

إصلاح منظومة التقاعد في الجزائر

- بين الضرورة الاقتصادية والضغط الاجتماعي -

Reforming of the retirement system in Algeria - Between the economic necessity and the social pressures-

العبد صوفان*، جامعة جيجل، مخبر اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة e.soufane@univ-jijel.dz

تاريخ الاستلام: 2023/10/07؛ تاريخ المراجعة: 2023/12/14؛ تاريخ القبول: 2023/12/31

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على منظومة التقاعد في الجزائر في ظل مقاربات الإصلاح التي تبنتها الحكومة، والقائمة أساسا على ضرورة الحفاظ على التوازنات المالية لصندوق التقاعد باعتبار ذلك ضرورة اقتصادية، في مقابل الضغوط الاجتماعية التي تمارسها القوى المجتمعية والنقابات، وتوصلت الدراسة من خلال تشخيص وضعية منظومة التقاعد في ظل الوضع الاقتصادي الراهن إلى أن صندوق التقاعد يعاني من اختلال هيكلي ومالي مزمن، الأمر الذي يتطلب إصلاحا مستعجلا أكثر عمقا ويتمشى والمكسب الاجتماعي لمختلف القوى المجتمعية من خلال إشراك هذه الأخيرة في بلورة عملية الإصلاح.

الكلمات المفتاحية: نظام التقاعد، صندوق التقاعد، إصلاح اقتصادي، اختلال مالي.

تصنيف JEL : G23 ؛ H55

Abstract:

This study aims to shed light on the retirement system in Algeria in light of the reform approaches adopted by the government, which are based primarily on the necessity of preserving the financial balances of the retirement fund as an economic necessity, in the face of the social pressures, which practiced by the societal forces and the unions, The study concluded by diagnosing the status of The retirement system, in of the current economic situation, it indicates that the retirement fund suffers from a chronic structural and financial imbalance, which requires urgent deeper reforms that is consistent with the social gain of the various societal forces through the involvement them in crystallizing the reform process.

Keywords: Retirement system ; Pension fund ; Economic reform ; Financial imbalance.

Jel Classification Codes : G23 ; H55

* المؤلف المرسل: العبد صوفان

I- تمهيد:

إن نظام التقاعد هو جزء من نظام الضمان الاجتماعي، كما أنه حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للفرد والذي تحرص جميع الدول على كفالاته.

إن التحولات الاقتصادية والديموغرافية التي تشهدها الجزائر تفرض ضرورة القيام بإصلاح شامل لمنظومة التقاعد ومراجعتها، لكن عملية المراجعة ومقاربات الإصلاح التي تبنتها الحكومة جوبهت بضغوط قوى مجتمعية ونقابات مختلفة، هذا هو جوهر إشكالية الدراسة التي تتمحور حول: كيفية التوفيق بين الضرورات الاقتصادية المتمثلة أساسا في الحفاظ على التوازنات المالية لصندوق التقاعد ومواكبة التحولات الاقتصادية مع الضغوط التي تمارسها القوى المجتمعية.

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الاشكالية المطروحة تم وضع الفرضيات التالية:

- إنحيار أسعار البترول أدى إلى إختلال توازنات صندوق التقاعد.
- تمارس القوى المجتمعية ضغطا حيا ل إصلاحات منظومة التقاعد.
- قد يؤدي القيام بإصلاحات جزئية تمس بعض مؤشرات نظام التقاعد إلى تحسن الوضعية المالية للصندوق.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول أحد مجالات الإصلاح الاقتصادي والمتمثلة في إصلاح منظومة التقاعد، والتي تعاني من اختلالات هيكلية مزمنة ترهن إستمرارية وديمومة عمل هذه المنظومة، كما أن هذه المراجعة والإصلاح تملية الظروف الاقتصادية من جهة ، ويخضع لضغوط القوى المجتمعية من جهة أخرى والتي تراه مكسب إجتماعيا.

هدف الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نهدف إلى تحديد المبررات والأسباب الدافعة إلى إصلاح منظومة التقاعد، بالإضافة إلى الوقوف على مجالات وآليات الإصلاح ومدى توافقها مع منظور وضغط القوى المجتمعية.

الدراسات السابقة:

- دراسة " مهدي مراد، نصيرة يجايوي " بعنوان: " نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية"، تناولت الدراسة كيفية مساهمة الإصلاحات المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية في تحقيق التوازن المالي لنظام التقاعد وانعكاس ذلك على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في نظام التقاعد بالتشاور مع جميع الشركاء وإدخال إصلاحات شاملة وعميقة تمس بجوهر النظام.
- دراسة "حجان عمر، راضية بختاش، فافو إيمان" بعنوان: " إشكالية نظام التقاعد في الجزائر في ظل المتغيرات الاقتصادية والديمغرافية الراهنة - دراسة تحليلية خلال الفترة 2010-2020 "، تناولت الدراسة كيفية معالجة اختلال نظام التقاعد في الجزائر على ضوء الوضع المالي والديمغرافي الراهن، وتوصلت الدراسة إلى أن مشكل نظام التقاعد هو مشكل مالي وأن الديمغرافيا حاليا لا تشكل خطرا على النظام، وأن الحل الحقيقي هو النمو الاقتصادي الكفيل بتعظيم الاشتراكات وتفادي العجز.
- دراسة " بن طاع الله زهيرة، درار عبد الهادي" بعنوان: " نظام التقاعد في الجزائر - قراءة في الإصلاحات المتبناة وتداعياتها في ظل أزمة الصندوق "، تناولت الدراسة الاطار العام لنظام التقاعد في الجزائر والأزمة المالية التي يعاني منها الصندوق في ظل تفاقم

إصلاح منظومة التقاعد في الجزائر - بين الضرورة الاقتصادية والضغط الاجتماعي-

نفقاته وقلة موارده، وتوصلت الدراسة إلى هناك جملة من الإجراءات والمجالات التي يمكن للحكومة التدخل من خلالها على نحو يكفل ديمومة صندوق التقاعد وينقذه من خطر الإفلاس.

الإجابة على الاشكالية تكون من خلال المحاور التالية:

- أولاً: ماهية التقاعد، أنواعه، معاش التقاعد.
- ثانياً: إصلاحات نظام التقاعد في الجزائر.
- ثالثاً: مبررات إصلاح منظومة التقاعد وضغط الجبهة الاجتماعية.

1.I- ماهية التقاعد، أنواعه، معاش التقاعد:

1-1.I- مفهوم التقاعد: نقدم مجموعة من التعريفات:

- " التقاعد هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاولة نشاطه المهني والمتمتع بمعاش، وذلك في حالة توافر مجموعة من الشروط القانونية ". (القانونية، 2013)

- يقصد بالتقاعد (la retraite) النظام الذي تفرضه الدولة للموظفين أو لعمال القطاع الخاص، لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عند العزل أو الاعتزال من الخدمة بعد مدة زمنية، يدفعون خلالها أقساطاً محددة من رواتبهم وأجورهم لصناديق التقاعد المؤسسة لهذا الغرض " (الموسوعة العربية)

- " التقاعد هو الاستغناء عن الخدمات المقدمة من طرف الموظف بعد وصوله السن القانوني، حيث يتراوح السن القانوني في أغلب الدول بين 60 و 65 سنة مع وجود بعض الاستثناءات " (الطائي، 2008 ، ص 505).

وعليه فإن الإحالة على التقاعد هي إنهاء خدمة الموظف، مع تخصيص معاش تقاعدي متمثل في مقدار من المال يدفعه لصندوق التقاعد بشكل منتظم مقابل فترة عمل معينة تم خلالها دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

1.I-2- أنواع التقاعد:

هناك عدة أنواع من التقاعد:

أ- التقاعد حسب السن الشرعي (العادي) (La retraite a l'Age légal)

حسب القانون 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، يستفيد من معاش التقاعد كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء، أو عمال غير أجراء، ومهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وأيضا مهما كانت نوعية علاقة العمل التي تربطهم بمستخدمهم ومهما كان الاجر الذي يتقاضونه.

يتحكم في هذا النوع الشروط التالية:

- بلوغ السن القانوني: حسب المادة 06 من القانون 83/12 المعدل والمتمم: بالنسبة للعمال الأجراء 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء، أما بالنسبة لغير الأجراء 65 للرجال و60 سنة للنساء، مع وجود بعض الاستثناءات لبعض الفئات الاجتماعية (كالمجاهد، العامل المصاب بعجز تام، الاطارات السامية للدولة). (المادة 06 من القانون 83/12)
- مدة العمل: يضاف لشرط السن، ضرورة قضاء العامل فترة 15 سنة على الأقل وأدى عملا فعليا لنصف هذه المدة (7 سنوات ونصف) كان يدفع خلالها اشتراكات الضمان الاجتماعي. (المادة 06 من القانون 83/12)
- دفع الاشتراكات: أي دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع السنوات.

للإشارة فإنه بعد التعديلات التي مست قانون التقاعد، أصبح بإمكان العامل الذي قضى فترة 232 سنة عمل فعلية أن يستفيد من معاش التقاعد دون مراعاة شرط السن.

ب- التقاعد النسبي (retraite proportionnelle)

يمكن للعامل أن يستفيد من هذا التقاعد بطلب منه وذلك بشرط بلوغه 50 سنة على الأقل مع دفع اشتراك لمدة 20 سنة على الأقل.

للإشارة فإن هذا النوع تم استحداثه بموجب الأمر 13/97 المؤرخ في 21 ماي 1997، والذي بموجبه يمكن للعامل أو الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وإرادته المنفردة، وإحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الاثر. (المادة 02 من الأمر 13/97)

ج- التقاعد المسبق (retraite anticipée)

تم استحداثه بموجب المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يستفيد منه كل عمال المؤسسات الاقتصادية (القطاع الاقتصادي) أو موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية كتقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم (حل المؤسسة) أو بسبب إعادة ضبط مستويات التشغيل التي تقرها الحكومة... الخ ، ويشترط فيه ما يلي: (المادة 07 من المرسوم التشريعي 10/94)

- بلوغ على الأقل 50 سنة للرجال 45 سنة للنساء.

- جمع عدد من سنوات العمل (20 سنة على الأقل).

- دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي 10 سنوات على الأقل.

د- التقاعد دون شرط السن (retraite sans condition d'Age)

يستفيد كل عامل بناء على طلبه من معاش تقاعد كامل في حالة إستفائه 32 سنة على الأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الاخذ بعين الاعتبار شرط السن. نشير إلى أن تقاعد الإطارات السامية في الدولة تخضع لأحكام خاصة.

I.1-3- معاش التقاعد وكيفية حسابه

إن معاش التقاعد هو حقا شخصا ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة يقوم على ثلاثة عناصر أساسية وهي:

- الأجر المرجعي (متوسط الأجر) : وهو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، والذي على أساسه يحسب المعاش، ويتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضى خلال خمس سنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد (60 شهرا) أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضى خلال السنوات الخمس التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية.

- فترة التأمين: وهي سنوات العمل المعتمدة.

- نسبة الاعتماد لسنوات التأمين وتساوي 2.5% .

يتم حساب المعاش على أساس العناصر الثلاثة السابقة كما يلي:

مبلغ معاش التقاعد يساوي عدد السنوات المعتمدة * 2.5% (نسبة المعاش) * الأجر المرجعي ويشترط فيه:

- ألا يقل عن 75% من الأجر الوطني المضمون (SNMG) حماية للقدرة الشرائية.

إصلاح منظومة التقاعد في الجزائر - بين الضرورة الاقتصادية والضغط الاجتماعي-

- ألا يزيد عن 80% من الاجر الخاضع للاشتراكات في الضمان الاجتماعي باستثناء المجاهدين والمناصب السامية.

2.I- إصلاحات منظومة التقاعد في الجزائر

إن الإصلاح بطريقة شاملة وتدرجية يجب أن يحمل الكثير من العدالة بين الطبقات الاجتماعية والتضامن بين الأجيال وإحساس بالمسؤولية من جانب الفاعلين الاجتماعيين، وعليه جاءت جملة من الإصلاحات التي عرفها النظام الوطني للتقاعد، ابتداء بإصلاحات 1983 وانتهاء بما جاء به القانون 15/16 الذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من أول جانفي 2017. (مهدي و نصيرة، 2020، ص 173)

قبل التطرق إلى أهم الإصلاحات التي عرفتها منظومة التقاعد في الجزائر نشير إلى أنظمة التقاعد المعمول بها على مستوى العالم وهما نظامين: (نوال أقاسم، 2012، ص 12)

أ- نظام التقاعد بالتوزيع: ويبنى على مبدأ العدالة الاجتماعية والتضامن بين الأجيال، وتمول فيه منح التقاعد من خلال الاشتراكات التي يدفعها الجيل الحالي لصالح المتقاعدين، وهو تقاعد إجباري، هذا النظام من تأسيسي الألماني (أوتوفون بسمارك).
ب- نظام التقاعد بالرسملة: ظهر على يد اللورد (ديفاريدج) ويمول فيه من خلال تراكم اشتراكات الأجراء للجيل الحالي واستثمارها في مختلف الأصول المالية من أجل الحصول على منحة تقاعد عند الوصول إلى مرحلة التقاعد، والتقاعد في هذا النظام اختياري.

1-2.I- توحيد نظام التقاعد 1983

يعتبر القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد بمثابة الإطار العام الذي حدد سياسة التقاعد في الجزائر ويعتبر أول نص قانوني طبق على جميع القطاعات ووحيد نظام التقاعد سواء من ناحية التمويل أو السير.

إن الهدف من إصلاحات 1983 هو وحدة نظام التأمين الاجتماعي وتعميم الامتيازات والحقوق على جميع العمال دون تمييز، وكمحاوله لتفعيل هذه الإصلاحات تم بموجب المرسوم 223/85 المؤرخ في 20 أوت 1985 إنشاء صندوقين هما:
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية (CNASAT).
- الصندوق الوطني للمعاشات (CNR).

وفي سنة 1992 تم إنشاء 3 صناديق للضمان تشمل كل الفئات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتضمن النظام القانوني لصناديق التقاعد الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، والذي ألغى المرسوم 223/85 وهذه الصناديق هي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS).
- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء (CASNOS).
- الصندوق الوطني للتقاعد (CNR).

2-2.I- إصلاحات مرحلة التعديل الهيكلي

نتيجة لمجموعة من الظروف الداخلية سواء الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية التي عرفتها الجزائر في سنوات التسعينات، ومع تبني الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية الاقتصادية الدولية (البنك الدولي، صندوق النقد الدولي) الأمر الذي أدى إلى تأثر منظومة التقاعد:

- غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية.

- التسريح الجماعي للعمال.

- تحويل أعداد كبيرة من العمال على التقاعد المسبق.

اختلال التوازن المالي لمنظومة التقاعد (ارتفاع عدد المتقاعدين وتناقص المشتركين).

وعليه تمت مراجعة منظومة التقاعد وذلك بإثرائها بمجموعة من النصوص القانونية نذكر منها:

- المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994

وهو الذي أقر التقاعد المسبق" فهو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، وذلك باللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المسرحين كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد ". (أحمية سليمان ، 1998 ، ص 160)

- الأمر 13/97 المؤرخ في 31 ماي 1997

يعدل ويتم القانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، أقر هذا الأمر التقاعد النسبي.

- القانون 03/99 المؤرخ في 22 مارس 1999

على أساس هذا القانون أصبح يتم حساب معاش التقاعد على أساس الأجر الشهري المتوسط والذي يتم تقاضيه في السنوات الخمس الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد، أيضا تم تحديد 80% كحد أقصى لمعاش التقاعد من الأجر الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي و 75% كحد أدنى من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

I.2-3- إصلاحات 2017 (القانون رقم 15/16)

يعتبر إصدار القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والذي دخل حيز التنفيذ في جانفي 2017 آخر محطات مراجعة منظومة التقاعد، حيث هيمن النقاش الاجتماعي سنة 2016 حول هذه المسألة، كما أثار هذا القانون الكثير من الجدل خاصة من طرف النقابات العمالية التي ترى بأن هذا القانون هو تنازلا عن حق مكتسب، وأهم ما جاء به هذا القانون يمكن تلخيصه في العناصر التالية: (المواد 03، 04، 06 من القانون 15/16)

- الإبقاء على الحد الأدنى لسن التقاعد ب 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء.

- حق العامل في مواصلة نشاطه بعد السن الأدنى للتقاعد في حدود 5 سنوات، ولا يمكن للهيئة المستخدمة إحالته على التقاعد.

- إلغاء التقاعد النسبي والتقاعد دون شرط السن.

- استفادة العمال الذين يشغلون مناصب جد شاقة من التقاعد قبل سن الستين.

- إمكانية استفادة العمال الذين يمارسون وظائف ذات التأهيل العالي والمهن ذات التأهيل النادر بطلب منهم من تمديد سن تقاعدهم.

- التأكيد على ضرورة إيجاد موارد أخرى لتوسيع مصادر تمويل الصندوق: في إطار عملية البحث عن مصادر جديدة للصندوق الوطني للتقاعد، استحدث القانون 15/16 مادة جديدة جاءت تحت رقم 48 مكرر نصت صراحة على إمكانية إيجاد موارد جديدة للتمويل، بعدما كان النص السابق يكتفي بالموارد التقليدية المعروفة والتي لم تعد تجابه نفقات الصندوق الوطني للتقاعد لتراجع اشتراكاته. (زهيرة و درار عبد الهادي، 2022، ص 604)

I.3- مبررات إصلاح منظومة التقاعد بين الظرف الاقتصادي والضغط الاجتماعي

يمكن القول أن تراجع أسعار البترول قد عجلت بضرورة إصلاح منظومة التقاعد ودفعت بالحكومة إلى تقديم مبررات لذلك ولعل أهمها:

إصلاح منظومة التقاعد في الجزائر - بين الضرورة الاقتصادية والضغط الاجتماعي-

- إختلال الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد: فقد شهدت منظومة التقاعد عجزا في السنوات الأخيرة وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى تناقص عدد المشتركين وزيادة النفقات نتيجة ارتفاع عدد المتقاعدين بمختلف الصيغ (تقاعد عادي، نسبي، مسبق، دون شرط السن)، فقد أكد المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد بأن الصندوق يمر بفترة إضطرابات مالية، حيث هناك حوالي 6 ملايين مساهم مقابل 3 ملايين متقاعد يحتاجون إلى معاش تقاعدي يزيد عن 1000 مليار دينار سنويا، بالإضافة إلى 140 مليار دينار تدفعها الدولة كمساهمة.

والجدول أدناه يبين تطور حجم موارد ونفقات الصندوق.

الجدول رقم (1): تطور موارد ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد خلال الفترة 2010-2020

الوحدة: مليون دج

السنة	2010	2011	2012	2013	2015	2016
إيرادات	360471	445663	683060	599899	470000	492000
نفقات	350067	406401	572520	685661	625000	753600
الرصيد	10404	39062	110540	85762-	155000-	216600-
السنة	2017	2018	2019	2020	2021	2022
إيرادات	705861	870618	709000	762000	-	-
نفقات	1048990	1208596	1293000	1402000	-	-
الرصيد	-	-	-	-	-	-
	343129	337978	584000	640000		

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على الصندوق الوطني للتقاعد متاح على الموقع:

<http://cnr.dz/ar/chiffres-caracteristiques>

من الجدول يتضح أن منظومة التقاعد عرفت اختلالا خلال السنوات الأخيرة، وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى تراجع وانخفاض أسعار البترول (حيث كانت تخصص نسبة 2% من الجباية البترولية لتمويل الصندوق، ثم إلى نسبة 3% سنة 2012) وأيضا تناقص عدد المشتركين وزيادة النفقات نتيجة لارتفاع عدد المتقاعدين باختلاف صيغ التقاعد، في هذا السياق وحسب إحصائيات الأخيرة للصندوق الوطني للتقاعد أشارت بوجود 2.2 مشترك مقابل كل متقاعد واحد، في حين أن التوازن المالي يتطلب وجود 5 مشتركين لكل متقاعد. (حجان، بختاش، و فافو ، 2022، ص 655)

- في السنوات الأخيرة 2013 إلى 2020 استمر العجز وبصورة كبيرة وذلك بالرغم من الحلول التي أقرتها الحكومة كرفع معدل الاشتراك إلى 17.25% وإنشاء الصندوق الوطني للاحتياط من أجل التقاعد، بالإضافة إلى آلية التضامن بين الصناديق لامتصاص العجز خاصة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء.

ويمكن إرجاع سبب هذا العجز إلى:

- إحالة الالاف من العمال المسرحين من الشركات العمومية إلى التقاعد قبل السن القانوني والمقدر ب 60 سنة.
- زيادة معدل العمر لدى المشتركين مما أدى إلى زيادة النفقات.
- انخفاض عدد المشتركين واختلال العلاقة بين عدد المشتركين وعدد المتقاعدين.
- عملية إعادة تامين منح التقاعد التي تقرر عام 2014 بنسبة 12 % .

- ارتفاع معدلات البطالة وما يترتب عليه ذلك من الحد من مساهمة الفئة الناشطة بالإضافة إلى تلاعبات القطاع الخاص في عدم التصريح أو التصريح المزيف فيما يخص مستخدميه.
- الرفع المستمر في قيمة الأجر الوطني المضمون.
- عموماً أثر الوضع الاقتصادي ممثلاً بمؤشر معدل النمو الاقتصادي والوضع الاجتماعي ممثلاً بتطور معدلات البطالة على الوضعية المالية للصندوق.

الجدول رقم (2): تطور معدلات النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة خلال الفترة 2010-2020

الوحدة: نسبة مئوية

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015
معدل النمو الاقتصادي	3.6	2.9	3.4	2.8	3.8	3.7
معدلات البطالة	10	10	11	9.8	10.6	11.2
معدلات البطالة لدى الشباب	21.5	22.4	27.5	24.8	25.2	29.9
السنة	2016	2017	2018	2019	2020	2021
معدل النمو الاقتصادي	3.2	1.3	1.2	0.8	-5.48	-
معدلات البطالة	10.5	11.7	11.7	11.4	11	-
معدلات البطالة لدى الشباب	26.7	28.3	29.1	26.9	24	-

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات البنك الدولي والديوان الوطني للإحصاء.

بالنظر إلى الوضع الاقتصادي نلاحظ تدهور وتراجع في معدلات النمو الاقتصادي حيث لم تتجاوز ما نسبته 4% خلال العشر سنوات الأخيرة بفعل تراجع في أسعار المحروقات التي تأثرت بدورها بالوضع الاقتصادي العالمي، بحيث ساد ركوداً اقتصادياً بسبب تداعيات الأزمة المالية العالمية 2008 ثم تلتها الأزمة الصحية كوفيد 19 والتي عززت حالة الانكماش التي يعاني منها الاقتصاد العالمي في تلك الفترة وانعكاس ذلك على تراجع المداخيل واحتلال التوازنات المالية الكبرى، وهذا يفسر المبررات التي قدمتها الحكومة كضرورة اقتصادية وحتمية لمراجعة منظومة التقاعد في شقها المالي، إلا أن هذه المبررات لم تكن مقنعة، الأمر الذي دفع بأغلب النقابات إلى التكتل وظهر صراع علني بين الحكومة والنقابات، هذه الأخيرة ترى في إلغاء التقاعد المبكر والتقاعد دون شرط السن من مكتسبات الطبقة العمالية، وبالفعل تم تمرير القانون في شكله الحالي القانون 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.

كما أثرت معدلات البطالة المرتفعة خاصة لدى فئة الشباب بفعل الإجراءات التقشفية التي اتخذتها الحكومة من جهة وبسبب تداعيات الأزمة الصحية من جهة أخرى في السنوات الأخيرة بحيث وصلت ذروتها سنة 2015 بنسبة 29.9%، حيث عمدت الحكومة إلى تجميد التوظيف وهذا كان له أثر مباشر على الوضعية المالية للصندوق، باعتبار الجزائر تعتمد النظام التوزيعي القائم على تلقي الاشتراكات وإعادة توزيعها بما يوافق مبدأ التضامن الاجتماعي بين الأجيال.

II - الخلاصة:

لقد تبنت منظومة التقاعد النظام التوزيعي كخيار يحقق التضامن بين الأجيال، كما مرت هذه المنظومة بمراحل وإصلاحات متعاقبة، إلا أنه في السنوات الأخيرة أصبح صندوق التقاعد يعاني من اختلال مالي وهيكلية مزمن، هذا الاختلال دفع الحكومة إلى إدخال تعديلات على المنظومة القائمة مستندة في ذلك على مبررات اقتصادية بحثية، لكن هذه التعديلات قوبلت بضغط ورفض من القوى المجتمعية.

من خلال هذه الورقة توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات منها:

- نظام التقاعد في الجزائر نظام توزيعي قائم على اشتراكات الفئة النشطة والتي تحول بدورها إلى معاشات المتقاعدين، كما أنه مصمم يعمل كجهاز إداري وليس كجهاز اقتصادي.
- أن الضغوط الاجتماعية والنقابية لم تفلح في إلغاء التقاعد دون شرط السن وأيضاً التقاعد المسبق وذلك رغم التدابير الانتقالية التي اقرتها الحكومة منذ 2019.
- أن منظومة التقاعد تعاني من اختلال حيث هناك تفاوت في الامتيازات والمزايا من نظام لآخر ومن فئة لأخرى كالمجاهدين والاطارات السامية للدولة.
- يعاني صندوق التقاعد من اختلال مالي مزمن خلال السنوات الأخيرة ويتوقع أن يستمر هذا العجز، بفعل زيادة النفقات وتراجع الإيرادات التي تأثرت بالوضعية الاقتصادية للدولة، كما يعاني من إختلال هيكلي في بنية التسيير.
- ضرورة إدخال تعديلات شاملة على منظومة التقاعد تنظيمياً وقانونياً بما يتماشى والبيئة الاقتصادية والاجتماعية مع إشراك النقابات العمالية في هذه التعديلات.
- العمل على إيجاد صيغ ومصادر تمويل بديلة ومستدامة تمكن صندوق التقاعد من مواجهة الاختلالات والمخاطر المالية.
- تفعيل نظام رقابة القطاع الخاص فيما يتعلق بالتصريح الحقيقي للعمال.
- ضرورة المزج بين نظام التقاعد القائم على التوزيع والنظام القائم على الرسملة.
- العمل على جعل صندوق التقاعد كمؤسسة مالية استثمارية قائمة تستطيع استثمار الاشتراكات وتحقيق عوائد مالية، ولما لا كصندوق استثمار يتدخل في السوق المالي من خلال طرح سندات وأسهم للاكتتاب العام من أجل الحصول على التمويل اللازم لتغطية العجز المالي.
- العمل على توسيع وعاء الاشتراكات في منظومة التقاعد من خلال إحصاء حقيقي وفعلي للفئة المتسربة في القطاع الخاص والتي تمثل نسبة كبيرة لا تخضع للاشتراكات هذا من جهة، ومن جهة أخرى ترتبط بتحسين مناخ أعمال القطاع الخاص الذي يمكن من امتصاص نسبة البطالة المرتفعة خاصة بين فئة الشباب.

- الإحالات والمراجع:

- 1- دليل الثقافة القانونية، أسئلة وأجوبة في القانون الجزائري (2013) ، الجزائر، ص 223 .
- 2- الموسوعة العربية، المجلد السادس، متاح على الموقع <http://www.arab-ency.com>
- 3- يوسف جحيم الطائي وآخرون (2008) ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، الاردن، الطبعة الاولى، ص 505.
- 4- المادة 06 من القانون 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.
- 5- نفس المرجع.
- 6- المادة 02 الفقرة 04 من الأمر 13/97 المؤرخ في 21 ماي 1997.
- 7- المادة 07 من المرسوم التشريعي 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994.
- 8- مراد مهدي، نصيرة يحياوي (2020)، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الاصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية والاجتماعية ، مجلة العلو الاجتماعية والانسانية، 13 (2)، جامعة تبسة، ص 173. على الخط <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/141924>
- 9- نوال أقاسم (2012)، إصلاح نظام التقاعد في الجزائر على ضوء التغيرات الاقتصادية الحالية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، ص 28.
- 10- المرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 4 جانفي 1992.
- 11- سليمان أحمية (1998) ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء 02، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 160.
- 12- المواد 03، 04، 06 من القانون رقم 15/16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016.
- 13- بن طاع الله زهيرة، درار عبد الهادي (2022)، نظام التقاعد في الجزائر، قراءة في الاصلاحات المتبناة وتداعياتها في ظل أزمة الصندوق، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، 13 (2)، جامعة بجاية، ص 604 . على الخط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/209456>
- 14- حجان عمر، راضية بختاش، فافو إيمان (2022)، إشكالية نظام التقاعد في الجزائر في ظل المتغيرات الاقتصادية والديمقراطية الراهنة — دراسة تحليلية خلال الفترة 2010-2020-، مجلة الادارة والتنمية للبحوث والدراسات، 11 (1)، جامعة البليدة، على الخط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/196054>