

تقييم تنظيمات التقاعد في أوروبا من خلال التجربة البريطانية

د/ العلواني عديلة

جامعة بسكرة

Abstract :

All European countries passed by the same period, the thing that casted a reflection on social protection in these countries, especially in regards to the retirement system;. As for births side, these lasts known a weakness between the World Wars I and II, then a qualitative leap after World War II; this is so-called: (Baby-boom), after that, at the beginning of nineties, births gradually dropped down, As well as the simultaneous passage in recent years in the same economic crisis, All this to have a significant impact on pension funds in Europe, which saw a deficit and instability. Britain is one of those circumstances, countries that still suffer from a deficit in the management and financing of their pensions organizations until today, despite being mixed in their pensions organizations between distribution and capitalization and through this research paper will be evaluated by the most accredited pension regulations in Europe through an experience of the British assessment study.

key words : retirement system - distribution and capitalization- Deficit in the management and financing - experience of the British assessment study.

المخلص :

مرت جميع الدول الأوروبية بنفس الحقبة التاريخية، الشيء الذي ألقى بظلاله على الحماية الاجتماعية في هاته الدول وخاصة ما يتعلق منه بنظام التقاعد، فمن جانب الولادات عرفت هذه الأخيرة ضعف ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية، ثم قفزة نوعية بعد الحرب العالمية الثانية وهذا ما يسمى بـ (Baby-boom)، ثم انخفاض تدريجي في الولادات بداية من فترة التسعينات، كذلك مرورها المتزامن خلال السنوات الأخيرة بنفس الأزمات الاقتصادية، كل هذا أثر إلى حد كبير على تنظيمات التقاعد في أوروبا والتي عرفت عجز وعدم استقرار، وتعد بريطانيا إحدى هاته الدول التي تمزج في تنظيماتها التقاعدية بين التوزيع والرسملة والتي لاتزال تعاني من عجز في تسيير وتمويل تنظيماتها إلى حد اليوم، لذا سيتم من خلال هذه الورقة البحثية تقييم أهم تنظيمات التقاعد المعتمدة في أوروبا من خلال دراسة تقييمية للتجربة البريطانية.

مقدمة: لقد كان لأنظمة التقاعد في جميع الدول الأوروبية أهداف متماثلة تمثلت في (ضمان مكافحة الفقر، ضمان دخل للمتقاعدين، تحسين نسبة التغطية)، إلا أن وسائلها المعتمدة لتحقيق هذه الغايات اختلفت بحسب تنوع بنية أنظمتها التقاعدية المنصبة، والتي من أبرزها نموذج بسمارك، ونموذج بيفرديج، وسيتم تقييم هذه النماذج من خلال تقييم تجربة بريطانيا في بناء نظامها التقاعدي.

I. **أهم الأنظمة العالمية المعتمدة للتقاعد:** حسب أنظمة التقاعد المنصبة بعد الحرب العالمية الثانية وحسب الوسائل المستخدمة من أجل تحسين نسبة التغطية للتقاعد يمكن تصنيف أبرز الأنظمة التقاعدية المعتمدة في العديد من دول العالم في 4 أصناف.

1. النظام البسماركي: ويضم (ألمانيا، النمسا، بلجيكا، إسبانيا، فرنسا، إيطاليا إضافة إلى اليابان وجمهورية التشيك وسلوفينيا....)، ويرتكز التمويل في هذا النظام على أساس التأمين على الشيخوخة، وتشكل معاهدة التضامن فيما بين الأجيال دعامة تمويل المنح الموجهة للمتقاعدين، وهنا يقوم العاملون بتقديم اشتراكات مالية يتم بها دفع معاشات التقاعد لكبار السن في انتظار أن يتولى الجيل القادم تمويل معاشاتهم مستقبلاً.

2. نظام بيفرديج: ويضم (السويد، النرويج، فنلندا ولكن أيضاً كندا وبريطانيا قبل 1986)، وهذه الأنظمة إتمدت التقاعد على أساس الرسملة ويقوم على أن لكل فرد أي ينشئ تقاعده الخاص بطريقته الخاصة، بدلالة مداخيله حيث يقوم المنظمين بالاشتراك أثناء حياتهم المهنية بمساعدة أرباب عملهم وأثناء التوقف على النشاط يستطيع المشترك استرجاع رأسماله مع الفوائد والتي تولد دخل مدى الحياة.

3. الأنظمة متعددة الدعائم: الدنمارك، Bays-Bas الدولة المنخفضة سويسرا، أستراليا وبريطانيا بعد 1986، وبعض دول أوروبا الشرقية، هذه الأنظمة قد كملت أنظمتها السابقة المعتمدة على بيفرديج، بتنظيمات تقاعد عمالية أو شخصية أصبحت فيما بعد إجبارية وتنظم في الغالب من طرف المؤسسات.

وبدأ تطبيقها منذ الإصلاحات المفروضة من الهيئات المالية الدولية على العديد من دول أوروبا الوسطى والشرقية في سنوات 1960، وتستطيع أن تدخل أغلب أنظمة التقاعد لدول أوروبا الشرقية في هذا الصنف (خاصة Hongrie، Pologne، Slovaquie، Lettonie، Bulgarie، Croatie) باستثناء جمهورية التشيك وسلوفينيا التي عززت النظام البسماركي.

4. الأنظمة المتبقية anglo-saxons: إيرلندا، نيوزيلندا وجزء من الولايات المتحدة، هذه الأنظمة تعتمد على تنظيم وحيد شامل وإجباري. أما التنظيمات التقاعدية التكميلية الشخصية أو المهنية هي ممولة بالرسملة Capitalisation، وتعد إرادية ولا تغطي إلا جزء صغير من المجتمع.

والأنظمة السابقة منحدره من نموذجين هاميين في أوروبا هما:

II. أبرز النماذج العالمية للحماية الاجتماعية: ويتمثلان في نموذجين مهمين هما:

1. نموذج بيفردج: اقترح اللورد بيفردج في عام 1942 نظام يرتكز على¹:

▪ الشمولية (Universe) نظام شمولي مكلف بحماية جميع المواطنين، مهما كانت وضعيتهم المهنية.

▪ الأداءات هي موحدة للجميع.

▪ النظام هو ممول بالضرائب ومسير من طرف الدولة.

❖ وأهم مبادئ النظام نجد:

▪ حماية اجتماعية موحدة وشاملة

▪ توحيد للخدمات العمومية

▪ تمويل عن طريق الضرائب.

2. نموذج بسمارك: في سنوات 1880-1890 قام المستشار الألماني بسمارك باقتراح

مجموع من القوانين الاجتماعية الموجهة لحماية العمال ضد الأخطار المختلفة حيث يرتكز على²:

▪ الربط بين الأداءات والنشاط الأجرى للعمال.

▪ التضامن بين المنخرطين.

▪ للعمال الحق في الحماية الاجتماعية مقابل نشاطاتهم المهنية.

❖ وأهم المبادئ الرئيسية لنظام التأمين هي:

▪ الإلزامية

▪ مساهمات متناسبة مع الأجر وليس الخطر

▪ مصاريف مالية مقسمة بين المؤمن وأرباب العمال، مع احتمال مساعدة من طرف

الدولة.

❖ ويشرح الجدول فيمايلي الفروقات بين أهم نظاميين للحماية الاجتماعية في أوروبا

وهما كل من نظام بسمارك و بيفردج³:

نظام بفرديج	نظام بسمارك	
المواطنين	العمال	المستفيدين
جزافية	متناسبة مع الاشتراكات	الخدمات
ضرائب	اشتراكات	التمويل
مسير من طرف الدولة	مميز من طرف ممثل عن الأجزاء	الحكومة

III. مفاهيم حول الأنظمة التقاعدية: وقيل التطرق لأهم الأنظمة التقاعدية في أوروبا

نوضح المفاهيم التالية⁴:

1. اشتراكات محددة وأداءات محددة: من المهم التمييز بين نظام بأداءات محددة وإشتراكات محددة، حيث أنه في نظام التقاعد بأداءات محددة المنحة تحسب عن طريق معيار ليس له علاقة مباشرة بطريقة تمويل هذه المنحة، ، في المقابل في نظام بإشتراكات محددة يوجد رابط دقيق بين الاشتراكات الممنوحة والأداءات المتوقعة وغالبا، ما يتطابق نظام الأداءات المحددة مع تنظيم التوزيع" أما نظام الاشتراكات المحددة فيتطابق مع الرسملة إلا أن هذا لا يصح دائما.

2. أكثر وأقل تساهمية: من المهم التطرق هنا إلى مفهوم "الإسهامية" « Contributivité » لتنظيمات التقاعد، ونعني هنا حصة أداءات العجزة "المنح" الممولة عن طريق اشتراكات المؤمنين، سواء كانت هذه الأخيرة مدفوعة عن طريق أرباب العمل أو عن طريق الأجراء (عندما يكون هذا التمييز ملائماً).

إذا يكون تنظيم التقاعد في عجز لما تدفع الأداءات أكثر مما تستلم الاشتراكات، والتوازن هنا يجب أن يؤمن عن طريق طرف ثالث هو على الأرجح الدولة، وبالتالي فإن المنح ممولة جزئياً عن طريق الضرائب، إذن عن طريق مكلف (مساهم) لا يستلم أداءات من طرف التنظيم، من أجل إرجاع التنظيم أكثر إسهام يجب زيادة تمويل التنظيم من المستفيدين أنفسهم، أي زيادة اشتراكات المؤمنين.

IV . أهم تنظيمات التقاعد في أوروبا : وتلخص فيمايلي:

1. التقاعد عن طريق الرسملة: التقاعد عن طريق الرسملة هو ساري في العديد من الدول الأوروبية، حيث قاموا باعتماد هذا النظام لأنه يسمح لكل فرد من أن ينشئ تقاعده الخاص بطريقته بدلالة مداخله، حيث يقوم المنظمين بالاشتراك أثناء حياتهم المهنية بمساعدة أرباب عملهم، وأثناء التوقف عن النشاط يستطيع المشترك استرجاع رأسماله مع الفوائد والتي تولد دخل مدى الحياة.

ومن الخطأ الاعتقاد أنه في الدول "الانكلوساكسونية" و"بيفريدج" أن الرسملة هي النظام الوحيد السائد، في الواقع يتواجد عموماً حماية اجتماعية قاعدية تغطي جميع الأخطار: مرض، شيخوخة، حوادث عمل، ولادة مموله عن طريق الضرائب، ومسيرة من طرف سلطة وحيدة مراقبة من طرف ممثلين من الوطن، النظام هو مجاني للجميع، ولكن عندما يخص الأمر الصحة أو الشيخوخة، يكون التمويل خصوصاً عن طريق تجميع اشتراكات لكل حياتهم المهنية، وليس عليهم هنا لزيادة معاشهم سوى اللجوء إلى التأمين الخاص، هذه الحرية في الإدخار أو عدمه يمكن أن ترى كأنها حرية جبرية، فهي ليست فقط تمثل اللاتساوي بحيث كل واحد يشترك حسب مداخله، بل هي أيضاً خطرة لأن رأسمال ليس دائماً مضمون والفوائد خاضعة لوضعية سوق المال.⁵

2. التقاعد عن طريق التوزيع: غالباً ما تأخذ الدول ذات الاتجاه البسماركي بهذا النظام لأنه

يقوم على الحماية الاجتماعية التي تقوم على الأساس المهني حيث تشكل معاهدة التضامن فيما بين الأجيال دعامة تمويل المنح الموجهة للشيوخ.

حيث يقوم العاملون بتقديم اشتراكات مالية يتم بها دفع معاشات التقاعد لكبار السن في انتظار أن يتولى الجيل القادم تمويل معاشات المسنين المستقبليين، وهذا ما يطلق عليه بمعاهدة التضامن فيما بين الأجيال معاهدة كهذه تعد لازمة لأنها تعتمد على إجراء إقتطاع إجباري على مداخيل النشطاء، يتم دفعه غالبا من طرف العامل ورب العمل من أجل تمويل دفع المعاشات الحالية ويحصل المؤمن لهم مقابل دفع أقساطهم على حق دستوري في معاش تقاعدي عند الكبر والذي سوف يمول بدوره من طرف الجيل القادم الدافع للأقساط⁶.

ولقد فرض هذه التنظيم نفسه في غالبية الدول الأوروبية خاصة التي تتبع النموذج

البسماركي

3.تنظيم التقاعد عن طريق النقاط: إنه يركز على آلية بسيطة تساعد أوتوماتيكيا على الضبط المالي "في تنظيم عن طريق النقاط، تصفية التقاعد هو ناتج عن عدد النقاط المتقاة من المؤمن في الوقت الذي تحصل فيه على تقاعد وعلى قيمة خدمة النقطة في هذا التاريخ. في كل سنة عدد النقاط المتقاة من المؤمن هي محصلة بتقسيم الاشتراكات المدفوعة على "قيمة شراء النقطة في هذه السنة" « Valeur d'achat » ويجب تحديد أنه "قيمة الخدمة" « Valeur de service » وقيمة الشراء « Valeur d'achat » هم مختلفين. إن التسيير عن طريق النقاط هو أكثر شمولية ويمكن أن يعتمد كطريقة لتسيير في تنظيمات عن طريق التوزيع ، وليس في تنظيمات الرسملة قواعد تنظيمات عن طريق النقاط لها ميزة البساطة في الفهم للمؤمن، فهو يعلم أن النظام في جوهره هو تساهمي أي بمعنى أن المبلغ المتعلق بتقاعده سيكون متناسب مع مبلغ اشتراكه بدلالة عدد النقاط التي اشتراها والمترجمة⁷.

وأكثر من ذلك في تنظيم عن طريق النقاط، من السهل تنصيب جزء غير تساهمي يستجيب كذلك للواجب الذي لا بد منه للتضامن المتواجد بين المؤمنين، البطالين، الأفراد المتوقفين بسبب المرض، الأفراد المكرسين لتربية أطفالهم أو كذلك المكلفين بأفراد مسنين جدا، يستطيعون الحصول على نقاط لا تمثل أي اشتراك، يكفي أن يقوم المشرع بإقرار بنفس الطريقة بتأسيس إضافات في فترة التأمين للنساء والرجال بدلالة تربية الأطفال⁸.

4.نظام الحسابات المفهومية: Comptes notionnels من خلال هذا التنظيم كل

مؤمن يملك حساب فردي يتغذى عن طريق اشتراكات من العامل أو من هو في طور التكوين، من هو في بطالة أو الذي توقف مؤقتا على نشاطه في فترة أمومة أو رعاية أطفاله، إن مبدأ التوزيع هو ثابت هنا لأن الاشتراكات تسمح بتقديم منح للمتقاعدين، أي كنتيجة رأسمال فرضي تم تكوينه من

طرف المؤمن، الذي يعتبر موضوع إعلام سنوي للمؤمنين الذين يستلمون "الظرف البرتقالي" « Enveloppe orange »، يتم إعلامهم عن حالة اشتراكهم المدفوعة والتوازن المالي الكلي يعاد تقديره كل سنة، ويخصص في يوم تصفية الحقوق، معامل تحويل « Coefficient de conversion » يساعد على حساب مبلغ المنحة. هذا المعامل للتحويل يعتمد على معايير أساسيين: السن الفعلي للبدء في التقاعد ومعدل أمل الحياة في هذا السن للجيل الذي ينتمي إليه المؤمن عليه، هذا المعامل يحسب من أجل أن يكون المبلغ الاجمالي للمنح المتوقعة لكل جيل تكون مساوية إلى مبلغ الاشتراكات التي قام هذا الجيل بدفعها أثناء فترة نشاطه⁹.

هذا النظام للحسابات المفهومية" يمثل عدد من المزايا، فهي جد بسيطة أكثر شفافية يسهل الحركة المهنية « La mobilité professionnelle » ويضمن التوازن المالي بفضل أخذه بالحساب الارتفاع التدريجي لمعدل أمل الحياة

V. نظام التقاعد البريطاني: النظام البريطاني هو واحد من الأنظمة الأكثر تعقيد في أوروبا وهذا يرجع في الأساس إلى تاريخه، وإلى المراسيم المتلاحقة التي عدلت هذا التنظيم بشكل مستمر، ويقوم هذا النظام على مبدئين هما¹⁰:

- الأفضلية في هذه الدولة يجب أن تقدم للاختيار الفردي والقطاع العام، وهذا حسب مبادئ بيفريدج التي تحت على تجسيد تضامن وطني يضمن حد أدنى من الدخل من أجل الحياة.
- الخاصية الثانية للنظام البريطاني هو تعقيده، حيث سجل خلال السنوات الأخيرة العديد من الإصلاحات وهذا جعل هناك صعوبة لدى الأجراء و المؤسسات في تحديد اختيارهم بحرية لانعدام رؤية واضحة على المدى المتوسط حول نظامهم التقاعدي وهذا يناقض مبدئياً المبدأ الأول لهذا النظام.

1. هيكل نظام التقاعد البريطاني متعدد الطبقات: ويتكون من ثلاثة طبقات توضح

فيمايلي¹¹:

1/ الطبقة الأولى: النظام الإجباري: جميع الأجراء والعمال الأحرار يشتركون في الصندوق

الوطني للتقاعد الذي يفتح المجال لتقاعد أساسي (de base) من طرف الدولة.

❖ **(Basic state pension):** نظام تقاعدي عمومي مؤسس على مبدأ التوزيع: هذا

التقاعد هو ممول عن طريق اشتراكات اجتماعية على دخل العمل (في 2008/2009) النسبة هي 11% للأجراء و 12.8% لأرباب العمل) (يتخذ التضخم كمرجع قياس).

فهي تدفع انطلاقاً من 65 سنة بالنسبة للرجال، و 60 سنة بالنسبة للنساء المبلغ هو جد

ضعيف £ 90.70 أي (115 أورو)، على حد أقصى أسبوعياً للعزاب للفترة من 6 أبريل

2008 إلى غاية 5 أبريل 2009، أو 15.1% من الأجر المتوسط، فقط للرجال الذين يثبتون

- أن يكونوا زوجين يحصلون على مبلغ أقل 240€ في الأسبوع .
 - (2) إيدار الإئتمان « Saving Credit » : ويضمن مبلغ إضافي للمتقاعدين الذين هم أكبر من 65 سنة والذين تتوفر لديهم شرطان أساسيين.
 - أن يكون أعزب يحصل على دخل كلي ما بين (116€ و 221€) في الأسبوع.
 - أن يكونوا زوجين يحصلون على مبلغ ما بين (185 و 324€) في الأسبوع.
- في الإجمالي النفقات البريطانية على التقاعد تمثل 5% من PIB هذه النسبة بلغت 6% مع أجهزة المنح للسكن والمعاقين.

❖ النظام الخاص: ويضم كل من:

- **صناديق التقاعد للمؤسسات: (Occupation pension scheme)** هي اختيارية بالنسبة لأرباب العمل، فهم يوفرون دفعات لأجرائهم إذا كانوا يرغبون، وهذه الدفعات تخصم من الوعاء الضريبي للمؤسسات، وهنا نظامين ممكنين:

(1) نظام الأداءات المحددة: (defined benefit final salary ou salary related shemes): وهي مرتبطة بالأداءات (الإعانات) المدفوعة من الأجور المستلمة، المنحة التقاعدية تقدر غالبا من الدخل السنوي للثلاث سنوات الأخيرة، (الإعانة الأقصى) هي مساوية إلى 3/2 من الأجر في نهاية مدة العمل لـ 40 سنة من العمل قد مضت لدى واحد أو العديد من أرباب العمل.

(2) في نظام الاشتراك المحدد : (defined contribution ou money purchase schemes) الأجير يضع بشكل منتظم جزء من دخله في صناديق التقاعد للمؤسسات التي يتم استثمارها في سوق المال.

- **مخطط « STAKEHOLDER PENSION »** « STAKEHOLDER SHEME »: في 4 أبريل 2001، هذا النظام في الادخار التقاعدي عن طريق الرسملة باشتراكات محددة قد كمل الآليات الموجودة واستجاب لمتطلبات السهولة. الضمان المرونة، المرودية، هو إجباري للمؤسسات الأقل من 5 عمال ، المبلغ الأدنى للاشتراكات بالنسبة للأجراء هو 25€ (£20)، ويكون تسيير هذه المخططات مؤمن من طرف شركات التأمين.
- **المخطط التقاعدي للأفراد عن طريق الرسملة (Personnel Pension Plan)**: هذا الأخير، هو مقترح من 1998 من طرف البنوك، شركات التأمين أو IFAs ويتواجد بشكلين مختلفين: ✓ « **APPROPRIATE Personnel pension** »: (APP): موجهة للأحرار الذين لا يصلون إلى التقاعد التكميلي للدولة ولا حتى لصناديق المنح للمؤسسات.

✓ « Ordinary personnel pension Plan » (PPP): من أجل الأجراء الذين لا يشاركون

أو الذين تركوا تنظيم التقاعد المهني لأرباب عملهم.

3/ الطبقة الثالثة : الأنظمة التكميلية الخاصة : بالإضافة لأنظمة التقاعد التكميلية الخاصة، أرباب العمل لهم إمكانية اقتراح على أجراءهم في دفع مساهمة إضافية إرادية في صناديق تقاعدهم في 2008/2007، 600000 أجبر قاموا بمغادرة صناديق التقاعد للمؤسسات من أجل AVC من أجل مبلغ شهري متوسط 508€ أي (400£)

❖ في الإجمالي ثلاث خيارات متاحة أمام الأجير.

1. تقاعد أساسي للدولة + تقاعد ثاني للدولة
من أجل من لديهم تعويض سنوي أقل من (39370€ صافي) + إئتمان ضريبي.
2. تقاعد أساسي للدولة+ صندوق التقاعد للمؤسسات+ مساهمة فردية إرادية (AVC).
3. تقاعد أساسي للدولة+ صندوق التقاعد للمؤسسات+ (plan stakeholder)
4. تقاعد أساسي للدولة+ مخطط تقاعد فردي عن طريق الرسمة+ مساهمة إضافية فردية (ppp) بالنسبة للعمال الأحرار والذين تركوا أو لم يشاركوا في صناديق التقاعد للمؤسسات.
5. تقاعد أساسي للدولة+ مخطط تقاعد فردي عن طريق الرسمة+ (stakeholder de plan) بالنسبة للمؤسسات الذين لديهم أقل من خمسة أجراء والغير مقترحين على صناديق التقاعد للمؤسسات ما دامت مبالغ المساهمة المدفوعة من الأجراء لم تتجاوز الحدود المفروضة من الإدارة الضريبية) + مساهمة إضافية فردية (AVC).

3. الإصلاحات المتتالية لتنظيمات التقاعد البريطانية: شهد تنظيم التقاعد البريطاني العديد من

الإصلاحات أهمها:

❖ في 2002 حكومة Blair أحلت محل صناديق المنح الفردية شكل جديد على مخطط التقاعد من المفروض أنه محمي، قليل التكلفة، متعدد المزايا، لأنه متنقل « portables »؛ أي بمعنى أنه في حالة أجبر غادر مخطط تقاعد معين من أجل آخر وجده أكثر جاذبية يمكن له أن يأخذ معه رأسماله المجمع في هذه الفترة وكنتيجة حقوق المنحة المرتبطة به، هذا المخطط الفردي قد تم تأطيره من خلال مراسيم تنظيمية خاصة بالتنظيمات المهنية، ويبدو بديهيا في ظل هذه الشروط أهم الاختلافات في تنظيمات التقاعد التي يستطيع المواطن البريطاني الانضمام إليها، إن الهدف الأساسي للحكومة هو منح للأجراء إمكانية جمع منح عمومية تضمن حد أدنى ومنح تكميلية بتعويض أفضل من أجل ضمان مستوى عيش كريم لجميع المتقاعدين، وأيضا تخفيض حصة الصناديق العمومية المخصصة لتنظيمات التقاعد¹⁴.

❖ وإبتداءا من 2007 شهد تنظيم التقاعد البريطاني العديد من الإصلاحات، حيث من المتوقع إستحداث العديد من الأنظمة الحديثة خلال السنوات القادمة وفيمايلي أهم هذه الإصلاحات¹⁵:

• يوجد نظامين للتقاعد التكميلي العمومي والخاص، الأفراد غير الراغبين في البقاء في تنظيم التقاعد العام لهم الحق لغاية أبريل 2012 للخروج (contrat out) من هذا الأخير والانضمام إلى التنظيم

التقاعدي الخاص التكميلي، إمكانية الانتقال لازالت موجودة ولكن منذ 6 أبريل 2012 لم يعد لديه الحق من جديد في تنظيم تقاعد خاص على أساس "مساهمات محددة".

• بالنسبة للأفراد الذين وصلوا سن التقاعد القانوني ابتداء من أبريل 2016 من المتوقع استبدال نظام التقاعد المتعدد الطبقات بتنظيم وحيد (the new state pension).

• وأيضاً المنحة التكميلية المسماة (state second pension) سوف يتم إلغاؤها وتعويض بمنحة جزافية، أين تكون شروط الحصول على الحقوق متساوية لجميع المؤمنين.

• الأفراد الذين اشتركوا أقل من 35 سنة سيخضع مبلغ المنحة المحصلة لديهم.

• سن التقاعد خلال 2016/2015 ثبت بـ 62.5 للنساء و 65 سنة للذكور (قابل للتعديل سنويا)

• الرجال مثل النساء عليهم أن يثبتوا 30 سنة من الاشتراك مدفوعة أو مستحقة. إذا لم يستطيع

المؤمن تبرير 30 سنة من الاشتراكات، سوف تخفض منحته، كل سنة من الاشتراك تمثل 1/30 من المنحة بنسبة كلية.

• المنحة بوقت كامل سوف يتم منحها للمؤمن الذي يبرر (35 سنة) من الاشتراك المدفوع

والمستحق، والتي سوف تمدد عدد السنوات المطلوبة (إلى 5 سنوات) مستقبلاً، وسيكون هناك شرط اشتراك يقدر بـ 10 سنوات كحد أدنى للاشتراك.

❖ في أكتوبر 2012 عدل التنظيم الخاص للمؤسسات: حيث قد شرعت السلطات العمومية في

وضع حيز التنفيذ العضوية الآلية في صناديق المنح للمؤسسات. وانطلاقاً من فيفري 2018، جميع أرباب العمل لهم الاجبارية الشرعية في الانضمام إلى تنظيم المؤسسات، مجموع الأجراء الذين لديهم الشروط المطلوبة من 22 سنة إلى سن التقاعد، ولديهم أجر يزيد عن GBP8105 (2012-2013)، فإن اشتراكاتهم الدنيا سوف ترتفع إلى 8% من مجموع دخل شرعي يقدر بـ 5569، GBP42475 (2012-2013) من هنا إلى أكتوبر 2018¹⁶.

• استحداث صندوق وطني باشتراكات محددة NEST : استحدثت من أجل تسهيل العضوية

الأوتوماتيكية، الحكومة أسست التوظيف الوطني للادخار الثقة (NEST: NATIONAL EMPLOYMENT

SAVING TRUST) وذلك من أجل إجبارية الخدمة العمومية؛ حيث يجب أن يقبل جميع الأجراء المسجلين

من طرف أرباب عملهم بهدف تقديم أداءات تقاعدية ذات جودة وبأقل تكلفة لأجر منخفض أو متوسط للعمال

المهاجرين وأصحاب الدخل الصغيرة الذين لا يجدون حسابات لهم في السوق¹⁷.

• المرحلة الجديدة من الإصلاحات، تتمثل في خلق « Le national scheme : NPSS »

« Pension saving » والذي سوف يستخدم كما كان متوقع، والمقصود هنا مخطط إيداع تقاعد فردي بصفة

إجبارية الذي من خلاله يشترك جميع الأجراء من سن 22 سنة في حدود 4 % من أجرهم السنوي الصافي

على البالغ 42500-63500 أورو ، هذا الاشتراك سوف يشارك فيه من طرف الدولة (1% من الأجر السنوي

الصافي) ومن طرف المؤسسة بـ (3%) ، لأن NPSS تمثل هيئة للدولة من خلالها الأجراء والمؤسسات

يكونوا مساهمين فيه¹⁸.

4. نقد تنظيم التقاعد البريطاني: هذا النظام المعقد يقدم أيضا عدد من السلبيات التي لم تعرف

الحكومة البريطانية إصلاحها بعد، من بينها:

1/ تنظيمات الرسملة و أزمة صناديق التقاعد: إن تطوير صناديق التقاعد اصطدمت بعدم قدرة المسيرين لهذه الصناديق من مواجهة تطور المصاريف في ظل محيط وواقع متدني للبورصة. ، حيث أن هذه الأخيرة سجلت في إحدى الدراسات عجز متراكم بحوالي 90 مليار أورو تقرير رسمي نشر في 2004، كذلك ضعف اشتراك الدولة قد جر إلى تطور التنظيمات الناشطة حسب الرسملة حيث ظهرت ما تسمى بالفقاعة في البورصة والتي حجبت في نفس الوقت المشاكل في المستقبل¹⁹.

وعندما أصبحنا في 2010 الأزمة الاقتصادية للسنتين السابقتين قد مرت وخلقت، فقدان لصناديق المنح (التقاعد) لجزء كبير من قيمتها والمؤسسات لم تعد قادرة على مواجهة التزاماتها والفقر وجد مجال له وكذلك اللاتساوي فيما بين المتقاعدين، وقد تم خلق « Le Pension Protection fund » وهي منظمة عمومية تسترجع ديون صناديق المنح "التقاعد" بتقديم ضمانات.

وقد أكد هذا الصندوق في نوفمبر 2009 أنه 6468 صندوق من بين 7800 صندوق للمنح (تقاعد) قدموا ضمانات هم في عجز والذي قدر بحوالي 122 مليار ، مقابل 37 مليار في خلال السنتين السابقتين²⁰.

2/ أرباب العمل واقتراح تمديد مدة العمل وخفض الضرائب: أرباب العمل اقترحوا أيضا إطالة تدريجية في مدة العمل إلى غاية 70 سنة، من دون زيادة في الضرائب. وقدمت توصيات للحكومة بأن تتوقف عن اتخاذ الإجراءات التي تعد بالضرورة غير مرحب بها شعبيا مثل اللجوء إلى الضرائب من أجل تمويل التقاعد، في المقابل إقترح أرباب العمل استدعاء النشاط من أجل الاشتراك بنسبة أكبر، أو إطالة فترة الاشتراكات أو خفض منحة التقاعد. وهذا من أجل أن يتفادوا إجراءات حكومية غير مرغوب فيها برفع جوهري في اشتراكاتهم الإرادية في صناديق التقاعد ، هذه الأخيرة تعادل في المتوسط حوالي 6% من الأجر في تنظيمات المؤسسات. إلا أن توصياتهم لاقت موجات رفض شعبية كبيرة وهنا يظهر تضاد في المصالح ما بين الدولة وأرباب العمل وطبقة العمال. إن الواقع أثبت صعوبات حقيقية لا يمكن أن تظهر إلا بداية من 2020، في ظل غياب إصلاح ضروري لنظام التقاعد مازال مؤجل إلى تاريخ لاحق²¹.

3/ التحولات الديمغرافية وتأثيرها على تنظيم التقاعد: في اقتصاد أين سوق المال هو مكون رئيسي في تنظيمات التقاعد، تنظيم عن طريق الرسملة قد يبدو هش للتحولات الديمغرافية، الإدخار الذي دفع اليوم سوف يحصل على عائد خلال 10 سنوات 20 إلى 30 سنة القادمة، أي بالأحرى سوف يرتفع عن رأسمال الذي مول من طرف يد عاملة قد غادرت اليوم، وبالتالي انخفاض ديمغرافي سوف يخفض من عوائد الادخار المستثمر مستقبلا للتقاعد إلى أقل مما هو مأمول ومتوقع²².

الخاتمة: تنظيمات التقاعد البريطانية بتعدد طبقاتها وصناديقها، لا يمكن اعتبارها إلى غاية الآن بأنها نتجه إلى طريق الثبات، حيث يقصها إطار قاعدي صلب، فرغم الخيارات العديدة المتاحة من طرف القطاع العام والخاص سواء عن طريق التوزيع أو الرسملة إلا أنها لا تزال تنقصها الشفافية، حيث أنها لا تستجيب إلا جزئيا لمبدأ التضامن، لم تشكل لحد اليوم ولا شبكة للحماية الاجتماعية تجعل من الأداءات العمومية تمنح تحت شرط الموارد، ليبقى 97% من المتقاعدين يتلقون أكثر المنح تواضعا بين دول الأتحاد

الأوروبي، وهذا يجعل من الضروري البحث عن حل هيكلي ناجع لتنظيمات التقاعد في بريطانيا كقيلة بضمان دخل كريم للمواطن.

الهوامش

- 1- Jonathan Penttel et Valérie Mazeau, **Santé Publique « Médecine légale Médecine du travail**, édition MED-LINE, Paris, 2005, p :74
- 2- Haut comité de la santé publique, La santé des français, édition la découverte et syros, Paris, 2002, p :54
- 3 - Pierre-Yves chanu et jean-christophe Le Duigou, **Le petit Livre des Retraites**.Les Edition de l'atelier,Paris,2010, P :50.
- 4 - Alain Roulleau, **Les Système de Retraite en Europe**. Fondation Robert Schuman, France,2006, p :22.
- 5 - Marc Horwitz, **L'avenir des retraites**. Armand colin, paris,2010, pp :54-55.
- 6 - Mandy heidinger, **das rentensystem in frankreich- entwicklung , Reformen und Vergleiche mit deutschland**. Verlag für akademische Texte, Jena,2004, p: 6.
- 7 - Marc Horwitz, Op.cit, pp :132-133.
- 8 - Marc Horwitz, Op.cit, p :133.
- 9 - Marc Horwitz, Op.cit, p :137
- 10 - Alain Roulleau, Op.cit, p :44
- 11- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES , « Le pilotage des régimes de retraite selon les différents modes d'acquisition des droits à retraite et les exemples à l'étranger, Séance plénière du 18 mars 2009
- 12- Marc Horwitz, Op.cit, p p:145-146.
- 13 - Marc Horwitz, Op.cit, p : 146.
- 14 - Alain Roulleau, Op.cit, p :46
- 15 - www.....
- 16 - CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES , « Le pilotage des régimes de retraite selon les différents modes d'acquisition des droits à retraite et les exemples à l'étranger, Séance plénière du 18 mars 2009,p :154.
- 17 -CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, Op.cit, p :154.
- 18 -- Marc Horwitz, Op.cit, p : 147
- 19 -- Alain Roulleau, Op.cit, p :47
- 20 - Marc Horwitz, Op.cit, p : 147
- 21 - Alain Roulleau, Op.cit, p p:48-49.
- 22 - Jean-pierre laffargue, La réforme du système des Retraites à qui sacrifices ? edition rue D'ULM , Paris, 2007.p :16.