

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية

شعبة: العلوم السياسية

تخصص: (تنظيم سياسي و إداري )

نظام التقاعد في الجزائر وإشكالية عجز الصندوق الوطني

للتقاعد دراسة وصفية لووكالة ورقلة

تحت إشراف الدكتور : سمير بارة

إعداد الطالب: مسعود سويقات

أعضاء لجنة المناقشة :

| الصفة       | (الرتبة العلمية ) اسم ولقب الأستاذ |
|-------------|------------------------------------|
| رئيسا       | الدكتور : عبد الكريم باسماويل      |
| مشرفا ومقرا | الدكتور : سمير بارة                |
| مناقشا      | الدكتورة : سالمة الإمام            |

السنة الجامعية 2021-2022



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان الحقوق والعلوم السياسية

شعبة: العلوم السياسية

تخصص: (تنظيم سياسي و إداري )

نظام التقاعد في الجزائر وإشكالية عجز الصندوق الوطني

للتقاعد دراسة وصفية لووكالة ورقلة

تحت إشراف الدكتور : سمير بارة

إعداد الطالب: مسعود سويقات

أعضاء لجنة المناقشة :

| الرتبة العلمية ( اسم ولقب الأستاذ | الصفة       |
|-----------------------------------|-------------|
| الدكتور : عبد الكريم باسماويل     | رئيسا       |
| الدكتور : سمير بارة               | مشرفا ومقرا |
| الدكتورة : سالمة الإمام           | مناقشا      |

السنة الجامعية 2021-2022

# إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، أهدي هذا العمل إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها، إلى أحن وأعز ما أملك في الوجود، إلى من سهرت لأتم فرحتي ولم تحرمني من حنانها، إلى من كانت لي الأم والأب إلى نور دربي إلى من تعجز الكلمات عن وصفها إلى ملاكي في الدنيا

"أمي الغالية "

إلى روح أبي "محمد" التي لم يبقى من ذكرياته سوى صورته و صوته وهو يوصيني بدراستي كم كنت أتمنى أن يشاركني

فرحة نجاحي رحمه الله عليه ، وأسكنه فسيح جناته

إلى شموع مفخرتي وتاج إعزازي إخواني وأخواتي

كل باسمه

إلى أحفاد عائلتي

وأقدم بخالص العرفان والاحترام إلى الأستاذ المشرف الدكتور "بارة سمير "

الذي بفضلته اجتهد وعمل معي لإخراج هذه المذكرة إلى طريق النور

إلى

زوجتي التي صبرت علي طيلة مدة الدراسة الى الزملاء في العمل وصبرهم علي

"وكذلك إلى طلبة دفعة الماستر تنظيمات سياسية وإدارية 2022/2021"

إلى كل من حملته ذاكرتي ولم تحمله مذكرتي.



## المخلص:

هدفت الدراسة إلى تحليل العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد، حيث يعتبر نظام التقاعد من حقوق العامل إذ توفرت فيه الشروط المنصوص عليها قانونا. واعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي مع التركيز على مختلف التشريعات المنظمة للتقاعد ونظام الضمان الاجتماعي بمعرفة تطبيقات هذه التشريعات في الميدان من خلال دراسة وصفية للصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة. إذ توصلت الدراسة إلى أن نظام التقاعد في الجزائر يعتمد بشكل أساسي على التوزيع، والتوازنات المالية للصندوق تعاني وضعية حرجة خاصة بعد سنة 2017 بسبب إلغاء التقاعد النسبي واستفادة عمال كثيرين من التقاعد بإتباع النظام القديم سواء التقاعد النسبي أو دون شرط السن. **الكلمات المفتاحية:** الضمان الاجتماعي، التقاعد، الصندوق الوطني للتقاعد، الاشتراكات، النفقات، موازنة العجز، مصادر التمويل.

## **Résumé:**

L'étude visait analyser un déficit de la Caisse nationale de retraite, où le système de retraite est considéré comme l'un des droits des travailleurs, car il remplit les conditions prévues par la loi.

Et sur la base de l'approche descriptive et analytique, avec un focus sur les différentes législations réglementant la retraite et le système de sécurité sociale, en connaissant les applications de ces législations sur le terrain, à travers une étude descriptive de la Caisse de Retraite, Agence d'ouargla .

L'étude a conclu que le système de retraite en Algérie dépend principalement de la répartition, et les soldes financiers de la Caisse souffrent d'une situation critique, surtout après l'année 2017 en raison de L'abolition de la retraite proportionnelle et le bénéfice de nombreux travailleurs de la retraite en suivant l'ancien système, qu'il s'agisse de retraite proportionnelle ou sans condition d'âge.

**Mots-clés** : sécurité sociale, retraite, Caisse nationale de retraite ,Abonnements , dépenses , équilibrer le déficit , Sources de financement.

الفهرس

|  |  |
|--|--|
|  | الاهداء  |
|  | الشكر والتقدير   |
|  | الملخص   |
|  | الفهرس   |
|  | قائمة الجداول  |
|  | قائمة الاشكال  |
| 1  | مقدمة  |
| <b>الفصل الأول: مدخل مفاهيمي لنظام التقاعد</b>             |  |
| 6  | تمهيد  |
| 7  | المبحث الأول: نشأة وتعريف نظام التقاعد عالميا وفي الجزائر  |
| 7  | المطلب الأول: تعريف التقاعد                                |
| 9  | المطلب الثاني: نشأة وتطور أنظمة التقاعد عالميا وفي الجزائر |
| 11   | المبحث الثاني : أنواع وشروط التقاعد                        |
| 18   | المطلب الأول : أنواع أنظمة التقاعد                         |
| 19   | المطلب الثاني : شروط التقاعد                               |
| 24   | خلاصة  |
| <b>الفصل الثاني: تمويل صناديق التقاعد إشكاليات والحلول</b> |  |
| 26   | تمهيد  |
| 27   | المبحث الأول: تمويل صناديق التقاعد عالميا وفي الجزائر      |
| 28   | المطلب الأول: التمويل المباشر                              |
| 29   | المطلب الثاني: التمويل الغير مباشر (النظام الممول بالرسمة) |
| 29   | المبحث الثاني: مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر         |

|  |   |
|--|---|
| 29   | المطلب الأول : الاشتراكات   |
| 31   | المطلب الثاني: تدخل الدولة (الحكومة )   |
| <b>الفصل الثالث: الدراسة الوصفية لوضعية الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة</b> |   |
| 34   | تمهيد :   |
| 35   | المبحث : لمحة عن الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة  |
| 35   | المطلب الاول : نشأة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة                                     |
| 35   | المطلب الثاني : مهام وهيكل الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة                               |
| 39   | المبحث الثاني : تطور عدد المستفيدين من التقاعد على مستوى ولاية ورقلة                  |
| 41   | المبحث الثالث: تفسير عجز موازنة صندوق التقاعد والحلول لممكنة                          |
| 42   | المطلب الاول : نفقات وإيرادات الصندوق الوطني للتقاعد                                  |
| 44   | المطلب الثاني : الأسباب التي أدت إلى عجز الصندوق وعدم الموازنة بين النفقات والإيرادات |
| 44   | المطلب الثالث: الحلول الممكنة لإصلاح منظومة التقاعد                                   |
| 48   | الخاتمة   |
| 52   | قائمة المراجع   |
| 56   | قائمة الملاحق   |



| الصفحة | عنوان الجدول   | رقم |
|--------|--|-----|
| 30     | توضيحي لتوزيع الاشتراكات بالنسبة لصندوق الوطني للتقاعد                                   | 01  |
| 30     | تطور نسبة الاشتراكات في التقاعد (2016.1990)  | 02  |
| 39     | إجمالي عدد المستفيدين لخمس السنوات الاخيرة (2021-2017)                                   | 03  |
| 40     | تطور عدد المستفيدين من التقاعد المباشر والتقاعد المنقول لخمس السنوات الاخيرة (2021-2017) | 04  |
| 42     | بعض نفقات الصندوق في أبريل 2022  | 05  |
| 41     | إجمالي نفقات الصندوق لشهر أبريل 2022   | 06  |
| 42     | إيرادات الصندوق شهريا الوحدة: الدينار الجزائري   | 07  |
| 42     | تطور حجم إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد م (2018-2010) الوحدة مليون دج             | 08  |

| الصفحة | الشكل  | الرقم |
|--------|--|-------|
| 40     | المستفيدين من التقاعد لخمس السنوات الاخيرة (2021-2017)                                   | 01    |
| 41     | تطور عدد المستفيدين من التقاعد المباشر والتقاعد المنقول لخمس السنوات الاخيرة (2021-2017) | 02    |

# مقدمة

## مقدمة :

يدرك الإنسان منذ القدم أن العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجوده ، إذ بفضلها يستطيع تأمين قوت يومه وتوفير احتياجاته ، وقد أدرك أن للعمل مخاطر قد يتعرض لها إضافة لأخطار اجتماعية كالمرض والوفاة والشيخوخة التي قد تؤثر على مستقبله لذلك سعى الى وحماية نفسه ضد هذه المخاطر فاستحدث نظام الحماية الاجتماعية الذي ظهرت بوادره في نهاية القرن التاسع عشر تم اتسعت رقعته ليشمل العديد من المخاطر الاجتماعية ثم ظهر نظام التقاعد وطبق في معظم الدول كوسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تظهر بعد الانقطاع عن العمل بسبب العجز أو الشيخوخة أو الوفاة حيث يتضرر من الناحية الاقتصادية أو البيولوجية وقد كان السبيل للوقاية من هاته الأخطار في نظام الحماية الاجتماعية والذي شهد تطورات كبيرة حتى أصبح من المبادئ الأساسية والثابتة في حياة أي عامل ومن ضماناته ظهور نظام التقاعد .

ويعتبر نظام التقاعد أحد الأنظمة الاجتماعية الحديثة فعند بداية الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، كان العامل يظل في عمله حتى وفاته ولم يكن يصل العامل الى سن التقاعد الا قلة قليلة وبعد ظهور نظام التقاعد، أصبح للعامل في العصر الحديث الحق التقاعد وضمان راتب قار يضمن له العيش الكريم .

يعتبر نظام التقاعد في الجزائر نظاما هاما من قانون الضمان الاجتماعي حيث بدأ ظهور إبان الحقبة الاستعمارية وتطور بعد الاستقلال وتميز بتنوع الأنظمة وتم توحيد قوانين الضمان الاجتماعي سنة 1983 ودخل حيز التنفيذ سنة 1984 بهدف حماية الأفراد العاملين من مختلف الأخطار التي قد تواجههم ولصيانة حقوقهم الاجتماعية بعد الحياة العملية وفق قواعد وبتسيير من جهات متخصصة تحرص على ضمان السير الحسن والعادل للنظام الوطني للتقاعد .

**1. أهداف الدراسة :**

المهدف من هذه الدراسة هو معرفة الأسباب التي أدت إلى عجز وعدم موازنة الصندوق الوطني للتقاعد وكذا معرفة الهيكل الإداري المكلف بتسيير هذا الجهاز .

وكذلك معرفة ميزات نظام التقاعد في الجزائر عن غيره من أنظمة التقاعد في العالم ومعرفة مصدر تمويل صناديق التقاعد وهل يتلقى دعم من جهات أخرى أو من الدولة في حد ذاتها .

وكذلك معرفة وضعيته الحالية المالية والهيكلية وما مدى استقلاليته ومنه توضيح وإزالة اللبس عن موضوع التقاعد وذلك لقلّة وعي المجتمع بالإضافة إلى قلة الدراسات والبحوث والدراسات المتخصصة في هذا الموضوع.

دون أن ننسى أن هاته الدراسة سوف تقدم خدمة للمؤسسات لما ستكتشفه من نتائج سبيني عليها من توصيات تمكن الاستفادة منها :

➤ التعرف على سياسة نظام التقاعد في الجزائر

➤ معرفة اهداف نظام التقاعد التي يسعى اليها

## 2. أسباب اختيار الموضوع :

راجع الى عدة أسباب واعتبارات منها :

أسباب شخصية : لطبيعة عملي في مجال الضمان الاجتماعي وللغوص أكثر ومعرفة ما تمتاز به منظومة الضمان الاجتماعي بصفة عامة والتقاعد بصفة خاصة والتي تعتبر مهمشة ولا تتلقى الاهتمام الكافي من طرف الباحثين .

أسباب موضوعية :

نظراً للدور الذي يلعبه نظام التقاعد في توفير الحماية الاجتماعية للمتقاعد بعد نهاية المسار المهني وبصفتي موظف يجب أن تكون لي نظرة شاملة عن نظام التقاعد

## 3 الدراسات السابقة :

● عبد القادر بالعربي ، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية الزمن المعاش حسب دراسة انثربولوجية ، بمنطقة عمي موسى ، ولاية غليزان ، جامعة وهران ، كلية العلوم اجتماعية ، أطروحة دكتوراه ، وهران 2016/2017 .

حيث هدفت الدراسة الى ابراز ظاهرة اجتماعية ومحطة هامة في حياة الموظف المهنية ، والتي تأخذ طابعا اجتماعيا ونفسية يؤثر على حياة الموظف المتقاعد وقد سلط الضوء ولو نسبيا على فئة المتقاعدين وما يميز مرحلة التقاعد ، وأزماتها .

● لامية زموري ، دور ومساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بومرداس 2015 .

وكانت هذه الدراسة حول مدى مساهمة التقاعد في منظومة الضمان الاجتماعي ، وتأثير اقتصاد السوق على نظام التقاعد حيث أصبح الانتعاش المالي للتقاعد مرهون بالانتعاش الاقتصادي .

● درار عياش ، قميري حجيلة ، بوكساني رشيد ، الاتجاهات المستقبلية لصندوق التقاعد في الجزائر، مجلة علوم الأعمال ، جامعة أحمد بوقرة ، بومرداس ، جوان 2020 .

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور صندوق التقاعد في تسيير الخدمات التأمينية، للمشاركين والعمل على ضمان ديمومة واستمرارية النظام من خلال المحافظة على التوازنات المالية للصندوق.

#### 4. إشكالية الدراسة:

تميز نظام التقاعد في الجزائر بمراحله العديدة ، بداية من المرحلة الاستعمارية ثم التطور بعد الاستقلال ، وصولاً إلى الحقبة ما بعد 1983 ، أين تم إنشاء نظام وطني موحد دخل حيز التنفيذ بداية من 1984 ، لكن وبالرغم من هذا لم يتوقف النظام عن التغيير والتعديل ، وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية التالية :

● ما هي أهم الإصلاحات التي تبناها الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر لموازنة عجز ميزانيته؟ وما تأثير ذلك على وضعيته الاقتصادية المستقبلية استناداً لدراسة لوكالة ورقلة؟

لذا فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي المفاهيم الأساسية الخاصة بالتقاعد ؟
- ما هي الهياكل الإدارية المكلفة بتسيير الصندوق الوطني للتقاعد ؟
- ما مدى تطور عدد المنتسبين للصندوق الوطني للتقاعد ؟
- ما هي مصادر تمويل الصندوق التقاعد الوطني ؟

#### 5. حدود الاشكالية:

- الحدود الزمنية: غطت الدراسة الفترة الزمنية الممتدة من شهر جانفي إلى غاية ماي 2022
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على مجموعة المقابلات تمت في ولاية ورقلة وتحديدًا في الصندوق الوطني للتقاعد وصندوق الضمان الاجتماعي للأجراء بورقلة

#### 6. الفرضيات :

اعتمد في هذه الدراسة على الفرضيات التالية :

وللإجابة على الإشكالية المطروحة والأسئلة الفرعية نضع الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية: إلغاء التقاعد النسبي كان نتيجة عجز ميزانية الصندوق الوطني للتقاعد الجزائر .

#### 7. الإطار المنهجي:

للإجابة عن التساؤلات المطروحة ومعرفة مدى صحة الفرضية ، فإننا نعتمد على المنهج الوصفي في الجانب النظري لإبراز جميع المفاهيم والأطر النظرية المرتبطة بنظام التقاعد والتوازنات المالية لصندوق التقاعد من جهة ومصادر تمويله من جهة أخرى ، بالإضافة لدراسة وصفية لحالة الصندوق الوطني للتقاعد .

## 8. مصطلحات البحث:

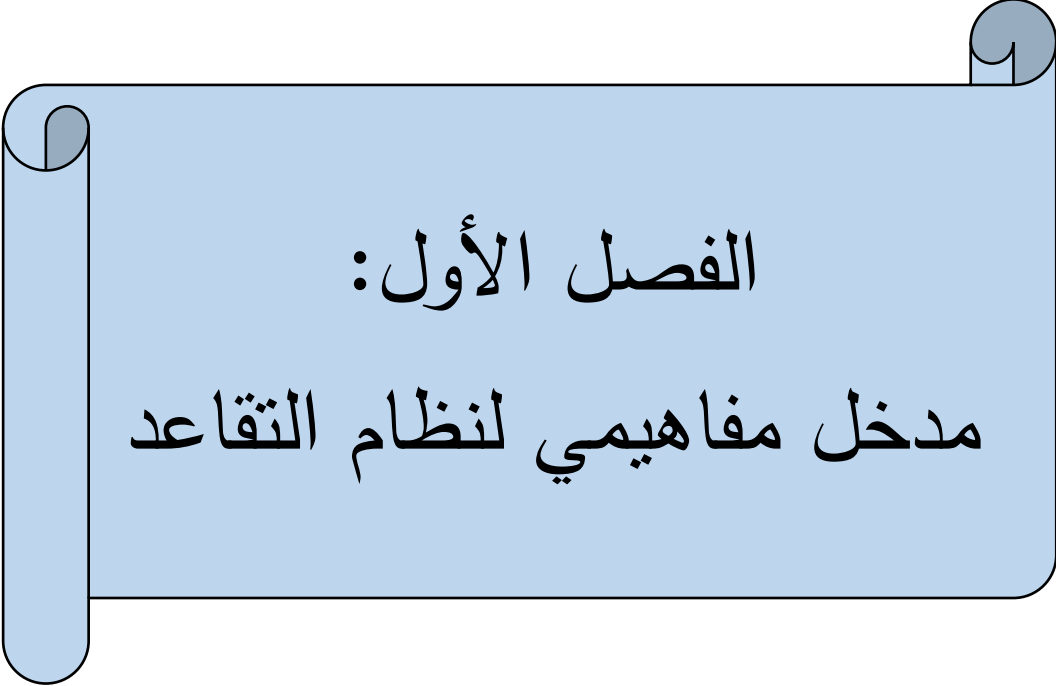
- **التقاعد:** وهو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني والمتمتع بمعاش التقاعد في حالة توفر مجموعة من الشروط القانونية .
- **الصندوق الوطني للتقاعد:** هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها يؤكد المرسوم التنفيذي رقم 07.92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 على أن يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي .
- **مصادر التمويل:** أي معرفة الممول الرئيسي ماديا لميزانية صندوق التقاعد ، وما هي الجهة المسئولة عن دعمه في حالة العجز

## 9. خطة الدراسة :

قسمت الدراسة الى ثلاث أجزاء متكاملين حيث خصص الجزء الاول دراسة الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد عالميا وفي الجزائر والجزء الثاني الى عرض أهم أساليب تمويل صناديق التقاعد عالميا وفي الجزائر ، أما الجزء الثالث فكانت دراسة وصفية لإشكالية تمويل الصندوق الوطني للتقاعد دراسة وصفية لوكالة ورقلة .

## 10. صعوبات البحث:

- عدم توفر المراجع الكافية المتعلقة بالتقاعد والجانب المالي .
- طول الإجراءات في تقديم المعلومات من طرف الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة .
- تضارب في الأرقام والإحصائيات باختلاف مصادرها وصعوبة الحصول وهذا راجع إلى مركزية القرار في الجزائر العاصمة ( المديرية العامة للصندوق الوطني للتقاعد).



الفصل الأول:  
مدخل مفاهيمي لنظام التقاعد



## تمهيد

نظام التقاعد مرآة تعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجياتها، وبما انه يعتبر من أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العامل بصفة عامة. سنحاول في هذا الفصل دراسة الإطار المفاهيمي لموضوع التقاعد من خلال تعريف التقاعد والإمام بجميع المصطلحات العامة له، وضبطها من الجانب النظري وتعريفه من جوانب مختلفة وصولا إلى كيفية تعريفه من طرف المشرع الجزائري، إضافة إلى أهدافه المتمثلة في الأهمية العملية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية لهذا النظام ودوره في تحقيق التكافل والتضامن بين الأجيال .

**المبحث الأول: مفهوم التقاعد ونظام التقاعد وأهدافه**

يعد مفهوم التقاعد من المفاهيم الحديثة نسبيا التي أخذت بها جميع الدول ، وقد ظهر نتيجة التحول للمجتمع الصناعي، وكان يتوخى منه أن يكون وسيلة لرفع الظلم والقسوة عن العاملين والموظفين الذين كانوا يعملون طوال ساعات أيامهم بل الموال حياتهم دون أية ضمانات لحقوقهم، وكانوا يطردون من أعمالهم بمجرد انخفاض قدرتهم الإنتاجية بسبب تدهور أوضاعهم الصحية أو كبر سنهم، ولم يكن الكثير من العاملين يتمتعون بحقوق توفر لهم معاشات تقاعدية في بداية القرن العشرين، وكان مفهوم الشيخوخة في ذلك الحين مرادفا للفقير، أما اليوم فإن الشيخوخة في معظم البلدان لم تعد مرادفا للفقير، فأصبح الوضع الاقتصادي للشيوخ الذين كانوا يعملون يتساوى مع الشباب الذين مازالوا على رأس عملهم.

**المطلب الأول : تعريف التقاعد**

إن التقاعد هو المرآة التي تعكس حقيقة منظومة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير وغير الأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها وإيديولوجيتها ، وبما أن التقاعد من أهم الحقوق الاجتماعية، لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لتعريف التقاعد ، نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا في صورته الحالية من قبل ، الأمر الذي أدى إلى إعطاء تعاريف متعددة حسب الظروف والزمان ، بالإضافة إلى تعاريف اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال، ولهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف التقاعد لغة ، وتعريف التقاعد اصطلاحا

**التقاعد لغة :**

أصله من الفعل " قعد "، والقعود نقيض القيام، وقعد : جلس من قيام وقد عن الأمر : تأخر عنه أو تركه . وقعد عن كذا : حبسه عنه. وجاء في المعجم الوسيط: تقاعد عن الأمر : لم يهتم به، ويقال : تقاعد الموظف عن العمل : أحيل إلى التقاعد<sup>1</sup>.

**التقاعد اصطلاحا :**

يعرفه الأستاذ أحمية سليمان على أن : " التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل، هي النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل. وقد عرف أيضا : " بأنه قرار إداري يتخذ بطلب من الموظف تحت إشراف الإدارة متى بلغ سنا معيناً مع استيفاء سنوات خدمة محددة وتنتهي علاقته بالإدارة، ابتداء من تاريخ توقيعه على محضر تبليغه قرار إحالته على التقاعد<sup>2</sup>.

1- المعجم الوسيط، دار النشر مجمع اللغة العربية ، القاهرة . مصر الطبعة الثانية ، 1972، ص 748 .

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، الجزء الثاني ، بن عكنون ، الجزائر، ص 340.

ومصطلح التقاعد بالفرنسية Retraite، وباللغة الإنجليزية Retirement، ويعرف التقاعد أيضا على أنه المرحلة التي ينتقل إليها العامل والموظف الأجير وكذا غير الأجير عندما ينسحب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محددة متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معين لا تسمح له بمزاولة النشاط<sup>1</sup>.

### تعريف التقاعد وأساسه الوظيفي والاجتماعي

لم يأخذ التقاعد تعريفه إلا في منتصف القرن 19 عندما أصبح هذا المصطلح يطلق على نهاية النشاط بالنسبة للموظف، فأصبح تعريف التقاعد من التعاريف الحديثة التي أخذت بها جميع الدول، ورغم عدم اتفاق العلماء والمختصين على تعريف واحد له، إلا أنهم يجمعون على أن التقاعد حدث من أهم الأحداث في تاريخ الإنسان الوظيفي والمهني، فهو نقطة تحول مهمة ومؤشر اجتماعي على انتقال الإنسان من مرحلة منتصف العمر إلى مرحلة الشيخوخة، ويستخدم بعض المختصين في مجال بحوث التقاعد أحيانا مفهوم الشيخوخة والتقدم في العمر، أو العمر الثالث للدلالة على الأفراد الذين بلغوا سنا معينة استحقوا بموجبها معاشا معيناً يسمى " معاش الشيخوخة " أو " معاش التقاعد "، هذا المعاش الذي هو ثمرة أتعاب الموظف بعد أن أصبح غير قادر عن العمل بانتظام بسبب تقدمه في العمر، ولهذا يذهب بعض المختصين إلى أن الأساس القانوني لمشروعية التقاعد يقوم على تعريفين أساسيين وهما: التعريف الوظيفي للتقاعد، والتعريف الاجتماعي للتقاعد.<sup>2</sup>

### التعريف الوظيفي للتقاعد

التقاعد يرتبط بالوظيفة أكثر من ارتباطه بالعمل، فالمتقاعد يترك الوظيفة عندما يبلغ سنا معيناً، لأنه لا يمكن أن يبقى موظفاً طول عمره فمهام الوظيفة تتطلب قدرة كافية في العقل والجسم، وهذه القدرة لا تتوفر لدى الأطفال ولا يمكن أن تدوم عند الأشخاص البالغين، لذلك فقد حدد المشرع سنا معيناً للدخول في الوظيفة، كما حدد أيضا السن الذي ينتهي فيها الإنتاج المرضي والخدمة المجدية وعندها أوجب التوقف عن العمل لكن ذلك يؤدي حتماً انقطاع الأجر، هذا الراتب الذي لا يستطيع الموظف ادخار شيء منه إلى شيخوخته. " ولأجل كل هذه الاعتبارات الوظيفية وحرصاً على أن الذي خدم الدولة في طور شبابه جدير أن يكافئ في طور ضعفه وعجزه رأت الحكومات الأخذ بنظام التقاعد حتى تضمن لذلك الموظف الذي خدمها ضروريات الحياة له ولأولاده في شيخوخته " .<sup>3</sup>

### التعريف الاجتماعي للتقاعد :

انطلاقاً من تلك القاعدة التي تقرر على أن تلزم أعضاء الجماعة بالقيام ببعض الأعمال المتعلقة بالتضامن الاجتماعي، ومعنى ذلك تخصيص جزء من راتب الموظف أو العامل لهيئات التقاعد كمرفق عام وجعله التزاماً

1 جعيجع حسين، عوايدي، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، (مذكرة ماجستير، إدارة مالية، كلية الحقوق بن عكنون جامعة الجزائر، 2003 - 2002) ص 29.

2 نفس المرجع، ن ص .

3 نفس المرجع، ن ص .

اجتماعيا، مثله مثل التعليم والتجديد والخدمات الصحية وغيرها من الالتزامات الاجتماعية، يمكن اعتباره ادخارا لفائدة الموظف أو العامل الذي يقضي مصلحته الراحة حفاظا على صحته بعد أن أصبح عاجزا عن العمل، وحفاظا على المصلحة العامة التي تقضي بإفساح المجال للأجيال الصاعدة لتحمل المسؤولية المهنية عن الأجيال السالفة، مسايرة للتطور الحتمي للحياة وتجنيدتها باستمرار، فحينما يبلغ العامل سنا معيناً يكتسب حق الراحة ويخصص له راتب لشيخوخته للعيش في شروط ملائمة تتناسب مع مركزه الاجتماعي، حيث ان المسن عاجز عن العمل فمن العدالة إنصافه، وهكذا يتضح الأساس القانوني للتقاعد كحق من الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال، وهو حق معترف به في مختلف النظم المقارنة على اختلاف مذاهب نظمها السياسية والاقتصادية لذلك فهو يتأثر بفلسفة الدولة وتختلف أحكامه وقواعده من دولة إلى أخرى وباختلاف قطاعات النشاط وبمدى تكتل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: نشأة وتطور أنظمة التقاعد عالميا وفي الجزائر

مر نظام التقاعد بمراحل متعددة ارتبطت بتطور الأنظمة السياسية في العالم وظهور تيارات فكرية نادت بخلق أنظمة اجتماعية لحماية حقوق الفئات الهشة في المجتمعات الصناعية، لظلك سوف نتطرق لبوادر ظهور أنظمة التقاعد عالميا ثم نتعرف على لنشأة وتطوره في الجزائر.

#### أولا : نشأة وتطور نظام التقاعد في العالم

لقد كان لأفكار الرائد والمفكر الاجتماعي فينس في إسبانيا دورا بارزا في ظهور ملامح نظام التقاعد عندما طالب بضرورة تدخل الدولة لوضع نظام اجتماعي قصد تحسين ظروف الفقراء والأيتام والأرامل، حيث لاقت أفكاره صدى واسعا في عديد الدول إذ بادرت في اعتماد أنظمة للحماية الاجتماعية شملت العجزة من المحاربين والعسكريين.<sup>2</sup>

"قررت اسبانيا منح رواتب وعلاوات تقاعدية للمحاربين الذين ساهموا في فتح أمريكا اللاتينية"

هذا التطور أدى بالعديد من الدول إلى وضع نظام تأمين على مخاطر الشيخوخة والمرض والإصابات في العمل كل هذا كان في أواخر القرن التاسع عشر من طرف بعض الدول الكبرى آنذاك.

وفي ألمانيا ظهر أول تشريع على يد المستشار الألماني بسمارك وكان الهدف من ذلك تحسين أوضاع فئة العمال وحميتهم من الأخطار التي يتعرضون لها في حياتهم العملية وهذا كان في 15 جوان 1889، أين صدر أول تشريع ضد خطر الشيخوخة والعجز حيث كانت الاشتراكات تدفع من قبل العمال وأصحاب المصانع، مع مساهمة جزئية من طرف الدولة.

<sup>1</sup> انساعد الباس، محمودي فواد، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، بونعامة، خميس مليانة، 2016-2017) ص 10

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 06

أما في فرنسا فقد كانت في العهد الملكي تدفع رواتب تقاعدية لبعض العسكريين وعمال القصر، حسب رغبة الملك وإرادته وتطورت نظرة الفرنسيين لنظام الحماية الاجتماعية وهذا ما جعلهم ينشئون نظام الحيلة الاجتماعية الذي خصص لعمال البحر، ثم تلاه بعد ذلك نظام تقاعدي للعسكريين عام 1831، ثم صدر بعدها قانون التقاعد سنة 1910، الذي أسس لنظام التقاعد في فرنسا.

ولقد كان لاسترجاع مقاطعتي الألزاس واللورين من ألمانيا الأثر البالغ في اعتماد نظام التقاعد على غرار ما كان سائدا تم تعميمه على كل المناطق الفرنسية. غير أن هذا النظام عرف تعديلات متتالية وأنظمة متعددة، وقد أسندت مهمة الإشراف على تسير صناديق التقاعد والحماية الاجتماعية كل قطاع يتولى الجهة الوصية.

### ثانيا: نشأة وتطور نظام التقاعد في الجزائر

وفي الجزائر مر نظام التقاعد بمراحل مختلفة تبعا للظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد بداية بمرحلة الاستعمار مرورا بمرحلة الاستقلال التي شهدت تطورا في مذهبها في منظومة الضمان الاجتماعي.

كانت مرحلة النشأة على يد المستعمر الفرنسي للفترة 1945-1962، حيث انبثق قانون الضمان الاجتماعي الجزائري من نظيره الفرنسي وفقا للقرار رقم 45/19 المؤرخ في 10 جوان 1949، والذي دخل حيز التطبيق في 10 أبريل 1950، وقد احتوى من بين الأنواع التأمينات التي كان يضمنها تأمينا ضد الشيخوخة ليعزز بنظام غير الأجراء سنة 1958<sup>1</sup>، وقد صدرت قرارات تقضي بإنشاء صناديق مختلفة في هذا الميدان، وفيما يلي : أهم ما صدر من قوانين الضمان الاجتماعي إبان فترة مرحلة الاستعمار الفرنسي :

- سنة 1949 أنشئ الصندوق العام للتقاعد ويشمل الموظفين الرسميين .
- المستخدمين المدنيين للدولة والشبه العسكريين وعمال الملاحة الجوية .
- سنة 1950 أنشئ صندوق خاص بعمال المناجم بنظامين أساسي وتكميلي وكان النظام التكميلي إجباريا ولكنه خصص للعمال والتقنيين والمساعدين لهم فقط .

• سنة 1953 أنشئ نظام الشيخوخة بموجب القرار الصادر في : 22/05/1953 .<sup>2</sup>

- وفي 06 / 24 / 1954 أسس الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة وكان يسير منحة العمال المسنين الأجراء ( A.V.T.S ) ومعاش الشيخوخة ( P.V ) واعتبر هذا النظام نظاما عاما يشترط على المؤمن فيه إثبات ( عشر سنوات ) كحد أدنى من النشاط لكي يكون له الحق في المعاش ، وبما أن هذا الشرط لا يسمح لنظام الشيخوخة المؤسس في 1953 بالعمل منذ إنشائه ومنح المعاشات للأجراء، الذين بلغوا السن المطلوب ولم

1 محديد مليكة، آثار المدة القانونية للعمل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية ، المدرسة العليا للتجارة مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي ، المجلد 6 العدد 11 ، وهران الجزائر ، 2011، ص 7 .

2 - أقاسم نوال ، اصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03. سنة الجامعية 2011/2010). ص 164 .

يتوفر فيهم الشرط المذكور، تقرر تطبيقه على العمال الذين تقدموا بطلب المعاش التقاعدي وأثبتوا نشاطهم المأجور في الفترة الممتدة بين 31/03/1938 إلى غاية 01/04/1953 غير أن هذا الحل لم يكن سوى مؤقتا ذلك لأن المعاشات الممنوحة لم تكن حقا مكتسبا، ولا تعتبر معاشا حقيقيا مؤسسا على أي اشتراك خلال فترة معينة، بل كان يشكل نوعا من المساعدة المشابهة لمنحة العمال المسنين المأجورين الذي تأسس سنة 1950 وكانت خدماته تقدم من طرف صناديق الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

و في عام 1957 تأسس صندوق التقاعد لغير الأجراء بقرار صادر في 30/12/1957، تكلف بتقديم منحة الشيخوخة للذين لا يستفيدون من نظام تقاعد الأجراء والتابعين للقطاعات التالية : المهن الحرة وأصحاب المهن الصناعية والحرفية والفلاحية، كما تأسس في نفس السنة صندوق التعاون الفلاحي ولم يكن الانتماء إليه إجباريا بل مقررا من قبل مجلس الإدارة للصندوق، ويبقى الانتماء إليه ساري المفعول مدة 05 سنوات يتجدد بعدها ضمنا لفترة خماسية أخرى، وتفقد صفة إلى المؤسسة إما بالاستقالة أو الشطب من الإدارة، بالإضافة إلى النظام التقاعدي بموجب القانون أنشئت أنظمة التقاعد التكميلية بمقتضى اتفاقيات جماعية من طرف ممثلي أرباب العمل حتى يتمكن غالبية العمال من الاستفادة بمعاش تعويضي كافي عند ذهابهم على التقاعد، ويعود إنشاء أنظمة التقاعد التكميلي بفرنسا إلى عام 1947، ثم وسعت لتشمل الجزائر ابتداء من سنة 1951. وتم إحداث 03 صناديق للتقاعد التكميلي " كايراك و كاراتيك ( الأشغال العمومية ) وركام ( المعادن )، وكانت خاضعة لسلطة الجمعية الجزائرية للتقاعد لإطارات الجزائر التي كانت تقوم بموازنة الأعباء بين هاته الصناديق الثلاثة.<sup>2</sup>

وفي سنة 1961 أنشئت صناديق أخرى للتقاعد التكميلي مثل : "سيار وسيرا وقاب" ، ولم تكن الأنظمة التكميلية التقاعد تقبل سوى الموظفين ورجال الصيانة والتقنيين، أي الأجراء بصفة دائمة لأن العمال الذين يعملون بأجرة يومية غير مقبولين في الأنظمة التكميلية التي كان فيها الاشتراك إختياريا، وبعد الاستقلال سحبت الحكومة الجزائرية الاعتماد من صناديق التقاعد التكميلي في : 1964/12/31 ، وهذا بسبب نقل رؤوس أموالها إلى فرنسا وتحويل ممتلكاتها إلى الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة، وهكذا بقي العمال الجزائريين يستفيدون من نظام التقاعد الفرنسي وتعديلاته بالتبعية بفضل نضالهم وكفاحهم المتعدد الأشكال، الذي قام به العمال الجزائريون ضد أرباب العمل الفرنسيين الذين كانوا يمارسون التمييز العنصري بين الجزائريين والفرنسيين، بمعنى عدم المساواة في الحقوق بين العمال الجزائريين والأوروبيين وإعطاء المزايا للقطاعات التي يتواجد

1- قاسم نوال ، مرجع سابق ، ص 164 .

2- إلياس بن عبد الرحمان ، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد ، (رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية علوم مالية معهد العلوم الاقتصادية ، ب ت جامعة الجزائر ) ، ص 14.

بها عدد كبير من الأوروبيين، إلى أن جاء استقلال الجزائر واسترجاع السيادة الوطنية بتاريخ 05 جويلية 1962،  
فصدر القانون الجزائري رقم 62/157 بتاريخ : 1962/12/31.<sup>1</sup>

---

1- إلياس بن عبد الرحمان، مرجع سابق ، ص 14.

## المبحث الثاني : أنواع وشروط التقاعد

بعد أن خالصنا إلى تعريف التقاعد ونشأته ، وبما أنه يعتبر حق من حقوق العامل ، سنقوم بتحديد أنواع التقاعد في المطلب الأول ونتناول في المطلب الثاني شوط التقاعد .

### المطلب الأول : أنواع التقاعد في الجزائر :

والتي قسمها المشرع الجزائري إلى :

#### 1. التقاعد العادي :

هو نوع من أنواع التقاعد ويعرف أيضا بنظام التقاعد الكلي الذي كرسه القانون رقم 83/12 ، لا يعطى الحق في التقاعد العادي إلا للعامل الذي يحال بكيفية نظامية على التقاعد ، و تتم هذه الإحالة بواسطة قرار إداري بناء على طلب المعني بالأمر أو بمبادرة من صاحب العمل و في كلتا الحالتين يبقى هذا القرار إجراء إلزاميا من حيث الشكل، و قرار إداريا تعود صلاحية إصداره إلى سلطة التعيين من حيث المضمون، حيث يمكن للمعني بالأمر الاستفادة من حقوق التقاعد بعد أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة أو المنصوص عليها في قانون التقاعد سنة 1983<sup>1</sup> المعدل و المتمم ، ومن بين أهم شروط التقاعد العادي هي بلوغ السن القانونية.

و حددت السن القانونية للإحالة على التقاعد ب60 سنة للرجال و55 سنة للنساء، وهذا لفئة العمال الأجراء، أما لغير الأجراء فيجب بلوغ سن 65 سنة للرجال، و60 سن للنساء، و نلاحظ أن المشرع الجزائري حدد سن التقاعد حسب الجنس، أي أن هذه السن تختلف بالنسبة للذكور و الإناث و هذا مسابقة للاتجاه العالمي الذي يحدد السن القانونية للتقاعد بالنسبة للذكور و الإناث و هذا لظروف اجتماعية .

غير أنه يمكن الإحالة على التقاعد بدون شرط السن و هذا في بعض الحالات أهمها :

- العمال الذين يعملون في ظروف تتسم بالخطورة .
- العامل المصاب بعجز التام أو نهائي عن العمل .

#### 2. التقاعد المسبق :

هو تقاعد يستفيد منه كل عامل في المؤسسات الاقتصادية أو موظفي المؤسسات و الإدارات العمومية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب مهنية ، كتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لمؤسسة ما ، أو بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة . أنشأ هذا النوع من التقاعد بموجب مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 1994<sup>2</sup> ، المتعلق بالتقاعد المسبق ، بحيث يمكن الاستفادة من التقاعد المسبق خلال فترة تصل إلى 10 سنوات قبل السن القانونية للتقاعد بتوافر مجموعة من الشروط أهمها :

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم : 83/12 ، المتعلق بإخاء العقد المؤرخ في 1996/06/07 ، الصادر في الجريدة الرسمية عدد 12 بتاريخ 1996/07/07 ، المادة 06 ص ، 1803 .

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التشريعي رقم 94/05 الصادر في الجريدة الرسمية في 1994/04/11 ويعدل القانون رقم 83/12 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتقاعد .



- . بلوغ على الأقل سن 50 سنة للرجال و 45 سنة للنساء
- . جمع سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد و التي تساوي 20 سنة على الأقل.
- . دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة و منها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق<sup>1</sup>.

### 3. التقاعد النسبي :

هو تقاعد يمكن من خلاله العامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه أو إرادته و إحالته على التقاعد أما إرادات المؤسسة أو صاحب العمل فهي غير فعلية.

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997<sup>2</sup> ، و يجب على العامل أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط للاستفادة من هذا النوع من التقاعد متمثلة فيما يلي :

- أن يبلغ على الأقل 50 سنة للرجال و 45 سنة للنساء .
- أن يكمل مدة العمل الفعلية المطلوبة و هي على الأقل 20 سنة للرجال و 15 سنة للنساء و ما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي

### 4. تقاعد الإطارات السامية في الدولة :

شكل من أشكال التقاعد و الذي يمثل تقاعد الإطارات السامية في الدولة، يسير هذا التقاعد طبقا لأحكام خاصة حسب المرسوم التنفيذي رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب و الدولة، و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في جوان 1994 و بالمرسوم التنفيذي رقم 95-180 المؤرخ في جويلية 1995 ، و بالمرسوم رقم 01-199 المؤرخ في 2001.

و بالنسبة لهذا النوع، فإن القانون الجزائري لم يحدد سنا معيناً لانتهاء الخدمة و الإحالة على التقاعد لكنه اعتمد شرطين هما :

- . تأدية الموظف يوم انتهاء مهامه مدة 20 سنة من الممارسة الفعلية و الحقيقية في وظيفة عامة.
- . تأدية الموظف لمدة 10 سنوات على الأقل من ضمن 20 سنة كإطار سام في الدولة
- . شرط دفع الاشتراكات في الصندوق التقاعد و تقديم طلب التقاعد كتابيا. للدولة .

1 - عبد الرزاق مداني، نظام التقاعد في الجزائر بين ضروريات الإصلاح و ضغوطات الوضعية الاجتماعية، مذكرة ماستر، جامعة الجلفة، 2017 ، ص 17.

2 - المادة 6 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد ،مرجع سابق ، ص 1803.

## 5. تقاعد المجاهدين :

إن قانون التقاعد رقم 83-12 و القانون رقم 85-03 الصادر بتاريخ 02-02-1985<sup>1</sup>، قد حافظت على مجموعة من الحقوق و المزايا ، التي تتعلق بالفئة الثورية ( المجاهدون و ذوي الحقوق و أرامل الشهداء و أبناء الشهداء ) وخاصة من حيث الاستفادة من التقاعد و بأحكام خاصة بتقاعد المجاهدين :

. حيث لا يمكن أن يستفيد من أحكام التقاعد الخاص بالمجاهدين ، إلا الأشخاص الذين تتوفر فيهم صفة المجاهد وهذا أن يكون :

- مجاهد إبان الثورة التحريرية
- أو عضوا من الفئتين التاليتين :
- أو عضو في جيش التحرير الوطني .
- أو عضومن أعضاء المنظمة الوطنية لجهة التحرير الوطني الذين كانوا معتقلين أو سجناء لمدة سنة واحدة على الأقل، أو الأعضاء الدائمون للمنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني و كان انخراطهم فيها لا يقل عن سنة واحدة<sup>2</sup>.

## 6. تقاعد أرامل و أولاد الشهداء :

يقصد بأرامل الشهداء، زوجات أعضاء جيش التحرير الوطني و المنظمة المدنية لجهة التحرير الوطني، و المتزوجين قبل وفاة الشهيد طبقا لأحكام قانون الحالة المدنية رقم 70-20 المؤرخ في 1970 ، و تعتبر في حكم أرملة الشهيد ، و تتم تصفية التقاعد على أساس نسبة 100 بالمائة .

أما بالنسبة لأولاد الشهداء، فعند تصفية معاشهم التقاعدية، تحسب لفائدتهم ما يلي :

. سنوات ثورة التحرير الوطني كفترة عمل فعلية غير .

. 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<sup>3</sup> .

1 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 91-01 المؤرخ في 1991 يتضمن تقاعد أرامل الشهداء، الجريدة الرسمية ، العدد 2، 1994، ص2

2 - لامية زموري، المرجع السابق، ص 66.

3 - نفس المرجع .

**المطلب الثاني : شروط الإحالة على التقاعد**

ومن خلال ما سبق ذكره يمكننا استخلاص أنه لإحالة العامل إلى على التقاعد لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط والتي في معظمها نجدتها في نص القانون رقم : 83/12 المعدل والمتمم<sup>1</sup> ، وهي شرط السن ، و شرط مدة الخدمة والاشتراكات، بحيث أنه يمكن للعامل الذي بلغ سن معينة الاستفادة من حق التقاعد مكافئة له لما بذله من خدمة خلال حياته المهنية بالإضافة إلى شرط السن ، حيث أنه يحق لأي موظف إذا استوفى المدة القانونية للخدمة وكذا دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي التمتع بحق التقاعد.

**1. شرط السن القانونية :**

و هي السن القانونية التي عندما يصل لها العامل يصبح له الحق في التقاعد من الهيئة العاملة و هي السن التي تحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته ، و من هنا يمكن القول أن سن التقاعد هي السن المقررة قانونا و التي متى بلغها العامل أحيل على التقاعد بغض النظر عن صحته و قدرته على العمل . و تعتبر عملية تحديد سن التقاعد إحدى الوسائل الهامة التي تعمل على إيجاد التوازن بين العرض و الطلب في سوق العمل، حيث أنها تساعد في التخطيط الشامل للاستفادة من الطاقات العملية بشكل اقتصادي عن طريق إيجاد التوازن المستمر بين الأعداد المتقاعدة من القوى العاملة و فرص العمل المتاحة ، كما أن تحديد السن يختلف حسب العمل و مجالاته و حسب نظرة الدولة و فلسفتها في قضايا العمل و العمال و السياسة التخطيطية الخاصة بها . و المعمول به في التشريع الجزائري هو أن المشرع حدد السن القانونية للإحالة العامل على التقاعد والمتمثلة في بلوغ 60 سنة بالنسبة للرجل و55 سنة بالنسبة للمرأة. أما العمال غير الأجراء فيجب بلوغ 65 سنة بالنسبة للرجل و60 سنة بالنسبة للمرأة<sup>2</sup>.

وقد استثنى المشرع الجزائري عدة حالات يمكن للعامل الاستفادة منها بحيث يتم فيها تخفيض السن القانونية للإحالة على التقاعد ، فلا يتم فيها النظر إلى شرط السن ، وهذا ما جاء في نص المادة 07 من القانون المتعلق بالتقاعد على أنه يمكن للعمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف خاصة أن يستفيدوا من حق التقاعد دون النظر إلى السن المنصوص عليه ، كذلك بالنسبة للمرأة العاملة التي أنجبت عدة أطفال في أقل من تسعة سنوات الاستفادة من معدل سنة على كل طفل بشرط أن لا تتعدى ثلاث سنوات .

1. المادة 07 و 08 من القانون 83 / 12 ، المتعلق بالتقاعد ، مرجع سابق، ص 1803.

2. المادة 7 من القانون 83 / 12 ، نفس المرجع ، ن ص .

## 2. شرط مدة الخدمة والاشتراكات :

وهذا الشرط (مدة الخدمة والاشتراكات) هو من أهم شروط الإحالة على التقاعد، وتعني المدة المؤهلة للإحالة على التقاعد، أو بعبارة أخرى هي المدة التي يجب على المؤمن أن يقضيها في مزاولة عمله قبل إحالته على التقاعد، عندما نشير إلى شرط مدة الخدمة فإنه في الغالب يرتبط بشرط آخر وهو شرط الاشتراكات أو المساهمات التي يدفعها العامل لصندوق التقاعد، لأن المؤمن عليه يدفع الاشتراكات شهريا أو سنويا عن كل سنة يقضيها في الخدمة، كما أن معظم أنظمة التقاعد تلزم العامل بتسديد اشتراكات من أجل الحصول على معاش التقاعد.

يهدف المشرع بهذا الشرط إلى إلزام معظم الأفراد الذين يشملهم نظام التقاعد بدفع اشتراكاتهم بانتظام حتى بلوغهم سن التقاعد المحدد، ولهذا قد لا تكفي مدة العمل إذا لم يكن العامل يؤدي في اشتراكاته من الاستفادة من حق التقاعد، بل لا بد أن يستمر اشتراكه إلى الحد الأدنى على الأقل و إلا رفض طلبه للإحالة على التقاعد أو تخفض قيمة المعاش التقاعدي إذا حدث اضطراب في دفع الاشتراكات.

ونشير في الأخير أن شرطا المدة والسن أصبحا غير متلازمان للاستفادة من التقاعد، بعد التعديلات التي أدخلت على القانون رقم : 83/12، خاصة بالأمر رقم : 97 / 13<sup>1</sup>، حيث أصبح بإمكان العامل الذي قضى 32 سنة من العمل الفعلي أن يستفيد من التقاعد دون مراعاة لشرط السن المحددة من قانون التقاعد.

1 - المادة 10 من القانون 83/12، بموجب المادة 3 من الأمر رقم 97/13 المتعلق بالتقاعد، مرجع سابق، ص 1804.

## خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا المبحث إلى تبيان لمحة عن نظام التقاعد حيث درسنا في المبحث الأول الإطار المفاهيمي لنظام التقاعد والذي يشمل نشأة وتعريف نظام التقاعد وبأنه نظام من الأنظمة الأساسية الموحدة أي أنه لا يعتمد على التعدد ويقوم على مبدأ التكافل الاجتماعي بين الأجيال وهو جزء لا يتجزأ من نظام التأمين الاجتماعي ويشمل أيضا التطور القانوني ومميزاته والهدف منه ويبين لنا الآثار الناتجة عنه.

أما في المبحث الثاني تطرقنا إلى أشكال نظام التقاعد في الجزائر منها التقاعد النسبي الذي تم إلغاؤه والتقاعد العادي لكل نوع منها ميزته وقواعده وشروطه الخاصة كما أن الحصول على أي شكل من أشكال التقاعد يتطلب بعض الشروط كالسن القانونية ومدة الخدمة ودفع الاشتراكات .

الفصل الثاني:  
تمويل صناديق التقاعد إشكاليات  
والحلول

## تمهيد

إن أنظمة التقاعد تختلف من نظام إلى آخر وتباين من دولة إلى أخرى وهذا طبقا لمقتضيات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة.

ويقصد بالتمويل تدبير الموارد المالية اللازمة لمواجهة التزامات النظام في مجال أداء الرواتب والمنح التقاعدية وكذا المصروفات الإدارية التي يتطلبها التسيير جهاز التقاعد . و لابد من وضع نظام تقاعد محكم لتوفير حاجيات المتقاعدين وتوفير رواتبهم وتأمين حاضرتهم ومستقبلهم ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، ومن هنا فإن التطبيق العملي لهذه الأنظمة يتطلب جهازا قويا وإدارة كفؤة لتسييره وضبط أعماله حتى يؤدي الأهداف المرجوة منه على أكمل وجه.

لهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى كيفية تمويل أنظمة التقاعد عالميا ( المبحث الأول ) وعلى المستوى الوطني ( المبحث الثاني ) ، وبعد ذلك نقوم بدراسة إشكالية التمويل صناديق التقاعد، وماهية الحلول المتخذة في سبيل الديمومة المالية لهاته الصناديق .

## المبحث الأول : أنظمة التمويل عالميا

من المعروف أن غالبية صناديق التقاعد في العالم تستمد مصادرها المالية سواء من الاشتراكات التي يدفعها العمال، أو من ميزانية الدولة سواء كان ذلك كليا أو جزئيا ، وهناك مصادر مالية أخرى تأتي عن طريق الضرائب في أشكال مختلفة ومن عائدات استثمار الرصيد الاحتياطي لأجهزة التقاعد، والموارد المتأتية من الجزاءات المقررة نتيجة تأخر أصحاب العمل في دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي .

بالإضافة إلى كل تلك المصادر تقوم بعض الدول بتقديم إعانات لتحقيق التوازن المالي لصناديق التقاعد.

إن تبني الاشتراك في تمويل نظام التقاعد يعكس فكرة ضرورة مساهمة العمال وأصحاب العمل في تنمية الموارد المالية لهذا النظام الذي يمنحهم بالمقابل امتيازات مباشرة وغير مباشرة وعلى العموم فإن مبدأ الاشتراك في طرق تمويل التقاعد تتماشى مع النظام المهني.

وتتلخص تقنية التسيير المالي لأنظمة التقاعد على الصعيد العالمي في النظام التوزيعي أو نظام الرسملة أو

كلاهما معا.

**المطلب الأول : التمويل المباشر ( التوزيعي ) :**

حيث يكون مصدر التمويل هذا النظام على أساس التضامن بين الأجيال ، حيث يتحمل العمال النشطون نفقات أداءات الفئة المتقاعدة ، ومعنى ذلك أن نفقات الآباء يبقى على عاتق الأولاد لكنه دين ذو طابع خاص لكونه ينبثق من التمازج الاجتماعي بين جيلين<sup>1</sup> ، ونم هذا المنطلق يمكن اعتبار النظام التوزيعي كأداة لإعادة توزيع المداحيل بين الفئات النشيطة والفئات المتقاعدة ويتطلب تحقيق التوازن المالي تبعا لهذه الطريقة ضرورة زيادة عدد العاملين الناشطين على عدد المتقاعدين.

وبعبارة أوضح فإنه عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدي محدودة، والمداحيل وفيرة نظرا لقلّة المحالين على التقاعد في البداية فيكون من السهل تحقيق التوازن المالي للصناديق ولهذا فمن الضروري الزيادة في عدد التوظيفات بصفة مستمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال على عدد المحالين على التقاعد وهذا ما يحقق التوازن المالي لتسيير أنظمة التقاعد وإذا حدث العجز تتدخل الدولة لضمان التوازن. والنظم العاملة بمدأ التوزيع تسعى دائما إلى أن تكون أداءات الاشتراكات التي يسدها أرباب العمل والعمال تكفي لتغطية نفقات أداءات التقاعد، أي أن تكون الإيرادات أكبر أو تساوي النفقات في صناديق التقاعد بحيث:

تكون الإيرادات هي ناتج حاصل ضرب معدل الاشتراكات في عدد المشتركين، وتكون النفقات في ناتج حاصل ضرب الأداءات في عدد أصحاب رواتب ومنح التقاعد.

**المطلب الثاني: التمويل غير المباشر (النظام الممول بالرسملة )**

كلمة الرسملة مأخوذة من مصطلح رأس المال ، هو نظام مستوحى من مبدأ التوفير والادخار، ويعتمد على القدرات الفردية لصندوق التأمينات وينمي العلاقة بين الاشتراكات التي يقدمها العامل و الأداءات التي تمنح له. حيث تحول واجبات الاشتراك في نظام التقاعد طيلة ممارسة العمل إلى مدخرات توظف في تغطية نفقات المعاش التقاعدي عند الإحالة على التقاعد. ويلزم هذا النظام بأن يفتح حساب خاص باسم كل عامل مؤمن عليه توضع فيه اشتراكاته واشتراكات المؤسسات<sup>2</sup> ، ويوظف رأس المال المجموع من هذا الحساب الذي تضاف إليه في ما بعد عائدات التوظيف، ويتميز هذا النظام أنه يحقق تراكم الكثير من رؤوس الأموال ، حيث كلما زادت

1 - حنين محمد ، نظام التقاعد المطبق على موظفي الدولة وأعوان الجماعات المحلية، الهلال العربي للطباعة والنشر ، المغرب ، 1992 ، ص 10 .  
2 - نفس المرجع ، ص 13 .



نسبة الاشتراكات زادت نسبة الأرباح وبالتالي ترتفع الفائدة ، فيتقاضى كل عامل محال على التقاعد مبلغ تقاعدي محترم من خلال أرباح تلك الاشتراكات السابقة .

### المبحث الثاني: مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر

يمكن تقسيم مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد الى مصدرين أساسيين هما :

#### المطلب الأول : الاشتراكات

**1. الاشتراكات :** تعد الاشتراكات التي يدفعها العمال خلال مدة عملهم وأرباب العمل من الموارد الرئيسية التي يعتمد عليها صندوق التقاعد في دفع المنح ومعاشات التقاعد وفقا للأجر الخاضع للإقتطاع القانوني :

**جدول رقم 01: توضيحي لتوزيع الاشتراكات بالنسبة لصندوق الوطني للتقاعد :**

| المجموع | حصة الخدمات الاجتماعية | العمال | أرباب العمل | الفروع         |
|---------|------------------------|--------|-------------|----------------|
| 17,25%  | 0,5%                   | 6,75%  | 10%         | التقاعد        |
| 0,5%    | .                      | 0,25%  | 0,25%       | التقاعد المبكر |

**المصدر:** الجدول من اعداد الباحث مصدر البيانات مكتب الإحصاء لصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة

يلاحظ من الجدول أن إجمالي ما يتم الاشتراك به لتغطية معاش العامل يبلغ 17,25% من الأجر الخاضع للاقتطاع بالنسبة للتقاعد العادي وتتقسم هذه النسبة بين :

أرباب العمل 10% والعمال 6,75% ، حصة الخدمات الاجتماعية 0,5% .

ان تحديد سن التقاعد له دور كبير في تمويل صندوق التقاعد ، حيث أنه يؤثر بشكل مباشر تقدير الأداءات التي تمنح في هذا المجال طرديا .

يتعين على كل صاحب عمل أن يتوجه في ظرف كل 30 يوما التي انتهاء كل سنة ميلادية ، الهيئة الضمان الاجتماعي من أجل التصريح بالأجور والأجراء اسميا من أول يوم الى آخر يوم من الثلاث أشهر ، وكذا مبلغ الاشتراكات ، ولي هيئة الضمان الاجتماعي الحق في المتابعة القانونية لكل تصريح كاذب أو التخلف عن التصريح حسب أحكام القانون 183/12<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 7 من القانون 83 / 12 ، مرجع سابق ، ص 1804.

الجدول رقم 02 : تطور نسبة الاشتراكات في التقاعد(1990.2016)

| السنوات       | 1990 | 1995 | 1998   | 2004 | 2007 | 2016  |
|---------------|------|------|--------|------|------|-------|
| نسبة الاشتراك | 7%   | 11%  | 12.25% | 14%  | 16%  | 25.5% |

المصدر: الجدول من اعداد الباحث مصدر البيانات مكتب الإحصاء لصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة  
 إنشاء الصندوق الوطني للاحتياطيات التقاعد (FNR) سنة 2006 ، والذي تم تمويله أساسا 2%  
 الجباية البترولية و تم رفعه إلى نسبة 3% ابتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من القانون المالية 2012<sup>1</sup> .  
 اللجوء إلى آلية التضامن بين الصناديق لامتناس العجز من خلال الفوائض التي سجلتها ، كما حث سنة  
 2015 و 2016 خاصة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) .  
**المطلب الثاني: تدخل الدولة (الحكومة )**

تدخل ميزانية الدولة من خلال النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين  
 يتقاضون منح تقاعد منخفضة، وفي سنة 2006 ومن خلال أمر مرسوم رئاسي تم إنشاء الصندوق الوطني لأموال  
 التقاعد، والذي يمول أساسا من طريق توجيه 2% من الجباية البترولية، ويمثل هذا إصلاحا عميقا موجة للمساهمة  
 في تأمين نظام التقاعد للأجيال المستقبلية بالإضافة إلى الاقتطاعات والمساعدات الحكومية، توجد هناك بعض  
 مصادر التمويل النظام الضمان الاجتماعي، نذكر منها :

- عوائد صناديق الاستثمار، الزيادات والقيم المالية المخالفات التأخيرات وبعض العقوبات الأخرى.
- مساهمة ميزانية الدولة في تمويل منظومة التقاعد ، إن الدعم من ميزانية الدولة يكون عن طريق  
 الضرائب، وهو ما يقصد به اللجوء إلى مساهمات أخرى غير الاشتراكات من المداخل المهنية أو ما يشبه ذلك،  
 فقد التزمت الدولة بإنشاء الصندوق الوطني للاحتياطيات التقاعد، يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من  
 أجل تكوين احتياطيات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها حيث ثبت عدم كفاية  
 الاشتراك في الصندوق وسبب بالأساس يعود إلى بعض العوامل منها:  
 . ارتفاع معدلات البطالة الذي يجد من مساهمة الفئة الناشطة الذهاب المبكر إلى التقاعد حيث حمل  
 الصندوق تكاليف إضافية

. عدم التصريح ب في القطاع الخاص وتقديم التصريحات المزيفة إلى الضمان الاجتماعي من طرف  
 أصحاب العمل في ما يخص الأجور تمويل أدياءات التقاعد لغير الأجراء .

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 ، يعطل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 6 جويلية 1994 ، " الذي  
 يحدد توزيع نسبة الضمان الاجتماعي"، الجريدة الرسمية، العدد 60 ، ص 25.

## اشكاليات التمويل والحلول المقترحة :

## اشكاليات التمويل

عجز الصندوق الوطني للتقاعد على المحافظة على نفس المداخيل السابقة وهذا ما جعل من الوضعية المالية لصندوق التقاعد في خطر كبير وهذا راجع إلى :

إن نظام الوطني للتقاعد يشتمل من النقص الفادح في تحصيل اشتراكات العمال. تحرب المؤسسات الخاصة في تمويل صندوق التقاعد وهذا بعدم التصريح بالحجم الحقيقي للعمال الناشطين فيها. تطبيق نظام التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن ، كلف الصندوق الوطني للتقاعد أعباء مالية كبيرة . دون نسيان الارتفاع الكبير في نسبة البطالة

## الحلول المقترحة :

مراجعة بعض أحكام قانون التقاعد وجعلها تتمشى وتنسجم مع الواقع العملي والمتغيرات الحالية، وتكييفها ومتطلبات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة ، تكييف نظام التقاعد بإيجاد ميكانيزمات وآليات لتسييره و تنظيم عقلائي لأدائه دون المساس بالتوازنات المالية لصناديق التقاعد ولا بحقوق المتقاعدين . إنشاء نظام رقابة صارم على القطاعين العام والخاص من أجل التصريح الحقيقي بالعمال، وكذلك بمبلغ الأجور لضمان المداخيل المالية للصندوق الوطني للتقاعد.

تفعيل مبدأ المصادر الإضافية لتمويل نفقات التقاعد التي من شأنها أن تعزز المصدر الحالي و المتمثل في الاشتراكات، وضرورة إيجاد صيغ جديدة تمويل الصندوق الوطني للتقاعد، وجعله يمول نفسه تلقائيا ، وهذا يجعله صندوقا استثماريا .

الفصل الثالث :  
الدراسة الوصفية لوضع  
الصندوق الوطني للتقاعد وكالة  
ورقلة

## تمهيد :

ان جميع البلدان أبدت اهتماما واسعا للضمان الاجتماعي نظرا للخدمات التي يقدمها , حيث تنص المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان , على أن لكل فرد الحق في الضمان الاجتماعي , وتعتبر أجهزة الضمان الاجتماعي من المرافق الاجتماعية التي يعهد في تسييرها الى الاطراف المشاركة والمستفيدة من امتيازات الحماية الاجتماعية وذلك تجسيدا لفكرة الديمقراطية الاجتماعية التي تهدف إلى ذاتية التسيير لهذه الأجهزة ، وضمانا لتوزيع السلطات بين الشركاء الاجتماعيين والدولة , عملت الدولة الجزائرية كغيرها من الدول على توفير هذه الحقوق لمواطنيها وذلك عن طريق انشاء أجهزة وصناديق عبر التراب الوطني , ويعتبر الصندوق الوطني للتقاعد لولاية ورقلة نموذجا عن ذلك ومن خلال هذه الدراسة الوصفية سوف نتطرق الى معرفة سبب عجز الصندوق وتفسيرها وما هي الحلول المتبعة التي تمكننا من الخروج من هذا العجز وذلك عن طريق المباحث التالية :

**المبحث الأول : صندوق التقاعد وكالة ورقلة النشأة والهيكل**

**المبحث الثاني : تطور عدد المنتسبين للصندوق وكالة ورقلة**

**المبحث الثالث : تفسير عجز موازنة الصندوق والحلول الممكنة**

### المبحث : لمحة عن الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة

تعرف منظومة الضمان الاجتماعي عدة صناديق التي تميزت بمكانة هامة ومن بينها الصندوق الوطني للتقاعد الذي برز دوره وتعززت مكانته كمرفق عام ذو صلاحيات واسعة في اطار السياسة العامة الجديدة بعد الانفتاح السياسي والاقتصادي الذي عرفته البلاد .

### المطلب الاول : نشأة الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة

في هذا المطلب نحاول التطرق الى الصندوق الوطني للتقاعد ونشأته

أنشأ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم رقم 85 / 223 الصادر في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري لصندوق الوطني للتقاعد وهو الذي حدد التقسيم الولائي , أي انه على مستوى كل ولاية لا بد أن توجد بها وكالة للصندوق الوطني للتقاعد ومن هنا فإنه يتم تصفية حقوق العمال على حسب عنوان التقاعد ثم تحويل ملفاتهم الى محل إقامتهم الاجتماعية .

تم افتتاح الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد بولاية ورقلة في عام 1986 وتم تحويل مقرها الحالي في شهر ماي 2011 وتسير بتعداد مهني من 79 عامل وتم تحويل أكثر من 1890 ملف باتجاه الولايات الأخرى.

والصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع اقتصادي محكوم بالمرسوم التنفيذي رقم 92/07 يهدف إلى تسيير ملفات التقاعد للعمال الأجراء ولعمال الغير أجراء وكذا ملفات ذوي حقوقهم في حالة الوفاة وهذا بالتنسيق مع المنظومات التقاعد الأجنبية بمعنى أن العامل الذي أدى بعض السنوات من عمله خارج الوطن تصفى حقوقه وفق المعاهدات الدولية الممضاة<sup>1</sup> .

### المطلب الثاني : مهام وهيكل الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة .

خص المشرع الجزائري جملة من المهام للصندوق الوطني وفق نصوص تشريعية ومن بينها نذكر :

#### 1- المهام صندوق الوطني للتقاعد

تنص المادة رقم 09 : من المرسوم التنفيذي رقم 92-07<sup>2</sup> : يتولى الصندوق الوطني للتقاعد في اطار

القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية :

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ذوي الحقوق .

1 - المرسوم التنفيذي رقم 92/07 ، المؤرخ في 04 جانفي 1992 ، والمتضمن الوضع القانوني لصناديق التقاعد ، الجريدة الرسمية ، العدد 34 ص 6 .

2 - المرسوم التنفيذي ، رقم 92/07 ، نفس المرجع ، ن ص .

- تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع السابق من الفاتح جانفي 1984 الى غاية نفاذ حقوق المستفيدين .
- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداة .
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي .
- القيام فيما يخصه بضمان إعلام المستفيدين و المستخدمين .
- تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة تطبيق المادة رقم 52 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد<sup>1</sup> .
- القيام بأعمال مثل التي نصت عليها المادة رقم 92 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات .

## 2- الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد

هو عبارة عن مخطط بنفص و يبين المهتم بدقة و يهدف الى :

- تحديد مسؤولي وأعوان أي مصلحة بالصندوق .
- تخصيص المهام وتنسيقها وفصل المهام .

### أولا : المديرية

**1- مدير الوكالة :** وهو المسير الرئيسي للمؤسسة والموجه الأول للأهداف المسطرة , ويعتبر الممثل القانوني لها وله

الحق في الاشراف على تسيير كل نشاطات الوكالة ومن بين مهام مايلي :

- المسؤول الأول والوحيد على عقد إبرام الندوات و الاجتماعات داخل الوكالة
- الممثل القانوني أمام الصندوق المركزي بالجزائر العاصمة
- المسؤول عن التنظيم الداخلي للوكالة
- المنسق والمشرف الرئيسي على الوكالة وذلك لتفادي الفوضى

**2- أمانة المديرية :** يعتبر مكتب الأمانة تكملة لمكتب المدير كما يعتبر همزة وصل بين المدير وباقي المصالح

الأخرى ومن بين مهامه مايلي :

- تبليغ جميع الاتصالات والمراسلات الاتية سواء من المحيط أو من داخل الوكالة للمدير
- تسجيل جميع البريد الوارد أو الصادر

1 - القانون 83 / 12 ، نفس المرجع ، ص 1804.

- استقبال الفاكس وتدوين كل ما يتعلق بهذه الاتصالات في حال غياب المدير
- تنظيم المناشير والجرائد الرسمية الواردة الى الوكالة وتوزيعها على المصالح المعنية .

**3- خلية الإصغاء :** وهي تابعة أيضا مباشرة لمدير المؤسسة وتتم بدراسة جميعا لشكاوي بدارستها والنظر فيها , أو طرحها مباشرة على المدير .

**4- خلية الإعلام الألي :** تتلخص مهامها في الحفظ الإلي للمعلومات والمراجعة الدورية للملفات وتحيينها وهي تابعة مباشرة للمدير .

**5- مصلحة المنازعات :** تعتبر مصلحة المنازعات من بين أهم المصالح الموجودة بالمؤسسة والتابعة هيا كذلك مباشرة للمدير وهي الممثل القانوني للصندوق سواء في النزاعات بين المتقاعدين والصندوق أو الإدارات الأخرى

**ثانيا : نيابة مديرية الإدارة والوسائل**

تتكفل هذه المديرية بتنظيم وتسيير المصالح والسهر على امور المستخدمين من ناحية الترقية وتطبيق العقوبات والسهر على المشاريع و الصفقات المبرمة يترأسها نائب المدير تحتوي على عدة مصالح هي ك

**1- مصلحة الإدارة العامة :** وتتكفل هذه المصلحة بمتابعة ملفات المستخدمين كما تختص في إنشاء ومتابعة الصفقات والعقود فهي تهتم :

- تنفيذ القرارات الخاصة بالشغل وما مدى مطابقتها للقوانين

- دراسة المشاكل الخاصة بالمستخدمين وشكاويهم

- كذلك الاشراف على عمليات الحضور والغياب وحساب الاجازات.

**2- مصلحة الأجور :** تختص هذه المصلحة في تحضير أجور المستخدمين بعد حصولها على المعلومات اللازمة من مصلحة الإدارة .

**3- مصلحة الوسائل العامة :** تختص هذه المصلحة في متابعة عمال الحراسة والأمن وعمال النظافة وهي المسؤولة على توفير كافة احتياجات الوكالة وتسيير المخزون .

**ثالثا : نيابة مديرية الأداءات والمنح**

تعتبر أهم مديريةية بالصندوق لأنها مرتبطة أساسا بالعرض الذي يقوم به الصندوق وهو أداءات المتقاعدين إذ تقوم باستلام الملفات ودراستها وتصنيفها وتنقسم بدورها الى عدة مصالح وهي :

**1- مصلحة الاستقبال :** يقوم عمال الاستقبال باستلام الملفات الكاملة للمتقاعدين والتأكد من صحة الأوراق المطلوبة , وتوجيه وتقديم المعلومات لكل لمواطني



## 2- مصلحة التصفية: مهمة هذه المصلحة تأتي بعد عملية استقبال الملف وتكمن مهمتها في

- مراقبة الملف والتأكد من صحة المعلومات
- حساب الفصول التي عمل فيها صاحب الملف وحساب حقه في الأجر الذي سيتقاضاه وتسجيله تحت رقم مبدئي

## 3- مصلحة التدقيق والمراجعة: أما دور المدققين يتمثل في مراقبة وتصحيح الملفات تجنباً لأي سهو أو خطأ، ويحدد فيها المعاش الشهري للمتقاعد .

## 4- مصلحة الأرشيف والمسارات المهنية: يعتبر فرع الأرشيف مرجع يجمع الفروع الأخرى داخل مصلحة المنح، وتمثل مهامه في :

- ترتيب الملفات وحفظها في أحسن حال .
- فرز البريد ووضع كل مراسلة داخل الملف الخاص بها
- فرز الأوراق المتعلقة بالزيادات ووضعها داخل الملفات الخاصة بها وتنقسم الى :
  - الملفات المصفاة نهائياً
  - الملفات المرفوضة
  - الملفات المتعلقة بالنظام الفلاحي

## رابعا: نيابة مديرية المالية والمحاسبة

تعتبر مديرية المالية والمحاسبة العامة من أهم مديريات الوكالة وذلك نظراً لدورها البالغ الأهمية فهي تهتم بصرف المعاشات وجميع الشؤون والتعاملات المالية المتعلقة بالوكالة وتضم هذه المديرية التي يرأسها نائب المدير عدة مصالح هي :

## 1- مصلحة صرف المعاشات: تضم هذه المصلحة فصيلتين واحدة خاصة بدراسة مدى صحة المعلومات

الواردة من مصلحة المنح والثانية مهمتها القيام بعمليات حساب المستحقات

## 2- مصلحة الإحصائيات : وتقوم هذه المصلحة بتحويل المعلومات الى أرقام اد تختص بحساب عدد

المتقاعدين شهريا والمبلغ الشهري وكذلك حساب الدفعات

## 3- مصلحة المحاسبة: وتقوم هذه المصلحة بتقيد جميع العمليات المحاسبية وتقديم الميزانية الختامية وتضم هذه

المصلحة

- خلية المالية: التي تقوم بمتابعة حسابات الوكالة وضمان تغطية النفقات

- خلية متابعة الحولات المعادة : والتي تقوم بإحصاء وتدقيق في الحولات المعادة مع دراسة السبب من وراء ذلك واتخاذ الاجراءات المناسبة
- خلية متابعة الدفعات الفائضة : اد غالبا ما تقوم الوكالة بدفع مستحقات ناجمة عن عدم تحيين الملفات في الآجال المناسبة
- مكتب المنح العائلية : يختص الصندوق الوطني للتقاعد بالمنح العائلية وفقا للمنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 20 مارس 1988 , المتعلق بالمنح العائلية الخاصة بأعوان الادارة المحلية المحليين على التقاعد, وهذا يعني ان الصندوق ملزم بدفع المنح العائلية للمتقاعدين التابعين للقطاع العمومي

المبحث الثاني : تطور عدد المستفيدين من التقاعد على مستوى ولاية ورقلة

جدول رقم 03: إجمالي عدد المستفيدين لخمس السنوات الاخيرة (2017-2021)

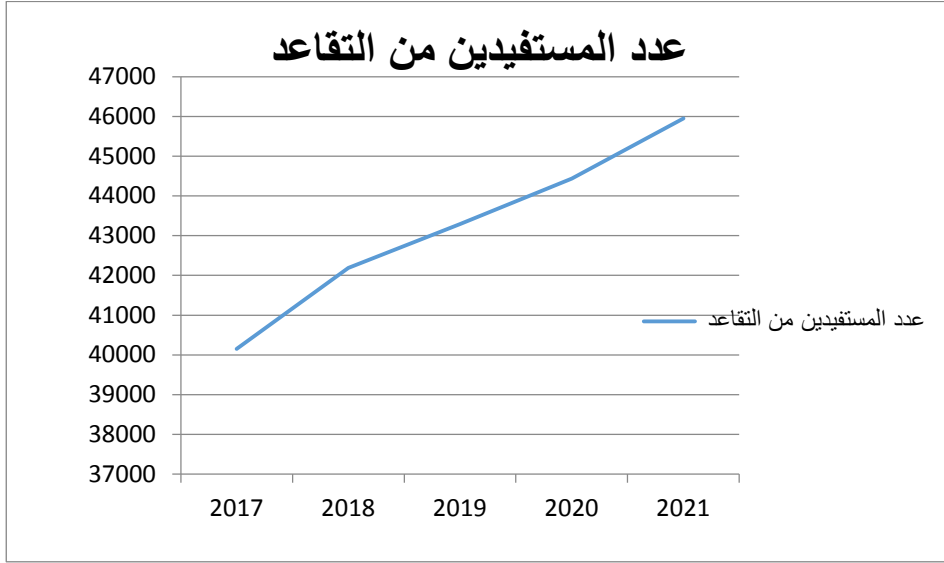
| السنة | عدد المستفيدين من التقاعد | مقدار الزيادة |
|-------|---------------------------|---------------|
| 2017  | 40150                     | --            |
| 2018  | 42187                     | 2037          |
| 2019  | 43290                     | 1103          |
| 2020  | 44435                     | 1145          |
| 2021  | 45955                     | 1520          |

المصدر : من إعداد الباحث المصدر مكتب الإحصاء لوكالة صندوق التقاعد بورقلة 2022

نلاحظ من الجدول تزايد في عدد المستفيدين من التقاعد حيث ارتفاع العدد يقدر ب 2037 متقاعد من ديسمبر 2017 إلى ديسمبر 2018 وارتفع عدد المنتسبين في سنة 2019 بحوالي 1103 مقارنة مع 2018 وفي سنة 2020 واصل عدد المنتسبين لصندوق التقاعد بورقلة بالارتفاع ليصل إلى إجمالي عدد المتقاعدين إلى 44435 اي بزيادة عن السنة الماضية تقدر ب 1145 متقاعد , وفي السنة الماضية وصل العدد الى 45955 متقاعد أي بزيادة تقدر ب 1520 متقاعد . وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في نفقات الصندوق<sup>1</sup> .

1 - مقابلة مع المكلف بالإحصاء ، طبيبات الطيب ، إطار بالصندوق الوطني للتقاعد ورقلة، 2022/05/01، من الساعة 11:00- 12:00 .

شكل رقم 01: المستفيدين من التقاعد لخمس السنوات الاخيرة (2017-2021)



المصدر : من إعداد الباحث المصدر مكتب الإحصاء لوكالة صندوق التقاعد بورقلة 2022

نلاحظ من المنحنى البياني أن عدد المتقاعدين في تزايد مستمر منذ سنة 2017 إلى غاية 2021 .

ارتفاع عدد المستفيدين من التقاعد المباشر والتقاعد المنقول

جدول رقم 04: تطور عدد المستفيدين من التقاعد المباشر والتقاعد المنقول لخمس السنوات الاخيرة

(2017-2021)

| السنوات | التقاعد المباشر | النسبة | التقاعد المنقول | النسبة |
|---------|-----------------|--------|-----------------|--------|
| 2017    | 31872           | 79,38% | 8278            | 20,62% |
| 2018    | 28322           | 67,13% | 13863           | 32,87% |
| 2019    | 28875           | 66,70% | 14415           | 33,3%  |
| 2020    | 28825           | 64,87% | 15610           | 35,13% |
| 2021    | 29565           | 64,33% | 16390           | 35,67% |

المصدر : من إعداد الباحث المصدر مكتب الإحصاء لوكالة صندوق التقاعد بورقلة 2022

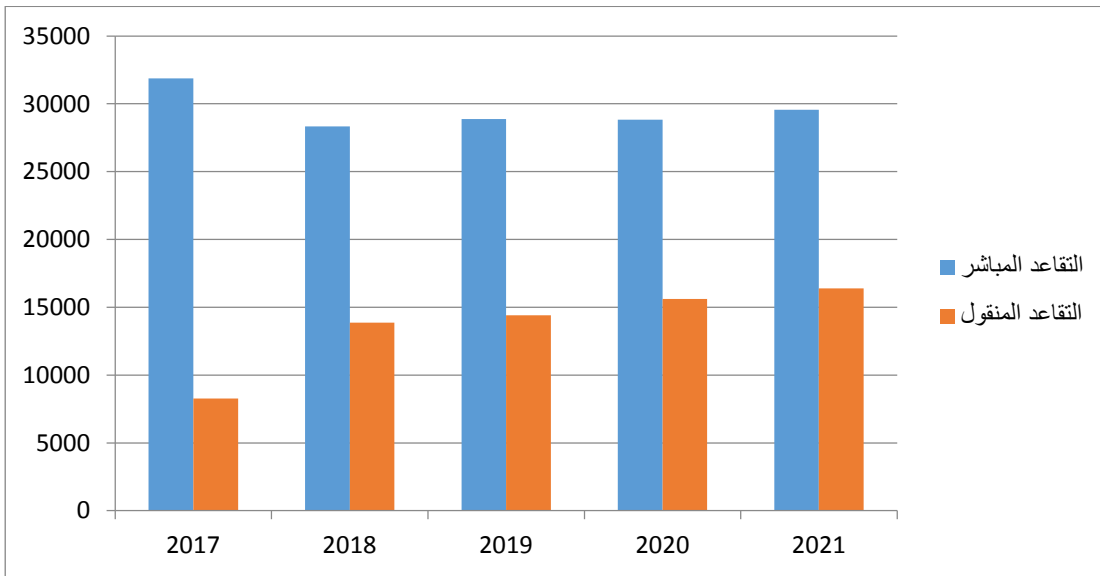
نلاحظ من الجدول السابق أن التقاعد المنقول يشكل بالتقريب أكثر من ثلث التقاعد المباشر وكلاهما في تزايد

ملحوظ، ففي سنة 2017 كان عدد المستفيدين من التقاعد المباشر 31872 أي ما يعادل 79,38% من

إجمالي المتقاعدين وانخفض في سنة 2018 إلى غاية 28322 متقاعد ثم ارتفع سنة 2019 حيث بلغ نسبة

66,70% أي ما يفوق 28875 متقاعد أما في سنتي 2020 و 2021 فتقريبا النسب كانت متقاربة حيث بلغ عدد المتقاعدين 28825 في سنة 2020 و 29565 متقاعد في سنة 2021 .  
أما التقاعد المنقول فهو كذلك في حالة ارتفاع فقد بلغ سنة 2017 ما يقدر ب 8278 متقاعد أي ما نسبته 20,62% ثم ارتفع سنة 2018 إلى ما نسبته 32,87% أي ما يعادل 13863 متقاعد وهو ارتفاع ملحوظ وفي سنة 2019 بلغ عدد التقاعد المنقول 14415 ما نسبته 33,3% ثم ازداد العدد ليصل في سنة 2020 إلى 15610 متقاعد وفي السنة الموالية أي في سنة 2021 بلغ نسبة 35,67% .  
ومن خلال هاته الإحصائيات يمكن القول أن التقاعد سواء المنقول أو المباشر هو في تزايد مستمر وبنسب محسوسة<sup>1</sup> .

شكل رقم 02: تطور عدد المستفيدين من التقاعد المباشر والتقاعد المنقول لخمس السنوات الاخيرة (2021-2017)



من إعداد الباحث المصدر مكتب الإحصاء لوكالة صندوق التقاعد بورقلة 2022

نلاحظ من الشكل أن المستفيدين من التقاعد المباشر مرتفع مقارنة بالمستفيدين من التقاعد المنقول الذي يشكل بالتقريب نصف التقاعد المباشر من كل سنة .

1 - مقابلة مع المكلف بالإحصاء ، طبيبات الطيب ، إطار بالصندوق الوطني للتقاعد ورقلة، 2022/05/01، من الساعة 11:00 – 12:00 .

### المبحث الثالث : تفسير عجز موازنة صندوق التقاعد والحلول الممكنة

نظرا لشح المعلومات وانعدامها في معظم الأحيان وهذا راجع الى مركزية القرار والتمويل وعدم استقلالية الوكالات الولائية لصناديق التقاعد الا اننا استنتجنا ان معظم إيرادات صندوق التقاعد تعود بالدرجة الأولى إلى الاشتراكات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي اذ تعتبر المورد الأكبر بنسبة تقدر ب **75,64%** من إجمالي الإيرادات ثم تليها مساهمة الدولة في إطار ما يسمى بالتضامن الوطني وذلك من خلال صرف الإعانات والمنح , إضافة إلى النفقات الموجهة لخدمة المتقاعدين . ثم إنشاء الصندوق الوطني لاحتياجات التقاعد (FNRR) كذلك الإعانة التي تقدمها الدولة سنويا .

كل هاته الإيرادات والتدعيمات من أجل الموازنة بين النفقات والإيرادات الا أن عجز الصندوق الوطني للتقاعد في تواصل مستمر نتيجة لارتفاع الدائم لعدد المتقاعدين مقابل محدودة مصادر التمويل . ولمعرفة سبب هذا العجز لا بد من تحديد إيرادات ونفقات المؤسسة ولو بشكل قريب للحقيقي رغم شح المعلومات المتحصل عليها .

#### المطلب الاول : نفقات وايرادات الصندوق الوطني للتقاعد

##### 1. نفقات الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة :

نفقات الصندوق لمتوقف عن الزيادة وهذا راجع إلى زيادة المصاريف والمنح حيث لم تستطع الاشتراكات

تغطيتها وهذا جدول يوضح حجم نفقات الصندوق لشهر أبريل 2022

##### جدول رقم 05: بعض نفقات الصندوق في أبريل 2022

| المبالغ (دج)  | بعض النفقات                   |
|---------------|-------------------------------|
| 76,090,399,12 | مجموع ما دفع للمتقاعدين       |
| 965,209,38    | مجموع ما دفع للمتقاعدين الجدد |
| 138,765,09    | المراجعة                      |
| 2,454,543,00  | تسديد ضرائب على الدخل         |
| 12,765,409,00 | تسديد ضرائب المتقاعدين        |
| 2,541,209,73  | تسديد التعاضدية               |

من إعداد الباحث المصدر مكتب الإحصاء لوكالة صندوق التقاعد بورقلة 2022

احظ أن الجزء الأكبر نفقات الصندوق يذهب لتسديد رواتب المتقاعدين وضرائبهم إضافة لتسديد

. mutuels و irg

جدول رقم 06: إجمالي نفقات الصندوق لشهر أفريل 2022

| المبالغ (دج)     | الحساب              |
|------------------|---------------------|
| 679,233,547,25   | بنك التنمية المحلية |
| 1,345,698,412,34 | حساب بريد جاري      |
| 12,600,00        | الخزينة             |
| 21,000,00        | الصندوق             |
| 2,024,965,361,59 | المجموع             |

من إعداد الباحث المصدر مكتب الإحصاء لوكالة صندوق التقاعد بورقلة 2022

نلاحظ أن الوكالة سددت في آخر شهر من هاته السنة مبلغ قدره 2,024,965,361,59 دج حساب بريدي جاري الذي يشكل أكبر قيمة بـ 1,345,698,412,34 دج وحساب بنك التنمية المحلية بـ 679,233,547,25 دج وكذلك الخزينة العمومية بـ 12,600,00 دج والصندوق بـ 21,000,00 دج

2. إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة :

يجب أن نؤكد على محدودية المعلومات المتعلقة بالإيرادات وهذا ما جعل من دراسة هذه المعطيات محمدا نوعا ما , إذ ان المعطيات لا تتوفر من المؤسسة وهذا راجع كما قلنا سابقا الى مركزية القرارات والتمويل , لكننا نعلم أن مصدر التمويل الصندوق هو الاشتراكات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء وميزانية الدولة .

جدول رقم 07: إيرادات الصندوق سنويا الوحدة: الدينار الجزائري

| الايادات          | ميزانية الدولة    | الاشتراكات      | السنة |
|-------------------|-------------------|-----------------|-------|
| 1,060,000,000,00  | 560,000,000,00    | 500,000,000 ,00 | 2015  |
| 1,250,000,000,00  | 750,000,000 ,00   | 520,000,000 ,00 | 2016  |
| 1,300,000,000,00  | 830,000,000 ,00   | 470,000,000 ,00 | 2017  |
| 1,534,000,000,00  | 988,000,000 ,00   | 546,000,000 ,00 | 2018  |
| 1,770,000,000 ,00 | 1,190,000,000 ,00 | 580,000,000 ,00 | 2019  |
| 1,863,000,000,00  | 1,280,000,000 ,00 | 583,000,000 ,00 | 2020  |
| 1,965,000,000,00  | 1,375,000,000 ,00 | 590,000,000 ,00 | 2021  |

من إعداد الباحث المصدر مكتب الإحصاء لوكالة صندوق التقاعد بورقلة 2022

نلاحظ من الجدول أن إيرادات الصندوق في تزايد مستمر وهذا دليل على تزايد حجم النفقات، حيث أن الاشتراكات وحدها لا تكفي لتغطية نفقات المؤسسة، ولذلك لا بد لدعم من ميزانية الدولة<sup>1</sup>.

- المشاكل المالية التي يعاني منها الصندوق الوطني للتقاعد:

لم تتوقف نفقات الصندوق الوطني للتقاعد عن الارتفاع من سنة إلى أخرى، وهذا ما يشكل أحد العوامل الرئيسية لعجز منظومة التقاعد، ولدراسة حالة العجز الذي سجله الصندوق الوطني للتقاعد ولعدة سنوات، كان لا بد من عملية مقارنة بين الإيرادات وحجم النفقات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 08: تطور حجم إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد من (2010-2018) الوحدة

مليون دج

| السنة     | 2010   | 2011   | 2012   | 2013    | 2014   |
|-----------|--------|--------|--------|---------|--------|
| الإيرادات | 317550 | 360471 | 445663 | 683060  | 599899 |
| النفقات   | 298750 | 350067 | 406601 | 572520  | 685661 |
| الرصيد    | +18800 | +10404 | +39062 | +110540 | -85762 |
| السنة     | 2015   | 2016   | 2017   | 2028    | 2019   |

<sup>1</sup> - مقابلة مع المكلف بالإحصاء، طبيبات الطيب، إطار بالصندوق الوطني للتقاعد ورقلة، 2022/05/01، من الساعة 11:00- 12:00.

|   |         |         |         |         |           |
|---|---------|---------|---------|---------|-----------|
| / | 870618  | 705861  | 668580  | 671639  | الإيرادات |
| / | 1208596 | 1048990 | 927540  | 795575  | النفقات   |
| / | -337978 | -343129 | -258960 | -123935 | الرصيد    |

المصدر: متاح على الموقع الإلكتروني لدوان الوطني للإحصائيات تم الاطلاع عليه في 18 ماي: 2022

[www.ons.dz](http://www.ons.dz)

من خلال الجدول نلاحظ أن منظومة التقاعد شهدت عجز في السنوات الأخيرة وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى تناقص عدد المشتركين في تمويل الصندوق وزيادة النفقات نتيجة لارتفاع عدد المتقاعدين باختلاف أنواع التقاعد (تقاعد عادي، نسبي، دون شرط السن، مسبق) من جهة، وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي وتفاقم حجم البطالة من جهة أخرى، مع عدم التصريح بالأجراء في قطاع الخاص وتقديم التصريحات المزيفة إلى الضمان الاجتماعي من طرف أصحاب العمل فيما يخص الأجور.

### المطلب الثاني : الأسباب التي أدت إلى عجز الصندوق وعدم الموازنة بين النفقات والإيرادات

يعاني الصندوق مؤخرا من عجز مستمر ومشاكل مالية ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية :

- القطاع الموازي يقف عائق في وضع المساعدات ومنح الحماية الاجتماعية لان هناك من لديهم دخل غير مصرح به ويستفيدون من التحويلات الاجتماعية وهذا يؤدي إلى اللامعادلة في توزيع المداخل.
- ومن أهم الأسباب تزايد معاشات التقاعد المسبق ساهم بشكل ملحوظ في عجز الصندوق الوطني للتقاعد.
- انهيار أسعار البترول كان عائق في تغطية النفقات خاصة أن الاقتصاد الجزائري لا يتمتع بالمرونة وتعدد المداخل مما أدى إلى تراجع الاشتراكات ووقفه عاملا في وجه تمويل صندوق التقاعد
- الأجور في ارتفاع مستمر مما يعني أن معاشات التقاعد ستكون مرتفعة .
- عدم وجود تنسيق بين مختلف هيئات الضمان الاجتماعي والهيئات القائمة على توزيع الزكاة والوقف لأنها قد تكون أداة داعمة لنظام الحماية الاجتماعية في ظل الأزمات<sup>1</sup>.
- شيخوخة المجتمع الجزائري وكذا ارتفاع أمل الحياة لأكثر من 15 سنة أكبر من السن القانوني للتقاعد التي تقع على كاهل الدولة .

1 - سماوي علي، مزبود إبراهيم، تحليل المتغيرات المتحركة في إيرادات ونفقات مؤسسات الضمان 13 الاجتماعي في الجزائر- حالة الصندوق الوطني للتقاعد، - مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 13، المجلد 02، 2015، ص 134 .



## المطلب الثالث : الحلول الممكنة لإصلاح منظومة التقاعد

من أجل التخفيف من العجز المستمر لصندوق التقاعد فقد تم اقتراح مجموعة من الحلول المناسبة وسوف نتطرق لاهم هاته الاصلاحات والقوانين الصادرة :

الإجراءات المقترحة من المجلس الأعلى الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES لمواجهة الصعوبات المالية لصندوق التقاعد<sup>1</sup> :

إذ أنه ومنذ سنة 2012 يعاني صندوق التقاعد من إختلالات وصعوبات مالية وهي في تزايد مستمر ولمواجهة هاته الوضعية قام المجلس الأعلى الوطني الاقتصادي والاجتماعي باقتراح مجموعة من الإجراءات قصد الخروج من هذه الحالة تطبق على المدى القصير :

➤ الالغاء الكامل والصريح لأمر 97\_13 المؤرخ في 31 ماي 1997 الذي ينضم منحة التقاعد النسبية ومنحة التقاعد المسبق .

➤ ضرورة وضع نظام مراقبة للقروض الموجهة للاستهلاك

➤ ضرورة تجميد عملية انجاز بعض المشاريع المتعلقة بالهياكل الجديدة

➤ مراجعة سن التقاعد برفعه إلى 62 سنة

أما من الجانب القانوني فقد عرف نظام التقاعد مجموعة من الإصلاحات من خلال إصدار القانون 15\_16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمتعلق بالتقاعد ويمكن تلخيصها فيما يلي :

➤ الإبقاء على السن المحدد للتقاعد ب 60 سنة بنسبة للرجال و على الأقل مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها ابتداء من 55 سنة كاملة

➤ حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد السن الأدنى للتقاعد 60 سنة في حدود خمس سنوات

➤ إلغاء التقاعد النسبي ودون شروط السن المؤسسين بموجب المادة 2 من الأمر 97\_13 المؤرخ في 31 ماي 1997

➤ يتعين على العامل (ة) الباحث عن من معاش التقاعد ان يكون قد قام بعمل فعلي يتساوى مدته على الأقل سبعة سنوات ونصف مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي

1 - أقاسم نوال ، مرجع سابق ، ص ، 32 .

- امكانية الاستفادة من العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل النادر , بطلب منهم من تمديد سن تقاعدهم وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن وكذا شروط كفاءات تحويل الحق عن طريق ( المادة 4 من القانون رقم 16\_15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 )<sup>1</sup>.
- تحديد فترة انتقالية مدتها سنتين يمكن منح معاش لتقاعد مع الانتفاع الفوري اذا كان العامل اتم فترة 32 سنة على الأقل .

### اقتراحات لمعالجة العجز

- تخفيض حجم المزايا المقدمة للمتقاعدين مقارنة بمتوسط الاجر وهذا الضمان الاستقلالية في تسير شؤون منظومة التقاعد المحلي .
- مسايرة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية بوضع وتنفيذ سياسات وبرامج من شأنها مكافحة البطالة وزيادة معدلات الوافدين الجدد لسوق العمل مما يساهم في زيادة الاشتراكات .
- رفع معدل الاشتراك الذي يعد مقياسا هاما لتحقيق التوازن المالي مع مراعاة القدرة الشرائية
- تمديد تدريجي لسن التقاعد لتتناسب مع فترات العمل وفترة التقاعد والذي قد يؤدي إلى زيادة في حصيللة الاشتراكات .
- حرية ومسؤولية المشتركين في نظام التقاعد.
- ضرورة الاستثمار في أموال التأمينات الاجتماعية .
- التحول من الاقتصاد الريعي الى اقتصاد مفتوح يعتمد على خلق الثروة ، والتقليل من حدة الاقتصاد الغير رسمي وإدماجه في الدائرة الرسمية .
- إلغاء كلي للتقاعد المسبق والتقاعد النسبي<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم 16-15 مؤرخ في 2016/12/31 يعدل و ينتم القانون رقم 83-12 الصادر في الجريدة الرسمية في 1983/07/02 يتعلق بالتقاعد.

<sup>2</sup> - أقاسم نوال ، مرجع سابق ، ص ، 34 .

## خلاصة الفصل :

من خلا ما سبق عرضه نستخلص أن الصندوق الوطني للتقاعد هو مؤسسة اقتصادية تهدف إلى تسديد حقوق المتقاعدين ومنحهم , حيث أن وكالة ورقلة تحتوي على مجموعة من المصالح ولعلا أهمها مصلحة المالية والمحاسبة ومصلحة المنازعات ومصلحة الإعلام الآلي ومصلحة الإدارة العامة والوسائل .

وتتمثل أهم أهداف الصندوق الوطني لتقاعد بورقلة في تسيير منح ومعاشات المتقاعدين حيث حاولنا معرفة أهم المصادر التي تمول وكالة ورقلة فوجدنا ان النسبة الأكبر هي من الاشتراكات التي يقدمها الصندوق الضمان الاجتماعي CNAS بالإضافة إلى دعم ميزانية الدولة أما نفقاتها فهي عديدة ومعاشات المتقاعدين تأخذ الحيز الأكبر وتشغل أكبر النفقات .

ولا ننسى ذكر تعاون الإداريين جميعا في وضع المعلومة أمامنا وبصدر رحب



الخاتمة

من خلال الدراسة التي أجريت حول نظام التقاعد في الجزائر وإشكالية عجز الصندوق الوطني للتقاعد توصلت الى مجموعة من النقاط وبناء فكرة واضحة حول ما يتعلق بالجانب المفاهيمي لهذا الموضوع من جهة ، ومن جهة أخرى الجانب العملي حيث عملت على دراسة كل ما يتعلق بنظام التقاعد بالإضافة الى معرفة مصدر تمويل صناديق التقاعد التي تعاني من مشاكل مالية وعجز دائم منذ سنة 2012 ، وهذا ما يمثل إشكال في ظل الزيادة المحسوسة في النفقات وتراجع المداخيل والنمو الاقتصادي الذي تعاني منه غالبية دول العالم وليس الجزائر فقط .

حيث ان النظام الوطني للتقاعد في الجزائر ، ظهر ونشأ إبان الاستعمار حيث كان الموظفون الجزائريون تابعين لنظام التقاعد الفرنسي ليتطور بعد ذلك متميزا بتنوع الأنظمة ، إلى غاية 1983 التاريخ الذي شهد توحيد النظام الوطني للتقاعد إثر صدور قوانين الضمان الاجتماعي ، ودخل حيز التنفيذ من بداية جانفي 1984 ، حيث أصبح شاملا لجميع المجالات مع بعض الامتيازات والخصوصية .

حيث تميز نظام التقاعد في الجزائر بتعدد أنواع التقاعد ويختلف كل نوع منها عن الآخر باختلاف الشروط فنجد من انواعه ، التقاعد العادي ، والتقاعد المسبق ، إضافة للتقاعد النسبي ، إلى تقاعد بعض الفئات الخاصة كالإطارات السامية والمجاهدين وأبناء الشهداء وأراملهم ارتكازا على بعض الشروط العامة التي أشرت اليها في الدراسة في نقطتين، أولها مدة الخدمة وهي المدة القانونية التي يقضيها الموظف في العمل ، إضافة إلى السن القانونية الخاصة بالموظف أو عمر الموظف المناسب للإحالة على التقاعد وهي محددة في القانون الجزائري ب 60 سنة على الأقل بالنسبة للرجال مع امكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد بطلب منها بداية من 55 سنة .

حيث أنه من خلال الجانب التمويلي توصلت إلى أن المشكل المطروح وهو عجز الصندوق الوطني للتقاعد وعدم الموازنة بين الإيرادات والنفقات فهو يتعلق أساسا بالتمويل حيث أن :

نظام التقاعد في الجزائر يعتمد بشكل مباشر على اشتراكات العمال والموظفين التي تدفع الى صناديق الضمان الاجتماعي وهي بدورها توزعها على المتقاعدين وما لوحظ هو التراجع الكبير في عدد المشتركين في هذا القطاع ، حيث أنه كان لدينا في سنوات السابقة معدل سبعة مشتركين يدفعون لصالح متقاعد واحد ، أما اليوم فلدينا ثلاث عمال مشتركين فقط يدفعون لمتقاعد واحد ، وهذا يدل على عدم توازن بين الأفراد الحاليين على التقاعد والمنخرطين الجدد والعمال ، وهذا ما يزيد من صعوبة تغطية النفقات وموازنة العجز المالي .


ومن جانب آخر تدخل الدولة وعلى حساب ميزانيتها من أجل تغطية هذا العجز ، إذ أنه ومن خلال دراستي لهذا الموضوع استنتجت أن الاشتراكات التي تدفعها صناديق الضمان الاجتماعي الى صناديق التقاعد لا تكفي لتغطية النفقات وهذا ما يدعي الدولة للتدخل لتقديم الدعم وتغطية العجز .

وكل هذه الاشكالات دفعت بالحكومة الى إعادة النظر في الشروط الذهاب إلى التقاعد خاصة ما يعرف بالتقاعد المسبق الذي تم التراجع عنه في ظل سعي الدولة إلى ترشيد النفقات العمومية وتقليصها.

ومن خلال هذا توصلت إلى النتائج التالية:

- نظام التقاعد يكفل حقوق المتقاعد بعد انتهاء المدة القانونية للعمل، ويطبق على جميع الفئات دون استثناء (أجراء أو غير أجراء).
  - نظام التقاعد الوحيد المتبع في الجزائر هو نظام التقاعد بالتوزيع أي أن العمال الحاليين يدفعون دخل المتقاعدين السابقين من خلال الاشتراكات المقتطعة من رواتبهم، وحاليا أصبح ثلاث عمال يدفعون لصالح متقاعد واحد.
  - التقاعد المعمول به حاليا هو التقاعد العادي أي سن 60 سنة دون الأخذ بالاعتبار مدة العمل؛ وألغيت جميع الأنواع الأخرى كالتقاعد المسبق، دون شرط السن و التقاعد النسبي،
  - فالمصادر الأساسية التي تمويل صندوق التقاعد هي الاشتراكات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS ، وفي حالة عدم كفايته لتغطية النفقات يتلقى الصندوق دعم من ميزانية الدولة التي تعتبر مصدر التمويل الثاني .
  - يعاني صندوق التقاعد من حالة حرجة وذلك لأن إيراداته لا تكفي لتغطية نفقاته مما دعى لتدخل الدولة وتقديم الدعم المادي .
- من خلال النتائج المتوصل إليها أقترح بعض التوصيات:
- هدف الدولة الرئيسي هو تحصيل أكبر قدر من الفائدة، وهذا يكون ببذل أقصى طاقات و الجهد ممكن من الفائدة، لذلك من المفروض على المشرع تخفيض السن القانونية للتقاعد لخلق فرص عمل للشباب .
  - الأخذ بالاعتبار مدة العمل بغض النظر عن السن لأنه من المفترض إحالة العامل للتقاعد إذا كانت مدة عمله 32 سنة .
  - خلق ميكانيزمات تساعد المتقاعدين على زيادة معاشهم التقاعدي من خلال الاشتراك التكميلي؛
  - الإسراع في إصدار المرسوم المحدد للمهن الشاقة التي تستفيد من التقاعد المسبق.
  - أقترح على صندوق التقاعد إنشاء صندوق استثمار يستثمر في شركات أخرى، للاستغناء عن دعم الدولة.
  - من الجيد وجود الرقابة الدائمة للمؤسسات لمحاربة السوق السوداء وإجبار أصحاب الشركات على التصريح بالعمال وتأمينهم وعدم التهرب من دفع اشتراكاتهم من خلال التنسيق أكثر مع مفتشيات العمل ومختلف الهيئات ذات العلاقة .

➤ البحث عن الحلول الدائمة والفعالة من قبل الدولة، والتي تؤمن تسديد منح التقاعد، وخلق التوازن المالي على المدى البعيد لصندوق التقاعد ، وتحقيق الاكتفاء المالي لصناديق التقاعد بالاستناد على تجارب علمية ودولية ناجحة بشرط أن تكون قابلة للتنفيذ على وقع بيئة المجتمع الجزائري .



المراجع

**LES REFERENCES**



قائمة المراجع

باللغة العربية

1-الكتب:

- 1- أهمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الجزء2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة،. 2012
- 3- أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، دار بيرتي للنشر، دون طبعة، الجزائر،. 2010
- 4 - بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة الجزائر، الطبعة الرابعة،. 2006
- 5- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، مستغانم الجزائر، الطبعة الأولى،. 2011
- 6- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر،. 2004
- 7- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، دون طبعة،2008

2- المذكرات:

- 8- انساعد الياس، محمودي فؤاد، النظام القانوني للصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة الحيلالي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بونعامة خميس مليانة،2017 - 2016 .
- 9- بنعاس نصر الدين، تحليل السياسة نظام التقاعد في الجزائر بالتركيز على القانون رقم 15 - 16 المؤرخ في 2016 ، مذكرة ماستر إدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، خميس مليانة،2019 - 2018 .
- 10- بودواية محمد، التقاعد في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الطاهر مولاي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سعيدة،. 2015 - 2014 .
- 11- جميع حسين، عوايدي، النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، مذكرة ماجستير، إدارة مالية، كلية الحقوق بن عكنون جامعة الجزائر، 2003 - 2002 .
- 12- رزقي شهرة، علام حنان، دراسة تحليلية لنظام التقاعد في الجزائر دراسة حالة- الصندوق الوطني للتقاعد وكالة بومرداس، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بومرداس، جوان 2017 .

13- ناجي مروى، حق الموظف في التقاعد على ضوء التشريع الجزائري، مذكرة ماستر،

جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2019 - 2018

14- عموش محمد عادل، عموش مالك، أحكام التقاعد في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر

في قانون عام، إدارة مالية، كلية الحقوق والعلوم السياسي، البويرة، 2016 - 2015

#### 4- الأطروحات :

15 - أقاسم نوال ، اصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل

شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03.

سنة الجامعية 2011/2010 .

16- بلعربي عبد القادر، الشيخوخة والتقاعد لدى عمال التربية الزمن المعاش حسب الجندر

دراسة انثربولوجية بمنطقة عمي موسى ولاية غليزان، جامعة وهران، كلية العلوم

الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، وهران، 2017 - 2016

#### 5- المجلات:

17- عشة فطيمة، لطفي شعباني، واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه، مجلة نماء

للاقتصاد والتجارة، المجلد 4 ، العدد 2 ، ديسمبر 2020 ، صفحات. 27 - 12

18- زيان مريم، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 16 - 15 ،

مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، المجلد 4 ، العدد 1 ، ، الجزائر،

2020،الصفحات. 219 - 205

19- زيان مريم، تطبيق نظام التقاعد المسبق في إطار نظام التقاعد في القانون الجزائري،

مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، كلية الحقوق، العدد الثالث، جوان 2017 ،

الصفحات. 173 - 159

20- يحيى منصور بشر علي، نموذج لتطوير نظام التقاعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات

اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة الباحث الجامعي، جامعة إب، كلية

التربية، العدد 29 ، مارس 2012 ، صفحات372 - 333

21- زوين ايمان، بوشلاغم عميروش، ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر: مقاربة نظرية


للمنموذج متعدد الركائز للبنك الدولي، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة قسنطينة 2 ،

الجزائر، المجلد 16 ، العدد 22 ، 2020 ، الصفحات. 98 - 81

- 22-العايب سامية، نظام التقاعد في الجزائر بين معادلة الحماية الاجتماعية والأزمة المالية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة 8 ماي 1945 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قلمة، 2019، الصفحات. 96 - 66
- 23-مراد بودية سكيته، بوشعور رضية، نمذجة الصندوق الوطني للتقاعد CNR وتقييم فعالية إصلاحات قانون 2015 ، مجلة الإصلاح الاقتصادي والتكامل الاقتصادي العالمي، جامعة أبي بكر بلقايد، مجلد 13 ، العدد 26 ، تلمسان، 2018 ، الصفحات. 19 - 1
- 24-مراد بودية سكيته، بوشعور رضية، إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني ( دراسة تحليلية)، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، جامعة أبي بكر بلقايد، العدد 2 ، تلمسان، جويلية 2018 ، الصفحات. 19 - 1
- 25- مفتاح فايزة، حمزة شريف علي، الشيخ السكاني وأثره على التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الأغواط، المجلد 7 ، عدد 32 ، الصفحات 105 - 92 .، 2018
- 26-لعور صندرة، استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي، مجلة دراسات اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلد 2 ، العدد 4 ، قسنطينة، جوان 2017 ، الصفحات. 537 - 512
- 27 - محديد ملكيه ، آثار المدة القانونية للعمل وسن التقاعد في الجزائر على عدد من المؤشرات الاقتصادية مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، المدرسة العليا للتجارة، المجلد 6 ، العدد 11 ، 2011 ، الصفحات 20 - 3
- 28-سماي علي، مزبود ابراهيم، تحليل المتغيرات المتحركة في إيرادات ونفقات مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر حالة الصندوق الوطني للتقاعد، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 2 ،
- 6 - الرسائل:**
- 29- محمد طلال حسنين، اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، غزة، 03 / 04 / 2016 .
- 7- القوانين و المراسيم:**
- 30-قانون رقم 83-12 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتقاعد.
- 31- مرسوم تنفيذي رقم 236 - 15 مؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1436 الموافق 3 سبتمبر

- سنة 2015 ، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 187 - 94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المادة 2 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الجزائر، العدد 46 ، 16 سبتمبر 2015 م.
- 32 - أمر رقم 96-18 المؤرخ في 06/07/1996 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد .
- 33- أمر رقم 97-13 المؤرخ في 31/05/1997 يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد .
- 43- قانون 99-03 المؤرخ في 22/03/1999 يعدل و يتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد
- 35- مرسوم رقم 85-31 المؤرخ في 09/02/1985 يحدد كفاءات تطبيق الباب الثاني من قانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد
- 36- مرسوم تشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11/04/1994 يعدل القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02/07/1983 يتعلق بالتقاعد
- 37- مرسوم تشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26/05/1994 يحدد التقاعد المسبق
- 38- مرسوم تنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 03/10/1998 يتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات و الإدارات العمومية
- 8- المؤلفات الأبجدية :
- 39- مجمع اللغة العربية ، المعجم الوسيط ، القاهرة ، مصر ، الطبعة الثانية ، 1972 .





الملاحق

## قوانين

- وبمقتضى القانون رقم 08-08 المؤرخ في 16  
سفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008 والمتعلق  
بالتراعات في مجال الضمان الاجتماعي.

- وبعد رأي مجلس الدولة.

- وبعد مصادقة البرلمان.

**يصدر القانون الآتي نصه :**

**المادة الأولى :** يعدل هذا القانون ويتمم بعض  
أحكام القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان  
عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق  
بالتقاعد.

**المادة 2 :** تعدل وتتمم أحكام المادة 6 من  
القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403  
الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه،  
وتحرر كما يأتي :

**المادة 6 :** تتوقف وجوبا استفادة العامل (ة) من  
معايير التقاعد على استيفاء الشرطين الآتيين :

- بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير  
أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد،  
بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والستين (55)  
سنة كاملة.

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

يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معايير  
التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته  
على الأقل سبع سنوات وتحذف سنة (7,5)، مع دفع  
اشتراكات الضمان الاجتماعي.

مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن العامل (ة)  
أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة  
أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن الهيئته  
المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة، عند الحاجة، عن  
طريق التنظيم.

**قانون رقم 15-16 مؤرخ في أوك ربيع الثاني عام 1438  
الموافق 31 ديسمبر سنة 2016، يحدد ويتمم  
القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان  
عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق  
بالتقاعد.**

إن رئيس الجمهورية،

- يتنا، على الدستور، لا سيما المواد 136 و140  
و143 ( الفقرة 2) و144 منه.

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21  
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق  
بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21  
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق  
بالتقاعد، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في  
21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983  
والمتعلق بعوائد العمل والأمراض المهنية، المعدل  
والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21  
رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق  
بالالتزامات التكليفية في مجال الضمان الاجتماعي،  
المعدل والمتمم.

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26  
رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق  
بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ  
في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994  
الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي،  
المعدل والمتمم.

- وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19  
شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995  
الذي يحدد أساس الاشتراكات وأداءات الضمان  
الاجتماعي.

**المادة 48 مكرر :** يمكن رفع تمويل تفرقات التقاعد المتصوص عليها في المادة 48 أعلاه، بمصادر إضافية طبقاً للتشريع المعمول به.

**المادة 7 :** تنضم أحكام القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 61 مكرر تنص كما يأتي :

**المادة 61 مكرر :** دون المساس بأحكام هذا القانون، وخلال فترة انتقالية مدتها ستان (2) يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل الثلثين وثلثين (32) سنة على الأقل، وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه :

- ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017.
- تسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018.

تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المتصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواء.

تطبق السن المتصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداء من أوك يناير سنة 2019.

**المادة 8 :** تلغى كل الأحكام المخالفة لأحكام هذا القانون، لا سيما المادة 6 مكرر من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.

**المادة 9 :** يسري مفعول هذا القانون ابتداء من أوك يناير سنة 2017.

**المادة 10 :** ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالمغائر في أوك ربيع الثاني عام 1438 هـ الموافق 31 ديسمبر سنة 2016.

محمد العزيز بوتفليقة

**المادة 3 :** تعدل وتنضم أحكام المادة 7 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتنص كما يأتي :

**المادة 7 :** يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المتصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

تعدد قائمة مناصب العمل والأعمال المتناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المنصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم.

**المادة 4 :** تنضم أحكام القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 7 مكرر تنص كما يأتي :

**المادة 7 مكرر :** يمكن تحديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالتنسيق للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر.

تعدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تخويل الحق في تحديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم.

**المادة 5 :** تعدل وتنضم أحكام المادة 10 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، وتنص كما يأتي :

**المادة 10 :** للعامل (ة) الذي استوفى الشروط المتصوص عليها في المواد 6 و7 و7 مكرر و8 من هذا القانون، الحق في الإحالة على التقاعد، إلا أنه لا يمكن إقرار الإحالة على التقاعد قبل تبليغ قرار منح المعاش.

..... (البقي يعون تغيير) .....

**المادة 6 :** تنضم أحكام القانون رقم 12-83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمذكور أعلاه، بمادة 48 مكرر تنص كما يأتي :



مع القانون رقم 83 - 22 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 5 : تتمثل الحقوق المستوحاة للتقاعد فيما يلي :

1 - معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف اليه زيادة مع الزوج المكفول.

2 - معاش منقول يتضمنه :

- أ - معاشا الي الزوج الباقي على قيد الحياة،  
ب - معاشا لليتامي،  
ج - معاشات للاسول.

### الباب الثاني

#### معاشات التقاعد

### الفصل الاول

#### المعاش المباشر

### القسم الاول

#### شروط الحق في المعاش

المادة 6 : تتوقف وجوب استفادة العامل مع معاش التقاعد على استيفاء الشرطية التالية :

- بلوغ سنه سنة من العمل على الاقل بالنسبة للرجل، وخمس وخمسين سنة بالنسبة للمرأة.

- قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الاقل.

ينبغي ان تكون المدة السدينا، المنصوص عليها في المادة 99 من هذا القانون خلال فترة تساوي على الاقل نصف تلك المدة قد استوجبت القيام بعمل فعلي ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مع طرف العامل، حتى يتسنى له الاستفادة من معاش التقاعد.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 7 : يستفيد العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص مع الضرر

قانون رقم 83 - 22 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بالتقاعد.

ان رئيس الجمهورية:

- ينام على الميثاق الوطني ولاسيما البناي السادس - خامسا، 7 منه،

- وينام على الدستور، لا سيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

- ويمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في

اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978

والمقتضى القانون الاساسي العام للعامل ولا سيما

المواد 1 و 9 و 18 و 126 و 129 و 146 و 152 و 157 ومع

199 الى 209 ومع 212 الى 216 منه،

- ويمقتضى القانون رقم 83 - 22 المؤرخ في

21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983

والمعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- ويمقتضى الامر رقم 74 - 8 المؤرخ لي 6

محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق

بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي،

- وينام على ما اقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

### احكام تمهيدية

المادة الاولى : يهدف هذا القانون الى تاسيس نظام وحيد للتقاعد.

المادة 2 : يقوم النظام الوحيد للتقاعد على المبادئ التالية :

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق،

- توحيد القواعد المتعلقة بتقدير

الامتيازات،

- توحيد التمويل.

المادة 3 : يشكل معاش التقاعد حقا ذا طابع

مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة.

### الباب الاول

#### مجال التطبيق

المادة 4 : يزول الحق في الاستفادة مع هذا

القانون فلاشخاص المشار اليهم في المادتين 3 و 4

المادة 11 : تكون في حكم فترات عمل :

- 1) كل فترة تقاضى خلالها المؤمق له تعويضات يومية للتأمينات على العرض والولادة وحوادث العمل والامراض المهنية.
- 2) كل فترة انتطاع مع العمل يسبب مرض عندما يكون المؤمق له قد استنسد حقوقه في التعويض شريطة أن تعرف هيئة الضمان الاجتماعي بالمجز البيدي مع مواصلة العمل أو استئنافه.
- 3) كل فترة امتفاد خلالها المؤمق له مع معاش العجز أو ريع مع حادث عمل يناسب معدل عجز تسبته 50 ٪ على الأقل.
- 4) كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الاجر.
- 5) كل فترة أدى خلالها العامل التزامات الخدمة الوطنية.
- 6) كل فترة أدبت خلالها التهيئة العامة.

### القسم الثاني مبلغ المعاش

- المادة 22 : يحدد مبلغ المعاش، بالنسبة لكل ستة ممتدة، بنسبة 2,5 ٪ من الاجر الشهري في المنصب كما حدد في المادة 395 - الفقرة 2 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 9 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي للعام للعامل والمحسوب وفقا للاحكام المنصوص عليها في المادة 33 ادناه.
- المادة 23 : يساوي الاجر المعتمد أساسا لحساب المعاش :

- اما اجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في الستة الاخيرة السابقة للاحالة على التقاعد.

- واما اجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الثلاث (3) حيث يبلغ اجر المعنى بالامر اقضاء خلال حياته المهنية اذا كان هذا الاجر احسن نفعاً له.

مع المعاش قبل بلوغهم السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه.

وتحدد قائمة المناصب المشار اليها أعلاه وكذا الاعمار المناسبة والمدة الدنيا الواجب قضاؤها في هذه المناصب، بموجب مرسوم.

المادة 8 : تستفيد العاملات اللاتي ربيع ولما واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة مع كل ولد، وذلك في حدود ثلاث سنوات.

والمقصود بالأولاد المشار اليهم في الفقرة أعلاه، الأولاد المكفولون كما جاء تعريفهم في المادة 68 من القانون رقم 83 - 21 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 9 : لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه مع العامل المنصب بالمجز الثام والنهائي مع العمل عندما لا يستوفى الشروط للاستفادة مع معاش العجز مع باب التأمينات الاجتماعية.

وفي هذه الحالة، لا يجوز أن يقل عند الحقب السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن العشرين (20).

المادة 20 : للعامل الذي يستوفى الشروط المشار اليها في المواد 6 و 7 و 8 أعلاه، الحق في الاحالة على التقاعد.

لا يجوز لصاحب العمل أن يقرر وحده احالة عامل على التقاعد مالم يبلغ العامل السن التي تخول له الحق في معاش التقاعد مزيدا بخمس سنوات اذا كان قد عمل مدة تقل عن خمس عشرة سنة (25).

وفي جميع الاحوال، لا يجوز الاقرار بالاحالة على التقاعد مالم يتم منح الحصص الاولى مع المعاش.

بالامر مع التقاعد وذلك عند استيفاء الشروط المنشئة للحقوق.

### الفصل الثاني

#### أحكام خاصة بالمجاهدين

المادة 20 : طبقا لأحكام المادة 198 مع القانون الاساسي العام للعامل، يستفيد المجاهدون كما جاء تعريفهم في التشريع، مع أحكام خاصة.

المادة 21 : تخفض السبع المطلوبة للاستفادة مع الحق في معاش التقاعد بخمس (5) سنوات.

وتخفيض السبع ومدة الخدمة المطلوبتين بالنسبة للمجزة مع جلاء حرب التحرير الوطني، بسنة مع كل قسط، نسبة 20 ٪ مع العجز، وكل قسط نسبة 5 ٪ مع العجز يحسب بمثابة ستة أشهر.

وتحسب التخفيضات مع العجز المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصنيفته على حد سواء.

المادة 22 : تحسب سنوات المشاركة الفعلية في حرب التحرير الوطني، بضمف مدتها وذلك لنشأة الحق في معاش التقاعد وتصنيفته على حد سواء.

وتؤخذ في الاعتبار بمقتضى هذه الأحكام الفترات التي قضها المجاهدون في صفوف الجيش الوطني الشعبي وتم تمتد في إطار النصوص التي تحكم المعاشات العسكرية كسنوات قيد مضاعفة.

المادة 23 : تقدر التخفيضات عن العجز المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 22 أعلاه، وكذا فترة المشاركة في حروب التحرير الوطني المحسوبة بضمفها كما نص عليها في الفقرة الاولى من المادة 22 أعلاه، بنسبة 3,5 ٪ مع كل امتحقاق سنوي قابل للتصنيف.

تقدر الخدمات غير التي جاء ذكرها في الفقرة السابقة على أساس نسبة 2,5 ٪ من كل امتحقاق سنوي قابل للتصنيف.

المادة 24 : مع مراعاة أحكام المادتين 21 و 20 مع هذا القانون، لا يجوز اعتماد سوى السنوات أو الثلاثيات، التي قضى منها على الأقل 180 أو 45 يوما مع العمل حسب مقتضى الحال.

غير أنه يجوز اجراء مقاصة بين مجموع السنوات أو الثلاثيات المتقضية في العمل.

المادة 25 : للمتقاعد الذي يكفل زوجا أو أكثر الحق في الاستفادة مع زيادة في معاشه يحدد مبلغها السنوي بقدر 600 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.

لا يجوز منح صاحب المعاش الواحد أكثر من زهانة واحدة مع الزوج المكنول.

المادة 26 : لا يجوز أن يقل المبلغ السنوي للمعاش مع قدر أدنى قيمته 2300 مرة قيمة معدل الساعات في الاجر الوطني الادنى المضمون.

المادة 27 : لا يجوز أن يتعدى المبلغ السنوي الصافي للمعاش، الزيد بمسلاوة مع الزوج المكنول، نسبة 80 ٪ مع أجر المنصب السنوي الاجمالي الذي يقتلع منه مسبقا قسط الاشتراك للضمان الاجتماعي والضريبة كما هو محدد في المادة 199 - الفقرة 2 مع القانون رقم 78 - 22 المؤرخ في 5 هشت 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل.

غير أنه يجوز إضافة 2 ٪ مع كل سنة الى النسبة المشار اليها في الفقرة الاولى أعلاه، وذلك بعد تجاوز العمر الذي ينشئ الحق في معاش التقاعد وفي حدود خمس (5) سنوات لصالح العامل الذي يبتى في منصب عمله.

المادة 28 : يمكن للمتقاعدين بمقتضى المادة 9 أعلاه، الاستفادة عند الاقتضاء، مع الزيادة على الغير، المدفوعة للمجزة بمقتضى التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 29 : يحدد تاريخ بداية التمتع بالمعاش في اليوم الاول من الشهر الذي يفتح فيه المعنى

## الفصل الثالث

## معاشات ذوى الحقوق

المادة 30 : اثر وفاة صاحب الماش أو الماش

يستفيد كل مع ذوى حقوقه مع معاش منقول وقضا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 31 : يعتبر ذوى حقوق كل مع :  
- الزوج،

- الاولاد المكنولين كما جاء تعريفهم في المادة

67 من القانون رقم 83 - II المؤرخ في 21

رمضان عام 1403 الموافق 8 يوليو سنة 1983

والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- الاصول المكنولون.

المادة 32 : تتوقف وجوبا استفادة الزوج مع

معاش منقول على زواجه الشرعى مع الهالك.

المادة 33 : لا تجوز المطالبة بمعاش منقول إلا

للأولاد الذئيع ولدوا قبل الوفاة أو خلال الخمسة

والثلاثمائة (305) يوما التالية لتاريخ الوفاة على

الأكثر.

المادة 34 : يحدد مبلغ كل معاش مع معاشات

ذوى الحقوق على النحو التالي :

- عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد مع الاصول،

يحدد مبلغ الماش المنقول للزوج الذى بقى على قيد

الحياة بنسبة 75 ٪ مع مبلغ معاش الهالك.

- عندما يوجد الى جانب الزوج، ذو حق (ولد

أو أحد الاصول) يحدد مبلغ الماش المنقول للزوج

بنسبة 50 ٪ مع الماش المباشر، والمعاش المنقول

لذوى الحق الأخر بنسبة 30 ٪.

- وعندما يوجد الى جانب الزوج (اثنان أو

أكثر مع ذوى الحقوق) (أولاد أو أصول أو الكل معا)

يحدد مبلغ الماش المدفوع للزوج بنسبة 50 ٪ مع

مبلغ الماش المباشر، ويقتسم بالتساوى ذوى

الحقوق الأخرى 40 ٪ (الباقية مع مبلغ هذا الماش

المباش.

- وعندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوى الحقوق

الأخرى معاشا يساوى 90 ٪ مع مبلغ معاش الهالك

المادة 24 : تحول النسبة التصوى المنصوص

عليها في الفقرة الأولى مع المادة 17 مع هذا القانون

الى 100 ٪ لقائدة المجاهدين.

ويجوز للمجاهدين الذئيع حصلوا على عدد مع

الاقساط الستوية التى تحول لهم الحق في الاستفادة

مع معاش التقاعد يساوى نسبة 100 ٪ مع أجر

المنصب الشهري ويأى على طلب منهم أن يحالوا

على التقاعد مع المنتج القورى، وذلك بغض النظر

مع شروط السن.

المادة 25 : لا يمكن أن يتسلسل المبلغ السنوى

لمعاشات التقاعد الممنوحة للمجاهدين بمقتضى هذه

الاحكام مع مرة ونصف مع مبلغ الأجر السوى الذى

الأدنى المضمون.

المادة 26 : تراجع المعاشات التى تمت تصفيتها

عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق وفقا

لاحكام هذا الفصل.

المادة 27 : يمكن الجمع بدون تحديد بين

مفادى التقاعد والمعاشات المدفوعة بمقتضى

التشريع المتعلق بالمجاهدين.

المادة 28 : تتوقف الاستفادة مع أحكام هذا

الفصل على قضاء فترة مع العمل الفعلى تساوى

نصفه الفترة المطلوبة فى المادتين 6 و 59 مع هذا

القانون، ما عدا اذا حصلت الوفاة قبل استيفاء

هذا الشرط.

المادة 29 : تكون الاشتراكات المستحقة على

أسباب العمل والاجور مع باب التفضيحات مع

السنين وفترة المشاركة فى حرب التحرير الوطنى

المصوبة، يضمها على ثقة الدولة والمجسوهات

للطية والمؤسسات والهيئات العمومية المستخدمة.

تحدد مجساتا التفضيحات والفترات التى

لا يمكنها التمكنل بها طبقا لاحكام الفقرة أعلاه.

لا يكون منح معاش التقاعد موهوتا بالدفع

الرمسى والسبق، لاقساط الاشتراك المنصوص

عليها فى هذه المادة.

تصدر الفترة الواقعة بين تاريخ هذا الاستحقاق وتاريخ أول مستحق مع الامتيازات المنقولة.

#### الفصل الرابع أحكام مشتركة

المادة 43 : تراجع الاجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التي تمت تصفيتها حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الاجر الاساسي للعمال.

المادة 44 : يجوز الجمع بين المعاش المنقول للزوج الباقي على قيد الحياة مع معاش مباشر يتقاضاه مع نشاطه الذاتي.

المادة 45 : لا يجوز منح معاش الاصول الا في حالة ما اذا كانت الموارد السنوية للمعنى بالامر، بما فيها المعاش لا تتجاوز مبلغ الحد الأدنى المشار اليه في المادة 26 أعلاه.

المادة 46 : تدفع المعاشات المجزأة في اطار هذا الباب شهريا وعند حلول أجل الاستحقاق.

المادة 47 : تؤسس منحة تقاعد لصالح العمال البالغين مع العمر 65 سنة على الاقل والذين لا يستوفون في هذه السنو شرط مدة العمل وبامكانهم اثبات خمس سنوات على الاقل أو عشرين ثلاثيا.

يجوز لذوي حقوق صاحب منحة تقاعد متوفي المطالبة بمنحة تقاعد منقولة وفقا للشروط المنصوص عليها في الفصل الثالث من هذا الباب.

تطبق على هذه المادة أحكام المواد 12 و 13 و 14 و 15 و 19 و 43 و 44 و 45 و 46 و 51 مع هذا القانون.

المادة 48 : يتم تمويل نفقات التقاعد اعتمادا على قسط اشتراك اجباري محدد بموجب مرسوم على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار اليهم في المادة 4 مع هذا القانون.

يخضع التمويل المشار اليه أعلاه الى أحكام المادتين 75 - 76 مع القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وهذا ضمع حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذي حق ما يلي :

- 45 ٪ مع المعاش اذا كان ذو الحق مع أبنائه،

- 30 ٪ مع المعاش اذا كان ذو الحق مع أصوله.

لا يجوز أن يتمدى المبلغ الاجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90 ٪ مع مبلغ معاش الهالك، واذا تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجرى تخفيض مناسب على المعاشات.

المادة 35 : تراجع النسب الواردة في المادة السابقة كلما تغير عدد ذوي الحقوق.

المادة 36 : لا تخضع الاستفادة مع المعاش المنقول لزوج الهالك أو لاحد الاصول لشرط السن.

المادة 37 : يجوز كذلك لاولاد الهالك مع زوجات سابقات المطالبة بمعاش منقول.

المادة 38 : في حالة تعدد الازامل، يقسم المعاش المنقول بينهم بالتساوي.

المادة 39 : اذا ما توفي الزوج يقسم مبلغ المعاش المنقول بين اليتامى المكفولين بالتساوي.

المادة 40 : في حالة تزوج الازملة مع جديد يلغى المعاش المدفوع لها وينقل مبلغ هذا المعاش الى الاولاد الذين عهست حضانتهم الى اشخاص آخرين.

المادة 41 : اذا كان الهالك غير متمتع بمعاش، تحسب معاشات ذوي الحقوق على أساس المعاش الذي كان مع المفروض أن يحصل عليه عند تاريخ وفاته، كما لو كان بذلك التاريخ يستوفي شرطي للعمر ومدة العمل، وذلك دون أن يقل عدد السنين المعتمدة في حساب المعاش عن العشرين.

المادة 42 : يحدد تاريخ بداية التمتع بمعاشات ذوي الحقوق في اليوم الاول من الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة.

غير أنه يتم دفع المستحق مع معاش الهالك الذي حل أجله بعد تاريخ الوفاة الى ذوي الحقوق على

بالنسبة للمعاشات التي لم تتم تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 57 : تسري أحكام المادتين 16 و 43 أعلاه، على المعاشات التي تمت تصفيتها عند تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 58 : تبقى منحة العمال الاجراء المسنيق وكذا الاسعاف العمري المجريان عند دخول هذا القانون حيز التطبيق جاريين على نفقة الهيئات المنصوص عليها في المادة 49 أعلاه، وفقا لنفس الشروط ومع مراعاة أحكام هذه المادة.

يحدد مبلغ منحة العمال الاجراء المسنيق بقيمة المبلغ الادنى المشار اليه في المادة 26 أعلاه. ويحدد مبلغ الاسعاف العمري، بنسبة 75 ٪ من مبلغ منحة العمال الاجراء المسنيق.

المادة 59 : تخفض مدة الخمس عشرة سنة المشار اليها في المادة 6 أعلاه، الى عشر سنوات لصالح العمال الذين كانوا تابعين للنظام العام أو للنظام السلاحي، وذلك على وجه انتقالي ولمدة خمس سنوات اعتبارا من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

وتطبق أحكام هذه المادة أيضا على العمال الذين كان في امكانهم طلب تصفية معاشهم على أساس مدة عمل تقل عن 15 سنة وذلك بحكم انتمائهم الى نظام التقاعد الخاص.

المادة 60 : تعتمد سجانا فقرات الفصل المؤدى قبل دخول الانظمة السابقة للتأمين على الشيخوخة أو التقاعد حيز التطبيق.

لا يمكن في أي حال من الاحوال أن يرفع اعتماد الفترات المشار اليها في الفقرة أعلاه، عدد السنوات المعتبرة لانشاء الحق وحساب المعاش الى أكثر من خمس عشرة سنة أو عشر سنوات أثناء الفترة الانتقالية المشار اليها في المادة السابقة.

المادة 61 : دون الاخلال بأحكام المادة السابقة، يمكن لمستفيدي الثورة الزراعية أن يستفيدوا

## الباب الرابع

### التسيير

المادة 49 : تسيير الادارات المنصوص عليها في هذا القانون من طرف هيئات الضمان الاجتماعي المنصوص عليها في المادة 80 مع القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 50 : تحدد صلاحيات الهيئات المشار اليها في المادة السابقة وتنظيمها الاداري والمالي وكذا سيرها بموجب مرسوم.

## الباب الخامس

### أحكام مغتلفة

المادة 51 : تعد معاشات ومنح التقاعد قابلة للتنازل عنها وللعمور في نفس الشروط المحددة للاجور.

المادة 52 : تطبق على هذا القانون أحكام المواد 84 و 85 و 87 و 90 و 94 مع القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 53 : لا يجوز دفع المعاشات والمنح المنصوص عليها في هذا القانون خارج التراب الوطني الا اذا قضت بذلك أحكام وردت في اتفاق التعامل بالمثل أبرم مع الجزائر وفي معاهدات دولية صادقت عليها الجزائر.

المادة 54 : ينتهي العمل بأنظمة التقاعد المعمول بها اعتبارا من تاريخ دخول أحكام هذا القانون حيز التطبيق.

المادة 55 : يمنع انشاء صناديق للتقاعد التكميلي بها كانت طبيعتها.

## الباب السادس

### أحكام انتقالية

المادة 56 : تعتمد فترات العمل أو ما في حكمها، المؤداة في اطار نظام أو عدة أنظمة للتقاعد، بطل العمل بها، من طرف الهيئات المشار اليها في المادة 49 أعلاه، وفقا لأحكام هذا القانون

المادة 68 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق اعتبارا من اول يناير سنة 1984.

المادة 69 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

جزر بالجزائر في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 - 13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بعوائد العمل والامراض المهنية.

ان رئيس الجمهورية ،

- بناء على الميثاق الوطني، ولا سيما الباب السادس، خامسا، 7 منه،

- وبناء على الدستور ولا سيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

- وبناء على القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي للعام للعامل ولا سيما المواد 1 و 9 و 129 و 141 الى 144 و 146 و 167 الي 192 و 196 و 212 و 216 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد،

- وبمقتضى الامر رقم 78 - 8 المؤرخ في 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

مجانا من اعتماد بعض فترات العمل وفقا للشروط التالية :

- تعد بمثابة خمس سنوات مع العمل الستة الاوليان مع الانضمام الى التعاونية الانتاجية.

- وتؤخذ في الحسبان كذلك كل سنوات العمل في القطاع الفلاحي التي لا يمكن اعتمادها مع باب التقاعد والمؤادة قبل تاريخ الانضمام الى التعاونية.

المادة 62 : يحدد الوعاء الذي يؤسس عليه حساب الاشتراكات والمعاشات ونسب اعادة تقييم المعاشات بموجب مرسوم، وذلك لمرحلة انتقالية ريثما تصدر النصوص التطبيقية للقانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المشار اليه اعلاه، والمتعلقة بتصنيف مناصب العمل وتحديد اجر المنصب.

### الباب السابع

### احكام نهائية

المادة 63 : تحدد كليات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 64 : تحدد الشروط الخاصة لتطبيق هذا القانون على الاشخاص المشار اليهم في المادة 4 من القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية بموجب مرسوم.

المادة 65 : في اطار المادة 126 مع القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي للعام للعامل تحدد الشروط والكيفيات الخاصة بمنح معاشات التقاعد للاطارات السامية للامة، بموجب مرسوم.

المادة 66 : تستمد الاحكام المتعلقة بالمسكرويين والملحقين بهم فيما يخص معاشات التقاعد مع هذا القانون.

المادة 67 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون.

المادة 68 : يدخل هذا القانون حيز التطبيق اعتبارا من اول يناير سنة 1984.

المادة 69 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

جرر بالجزائر في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983.

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 83 - 13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بعوائد العمل والامراض المهنية.

ان رئيس الجمهورية ،

- بناء على الميثاق الوطني، ولا سيما الباب السادس، خامسا، 7 منه،

- وبناء على الدستور ولا سيما المواد 151 و 154 و 155 منه،

- وبناء على القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الاساسي العام للعامل ولا سيما المواد 1 و 9 و 129 و 141 الى 144 و 146 و 167 الي 192 و 196 و 198 و 212 و 216 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد ،

- وبمقتضى الامر رقم 78 - 8 المؤرخ في 6 محرم عام 1394 الموافق 30 يناير سنة 1974 والمتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي،

- وبناء على ما اقره المجلس الشعبي الوطني،  
يصدر القانون التالي نهيه :

مجانا من اعتماد بعض فترات العمل وفقا للشروط التالية :

- تعد بمثابة خمس سنوات مع العمل الستة الاوليان مع الانضمام الى التعاونية الانتاجية.

- وتؤخذ في الحسبان كذلك كل سنوات العمل في القطاع الفلاحي التي لا يمكن اعتمادها مع باب التقاعد والمؤداة قبل تاريخ الانضمام الى التعاونية.

المادة 62 : يحدد الوعاء الذي يؤسس عليه حساب الاشتراكات والمعاشات ونسب اعادة تقييم المعاشات بموجب مرسوم، وذلك لمرحلة انتقالية ريثما تصدر النصوص التطبيقية للقانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 المشار اليه اعلاه، والمتعلقة بتصنيف مناصب العمل وتحديد أجر المنصب.

### الباب السابع

### احكام نهائية

المادة 63 : تحدد كيفيات تطبيق هذا القانون عند الحاجة بموجب مراسيم.

المادة 64 : تحدد الشروط الخاصة لتطبيق هذا القانون على الاشخاص المشار اليهم في المادة 4 من القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية بموجب مرسوم.

المادة 65 : في اطار المادة 126 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل تحدد الشروط والكيفيات الخاصة بمنح معاشات التقاعد للاطارات السامية للامة، بموجب مرسوم.

المادة 66 : تستمد الاحكام المتعلقة بالمسكرويين والملحقين بهم فيما يخص معاشات التقاعد من هذا القانون.

المادة 67 : تُلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
REPUBLICQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA SECURITE SOCIALE

وزارة العمل والشؤون  
والضمان الاجتماعي

271 عوي 2017

Le Secrétaire Général

الأمين العام

2017 605/04

رقم:

السيد المدير العام للتوظيف العمومية  
والإصلاح الإداري

الموضوع: ف/ي استفساركم حول تطبيق القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016  
المرجع: إرسالكم رقم 1442 المؤرخ في 7 فيفري 2017.

ردا على إرسالكم المشار إليه في المرجع والمتعلق بكيفية تطبيق أحكام المادة 02 من  
القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12  
المؤرخ في 2 يوليو 1983، يشرفني أن أوافيكم أذناء، بعناصر الإجابة على التساؤلات  
المطروحة من قبل بعض القطاعات وذلك بالنظر إلى قواعد تطبيق الأحكام القانونية السارية  
المفعول.

تجدر الإشارة إلى أن المن القانونية للإحاطة على التقاعد محددة بستين (60) سنة، إلا أنه  
يمكن العامل منذ دستور القانون الجديد أن يختار مواصلة نشاطه بعد هذه السن في حدود خمس  
سنوات مهما كانت مدة العمل والاشتراك في الضمان الاجتماعي، حيث لا يمكن تهيئة المستخدمة

خلالها التمتع بالتقاعد.

28 FEB 2017

فيما يخص الموظفين الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد خلال سنة 2016 ولم تستكمل إجراءات إحالتهم على التقاعد بعد، إما بسبب عدم إتخاذ إجراءات الإحالة على التقاعد أو لعدم النصفية النهائية لمعاشهم، فيمكنهم مواصلة نشاطهم وفقا للمادة 2 من القانون رقم 15-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 بحيث أنهم كانوا لا يزالون في حالة نشاط ولم يصدر في حقهم قرار توقيف الراتب عند صدور الأحكام القانونية الجديدة وبالتالي تعتبر الاستفادة من المزايا الأكثر نفعاً بالنسبة للمعنيين أي مواصلة النشاط، حقا مشروعاً.

تقبلاً، السيد المدير العام، فائق التقدير و الاحترام.

السيد  
مدير العام

