

نظام التقاعد في الجزائر

د/ عبد الحميد قرفي

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

جامعة باجي مختار - عنابة.

Résumé:

L'objet du présent article a trait au système de retraite en Algérie, du point de vue de sa valeur en tant que système de protection sociale.

Il en fait un état des lieux et présente différentes approches dans le monde et particulièrement les deux grands systèmes de retraites par répartition et par capitatisation.

الملخص:

تعالج هذه المقالة نظام التقاعد في

الجزائر كنظام للحماية الاجتماعية.

وبعد معالجة واقع هذا النظام

تتطرق المقالة إلى مختلف التجارب

والاتجاهات عبر العالم وبالأخص نظامي

التقاعد بالتوزيع وبالرسملة.

مقدمة

إن التقاعد والمعاشات من بين الآليات التي تشكل منظومة الضمان الاجتماعي ولها علاقة مباشرة مع السياسة الاجتماعية للدولة.

والتقاعد مثله مثل غيره من الامتيازات الاجتماعية كالعطل مدفوعة الأجر والعطل الأسبوعية، وتفتيش العمل والحق في الممارسة النقابية وقضية تشغيل الأطفال والنساء وغيرها¹، كلها مكتسبات حققها عالم الشغل في مسيرته النضالية من أجل تحسين ظروف عمله وعيشه، وذلك منذ القرن التاسع عشر، إلى أيامنا هذه، عبر أنحاء العالم.

وكل بلدان العالم تضع، اليوم، سياسة اجتماعية تطبقها من خلال الآليات المذكورة لتنظيم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية من جهة، وخاصة العلاقات المهنية بين الأجير ورب العمل، سواء أكان هذا الأخير عموميا أم خاصا، من جهة أخرى.

والتقاعد الذي هو موضوع بحثنا، من بين الآليات التي تشكل المنظومة الشاملة للضمان الاجتماعي والتجسيد، في الميدان، للسياسة الاجتماعية للدولة. وهي المنظومة التي من خلالها لا تنظم الدولة فقط هذا المجال بل تتعداه إلى حماية ووقاية حقوق كل فرد عامل شريك في عملية الإنتاج الاقتصادي التي تتطلب دخول فئات اجتماعية في علاقات بين بعضها البعض. لذلك فإن مفهوم الحماية والوقاية الاجتماعية يكتسي أهمية قصوى في مجتمعنا.

وينص الدستور الجزائري في العديد من مواده على ضمان ظروف المعيشة للمواطنين الذين " لا يستطيعون القيام بالعمل والذين عجزوا عنه نهائيا"، إضافة إلى ضمان صحة المواطن وحماية الأسرة.

نبذة تاريخية وجيزة

لقد تطورت أنظمة التقاعد خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، سواء في أوروبا أو في الولايات المتحدة الأمريكية، أو غيرها من نواحي العالم.

كما أن المنظمة الدولية للشغل أقرت، منذ 1952، حدا أدنى للضمان الاجتماعي وحتمية وقاية المواطنين من ثلاثة مخاطر، على الأقل، من بين المخاطر التالية: البطالة والشيخوخة والعجز والوفاة.

تعريف التقاعد: بالفرنسية *retraite*، وباللغة الإنجليزية *retirement* ،

ويفيد معنى كل هذه الاصطلاحات، المرحلة التي ينتقل إليها العامل والموظف الأجير وكذا غير الأجير عندما "ينسحب" (وهي المرادفة اللغوية للكلمة باللغات الثلاث) من منصب عمله، بعد قضاء مدة زمنية محددة، متفق عليها في نظام التقاعد، أو وصل إلى سن معينة لا تسمح له بمزاولة النشاط.

ويهدف التقاعد إلى ضمان دخل بديل لعامل أو موظف أو أجير، أو غير أجير، بعدما يتقاعد وينسحب من ميدان الشغل. ويسمى هذا الدخل البديل معاشا. ويسمى بالفرنسية *pension de retraite*، وبالإنجليزية *retiring pension*.

ويحلّ الدخل البديل أو المعاش محل الأجر الذي كان يتقاضاه المعني في منصبه، لسد حاجاته وحاجات أهله وذويه، حماية من أخطار الفقر والعوز والشيخوخة.

أنواع أنظمة التقاعد

توجد عبر العالم أنواع ثلاثة رئيسة لأنظمة التقاعد وهي:

1- نظام التقاعد بالتوزيع *retraite par répartition* الذي يعتمد مبدأ "التضامن بين الأجيال". في هذا النظام يدع العمال اشتراكاتهم في صندوق يستعمل لدفع معاشات المتقاعدين الحاليين. وتتم هذه العمليات تحت رقابة الدولة. وهذا النظام هو الأكثر انتشارا في العالم والمعمول به في أغلب البلدان. والدولة في هذا النظام شريك رئيس فيه، بحيث تتدخل في أغلب المراحل والعمليات التي تشكل النظام.

2- أما النظام الثاني فيسمى "نظام الرسملة" *systeme par capitalisation* ، ويعتمد على إيداع الأجير نصيبا أو نسبة معينة من أجره في حساب معين خاص به. وتجمع مجمل أموال هذه الحسابات في صناديق مخصصة للمعاشات، يتم تسييرها كمؤسسة مالية تعمل على استثمار هذه الأموال لرفع مردودها وجمع الأرباح لأصحاب الحسابات، حتى يتمكن كل صاحب حساب في آخر المطاف، وبعد تقاعده، من تقاضي منحة شهرية إضافة إلى عائدات الإيداع من فوائد.

ويعتبر هذا النظام ليبراليا تحت على تطبيقه المؤسسات المالية الدولية. ويؤدي إلى اقتصار دور الدولة على تنظيم العلاقات بين العامل المدخر والصندوق المختص. وهو مطبق في عدد قليل من البلدان لا سيما في أمريكا اللاتينية رائدها الشيلي.

3- وهناك نوع ثالث هو النظام الذي يعتمد على الجمع بين النظام العمومي المؤسس على التوزيع، بنسبة معينة، و نظام الرسملة بنسبة معينة أخرى إجبارية، ثم نظام اختياري يدخر من خلاله العامل أمواله في صناديق خاصة، ليتمكن من تحسين مستوى دخله بعد التقاعد.

التقاعد في الجزائر

أما في الجزائر، فقد وجدت منذ العهد الاستعماري أنظمة متوجهة أهدافها في واقع الأمر نحو الجالية الأوروبية (انطلاقا من 1910) التي استحوذت على أغلب الامتيازات، بينما لم يستفد الجزائريون من النظام الاجتماعي إلا نادرا. وقد وضع نظام لعمال السكك الحديدية والمناجم والبنوك سنة 1940، ونظام خاص بالتجار وعمال الصناعة سنة 1953، ونظام خاص بالقطاع الفلاحي سنة 1957، ثم أخيرا نظام خاص بالشيخوخة لصالح العمال غير الأجراء.

وقد تميزت هذه المنظومة، كما نرى، بتنوعها وتعددتها واختلافها. فتعددت من ثم طرق ووسائل التمويل وطرق تنظيم وسير هذه التنظيمات. مثلما تعددت وتباينت الامتيازات والحقوق، ذهب أحسنها للأوروبيين وأجحف فيها الجزائريون وخاصة منهم الفلاحون.

وقد تم وضع حد لهذا التشعب من خلال القانون رقم 83-12، الذي جمع كل هذه الأنظمة في نظام واحد وموحد لا يفرق بين مختلف القطاعات. وهو نظام إجباري وموحد وعام مؤسس على مبدأ التوزيع répartition، أدخل انسجاما على الامتيازات والحقوق، ثم وحد طرق التنظيم والتسيير والتمويل.²

وقد تم استكمال منظومة التقاعد على مراحل من خلال

• المرسوم التشريعي 94 - 10 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتقاعد

المسبق.

• الأمر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 والمتعلق بالتقاعد عند قضاء 32 سنة من العمل الحقيقي والتقاعد النسبي.

• قانون 99-04 المعدل والمتمم لقانون 83-12.

ما هي ترتيبات هذا النظام؟

يستفيد من المعاش كل فرد عامل شغل منصبا وتقاضى أجرا على ذلك. ويستفيد من المعاش، إضافة إلى كل الأجراء من كل القطاعات، الأفراد غير الأجراء من كل القطاعات كذلك، سواء أكانوا يعملون لحسابهم الخاص أو كانوا أرباب عمل ويشغلون يدا عاملة.

يتقاضى المعاش كذلك، بعد وفاة المستفيد ذوو الحقوق من زوجة وأصول وفروع.

أنواع الاستفادة:

- 1- المعاش المباشر pension directe: الذي يتقاضاه مباشرة المتقاعد نفسه.
- 2- منحة التقاعد، allocation de retraite التي تدفع للعامل الذي لم يتم مدة العمل المفروضة، لكنه يمكنه أن يثبت 05 سنوات من العمل الفعلي.
- 3- معاشات إعادة الدفع، pension de reversion وهي القيمة أو النسبة التي تدفع لذوي الحقوق التابعين للمتقاعد المتوفى أو العامل المتوفى.

شروط الاستفادة:

- شرط السن:** وهو محدد بـ 60 سنة للأجراء و 65 سنة لغير الأجراء.
- إلا أن هناك امتيازات وليونة في هذا المجال حيث يتم خفض السن بـ 05 سنوات بالنسبة للنساء، اللاتي يستفدن كذلك من تخفيض سنة عن كل طفل قامت بتربيته (مع أقصى تخفيض بـ 03 سنوات).
- كما أن فئة المجاهدين تستفيد من تخفيض سنة لكل نسبة 10 بالمائة من العجز.
- مثلا يستفيد من ذلك العمال الذين يشغلون مناصب ذات مخاطر مهنية.
- كما يمكن للأجراء أن يطلبوا من تلقاء أنفسهم الإحالة على التقاعد في سن الـ 50 للرجال والـ 45 للنساء، بعد 20 سنة من العمل الحقيقي بالنسبة للرجال و 15 سنة بالنسبة للنساء.

ويسقط شرط السن في حالتي

1- المجاهد الذي وصل إلى نسبة 100 % من المعاش

2- العامل الذي أدى 32 سنة خدمة حقيقية .

شرطا المدة و دفع الاشتراك

أن يكون العامل قد أدى 15 سنة عملا مع دفع الاشتراكات لمدة لا تقل عن سبع سنوات ونصف .

وتؤخذ بعين الاعتبار مدة الخدمة الوطنية والمشاركة في الثورة التحريرية.

تسيير النظام

بعد أن كانت في السابق صناديق عديدة تسيير هذه المداخل، تم، انطلاقا من 1985 بعث عملية إعادة هيكلة إدارية أدت إلى تأسيس الصندوق الوطني للمعاشات (CNR) Caisse Nationale des Retraites ليحل محل الصناديق القطاعية الأخرى، تطبيقا لمبدأ التوحيد المنصوص عليه في قانون 1983. ويسير هذا الصندوق معاشات كل المستفيدين في كل القطاعات دون تمييز.

أما في 1992 فقد تم الفصل في التسيير بين الأجراء وغير الأجراء من خلال إنشاء صندوق خاص بهؤلاء : CASNOS .

الصندوقان متواجد هياكلهما في كل أنحاء الوطن، جهويا ومحليا، وهما يعملان تحت وصاية الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي (وزارة العمل والضمان الاجتماعي).

التمويل

كان النظام في السابق يعتمد أساسا على الاشتراكات التي يدفعها الأجراء. وانطلاقا من 1999، تدخلت الدولة لتأخذ على عاتقها الفارق التكميلي الممنوح إلى أصحاب المعاشات الضعيفة.

أ) التي لم تصل إلى 75 بالمائة من الأجر الأدنى المضمون SNMG ،
ب) وفي حالة المجاهد عندما لا يصل مبلغ المعاش مرتين ونصف (2.5) الأجر الأدنى SNMG.

يتمول صندوق المعاشات كآلاتي:

- النسبة الإجمالية للاشتراك التي تقدر بـ 16 % مقسمة إلى 9.5 % على عاتق أرباب العمل و 6.5 % على عاتق الأجراء. أما لغير الأجراء فالنسبة هي 15 % على عاتق المعني كاملة.

وقد كانت الواردات من اشتراكات الأجراء سنة 2005 تقدر بـ 122.24 مليار د.ج. ومبلغ الفارق التكميلي الذي تدفعه الدولة: ... 47.58 مليار د.ج.

المبلغ الإجمالي : 169.82 مليار د.ج
أما واردات غير الأجراء لسنة 2005: 10.71 مليار د.ج
والمبلغ الإضافي التفاضلي: 04.41 مليار د.ج
المبلغ الإجمالي للدخل: 15.12 مليار د.ج³
النظام الجزائري بالأرقام:

- عدد الأجراء : 04 ملايين
- عدد غير الأجراء : 01 مليون
- عدد الأجراء المتقاعدين : 1.7 مليون
- وعدد المستفيدين من منحة المعاش: 120 000
- منهم عدد ذوي الحقوق المستفيدين من منحة إعادة الدفع : 700 000
- وعدد ذوي الحقوق المستفيدين من علاوة إعادة الدفع : 41000
- وهناك امتيازات إضافية تدفع للمستفيدين من منحة معاش:
-منحة 1000 د.ج شهريا للزوجة الماكثة في البيت.
- منحة إضافية للمستفيدين من منحة عجز قبل إحالتهم على التقاعد.
- أما أدنى قيمة للمعاش فتقدر بـ 75 % من الأجر الأدنى المضمون أي 7500 د.ج

كما أن هناك منحة تكميلية جاءت في قانون المالية التكميلي 2006، تضاف إلى هذا الأدنى ليصل إلى حدود 10 000 د.ج. (المادة 29 من قانون المالية التكميلي).

أما الحد الأقصى : فقد حدد بنسبة 80 % من الأجر. و لا يمكن أن يتعدى المبلغ الخام للمعاش 15 مرة الأجر الأدنى المضمون SNMG.

كما يحتفظ المستفيدون بعد التقاعد بنفس الحقوق الاجتماعية منها خاصة: المنح العائلية، العلاج ومنحة الوفاة.

ويسمح القانون بمراجعة قيمة المعاشات كل سنة وفقا لمستوى المعيشة.

جدول 1 يبين تطور العلاقة بين مداخيل ومصاريف المعاشات

بالمليار دج⁴

السنة	المداخل	النفقات	الرصيد
1986	6.10	4.43	+1.67
1988	6.35	7.21	-0.86
1990	7.67	9.49	-1.82
1991	13.03	14.50	-1.80
1993	27.20	27.26	-0.56
1996	35.90	45.82	-9.83
1997	44.14	61.00	-16.83
1998	43.17	68.60	-25.43
1999	53.68	78.40	-24.67

إن المتمتع لهذه التطورات السلبية للعلاقة بين المداخيل والنفقات في صندوق المعاش، يجد أن العجز بدأ أواخر الثمانينات وبداية التسعينات، وهي الفترة التي تم فيها التخلي عن الاستثمارات المنتجة التي أدت إلى تراجع التشغيل الدائم ومن ثم تراجع عدد العمال الذين يدفعون الاشتراكات. بل إن احتدام الخسارة في الصندوق يبرز انطلاقا من 1996 و 1997 وهي الفترة التي عرفت تسريحا كبيرا للعمال الأجراء أدى إلى أثر مزدوج تمثل في إضعاف قدرات الاشتراك وإنهاء الصندوق بالإففاق على المسرحين (تقاعد تام أو غيره).

لذلك يرجع السبب الرئيس لهذه الخسارة إلى الاختلال بين عدد المشتركين (الأجراء) الذي يستقر أو يتراجع و عدد المتقاعدين المستفيدين الذي يتفاقم.

ولقد كانت النسبة بين المشتركين والمستفيدين، سنة 1986، 08 مشتركين لمستفيد واحد. لذلك كان الرصيد إيجابيا، حيث كان هناك 3 300 000 أجير لـ 415 000 متقاعد.

أما سنة 1997 فالنسبة كانت تقدر بثلاثة مشتركين لمستفيد واحد: 3 015 000 أجير مقابل 1 032 000 متقاعد.

والنسبة المعيارية المرجعية هي خمسة أجراء لمتقاعد مستفيد واحد كي يكون النظام متوازنا ماليا.

وتجدر الإشارة إلى أن الدولة هي التي أخذت على عاتقها الخسارة التي نجمت عن الاختلال بين المداخل والنفقات.

تابع الجدول الذي يبين العلاقة بين مداخل ونفقات المعاشات⁵

بالمليار د.ج

السنة	المداخل	المصاريف	الرصيد
2000	97.23	99.28	-1.85
2001	127.20	126.42	+0.78
2002	134.97	133.84	+1.13
2003	142.84	143.29	-0.45
2004	180.94	177.36	+3.58
2005	173.64	171.28	+2.36

يتجلى التحسن الملحوظ في النتائج المالية للمعاشات انطلاقا من سنة 2001، ثم خاصة سنتي 2004 و 2005. ذلك أن انتعاش الاقتصاد وتحسن المؤشرات الماكرو اقتصادية (الاقتصادية الشاملة)⁶ تنعكس حتما بالإيجاب على التشغيل ومن ثم على مداخل الصندوق. ثم إن الصندوق أصبح لا يتحمل بعض الأعباء التي أخذتها الدولة على عاتقها

(مختلف الامتيازات لمختلف الشرائح)، مثلما أن الآليات الداخلية للصندوق (كالجوء إلى موارد التقاعد المسبق ذات الفائض المقدر بـ 8.23+ مليار دينار جزائري سنة 2003 و 10.35+ مليار دينار جزائري سنة 2004) تمكنه من الخروج برصيد إيجابي، بهذا الشكل.

الطرح الديمغرافي

جدول 2 يعطي فكرة عن العلاقة بين عدد الأجراء وعدد المتقاعدين

المتقاعدون	الأجراء	السنة
415 000	3 300 000	1986
1 032 000	3 015 000	1997
1 230 000		2000
1 700 000	3 076 000	2005

ويبرز هذا الجدول ما أسلفناه أعلاه من تفاقم عدد المتقاعدين إذ تعدى الأربعة أضعاف ما بين 1986 و 2005 بينما تراجع عدد الأجراء. والإحصائيات تفيد بأن عدد العمال المنخرطين يقدر بـ 04 ملايين و 01 مليون من غير الأجراء.⁷

ويمكن أن نعتبر أن هذا الطرح يعتمد على النظرة الديمغرافية التي ترى أن هناك تراجعاً في مؤشرات النمو الديمغرافي للسكان في الجزائر، وهو ما قد يطرح إشكالا على المديين المتوسط والبعيد، حيث تكون نسبة قليلة من الشباب تعمل على دفع معاشات نسبة كبيرة من الشيوخ.

ذلك أن نسبة "فئة الستين سنة فما فوق" التي تمثل اليوم 05 بالمائة سوف ترتفع، سنة 2020 إلى 10.79 بالمائة، وسنة 2030 إلى 15.29 بالمائة، مع العلم أن 70 بالمائة من هذه الفئة سوف تكون في مرحلة التقاعد.

ومن أهم المؤشرات الديمغرافية للمجتمع الجزائري :

- تراجع نسبة النمو الطبيعي من 12

- بالمائة سنة 1990 إلى 1.43 بالمائة سنة 2000 .

- تراجع الفائض الطبيعي من 1990 و 2005 (العلاقة بين الولادات والوفيات).

-تراجع مؤشر الخصوبة: حيث كان بـ08 أطفال سنة 1970، و07 أطفال سنة 1980، ليصبح 2.5 سنة 2000، خاصة وأن معدل سن الزواج هو 33 سنة بالنسبة للرجال و 29 سنة بالنسبة للنساء⁸.

-مثملا أن الأمل في الحياة لدى الولادة ارتفع إلى معدل 74 سنة بالنسبة للرجال والنساء.

الطرح الهيكلي:

وهو الطرح الذي يتبناه محللون في البنك الدولي، ومنهم كريستيان بورتمان Christian Poortman، نائب رئيس البنك للشرق الأوسط وشمال إفريقيا، الذي يرى أن أزمة نظام التقاعد تفرق دائما بالشيخوخة، وهو شيء خاطئ. ففي المغرب العربي والشرق الأوسط لا زال 60 % من السكان شبابا ومع ذلك فإن أنظمة التقاعد فيها تعيش صعوبات مالية جمة. لذلك فالمشكلة هيكلية تكمن في بنية نظام التقاعد نفسه وليست ديمغرافية. لذلك وجب الإصلاح⁹.

أما دافيد روبالينو الذي حرر آخر تقرير عن واقع أنظمة التقاعد في المغرب العربي والشرق الأوسط فيرى هو الآخر أن أغلبية السكان في هذه المنطقة لا زالوا شبابا، والمشكل الديمغرافي لن يطرح نفسه إلا بعد 15 أو 20 سنة.

لذلك فإنه يرى أنه من الواجب وضع مقاييس دنيا تكون مرجعا "لاختيارات اجتماعية" تتناسب مع الوضع الاقتصادي. وتؤول ذلك أن الدولة لا تتحمل في سياساتها الاجتماعية إلا ما يطيقه اقتصادها.

لذلك يقترح البنك الدولي نظاما يرتكز على ثلاث دعائم:

الدعامة الأولى: أن تأخذ الجباية على عاتقها أدنى قسط من مداخيل التقاعد وفقا للظروف الراهنة.

الدعامة الثانية: تتمثل في المعاشات بالرسملة capitalisation والتي تعتمد على ادخار إجباري تشرف الدولة على تنظيمه.

الدعامة الثالثة: تتمثل في ادخار إرادي يقدم عليه الفرد وفقا لقدراته ورغباته.

ويرى خبراء البنك الدولي بأنه يمكن لكل بلد أن يوفق بين هذه الدعامات الثلاثة حسب ظروفه الخاصة.

الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد

إن بروز فكرة "صندوق وطني لاحتياطات التقاعد"، والتأسيس له في قانون المالية التكميلي 2006، يمكن من التفاؤل وتجاوز التخمينات إلى مرحلة التأسيس لنظام جديد. بل ويعد إنشاء هذا الصندوق خطوة نحو التأسيس لنظام مزدوج (على الأقل)، إذ أن هذا الصندوق من شأنه أن يمكن من اعتماد نظام الرسملة. ذلك أن المادة 30 من قانون المالية التكميلي التي أقرت هذا الصندوق جعلت من بين موارده الست، "عائدات توظيف الأموال". إلا أن المادة سرعان ما تضيف: "توظف موارد الصندوق بصفة حصرية في سندات الدولة". وهو الأمر الذي سوف يقلص من حرية تصرفات القائمين على هذا الصندوق والحرص على رفع إنتاجية استثمارات أمواله. كما جعل القانون مآل واردات الصندوق من صلاحيات مجلس الوزراء، مما يبعد الصندوق تماما على نمط تسيير صناديق الادخار في نظام الرسملة.

أمثلة في بلدان أخرى:

الشيلي

إن أحسن مثال لنظام الرسملة هو نظام الشيلي¹⁰ الذي انطلق في تطبيقه منذ مطلع الثمانينات. وقد وضع الشيلي " نظاما وطنيا خاصا لمخطط الادخار - التقاعد ". في هذا النظام لا رب العمل ولا الأجير يدفعان اشتراكا للدولة، ومن ثم فإن الأجير لا يتقاضى معاشا من الدولة. بل يعتمد، عندما يتقاعد، على مجمل الأموال التي أودعها للادخار خلال سنوات العمل. فهو يدفع 10 % من أجره في حساب خاص به. كما يمكنه أن يدفع أكثر من ذلك إذا أراد. ويختار العامل واحدا من الصناديق الخاصة المخصصة لتسيير الأموال المدخرة واستثمارها في مجالات معينة. الصناديق تعمل وفقا لقوانين وتنظيمات وضعتها الدولة لحماية أموال المدخرين وتحاشيا للمجازفة بها.

وبعد نحو عشرين سنة من العمل و الادخار ولدى الوصول إلى سن التقاعد الذي يكون عادة عند سن الستين 60 أو الـ 65 ، يمكن للعامل أن يتقاعد ليتقاضى على إثر ذلك معاشا يساوي قسما شهريا مما ادخر .

نجح نظام الرسملة في الشيلي، ومن نتائجه أن المؤسسات المختصة أصبحت تسيّر رؤوس أموال ضخمة ومعتبرة، قدرت بـ 30 مليار دولار أمريكي سنة 1996 و 59 مليار دولار أمريكي سنة 2004.

كما أن الأسواق المالية تطورت وتحسنت أوضاعها مع تطور هذا النظام. كما تطور الادّخار الذي أصبح يشكل 28 % من المنتج الوطني الخام سنة 2004. ولقد ساعد الادخار في نجاح هذا النظام الليبرالي في الشيلي لما يلعبه في أي اقتصاد وطني، إذ الادخار عماد الاستثمار والنمو الاقتصادي.

يعتبر كذلك أن هذا النظام لعب دورا في تراجع نسبة البطالة بـ 5% . كما أن هناك 25 مليون مواطن شيلي يملكون حسابا في نظام التقاعد الخاص المعتمد على الرسملة.

وفي الأخير نشير إلى أن سبعة من بلدان أمريكا اللاتينية حذت حذو الشيلي وطبقت نظام الرسملة بعدما رأته من نجاح هناك.

السويد

قسمت السويد نظام التقاعد إلى نظامين: نظام عام وأنظمة تكميلية¹¹.

النظام العام يعني كل العمال.

أما الأنظمة التكميلية نوعان: أنظمة تعتمد معاشات تكميلية واردة في الاتفاقيات الجماعية، وأنظمة تعتمد معاشات تكميلية خاصة. وتدفع المعاشات التكميلية لأصحابها على شكل رواتب أو رؤوس أموال.

في 1998 وضعت السويد نظاما يدعى "نظام الاشتراكات المحددة والخيالية".

نسبة الاشتراك في النظام السويدي 18.5% منها 16 % تذهب إلى النظام العمومي و 2.5 % تذهب إلى نظام الرسملة وتوضع في حساب خاص أو صندوق ادخار تسيّره الدولة. هذا الحساب تطبق عليه نسبة أرباح خيالية، بحيث يمثل الاشتراك والفوائد

الخيالية المجموع الخيالي المحصل عليه من طرف العامل المشترك يوم الإحالة على التقاعد. وهو المجموع الذي يتخذ منه معاشه.

في النظام السويدي هناك كذلك آلية ضمان *filet de sécurité* لذوي الدخل الضعيف يضمن لهم حدا أدنى من المعاش.

وأخيرا لا بد من الإشارة إلى أنه يؤخذ بالحسبان الوضع الاقتصادي للبلاد عند حساب المعاش.

بولونيا

يتم الحديث عن المثال البولوني¹² من حيث أنه مثال لبلد له مميزات خاصة، منها أنه بلد كان في "المعسكر الشرقي" اندمج في الاتحاد الأوروبي، لذلك كانت طريق الإصلاحات ممهدة ومسطرة وما كان على السلطات البولونية إلا توفير الشروط من أجل الاندماج إلى الاتحاد الأوروبي. ومع ذلك فإن البنك الدولي تدخل بمقترحات تعتمد على النظام ثلاثي الركائز : التوزيع والرسملة الإجبارية والرسملة الاختيارية، مبدؤه الأساسي ومرجعه الصرامة في وضع وصرف الميزانيات العمومية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالخدمة العمومية التي تقدمها الدولة للمواطن مثل الصحة والتعليم.

كما تجدر الإشارة إلى أن الاتحاد الأوروبي لم يفرض أي نموذج بديل دون غيره. إنما يشترط تطبيق مبادئ مثل التضامن وتكافؤ الفرص.

ويعتبر البولونيون أن قيم المجتمع البولوني ومنها على وجه الخصوص القيم الدينية تلعب دورا في تحديد نموذج السياسة الاجتماعية مقابل ما تمليه المؤسسات الدولية. لذلك، وبعد الجدل بين أصحاب التوجهات المختلفة، فإن النموذج البولوني الذي تم اعتماده فضّل النظام الثلاثي الركائز. فأبقى على الصندوق العمومي للدولة الذي يضمن معاشا قاعديا يعتمد على نظام التوزيع. ثم صناديق خاصة تجمع الاشتراكات الإجبارية للمشاركين. وتقوم المؤسسات المشغلة باختيار أحد الصناديق لتسيير هذه الاشتراكات. كما أن هناك صناديق خاصة للاشتراكات غير الإجبارية التي تعتمد على الادخار الإرادي للعمال. والنظام البولوني يربط بين قيمة ومدة الاشتراكات من جهة ومستوى المعاشات

التي يتقاضاها الفرد من جهة أخرى. وهو النظام الذي يطلق عليه عنوان National defined Contributions. وهو نظام يسمح بتمديد أو تحديد مدة العمل والاشتراك. أما النسب المطبقة فهي كالتالي: 19.5 % من الأجر تذهب إلى التقاعد. 12.22 % منها تذهب إلى صندوق الدولة، الصندوق العمومي، و 7.30 % مخصصة للصندوق الخاص الإجباري، يدفع نصفها الأجير ونصفها الآخر رب العمل. أما العمال الذين يختارون الصندوق الخاص (الركيزة الثالثة) فيدفعون 07 % من الأجر مع الإعفاء من الضرائب.

ومن أهم القضايا التي يطرحها النظام البولوني أن هناك من المؤسسات التي لا تدفع اشتراكاتها وتطرح قضية التحصيل. كما أن الصناديق تعيب على الحكومة أنها تلجأ إلى أموالهم لموازنة الخزينة العمومية.

كما أن هناك جدال بين الصناديق والدولة حول استثمار الأموال. إذ أن الصناديق تحبذ استثمار أموالها في مجالات معينة (كالاتصالات) لا ترغب فيها الدولة. وتحبذ الصناديق كذلك الاستثمار خارج بولونيا وهو الأمر الذي تمنعه الدولة.

قضايا ومعالم أخرى ذات الصلة بنظام التقاعد

وفي سياق مناقشة النظام الأنجع للتقاعد في الجزائر يمكن الرجوع إلى عدة قضايا ومعالم أخرى يمكن و/أو يجب طرحها ومناقشتها بما يسهم في توضيح الرؤية وتوفير أسباب الاختيار. و نذكر من بين هذه القضايا بعضا منها:

• تأسيس أنظمة تكميلية للتقاعد

وهي الأنظمة التي سوف تمكن العمال الأجراء من الادخار من أجل ضمان دخل أحسن وأكبر بعد التقاعد. ويمكن أن تتكفل المؤسسات المشغلة بهذه الأنظمة التكميلية في جوانبها التنظيمية. ولنا في الجزائر مثال في شركتي "سونلغاز" و"سوناطراك" اللتين تمتلكان أنظمة تكميلية وهي متكلفة بها.

• الرفع في نسبة الاشتراك

ونحن لا نقترح هنا الرفع من نسبة الاشتراك بصفة آلية، إنما التفكير في إمكانية تعديل النسبة المطبقة حاليا (16% للأجراء و 15% لغير الأجراء). ولا بد في هذا الباب

من دراسات مقارنة مع ما يدور في الأنظمة المختلفة في العالم إضافة إلى الدراسات الاقتصادية للوضع في الجزائر ولما يكون عليه نظام التقاعد في الأفق القريب. ونورد رأي البنك الدولي في هذا السياق مع كل التحفظات في باب المقارنة، بحيث ترى هذه المؤسسة : "أن نسبة 80 بالمائة من الأجر التي يتقاضاها العامل المتقاعد هي أعلى من نسب 24 بلدا ذوي الدخل العالي، و10 بلدان من أوروبا الشرقية و09 بلدان من أمريكا اللاتينية."

• تفعيل هيئة التحصيل

وقد تحصل هذا الباب على مقداره من الاهتمام ما دام أن السلطات الوصية قد اتخذت التدابير لذلك بتأسيس صندوق متخصص يتكفل بالتحصيل. وهي إحدى الإجراءات التي من شأنها أن تضمن مستوى من مداخل الصندوق وترفع من حجمها.

• **الحث والحرص على التصريح باليد العاملة (خاصة لدى المشغلين الخواص).**
ولهذا الأمر اتصال بالنقطة السالفة الذكر، إذ من الضروري السهر على احترام المشغلين قوانين الدولة بالقيام بالتصريح بجميع العمال المستخدمين لتمكينهم من الاستفادة من مختلف الأنظمة (مرض، تقاعد ..).

• **العمل على بعث الاستثمارات المنتجة،** التي تنعكس إيجابا على التشغيل الدائم. وهي الاستثمارات التي إما تقوم بها الدولة مباشرة أو تهئئ المناخ الملائم للمستثمرين كي يبعثوا مشاريع اقتصادية تؤدي إلى خلق فرص عمل دائمة وقارة تنعكس بالإيجاب على نظام التقاعد في جانبه المتعلق بالاشتراكات.

¹- Jean Marie Peretti, Ressources humaines, Collection Vuibert, Paris, 1990, p 05

²- Rapport du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale, Le Système de Retraite en Algérie, 2006.

³- Ibid, p 5

⁴- Fatima AYACHI, Algérie, Le Système de Retraite: réalité et perspectives, in La Chronique Internationale de l' IRES, N°61, Novembre 1999.

⁵- Source CNAS, 2006

⁶- ونذكر من هذه المؤشرات ثلاثة على الأقل هي: نسبة النمو الاقتصادي التي قدرت بـ 5 % سنة 2004 و 5.3 % سنة 2005، التضخم الذي يدور حول نسبة 3.5 % سنتي 2004 و 2005، والبطالة التي تقد بنسبة 15.3 % سنة 2005 بعد أن كانت بنسبة 25 % سنة 2002. (الديوان الوطني للإحصاءات).

⁷- ibid

⁸- ONS.dz / them_sta

⁹- Sereen Juma, Stevan Jackson, Les régimes de retraite au Moyen Orient et en Afrique du Nord, [http. Worldbank.org/pensions](http://Worldbank.org/pensions), 23/08/2005.

¹⁰- José Spinera, Le contrôle des travailleurs:la privatisation de la sécurité sociale www.joséspinera.com/pag/pag-tex-penschil.fr au Chili

¹¹- Le système de retraite suédois, un exemple à suivre, www.lapresseaffaires.com

¹²- Dotelina DOCHEVA, Les enjeux sociaux et de protection sociale dans le processus d'élargissement européen. Mission de recherche du Ministère de l'Emploi et de la solidarité. Novembre 2001.