

نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 16-15*

د. زيان مريم

باحثة في القانون

الجزائر

البريد الإلكتروني: meriendroit2013@yahoo.fr

ملخص:

أمام الارتفاع السريع لعدد المتقاعدين وعجز الصندوق الوطني للتقاعد على صرف معاشاتهم ومنحهم، قام المشرع بتعديل القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد بموجب القانون رقم 16-15 بغية منه في اتخاذ إجراءات يمكن من خلالها إعادة توازن الصندوق، فأبقى من خلاله على التقاعد العادي ببلوغ 60 سنة، وألغى كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، لكن يمكن للعامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة من أن يستفيد من معاش التقاعد قبل هذه السن.

الكلمات المفتاحية:

التقاعد، الصندوق الوطني للتقاعد، المتقاعدين، المعاشات.

* تاريخ إرسال المقال 2020/02/18، تاريخ مراجعة المقال 2020/04/07، تاريخ قبول نشر المقال 2020/04/26.

The retirement system in Algeria in accordance with the new amendment of law n ° 15-16

Abstract :

With the quick augmentation of the number of retirees, and the inability of the national case of retirement to deliver their wages and pensions, the legislature modified the law 83- 12 by the law 16- 15, willing to gain back the balance of the case. Through the modification, it kept the normal retirement at 60 years old, and annulled both the proportional retirement and the retirement without age condition. But workers who have laborious works can benefit from the retirement pensions before having 60 years old.

Keywords :

Retirement, National pension fund, retirees, retirement allowance.

Le système de retraite en Algérie conformément au nouvel amendement de la loi n ° 15-16

Résumé :

Avec l'accroissement rapide du nombre de retraités et l'incapacité de la Caisse Nationale de Retraite à financer leurs pensions, le législateur a procédé à la modification de la loi n°83-12 relative à la retraite par la loi n°16-15, lui permettant de prendre des décisions afin de rééquilibrer les comptes de la caisse. Il a donc gardé la retraite normale à 60 ans et il a annulé et la retraite proportionnelle et la retraite sans condition d'âge. Cependant, il est possible pour le travailleur qui exerce un métier pénible de bénéficier de sa pension de retraite avant l'âge de 60 ans.

Mots clés :

Retraite, Caisse nationale de retraite, retraités, allocation de retraite.

مقدمة:

بصدور القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد عمل المشرع على توحيد جميع الأنظمة التي كانت سائدة، بتأسيس نظام وحيد للتقاعد الذي يقوم على توحيد القواعد، سواء تلك المتعلقة بتقدير الحقوق، أو تلك المتعلقة بتقدير الامتيازات، وكذا توحيد التمويل

ونظرا للإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة الناتجة من الانتقال من النظام الاشتراكي لاقتصاد السوق، أثر هذا التحول على منظومة التقاعد، مما استوجب على المشرع إدخال تعديلات على منظومة التقاعد، الأول في 1996 بموجب الأمر 96-18، في 1997 بموجب الأمر 97-13 الذي أتى بالتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، في سنة 1999 بموجب القانون رقم 99-03.

و أمام العجز المستمر للصندوق الوطني للتقاعد أدخل المشرع تعديل جديد على القانون 83 – 12 بموجب القانون 16-15¹ ولذلك نطرح الإشكالية التالية ما هي أهم التعديلات التي جاء بها المشرع من خلاله؟

المبحث الأول: أسباب صدور القانون رقم 16-15 والإجراءات التي اتخذها المشرع بموجبه

لقد كان لمشروع قانون التقاعد الجديد أثرا كبيرا على المستوى السياسي والنقابي الاجتماعي، حيث خلق صراعا داما لعدة أشهر بين الحكومة والتجمعات النقابية والحركات الاجتماعية، بغية من الدولة في الإبقاء على التقاعد العادي ببلوغ 60 سنة، وإلغاء كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.

¹ قانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج، ر، عدد 78 الصادرة في 31 ديسمبر 2016.

لكن رغم كل هذه النداءات والمطالب والإضرابات فإنها لم تنجح في وضع حد لهذا القانون، فلم تتراجع الدولة في قرار إصداره، حيث تمت المصادقة على هذا القانون في العدد الأخير من الجريدة الرسمية لسنة 2016، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2017، فما هي أسباب صدور القانون الجديد وما هي الإجراءات المتخذة من طرف المشرع من خلاله؟

المطلب الأول: أسباب صدور القانون الجديد 16-15

تم النص في مشروع القانون الجديد على أن سبب تعديل القانون 83-12 بموجب القانون 16-15 هو أن نظامي التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن وضعا في سياق التعديل الهيكلي نظرا للأزمة الاقتصادية التي عرفتتها الدولة، وذلك من أجل التكفل بعمليات تسريح العمال التي تلت غلق عدة مؤسسات وطنية، وبالرغم من تجاوز هذه الفترة إلا أن النظام الوطني للتقاعد بقي يسجل لطلبات الاستفادة من التقاعد في ايطار النظامين (النسبي ودون شرط السن) وهو ما أدى بارتفاع عدد المتقاعدين المستمر وبالتالي حدوث اختلال في توازن الصندوق الوطني للتقاعد، وهو ما سنوضحه من خلال الفروع التالية.

الفرع الأول: تطور عدد المستفيدين من معاشات ومنح التقاعد (ارتفاع عدد المتقاعدين)

عرف الصندوق الوطني للتقاعد تطورا هائلا للمستفيدين من معاشات ومنح التقاعد، حيث انتقل عددهم من 1163000 مستفيد في سنة 1998 إلى 1165000 في سنة 1999²، ثم بلغ عددهم في سنة 2000 (1253000 مستفيد)، ثم في سنة 2001 بلغ عدد المستفيدين 1341000، ليصل عددهم إلى 2978557 مستفيد في 2016، والسبب في ذلك يعود للارتفاع المستمر لعدد للمتقاعدين تقاعدا نسبيا والتقاعد دون شرط السن، حيث بلغ عدد المستفيدين من التقاعد النسبي 21194 في سنة 1998، وتضاعف عددهم إلى 42898 مستفيد

² DJENNADI Malika, essai de détermination du régime de retraite à l'horizon 2025, mémoire de fin d'études pour l'obtention d'un diplôme d'ingénieur d'Etat en planification et statistique, p 40.

في سنة 1999³ وإلى 63947 مستفيد سنة 2000⁴، ووصل عددهم إلى 651192 في 2016⁵، أما في التقاعد دون شرط السن فقد بلغ عدد المستفيدين في هذا النظام 26292 في سنة 1998، ثم 36503 مستفيدا في سنة 1999⁶، ثم بلغ عددهم 50425 في سنة 2000، ووصل عددهم إلى 282030 مستفيد في 2016، حيث أن نسبة 52 بالمائة من معاشات التقاعد المباشرة تتمثل في معاشات التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن في نهاية 2015، فسجل الصندوق الوطني للتقاعد 551980 مستفيد من معاش التقاعد النسبي أي ما يعادل 35 بالمائة من المعاشات المباشرة، وتقدر نسبة معاش التقاعد دون شرط السن 15،6 بالمائة، بينما لا يمثل التقاعد المسبق إلا 0،036 بالمائة من عدد المتقاعدين الإجمالي.

وأمام ارتفاع عدد المستفيدين من التقاعد النسبي ودون شرط السن ما أدى إلى ارتفاع مبلغ المعاشات الممنوحة في إطار هذا النوعين من التقاعد، حيث يقدر المبلغ ب 405 مليار دج، أي ما يعادل 46 بالمائة من المعاشات المقدمة في سنة 2015، ويعود سبب هذا الارتفاع حسب ما صرح به المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد هو أنه في سنة 2012 وبسبب الرفع من الأجور، ما أدى بالعديد من العمال اختيار الذهاب إلى التقاعد عن طريق أحد هذا النوعين من التقاعد، باعتبار أن مبلغ معاشهم سيكون معتبر، حيث تبين إحصائيات الصندوق الوطني للتقاعد أن قبل هذه السنة فإن ارتفاع عدد المتقاعدين في هذا النظامين (التقاعد

³ بن عبد الرحمان إلياس، بن عبد الرحمان إلياس، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر (دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية علوم مالية، جامعة الجزائر، ص 105.

⁴ محديد مليكة، واقع وأفاق الشركة الوطنية للتأميناتو تكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 89.

⁵ بن عبد الرحمان إلياس، المرجع السابق، ص 105.

⁶ محديد مليكة، المرجع السابق، ص 89.

النسبي والتقاعد دون شرط السن) وكذلك التقاعد المسبق كان بنسبة 4 بالمائة في السنة الواحدة، ثم ارتفعت هذه النسبة إلى أكثر من 7 بالمائة ابتداء من سنة 2012⁷.

الفرع الثاني: عجز الصندوق الوطني للتقاعد المستمر

نحاول من خلال هذا الفرع تبيان الحالة المالية للصندوق الوطني للتقاعد بعرض جدول يبين الفرق بين إيراداته ونفقاته خلال فترة زمنية من سنة 1988 إلى 2000⁸، ثم من سنة 2001 إلى 2015⁹، بمليار دج.

السنة	1988	1990	1992	1994	1996	1998	1999	2000
الرصيد	-1,900	-0,300	-2,960	+2,590	-8,650	-4,350	-8,370	+3,720

⁷ Explications de Slimane Mellouka, directeur général de la CNR, EL WatanWeek end, 28 Octobre 2016, p 03.

⁸ أقاسم نوال، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2010، 2011. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2007، ص 178.

⁹ L'ALGERIE en quelques chiffres ,, Office National des Statistiques, résultats 2013- 2015, édition 2016, n° 46 , p20, 21.

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
الإيرادات	135,140	141,300	148,710	183,460	190,110	204,150	244,910	284,400
النفقات	127,920	143,070	145,440	172,300	186,930	212,870	250,720	278,260
الرصيد	+7,220	-1,770	+3,270	+11,160	+3,180	-8,720	-5,810	+6,140

السنة	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
الإيرادات	317,550	360,471	445,663	683,060	599,899	671,639	668,580
النفقات	298,750	350,067	406,601	572,520	685,661	795,575	927,540
الرصيد	+18,800	+10,404	+39,062	+110,540	-85,762	123,936	-258,960

نلاحظ من خلال الجدول أن رصيد الصندوق الوطني للتقاعد في تذبذب مستمر حتى سنة 2012، وحتى وإن يعاني من العجز في عدة سنوات خلال الفترة (من 1998 إلى 2012) إلا أن العجز كان طفيفا نوعا ما، لكن ما يمكن ملاحظته أن عجز الصندوق الوطني للتقاعد يظهر خاصة في الفترة 2013-2015، حيث وصل العجز إلى أكثر من 85 مليار دج سنة 2013، وإلى أكثر من 123 مليار دج سنة 2014، ليصل إلى أكثر من 258 مليار دج سنة 2015.

و حسب تقديرات الصندوق الوطني للتقاعد فإنه سيصل عجز الصندوق إلى أكثر من 400 مليار دج في سنة 2017 في حين لم يتم إلغاء نظامي التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن، وسيرتفع العجز إلى 600 مليار دج في سنة 2021، فالفرق بين الإيرادات والنفقات سيصل إلى 50 بالمائة خلال 15 سنة القادمة، وأمام هذا العجز تم التكفل به عن طريق التضامن بين الصناديق لاسيما صندوق الضمان الاجتماعي CNAS من أجل دفع المعاشات في الوقت المحدد¹⁰.

المطلب الثاني: الإجراءات التي اتخذها المشرع بموجب القانون الجديد 16-15

أمام الارتفاع المستمر لعدد المتقاعدين وعجز الصندوق الوطني على احتوائهم اتخذ المشرع عدة إجراءات بموجب القانون الجديد والتي نتطرق لها من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: منح المشرع الحرية للعامل في مواصلة نشاطه بعد السن القانونية للإحالة على التقاعد

نلاحظ من خلال استقراء القانون المتعلق بالتقاعد قبل تعديل 2016 أن المشرع لم يتطرق إلى مسألة إمكانية تمديد المدة القانونية للعمل، في حالة بلوغ العامل سن التقاعد

¹⁰ Explications de Slimane Mellouka, directeur général de la CNR, op.cit. p 03.

لضرورة المصلحة، إلا أن الاتفاقيات الجماعية في العديد من المؤسسات لم تهمل عند التطرق لحق العمال في الضمان الاجتماعي والتقاعد، إلى إمكانية التمديد في هذه الحالة، وفق ما تقضي به الأنظمة الداخلية، ونذكر على سبيل المثال المادة 315 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك¹¹.

لكن المشرع من خلال المادة 2 من القانون 16-15 التي تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون 83-12 والمادة 4 من نفس القانون التي تتم أحكام القانون 83-12 بالمادة 7 مكرر نص على إمكانية تمديد مدة العمل بحرية من العامل، حيث تنص المادة 2 على أنه: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أدناه، يمكن للعامل أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن للهيئة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد"، وتنص المادة 4 على أنه: "يمكن تمديد سن التقاعد المذكورة في المادة 6 أعلاه، بطلب من العامل المعني بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر".

الفرع الثاني: إلغاء كل من التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن

في سنة 1997 فكر المشرع في طريقة لإيجاد حلول يمكن عن طريقها امتصاص ولو جزء من البطالة التي لا طالما ظلت في الجزائر في تزايد مستمر، فوضع أنظمة جديدة في مجال التقاعد تختلف عن سابقتها بموجب الأمر 97-13¹²، المعدل للقانون 83-12 المتعلق بالتقاعد السالف الذكر، حيث تسمح هذه الأنظمة بذهاب العامل على التقاعد قبل السن القانونية للإحالة إليه، وذلك ما يسمح بخلق فرص عمل جديدة تسمح بتشغيل الأشخاص العاطلين عن العمل، تتمثل هذه الأنظمة في نظام التقاعد النسبي ونظام التقاعد دون شرط السن.

¹¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانونالاتفاقي)، د.ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012 ، الجزائر، ص 374، 375.

¹² الأمر رقم 97-13 مؤرخ في 31 ماي سنة 1997، ج.ر.عدد 38 الصادرة في 4 جوان 1997.

أولاً: مفهوم نظام التقاعد النسبي:

يمكن تعريف التقاعد النسبي على أنه، التقاعد الذي يطلب فيه العامل إحالته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية، والتي تتمثل في 60 سنة، بشرط أن لا تقل مدة عمله عن 20 سنة. ويطبق هذا النظام على جميع العمال سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، وسواء كانوا يعملون في المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات العمومية¹³.

تتمثل شروط التقاعد النسبي في بلوغ العامل 50 سنة إذا كان رجلاً و45 سنة إذا كانت امرأة، وتأدية مدة عمل فعلي، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تعادل 20 سنة على الأقل، وتخفيض إلى 15 سنة بالنسبة للمرأة. ولا تتم الاستفادة من هذا النوع من التقاعد، إلا بطلب من العامل الأجير ولا تأخذ بعين الاعتبار تلك الإحالة المقررة من المستخدم بإرادته المنفردة¹⁴. أما عن معاش التقاعد فيمنح للعامل بنسبة 50 بالمائة إذا أدى مدة عمل تساوي على الأقل 20 سنة، وتكون نسبة المعاش 62.5 بالمائة إذا أدى العامل مدة عمل تساوي 25 سنة¹⁵.

ثانياً: مفهوم نظام التقاعد دون شرط السن:

يمكن للعامل الأجير الاستفادة من معاش التقاعد دون استيفائه لشرط السن المعتمد في التقاعد العادي، إذا أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل. ويدخل في حساب 32 سنة، الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات

¹³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 275.

¹⁴ المادة 6 مكرر/2 و4 من القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر 13-97.

¹⁵ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 276.

على المرض والأمومة وحوادث العمل والبطالة، فترات العطل القانونية المدفوعة الأجر، أو فترات الاستفادة من التعويض عن العطل المدفوعة الأجر، فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق، سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية¹⁶.

لكن رغم المزايا التي يمكن أن تنتج بتطبيق النظامين وذلك بخلق فرص عمل وامتصاص جزء من البطالة إلا أن المشرع قام بإلغائهما بموجب التعديل الجديد لقانون التقاعد رقم 16-15 نظرا لارتفاع عدد المتقاعدين تقاعدا نسبيا ودون شرط السن وباعتبار أنه السبب الرئيسي لعجز الصندوق الوطني للتقاعد، وأبقى المشرع على التقاعد دون شرط السن بالنسبة فقط للعمال الذين أتموا مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 32 سنة على الأقل وبلغوا 58 سنة في سنة 2017، و59 سنة في سنة 2018 على الأقل.

المبحث الثاني: تخفيض سن الإحالة على التقاعد كاستثناء

بعد إلغاء المشرع للتقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن أبقى المشرع فقط على التقاعد العادي ببلوغ 60 سنة، إلا أن هذا لم يمنع من وجود حالات نص عليها المشرع يستفيد خلالها العامل من تخفيض في السن، تتمثل في تلك التي نص عليها المشرع من خلال القانون 83-12 وأخرى وضعها بعد تعديل 2016 ففيما تتمثل هذه الحالات؟

المطلب الأول: الاستثناءات المذكورة في القانون 83-12

يستفيد العامل من تخفيض في السن في الحالات الآتية:

- تستفيد المرأة من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاث سنوات إذا ربين ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل .

¹⁶ المادة 6 مكرر/1 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدلة بموجب الأمر 97-13.

- لا يطلب استيفاء شرط السن من العامل المصاب بعجز تام ونهائي عن العمل، والذي ليس بإمكانه الاستفادة من معاش العجز بشرط أن لا تكون عدد الأقساط السنوية التي تعتمد لحساب المعاش تقل عن 15 سنة.

- كما يخفض السن القانونية للتقاعد أي 60 سنة بالنسبة للمجاهدين الذين شاركوا في الحرب التحريرية ب 5 سنوات.

- وكذلك تخفض السن للذين أصيبوا بعجز من جراء حرب التحرير الوطني بسنة عن كل نسبة عجز تساوي 10 بالمائة أو 6 أشهر بالنسبة عن كل نسبة 5 بالمائة¹⁷.

المطلب الثاني: تخفيض سن الإحالة على التقاعد بموجب القانون 16-15

تنص المادة 3 من القانون الجديد التي تعدل وتتمم المادة 7 من القانون 83-12 على أنه: "يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 6 أعلاه، العامل الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

تحدد قائمة مناصب العمل والأعمار المناسبة لها، وكذا الفترة الدنيا الواجب قضاؤها في المناصب المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، عن طريق التنظيم."

لكن بعد وضع هذه المادة نلاحظ أن المشرع استغرق مدة زمنية طويلة لوضع قائمة "للأعمال التي تتميز بظروف جد شاقة" كما عبر عنها المشرع، والتي يستفيد عمال هذه المناصب من تخفيض في السن، والسبب يعود ربما لصعوبة تصنيف هذه المناصب.

بالرجوع إلى التشريعات المقارنة نجد المشرع السعودي عبر عن هذه الأعمال ب"الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة"¹⁸، فحدد قائمة هذه الأعمال بحيث يحق للمشاركين الذين

¹⁷ المواد 7، 8، 9 و 21 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، السالف الذكر.

يعملون في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة في حالة عدم خضوعهم لأحكام هذا النظام أن يتسلموا معاشهم المستحق إذا بلغت مدة اشتراكهم مائة وعشرون شهرا¹⁹، وتتولى اللائحة تحديد ماهية هذه الأعمال والجهات التي يعملون فيها والسن التي يسمح لهم فيها بالتقاعد المبكر²⁰، ولقد حددت اللائحة التنفيذية في المادة 3/4 هذه الأعمال حيث نصت على أنه: "في تطبيق أحكام الفقرة (1/د) من المادة (38) من النظام، يحق للمشاركين الذين يعملون بالأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة الآتي بيانهم، طلب الحصول على معاش التقاعد في سن الخامسة والخمسين فأكثر، متى توافرت لدى المشترك منهم مدة اشتراك لا تقل عن (120) مائة وعشرين شهرا:

أ- عمال المناجم الذين يعملون داخل المنجم.

ب- عمال المحاجر الذين يعملون في تكسير وتفجير وتعبئة الأحجار والمواد الخام.

ج- العمال الذين يعملون في مجال صهر المعادن كالحديد والصلب الذين يباشرون العمل أمام الأفران العالية الحرارة.

د- الغواصون الذين يتطلب عملهم المعتاد الغوص في أعماق البحار.

ويشترط لإفادة المشترك من أحكام هذه الفقرة أن يكون قد استمر في مزاوله الأعمال المشار إليها بصورة فعلية طوال السنوات الخمس الأخيرة من مدة اشتراكه، ويثبت ذلك بموجب تقرير التفتيش المعتمد من مدير المكتب."

¹⁸ كان على المشرع حسب رأينا أن يقتدي بالمشرع السعودي في تسمية هذه الأعمال ب «الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة» بدلا من "الأعمال التي تتميز بظروف جد شاقة"، لحصر أكثر قائمة هذه الأعمال، وبالتالي تسهيل أكثر في وضع هذه القائمة.

¹⁹ المادة 1-38 من نظام التأمينات الاجتماعي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/33 بتاريخ 1421/9/3 هجري.

²⁰ اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 128 بتاريخ 1421/10/25 هجري، الخاصة بنظام التأمينات الاجتماعي السعودي.

أما عن المشرع الفرنسي فنجد أنه عرف الأعمال الشاقة على أنها: "التعرض لعامل أو لعوامل الأخطار المهنية المرتبطة بالإكراهات البدنية المميزة، في محيط مادي قاسي أو ببعض أنماط العمل القادرة على ترك آثار دائمة، القابلة للتحديد والتي تؤثر على الصحة".²¹

أصدر المشرع الفرنسي القانون رقم 2014-40²²، الذي غير جذريا من أحكام الأعمال الشاقة وفق نماذج محددة عن طريق مرسوم²³، فيتم من خلال ما نص عليه، اعتماد حساب شخصي وقائي للعمال الذين يشتغلون في الأعمال الشاقة والتي تمنح بعض الحقوق المتعلقة بالتقاعد إذا كان هؤلاء العمال معرضين لأحد أو لعدة عوامل من الأخطار المهنية المنصوص عليها من خلال هذا المرسوم وعلى سبيل المثال: نقل الحمولات الثقيلة، الوضعيات الشاقة، التعرض: للأصوات، الاهتزازات، لدرجة حرارة عالية أو منخفضة، لمواد كيميائية، وكذلك العمل الليلي، المتكرر، ساعات متقطعة، يعمل هذا الحساب على أساس نقاط "points" حسب درجة التعرض لهذه الأخطار، وتستعمل هذه النقاط إما للتحويل المهني للعامل إلى أعمال أقل خطر في السنوات الأخيرة لانتهاء حياته المهنية أو بإضافة مدة معينة إلى فترة تأمينه أو الإحالة إلى التقاعد المسبق.²⁴

فيمكن للمشرع الجزائري أن يحدوا حذو التشريعات المقارنة في وضع قائمة للأعمال الشاقة بدلا من ترك فراغ في هذا الموضوع لمدة تفوق عن سنة.

²¹ article L 4121-3-1 du code de travail français.

²² Loi n° 2014- 40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite.

²³ Art .D. 4161- 2 du décret n° 2014- 1159 du 9 octobre 2014 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, modifié par décret n° 2015- 1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité.

²⁴ ANNE Lavigne, Anne Lavigne, Le système de retraite en France : enjeux et réformes possibles, Idées économiques et sociales, n° 177, 2004/3 p 23- 31 p 28.

خاتمة:

من خلال دراستنا للتعديل الجديد لقانون التقاعد الذي جاء به المشرع من خلال قانون 16-15 نتوصل إلى أن المشرع راع المصلحة الاقتصادية على المصلحة الاجتماعية، عكس التعديلات السابقة لقانون التقاعد، ويظهر ذلك من خلال إلغائه لنظامي التقاعد النسبي ودون شرط السن، لكن ما يمكن القول أنه يمكن إعادة توازن الصندوق من خلال هذا الإجراء في المدى المتوسط والبعيد، لكن مما لا شك فيه أن هذا الإجراء يفقد منظومة التقاعد في الجزائر مرونتها، فلم يمنح أي اختيار للعامل في الذهاب الإرادي على التقاعد قبل سن 60 سنة، والمشكل يبقى مطروحا، هل حقا إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن يعيد توازن الصندوق الوطني للتقاعد؟ أم أن هذا الإجراء الذي اتخذه المشرع سينعكس سلبا على التشغيل في الجزائر كون أن هذه الأنظمة تسمح بخلق فرص عمل بإحلال المحالين على التقاعد بعمال جدد؟

أما بالنسبة للأعمال الشاقة فكان على المشرع الإسراع في وضع هذه القائمة ويحدوا بذلك حذو التشريعات المقارنة بدلا من ترك فراغ في هذا المجال لمدة تزيد عن سنة.