم حول منهجية بناء الإستبانة و دقة صياغة الأسئلة ومدى تناسبها مع موضوع الدراسة ، و بناء على توجيهاتهم النهائية تم صياغة الإستبانة في شكلها النهائي.

الصدق الداخلي :

للتأكد من ثبات فقرات الإستبانة قمنا بقياس معامل الإتساق الداخلي معامل ألفا كروباخ[1] من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل محور من المحاور و المعدل الكلي لفقرات الاستبانة، وقد كانت معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.01) وبدلك يعتبر المقياس صادقا لما وضع لقياسه و الجدول (1-5) يوضح ذالك.

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المحور الأول	0.752	0,000
المحور الثاني	0.624	0,000

إعداد الطالب بناء على مخرجات من :المصدر SPSS V24

الإستبانة ، تم عرضها على عينة عشوائية للتأكد من الصدق الداخلي و ثباته ثم قمنا بحساب معامل و لقياس مدى ثبات و التي تشترط أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط و لذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات كروباخ الاتساق الداخلي الفا : لكل محور من محاور الدراسة على انفراد ثم حساب معامل ثبات المقياس ككل كما هو مبين في الجدول التالي

للمحاور الدراسة كروباخ معامل الاتساق الداخلي ألفا (1–6)جدول رقم

المحور	معامل الثبات
المحور الأول	0.752
المحور الثاني	0.624
الثبات الكلي مقياس	0.836

إعداد الطالب بناء على مخرجات من :المصدر SPSS V24

والثبات 60,من 0 الثبات لإجابات أفراد العينة على محاور الدراسة جاءت كل أكبر معامل أعلاه أن الجدول خلال يتضح من ، و هو معدل ثبات قوي مرتفع و هو مقبول جدا الإستبيان و عليه يمكننا القول أن معامل ثبات 0.836 قد بلغ للإسستبانة الكلي . وهذا ما يجعلها صالحة ومناسبة لجميع بيانات الدراسة جدا ومناسب لأغراض البحث و بهذا فإن صدق و ثبات الأداة محققة

ثالثا– الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

لتحليل و معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية إحصائيا قمنا بإستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)ومن خلاله إعتمدنا على مجموعة من الأساليب الإحصائية التالية:

-معامل الثبات "ألفا كروباخ "لقياس ثبات الاستمارة

-معامل الصدق لمعرفة مدى صلاحية عبارات الاستمارة لقياس المحاور التي تم وضعها.

-التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة حسب برنامج الجداول الإحصائية.Excel

-المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض درجة الموافقة على كل عبارة من عبارات الاستمارة ويفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.

-الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت أو تركز إجابات المستجوبين.

-معامل الانحدار الخطي

المبحث الثالث : عرض و تحليل و مناقشة النتائج

بعد أن تناولنا بالتفصيل في المبحث السابق التعريف بميدان الدراسة و كذا الإجراءات المنهجية و التعريف بمجتمع البحث و العينة التي تمت عليها الدراسة و هي متقاعدي مؤسسة نافطال ، سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تحليل و تفسير البيانات و المعطيات الميدانية المتحصل عليها من خلال الإستبانة ، كما سنقوم بعرض النتائج التي خلص إليها البحث في ضوء الفروض المعتمدة ملتمسين في ذلك كل الموضوعية و الحياد في عرض و تحليل و تفسير النتائج بغية التوصل إلى حقيقة بعد التأثير نظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للموظف العمومي

1-1-1 عرض نتائج الدراسة

تحليل خصائص العينة حسب المتغيرات الشخصية و الوظيفية :

سنقوم بعرض دراسة وصفية إحصائية للخصائص الشخصية و الوظيفية أفراد عينة الدراسة و التي تشير إلى : الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، نوع التقاعد .

أولا – تحليل الخصائص من حيث الجنس :

وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (2-7) يوضح تكرار ونسب عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	48	82,8	82,8	82,8
	أنثى	10	17,2	17,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss v24

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	48	82,8

أنثى	10	17,2
المجموع	**58**	**100%**

المصدر :من إعداد الطالب

من الجدول رقم (2-7) نلاحظ أن نسبة الذكور تشكل 82.8% من المتقاعدين في حين أن نسبة إناث بلغت 17.2 % وهي أقل بكثير من النصف ، وهذا راجع إلى الأفراد التي توفرة فيهم شروط التقاعد أنا ذاك و يمكن توضيح الجدول أعلاه في الشكل التالي .

شكل رقم (1-1) يوضح توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

ثانيا - من حيث العمر :

كانت النتائج كالآتي:

جدول رقم (2-8) يبين نسب توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 5 0سنة إلى 55سنة	28	48,3	48,3	48,3
	من 55 إلى 60 سنة	26	44,8	44,8	93,1

	أكثر من 60 سنة	4	6,9	6,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

من إعداد الطالب بناء على مخرجاتSPSS V24

من الجدول رقم (2 -8) نلاحظ أن أكبر فئة عمرية تشكلت منها عينة الدراسة هي الفئة أولى) من 55-50سنة (وتمثل فئة أكثر ميول نحو التقاعد بنسبة48.3% ، و في حيث بلغت الفئة العمرية) من55 إلى 60 سنة) بنسبة بلغت44.8% ، أما بنسبة للفئة العمرية (أكثر من 60 سنة (فكانت في المرتبة الثالثة ووصلت إلى 6.9% و تضم غالبيتها المتقاعدين الذين أوفو كل فترة القانونية المسموحة للعمل و يوضح الشكل (1-3) أدناه ذلك.

شكل رقم (1-2) توزع عينة الدراسة حسب العمر

ثالثا – من حيث المستوى العلمي:

وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (2-9) يوضح نسب عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل علمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	6	10,3	10,3	10,3
	جامعي	24	41,4	41,4	51,7
	أخرى	28	48,3	48,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

من إعداد الطالب بناء على مخرجات spss v24

جدول توضيحي :(1-1)

الوضع القائم	التكرار	النسبة المئوية
تقني سامي	6	10,3
جامعي	24	41,4
أخرى	28	48,3
المجموع	**58**	**100,0**

شكل رقم (1-3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي

رابعا – من حيث نوع التقاعد :

وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم :(2-10)يوضح توزيع العينة الدراسة وفق لمتغير نوع التقاعد

نوع التقاعد					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تقاعد مسبق	5	8,6	8,6	8,6
	تقاعد عادي	21	36,2	36,2	44,8

	تقاعد نسبي	32	55,2	55,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

من إعداد الطالب بناء على مخرجاتSPSS V24

جدول توضيحي:(2-1)

	التكرار	النسبة المئوية
تقاعد مسبق	5	8,6
تقاعد عادي	21	36,2
تقاعد نسبي	32	55,2
مجموع	**58**	**100,0**

ومن خلال جدول (1-10) نلاحظ أن التقاعد النسبي هي أكثر نسبة بين أنواع التقاعد بنسبة 55.2 % و بعدها التقاعد العادي بنسبة 36.2 %و في لأخير و كأقل نسبة هو التقاعد المسبق بنسبة 8.6 %و التي نستنتج منها ميول الموظفين العمومين عند تقاعدهم لتقاعد النسبي وهذا لسهولة المرور إليه و تفضيل الشخصي له من طرف المتقاعدين

شكل رقم :(1-4)يوضح توزيع العينة الدراسة حسب متغير نوع التقاعد

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج الجدول السابق وفقExcel

: 2-1-1عرض وتفسير النتائج الخاصة بمحاور الدراسة

أولا : محور تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي قبل تقاعده

أولا : بنسبة للمحور الأول تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي قبل تقاعده :

سنقوم هنا بعرض المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية ، وكذا تحليل ومناقشة إجابات أفراد عينة الدراسة لمختلف عبارات هذا المحور و والتي خصصة فيه الفرضية التالية :

أ – يعكس المنصب الوظيفي الذي كان يشغره الموظف العمومي قبل تقاعده مستواه المعيشي بعد حصوله على التقاعد

جدول رقم (2-11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي قبل تقاعده

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
A 01	لدى الموظف العمومي الدراية الكافية بكل القوانين الخاصة بتقاعد التي سوف يخضع لها عند تقاعده	3,38	,850	محايد
A 2	التوعية بقانون المعاشات و المكافآت كافي قبل التقاعد	4,05	,690	موافق
A 3	منصبك كموظف قبل التقاعد وفرلك دخل ممتاز يعكس مستوى معيشي مستقر	3,45	,840	موافق
A 4	تستطيع من خلال دخلك قبل التقاعد من توفير كل الضروريات الاساسية لعائلتك	3,93	,490	موافق
A 5	قدرة الموظف على شراء السلع و المنتجات تكون مستقرة قبل التقاعد	3,52	,730	موافق
A 6	مستوى الدخل لديك قبل التقاعد يسمح لك من شراء كل كماليات الحياة	2,07	,990	غير موافق
A 7	يحتاج الموظف العمومي لمواكبة تطورات المعيشية لوظيفة ثانية إضافية	3,14	1,05	محايد
المعدل العام للبعد		**3,36**	**,320**	**محايد**

من إعداد الطالب بناء على مخرجاتspss v24

تبين نتائج الجدول (2-11) إلى أن العبارة رقم 0 2و كانت الأعلى متوسط حسابي من بين عبارات هذا المحور والذي بلغ 4.05 وبانحراف معياري 0 69.وهو أقل من الواحد الصحيح ما يدل على تركز وعدم تشتت إجابات أفراد العينة حول موافق وما يفسر على أن التوعية بقانون المعشات و المكفأت كافي قبل تقاعد الموظفين العمومين ،في حين جاءت العبارة رقم 04 في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3.93 و كانت درجة إجابات أفراد العينة (موافق) هذا ما يفسر على أن يستطيع الموظف العمومي من خلال دخله من توفير

كل الضروريات الأساسية لعائلته ، بينما كانت العبارة رقم (06) أقل متوسط حسابي بلغ 2 07.وهو ينتمي إلى الفئة (أكبر من 1 80,إلى 2.60) حسب مقياس ليكارت المستخدم، وعليه نستنتج أن درجة إجابة أفراد العينة هي (غير موافق) بينما كان انحراف معياري0.99 ، وهذا ما يفسر على أن الموظف قبل تقاعدهم قليلا ما يستطيعون من تحقيق كل كماليات الحياة بدخلهم و هم موظفون

و كحوصلة لنتائج المحور الأول عامة يمكن القول :وبشكل عام يمكن القول أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات للبعد الأول يساوي 3.36 وهذا يعني أن هناك محايدة من قبل أفراد عينة الدراسة حول بعد تأثير نظام التقاعد على الموظف العمومي قبل تقاعده ، كما أن الانحراف المعياري المقدر ب 0.32 أقل من الواحد، مما يدل على تركز الإجابات وعدم تشتتها، ومنه نستنتج أن أغلب أفراد عينة الدراسة لهم رأي محايد

ثانيا : بالنسبة للمحور الثاني : تأثير نظام التقاعد على الموظف العمومي بعد تقاعده :

سنقوم هنا بعرض المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية ، وكذا تحليل ومناقشة إجابات أفراد عينة الدراسة لمختلف عبارات هذا المحور و والتي خصصة فيه الفرضية التالية :

أ –نظام التقاعد نظام تأميني يحمي حقوق الموظفين العمومي بعد تقاعدهم

ب **.-** كلما نقصت نسبة التضخم و المشاكل إقتصادية كلما كان دور نظام التقاعد أكثر فعالية في حفاظ على القدرة الشرائية لدى المتقاعد

جدول رقم (2–12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي بعد تقاعده

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرج
يعمل نظام التقاعد الجزائري على حماية الموظفين بعد تقاعدهم	4,22	,650	موافق بشدة
القوانين و القواعد نظام التقاعد الجزائري تحاكي واقع المتقاعد الجزائري فعلا	3,41	,900	موافق
تتأثر القدرة الشرائية للمتقاعد بنظام التقاعد الجزائري	4,17	,730	موافق
يعمل نظام التقاعد الجزائري على تحسين القدرة الشرائية للموظف العمومي بعد تقاعده	3,93	,900	موافق
يكون المستوى المعيشي للمتقاعد مستقرا و أحسن حال من ماهو عليه وهو موظف	3,53	,860	موافق
يستطيع المتقاعد من تلبية كل كماليات التي يعجز عن توفيريها وهو موظف و هدا بوجود منحة التعاضدية التابعة للنظام التقاعدي الجزائري التي تساعد في تحقيق تلك كماليات	2,98	,910	محايد
يعمل أجر و منح التقاعدية التي يتلقها المتقاعد بعد تقاعده على حمايته من أي مخاطر إقتصادية من تضخم و غيرها من المشاكل التي تأثر في مستوى المعيشي الخاص بيه و بتالي قدرته الشرائية	3,95	,660	موافق
	3,74	,450	**موافق**

تبين نتائج الجدول (2-12) إلى أن العبارة رقم 08 كانت الأعلى متوسط حسابي من بين عبارات هذا المحور والذي بلغ 4.22 وبانحراف معياري 0.65 وهو أقل من الواحد الصحيح ، ما يدل على تركز وعدم تشتت إجابات أفراد العينة حول) درجة موافق بشدة (، وما يفسر على دور الفعال لنظام التقاعد الجزائري في حماية الموظفين العمومين بعد تقاعدهم ، في حين جاءت العبارة 10 ثاني أعلى متوسط حسابي والذي بلغ 4.17

وبانحراف معياري) 0.73 بدرجة موافق (، هذا ما يشير إلى أنه تتأثر القدرة الشرائية للمتقاعد بنظام التقاعد الجزائري ، بينما كانت العبارة رقم (13) أقل متوسط حسابي بلغ 2.98

وهو ينتمي إلى الفئة) أكبر من 2.61 إلى 3.40 (حسب مقياس ليكارت المستخدم، وكانت درجة موافقة أفراد العينة هي) محايد (بينما كان انحراف معياري. 0.96

وبشكل عام يمكن القول :أن المتوسط الحسابي لجميع عبارات البعد تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي بعد تقاعده يساوي 3.74 وهذا يعني أن هناك موافق من قبل أفراد عينة الدراسة، كما أن الانحراف المعياري المقدر ب 0.45 أقل من الواحد، مما يدل على تركز الإجابات وعدم تشتتها، ومنه نستنتج أن أغلب أفراد العينة موافقين على عبارات هذا البعد.

و كحوصلة لنتائج المحور الثاني يمكن القول : والتي تفسر أن هناك تأثير إجابي فعلي لنظام التقاعد الجزائري الذي يحسن من القدرة الشرائية للموظف و يسعى على الأقل خلق نوع من الإستقرار في مستواه المعيشي

: 2-1-1اختبار الفرضية الرئيسية الدراسة:

سنقوم بعرض نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة ، و هذا للتأكد من مدى وجودة علاقة من عدمها بين متغيرات الدراسة ، و هذا باستخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد لاختبار هذه الفرضية والنتائج سيظهرها الجدول التالي وكانت الفرضية الرئيسية كما يلي

- :يعكس المنصب الوظيفي الذي كان يشغره الموظف العمومي قبل تقاعده مستواه المعيشي بعد حصوله

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج الجدول السابق وفقExcel

●نظام التقاعد نظام تأميني يحمي حقوق الموظف العمومي بعد تقاعدهم

-3 كلما نقصت نسبة التضخم و المشاكل إقتصادية كلما كان دور نظام التقاعد أكثر فعالية في حفاظ على القدرة الشرائية لدى المتقاعد

جدول رقم :(1–13)اختبار الانحدار الخطي لأثر نظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للمتقاعد

معامل الارتباط (R)=0,294، معامل التحديد (R^2)=0,087 ، معامل التحديد المعدل (R^2Adj)=0,070)

●تحليل التباين (ANOVA):

جدول رقم (14-1) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA لعلاقة التأثير نظام التقاعد و القدرة الشرائية

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (F) المحسوبة	الدلالة المعنويةSig
الانحدار	989,	1	989,	5,311	b025,
القيمة المتبقية	10,430	56	186,		
المجموع	11,419	57			

من خلال الجدول يتبين أن قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (311,5) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية (13.04) وبمستوى دلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05 وعليه نرفض الفرضية الأولة ونقبل الفرضية الثانية و الثالثة ، أي أنه يوجد أثر و علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة معنوية (α=0.05) للنظام التقاعد الجزائري بأعتباره نظام يحمي

المتقاعدين عند تقاعدهم و كذا وجود فعالية حقيقية لهذا النظام في حفاظ على القدرة الشرائية للمتقاعد في غياب المشاكل الإقتصادية كالتضخم

- **تحليل المعاملات Coefficients :**

جدول (15-1) يوضح معامل الإرتباط لتأثير النظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للموظف العمومي

النموذج	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية Beta	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة المعنوية Sig
المحور الأول	0,179	−0,294	−2,305	0,025
المحور الثاني	0,605	8,484	8,484	0,000

كما يظهر الجدول أعلاه معامل الارتباط 0.292=(R)ومعامل التحديد 0.087=(R^2) أي أن درجة تأثير بلغت (0.292) وهذا يعني أن الزيادة بـــ (0.292) في تأثير النظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للموظف العمومي

من خلال قيم المعاملات المعيارية الناتجة لكل الأبعاد كان ضعيفا نوعا ما حيث بلغت قيمة المعامل المعياري لبعد أول (0.179) ومستوى الدلالة (0.025) ، وبلغت قيمة معامل معياري لبعد الثاني (0.605) ومستوى الدلالة (0.000)

(1)أي أنه توجد علاقة ذات دلالة ذات دلالة إحصائية ضعيفة نوعا ما بين تأثير نظام التقاعد الجزائري على الموظف قبل التقاعد

(2)و توجد علاقة ذات دلالة إحصائية قوية على تأثير نظام التقاعد الجزائري على الموظف بعد التقاعده

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل إلى عرض و تحليل عام وشامل لنتائج الدراسة الميدانية ، و ذلك بالإعتماد على النتائج التي تحصلنا عليها من خلال الإجابات المتعددة على الإستبيان ، التي تم توزيعها على أفراد العينة ، و قد تضمنت الإستبانة جزئيين أساسيين ، جزء خصصناه للبيانات الشخصية ، أما الجزء الثاني فقد تضمن المحاور الرئيسية لمتغيرات الدراسة ، تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي قبل تقاعده كمحور أول و أيضا محور ثاني يحكي على تأثيرات نظام التقاعد الجزائري على الموظف العمومي بعد تقاعده ، و الذي كان بشكل منهجي يجيب على الإشكالية و تساؤلاتها بالإعتماد على الفرضيات و التي تعتبر عبارة عن إجابة مؤقت ، وكذا لتحليل النتائج إعتمدنا على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وكذا برنامج معالجة الجداول الإحصائيةExcel ، و لإختبار الفرضيات إستخدمنا ، المتوسطات الحسابية و الإنحراف المعياري ، وتحليل الإنحدار المعياري و معاملات الإرتباط ، للتأكد من وجود علاقة إرتباط بين متغيرات الدراسة من عدمها.

الخاتمة

الخاتمة :

لقد توصلنا من خلال دراستنا أن نظام التقاعد لم يعد حكرا على موظفي الدولة فقط كما ابتدأ الأمر فإنتشار الأفكار الاجتماعية وظهور الثورة الصناعية و ما نتج عنها من نشوء الطبقة العاملة دفعت إلى مد مظلة ضمان التقاعد لجميع فيئات العمال فأصبح من حق الموظف و الأجير و غيرهم من الإنخراط في هذا النظام بمقابل دفع إشتراكتهم التي يضمنون بها انفسهم بعد تقوفهم عن نشاطهم .

ومنه تطور مفهومه من منطق إنساني وقائي إلى منطق إقتصادي الذي أصبح من خلاله هدا النظام التقاعدي ضرورة إقتصادية تعمل جميع الدول على إختلاف مبادئها السياسية من أجل توفيرها لكافة الموظفين وهذا بعد أن ثبت علميا أن التطور الإقتصادي و الإجتماعي يتصاعدان طردا مع إرتفاع متسوى المعيشة و مع توفير إستقرار للموظفين على حاضرهم و مستقبلهم ومنه حماية حقوقهم في المقام الأول و كدا تحسين مستوى المعيشي الخاص بيهم بعد تقاعدهم وهذا ماعملة عليه الجزائر من خلال نظامها التقاعدي و الذي سبق و ان قلنا يبقى هو الواجهة التأمينية الوحيدة التي تحمي الموظف بعد تقاعده من كل المخاطر الإقتصادية التي قد تأثر على مستواه المعيشي ومنه قدرته الشرائية .

و قد حاولنا من خلال دراستنا الإجابة على الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يأثر نظام التقاعد الجزائري في القدرة الشرائية للموضف العمومي ؟

و قد خلصنا إلى مايلي:

أولا

- أنا النظام التقاعد الجزائري هوا واجهة فعلية تحمي الموظفين العمومين و الذي أثبتت من خلال الدراسة الميدانية

- أنا هناك تأثير فعلي لنظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للموظف العمومي الخاص بمؤسسة نافطال و هذا بوجود فوارق مادية بين تقاعد و الوجود في المنصب و هاذا ملتمسنا تقريبا في المتقاعدين الدين أجريت عليهم الدراسة و التي صبت في التأثير التحسيني الإجابي

- وانا الغاية الأولى للموظف العمومي بعد تقاعده هو الإستقرار المادي و الإجتماعي الذي يلعب فيه نظام التقاعد دور مهم فيه

– التوصيات :

أما في خصوص التوصيات :

- يجب على نظام السياسي و الذي يعد مصدر القانوني الأول لنظام التقاعد أن يحين قوانين أكثر تكيف مع واقع الموظف العمومي الجزائري يحاكي فعلا واقعه المعيشي

– آفاق الدراسة :

- نظام الأجور الجزائري و أثره على القدرة الشرائية للموظف العمومي
- نظام التقاعد الجزائري بين قوانين و واقع المتقاعد

قائمة الملاحق :

الملحق (1-1) يمثل إستمارة إستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية
تخصص تنظيمات سياسية و إدارية

أخي الفاضل .... أختي الفاضلة .....

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته

يسعدني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي قام بإعداده الطالب كدراسة علمية للحصول على درجة الماستر في العلوم السياسية تخصص التنظيمات الإدارية و السياسية من كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة قاصدي مرباح ورقة، تحت موضوع :أثار نظام التقاعد الجزائري على القدرة الشرائية للموظف العمومي ، وتعد قائمة الاستبيان هذه جزء من البحث، والمعلومات التي تحتويها هذه القائمة تعتبر مهمة و نتأمل من خلالها الاستفادة من نتائج هذا البحث في ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي مما يعود بالنفع العام على المستوى الأكاديمي، وهذا بغيت معرفة تأثيرات هذا النظام الذي لطال ملعب دور هام في تحريك هذا العنصر الحيوي المرتبط بمستوى المعيشي للمتقاعد. لذا نرجو أن نجد لديكم متسعا من الوقت للإجابة على الأسئلة الواردة بهذا الإستبيان، لذلك نوجه عناية سيادتكم أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها لم تستخدم إلا لغرض البحث العلمي، ونرجو من سيادتكم التكرم بمساعدتنا و الإجابة على أسئلة الإستبيان بدقة و موضوعية

تقبلوا منا فائق التقدير و الإحترام و شكرا

من إعداد الطالبة : كرميش رابح أمين **تحت إشراف الأستاذة :** د . زموري ليندة

المحور الأول : البيانات الشخصية

يهدف هذا القسم إلى التعرف على بعض الخصائص الشخصية لذا نرجو منكم الإجابة على التساؤل بوضع علامة (x) في الخانة المعبرة عن إختياركم.

- الجنس : ذكر أنثى
- العمر: من 50 سنة إلى 55سنة من 55 إلى 60 سنة أكثر من 60 سنة
- المؤهل العلمي : ثانوي جامعي أخرى
- نوع التقاعد: تقاعد مسبق تقاعد عادي تقاعد نسبي

(1)إستمارة إستبيان من إعداد الطالب

المحور الثاني : أسئلة الإستبانة

الرقم السؤال	التساؤلات المقترحة للاستبيان	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	تأثيرات نظام التقاعدي على الموظف العمومي قبل التقاعد					
01	لدى الموظف العمومي الدراية الكافية بكل القوانين الخاصة بتقاعد التي سوف يخضع لها عند تقاعده					
02	التوعية بقانون المعاشات و المكافآت كافي قبل التقاعد					
03	منصبك كموظف قبل التقاعد وفر لك دخل ممتاز يعكس مستوى معيشي مستقر					
04	تستطيع من خلال دخلك قبل التقاعد من توفير كل الضروريات الاساسية لعائلتك					
05	قدرة الموظف على شراء السلع و المنتجات تكون مستقرة قبل التقاعد					
06	مستوى الدخل لديك قبل التقاعد يسمح لك من شراء كل كماليات الحياة					
07	يحتاج الموظف العمومي لمواكبة تطورات المعيشية لوظيفة ثانية إضافية					
	تأثيرات نظام التقاعدي على الموظف العمومي بعد التقاعد					
08	يعمل نظام التقاعد الجزائري على حماية الموظفين بعد تقاعدهم					
09	القوانين و القواعد نظام التقاعد الجزائري تحاكي واقع المتقاعد الجزائري فعلا					
10	تتأثر القدرة الشرائية للمتقاعد بنظام التقاعد الجزائري					
11	يعمل نظام التقاعد الجزائري على تحسين القدرة الشرائية للموظف العمومي بعد تقاعده					
12	يكون المستوى المعيشي للمتقاعد مستقرا و أحسن حال من ماهو عليه وهو موظف					
13	يستطيع المتقاعد من تلبية كل كماليات التي يعجز عن توفيريها وهو موظف و هدا بوجود منحة التعاضدية التابعة للنظام التقاعدي الجزائري التي تساعد في تحقيق تلك كماليات					
14	يعمل أجر و منح التقاعدية التي يتلقها المتقاعد بعد تقاعده على حمايته من أي مخاطر إقتصادية من تضخم و غيرها من المشاكل التي تأثر في مستوى المعيشي الخاص بيه و بتالي قدرته الشرائية					

(1)إستمارة إستبيان من إعداد الطالب

المصادر و المراجع:

المراجع

Reference

القوانين و المراسيم و القرارات :

(1)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، (قانون) رقم 12/83 **المتعلق بالتقاعد** المعدل و المتمم المادة 06. والمادة 06 مكرر من الأمر رقم13/97 المتعلق بالتقاعدالنسبي

(2)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (مرسوم رئاسي) ، رقم91-01 ، **يتضمن تقاعد أرامل الشهداء**، المؤرخ في 1991 ،الجريدة الرسمية ، العدد2 ، 1994

(3)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، (الأمر) رقم 13/97 **المتعلق بالتقاعد النسبي**، المؤرخ في 1997/05/31 ، الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 1997/06/04

(4)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (المرسوم التنفيذي) رقم 07/92 **و المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمات الإجتماعي** ، المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 4 يناير 1992 ، الجريدة الرسمية عدد 2 مؤرخة في 08 يناير 1992

(5)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (مرسوم تنفيذي) رقم 119/93 **يحدد إختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص لغير الاجراء وتنظيمه وسيره الإداري**، المؤرخ في 23 ذي القعدة 1413 الموافق ل 15 ماي 1993 ، جريدة رسمية عدد 33 الصادر في 11 مايو 1993

(6)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، (المرسوم التشريعي)، رقم 10/94، **المتعلق بالتقاعد المسبق**، المؤرخ في 26 / 05 / 1994 ،الجمهورية الجزائرية ، الجريدة الرسمية العدد 34 ،ص 6.

(7)الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (القرار الوزاري) **يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد**، مؤرخ في 04 محرم 1417 الموافق ل 16 أبريل 1997، الجريدة الرسمية رقم 71 الصادر في 11 مايو 1997

الكتب :

- السيرتي محمد ، نجا علي عبد الوهاب ، النظرية الاقتصادية الكلية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2008
- بلاكورد جيمس ،(ترجمة أشرف محمود)، الموجز في النظرية الاقتصادية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع،2009
- ديب عبد السلام ، **قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية** الجزائر: دار القصبة للنشر، 2003
- حباني رشيد ،**دليل الموظف و الوظيفة العمومية:دارسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر03/06 15 جويلية 2006المتضمن القانون الأساسي لموظيفة العمومية**.الجزائر : دار النجاح لكتاب،2012
- ملاط هيام ، **الضمان الاجتماعي والتامينات الاجتماعية في(لبنان والشرق الأوسط)**لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية، 1999
- محمد سالم كمال سلطان ، **الاقتصاد الكلي** .الطبعة الأولى، الإسكندرية : مكتبة الوفاء ،2015
- سليمان أحمية ، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية(** ، ج2 الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ،ط2 1994
- سيجل باري ،) ترجمة منصور طه عبد الله (،النقود والبنوك والاقتصاد . مملكة العربية السعودية : دار المريخ للنشر ،1987
- عجمي هيل، الجنابي جميل ، النقود والمصارف والنظريات النقدية.عمان :دار وائل للنشر .التوزيع ، الطبعة الثانية،2014

(10)عبوي زيد منير ، إدارة الموارد البشرية. عمان : دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، ط 1،2006

(11) صالح عادل حرحوش ، سالم مؤيد سعيد ، **ادارة الموارد البشرية)مدخل الاستراتيجي (** .الاردن : عالم الكتب الحديث، سنة 2006

المذكرات :

(1) زموري لامية ، **دور و مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي**، مذكرة ماستر، جامعة محمد بوقرة بومرداس ، 2015

(2) زرتوح حياة ،**عوامل التقاعد المسبق لدى معممات :دارسة ميدانية بولاية بسكرة**.)مذكرة شهادة ماستر في علم الإجتماع ,كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ,جامعة محمد خيضر بسكرة , 2014.2013

(3) طالب حفيظة ، حسيني وسيلة ، كريكر وسيلة ، **نظام التقاعد في الجزائر (**مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية والادارية) ، جامعة ورقلة : معهد العلوم الاجتماعية والانسانية، 2001/2000

(4) مداني عبد الرزاق ، **نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية** ،(مذكرة تخرج ماستر)، جامعة الجلفة: قسم العلوم السياسية ، 17 20

(5)عطاء الله بوحميدة, **الفصل الغير التأديبي في قانون الوظيفة العامة و القانون الأساسي للعمل** , دراسة مقارنة جامعة الجزائر 1990/1989

(6)عبد الباقي مادني ، **نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية** ،(مذكرة تخرج ماستر) ، جامعة الجلفة : قسم العلوم السياسية ،2017

مقالات بأجنبية:

(1)Adi Pandit (26-9-2017), "How to Calculate Purchasing Power With CPI"،www.bizfluent.com, Retrieved 25-03-2021,p1

(2) campbell R Harvey, "purchasing power risk" ،www.financial dictionary.thefreedictionary.com, Retrieved 25-
03-2021. Edited p 1

(3) Mary Rose De Andres, **Factors Influencing Purchasing power in an Economy Chron**, Page 1. Edited.

) "How Does Inflation Effect The Purchasing Power of money(",smallbusiness.chron.com, Retrieved 26-03-2021. Edited. P1

(4)NICK K LIOUDIS, **"How National Interest Rates affect Currency and Values** Exchange Rates"، www.investopedia.com, Retrieved 25-03-2021. Edited ,p1

(5) Politeknik NSC Surabaya, Purchasing Power Parity and Real exchange Rates, Page 249. Edited

(6)Purchasing power of currency", www.insee.fr,13-10-2016 retrieved 25-03-2021. Edite.

(7) Sue Lynn Carty, "**Factors That Can Affect the Appreciation or Depreciation of Currency**" www.pocketsense.com, Retrieved 25-03-2021. Edited.p1