

استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي

The sustainability of the Algerian Retirement system in the demographic transition

لعور صندرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة قسنطينة 2 - عبد الحميد مهري

Abstract

This research aims to study the various aspects of the demographic transition, which Algeria has experienced, through various demographic variables, representatives of low fertility rates and interest rates in the hope life and their repercussions on the financial balance of the retirement system as well as the durability in the process of demographic transition. The study concluded that the nature of the Algerian retirement system, which is on the distribution, exposure to the vagaries of demographic changes, hence the evolution of the ratio retired to the total actives' Increase the expenditure of the system compared to its revenues, which leads to imbalance the whole system, and requirement have to be necessary reformed in order to preserve the sustainability of the retirement system.

Key words: Retirement system, demographic transition, financial balance, sustainability of the pension system.

ملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة مظاهر التحول الديمغرافي الذي تعرفه الجزائر من خلال مختلف المؤشرات الديموغرافية المتمثلة في انخفاض معدلات الخصوبة وارتفاع معدلات الأمل في الحياة، ومدى تأثير التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر ومن ثم استدامته في ظل ذلك التحول الديمغرافي. توصلت الدراسة إلى أن طبيعة نظام التقاعد في الجزائر الممول على أساس التوزيعات تجعله أكثر عرضة للتغيرات الديمغرافية، أين تؤدي الزيادة في عدد المتقاعدين إلى إجمالي عدد النشطين إلى زيادة نفقات النظام عن إيراداته نتيجة للتحول الديمغرافي، مما يؤدي إلى الاختلال المالي للنظام، وهو ما يجعل من إصلاح نظام التقاعد المخرج الحتمي للحفاظ على استدامته.

الكلمات المفتاحية: التحول الديمغرافي، نظام التقاعد، التوازن المالي، استدامة نظام التقاعد.

تعاني أغلب أنظمة التقاعد في مختلف دول العالم العديد من الصعوبات تهدد استدامتها على المدى الطويل، وتنتج تلك الصعوبات عادة عن الآثار السلبية لمختلف العوامل الاقتصادية والديمغرافية، فقبل عشرية التسعينيات من القرن الماضي سمحت الزيادة الديمغرافية التي صاحبها معدلات نمو اقتصادي مقبولة بتحقيق التوازن واستقرار تشغيل أنظمة التقاعد؛ حيث سمح بحصول المتقاعدين على دخل في المتوسط قريب من أجر النشطين.

يؤدي التحول الديمغرافي المتجسد من خلال انخفاض معدلات الخصوبة وارتفاع معدلات الأمل في الحياة إلى انخفاض إيرادات أنظمة التقاعد وزيادة نفقاتها، وهو ما يهدد استدامتها؛ إذ أن الارتفاع في أعداد المسنين يساهم في زيادة حجم المزايا التي يقدمها النظام للمتقاعدين، و يؤدي الانخفاض في الفئة النشطة إلى انخفاض الاشتراكات التي تمثل المصدر الأساسي لإيرادات مما ينتج عنه اختلال في التوازن المالي لنظام التقاعد، وبالأخص تلك الأنظمة المبنية على أساس التوزيعات؛ أين تمول المعاشات الحالية للمتقاعدين بالاشتراكات الحالية للنشطين؛ كنظام التقاعد في الجزائر.

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في حداثة الموضوع إذ أن إشكالية التحولات الديمغرافية وآثارها على أنظمة التقاعد لم تظهر قبل عشرية التسعينيات من القرن الماضي، إلا أن ظهور ملامح التحول الديمغرافي أدى إلى انخفاض نسبة الزيادة في عدد النشطين إلى عدد المتقاعدين؛ فتأثرت أنظمة التقاعد من خلال الصعوبات المتعلقة بإيجاد مداخيل تفي بدفع معاشات المتقاعدين.

كما تأخذ أهمية هذا الموضوع جوهرها من ظرفية الإشكالية في الجزائر وعدم قدرة النظام على التكيف مع التحولات الديمغرافية؛ كون هيكل السكان في وقت قريب كانت تسيطر عليه فئة الشباب، وبزيادة عدد المسنين، فرض على نظام التقاعد الحالي ضرورة التكيف مع مختلف التطورات بهدف المحافظة على استدامته.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق إلى جملة من الأهداف، يمكن إيجاز أهمها في النقاط التالية:

- إبراز مظاهر التحول الديمغرافي وتحليل مؤشرات في الجزائر.
- تسليط الضوء على طبيعة وخصوصية نظام التقاعد في الجزائر.

- تحديد مختلف عناصر إيرادات ونفقات نظام التقاعد في الجزائر، ومن ثم تحليل وضعيته المالية.
- تحليل العوامل المؤثرة على استدامة نظام التقاعد في الجزائر والمتطلبات الضرورية في ظل التحولات الديمغرافية من خلال الاستفادة من مقترحات المنظمات والهيئات الدولية والتجارب الناجحة لبعض الدول في هذا الشأن.

مشكلة البحث

تدور مشكلة الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير استدامة نظام التقاعد في الجزائر بالتحول الديمغرافي؟

يندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي، عدة تساؤلات فرعية:

- فيما تتمثل أهم العناصر المحددة لطبيعة أنظمة التقاعد؟
- ماهي مظاهر التحولات الديمغرافية ومراحلها؟
- أي يكمن جوهر استدامة نظام التقاعد الجزائري؟ هل في التحولات الديمغرافية أم في عوامل أخرى؟

فرضيات البحث

تدعيما لإشكالية البحث، تم الانطلاق من الفرضيتين التاليتين:

- إن التحول الديمغرافي قادر على تهديد التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر.
- لا يعد التحول الديمغرافي العامل الوحيد المؤثر على استدامة نظام التقاعد في الجزائر.

منهج البحث

للإجابة على تساؤلات الدراسة وبلوغ الأهداف المرجوة، سيتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي في وصف المتغيرات الديمغرافية، ومن ثم تحليل دورها وأثرها على استدامة نظام التقاعد في الجزائر، بالإضافة إلى الاستعانة بالمنهج التاريخي في تتبع مختلف التطورات التي طرأت على المتغيرات الديمغرافية في الجزائر.

هيكل البحث

استلزم البحث تقسيم الدراسة إلى أربعة محاور رئيسية، في المحور الأول تتم معالجة طبيعة أنظمة التقاعد، في حين يعالج المحور الثاني العوامل المؤثرة على استدامة أنظمة التقاعد والتحولات الديمغرافية، أما المحور الثالث فقد خصص لتحليل التحولات الديمغرافية في الجزائر، وفي الأخير يعالج المحور الرابع أثر التحولات الديمغرافية على استدامة نظام التقاعد في الجزائر.

1. مدخل إلى طبيعة أنظمة التقاعد

تحدد طبيعة أنظمة التقاعد المختلفة من خلال ثلاثة معايير أساسية، وتتمثل في الأسلوب المعتمد في تمويل المعاشات المستحقة، طريقة تحديد قيمة معاش الفرد والجهة التي تتولى إدارة أموال المعاشات المتاحة للنظام.

1.1. أساليب تمويل نظم التقاعد

تختلف أساليب تمويل نظم التقاعد من دولة إلى أخرى وذلك تبعاً لطبيعة النظام وخصوصية متغيراته، وعموماً يوجد هناك ثلاثة أساليب أساسية، سنحاول تقديمها في ما يلي:

1.1.1. نظام التقاعد المبني على التوزيعات

يقوم نظام التقاعد المبني على التوزيعات على مبدأ تحمل الأفراد النشطين دفع تكاليف معاشات المتقاعدين لنفس الفترة⁽¹⁾، ومن خلال هذا النظام يتم تمويل معاشات المتقاعدين من خلال الاشتراكات المقتطعة من أجور النشطين لنفس الفترة؛ أي أن الاشتراكات في هذا النظام لا تكون معاشات مستقبلية وإنما تستخدم في نفس الفترة بغرض تمويل المتقاعدين الحاليين، أو ما يعرف بمبدأ التضامن بين الأجيال⁽²⁾، أو مبدأ الدفع عند الاستحقاق، وسمي بتلك التسمية لأن الجيل النشط الحالي يمول الجيل النشط السابق مع الحفاظ له على نفس مستوى المعيشة، لأن الأجيال العاملة تدعم الجيل المتقاعد مباشرة "سنة بسنة"، حيث تقتطع نسبة من أجورهم تكفي لتمويل مجموع معاشات التقاعد لتلك السنة.

وتتحدد قيمة الاشتراكات السنوية في هذا النظام من خلال تحقيق التوازن للمعادلة

التالية:

$$\text{مجموع الاشتراكات السنوية للنشطين} = \text{مجموع معاشات المتقاعدين لنفس السنة}$$

في ظل هذا النظام بين الزعي أنه يتم مراجعة نسبة الاشتراكات وتعديلها استناداً لتغير نسبة عدد المتقاعدين إلى عدد المشتركين وذلك بهدف تحقيق التوازن المالي للنظام⁽³⁾.

2.1.1. التمويل من خلال مبدأ الرسملة (تراكم رأس المال)

يقوم هذا النظام على تمويل كل جيل لنفسه مستقبلاً، حيث أن الاشتراكات المقتطعة من أجور النشطين تستثمر في شكل توظيفات تستخدم عوائدها في تمويل التقاعد مستقبلاً، وكأن المدخرات حسب charpentier تسافر عبر الزمن⁽⁴⁾.

كلا النظامين أثبتنا العديد من العيوب والقيود في بعض الأحيان خاصة في فترات الطفرة في المواليد؛ أين تصبح الاقتطاعات المجمععة من النشطين أقل بكثير من تكلفة المعاشات

وذلك بصورة مفاجئة، لأن نسبة الزيادة في عدد النشطين تكون أقل من نسبة الزيادة في عدد المتقاعدين؛ وأن النظام لا يتولى تعظيم الموارد وذلك بمجرد دفع المعاشات، وهو ما فرض على العديد من الدول الانتقال من نظام التوزيعات إلى نظام الرسملة، كما أن ذلك الانتقال قد فرض بدوره قيد عدم الاستقرار في عوائد الاقتطاعات المستثمرة بالنسبة للنظام المبني على أساس الرسملة، أو خطر الانخفاض الزمني لقيمة النقود، فتصبح العوائد غير قادرة على الحفاظ على نفس المستوى المعيشي للفرد أثناء التقاعد بالمقارنة مع المستوى المعيشي له أثناء فترة العمل، فأدى بالعديد من الدول إلى الانتقال التدريجي نحو نظام الرسملة أو الجمع بين النظامين⁽⁵⁾، أو الانتقال من الاجبارية إلى الاختيارية في الاشتراك ومن القطاع العام إلى القطاع الخاص أو الجمع بينهما⁽⁶⁾.

2.1. طرق تحديد قيمة المعاشات

ترتبط طريقة تحديد قيمة المعاشات بصورة مباشرة بالأسلوب المتبع في تمويل أنظمة التقاعد، وعلى هذا الأساس يوجد طريقتين أساسيتين لتحديد قيمة المعاشات وهما:

1.2.1. أنظمة التقاعد ذات المزايا المحددة

هي عبارة عن أنظمة تتحدد فيها المزايا مسبقا، وغالبا ما يتم ذلك من خلال معدل الاستبدال للأجر⁽⁷⁾، وتعتبر تلك الأنظمة بمثابة الأنظمة الأكثر تكلفة بسبب تحديد المزايا مسبقا بغض النظر عن قيمة الاشتراكات التي تمثل الإيرادات الأساسية للنظام المبني على التوزيعات، وغالبا ما تكون تلك المزايا أو قيمة المعاشات سخية خصوصا عند تكوينها، كما أنها لا تراعي مبدأ التوازن بين المزايا والاشتراكات، والاختلال لا يلاحظ وفقا للطرابلسي في بداية نشأة الأنظمة⁽⁸⁾، وذلك بسبب كون عدد المشتركين في البداية يفوق عدد المتقاعدين، ولكن مع تطور عدد المشتركين والزيادة في قيمة المزايا يحتل التوازن المالي للنظام، يرجع ذلك إلى أن المتقاعدين الحاليين يتحصلون على مزايا لم يتحملوا تكلفتها كاملة.

2.2.1. أنظمة التقاعد ذات الاشتراكات المحددة

لا يتحدد في هذا النظام بصفة مسبقة إلا الاشتراكات، بينما قيمة المزايا تتحدد لحظة الإحالة على التقاعد، وذلك على أساس مبلغ الاشتراكات المتراكمة والظروف الاقتصادية والديمغرافية⁽⁹⁾. وفي هذا النظام تكون المزايا المحصلة في نهاية فترة النشاط حصيلة لعدد كبير من السنوات؛ مما يؤدي إلى تخفيض قيمة المعاشات الحالية، وذلك على عكس أنظمة التقاعد المبنية على أساس المزايا المحددة، أين يتم نقل الخطر إلى المؤسسة المالية أو هيئة التقاعد⁽¹⁰⁾، إلا أن ذلك التصور يتناقض و تصور هانس هورست، حيث أكد أن أنظمة التقاعد ذات الاشتراكات المحددة

بما فيها صناديق الادخار الوطنية تتسبب في تحمل الأفراد للعديد من المخاطر المرتبطة بتحقيق المزايا، ويمكن تجنب تلك المخاطر عند تصميم النظام من خلال تقديم ضمانات معينة تقاس من خلال الحسابات الإكتوارية التي تسمح بحساب تكلفة الحد الأدنى لمعدلات العائد أو أسعار التحويل الخاصة بنظم الاشتراكات المحددة، بالإضافة إلى تقييم أية متطلبات احتياطية قد تنشأ بالنسبة للعضو المشترك في الخطة الفردية⁽¹¹⁾.

في هذا الإطار بين RosanvallonP أن أنظمة التقاعد ذات المزايا المحددة أكثر عدالة من أنظمة التقاعد ذات الاشتراكات المحددة، وبالنسبة له تترجم تلك العدالة على أرض الواقع بمجرد حصول شخصين من نفس السن على معاش يحسب على أساس المبلغ المدفوع للصندوق⁽¹²⁾.

3.1. إدارة أموال المعاشات

قد تتولى الحكومة مهمة إدارة الأموال المتاحة لنظام المعاشات، أو توكل هيئات خاصة تسعى إلى تعظيم العائد على استثمار تلك الأموال بأقل قدر من المخاطر بما يحقق مصلحة المشتركين في النظام، وذلك من خلال إطار تنظيمي وتشريعي يحقق الكفاءة للنظام وينظم المنافسة بين مختلف مؤسساته، فضلا عن تحديد متطلبات الرقابة والإشراف على تلك الشركات وفقا لمبادئ التحوط والقواعد الاحترازية بهدف ضمان عدم المغالاة في التعرض إلى المخاطرة بأموال المعاشات وعدم تعارض المصالح.

تسعى الحكومة من وراء تأطير دور شركات إدارة أموال المعاشات إلى الحد من تركيز قوى السوق المتعلقة بمبائل صناديق المعاشات والمجالات التي تستثمر فيها أموال الاشتراكات أو الاقتطاعات، دون الإخلال بمبادئ الربحية والأداء، وفضلا عن ذلك توفر الآليات التي تجنب الوقوع في نزاعات محتملة ومعالجتها بسرعة وبعدالة في حالة حدوثها⁽¹³⁾.

على الرغم من أن كل دولة تأخذ بنظام التقاعد الذي يتلاءم وظروفها الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والتاريخية، إلا أن النظم التي تعتمد في تمويلها على مبدأ الدفع عند الاستحقاق "pay as you go"، تدار غالبا من طرف الحكومة وتنتشر تلك الأنظمة في أغلب دول منطقة الشرق الأوسط، دول شمال إفريقيا، بعض دول منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وبعض دول شرق آسيا ككوريا والفلبين. في حين تدار النظم المبنية على الرسالة من قبل شركات خاصة، وينتشر هذا النظام بشكل واسع في دول أمريكا اللاتينية كالشيلي والمكسيك كما ينتشر في بعض الدول الأوروبية ككرواتيا كازاخستان وسويسرا⁽¹⁴⁾.

2. العوامل المؤثرة على استدامة أنظمة التقاعد والتحويلات الديمغرافية

أوضحت التحويلات الديمغرافية من المتغيرات الأساسية التي تحدد توازن أنظمة التقاعد، وذلك لصعوبة التحكم فيها من جهة، وصعوبة إيجاد حلول سريعة وفعالة لأثارها السلبية على استدامة أنظمة التقاعد من جهة ثانية، واعتبرت إشكالية استدامة أنظمة التقاعد منذ بداية عشرية التسعينيات من القرن الماضي إحدى أولويات السياسات الاقتصادية والاجتماعية في معظم الدول، إذ أن التغيرات الديمغرافية والاقتصادية قد فرضت العديد من التوجهات والإجراءات والإصلاحات على أنظمة التقاعد.

وعلى اعتبار أن أهم أهداف أنظمة التقاعد هو الحفاظ على الاستدامة المالية للنظام في الأجل الطويلة، فإن النظام يكون ملزما بدفع المعاشات للمتقاعدين الحاليين والمستقبليين خاصة وأن ذلك يعد شرطا للبقاء وليس هدفا في حد ذاته.

1.2. العوامل المؤثرة على استدامة أنظمة التقاعد

يمكن حصر العوامل المؤثرة على استدامة أنظمة التقاعد فيما يلي:

1.1.2. العامل الديمغرافي

يشمل العامل الديمغرافي العديد من المؤشرات كالتغيرات في معدلات الخصوبة والوفيات، وزيادة معدلات الأمل في الحياة عند الوصول إلى التقاعد، مما جعل الرافعة الديمغرافية التي تستند عليها أنظمة التقاعد المبنية على مبدأ التوزيع غير مجدية.

شكل العامل الديمغرافي عصب إصلاح أنظمة التقاعد في مختلف الدول بهدف الحفاظ على الاستدامة المالية لها، وذلك لمساهمتها إلى جانب الضوائق المالية والاقتصادية في خلق الاختلال في مختلف أنظمة التقاعد⁽¹⁵⁾، فقبل عشرية التسعينيات من القرن الماضي سمحت الزيادة الديمغرافية التي صاحبها معدلات نمو اقتصادي مقبولة بتحقيق التوازن واستقرار تشغيل أنظمة التقاعد، حيث سمحا بحصول المتقاعدين على دخل في المتوسط قريب من أجر النشطين.

أكد Foucauld أن العامل الديمغرافي قد ساهم في وضع إشكالية لإصلاح أنظمة التقاعد بهدف الحفاظ على استدامته⁽¹⁶⁾، فنسبة المتقاعدين إلى إجمالي النشطين التي كانت في حدود 0.44 في سنة 2000 بفرنسا، ستصل مع مشارف سنة 2040 إلى 0.83 في ظل ثبات معالم أنظمة التقاعد، وتساءل عن قدرة النمو الاقتصادي على امتصاص تلك الصدمة أو ذلك الاختلال، ويبين الجدول التالي كيفية سيطرة الشيخوخة على المجتمع وفقا لتنبؤات سنة 2005، في عدة دول:

جدول رقم 1: نسبة المتقاعدين إلى النشطين

البلد	2005	2050
الصين	0.12	0.43
كوريا	0.16	0.70
الولايات المتحدة	0.21	0.37
إيطاليا	0.33	0.75
اليابان	0.32	0.75
المملكة المتحدة	0.27	0.47

Source: Turner A., Le problème des retraites dans un monde vieillissant, Finances et Développement Septembre 2006, p37.

يلاحظ من خلال الجدول أن النسبة تضاعفت في الصين بأكثر من ثلاثة مرات رغم سياسات تحديد النسل ورفع سن التقاعد، وهي تقريبا متماثلة في باقي الدول باستثناء الولايات المتحدة الأمريكية التي اعتمدت على سياسة استقبال المهاجرين الشباب بهدف زيادة عدد النشطين وذلك في حدود 1.2 مليون مهاجر سنويا ابتداء من سنة 2013⁽¹⁷⁾.

2.1.2. العامل الاقتصادي

يعبر العامل الاقتصادي عن مختلف التغيرات التي تطرأ على معدلات نمو الأجور، المؤشر العام للأسعار ومستويات التوظيف بالإضافة إلى التغيرات في معدلات العائد المحصلة من أسواق المال أثناء الفترة الوظيفية للعامل⁽¹⁸⁾، إذ أن الانخفاض في عوائد القيم المقتناة بواسطة الاشتراكات أو المدخرات، قد يعرض نظام التقاعد إلى إمكانية عدم القدرة على تقديم المزاي في فترة تراجع عوائد توظيفاته.

3.1.2. العامل السياسي

يترجم العامل السياسي من خلال صعوبة اتخاذ القرار والإفراط في تقديم الوعود التي تفوق الملاءة المالية للمجتمع كما يمكن ترجمة تأثيره على استدامة نظام التقاعد من خلال عيوب تصميم النظام أو التسوية غير الكافية لمواجهة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وبين في هذا الإطار Lecaussin أن العامل السياسي قد ساهم في السويد في سنة 1994 في إنقاذ نظام التقاعد والحفاظ على استدامته، إذ صوت 80% من أعضاء البرلمان على إلغاء النظام السابق الذي أثبت عدم فعاليته الاقتصادية والمالية⁽¹⁹⁾.

إضافة للعوامل السابقة يمكن إضافة عوامل أخرى تتعلق بالدرجة الأولى بإدارة صناديق

المعاشات.

2.2. مراحل التحول الديمغرافي

شهدت الفترة التي تلت الحرب العالمية الثانية تزايدا ملحوظا في معدلات الخصوبة والوفيات على حد سواء، مما سمح بتحقيق التوازن، ومع تحسن الظروف المعيشية شهدت معظم الدول تحولات ديمغرافية كبيرة، يمكن وصفها من خلال ثلاثة مراحل أساسية⁽²⁰⁾، وبثلاثة متغيرات، وهي متغير معدل المواليد، متغير معدل الوفيات والعدد الإجمالي للسكان.

– المرحلة الأولى: تسمى هذه المرحلة بمرحلة ما قبل التحول، وتتميز بزيادة نسبة المواليد بمعدل متزايد، مع انخفاض ملحوظ في نسبة الوفيات.

المرحلة الثانية: تعبر هذه المرحلة عن مرحلة التحول، وفيها تنخفض نسبة الخصوبة، مع الحفاظ على انخفاض نسبة الوفيات، كما تتميز بسيطرة فئة الشباب على الحجم الإجمالي للسكان، وخلالها أيضا يتميز نظام التقاعد بدرجة عالية من السخاء، وتعتبر هذه المرحلة بمثابة مرحلة مؤقتة تدوم في الغالب من 40 إلى 50 سنة⁽²¹⁾.

المرحلة الثالثة: مرحلة ما بعد التحول، في هذه المرحلة يزداد انخفاض معدلات الخصوبة والوفيات، بينما يزداد معدل الأمل في الحياة، كما يتقدم في السن فئة شباب المرحلة السابقة، فتزداد فئة المسنين، أو ما يعرف بتشيخ السكان.

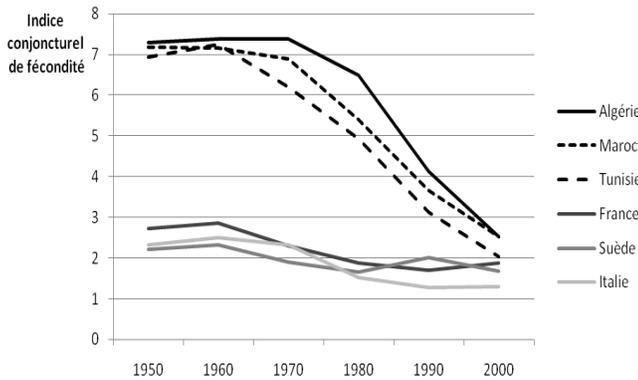
تجدر الإشارة إلى أن مدة كل مرحلة تختلف من دولة إلى أخرى، كما أن العدد الإجمالي للسكان في زيادة مستمرة عبر مختلف المراحل⁽²²⁾، إلا أنه قد تضاف مرحلة رابعة يطلق عليها مرحلة الاستقرار لمختلف المتغيرات فيما عدى إمكانية تناقص السكان⁽²³⁾.

وعلى هذا الأساس ورغبة في ضمان وتأمين الدخل لفئة المسنين بهدف تجنب الفقر، سطرت معظم الدول ذات أنظمة الضمان الاجتماعي المتطورة عدة برامج لفائدة تلك الفئة، حيث بينت منظمة العمل الدولية وإدارة الضمان الاجتماعي أن 40% من سكان العالم يتمتعون بتغطية قانونية توفرها نظم معاشات التقاعد، وهي نسبة ضئيلة بالمقارنة مع التغطية الموفرة في كل من الولايات المتحدة الأمريكية التي تقارب نسبة 85%، و90% في الدول الأوروبية، في حين تقل نسبة التغطية في إفريقيا عن ثلث السكان، وقد تقل عن ذلك في بعض الدول الإفريقية لتصل إلى نسبة 10% فقط، أما الجزائر فقد صنفت من قبل منظمة العمل الدولية في فئة الدول التي توفر تغطية من 20% إلى 50%⁽²⁴⁾.

3.2. مظاهر التحول الديمغرافي

تتجسد مظاهر التحول الديمغرافي عادة في انتقال معدلات الخصوبة والوفيات من معدلات مرتفعة إلى معدلات منخفضة، فينتج عن ذلك ظاهرة تشيخ السكان أين تسيطر الفئة العمرية لكبار السن على مجموع السكان، وتتأزم وضعية أنظمة التقاعد عندما تزداد فترة حياة السكان بعد سن الستين مع اختيارهم إنجاب عدد أقل من الأطفال، وعليه فمتغيري التشيخ السكاني هما انخفاض نسبة الخصوبة والوفيات، ويبين الشكل البياني التالي تطور نسبة انخفاض الخصوبة في بعض الدول:

شكل رقم 1: تطور مؤشر الخصوبة في بعض الدول



Sources : Dupuis J.M., et al. Les systèmes de retraite du Maghreb face au vieillissement démographique, Revue française d'économie, 2010/1 Volume XXV, p.95.

ما يلاحظ من خلال الشكل البياني أن مؤشر الخصوبة في انخفاض مستمر في مختلف الدول المبينة في الشكل، وهو ما يبين الأثر السلبي على استدامة نظام التقاعد، حيث بين تقرير الأمم المتحدة أن عدد المسنين الذين يبلغ أعمارهم 60 سنة وأكثر كان في حدود 9% في سنة 1994، وبلغ في عام 2014 نسبة 12%، ومن المتوقع أن يصل إلى نسبة 21% مع مشارف سنة 2050⁽²⁵⁾، بينما يتوقع أن تتراجع معدلات الخصوبة في العالم من 2.5 طفل للمرأة الواحدة خلال الفترة 2005-2010 للمرأة الواحدة إلى 2.2 طفل للمرأة الواحدة خلال الفترة 2045-2050⁽²⁶⁾.

يبرز ذلك الأثر السلبي من خلال معدل الإعالة الديمغرافي الذي يعبر عن مدى العبء الذي يلقيه السكان في الفئات العمرية التي لا تعمل على باقي الفئات في المجتمع، أي هو عبارة

عن نسبة عدد الأفراد الأكثر من 55 سنة (الأفراد المقبلين على التقاعد) إلى فئة الأفراد من 15 سنة إلى 55 سنة، وكلما زاد معدل الإعالة كلما دل ذلك على أن هناك عدد كبير من السكان يجب أن يعالوا بواسطة كل شخص في سن العمل⁽²⁷⁾.

أدت التحولات الديمغرافية وضغوطاتها إلى تأثير مختلف أنظمة التقاعد سواء تلك المبنية على أساس مبدأ الدفع عند الاستحقاق، أو المبنية على أساس الرسملة، وعلى الرغم من أن الإشكالية مشتركة بين مختلف الدول إلا أن الآثار تختلف من نظام إلى آخر ويرجع ذلك أساسا إلى درجة حدة التحولات وطبيعة النظام المطبق؛ إذ أنه يكفي في بعض الدول القيام بتعديلات بسيطة لتحقيق استمرارية الأنظمة الحالية في حين تفرض الطبيعة في دول أخرى القيام بإصلاحات هيكلية للحفاظ على الاستدامة، كالتالي التي طبقت على أنظمة التقاعد في معظم دول شرق أوروبا⁽²⁸⁾، أو الإصلاحات المتعلقة بالانتقال من نظام إلى آخر.

تجدر الإشارة إلى أن تلك التحولات الديمغرافية قد أدت بالعديد من الدول خاصة المتقدمة منها إلى تكثيف الدراسات وتسريع وتيرة الإصلاحات للوقوف أمام إشكالية التحولات الديمغرافية بما يضمن استدامة أنظمة التقاعد، كتحفيض نسبة متوسط المعاش إلى متوسط الأجر الصافي، رفع سن الإحالة على التقاعد، رفع قيمة الاشتراكات⁽²⁹⁾، وتخفيض معدل الاستبدال⁽³⁰⁾.

بحث العديد من الاقتصاديين في علاقة التحولات الديمغرافية بالكفاءة المالية لأنظمة التقاعد عبر مختلف دول العالم، ومن بين أولئك الباحثين نجد، (1997 Tuner)⁽³¹⁾، (2005 Anderson)⁽³²⁾، (Chomik Whitehouse 2010)⁽³³⁾، وفي معظم أنظمة التقاعد المبنية على أساس التوزيعات أظهرت عجزا في تمويلها قبل الإصلاح وذلك بطبيعة الحال بسبب التحولات الديمغرافية، أين تصبح فئة الشباب العامل غير قادرة على تمويل فئة المتقاعدين، وإن أي احتمال لانخفاض في حجم الفئة النشطة، سوف يؤثر على فئة المتقاعدين، وبشكل أو بآخر سوف يلجأ النظام في تمويله إلى الدولة من خلال تخصيص احتياطات له، أو تمويله عن طريق الإيرادات الجبائية.

في كلا النظامين، سواء تعلق الأمر بأنظمة التقاعد المبنية على أساس الرسملة، أو تلك المبنية على أساس التوزيعات تكون عرضة للخطر الديمغرافي أو خطر معدل الإعالة؛ ففي الأنظمة المبنية على أساس التوزيعات يؤدي الانخفاض الشديد في معدل الإعالة مع انخفاض عدد النشطين إلى اختلال النظام ماليا، وتتأثر أيضا الأنظمة المبنية على أساس الرسملة وفقا لـ Brouks

وJames⁽³⁴⁾، لأن ذلك يؤدي إلى تراجع قيم البورصة في العشريتين اللتان تليان فترة التحولات الديمغرافية والمعبر عنها بطفرة المواليد، في حين نفى البعض الآخر ك Artus ذلك الأثر مبررا رأيه بأن وصول أجيال الطفرة إلى سن التقاعد سيسمح بحصولهم على معاشات مناسبة وقريبة من المستوى المعيشي لهم أثناء فترة النشاط⁽³⁵⁾.

3. تحليل التحولات الديمغرافية في الجزائر

تؤثر التحولات الديمغرافية في مختلف الدول على استدامة أنظمة التقاعد، وسنبين في هذا الإطار تلك الآثار على نظام التقاعد في الجزائر.

1.3. تطور مؤشرات التحول الديمغرافي في الجزائر

تعرف الجزائر العديد من التغيرات الديمغرافية، ففي الوقت الذي شهدت معدلات النمو الديمغرافي في الجزائر بعد الاستقلال ارتفاع محسوس قدر بـ 2.8%، وهو ناشئ بالأساس عن سياسة تشجيع الولادات، تغير مع بداية عشرية الثمانينيات من القرن الماضي ليصل إلى 3.2% لتتغير بذلك الوجهة نحو سياسة تشجيع تحديد النسل⁽³⁶⁾. وتتمثل مؤشرات التحول الديمغرافي في الجزائر فيما يلي:

1.1.3. معدل الخصوبة

شهدت معدلات الخصوبة انخفاض تدريجيا خلال الفترة الممتدة من سنة 1970 إلى يومنا الحاضر؛ حيث قدر في سنة 1970 بـ 7 أطفال لكل امرأة لينخفض في سنة 1985 إلى 6 أطفال لكل امرأة ثم 2.4 طفل لكل امرأة مع بداية هذه الألفية، ليتجاوز 3.03 طفل في سنة 2014، ومن المتوقع أن يتراجع معدل الخصوبة في الجزائر حسب قاعدة بيانات الأمم المتحدة إلى 1.85 طفل لكل امرأة خلال الفترة 2045-2050، ومنه فإن كل انخفاض في معدلات الخصوبة سيساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات البطالة وتخفيض نسبة النشطين إلى إجمالي المتقاعدين مما يساهم في تأزم وضعية نظام التقاعد خاصة في ما يتعلق بالتأثير السلبي على سخائه، عكس المجتمعات المتقدمة التي تتميز بقدرة كبيرة جدا على امتصاص الجهاز الإنتاجي للأيدي العاملة، أين يؤثر سلبا فقط على نظام التقاعد.

2.1.3. معدل الأمل في الحياة

عرف معدل الأمل في الحياة بدوره ارتفاعا مستمرا؛ إذ من المتوقع أن يصل إلى 79 سنة خلال الفترة 2045-2050، ويمكن إبراز تطور المؤشرات الديمغرافية من خلال الجدول التالي:

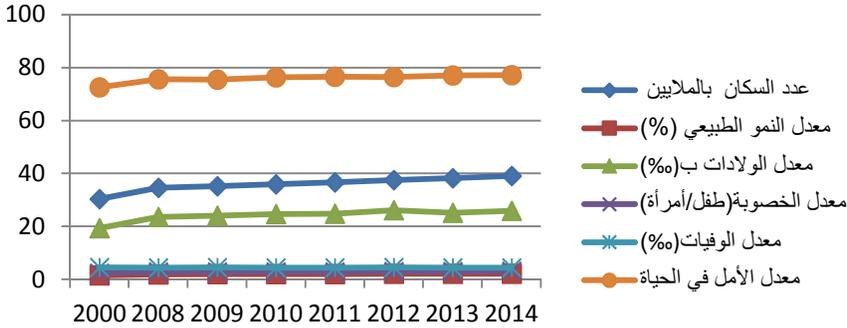
جدول رقم 2: تطور المؤشرات الديمغرافية في الجزائر 2000-2014

السنة	2000	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
عدد السكان بالملايين	30.416	34.591	35.268	35.978	36.717	37.495	38.297	39.114
معدل النمو الطبيعي (%)	1.48	1.92	1.96	2.03	2.04	2.16	2.07	2.15
معدل الولادات ب(‰)	19.36	23.62	24.07	24.68	24.78	26.08	25.14	25.93
معدل الخصوبة (طفل/امرأة)	2.4	2.81	2.84	2.87	2.87	3.02	2.93	3.03
معدل الوفيات(‰)	4.59	4.42	4.51	4.37	4.41	4.53	4.39	4.44
معدل الأمل في الحياة (سنة)	72.5	75.6	75.5	76.3	76.5	76.4	77.0	77.2

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الديوان الوطني للإحصاء 2015.

ما يلاحظ من خلال الجدول أن بعض المؤشرات الديمغرافية تظهر متذبذبة والبعض الآخر يظهر مستقرا، ويمكن إبراز ذلك من خلال الشكل البياني التالي:

شكل رقم 2: تطور المؤشرات الديمغرافية في الجزائر (2000-2014)



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء 2015

يلاحظ من خلال الشكل البياني أن هناك استقرار نسبي في معظم المؤشرات الديمغرافية في الجزائر باستثناء الزيادة المعتبرة في عدد السكان ومعدل الأمل في الحياة، ويرجع ذلك إلى تحسن الظروف المعيشية والصحية للأفراد المسنين، كما يسجل من خلال بحث علاقة الارتباطات الثنائية بين مختلف المؤشرات أن هناك علاقة ارتباط قوية موجبة بين مختلف المتغيرات فاقت في معظم الحالات نسبة 96%، إلا في ما يتعلق بالعلاقة بين متغير معدل الوفيات وباقي المتغيرات حيث سجلت علاقة ارتباط عكسية في حدود 58%؛ وبدوره يؤثر مؤشر الأمل في الحياة سلبا على توازن نظام التقاعد، لأن زيادة فترة الحياة بعد التقاعد تعني بشكل أو بآخر ضرورة زيادة عدد سنوات الاشتراكات، للتمكن من دفع معاشات التقاعد.

2.3. تطور معدلات الإعالة في الجزائر

من خلال الاستقراء الإحصائي لتطور معدل الأمل في الحياة ومعدل الخصوبة، يتبين أن الارتفاع في معدل الأمل في الحياة يعني أن المتقاعدين سيعيشون أكثر، ويستفيدون لمدة أطول من معاشات التقاعد التي تمول من مساهمات المشتركين النشطين الحاليين، والذي من المتوقع أن يصبح عددهم في تناقص مستمر مقارنة مع عدد المحالين على التقاعد، نتيجة انخفاض معدلات الخصوبة.

وعلى اعتبار أن نظام التقاعد في الجزائر يتم تمويله من خلال التوزيعات، أين يقوم المشتركون بتمويل المتقاعدين لنفس الفترة، فلمعرفة مدى تأثير النظام بالتحويلات الديمغرافية يستلزم الأمر حساب معدل الإعالة الديمغرافي والاقتصادي وتحليل قيمتهما؛ إذ يختلف معدل الإعالة

الاقتصادي عن معدل الإعالة الديمغرافي في كون الأول يعتمد في حسابه على عدد المشتركين بدلا من مجموع فئة النشطين.

جدول رقم 3: تطور معدل الإعالة الاقتصادي والديمغرافي في الفترة 2000-2014

السنوات	200	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
الفئة النشطة	631 600 0	91450 00	94720 00	97350 00	95990 00	101700 00	107880 00	102390 00
مجموع المتقاعدين	125 288 4	19481 38	20754 44	21698 92	21897 02	231953 1	248245 4	263036 2
مجموع المشتركين	-	45670 00	46940 00	48560 00	52270 00	592200 0	624600 0	597200 0
معدل الإعالة الديمغرافي	5.0 4	4.69	4.56	4.48	4.38	4.38	4.34	3.89
معدل الإعالة الاقتصادي	-	2.34	2.26	2.24	2.39	2.55	2.52	2.27

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء 2015، والصندوق الوطني للتقاعد 2015.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ انخفاض في معدل الإعالة الديمغرافي نتيجة زيادة عدد المتقاعدين مقارنة بالفئة النشطة؛ حيث انتقل من 5.04 والذي يعني قيام 5 أفراد نشطين بتمويل متقاعد واحد إلى 3.89، أما سبب تفاوت معدل الإعالة الاقتصادي عن معدل الإعالة الديمغرافي الذي يصل في جميع السنوات إلى النصف؛ فيرجع إلى معدل التغطية الذي يتراوح في الغالب بين 50% و60%.

4. أثر التحولات الديمغرافية على استدامة نظام التقاعد في الجزائر

ترجع حساسية نظام التقاعد في الجزائر للتحولات الديمغرافية إلى طبيعة تمويل نظام التقاعد المبني على أساس التوزيعات، وسنحاول في هذا المحور إبراز الإطار التنظيمي للنظام، ثم تحليل وضعيته المالية.

1.4. بنية نظام التقاعد في الجزائر ومميزاته

يعتبر نظام التقاعد الجزائري من الأنظمة الأساسية الموحدة؛ أي أنه لا يعتمد على التعدد، ويقوم على مبدأ التكافل الاجتماعي بين الأجيال؛ وذلك وفقا للمنهج البيسماركى* . أما تمويل نظام التقاعد الجزائري فيعتمد على مبدأ التوزيعات، بينما يتم تحديد المعاش وفقا لطريقة المزايا المحددة⁽³⁷⁾.

تأسس النظام الحالي للتقاعد بموجب القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، الذي خول للصندوق الوطني للتقاعد تسيير معاشات التقاعد وذلك بعد تنظيم دوره وتحديد قانونه الأساسي بموجب المرسوم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 المتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات.

وإلى جانب اعتبار التقاعد أحد مظاهر الحماية الاجتماعية، فهو حق شخصي ذو طابع نقدي يقوم على ثلاثة مبادئ أساسية:

- مبدأ ربط سن التقاعد حسب ظروف كل قطاع.
- مبدأ عدم مجانية هذا الحق بمعنى أنه بمقابل.
- مبدأ التناسبية بتحديد معاشات التقاعد على أساس أجر العامل وعدد سنوات الاشتراك.

2.4. أنماط التقاعد في نظام التقاعد الجزائري

فرضت التطورات التي عرفتها الجزائر مراجعة شاملة لنظام التقاعد باستحداث أنماط جديدة فبعدما كان التقاعد إلى غاية 1994 نظام واحد وموحد على مستوى كافة القطاعات من حيث الشروط والاستحقاق، أصبحت بعض الفئات تخضع لأنظمة خاصة⁽³⁸⁾، كهيئة المجاهدين على سبيل المثال، ويشمل نظام التقاعد الجزائري في الوقت الراهن على أربعة أنماط وهي:

- **التقاعد العادي أو التقاعد عند بلوغ 60 سنة:** تتم الاستفادة من هذا النوع من التقاعد إذا بلغ العامل سن 60 سنة واستوفى 15 سنة اشتراك في الضمان الاجتماعي، أما المرأة العاملة فيمكن لها بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند سن 55 سنة مع إمكانية حصولها على

امتياز، يتمثل في تخفيض السن يقدر بسنة واحدة مقابل كل طفل تولت تربيته لمدة 9 سنوات على الأقل مع تحديد حد أقصى بثلاثة أطفال.

يستثنى من تلك الشروط العمال الذين يشغلون مناصب على قدر من الضرر والإزعاج، فيستفيدون من تخفيض في السن.

-**التقاعد المسبق (Retraite anticipée):** فرضت الإصلاحات المطبقة في الجزائر على السلطات العمومية، تأسيس نظام حماية اجتماعية لصالح العمال الذين فقدوا منصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم.

أما شروط الاستفادة من التقاعد المسبق فهي محددة بالمرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994، الذي اشترط من أجل الاستفادة من التقاعد المسبق أن يكون العامل قد بلغ من العمر 50 سنة إذا كان ذكرا و45 سنة على الأقل إذا كانت أنثى وأن يجمع عددا من سنوات العمل يساوي 20 سنة على الأقل، وأن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصورة كاملة، بما فيها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق.

أما طريقة حساب معاش التقاعد المسبق فلا تختلف عن طريقة حساب معاش التقاعد العادي، بالإضافة إلى تخفيض في نسبة المنحة قدرها 1 % عن كل سنة تسببق وفقا لأحكام المادة 15 من المرسوم رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق.

-**التقاعد دون شرط السن (retraite sans conditions d'âge):** يطبق هذا الصنف من التقاعد إذا كان العامل قد استوفى على الأقل 32 سنة من العمل والتأمين.

- **التقاعد النسبي (retraite proportionnelle):** يستفيد العامل من التقاعد النسبي بناء على طلبه الشخصي عند بلوغ 50 سنة على الأقل، مع اشتراط أن يوفر الحد الأدنى العمل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 20 سنة على الأقل، ويمكن تخفيض سن استحقاق المعاش لفترة النشاط بالنسبة للعمال الإناث بـ 5 سنوات.

يضمن نظام التقاعد في الجزائر الامتيازات التالية:

-**معاش التقاعد:** يمثل معاش التقاعد الحق الذي يتحصل عليه المتقاعد عند بلوغه السن القانوني لاستحقاق المعاش نظير اشتراكاته في الضمان الاجتماعي، ويتميز هذا الحق بكونه ذو طابع مالي وشخصي يستفاد منه مدى الحياة.

-**منحة التقاعد:** يمكن للصندوق الوطني للتقاعد أن يقدم منحة التقاعد للعمال الذين لم يستوفوا شروط العمل المطلوبة أو عند بلوغ المعنين بالأمر 60 سنة ولم يستوفوا شرط 15 سنة من العمل والاشتراك وفقا للقوانين المعمول بها، ولتجسيد ذلك، يكفي للعامل أن يثبت خمس سنوات أو 20 مرة ثلاثة أشهر من العمل ودفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي. وتبقى هذه المنحة نسبية حسب عدد السنوات، كما يمكن لمبلغ المنحة أن يرتفع بإضافة منحة الزوج المتكفل به.

-**معاش ومنحة التقاعد المنقول:** يستفاد من معاش ومنحة التقاعد ذوي الحقوق المؤمن عليه المتوفي.

-**مبلغ المعاش:** يتم احتساب مبلغ معاش التقاعد على أساس ثلاث عناصر وهي:
الأجر المرجعي: هو الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي ويعادل الأجر الذي يتم على أساسه احتساب المعاش فقد يكون إما الأجر الشهري المتوسط للخمسة سنوات الأخيرة التي تسبق الإحالة على التقاعد، أو اذا كان أكثر نفعا الأجر الشهري المتوسط المحدد على أساس الخمسة سنوات التي تلقى خلالها العامل المعني أعلى أجر خلال مسيرته المهنية. نسبة اعتماد سنوات التأمين المحددة بـ 2.5%. مدة التأمين أو الاشتراك يعادل المبلغ الأدنى للمعاش 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون أي 18000 دج شهريا بدءا من 01 جانفي 2015؛ أي أن المبلغ الأدنى للمعاش حاليا هو 13500 دج، أما المبلغ الأقصى للمعاش فلا ينبغي أن يفوق 15 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون، وعليه فالمبلغ الأقصى للمعاش حاليا هو 270000 دج.

-**إعادة التثمين السنوي:** اعتبرت عملية إعادة التثمين السنوية لمنح ومعاشات التقاعد أمر مكرس بموجب المادة 43 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، وتطبق نسبة إعادة التثمين على مبلغ معاش ومنحة التقاعد الخام الناجم عن الحقوق التساهمية بنسبة 2.5%. من الأجر الشهري الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي مضروبا في عدد سنوات العمل المعتمدة⁽³⁹⁾.

3.4 الوضعية المالية لنظام التقاعد في الجزائر

لدراسة الوضعية المالية لنظام التقاعد في الجزائر من الضروري البحث في تطور حجم النفقات وتطور حجم إيرادات النظام الذي تشكل فيها اشتراكات العمال وأرباب العمل المساهمة الأكبر بالإضافة إلى مساهمة الدولة التي تقدر بـ 19.7%، وتجدر الإشارة في هذا الإطار أن آخر البيانات المنشورة من طرف الصندوق ووزارة المالية عن وضعية نظام التقاعد كانت تلك المتعلقة بسنة 2010، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم 4: الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد في الفترة 2001-2010

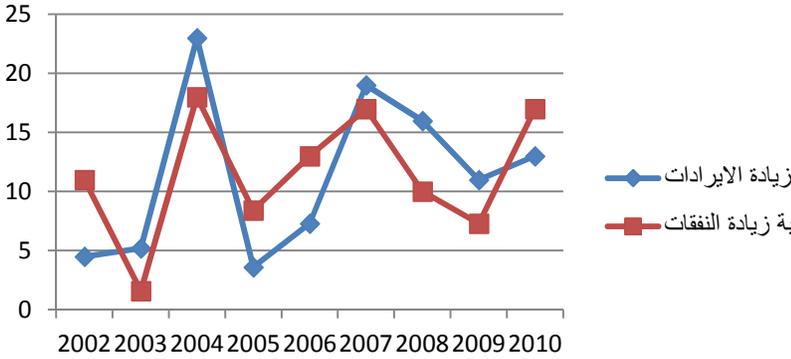
الوحدة: مليون دج

السنة	2001	2002	2003	2004	2005
الإيرادات	135140	141300	148710	183460	190110
النفقات	127920	143070	145440	172300	186930
الرصيد	7220+	-1770	3270+	11160+	3180+
السنة	2006	2007	2008	2009	2010
الإيرادات	204150	244910	284400	317550	360471
النفقات	212870	250720	278260	298750	350067
الرصيد	8720-	5810-	6140+	18000+	10405+

المصدر: الصندوق الوطني للتقاعد 2014.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ تزايد مستمر في كل من جانبي إيرادات و نفقات الصندوق، غير أن وتيرة الزيادة في حجم الموارد تعد بطيئة مقارنة بتلك الخاصة بالنفقات، ويبرز ذلك بوضوح من خلال الشكل البياني التالي:

شكل رقم 3: تطور نسبة زيادة الإيرادات والنفقات الصندوق الوطني للتقاعد في الفترة 2001-2010.



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الصندوق الوطني للتقاعد 2014.

يبين الشكل البياني أعلاه أنه بالرغم من الزيادة المستمرة في كل من الإيرادات والنفقات، إلا أن التطور في نسبة الزيادة كانت متذبذبة بين الارتفاع والانخفاض، ولقد سجلت أعلى نسبة زيادة في سنة 2004 بالنسبة لكل من الإيرادات والنفقات، ويرجع ذلك إلى الزيادة المعتبرة في العائدات النفطية، وتكثيف جهود السلطات العمومية واهتمامها بالوضعية الاجتماعية.

يبين الجدول رقم 4 أن رصيد الصندوق قد حقق عجزا ماليا في عدة سنوات خلال الفترة الممتدة من سنة 2001 إلى سنة 2010، كان أهمها العجز المحقق في سنة 2006.

المعالجة إشكالية عجز صندوق التقاعد استدعى الأمر بالسلطات العمومية إلى البحث عن مصادر إيرادات جديدة، فتم في سنة 2006 إنشاء الصندوق الوطني للاحتياط من أجل التقاعد، ورفع معدل الاشتراك إلى 17.25 %، ومن أجل ضمان استدامة نظام التقاعد في الجزائر والحفاظ على توازنه المالي ومن ثم تقوية ثقة الأجيال القادمة تجاهه، سعت السلطات العمومية إلى البحث عن مختلف السبل الرامية لإصلاحه، إلا أن السياسات التي اعتمدها الجزائر بشأن إصلاح نظام التقاعد لم تكن إلا عبارة عن بعض التعديلات في معالم النظام، ولعل أهم الإجراءات المتعلقة بالإصلاح هي:

- الرفع التدريجي في معدلات الاشتراك، إذ يدخل هذا الإجراء ضمن الإصلاحات المعيارية أو التقنية، وتم في هذا الإطار رفع المعدل من 12.5 % في سنة 1997 إلى 16.5 % سنة 2000، ليستقر عند 17.25 % ابتداء من سنة 2006 إلى يومنا الحاضر.

- إنشاء الصندوق الوطني للاحتياط من أجل التقاعد FNRR⁽⁴⁰⁾، وذلك من أجل المحافظة على التوازن المالي لنظام التقاعد وبالتالي تحقيق استدامته على المدى الطويل، ويتم تمويل الصندوق من خلال تخصيص نسبة 2% سنويا من ناتج الجباية البترولية بالإضافة إلى جزء من فائض الخزينة الناتج عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي⁽⁴¹⁾.

- إعادة التثمين السنوي لمنح ومعاشات التقاعد.

- تحسين نظم صرف المعاش باستخدام أدوات السحب الالكترونية من خلال الجهاز المصرفي أو مكاتب البريد.

- إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي CNRSS، والذي يهدف إلى تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، ووضع الأموال الضرورية لدفع المزايا وتكاليف التسيير تحت تصرف كل صندوق للضمان الاجتماعي، في حدود الأقساط المحددة لهم.

وعلى الرغم من تلك التوجهات إلا أن الصندوق لا زال يحقق العجز تلو الآخر؛ إذ كشف التقرير الظرفي للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي الخاص بالسداسي الأول لسنة 2015 أن الصندوق الوطني للتقاعد قد سجل عجزا مقداره 217 مليار دج (حوالي 2.17 مليار دولار)، يعود بالأساس إلى التطور الضعيف في حجم الإيرادات الذي من المتوقع أن ينتقل

من حوالي 470 مليار دج (4.7 مليار دولار) عام 2015 إلى حوالي 492 مليار دج (4.92 مليار دولار) في 2016، أي زيادة قدرها 4.6%، وهي زيادة ضعيفة مقارنة مع نفقات الصندوق التي ستنتقل من 625 مليار دج في سنة 2015 إلى 753.6 مليار دج سنة 2016، أي زيادة قدرها 20.58%، مما يعني أن نفقات صندوق التقاعد ترتفع بوتيرة تفوق 450 % مقارنة مع معدل الزيادة في موارد الصندوق⁽⁴²⁾.

يعود العجز المسجل في موارد الصندوق الوطني للتقاعد إلى عملية إعادة ترمين منح التقاعد التي تقرر في سنة 2014 بـ 12 %، هذا من جهة، ومن جهة ثانية يرجع إلى انخفاض إيراداته وعلى وجه الخصوص مساهمة الدولة بالدرجة الأولى.

يقترح المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ضمن مسار إصلاح نظام التقاعد في الجزائر جملة من التدابير من أجل تخفيض معدلات العجز الهيكلي التي يعانها الصندوق على المدى القصير، والوقوف أمام وصول العجز إلى مستويات يصعب التحكم فيها، وهي الركائز الأساسية المقترحة لإصلاح نظام التقاعد في الجزائر، إذ تمحور تحول الإلغاء المباشر للأمر رقم 97-13 الصادر في 31 ماي 1997 المتعلق بنظام التقاعد النسبي والتقاعد المسبق، وتنصيب نظام إخطار ومراقبة للقروض الاستهلاكية وتجميد بعض المشاريع التي يمولها الصندوق بالإضافة إلى مراجعة سن التقاعد في الجزائر ورفعها إلى 62 سنة، وهذه التوجهات لا تخرج عن التوجهات العامة للدول التي نجحت في مواجهة آثار التحولات الديمغرافية، حيث بينت الدراسات المقارنة لإصلاح أنظمة التقاعد، أن الدول الأوروبية ركزت على توحيد أنظمة التقاعد، و الانتقال من نظام التمويل القائم على التوزيع إلى النظام المختلط (التوزيع و الرسملة)، وتحديث حسابات التقاعد القائمة على نظام التنقيط (système d'indexation) وبالأخص تقليص قيمة المعاشات بطريقة ضمنية عن طريق الانتقال من اعتماد الأجر في حساب المعاش إلى اعتماد التنقيط والأسعار، وهو ما ساهم في تقليص الفرق بين أول معاش يتقاضاه المتقاعد والأجر الأخير ممثلا في معدل الاستبدال⁽⁴³⁾، و تعد تجربة السويد من أنجح الإصلاحات التي تمت على أنظمة التقاعد، ويرجع سبب الإصلاح إلى تفادي الخسائر المحتملة التي تهدد النظام ابتداء من سنة 2015، كما أن نظام التقاعد السويدي الجديد يركز على أهم أسس التوازن المالي كالشمولية في تغطية فئة المسنين، العدالة و المساواة بين الأجيال و على صعيد الجيل الواحد، حرية و مسؤولية المشتركين في النظام، كما أن أهم ميزة له هي جمع النظام بين كل من التوزيع و الرسملة⁽⁴⁴⁾.

تستدعي النتائج الايجابية لإصلاح أنظمة التقاعد لمواجهة التحديات الديمغرافية في الدول المتقدمة ضرورة تقليدها وإسقاطها على نظام التقاعد الجزائري مع مراعاة طبيعة الظروف المعيشية والاقتصادية للجزائر، خاصة في المرحلة الراهنة التي تشهد انهيارا في العائدات النفطية.

وفي هذا الإطار يمكن إدراج جملة من التوصيات، من شأنها معالجة العجز الذي يعاني منه نظام التقاعد في الجزائر وبالتالي المحافظة على توازنه وقدرته على الاستمرار في أداء المعاشات للأجيال القادمة فيما يلي:

- تمديد تدريجي في سن استحقاق المعاش من أجل إحداث تناسب بين فترة العمل وفترة التقاعد، والذي يؤدي إلى زيادة في حصيلة الاشتراكات.

- رفع معدل الاشتراك الذي يعد مقياسا هاما لتحقيق التوازن المالي، مع مراعاة القدرة الشرائية للمشاركين في النظام.

- تخفيض حجم المزايا المقدمة للمتقاعدين مقارنة بمتوسط الأجر، وهو ما يعبر عنه بمعدل الاستبدال إلى مستوى كفيل لضمان معاش مناسب.

- تشجيع الحركة داخل سوق العمل.

خاتمة

تعتبر متغيرات التحول الديمغرافي من أهم العوامل المؤثرة على التوازن المالي لأنظمة التقاعد، ومن ثم على استدامتها المالية في المدى الطويل، خاصة بالنسبة للأنظمة التي تعتمد في تمويلها على مبدأ التوزيعات.

تظهر ملامح التحول الديمغرافي من خلال انخفاض معدلات الخصوبة، مما يؤدي إلى تراجع عدد الأفراد النشطين الذين يسهمون بصورة مباشرة في تمويل معاشات المتقاعدين، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تؤدي الزيادة في معدلات الأمل في الحياة الراجعة إلى انخفاض معدل الوفيات إلى زيادة في أعداد المتقاعدين، فينتج عن ذلك اختلال بين فئة المتقاعدين والمشاركين، الأمر الذي يتولد عنه تدهور في معدلات الإعالة.

أما عن نظام التقاعد في الجزائر فهو ليس بمنأى عن تلك التغيرات؛ فاستنادا لنتائج الدراسة التحليلية التي بينت مدى تأثير استدامة نظام التقاعد في الجزائر بالتحول الديمغرافي، وهو ما يؤكد الفرضية الأولى، وعليه فقد تم التوصل إلى جملة من النتائج نذكرها فيما يلي:

- عرفت الوضعية الديمغرافية في الجزائر خلال الفترة 2000-2014 تحولا ديمغرافيا ميزه تراجع حاد في معدلات الخصوبة من 5 أطفال لكل امرأة سنة 2000 إلى 3 أطفال

لكل امرأة سنة 2014، بالإضافة إلى تزايد مستمر في معدلات الأمل في الحياة أين وصل سنة 2014 إلى 77.2 سنة.

- يمكن إرجاع سبب العجز المالي الذي عرفه نظام التقاعد في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 والناجمة عن زيادة النفقات عن الإيرادات إلى التراجع في معدلات الإعالة سواء كانت ديمغرافية أو اقتصادية؛ أين أصبحت وتيرة الزيادة في الأفراد النشطين بطيئة مقارنة بأعداد المتقاعدين.

- تبقى المتغيرات الديمغرافية ليست المتغير الوحيد المؤثر على استدامة نظام التقاعد في الجزائر، وإنما يمكن للعوامل الاقتصادية كمعدلات النمو الاقتصادي، سياسات التشغيل والأجور دورا بارزا في التأثير على التوازن المالي لنظام التقاعد، ومن ثم على استدامته، وهو ما يؤكد أيضا الفرضية الثانية للدراسة.

على الرغم من التحولات الديمغرافية التي عرفتها الجزائر من جهة، والعجز المالي المتكرر الذي شهده نظام التقاعد في الجزائر، إلا أن النظام يسعى جاهدا إلى الحفاظ على التزاماته تجاه المتقاعدين، من خلال جملة من الإجراءات التصحيحية، هذه الأخيرة تعتبر في غالب الأحيان إجراءات معلّمة لا تحقق في العادة الاستدامة المالية لنظام التقاعد في الجزائر، إذ أنها تهتم بتعديل معالم المتغيرات التي تدخل في حساب المعاشات أو إيرادات نظام التقاعد، أي القيام بتعديل قيم رقمية لمختلف المتغيرات التي تدخل في حساب معاشات التقاعد، في حين يظهر نظام التقاعد الجزائري في الوقت الراهن في حاجة إلى إصلاحات هيكلية، تقتضي اللجوء إلى الخبرات الدولية في هذا الشأن، وفي هذا الإطار يقترح البنك العالمي نموذجا أساسيا لإصلاح أنظمة التقاعد يركز على هيكل ثلاثي الدائم؛ تشمل النظام المحدد المزايا المدار عادة من قبل الحكومة، أما الدعامة الثانية فتتعلق بنظام محدد الاشتراك ملزم وممول يديره القطاع الخاص، وتبقى الدعامة الثالثة اختيارية بالنسبة للمتقاعدين.

وتأكيدا لذلك أظهرت تجارب عدة دول أن الانتقال إلى نظام الرسملة له مزايا عديدة، ولعل أهمها هو تحقيق التناسب بين الاشتراكات المسددة والمعاشات المحصلة، بالإضافة إلى إمكانية استثمار أموال المعاشات في أصول مالية تحقق تعظيما للعائد وتدنية للمخاطر.

1. TURNER A., Le problème des retraites dans un monde vieillissant, Finances & Développement Septembre 2006, p 37.
2. CARRELLO J., LANE G., futur des retraites et retraites du futur, le futur de la répartition, UREF, Paris,2009, p33.
3. الزعبي محمد خالد، الضمان الاجتماعي، حماية المسنين بين اقتصاد السوق والعدالة الاجتماعية، الأردن نموذجاً، دراسة تحليلية، دار وائل للنشر، عمان 2013، ص 87.
4. CHARPENTIER F., Les retraites dans le monde : défis et pistes de réformes, regards croisés sur l'économie n° 7 - 2010, p 107.
5. RABATE S., L'équité et les réformes des retraites, La Lettre de l'Observatoire des Retraites, Décembre 2013 - N°20, p2.
6. CARRELLO J., LANE G., futur des retraites et retraites du futur, les retraites du futur : la capitalisation, UREF, Paris, 2009, p45.
7. BRUNO P., la réforme des retraites, que sais- je, 3eme édition 2010, p123.
8. الطرابلسي وليد، المخاطر التي تواجه أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية ودور الدولة في الحد منها، وحدة التخطيط والبحوث، قطر، 2012، ص3، من موقع الواب: www.GRDPA.org
9. BRUNO P., op cit, p 122.
10. CHERKAOUI M., Vieillesse, transition démographique et crise des systèmes de retraite : cas du Maroc, Thèse de doctorat es Sciences Economiques, UPMF, Grenoble, 2009, p72.
11. www.issa.int
12. Rosanvallon P. (1995), La nouvelle question sociale ; repenser l'Etat providence, Edition Seuil, p 56.
13. أمنية حمدي، تطوير نظام المعاشات في مصر، ورقة عمل رقم 94، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، مارس 2004، القاهرة، ص6.
14. المرجع نفسه.
15. Guillaume L., Pour une autre réforme des retraites, Études, 2013/12
Tome 419, p.618.

16. DE FOUCAULD J. B., La réforme des retraites, Études Sociétés, N° 4004, 2004, p465.
17. DUPUIS J.M., et al., Les systèmes de retraite du Maghreb face au vieillissement démographique , Revue française d'économie, 2010/1 Volume XXV, p.94
18. <http://socialprotection.iticilo.org/PDF>.
19. LECAUSSIN N., la réforme du système de retraite suédois, disponible sur le site web :
<https://www.google.fr/#qLaforme+du+systeme+de+retraite+suedois+nico+las+lecaussin.pdf>
20. http://homepages.ulb.ac.be/~jmdecrol/Upload_enseignement/SOCAD551_ChIIPP.pdf
21. مكتب العمل الدولي، العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، التقرير الرابع لمؤتمر العمل الدولي، دورة 2012-2013، ص3.
22. http://homepages.ulb.ac.be/~jmdecrol/Upload_enseignement/SOCAD551_ChIIP P.pdf
23. مكتب العمل الدولي، العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، التقرير الرابع لمؤتمر العمل الدولي، دورة 2012-2013، ص3.
24. مكتب العمل الدولي، مرجع سبق ذكره، ص 46.
25. تقرير الأمم المتحدة حول رصد السكان في العالم، 2014، نيويورك، 2014، ص27.
26. TURNER A., le problème des retraites dans un monde vieillissant, Finance et développement, Septembre 2006, FMI, Washington, p34.
27. FALL F., FERRARI N., perspectives d'évolutions des dépenses de retraite et rôle d'un fond de réserve, économie et prévision, N°187, 2009, p164.
28. Slavina S. , Les réformes des retraites dans les pays d'Europe centrale et orientale : entre influences internationales et déterminants nationaux, LA REVUE DE L'IRES N° 77 - 2013/2, p132.
29. DE FOUCAULD J. B., op cit, p466.

30. Odile H., Veroni P., Les paramètres de la réforme : une comparaison France-Allemagne , Retraite et société, 2007/1 n° 50, p.90.

31. TUNER, j., Retirement Income Systems for Different Economic, Demographic and Political Environments .Aging Working Paper (AWP) Series, Working Paper AWP 3.8, OECD. 1997.

32. ANDERSEN, M. T., Social Security and Longevity . CESifo Working Paper, No.1577, 20,2005.

33. <http://dx.doi.org/10.1787/5km68fzhs2q4-en>

34. BROUKS S.,JAMES E., Asset market effects of the baby boom and social security reform, Paper presented at World Bank research conference, September 14-15,1999.

35. ARTUS P., Démographie, détention des actions américaines, risque de chute des cours, Flash CDC n°2002-23.

36. Banque mondiale, indicateurs de développement dans le monde,2015.

*يعود المنهج البيسماركي إلى المستشار الألماني أوتو فان بسمارك، الذي أنشأ أول نظام لتأمين ضد الشيخوخة في الربع الأخير من القرن التاسع عشر، والذي يركز على مبدأ التأمين، حيث يتم تمويل المعاشات التي يتحصل عليها المتقاعدون من خلال اشتراكات العمال.

37. AMARI L, le système de sécurité sociale e, Algérie, une approche économique, OPU, 2004.

38. خليف عبد الرحمان، نظام التقاعد في الجزائر, دراسات قانونية، العدد 11، ماي 2011، مركز البصيرة للبحوث و الاستشارات و الخدمات التعليمية ، دار الخلدونية، الجزائر ص 142.

39. [www.http://cnr-dz.com/ar/la-revalorisation-annuelle-des-pensions-et-allocations-de-retraite/](http://cnr-dz.com/ar/la-revalorisation-annuelle-des-pensions-et-allocations-de-retraite/)

40. المرسوم 04-06 الصادر في 15 جويلية 2006 والمتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2006.

41. ZERROUKI K., réforme du système de retraite entre ajustement paramétrique et constitution de réserves, intérêt du système de compte

notionnels-NDC-, colloque conjoint des sections, Boston Massachussets, 4 au 7 mai, 2008. p10.

42.Cnes, rapport de conjoncture économique et sociale, 1^{er} septembre 2015, p90.

43. رشيد بن بيه، أنظمة الحماية الاجتماعية بالمغرب التحديات والآفاق، إفريقيا الشرق، الدار البيضاء، 2013، ص 105-106.

44. GUILLAUME D., DU CRAY P.-E., réforme des retraites ;match "France-suède". étude et analyse, n°50, paris. Novembre 2014.p 3.