

نظام التقاعد في الجزائر

قداري إيمان: باحثة دكتوراه / د. كراجي مصطفى (المشرف) أستاذ التعليم العالي

عضو مخبر المرافق العمومية والتنمية

كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس -

- تاريخ الإرسال: 2017/08/12 - تاريخ الإيداع لدى المحكم: 2017/08/30 - تاريخ رد المحكم: 2017/09/16

الملخص: نظرا للمتغيرات الديموغرافية الحاصلة في المجتمع الجزائري وما نتج عنه من مشاكل في مجال الضمان الاجتماعي بصفة عامة، ونظام التقاعد بصفة خاصة كان لزاما على المشرع الجزائري مسايرة طبيعة المحيط الاجتماعي وهذا بإقرار نصوص قانونية تتماشى والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: التقاعد - الشيخوخة - البطالة - منازعات التقاعد.

Résumé : Les changements démographiques que traverse la société algérienne ont engendrées des problèmes dans le domaine de la sécurité sociale d'une façon générale et de la caisse nationale de retraite d'une façon particulière.

Ce qui a poussé la législation algérienne à intervenir et à être en accord avec l'évolution de l'environnement social : et à mettre en application des textes juridiques conforme aux conditions économiques et sociales de la société algérienne.

Mots-clés : retraite – vieillesse – chômage - conflits de retraite.

Abstract : In view of the demographic changes taking place in Algerian society and the resulting problems in the field of social security in general, and the pension system in particular, the Algerian legislator had to cope with the nature of the social environment and this by adopting legal provisions consistent with the economic and social conditions of Algerian society.

Key words: retirement - old age - the unemployment - retirement disputes.

المقدمة

يكتسي قانون الضمان الاجتماعي اليوم أهمية كبيرة في جل التشريعات المعاصرة، نظرا لما يوفره من حماية ضرورية لمختلف الفئات الاجتماعية إزاء المخاطر الملازمة لطبيعة البشر، مثل المرض، العجز، الوفاة، حوادث العمل والشيخوخة وغيرها، وذلك انطلاقا من مبدأ التضامن بين الأفراد والأجيال.¹

تظهر أهمية قانون الضمان الاجتماعي في كون الحق في الضمان الاجتماعي من بين أهم الحقوق المكرسة في مختلف المواثيق الدولية، نذكر على رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نص في مادته 22 على أنه: "لكل شخص باعتباره عضو في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي"²، هذا ما جعل منه منظومة قانونية وهيكلية قائمة بحد ذاتها، تسير وفق قوانين وأنظمة وآليات مستقلة وخاصة بها.

تجدر الإشارة إلى أن نظام التقاعد هو جزء من هذا النظام وحق من الحقوق الاجتماعية للفرد، الأمر الذي جعله يحظى بقانون خاص به ومستقل بحد ذاته، هذه الاستقلالية أدت بالضرورة إلى ظهور منظومة قانونية متميزة في مجال المنازعات التي تنشأ كنتيجة لتطبيق هذا النظام القانوني الاجتماعي، وذلك من حيث الإجراءات والآليات التي يتم بمقتضاها تسوية المنازعات وكذلك من حيث الهيئات والأجهزة المختصة بتسويتها

في ظل التحولات الاجتماعية، الاقتصادية والديمقراطية التي طرأت على بلادنا حرصت منظومة الضمان الاجتماعي عامة، والتقاعد خاصة مواكبة التطورات الحاصلة، لذا ارتأينا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على مدى تأثير هذه التحولات على المنظومة القانونية للتقاعد إلى جانب الوقوف على أهم مراحل تسوية المنازعات في هذا المجال.

1- مفهوم التقاعد

تعتبر فترة الشيخوخة المرحلة الثالثة والأخيرة من مراحل العمر، التي يصل إليها الإنسان بعد انقضاء مرحلتَي الطفولة والتكوين التي تنتهي عند سن الخامسة وعشرين سنة، ثم مرحلة العمل وخلق القيمة التي تصل إلى سن الستين أو الخمس والستين وفق الأنظمة. وفي مرحلة الشيخوخة يفقد الإنسان عادة أهم قواه الجسمية والعقلية فهي أرذل مراحل العمر حسب التعبير القرآني، إذ فيها تصبح حاجة

خليفة عبد الرحمن، نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، الجزائر، 2015، ص 19¹

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بباريس بتاريخ 10 ديسمبر 1948 بموجب القرار رقم 217 ألف.²

الإنسان ضرورية إلى المساعدة من طرف الأصحاء من هنا يأتي مفهوم التضامن بين الأبناء والأصول في نفس الأسرة وهو ما يأمر به يقده ديننا الحنيف³.

نظرا لوضعية الإنسان في هذه المرحلة الحرجة من العمر، فقد عملت مختلف المجتمعات على وضع أطر وتشريعات للمساهمة في الاعتناء بهذه الشريحة ضمن ما يسمى بأنظمة التأمين على الشيخوخة والتقاعد⁴.

يمكن تعريف هذه الأخيرة بأنه المرحلة التي يقوم فيها الموظف أو العامل الأجير أو غير الأجير بالانسحاب من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية معينة محددة متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة محددة متفق عليها في نظام التقاعد أو وصل إلى سن معينة لا تسمح له بمزاولة النشاط. ويهدف التقاعد إلى دخل بديل لعامل أو موظف أجير أو غير أجير بعدما يتقاعد ويسحب من ميدان الشغل، ويسمى هذا الدخل البديل معاشا ويحل محل الأجر أو الراتب الذي كان يتقاضاه المعني في منصبه لسد حاجاته وحاجيات أهله وذويه، حماية له من أخطار الفقر والعجز والشيخوخة⁵.

ويشمل معاش التقاعد في القانون الجزائري معاش مباشر، يمنح على أساس نشاط العامل نفسه أو معاش منقول يتضمن معاش الزوج الباقي على قيد الحياة، ومعاش إلى أبناء المتقاعد المتوفي، ومعاش إلى الأصول⁶ حسب التفاصيل المبينة في نص المادة الخامسة من القانون 83-12 الصادر في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم⁷.

والحق في التقاعد معترف به لجميع الأصناف المهنية وذلك مهما كان مجال نشاطهم سواء كانوا عمال أجراء أو غير أجراء والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمحامين والتجار والأطباء الذين

³ مليكة محديد، إشكالية التغيير الديمغرافي والتغيير في نظام التقاعد مع الإشارة إلى حالة الجزائر، مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، المجلد 10، ع 19، ص 60 و 61.

⁴ تم اعتماد أول نظام للتأمين على الشيخوخة في ألمانيا بنهاية القرن 15 على يد الحاكم بيسمارك بعد اتساع النشاط الاقتصادي وظهور الحاجة إلى التأمين على مختلف الأعمال ثم على الأشخاص العاملين وفي بداية القرن 20 أعتمد نظام آخر في إنجلترا بعد تقرير بيفريدج ومع هذين النظامين ذو الخصائص المحددة لكل منهما ظهرت أنظمة ذات ميزات مختلفة ولكل من هذه الأنظمة مبادئ وقواعد نظرية تعتمد عليها، لمزيد من التفاصيل راجع: مليكة محديد، المرجع السابق، ص 60.

⁵ عبد الحميد قرفي، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع 13، مارس 2008، ص 71.

⁶ . خليفتي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 66

⁷ القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 المتعلق بالتقاعد، ج ر 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016، ص 03.

يمارسون نشاط لحسابهم الخاص وغير مأجور بشرط أن يمارسوا النشاط بصورة قانونية ورسمية⁸، وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد في المعاشات المذكورة في نص المادة الخامسة من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم⁹

والشيخوخة كالعجز من المخاطر الحياتية التي تسلب الفرد قدرته على العمل والكسب، وهو ما جعل كل الأنظمة تنتظر إليها كمشكل لا يمكن تحمله إلا عن طريق الضمان الاجتماعي.¹⁰

وبغية الوصول إلى وحدة هذا الأخير وتعميم الامتيازات استحدثت ترسانة قانونية سنة 1983 حيث صدرت خمس قوانين دفعة واحدة في الثاني من جويلية¹¹ معلنة عن أول تشريع خاص بنظام خاص بالتأمينات الاجتماعية من بينها قانون التقاعد الذي جاء لتأسيس نظام موحد للتقاعد¹²، يركز على مبادئ جديدة منها توحيد القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والامتيازات والتمويل، وهو نظام يقوم على مبدأ التضامن الاجتماعي من خلال المساواة بين العمال من حيث الامتيازات الممنوحة لهم.

فالتقاعد إذن هو حالة انتهاء علاقة العمل بسبب وصول العامل أو الموظف إلى سن معينة، يستفيد فيها الضمانات الاجتماعية التي تخول له الحق في تقاضي منحة مقابل اشتراكات دفعها طيلة حياته المهنية¹³.

ومن بين الخصائص الهامة لنظام التقاعد الجزائري أنه ذو اتجاه بسمركي وطني توزيعي مثل ما هو موجود في بعض الدول الغربية على رأسها فرنسا بحكم التبعية الاستعمارية¹⁴.

⁸ الطيب سماتي، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، ندوة حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية يومي 25 و 26 أبريل 2011، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 51.

⁹ راجع القانون 83-12 السالف الذكر

¹⁰ خليفي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص

¹¹ هناك خمسة قوانين صدرت دفعة واحدة وهي القانون رقم 83-11 الخاص بالتأمينات الاجتماعية، القانون رقم 83-12 الخاص بالتقاعد، القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، القانون رقم 83-15 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

¹² بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر، الإطار التنظيمي ومعيقاته، مجلة دفاتر السياسة والقانون، ع 07، جوان 2012، ص 139.

¹³ د. خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص

¹⁴ هو نظام تبنته العديد من بلدان أوروبا وهي مستمدة من اتجاه المستشار الألماني بيسمارك أثناء حكمه ما بين 1880-1890 حيث قام باقتراح مجموعة من القوانين الاجتماعية الموجهة لحماية العمال ضد الأخطار المختلفة حيث يركز على: - الربط بين الأداءات والنشاط الأجرى للعمال.

- التضامن بين المنخرطين

- للعمال الحق في الحماية الاجتماعية مقابل نشاطاتهم المهنية.

للتقاعد أهمية بالغة داخل المجتمع تتجاوز المفهوم الضيق للأشخاص، إذ تساهم في رفع العديد من المؤشرات الاقتصادية منها والاجتماعية، كالاستثمار البشري، إنتاجية تكوين الأجيال المستقبلية، التشغيل نشاطات شاملة بشأن الصحة . . . الخ¹⁵.

ومن هذا المنطلق فإن هذا النظام كمؤسسة ومن خلال الروابط التي تقيمها بين الميدان الاقتصادي والاجتماعي، فإنها تتبوأ مكانة هامة ضمن عملية التنظيم الاقتصادي. كما ظهرت على أنها عاملا حقيقيا للتنمية، الشيء الذي يؤدي في النهاية إلى ضرورة التدعيم المتزايد للحماية الاجتماعية، إذ أن التنمية الاقتصادية تستهدف قبل كل شيء رفاهية المجتمع.

2- قانون التقاعد في ظل إصلاحات القانون رقم 16-15

لقد كانت بداية 2017 بمثابة ميلاد لقانون أثار موجة من الاحتجاجات النقابية وتعددت صرخات إلغاءه، إلا أنها باءت كلها بالفشل بعد تمت مصادقة البرلمان عليه بغرفتي وتوقيع رئيس الجمهورية على قرار إصداره في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016، ليدخل حيز التنفيذ ابتداء من يناير 2017.

تجدر الإشارة إلى أن هذا التعديل لم يأت من عدم، بل كان له أسباب ودوافع أهمها:

أ- تشيخ المجتمع الجزائري

أكثر من نصف سكان الجزائر هم في سن الشباب، وبمرور الزمن سيصبح مسنين تختلف مشاكلهم عما هي في الوقت الراهن، خاصة في ظل غياب التكفل بهم في ظل البجوحة التي كانت تنعم بها البلاد، يتساءل البعض عن مصير نصف المجتمع الذي يعاني أفراداه من البطالة والعيش على هامش الحياة بعد أربعين سنة من الآن¹⁶.

وقد حذر المختصين في هذا المجال من تشيخ المجتمع الجزائري، في ظاهرة بدأت تتسع رقعتها في مجتمعنا. إذ سيظل نصف المجتمع إلى مرحلة الشيخوخة بحلول سنة 2050، ويزداد على ارتفاع معدلات الشيخوخة حسب المختصين العديد من العواقب التي تنعكس بشكل مباشر على جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، من بين هذه الأخيرة نظام التقاعد الذي سيواجه في السنوات القليلة القادمة

- وأهم المبادئ الرئيسية لنظام التأمين هي: الإيجابية، مساهمات متناسبة مع الأجر وليس الخطر، مصاريف مالية مقسمة بين المؤمن وأرباب العمل مع احتمال مساهمة من طرف الدولة. لمزيد من التفاصيل أنظر : د العلواني عديلة، تقييم تمويل التقاعد وفق نمط التقاعد عن طريق التوزيع، دراسة حالة فرنسا، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع 33، جانفي 2014، ص 93.

¹⁵ مليكة محديد، المرجع السابق، ص

¹⁶ مليكة محديد، المرجع السابق، ص

ظاهرة الشيخوخة الديمغرافية ويعود ذلك أساسا إلى عاملين هامين تدهور الخصوبة¹⁷ وطول أمل الحياة عند الولادة¹⁸.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا التطور المضاعف لأمل الحياة عند الولادة في الجزائر¹⁹ لا يظهر تأثيره بشكل واضح في الوقت الراهن على نسبة التبعية الديمغرافية (العلاقة ما بين عدد المسنين المتقاعدين وعدد الناشطين) والتي هي في انخفاض بسيط مع مجيء أجيال عديدة تتكون من فئة 15-59 سنة، إلا أن هذا التأثير سيبدو بصورة جلية بحلول سنة 2050، وذلك بوصول أجيال عديدة إلى سن التقاعد، ومع استمرار ارتفاع أمل الحياة وثبات معدل الخصوبة حسب التوقعات، سوف تقترب نسبة التبعية الديمغرافية بوتيرة سريعة مقارنة مما عليه في الدول الغربية²⁰.

هذا ما يؤدي حتما إلى اختلال العلاقة بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين، باعتبار أن نظام التقاعد في الجزائر يعتمد على التوزيع كما ذكرنا سابقا، أي من خلال اشتراكات الأجراء الحاليين تسدد معاشات من أحيوا على التقاعد، فالعلاقة بين عدد المشتركين والمتقاعدين هي علاقة جوهرية في هذه المنظومة وأي اختلال قد يهب بها ينعكس سلبا على التوازنات المالية للمنظومة ككل.²¹

¹⁷ يرتبط مؤشر الخصوبة بمعدل الولادات فارتفاع معدلات الخصوبة يؤدي إلى ارتفاع معدل الولادات أو انخفاضها يعني انخفاض الولادات في المجتمع وحسب الإحصائيات فإن الجزائر عرفت تراجعا ملحوظا في معدل الخصوبة حيث انتقل من 6.8 طفل لكل امرأة سنة 1980 إلى 4.5 طفل لكل امرأة لسنة 1990 إلى 2.4 طفل سنة 2004، ثم قفز نوعا ما إلى 2.8 طفل خلال سنوات 2009، 2010، 2011، ثم إستقر في حدود 3 أطفال لكل امرأة سنة 2014 و2015. لمزيد من التفاصيل أنظر:

Tarik SALHI, Les voies de reformes de système de retraite en Algérie :Vers la distinction entre attributions de l'Etat et de la sécurité social, THESE pour l'obtention du diplôme de Doctorat en science commercial, Université d'Oran 2, Mohamed Ben Ahmed, Faculté science économique, commerciale et des science de gestion, année 2014/2015, p131.

¹⁸ من الملاحظ في السنوات الأخيرة وعبر جميع بقاع المعمورة انخفاض محسوس في عدد الوفيات، وذلك نتيجة عدة عوامل أهمها تحسن المستوى المعيشي، تطور الطب، الرعاية الصحية، تحسن أنظمة الوقاية من الأمراض المرتبطة بالشيخوخة. فساكن العالم يعيشون اليوم أكثر من أي وقت مضى، حيث انتقل أمل الحياة في الجزائر من 55.1 سنة في 1977 إلى 72.5 سنة عام 2015، ومن خلال هذا التطور فإن أمل الحياة في الجزائر سجل ارتفاعا قدره 22 سنة خلال 1977 ليرتفع إلى 38 سنة عام 2015. لمزيد من التفاصيل راجع: نور الدين عيساني، ظاهرة شيخوخة السكان في الجزائر وعوامل تطورها، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الجزائر 02، ع 19، جوان 2015، ص 68.

¹⁹ حسب تقديرات المنظمة العالمية للصحة فإن أمل الحياة في أفاق سنة 2030 سوف يرتفع إلى 79.4 سنة بالنسبة للرجال و81.4 سنة بالنسبة للنساء، لمزيد من التفاصيل راجع: نوال أقاسم، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية: 2012/2011، ص 162.

²⁰ إن هذا التطور لظاهرة التقدم في السن في بلادنا والتوقعات المنتظرة سوف يكون له انعكاسات في المستقبل حيث قدرت الموارد المخصصة للتقاعد من الناتج الداخلي الخام بـ 2.4 بالمائة ويتوقع أن تتضاعف حصة التقاعد من الناتج الداخلي الخام في أفاق 2050 لتصل 9 بالمائة، وكذلك توقع ارتفاع نسبة شريحة سن ما فوق 60 سنة إلى 42 بالمائة في أفاق 2050 بعدما كانت 39.6 في سنة 2004، لمزيد من التفاصيل راجع: مليكة محديد، المرجع السابق ص 74.

²¹ حسب الإحصائيات التي أجريت بالجزائر فإن العلاقة الديمغرافية بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين انخفضت بشكل محسوس حيث انتقلت من 6.07 مشترك لكل متقاعد سنة 1988 إلى أقل من 3 سنة 2002 وهذا راجع إلى التسهيلات في مجال التقاعد المسبق، كما أن عدد المتقاعدين ارتفع بشكل ملحوظ خلال الفترة الممتدة بين 2002-2009 حيث انتقل من 1422645 متقاعد سنة 2002 إلى 2075444 سنة

ب- ارتفاع معدل البطالة

عرفت البطالة في المجتمع الجزائري ارتفاعا محسوسا خاصة بحلول سنة 2000، وهذا راجع إلى عملية التسريح الجماعي للعمال، إلى جانب خوصصة الشركات العمومية وخلق التقاعد المسبق في إطار برنامج التعديل الهيكلي، لتبدأ في الانخفاض بدءا من 29.77 بالمائة سنة 2000 لتصل إلى 12.6 بالمائة سنة 2006 أي أكثر من النصف، لتصل إلى 11.2 بالمائة سنة 2015

وبالرغم من تراجع معدلات البطالة إلا أنها تبقى مرتفعة إذا ما قورنت بالمتوسط العالمي البالغ 9.5 بالمائة، ومن جهة أخرى فإن الانخفاض هذا لا يعكس بالضرورة أداء أفضل لسوق العمل كما لا يعكس نجاعة سياسة التشغيل في خفض البطالة

إن الارتفاع في معدلات البطالة أدى ويؤدي في الوقت نفسه إلى اختلال توازن نظام التقاعد في الجزائر، هذا ما دفع المشرع الجزائري إلى استحداث إصلاحات تشريعية للحيلولة دون تفاقم الوضع السلبي الذي كبح بتوازن الصندوق الوطني للتقاعد في الجزائر.

إلى جانب الأسباب المذكورة أعلاه، هناك دوافع أخرى دفعت أهل الاختصاص للتفكير في استحداث إستراتيجية ملائمة للنظام التقاعد بغية مسايرة المحيط الاقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه الجزائر من بينها:

ت- اختلال التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد

الصندوق الوطني للتقاعد هو مؤسسة عمومية ذات صبغة إدارية تهدف أساسا إلى تسيير معاشات ومنح المتقاعدين، ولا يتأتى هذا إلا من خلال إيرادات ترد إلى هذا الأخير والتي تعتمد أساسا على اشتراكات المؤمنين (العمال الأجراء) خلال ذات السنة وهذا ما يشكل التوازن بين نفقات وإيرادات الصندوق، وأي اختلال في هذه المعادلة يشكل عجز أو فائض حسب الحالة.

وأمام الارتفاع المتنامي لعدد المتقاعدين في الجزائر الذي أثقل كاهل الصندوق الوطني للتقاعد بسبب ارتفاع النفقات خاصة خلال سنوات 2002، 2006، 2007، 2013، وهذا راجع لارتفاع نسبة البطالة وتدني معدل النمو الاقتصادي مقابل الارتفاع المحسوس لدى فئة المتقاعدين وإعادة تامين منح

2009 أي بتسجيل زيادة مقدرة بـ 45 بالمائة، وسيعرف الصندوق الوطني للتقاعد قدره 600 مليار دينار خلال السنة الحالية وهذا راجع إلى ارتفاع عدد المتقاعدين إلى 3.2 متقاعد نهاية أفريل الماضي، لمزيد من التفاصيل راجع: نوال أقاسم، مرجع سابق، ص177، وأنظر أيضا: الجزائر بالأرقام، نشرة صادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات، نتائج 2013-2015، ع 46، 2016، ص 21.

التقاعد التي بلغت أعلى مستوياتها سنة 2014 بأمر من رئيس الجمهورية²² تطبيقا لنص المادة 43 من قانون 83-12 المتضمن قانون التقاعد المعدل والمتمم²³.

وبما أن الدولة تضطلع بتمويل جزء من نظام التقاعد عن طريق تدخل الدولة، فقد عرفت نفقات صندوق الوطني للتقاعد ارتفاعا مذهلا حيث بلغت هذه الأخيرة سنة 2000 أكثر من 80 مليار دج لترتفع إلى 245 مليار دج بزيادة قدرت بثلاث مرات، قدرت مساهمة ميزانية الدولة في الصندوق الوطني للتقاعد بأكثر من 50 بالمائة في نفقاته سنة 2000 لتنتقل إلى ما يفوق 60 بالمائة سنة 2013 أي ما يعادل 147 مليار دج، لتصل إلى 1282 مليار دينار نهاية السنة الماضية، إلى جانب النمو الضئيل لمداخل الاشتراكات، هذا إن دل إنما يدل على عدم كفاية اشتراكات الصندوق الوطني للتقاعد²⁴.

ث- التحول الاجتماعي والاقتصادي الجذري

بدأت الجزائر مؤخرا تتخلى عن الاقتصاد المخطط، معتمدة على اقتصاد يسير مواكبة لمتطلبات السوق الحر، هذا بالضرورة يؤدي إلى ثلاث نتائج أهمها انقسام المجتمع الجزائري إلى عدة طبقات الفاصل بينها هو الدخل، وهذا ما يفرض على الدولة التدخل لإعادة توزيع الثروة بشكل عادل (التحويلات الاجتماعية) إلى جانب ضرورة مواكبة الاقتطاعات الاجتماعية لمتطلبات الاستثمار، بحيث لا تكون هذه الأخيرة تشكل عبء أو قيد يحد من قدرات استثمار المؤسسات الاقتصادية.

ج- المنافسة الدولية بغية الولوج في الاقتصاد العالمي

سعت الجزائر مؤخرا للانخراط في المنظمة العالمية للتجارة والشاركة مع أوروبا في ديسمبر 2005، والدخول في منطقة التبادل الحر مستقبلا، لذا كان لزاما عليها مساهمة كافة الأنظمة العالمية من بينها الضمان الاجتماعي بشكل عام ونظام التقاعد بصفة خاصة لمتطلبات المعايير الدولية

ح- تراجع دور دولة الرعاية

إن الدولة في العصر الحديث لم تعد قادرة على تمويل الصندوق الوطني للتقاعد وديمومته على المدى البعيد، لذا حان الوقت للتفكير على موارد تمكن من تمويل الصندوق الوطني للتقاعد بنفسه، دون

المادة 05 من القرار الوزاري المؤرخ في 29 أبريل 2014 المتضمن رفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي ومنحه وريوعه، ج ر 25 الصادرة في 04 ماي 2014، ص 31 والتي نصت على ما يلي: "يرفع مبلغ الزيادة للغير الممنوحة لمستفيدي معاش عجز أو تقاعد أو ربع مرض مهني بنسبة 12 بالمائة"²²

²³ حيث نصت المادة: "تراجع الأجور المعتمدة كأساس لحساب المعاشات وكذا المعاشات التي تمت تصفيتها حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة لحساب الأجر الأساسي للعمال"، لمزيد من التفاصيل راجع القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

²⁴ Tarik SALHI, op. cit, p. 132.

اللجوء إلى صندوق الاحتياط الذي يمول من الجباية البترولية المقدرة بـ 253 بالمائة، خاصة بعد الأزمة الاقتصادية التي تعيشها البلاد والانخفاض الرهيب لأسعار النفط الذي يؤدي بالضرورة إلى المساس بسوق العمل لذا كان يجب مراجعة هيكلية نظام التقاعد من أجل مسايرة هذا الأخير للمحيط الاقتصادي والاجتماعي المعاش²⁶.

- أهم الإصلاحات التي جاء بها القانون 15-16

إن الأسباب المذكورة أعلاه دفعت بالحكومة إلى التفكير بتعديل قانون التقاعد واستحداث آليات تشريعية مناسبة للوضع الاقتصادي والاجتماعي المعاش وهذا ما أفرج عنه نهاية 2016 عن طريق القانون رقم 15-16 المتضمن قانون التقاعد الجديد وقد جاء في هذا الأخير ما يلي:

- الإبقاء على السن الأدنى للتقاعد المحدد بـ 60 سنة للرجال على الأقل، مع إمكانية استفادة المرأة العاملة من التقاعد ابتداء من 55 سنة كاملة، على أن يبدأ العمل بهذا السن ابتداء من سنة 2019²⁷.

- حق العمال في مواصلة نشاطهم إراديا بعد 60 سنة في حدود خمس سنوات، ولا يمكن للهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد، أي اعتماد سنوات عمل إضافية بعنوان تقاعدهم وبالتالي رفع معاشاتهم²⁸

- إلغاء التقاعد النسبي ودون شرط السن المؤسس بموجب نص المادة 02 من الأمر رقم 97-29²⁹.

- استفادة العمال الذين يشغلون مناصب جد شاقة من التقاعد قبل سن 60 سنة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب حسب النص التطبيقي الذي لم يصدر بعد³⁰.

- يتم تحديد قائمة المناصب المعنية والأعمار المناسبة لها وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في هذا المنصب عن طريق التنظيم³¹.

²⁵ في سنة 2006 قررت السلطات العمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد بواسطة تدابير قانون المالية عن طريق حساب تخصيص خاص وتخصيص 2 بالمائة من ناتج الجباية البترولية وهذا طبقا لنص المادة 30 من الأمر 04-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي، ج ر 47 الصادرة في 19 جويلية 2006، ص 03، وارتفعت النسبة المذكورة أعلاه إلى 3 بالمائة ابتداء من 2012 تطبيقا لنص المادة 89 من قانون 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011 المتضمن قانون المالية 2012، ج ر 72 الصادرة في 28 ديسمبر 2012، ص 30.

²⁶ ملكة محديد، مرجع سابق، ص 74

المادة 06 القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد والمعلقة بموجب المادة 02 من القانون رقم 15-16²⁷

راجع المادة 07 مكرر من القانون 83-12 المستحدثة بموجب المادة 04 من القانون 15-16 السالف الذكر²⁸

الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12، ج ر 38 الصادرة في 4 جوان 1983، ص 03²⁹

المادة 1/7 من القانون 83-12 المعدل والمتمم، مرجع سابق³⁰

- إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بطلب منهم من تحديد سن تقاعدهم، وتحدد قائمة هذه الوظائف والمهن وكذا شروط وكيفيات تحويل الحق في التقاعد والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم³²

- كما أضاف القانون الجديد إمكانية رفع تمويل نفقات التقاعد بمصادر إضافية طبقا للتشريع المعمول به³³.

- إمكانية منح معاش التقاعد مع الانتقال الفوري وهذا خلال فترة انتقالية حددت بسنتين، وهذا شرط أن يكون العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل وبلغ أو تجاوز 58 سنة بحلول سنة 2017، أو 59 سنة بحلول 2018³⁴.

3- إجراءات تسوية منازعات التقاعد

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على المنازعات العامة لا من حيث طبيعتها ولا من حيث نوعها ولا حتى على مفهوم خاص بها، وفي هذا الصدد هناك من عرفها على أنها: "كل خلاف يحدث بين المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه وهيئات الضمان الاجتماعي والتي يكون موضوعها قرار إداري صادر عن هذه الأخيرة يتعلق أساسا في الحصول على الأداءات العينية أو النقدية الناتجة عن الأخطار الاجتماعية كالمرض، الولادة، العجز، الوفاة أو التقاعد لإثبات الطابع المهني لحادث العمل أو الخلافات التي تقع بين أرباب العمل والضمان الاجتماعي كالزيادات وعقوبات التأخير المتعلقة بتحصيل المبالغ المستحقة وبالتالي فإن المشرع انتهج أسلوب غامض ومبهم عند إعطاء تعريف المنازعة العامة وذلك بتوزيع المنازعة العامة وذلك بتوسيع دائرتها لتشمل بعض مجالات تطبيق منازعة خاصة بالتقاعد وموضوعها والنزاعات التي تنشأ بين المستفيد أو ذوي الحقوق وبين الهيئات المكلفة بتسيير نظام التقاعد وهذا ما يهمننا، ولمعرفة طبيعة هذه الأخيرة لابد من معرفة طبيعة الجهة المصدرة لها.

هنا تجدر الإشارة إلى أن القرار الصادر عن الهيئات التابعة للضمان الاجتماعي تعتبر قرار إداري، لكن من نوع خاص يختلف تماما عن القرار الإداري المعروف في مجال القانون الإداري. ولا يمكن بأي حال من الأحوال تصنيفه ضمن القرارات الإدارية التي تصدرها الدولة، الولاية، البلدية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري كون الهيئات التابعة للضمان الاجتماعي تمارس حماية اجتماعية بحثه تندرج في إطار سياسة الحماية الاجتماعية وتختلف عن النشاط الإداري.

المادة 2/07 من القانون 83-12 المعدل والمتمم، مرجع سابق³¹

المادة 07 مكرر المستحدثة بموجب القانون 16-15 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 السالف الذكر³²

المادة 48 مكرر المستحدثة بموجب القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 السالف الذكر³³

المادة 61 المستحدثة بموجب القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 السالف الذكر³⁴

أ- التسوية ما قبل القضائية

يتلقى الصندوق الوطني للتقاعد العديد من الاحتجاجات والطعون وينصب في أغلبها في إعادة النظر في مبلغ معاش التقاعد وكذا في حساب عدد سنوات العمل وسنوات الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي. كما أن هناك عدد هام من الطعون التي توجه إلى الصندوق الوطني للتقاعد تتضمن طلب الزيادة في مبلغ معاش التقاعد.

وفي هذا الصدد نصت المادة 04 من القانون رقم 08-08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي على أنه: "ترفع الخلافات المتعلقة بمنازعات إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية"

من خلال النص المذكور أعلاه نلاحظ أن المشرع جعل من الطعن أمام اللجنة الوطنية والمحلية وجوبي قبل مباشرة أي دعوى قضائية³⁵، وفي نفس الوقت وحماية لأموال الضمان الاجتماعي لم ينص على الأثر الموقوف للطعن، كما نص على إيجاد وفي نفس السياق نادى المشرع بضرورة سرعة النظر في الخلافات.

أ- الطعن المسبق أمام اللجنة المحلية

وفي ضوء ذلك نصت المادة 08 من القانون 08-08 على أن المعني بالأمر بما في ذلك المؤمن له اجتماعيا أو صاحب العمل أن يقدم احتجاجه ويرفع الطعن في غضون خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه القرار المعترض عليه، بطريق التبليغ القانوني أو برسالة موصى عليها، ويكون الطعن بواسطة عريضة تودع بأمانة اللجنة المحلية المحلية المتواجدة بمقر الصندوق مقابل وصل تسليم أو برسالة موصى عليها بالإشعار بالاستلام، ويجب أن يكون الطعن مكتوبا ومسببا أي يناقش مبررات الاعتراض على القرار مع تقديم الإثباتات اللازمة وهذا ما يؤدي إلى نشر ثقافة الطعون والاحتجاجات المسببة وتبقى سلطة تقرير تأسيس الطعن من عدمه للجنة الطعن المؤهلة.

³⁵ هذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها رقم 18766 الصادر في 09 نوفمبر 1999 والذي جاء فيه ما يلي: "من المقرر قانونا أنه تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة الطعن الأولى تتولى البث في الخلافات الناجمة عن قرارات هيئات الضمان الاجتماعي، ومن المقرر أيضا أنه ترفع الاعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الأولى في مرحلة ابتدائية إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية في ظرف شهر بعد تبليغ قرار اللجنة أو في ثلاثة أشهر اعتبارا من تاريخ تسليم العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها. وحيث أنه ولما تبين في قضية الحال أن النزاع القائم بين الأطراف ينصب على تاريخ بداية تسديد معاش التقاعد والذي يدخل ضمن المنازعات العامة للضمان الاجتماعي مثلما هو محدد في المادة 03 من القانون 83-15 المتعلق بالمنازعات وحيث أن المدعي لما رفع الدعوى المتعلقة بتسديد معاش التقاعد مباشرة أمام المحكمة فإن دعواه تكون سابقة لأوانها ومن ثم فإن قضاة الموضوع بفصلهم في النزاع يكونون قد خرقوا القانون مما يستوجب معه نقض القرار، لمزيد من التفاصيل راجع: *المجلة القضائية*، ع 02، لسنة 2000، الصادرة عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزائر، 2001، ص 113.

بعد استلام الطعن تبث اللجنة المحلية³⁶ المؤهلة في الطعن أو الاعتراض في الأجل القانوني وتبلغ قرارها إلى المعارض إلى المعارض أو الطاعن في أجل عشرة أيام بالطرق القانونية أو ما يسمى في الإجراءات التبليغ الرسمي والذي يقوم به المحضر القضائي أو عون من أعوان الصندوق أو بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام وهذا لترسيم المعاملات وحماية حقوق المتعاملين مع الصندوق، ومن ثم تبدأ مهلة حساب أجل الطعن خمسة عشر يوم من التبليغ الرسمي³⁷.

ونكون أمام إحدى الوضعيتين إما قبول الطعن والاستجابة لطلبات الطاعن أو المعارض، أو رفض الطعن ففي الحالة الأولى يوضع حل للمنازعة دون الحاجة المرور إلى المراحل الأخرى.

أما الحالة الثانية وهي حالة رفض الاعتراض أو الطعن فهنا على المعني بالأمر وجوبا تقديم الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعون³⁸.

II- الطعن المسبق أمام اللجنة الوطنية

تدعيما للتسوية الودية للمنازعات أوجب المشرع الجزائري عرض النزاع على اللجنة الوطنية وهذا كمرحلة ثانية بعد فشل الأولى، تجنباً للمرحلة القضائية وما تسببه من إرهاق مالي وهدر للوقت، وفي هذا الصدد تعامل المشرع مع هذه المرحلة بنفس الطريقة المتبعة في المرحلة الأولى وهذا بتكريس قواعد إجرائية جديدة تركز المشروعية والشفافية مع المنازعات بما يحقق حكم القانون وتطبيقه على كل الأطراف وهذا ما يستشف من ضبط آجال رفع الطعن واختصاص اللجنة وتبليغها للقرارات المتخذة.

تقوم هذه الأخيرة بإصدار قرارها وهذا بعد دراسة الطعن إما بقبول هذا الأخير والاستجابة لطلبات الطاعن أو رفض الطعن، وتجدر الإشارة هنا إلى أن اللجنة قد تدرس كجهة طعن أولى للنزاعات التي تخص الزيادات والغرامات التي يساوي مبلغها مليون دج أو أكثر أما باقي الاختصاصات فهي كجهة طعن تفحص قرارات اللجان المحلية المؤهلة³⁹.

³⁶ نصت المادة 06 من القانون 08-08: " تنشأ ضمن الوكالات الولائية أو الجهوية لهيئات الضمان الاجتماعي لجان محلية مؤهلة للطعن المسبق تتشكل من:

- ممثل عن العمال الأجراء.
- ممثل عن المستخدمين .
- ممثل عن هيئة الضمان الاجتماعي.
- طبيب
- يحدد عدد أعضاء هذه اللجان وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم"

³⁷ . لمزيد من التفاصيل راجع المادة 09 من القانون رقم 08-08

³⁸ . المادة 05 من القانون 08-08 المتضمن قانون منازعات الضمان الاجتماعي

³⁹ المادة 12 من القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج ر 11 الصادرة في 02 مارس 2008، ص 07.

تتخذ اللجنة الوطنية قراراتها بأغلبية الأصوات⁴⁰ وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس⁴¹، ويبلغ الطاعن بقرار اللجنة في غضون عشرة أيام بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالاستلام أو بواسطة عون الصندوق المكلف بأمانة اللجنة، وترسل نسخة من قرار اللجنة إلى المدير العام لصندوق التقاعد⁴².

يتولى أمانة اللجنة الوطنية عون من الصندوق الوطني للتقاعد، توضع تحت تصرف اللجنة كل الوسائل المادية اللازمة لحسن سيرها وأدائها لمهامها طبقا لما يقتضيه القانون⁴³

إذا استنفذ من له مصلحة أو صفة إجراءات الطعن أمام اللجنة المحلية والوطنية المؤهلة للطعن ولم يستف حقه فهنا لا غنى له عن طرق باب القضاء لاستئصال حقه المشروع طبقا للإجراءات والشروط القانونية

ب- عرض النزاع على القضاء

في حالة عدم التسوية الودية يتم اللجوء إلى القضاء وبالضبط إلى المحكمة المختصة بالشؤون الاجتماعية⁴⁴ في ظرف ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ تبليغ القرار المعترض عليه أو ستين يوما من تاريخ استلام العريضة⁴⁵، إذ لم تصدر اللجنة قرارها ولا يقتصر هذا الحق على المعترضين بل يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحيل الأمر إلى المحكمة المختصة بالنسبة لجميع الدعاوى والملحقات التي تنص عليها القوانين المتعلقة بهذا الشأن حيث تتشكل المحكمة من قاض رئيس ومساعد⁴⁶ ترفع أمامهم والدعوى بعريضة مسجلة أمام أمانة الضبط والمبلغة للأطراف وفقا للقواعد المقررة قانونا ويستثنى من هذا الاختصاص الإطارات العمومية والمحلية فان الاختصاص ينول إلى القضاء الإداري.

⁴⁰ المادة 06 المرسوم التنفيذي رقم 16-08 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 المحدد لتشكلة اللجان الوطنية للطعن المسبق المؤهلة في مجال الضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، ج ر 01 الصادرة في 06 جانفي 2009، ص 23.

⁴¹ تتشكل اللجنة الوطنية للطعن المسبق من:

- ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي رئيسا.
 - ثلاثة ممثلين عن مجلس إدارة هيئة الضمان الاجتماعي المقترحة من رئيس مجلس الإدارة
 - ممثلان عن هيئة الضمان الاجتماعي المقترحة من المدير العام للهيئة المذكورة.
- لمزيد من التفاصيل راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 16-08 السالف الذكر

راجع المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 16-08 السالف الذكر⁴²

راجع المادة 08، 09 من المرسوم التنفيذي رقم 06-08 السالف الذكر⁴³

⁴⁴ المادة 500 من القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر 21 الصادرة في 23 أبريل 2008، ص 03.

المادة 15 من القانون 08-08 المتضمن قانون منازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر⁴⁵

⁴⁶ المادة 502 من القانون رقم 09-08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية السالف الذكر.

تجدر الإشارة إلى أن الأداءات المستحقة تتقدم في مدة أربع سنوات إذا لم يطالب بها أن تتقدم المؤخرات المستحقة لمعاش التقاعد والعجز وربع حوادث العمل والأمراض المهنية في مدة خمس سنوات إذا لم يطالب بها . كما تتقدم أيضا الدعاوى والمتابعات التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها بعد أربع سنوات ابتداء من تاريخ الاستحقاق⁴⁷.

وغالبا ما تنحصر المنازعات العامة في إعادة النظر في مبلغ المعاش أو في حساب عدد سنوات العمل أو الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء والصندوق الوطني للعمال الأجراء بالإضافة إلى المنازعات المتعلقة برفض طلب الزيادة في مبلغ المعاش أو المنحة لكن أهم ما يثور في المنازعة العامة في مجال التقاعد هو ما يتعلق بتحصيل الديون أو الاشتراكات المستحقة ومدى فاعليتها في التحصيل وما ينتج عنها من المنازعة العامة في جميع مراحل الإجراءات سواء الخاصة أو العادية.

الأحكام الصادرة في مجال التقاعد ليست بالأحكام النهائية، بل يمكن الطعن فيها والمطالبة بمراجعتها من طرف المتظلم والمتضرر من قرار الصندوق أو من طرف الصندوق، إذا كان الحكم ليس في صالحه. ويضر بحقوقه المالية ومصالح الصندوق بحيث تخضع للأحكام الاجتماعية لطرق المراجعة العادية وأخرى غير عادية.

وتجدر الإشارة أن أهم التعديلات التي جاء بها القانون رقم 08-08 هو تحصيل اشتراكات الخاصة بالتقاعد. كون أن هذه الأخيرة إحدى انشغالات الرئيسية والدائمة لهيئات الضمان الاجتماعي والمكلفة بتسيير التقاعد، لأنها تعتبر المورد الوحيد لضمان الأداءات التي يقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا من المتقاعدين، وفي حقيقة الأمر فإن اقتطاعات الضمان الاجتماعي تعد إحدى الوسائل الرئيسية إن لم نقل الوسيلة الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة في التنفيذ لسياساتها في الحماية الاجتماعية، وعلى إثر ذلك أسندت لهذه الهيئات صلاحيات القوة العمومية، وعلى وجه الخصوص الإعفاء من التقاضي حيث أن هذه الهيئات الإدارية أصبحت تعد بنفسها السندات التنفيذية⁴⁸.

الخاتمة

لقد كان للمتغيرات الديمغرافية الحاصلة في المجتمع الجزائري، إلى جانب المؤشرات الاقتصادية بالغ الأثر على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد الأمر الذي أسفر عنه ميلاد قانون التقاعد الحالي الذي جاء حاملا في طياته إصلاحات ترمي في مجملها إلى إعادة التوازن المالي للصندوق، إلا أن هذا الأخير سيكون على المدى القصير فقط كون رفع سن التقاعد سيؤدي لا محال إلى رفع نسبة البطالة

⁴⁷ المادة 78، 79 من القانون رقم 08-08 المتضمن قانون منازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر.

المادة 44 من القانون 08-08 المتضمن قانون منازعات الضمان الاجتماعي السالف الذكر⁴⁸

وبالتالي انخفاض نسبة الفئة النشيطة في المجتمع الجزائري باعتبارها الممول الرئيس لنظام التقاعد بالاشتراكات الاجتماعية، في المقابل ارتفاع نسبة المتقاعدين الذي ينجم عنه بالضرورة ارتفاع نفقات الصندوق والدخول من جديد في حلقة العجز .

وبناء على هذه النتائج المتوصل إليها نقترح التوصيات التالية من أجل تحسين نظام التقاعد واستدامته:

1- وضع وتنفيذ سياسات وبرامج من شأنها مكافحة البطالة مما يساهم في زيادة حصة الاشتراكات.

2- إعادة النظر في نجاعة نظام الحماية الاجتماعية وخاصة الاعتمادات المالية المنحرفة عن وجهتها الحقيقية، خاصة في ظل وجود القطاع الغير رسمي الذي يسفر عنه استفادة بعض الأشخاص لمداخل غير مصرح بها وبالمقابل استفادتهم من إعانات اجتماعية.

3- تشجيع الهيئات غير الرسمية على العمل جنبا إلى جنب مع نظام التقاعد بهدف ترشيد النفقات.

4- رفع إيرادات الصندوق وذلك بتوسيع التغطية الاجتماعية لتشمل أكبر عدد من أفراد المجتمع، وبالتالي الخروج من مشكلة العجز، كون أن هذا الأخير لا يكون له أثر على المتقاعدين الحاليين، وإنما سيظهر أثره على الأجيال القادمة لذا على المشرع الجزائري اخذ هذه المعطيات بعين الاعتبار، واستدراك النقص الذي يعاني من التشريع لأن مستقبل الأجيال المقبلة متوقف على إرادته .