

معوقات نظام التقاعد في الجزائر Obstacles to the pension system in Algeria

بكريتي نصيرة¹، بكريتي لخضر²

Bakreti Nacera¹, Bakreti Lakhdar²

¹ المركز الجامعي البيض (الجزائر)، nacera.bakret@yahoo.fr

² المركز الجامعي البيض (الجزائر)، bakreti2@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2022/09/24 تاريخ القبول: 2022/12/19 تاريخ النشر: 2023/01/01

ملخص:

يهدف هذا البحث الى تحليل نظام التقاعد المطبق في الجزائر والمعوقات التي تعوق توازنه. حيث اختارت الجزائر نظام التقاعد التوزيعي بدلا من النظام المبني على الرسكلة. وقد توصلت الدراسة الى نتائج جد مهمة حيث تتمثل معوقات توازن نظام التقاعد الجزائري في التغيرات الديموغرافية التي نجم عنها ارتفاع نفقات صندوق التقاعد، مشكل البطالة بالاضافة الى المشاكل المرتبطة بتمويل صندوق التقاعد. هذه العراقيل تفرض على الجزائر اعادة النظر في تسيير نظام التقاعد لضمان توازنه على المدى المتوسط والطويل.

كلمات مفتاحية: نظام التقاعد، معوقات نظام التقاعد، الجزائر

تصنيفات JEL : JEL 11, JEL 13, JEL 26

Abstract:

This research aims to analyze the pension system applied in Algeria and the obstacles that impede its balance. Where Algeria chose a distributive pension system instead of a system based on capitalization. The study reached very important results, as the obstacles to the balance of the Algerian pension system are represented in the demographic changes that resulted in the high expenditures of the pension fund, the problem of unemployment in addition to the problems associated with financing the pension fund. These obstacles force Algeria to reconsider the management of the pension system to ensure its balance in the medium and long term.

Keywords: Pension system; pension system obstacles; Algeria.

¹ المؤلف المرسل: بكريتي نصيرة، الإيميل: bakreti2@yahoo.fr

مقدمة

هناك العديد من أنظمة التقاعد المطبقة في دول العالم، من أهمها نظام التقاعد المبني على الرسالة، ونظام التقاعد المبني على التوزيع. وقد واجهت هذه الأنظمة في الفترة الأخيرة عدة أزمات، وحاولت أغلب بلدان العالم، مواجهة هذه الأزمات وإصلاح أنظمتها لتتصدى للمشاكل التي قد تصطدم بها في المستقبل، وذلك من خلال دراسة العوامل المؤثرة فيها، ومعرفة ثغرات النظام. بالنسبة للجزائر فتعتمد نظام التقاعد التوزيعي، والذي يتم بموجبه تمويل معاشات المتقاعدين من خلال إشتراكات العمال، أي أنه يركز على مبدأ التضامن بين الأجيال. ولكن هذا النظام عرف مشاكل متكررة مرتبطة بالتغيرات الديموغرافية وسوق العمل بالإضافة إلى تلك المتعلقة بالتمويل. وإمام التغيرات الديموغرافية للمجتمع الجزائري والتغيرات الاقتصادية الداخلية والدولية، فإن الجزائر اليوم أمام حتمية إعادة النظر في طريقة تسيير نظام التقاعد لتفادي اختلال توازنه على المدى المتوسط والطويل.

إشكالية الدراسة:

بناء على ما سبق يمكننا طرح الإشكالية كالآتي: فيما تتمثل معوقات نظام التقاعد في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

للاجابة على الاشكالية نضع الفرضيتين التاليتين:

- يعتبر نظام التقاعد التوزيعي المتبع من طرف الجزائر الافضل على الاطلاق؟
- التغيرات الديموغرافية هي العائق الوحيد امام توازن نظام التقاعد في الجزائر؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على نظام التقاعد ومدى ملائمته للتطورات الحاصلة، مع دراسة المتغيرات المتحكممة في إختلال نظام التقاعد في الجزائر.

المنهج المتبع:

وفقا للإشكالية المطروحة سلفا والفرضيات الموضوعية من خلالها، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل الإمام بالجوانب النظرية والواقعية للموضوع.

- تحديد إطار الدراسة:

تم تقسيم الدراسة الى محورين، في الاول تطرقنا الى انواع التقاعد المعمول بها في العالم. اما المحور الثاني فقد خصصناه الى وصف وتحليل العوامل التي تؤثر سلبا في نظام التقاعد في الجزائر. سمح لنا ذلك بالخروج باستنتاجات جد مهمة فيما يخص مستقبل نظام التقاعد الجزائري.

2- أنواع أنظمة التقاعد

يوجد في العالم نوعين من أنظمة التقاعد وهما النظام التوزيعي ونظام الرسملة. بعض الدول تستخدم نظام واحد فقط في حين دول أخرى تستخدم كلا النظامين.

1.2- نظام التقاعد التوزيعي

يكون مصدر التمويل تبعا لهذا على أساس التضامن بين الأجيال حيث يتحمل العمال النشطون نفقات التقاعد لفئة المتقاعدين بمعنى ذلك أن معاشات الآباء دين على الشباب لكنه دين ذوطابع خاص لكونه ينبثق من التمازج الاجتماعي لجيل بكامله بالجيل اللاحق له، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار النظام التوزيعي كأداة لإعادة توزيع المداخل بين الفئة النشيطة والفئات المتقاعدة ويتطلب تحقيق التوازن المالي تبعا لهذا الطريقة ضرورة زيادة عدد العاملين النشطين على عدد المتقاعدين. حيث يقوم هذا النظام علي تمويل معاشات التقاعد للفترة الحالية الجارية عن طريق الاقتطاعات المحصلة من الفئة النشيطة لنفس الفترة، ولهذا فهو يستمد تسميته من عملية توزيع الموارد من النشطين إلي المتقاعدين، فنمط تمويل هذا النظام يعتمد علي التحويلات بين الأجيال، وهو ما يتطلب نظريا أن تكون المساواة بين معاشات التقاعد المدفوعة والاشتراكات المقتطعة محققة في كل وقت. وبعبارة أوضح فإنه عند تأسيس صناديق التقاعد تكون النفقات التي تؤدي محدودة، والمداخل وفيرة نظرا لقلة المحالين علي التقاعد في البداية فيكون من السهل تحقيق التوازن المالي للصناديق ولهذا من الضروري الزيادة في عدد التوظيفات بصفة مسمرة حيث يضمن التفوق الدائم لعدد العمال علي عدد المحالين علي التقاعد وهذا ما يحقق التوازن المالي لتسيير أنظمة التقاعد وإذا ما حدث عجز تدخل الدولة لضمان التوازن، والنظم العاملة بمبدأ التوزيع تسعى دائما إلي أن تكون الأداءات الاشتراكات تكفي لتغطية أداءات التقاعد أي أن تكون الإيرادات تساوي النفقات في صناديق التقاعد (عشة، شعباني، 2020، ص ص 13-14). تأتي موارد هذا النظام من الاشتراكات،

تدفع للمتقاعدين خلال فترة انتهائه، فيعمل هذا النظام على مبدأ التضامن بين الأجيال، حيث يتحمل الجيل الحالي النشيط دفع اشتراكات لتحويل إلى أداءات تقاعد تدفع لأجيال سابقة محالة على التقاعد، أوحى بين نفس الجيل، فتبادل بذلك الأجيال حقوقا دون وجود أدوات تقاعدية خاصة تنظم هذا التبادل، لذلك تتدخل الدولة لتحديد التزامات كل طرف. باعتبار أن النظام القائم على التوزيع هدفه إعادة توزيع المداخل بين الفئتين النشيطة والمتقاعدة. هذا يستدعي إيجاد توازن مالي بين الاشتراكات المدفوعة، وبين التقاعدات والمنح التقاعدية المقدمة، لذا لابد من ارتفاع نسبة الفئة العاملة على عدد المتقاعدين، لإمكانية تغطية نفقات أداءات التقاعد، فإذا تأثرت نسبة الاشتراكات لعوامل اقتصادية أوديموغرافية، تتأثر تبعاً أداءات التقاعد. وتحدد قيمة الاشتراكات السنوية في هذا النظام من خلال تحقيق التوازن للمعادلة التالية (عشة، شعباني، 2020، ص ص 13-14):

مجموع الاشتراكات السنوية للنشطين = 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. من خلال كل هذا يمكننا تعريف نظام التقاعد التوزيعي على أنه، جمع الأموال التي تأتي من الاشتراكات التي يدفعها العامل ورب العمل وأحياناً تدخل الدولة، لإعادة توزيعها على شكل أداءات، يستفيد منها المتقاعد على شكل معاشات.

1.1.2- إيجابيات نظام التقاعد التوزيعي

من خلال التعريفات يمكن استخلاص الإيجابية التي تنجم عن هذا النظام:

- يعبر عن التضامن بين أفراد المجتمع، فتلقى شريحة من المتقاعدين أداءات يدفعها العمال وأرباب العمل.
- كما أن اعتماد هذا النظام يمكن للدولة التدخل لضبطه لإعادة التوازن المالي في حالة العجز.
- الحماية الاجتماعية تقوم على الأساس المهني حيث يشكل التضامن فيما بين الأجيال دعامة تمويل المنح الموجهة للشيوخوخة.

- النظام القائم على التوزيع إجباري الفئة العاملة في المجتمع على دفع إشتراكاتهم ، مما يؤثر إيجابياً على أداءات التقاعد فكلما زاد عدد العمال في المجتمع ترتفع قيمة التقاعدات، وتنخفض نسبة الإشتراكات.

2.1.2- سليات نظام التقاعد التوزيعي

- رغم الإيجابيات التي يتمتع بها هذا النظام سلفا، يمكن القول أن هذا النظام يفشل في حالة:
- اختلال التوازن بين عدد المتقاعدين وعدد النشيطين بزيادة عامل الشيخوخة وارتفاع نسبة البطالة.
 - لا يؤدي تطبيق هذا النظام إلى تشجيع الاستثمار، نظرا أن الاشتراكات المدفوعة تحول مباشرة إلى أداءات للتقاعد، وبالتالي لا تساهم في التطور الإقتصادي للدولة .
 - لا يحقق تطبيق هذا النظام عدالة إجتماعية، في حالة قلة عدد الأشخاص الذين يدفعون إشتراكاتهم مقارنة بعدد المتقاعدين ، مما يؤدي على ارتفاع نسبة الاشتراكات.

2.2- نظام التقاعد الرسملة:

ظهر هذا النظام سنة 1942 على يد اللورد بيفرديج (العلواني، 2017، 521-532). وهذه الأنظمة اعتمدت التقاعد على أساس الرسملة ويقوم على أن لكل فرد أن ينشئ تقاعده الخاص بطريقته الخاصة، بدلالة مداخله حيث يقوم المنظمين بالاشتراكات أثناء حياتهم المهنية بمساعدة أرباب عملهم وأثناء التوقف على النشاط يستطيع المشترك استرجاع رأسماله مع الفوائد والتي تولد دخل مدى الحياة. ويستثمر الرأس المال المجمع من خلال هذه الاشتراكات ليدفع للعامل عند تقاعده على شكل معاش، بالإضافة إلى الفوائد النابذة عنها وله حق الإختيار بين طريقتين، كذلك إما أن يتقاضى قيمة هذه الاشتراكات كفوائد على شكل دخل دوري حتى وفاته، أو على شكل رأس مال دفعة واحدة (زادوركب، حاوشين، 2021، ص 307). يقوم هذا النظام على تمويل كل جيل لنفسه مستقبلا، حيث أن الاشتراكات المقتطعة من أجور النشطين تستثمر في شكل توظيفات تستخدم عوائدها في تمويل التقاعد مستقبلا، وكأن المدخرات حسب Charpentier تسافر عبر الزمن (Laouar, 2017, p. 514). والتقاعد عن طريق الرسملة هوساري في العديد من الدول الأوروبية مثل السويد، النرويج، فينلندا وأيضاً كندا وبريطانيا قبل 1986. ويعتبر هذا النظام شمولي كونه يسمح بحماية جميع المواطنين، مهما كانت وضعيتهم المهنية. كما ان الأداءات موحدة للجميع. بالإضافة الى مبادئ الحماية الاجتماعية الموحدة والشاملة، يتميز هذا النظام بتوحيد الخدمات العمومية والتمويل عن طريق الضرائب.

1.2.2- إيجابيات نظام التقاعد بالرسملة

ينتج عن تطبيق نظام التقاعد بالرسملة مجموعة من الآثار الإيجابية:

- لا يعتمد هذا النظام على مبدأ التضامن بين الأجيال، فهو لا بذلك لا يتأثر بالتغيرات الديمغرافية.
- يحقق تراكم لرؤوس الأموال، وكلما ازداد عدد المنخرطين وازدادت مدة الاشتراكات زادت نسبة الأرباح.
- لا يحتاج هذا النظام إلى الفئة النشيطة لدفع الاشتراكات كون هذه الأخيرة تدفع من طرف أصحابها.
- يكون التقاعد في هذا النظام مضمون فهو قادر على الوفاء بالتزاماته في كل الظروف.
- يعمل على تنمية الإستثمارات على المستوى الإقتصادي بتوظيف رؤوس الأموال.

2.2.2- سلبيات نظام التقاعد بالرسملة

من عيوب نظام الرسملة:

- لا يتقاضى المتقاعد إلا ما كان قد دفعه من اشتراكات خلال حياته المهنية في هذا النظام، بالإضافة إلى الفوائد الناتجة عن استثمار رأسماله،
- يحتاج إلى فترة طويلة لجمع قيمة مالية معتبرة تمكنه من الاستفادة من معاش تقاعد مرتفع يكفيه لسد حاجاته، وهذا عكس نظام التقاعد القائم على التوزيع الذي يعتمد على مبدأ التضامن بين الأجيال، فتدفع أداءات التقاعد من خلال اشتراكات العمال النشيطين، ينتج عن ذلك أنه لا يراعى في هذا النظام خلال دفع أداءات التقاعد احتياجات المتقاعدين، كون أن هذه الأداءات تتكون من خلال الاشتراكات المقدمة والمكتسبة، بالإضافة إلى أن اعتماد هذا النظام يقتضي وجود استقرار الفوائد اقتصادي وتحكم في معدلات التضخم وهذا من الصعب تحقيقه باعتبار عدم استقرار الاقتصاد العالمي.

3.2- معايير الاختيار بين نظامي التوزيع والرسملة

إن اختيار النظام الذي يجب إتباعه يخضع إلى معيارين أساسيين (عشة، شعباني، 2020، 14):

- القدرة على مواجهة الصدمات الديمغرافية : معيار الاختيار بين نموذج علي حساب الآخر يقاس بقدرته على احتواء الصدمة وتحقيق العدالة بين الأجيال، فيما يتعلق بالصدمات الديمغرافية يمكن التمييز بين نوعين صدمة معدل النمو الديمغرافي وصدمة امتداد مدة الحياة، فيما يخص الصدمة الأولى فإن نظام

التقاعد الممول بالرسمة يكون محميا منها عندما يوظف أموال التقاعد في بلد لا يعاني من صدمات ديمغرافية أما في حالة اقتصاد مغلق فيكون النظامان متكافئان من حيث تأثيرهما بالصدمات، فيما يخص النوع الثاني من الصدمات الديمغرافية التي تؤثر علي نظام التقاعد هي امتداد مدة العيش، فمدة حياة طويلة مما يعني جهود مالية للتخضير للتقاعد ومعاشات ضعيفة مهما كانت طبيعة النظام وسواء في اقتصاد مغلق أو مفتوح. وعلي هذا الأساس فإن توجهات الإصلاح السائدة تقضي باعتماد نظام التقاعد بالرسمة لأنه أقل حساسية للصدمات الديمغرافية.

- مردودية النظام: يعتبر هذا المعيار مالي محض، وهو يعبر عن قدرة النظام علي ضمان تقاعد كاف للأشخاص المسنين. اذا اعتبرنا ان معدل مردودية رأس المال هو (I) وان معدل النمو الاقتصادي هو (g) فإن الأفضلية تكون لصالح نظام التقاعد بالرسمة اذا كان g اكبر من I ، اما ان كان I اكبر من g فإن الأفضلية هي لصالح نظام التقاعد بالتوزيع، أما إذا كان المعدلان متساويان فإن اختيارنا يكون حياديا اتجاه نمطي التمويل. وتقدر الاشارة إلى أن هناك بعض البلدان تعمل بنظام مختلط يقوم علي أساس المزج بين نظامي التوزيع والرسمة للجمع بين الامتيازات التي يحتويها كل نظام، ومهما كانت طبيعة النظام المتبع في التمويل، فإن تدخل الدولة ضروري لتحقيق التوازن وضمان حقوق الأفراد في معاشات التقاعد. وفي الأخير يمكن القول أن لكل نظام مزايا وعيوب ومهما كانت طبيعته فإن تدخل الدولة ضروري لإعادة التوازن وضمان حقوق أفراد الأمة في هذه الهيئات وخصوصا معاش المتقاعدين.

3- نظام التقاعد التوزيعي في الجزائر

أما في الجزائر، فقد وجدت منذ العهد الاستعماري أنظمة موجهة نحو الجالية الأوربية التي استحوذت على أغلب الإمتيازات. فقد وضع نظام لعمل السكك الحديدية والمناجم والبنوك سنة 1940 ونظام خاص بالتجار وعمال الصناعة سنة 1953 ونظام خاص بالقطاع الفلاحي سنة 1953 ونظام خاص بالقطاع الفلاحي سنة 1957، ثم أخيرا نظام خاص بالشيخوخة لصالح العمال غير أجراء. وقد تميزت هذه المنظومة، بتنوعها وتعددتها وإختلافها، فتعددت من ثم طرق ووسائل التمويل وطرق تنظيم وسير هذه التنظيمات (قربي، 2008، ص 69-88). مثلما تعددت وتباينت الامتيازات والحقوق، ذهب أحسنها للأوربيين وأجحف فيها الجزائريون وخاصة منهم الفلاحون. وقد تم وضع حد لهذا التنظيم

من خلال القانون رقم 83-12، الذي جمع كل هذه الأنظمة في نظام واحد لا يفرق بين مختلف القطاعات. وهو نظام إجباري وعام مبني على مبدأ التوزيع أدخل انسجاما على الإمتيازات والحقوق، ثم وحد طرق التنظيم والتسيير والتمويل. وتفرض الدولة شروطا للاستفادة من التقاعد تتمثل فيما يلي :

أولا : شرط السن: ويتمثل في بلوغ سن 51 سنة للرجال واستقائه على الأقل 30 سنة من العمل، أما المرأة العاملة فيمكنها بناء على طلبها أن تستفيد من التقاعد عند بلوغ سن خمسة وخمسين سنة. أما استثناءات فقد أورد القانون المتعلق بالتقاعد عدة حالات يمكن للعامل الاستفادة منها بحيث يتم فيها تخفيض السن القانونية للإحالة على التقاعد فقد نصت المادة 11 من القانون المتعلق بالتقاعد على انه يمكن للعمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر أن يستفيدوا من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها، كما أوردت المادة 19 من نفس القانون علي انه يمكن للمرأة العاملة التي أنجبت طفل أوعدة أطفال في مدة لا تقل عن 18 سنوات الاستفادة من تخفيض بما يعادل سنة واحدة عن كل طفل دون أن تتجاوز المدة الإجمالية 3 سنوات. كما لا يلتزم بشرط السن للعامل المصاب بعجز تام والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية. كما يمكن لسن التقاعد أن تتأثر بطبيعة العمل وبالظروف المحيطة به، وكذا القوة البدنية التي يبذلها العامل، إضافة إلى ذلك نسبة المخاطر الموجودة فيه ويمكن أن تختلف من قطاع إلى آخر وتتأثر كذلك بسياسة التشغيل المتبعة خاصة عند ارتفاع نسبة البطالة، فيتم خلالها خفض سن التقاعد من اجل فتح مناصب شغل جديدة وامتصاص نسبة معينة من البطالة.

ثانيا : شرط مدة الخدمة والاشتراكات: يشترط على العامل لكي يستفيد من معاش التقاعد أن يكون قد عمل 30 سنة على الأقل مع دفع مبالغ المساهمة في الضمان الاجتماعي، وتعتبر مدة 30 سنة الحد الأدنى لمدة العمل و13 سنة كحد أقصى من العمل الفعلي. كما أضاف المشرع عدة حالات جعلها تدخل في حكم فترات العمل مثل فترة تأدية الخدمة الوطنية أوالعطل القانونية مدفوعة الأجر، وكذا فترة انقطاع العامل عن العمل بسبب مرض. كما نص المشرع الجزائري في المادة 08 من قانون التقاعد على انه يمكن أن تخفض مدة 30 سنة المذكورة في المادة 15 من نفس القانون إلى 31 سنوات بالنسبة للعمال التابعين

لنظام العام أو النظام الفلاحي، وجعل هذا التخفيض لفترة انتقالية لمدة 10 سنوات ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق (زيان، 2020، ص 221).

إضافة إلى كل ما سبق ذكره في شرط مدة الخدمة فإنه لا بد على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، فإذا كان العامل قد قام بنشاطات عدة ولم يدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل، بالإضافة إلى الحصة التي يدفعها صاحب العمل في هذه المدة لا يمكن أخذها بعين الاعتبار لعدم اكتمال شروط الإحالة على التقاعد، وبالتالي لا ينتج عنها الحق في استحقاق المعاش إضافة إلى كل ما سبق ذكره في شرط مدة الخدمة فإنه لا بد على العامل أن يكون طيلة هذه المدة قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، فإذا كان العامل قد قام بنشاطات عدة ولم يدفع أقساط التقاعد المتمثلة في الحصة التي يدفعها العامل، بالإضافة إلى الحصة التي يدفعها صاحب العمل في هذه المدة لا يمكن أخذها بعين الاعتبار لعدم اكتمال شروط الإحالة على التقاعد، وبالتالي لا ينتج عنها الحق في استحقاق المعاش. ولقد جاءت المادة 31 في فقرتها الأولى من قانون التقاعد صريحة في هذا الصدد إلا أنه ما يمكن قوله في هذا هو إن إجراءات هذه المادة يمكن لها أن تضر ببعض العمال الذين كانوا ينشطون حتى سن 50 سنة ليكملوا فترة 30 سنة على الأقل ليتاح لهم الحق في المعاش فهذه المساهمة والاشتراك التعويضي شرط أساسي للاستفادة العامل من حقه في التقاعد.

4- العوامل المؤثرة في نظام التقاعد في الجزائر

تعد التغيرات الديمغرافية، تغيرات سوق العمل بالإضافة إلى مصادر التمويل، أهم المعوقات التي تواجه نظام التقاعد في العالم وتعتبر الجزائر إحدى هذه الدول التي يواجه فيها نظام التقاعد تحديات بسبب العوامل الديمغرافية والإقتصادية والتي ظهرت جليا مع تغيرات الزمن والتي أثرت على الموارد المالية لنظام التقاعد، حيث أن لها أثر بالغ على ميزانية الصندوق الوطني للتقاعد.

1.4- العوامل الديمغرافية

العوامل الديمغرافية المتمثلة في النمو الديموغرافي، معدلات الخصوبة والوفيات ومعدل أمل الحياة وارتفاع نسبة المسنين، تؤثر وبشكل مباشر على أنظمة التقاعد المبنية على مبدأ التوزيع.

أ- النمو الديمغرافي.

تميزت الجزائر غداة الاستقلال بمعدل نمو ديمغرافي مرتفع 3.3 % وقد كانت السياسات المتبعة تشجع على الإنجاب إلى غاية بداية الثمانينات حيث أصبح تطور حجم السكان في الجزائر لا يعتبر عائقا بحد ذاته لكن هيكله لاسيما الفئة العمرية وعدم توازنه يكون وعائقا رئيسيا تجاه التنمية، فاتخذت حينها إجراءات للحد من هذا النمو وقد نتج عن هذه السياسات تحولات ديموغرافية تتمثل في ما يلي:

- التطور الإجمالي لعدد السكان ومعدلات النمو الطبيعي:

- الجدول 1: التطور الإجمالي لعدد السكان خلال الفترة (2001-2019)

السنوات	2001	2005	2010	2015	2017	2018	2019
العدد الإجمالي للسكان(بالآلاف)	30879	32906	35978	39963	41721	42578	43424
معدل النمو الطبيعي %	1,55	1,69	2,03	2,15	2,09	1,99	1,93

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

رغم التراجع في معدل النمو الطبيعي للسكان الا ان ووفقًا لتوقعات الديوان الوطني للإحصاء سيستمر عدد السكان في الزيادة إلى 51 مليون في سنة 2030 و 57.6 مليون نسمة في سنة 2040. استمرار النمو الديموغرافي على هذا النحو يؤثر سلبا على نظام التقاعد من خلال ارتفاع المستفيدين.

- تطور معدل الخصوبة وعدد الولادات في الجزائر:

الجدول 2: تطور معدل الخصوبة وعدد الولادات في الجزائر (2001-2019):

السنوات	2001	2005	2010	2015	2017	2018	2019
معدل الخصوبة الكلي(طفل/إمرأة)	--	2,5	2,9	3,1	3,1	3,0	3,0
عدد الولادات ب الآلاف	619	703	888	1040	1060	1038	1034

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

شهدت معدلات الخصوبة انخفاض تدريجيا خلال الفترة الممتدة من سنة 1970 إلى يومنا الحاضر، من 7 أطفال لكل امرأة لينخفض الى 2.4 طفل لكل امرأة. ومن المتوقع أن يتراجع معدل الخصوبة في

الجزائر حسب قاعدة بيانات الأمم المتحدة إلى 1.85 طفل لكل امرأة خلال الفترة 2045-2050 (Laouar, 2017,p.525). إنخفاض معدل الخصوبة مقارنة بسنوات التسعينات راجع لعدة أسباب منها تحديد النسل وإكتفاء الأسر بطفل أو طفلين، رفع سن الزواج، تحسن حالة المرأة. وهذا يؤثر بشكل مباشر على نظام التقاعد بحيث يؤدي الى إنخفاض في الشريحة العمرية الأقل من 15 سنة، اي انخفاض الفئة العمرية المنتجة القادرة على دعم المسنين.

- تطور أمل الحياة:

يشير معدل أمل الحياة إلى العمر المتوقع للفرد أومدة بقاءه على قيد الحياة، وعادة ما يهتم المختصون في مجال التقاعد عند 60 سنة من أجل إمكانية التنبؤ بعدد سنوات الاستفادة من التقاعد بعد قرار الإحالة على التقاعد (Laouar, 2017,p.525).

الجدول 3: تطور أمل الحياة عند الولادة و60 سنة في الجزائر(2001-2019):

السنوات	2001	2005	2010	2015	2017	2018	2019
أمل الحياة عند الولادة%	72,4	74,6	76,3	77,1	77,6	77,7	77,8
أمل الحياة عند 60 سنة%	20,0	21,2	21,9	22,4	22,6	22,9	22,9

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

أمل الحياة عند المسنين في إرتفع مستمر وهذا ماله من أثر سلبي على نظام التقاعد في الجزائر وبالتالي سيتطلب على الدولة زيادة النفقات على هذه الفئة وهذا ما سوف يؤدي إلى تشيخ السكان وبالتالي دفع معاشات تقاعد لفترات أطول حيث سيكون عبئ على تمويل معاشات التقاعد، ومن المتوقع أن يتضاعف عددهم خلال العشرين سنة القادمة حيث سيتجاوز 10 ملايين شخص في عام 2040 .

- تطور معدل الوفيات

بعد الاستقلال، بدأ معدل الوفيات في الانخفاض وهذا التراجع راجع للعديد من العوامل منها تحسين البيئة والظروف المعيشية وتكثيف البرامج الصحية الوطنية التي تستهدف السكان.

الجدول 4: تطور معدل الوفيات في الجزائر (2001-2019):

السنوات	2001	2005	2010	2015	2017	2018	2019
المعدل الخام للوفيات %	4,56	4,36	4,37	4,57	4,55	4,53	4,55

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

تشهد معدلات الوفيات استقرار عند مستويات منخفضة منذ سنة 2001 الى 2019. ومن المتوقع حسب إحصائيات الديوان الوطني أن تشهد الجزائر انخفاضا في معدل الوفيات الى غاية سنة 2040. وهذا الانخفاض سيكون له أثر سلبي على نظام التقاعد حيث ترتفع سنوات الإعالة التي ستثقل كاهل الصندوق الوطني للتقاعد، كما أن إنخفاض معدل الوفيات لمن هم دون سن 60 تعتبر زيادة في الموارد على عكس إنخفاض معدلات الوفيات لمن هم فوق 60 سنة التي تعتبر زيادة في النفقات.

ب- التركيبة العمرية لسكان الجزائر

يقصد بالتركيبة العمرية نسبة كل مجموعة أعداد السكان موزعة حسب فئات السن، وهو مقياس من المقاييس الديمغرافية المهم جدا وكثير الاستعمال لأنه يساعد أصحاب القرار على معرفة الفئات التي تكون في مجتمعهم، ويميز الديمغرافيين بين ثلاثة فئات أساسية للأعمار (0-15، 14-59، 60 فأكثر)، تقابل تقريبا فترة التكوين والإعداد، فترة النشاط الإقتصادي وممارسة الأعمال وفترة التقاعد. حيث تعتبر الفئة الأولى والثالثة عالية على الفئة الثانية (مفتاح، 2018، ص 168). الجدول التالي يوضح مسار السلوك الديمغرافي الذي تسلكه الجزائر خلال السنوات (1970-2019).

الجدول 5: تطور نسبة السكان للفئة العمرية ما بين 1970-2019.

السنوات	14-0	59-15	+60
1970	46,85%	47,5%	5.7%
1987	44,10%	50,15%	5,75%
1998	36,21%	57,19%	6,60%
2008	28,06%	64,51%	7,43%
2014	28.4%	63.6%	63.6%
2016	29,27%	61,81%	8,91%
2019	29,25%	50.7%	15.9%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

انخفاض الفئة العمرية (0-14) راجعا إلى انخفاض الولادات خاصة بعد تطبيق سياسة التنظيم العائلي في الثمانينيات والتسعينات، وكذلك تأخر سن الزواج لكلا الجنسين. مقابل ذلك عرفت الفئة العمرية (15-59) ارتفاعا ملحوظا الى غاية سنة 2016. الا ان وحسب معطيات الجدول سجلت هذه الفئة تراجعاً في السنوات الاخيرة وهذا يعتبر مؤشر سلبي بالنسبة الى نظام التقاعد الذي يحتاج ارتفاع الفئة النشيطة. أما الفئة العمرية 60 سنة فما فوق فقد سجلت إرتفاعات ملحوظة لتبلغ سنة 2019 بنسبة 15.9% وهذا راجع إلى انخفاض معدلات الوفيات وتحسن الحالة الصحية لهذه الفئة وإنخفاض معدلات الخصوبة وأدى ذلك إلى الاختلال بين الفئة النشيطة وفئة المتقاعدين مما ينعكس سلباً على نظام التقاعد.

ت- معدل إعالة كبار السن

يشير معدل إعالة كبار السن إلى الآثار المحتملة للتغيرات في البنية العمرية للسكان على التنمية الاجتماعية والإقتصادية، موضحاً التوجهات العامة في احتياجات الدعم الاجتماعي، ويسلط المعدل الضوء على عبء الإعالة السكانية لكبار السن في مجموعة سكانية معينة، أوعبارة أخرى، كم هو عدد "المعالين المسنين" الذين هم بحاجة لمساعدة كل شخص في سن العمل (بن النوي، 2021، ص 117).

الجدول 6 تطور معدل إعالة كبار السن في الجزائر خلال الفترات (2001-2019)

السنوات	2001	2005	2010	2017	2018	2019
معدل الإعالة الديموغرافية للأشخاص فوق 60 سنة	11.3	11.4	11.5	14.9	15.4	15.9
معدل الإعالة الديموغرافية إجمالي %	65.5	56.6	55.0	63.5	65.2	66.6

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

إرتفاع معدل إعالة الأشخاص فوق 60 سنة مقابل الفئة النشطة يدل على أن هناك نسبة كبيرة من السكان فوق 60 سنة وجب إعالته من قبل الفئة النشطة. وهذا ينبأ بخطر شيخوخة السكان الذي يؤثر سلبا على نظام التقاعد.

2.4- تأثير سوق العمل على نظام التقاعد

سوق العمل له عدة عوامل ومتغيرات تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في نظام التقاعد ويكون تأثيرها سلبيا أو إيجابيا، وذلك بحسب علاقة المتغيرات ببعضها ونسب التغيير.

أ- البطالة في الجزائر.

من أهم القضايا الاجتماعية التي تسعى الدولة جاهدا في حلها هي البطالة، وذلك بغية رفع المستوى المعيشي للمجتمع.

الجدول 7: تطور معدل نشاط السكان (2001-2019)

2001	2005	2010	2017	2018	2019	
30879	33080	35978	41200	42200	43424	عدد السكان
8568	9492	10812	12298	12463	12612	السكان النشطون
27.7	28.6	30.05	29.84	29.53	29.90	معدل النشاط %

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

يتم عادة توزيع وتصنيف السكان إلى ثلاثة فئات رئيسية والتي تشمل فئة صغار السن والذين تتراوح أعمارهم أقل من 20 سنة، وفئة البالغين والذين تتراوح أعمارهم بين 20-59 سنة وفئة السكان

البالغين أكثر من 60 سنة فأكثر ومن بين هذه الفئات العمرية الثلاثة فئة النشطين اقتصاديا في سوق العمل والتي تلعب دورا هاما في إنتاج الاقتصادي والذي يتحمل عبء المجموعتين المتبقيتين.

الجدول 8: تطورات معدلات البطالة والتشغيل (2001-2019)

2018	2017	2015	2005	2001	
12463000	12298000	11932000	9492508	8589000	السكان النشطون
11001000	10858000	10594000	8044220	6597000	المشتغلون
88,2%	88,3%	88,8%	84,7%	76,9%	معدل الشغل
1462000	1440000	1338000	1448288	1992000	البطالين
11.73%	11.70%	11.21%	15.25%	23.19%	نسبة البطالة

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

نلاحظ ان معدل البطالة إنخفض في الفترة 2001-2018، حيث انتقل من 23,10 الى 11,73. هذا الانخفاض يترجم بتوفر مناصب الشغل وبالتالي ارتفاع نسبة عرض العمل في السوق وفي مقابلها ارتفاع نسبة المشتركين لتغطية معاشات التقاعد.

ب- علاقة توازن نظام التقاعد والبطالة في الجزائر

يتضمن نظام التوزيع دفع المعاشات التقاعدية من الاشتراكات المحصل عليها من الفئة النشطة. وبالتالي فأن الرصيد المالي يتأثر بتطور عدد النشطين، ونظرا لأن الاشتراكات هي اهم مصادر تمويل الصندوق الوطني للمعاشات التقاعدية، فان الانخفاض في هذا العدد يؤدي الى عدم توازن هذا النظام.

الجدول 9: تطور عدد المشتركين / عدد المتقاعدين (2001-2019):

2018	2017	2016	2010	2005	2001	
5852579	5874042	6140078	4860627	3567394	3726436	عدد المشتركين
3217503	3159952	2978557	2169892	1688055	1341161	عدد المتقاعدين
1.81	1,86	2,06	2,24	2,11	2,78	نسبة التغطية ب %

المصدر : إعداد الباحثين بناء على معطيات الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz.

نسبة التغطية هي نسبة تعبر عن رصيد الصندوق من حيث عدد المشتركين الذين يدفعون معاشات المتقاعدين، كما ان هذه القيم المدونة في الجدول أظهرت أن النسبة في انخفاض ضئيل وتدرجي عبر السنوات المذكورة، لكنها بقيت تقريبا في حدود مشتركين لكل متقاعد، وهذا مؤشر بعيد كل البعد عن المعدل الدولي المتمثل في 5 مشتركين لكل متقاعد، ولكن في الجزائر لتحقيق التوازن وجب ان يكون 7 مشتركين لكل متقاعد.

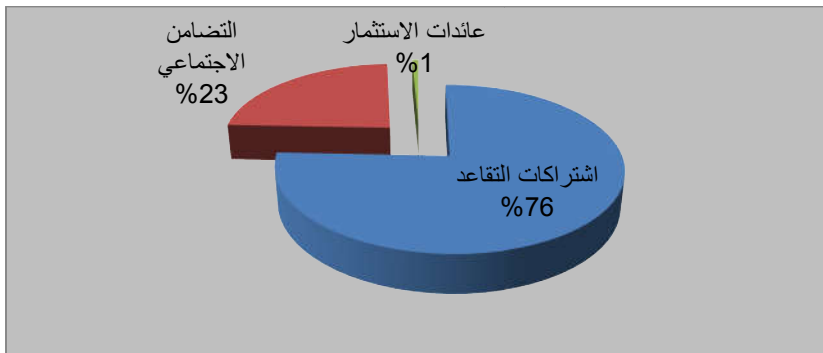
تعود اسباب هذه الوضعية الى تراكمات سنوات التسعينات التي افرزت أنظمة تقاعد جديدة، فلقد جعلت عدد المتقاعدين يتزايد بطريقة اسرع من عدد المشتركين حيث انخفض عدد الاجراء الذين يشاركون في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد وذلك لضعف سوق العمل وتفاقم ظاهرة البطالة (مفتاح، حمزة شريف، 2019، 171). بالاضافة الى ذلك يمكن الاشارة الى اسباب اخرى تتمثل في: - انخفاض سعر البرميل الذي اثر على موارد الصندوق، - التهافت على التقاعد النسبي الذي يتسبب في انخفاض عدد المشتركين وبالتالي تراجع في دفع الاشتراكات، - سلوك المؤسسات الرامي لعدم الإعلان عن العدد الحقيقي لعمالها.

5- تطور إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد

إن الصندوق الوطني للتقاعد كغيره من المؤسسات له نفقات ملزم على دفعها كما أن له إيرادات تغطي النفقات التي تكون على عاتقه.

1.5- بنية إيرادات صندوق التقاعد

الشكل 1: بنية إيرادات صندوق تقاعد (2001-2019):



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على معطيات الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz.

ومن خلال هذا نستنتج أن أهم مصدر تمويل لصندوق الوطني للتقاعد هو اشتراكات التقاعد، حيث تبلغ نسبته 75,64% من إجمالي الإيرادات، ثم تليها مساهمة الدولة وذلك ضمن ما يسمى بالتضامن الوطني، ويكون ذلك من خلال المنح العائلية وصرف الإعانات، ويوجد مصدر تمويل آخر لكن بنسبة ضئيلة جدا، الا وهو عائدات الاستثمار والتي يقدر حجمها بنسبة 0,75% فقط من إجمالي إيرادات الصندوق، ويعود هذا الانخفاض إلى عدم فعالية أسواقنا، مع عدم تنوع محفظتها المالية، دون أن ننسى النفقات الموجهة لخدمة المتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعدية منخفضة، ولقد تم إنشاء صندوق وطني لإحتياجات التقاعد سنة 2006، والذي كان يعتمد في تمويله على 2% من الجباية البترولية، وتم رفعها إلى 3% سنة 2012، بغرض سد العجز الذي كان نتيجة انجذاب العمال نحو التقاعد المسبق.

2.5- تطور إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد

إن العجز الذي وقع فيه النظام الوطني للتقاعد كان نتيجة لعدة عوامل، من أهم هذه العوامل هي التزايد المستمر لنفقاته وتراجع إيراداته وذلك لتراجع عدد المشتركين.

الجدول 10: تطور إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد (2001-2019):

	2018	2017	2016	2010	2005	2001	
إيرادات	675,8	689,6	695,8	360471	169703	135140	
نفقات	1290,5	1168,7	1032,6	350067	159711	127920	
رصيد	-614,7	-479,1	-336,8	+10404	+9992	+7220	

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

ويعود التفاقم السريع لعجز الصندوق الوطني للتقاعد إلى ارتفاع حجم النفقات الناجم عن ارتفاع عدد المحالين على التقاعد وخاصة التقاعد المسبق، كما أن هناك سبب آخر لتراجع أرصدة الصندوق الا وهي انهيار أسعار البترول، وبالتالي تراجع حصيلة الجباية البترولية المخصصة لصندوق التقاعد. وتشير التنبؤات إلى الاستمرار في العجز خلال الفترة القادمة، لذا وجب إيجاد وسيلة تحد من تزايد حجم النفقات وتزيد الإيرادات على حد سواء (بودية سكين، بوشعور، 2018، ص 72).

يمكن الإشارة هنا الى مجموعة من الاسباب التي تؤدي الى عجز الصندوق الوطني للتقاعد:

- عدم التنسيق بين مختلف هيئات الحماية الاجتماعية وبين الهيئات القائمة على الزكاة والوقف، حيث ان هذه الاخيرة يمكن ان تكون اداة دعم أو مصدر من مصادر تمويل نظام الحماية الاجتماعية.
- ارتفاع ملحوظ في معاشات التقاعد المسبق وهذا ساهم بشكل مباشر في عجز الصندوق.
- تدهور وتراجع اسعار البترول كان احد العوائق التي ادت الى عدم تغطية نفقات الحماية المدنية بالأخص ان الاقتصاد الجزائري غير مرن، مما يؤدي الى تراجع اشتراكات المؤمنين اجتماعيا.
- كما ان شيخوخة المجتمع وإرتفاع امل الحياة ينجم عنه نفقات اجتماعية اضافية على عاتق الدولة.
- القطاع الموازي يقف عائق في وجه التخصيص الامثل للمساعدات ومنح الحماية الاجتماعية.

6- الخاتمة

من خلال دراستنا النظرية لأنظمة التقاعد وتحليلنا لنظام التقاعد التوزيعي في الجزائر توصلنا إلى

مجموعة من النتائج:

- ترفض الفرضية الاولى، حيث ان كلا النظامين يتميز بإيجابيا وسلبيا وبهذا فان اختيار الجزائر لنظام التقاعد التوزيعي لا يمكن ان يكون الافضل على الاطلاق
- ترفض الفرضية الثانية، حيث ان المعوقات التي تعرقل السير الحسن لنظام التقاعد لا تقتصر فقط على التغيرات الديموغرافية بل اظهر الدراسة ان هناك عراقيل اخرى مرتبطة بسوق العمل ومصادر التمويل.
- يعتمد نظام التقاعد في الجزائر على تمويل مصادره من الإشتراكات التي يدفعها العمال وأرباب العمل والتي تعتبر المصدر الأول إضافة إلى إعانات الدولة وهذا ما يدل على محدودية مصادر التمويل في الجزائر.
- عرفت الجزائر تغيرات ديمغرافية حيث تم تسجيل إرتفاع في أمل الحياة عند الشيوخ وإنخفاض معدلات الخصوبة وهذا ما أدى إلى زيادة الاعباء على نظام التقاعد.
- سجل الصندوق الوطني للتقاعد إرتفاع عدد المستفيدين من التقاعد بكل أنواعه وخاصة التقاعد المسبق والتقاعد دون شرط السن التي أدت أيضا إلى تفاقم الأوضاع وإختلال التوازن نظام التقاعد.
- خلال السنوات الأخيرة سجل الصندوق الوطني للتقاعد عجز كبير بسبب زيادة النفقات الناجمة عن إرتفاع عدد المتقاعدين ومحدودية مصادر التمويل وإنخفاض أسعار النفط.

- وبناءا على ذلك يمكننا اقتراح بعض التوصيات المهمة لتوازن نظام التقاعد مستقبلا:
- تمديد سن التقاعد سيؤدي إلى زيادة معدلات البطالة وعدم فتح مناصب عمل سيؤدي إلى بطالة الشباب، لهذا وجب على الحكومة إحداث توازن بين سن التقاعد وفترة العمل.
- الرفع من معدل الاشتراك مع ضرورة مراعاة القدرة الشرائية للمشاركين في نظام التقاعد.
- توسيع موارد الصندوق الوطني للتقاعد بضم عدد كبير من المجتمع.
- وجوب تخفيض من بعض المزايا الممنوحة للمتقاعدين وخاصة المعاش المنقول والتقاعد النسبي.
- استثمار الفائض المالي للصندوق الوطني للتقاعد الإحتياطي الذي يساهم في تمويل صناديق التقاعد.
- ضرورة وضع صندوق تكميلي للتقاعد قائم على نظام الرسملة مع فتح نقاش موسع حول امكانية اللجوء الى نظام التقاعد بالرسملة مستقبلا بالنظر الى التغيرات الديموغرافية التي تعرفها الجزائر.

7- قائمة المراجع

1. بن النوي عائشة (2021)، البعد الديمغرافي للتقاعد في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة باتنة، المجلد 13، العدد 01، ص ص 117-132.
2. بودية سكين مراد، بوشعور رضية (2018)، اشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، جامعة تبسة، المجلد 1، العدد 02، ص ص 50-76.
3. زادوركب فوزية، حاوشين ابتسام، تحليل المتغيرات المتحركة في اختلال التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر في ظل التحولات الديمغرافية (2021)، مجلة الإبداع، جامعة البليدة 2، المجلد 11، العدد 02، ص ص 305-327.
4. زيان مريم (2020)، نظام التقاعد في الجزائر وفقا للتعديل الجديد بموجب القانون رقم 15-16، مجلة الدراسات حول فعالية القاعدة القانونية، جامعة بجاية، المجلد 04، العدد 01، ص ص 205-219.
5. عشة فطيمة، شعباني لطفي (2020)، واقع تمويل نظام التقاعد في الجزائر وتوازنه، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة الجزائر، المجلد 04، العدد 02، ص ص 14-13.
6. العلواني عديلة، تقييم تنظيمات التقاعد في أوروبا من خلال التجربة البريطانية (2017)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 17، العدد 01، ص ص 521-532.
7. قريفي عبد الحميد (2008)، نظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، المجلد 8، العدد 13، ص ص 69-88.
8. مفتاح فايزة (2018)، الشيخ السكاني وأثره على التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة برج بوعريش، المجلد 02، العدد 01، ص ص 162-187.
9. مفتاح فايزة، حمزة شريف علي (2019)، البطالة وعلاقتها بالتوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، جامعة تلمسان، المجلد 02، العدد 03، ص ص 157-175.
10. Laoar Sandra (2017), The sustainability of the Algerian Retirement system in the demographic transition, Revue Etudes économiques, Université de Constantine 2, Volume 4, n°2, pp. 511-537.