

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة حسية بن بوعلي الشلف
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

الشعبة: علوم التسيير
التخصص: مالية وبنوك

العنوان

إصلاح أنظمة التقاعد ودوره في تحسين الأداء المالي لصناديق التقاعد _ دراسة
بعض التجارب الدولية مع الإشارة إلى حالة الجزائر

من إعداد:

روحي فيسة عمر

المناقشة بتاريخ 2022/02/16 من طرف اللجنة المكونة من:

| | | | |
|--------------|--------------|----------------------|----------------------|
| رئيسا | جامعة الشلف | أستاذ التعليم العالي | أ.د/ بلعزوز بن علي |
| مقررا ومشرفا | جامعة الشلف | أستاذ التعليم العالي | أ.د/ بوفليح نبيل |
| ممتحنا | جامعة الشلف | أستاذ التعليم العالي | أ.د/ حساني حسين |
| ممتحنا | جامعة المدية | أستاذ التعليم العالي | أ.د/ خليل عبد القادر |
| ممتحنا | جامعة الشلف | أستاذ التعليم العالي | أ.د/ سماي علي |
| ممتحنا | جامعة الشلف | أستاذ محاضر أ | د/ بن مريم محمد |

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بفضلہ تتم الصالحات وتنزل الرحمات

الحمد لله أولا وأخرا

أخص بالشكر كل من ساهم في إنجاز هذا البحث سواء من قريب أو من بعيد

أستاذي ومعلمي الأستاذ الدكتور "نبيل بوفليح"، الذي تفضل علي بتبني موضوع البحث والإشراف

عليه، ولم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته القيمة.

كما أخص بالشكر كل الأساتذة الذي سمروا علي تكويننا في مرحلة الدكتوراه كل باسمه، وعلى رأسهم

الأستاذ الدكتور "زيدان محمد"، كما أتوجه بالشكر للأستاذ "زكريا جرفي" من جامعة تيبازة على

مساعدته في إتمام هذا البحث.

الإهداء

إلى نبع العطف والحنان، إلى من سهرت الليالي ولم يغف لها جفن، إلى من تعبت حتى تغرس فينا فضائل الأخلاق

أمي الحبيبة أطل الله في عمرها

إلى من يعطينا من نفسه دون سؤال، ويضحى من أجلنا حتى بالت العظام

أبي الغالي أطل الله في عمرك

إلى روح جدتي الطاهرة، إلى من كانت ملجئي يوم حزني وفرحي، رحم الله ثراك وجعل مثواك جنة الرضوان

إلى الذين بدونهم لا تكتمل فرحتي وبوجودهم تتم سعادتي

إخوتي الأعزاء

إلى رفقاء الدرب.

إلى كل من في ذاكرتي ولم تسعهم ورقتي، إلى كل من تمنى لي النجاح ولو بدعوة في ظاهر الغيب،

إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

عمر

فهرس المحتويات

إصلاح أنظمة التقاعد ودوره في تحسين الأداء المالي لصناديق التقاعد، دراسة بعض التجارب الدولية مع الإشارة إلى حالة الجزائر

فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

ملخص الدراسة

| | |
|-------|--|
| أ - و | مقدمة |
| | الفصل الأول: الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي |
| 02 | تمهيد |
| 03 | المبحث الأول: عموميات حول التأمينات الاجتماعية |
| 03 | المطلب الأول: مفهوم التأمينات الاجتماعية وتطورها التاريخي |
| 06 | المطلب الثاني: الفرق بين التأمين التجاري والتأمين الاجتماعي |
| 08 | المطلب الثالث: نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر |
| 16 | المبحث الثاني: لمحة حول نظم التقاعد |
| 17 | المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد |
| 19 | المطلب الثاني: أنواع نظم التقاعد |
| 23 | المطلب الثالث: الاتفاقيات الدولية وأهم صناديق التقاعد العالمية |
| 31 | المبحث الثالث: الإطار المفاهيمي للأداء المالي |
| 31 | المطلب الأول: مفهوم الأداء المالي، أهميته والعوامل المؤثرة فيه |
| 35 | المطلب الثاني: مفهوم وأهداف تقييم الأداء المالي |
| 37 | المطلب الثالث: خطوات ونماذج تقييم الأداء المالي |
| 43 | المبحث الرابع: اتجاهات تقييم الأداء المالي وحوكمة صناديق التقاعد |
| 44 | المطلب الأول: الاتجاهات التقليدية لتقييم الأداء المالي |
| 47 | المطلب الثاني: الاتجاهات الحديثة لتقييم الأداء المالي |
| 51 | المطلب الثالث: حوكمة صناديق التقاعد |

| | |
|-----|---|
| 59 | خلاصة |
| | الفصل الثاني: إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية |
| 61 | تمهيد |
| 62 | المبحث الأول: التجربة الهولندية |
| 62 | المطلب الأول: عرض عام لنظام التقاعد في هولندا |
| 64 | المطلب الثاني: إصلاح نظام التقاعد الهولندي |
| 73 | المطلب الثالث: تقييم التجربة الهولندية |
| 83 | المبحث الثاني: التجربة السويدية |
| 83 | المطلب الأول: عرض لمنظومة التقاعد في السويد |
| 86 | المطلب الثاني: إصلاح نظام التقاعد في السويد |
| 89 | المطلب الثالث: تقييم إصلاح نظام التقاعد السويدي |
| 103 | المبحث الثالث: التجربة الفرنسية |
| 104 | المطلب الأول: عرض لنظام التقاعد في فرنسا |
| 108 | المطلب الثاني: إصلاح نظام التقاعد |
| 112 | المطلب الثالث: تقييم التجربة الفرنسية |
| 134 | المبحث الرابع: التجربة الصينية |
| 135 | المطلب الأول: نظام التقاعد في الصين |
| 140 | المطلب الثاني: إصلاح نظام التقاعد الصيني |
| 146 | المطلب الثالث: تقييم التجربة الصينية |
| 157 | خلاصة |
| | الفصل الثالث: نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح |
| 160 | تمهيد: |
| 161 | المبحث الأول: نظرة على نظام التقاعد في الجزائري |
| 161 | المطلب الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد الجزائري |
| 163 | المطلب الثاني: نظام التقاعد المعمول به في الجزائر |
| 168 | المبحث الثاني: الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد وأسباب اختلالها |
| 169 | المطلب الأول: الصندوق الوطني للتقاعد، تطوره التاريخي ومصادر تمويله |
| 175 | المطلب الثاني: تشخيص الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد وأسباب اختلالها |
| 182 | المبحث الثالث: مجهودات إصلاح نظام التقاعد في الجزائر |
| 183 | المطلب الأول: الإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي |
| 185 | المطلب الثاني: إصلاحات 2016/12/31 (صدور القانون رقم 16-15) |

| | |
|-----|--|
| 188 | المبحث الرابع: تحديات وآفاق تطوير نظام التقاعد في الجزائر |
| 188 | المطلب الأول: التحديات التي تواجه نظام التقاعد الجزائري |
| 196 | المطلب الثاني: أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على رصيد صندوق التقاعد |
| 202 | المطلب الثالث: آفاق تطوير نظام التقاعد الجزائري |
| 214 | خلاصة |
| 215 | خاتمة |
| 224 | قائمة المراجع |
| 233 | قائمة الملاحق |

فهرس الجداول والأشكال

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول |
|--------|---|
| 07 | جدول رقم (1-1) مقارنة بين التأمين التجاري والتأمين الاجتماعي |
| 15 | جدول رقم (2-1) توزيع اشتراكات نسبة 35% للضمان الاجتماعي |
| 44 | جدول رقم (3-1) مؤشرات التوازن المالي |
| 45 | جدول رقم (4-1) النسب المالية |
| 63 | الجدول رقم (1-2) معدل الاشتراك في هولندا |
| 65 | الجدول رقم (2-2) تطور المتغيرات الديموغرافية الرئيسية |
| 65 | الجدول رقم (3-2) معدل المشاركة ومعدل التوظيف وحصة العمال للفئات العمرية 55-64 و 65-74 |
| 68 | الجدول رقم (4-2) زيادة سن التقاعد تدريجياً |
| 77 | الجدول رقم (5-2) تصنيف أنظمة التقاعد العالمية وفق مؤشر ملبورن |
| 78 | الجدول رقم (6-2) قيمة المؤشرات الفرعية لنظام التقاعد الهولندي |
| 79 | الجدول رقم (7-2) درجة المؤشرات الفرعية لنظام التقاعد في هولندا |
| 90 | الجدول رقم (8-2) القيمة الإجمالية لمؤشر السويد |
| 90 | الجدول رقم (9-2) القيمة الفرعية لمؤشر السويد |
| 93 | الجدول رقم (10-2) قائمة الدخل والميزانية العمومية لنظام Inkomstpension والمعاشات التقاعدية |
| 95 | الجدول رقم (11-2) أصول وخصوم نظام Inkomstpension ، السنوات المالية 2013-2018 |
| 96 | الجدول رقم (12-2) أصول وخصوم نظام تقاعد قسط التأمين ، 2013-2018 |
| 97 | الجدول رقم (13-2) عدد الصناديق في نظام التقاعد المتميز في 2018 ورأس المال المدار 2014-2018 |
| 110 | جدول رقم (14-2) الحد الأدنى للتقاعد القانوني |
| 113 | جدول رقم (15-2) عدد المتقاعدين مع استحقاق مباشر لجميع الأنظمة |
| 115 | جدول رقم (16-2) الوضعية المالية للصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة والصناديق الأخرى |
| 121 | الجدول رقم (17-2) الأهمية المالية لإجراءات الإصلاح لعام 2010 في عام 2020 |
| 122 | الجدول رقم (18-2) الأهمية المالية لإجراءات الإصلاح لعام 2014 في عام 2040 |
| 124 | الجدول رقم (19-2) تأثير الإصلاحات على أعداد ومعاشات المتقاعدين |
| 125 | الجدول رقم (20-2) الاختلافات النسبية في الكتلة السنوية للإيرادات المرتبطة بالإصلاحات، مقارنة بحجم الإيرادات دون إصلاح |
| 126 | الجدول رقم (21-2) الاختلافات النسبية في عدد المساهمين المرتبطتين بالإصلاحات، مقارنة بعدد المساهمين دون إصلاح |
| 127 | الجدول رقم (22-2) قيمة المؤشر الفرنسي بالإضافة إلى المؤشرات الفرعية الثلاث |
| 128 | الجدول رقم (23-2) درجة المؤشر الفرنسي بالإضافة إلى المؤشرات الفرعية الثلاث |
| 153 | الجدول رقم (24-2) الإيرادات والنفقات والإعانات المالية الخاصة بالصناديق الأساسية للتأمين على التقاعد للفترة |

| | 2017-2002 |
|-----|---|
| 155 | الجدول رقم (2-25) القيمة الإجمالية لمؤشر الصين |
| 155 | الجدول رقم (2-26) الدرجة الإجمالية للمؤشر لنظام التقاعد الصيني، بما في ذلك المؤشرات الفرعية الثلاثة |
| 162 | الجدول رقم (3-1) عدد الأنظمة المتواجدة لغاية 1983/03/30 |
| 172 | الجدول رقم (3-2) توزيع الاشتراكات |
| 182 | الجدول (3-3) تطور نسبة الإعالة 2012 إلى 2018 |
| 186 | الجدول رقم (3-4) تطور نسب الاشتراك خلال الفترة 1985-2006 |
| 198 | الجدول رقم (3-5) نتائج اختبار جذر الوحدة للمتغيرات باستخدام (KPSS) |
| 198 | الجدول رقم (3-6) نتائج اختبار التكامل المشترك باستخدام اختبار الحدود |
| 199 | الجدول رقم (3-7) نتائج تقدير معاملات الأجل الطويل |
| 200 | الجدول رقم (3-8) نتائج تقدير معاملات الأجل القصير |
| 200 | الجدول رقم (3-9) اختبار الارتباط التسلسلي للأخطاء في النموذج |
| 201 | الجدول رقم (3-10) اختبار عدم ثبات التباين المشروط بالانحدار الذاتي للنموذج |
| 203 | الجدول رقم (3-11) نسبة مساهمة القطاعات الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي للفترة من 2004 - 2016 |
| 206 | الجدول رقم (3-12) تطور العائد على استثمارات صندوق التقاعد الحكومي للنرويج للفترة (2008-2016) |
| 209 | الجدول رقم (3-13) عدد المتقاعدين حسب الفئات العمرية |
| 211 | الجدول رقم (3-14) مقارنة بين نظام التقاعد في الجزائر والتجارب الدولية |

قائمة الأشكال

| الصفحة | عنوان الشكل |
|--------|---|
| 27 | الشكل رقم (1-1) التوزيع الجغرافي لأصول التقاعد في منطقة التعاون الاقتصادي والتنمية كنسبة من مجموع الأصول سنة 2017 |
| 28 | الشكل رقم (2-1) معدلات الاستثمار الحقيقية لعوائد صناديق التقاعد خلال الفترة من ديسمبر 2017 حتى ديسمبر 2018 |
| 29 | الشكل رقم (3-1) التغيرات في حصة أصول صناديق التقاعد المستثمرة في الأسهم بين عامي 2017 و2018 |
| 30 | الشكل رقم (4-1) تخصيص الأصول لصناديق التقاعد في فئات الاستثمار المختارة لسنة 2018 |
| 39 | الشكل (5-1) خطوات تقييم الأداء المالي |
| 66 | الشكل رقم (1-2) متوسط نسبة تمويل صناديق التقاعد الهولندية |
| 70 | الشكل رقم (2-2) الضغط على نظام AOW |
| 71 | الشكل رقم (3-2) صافي المشاركة في العمل |
| 76 | الشكل رقم (4-2) درجات أنظمة التقاعد |
| 79 | الشكل رقم (5-2) المؤشر الفرعي الاستدامة |
| 80 | الشكل رقم (6-2) المؤشر الفرعي الكفاية |
| 81 | الشكل رقم (7-2) تطور عدد المتقاعدين في نظام التقاعد الهولندي من سنة 1998 حتى سنة 2019 |
| 82 | الشكل رقم (8-2) اشتراكات التقاعد |
| 83 | الشكل رقم (9-2) مكونات نظام التقاعد في السويد |
| 87 | الشكل رقم (10-2) سن التقاعد في نظام التقاعد السويدي |
| 91 | الشكل رقم (11-2) المؤشر الفرعي النزاهة |
| 91 | الشكل رقم (12-2) المؤشر الفرعي الاستدامة |
| 98 | الشكل رقم (13-2) التقاعد المرتبط بالدخل والمعاشات المضمونة |
| 99 | الشكل رقم (14-2) متوسط الدخل واثمان التقاعد المكتسب والمعاشات المصروفة |
| 99 | الشكل رقم (15-2) -صرف المعاشات، النساء والرجال، ديسمبر 2018 |
| 101 | الشكل رقم (16-2) صافي المساهمة |
| 102 | الشكل رقم (17-2) قوة الصندوق |
| 103 | الشكل رقم (18-2) نسبة التوازن |
| 105 | الشكل رقم (19-2) مكونات نظام التقاعد الفرنسي |
| 106 | الشكل رقم (20-2) توزيع المؤمنین على أنظمة التقاعد الفرنسية |
| 107 | الشكل رقم (21-2) ركائز نظام التقاعد الفرنسي |
| 109 | الشكل رقم (22-2) شيخوخة القمة في فرنسا |
| 109 | الشكل رقم (23-2) الإنفاق العام على المعاشات التقاعدية في فرنسا (% من الناتج المحلي الإجمالي) |
| 114 | شكل رقم (24-2) معدل العاملين إلى عدد المتقاعدين |

| | |
|-----|---|
| 116 | الشكل رقم (2-25) متوسط سن التقاعد الدوري للاستفادة من التقاعد حسب الجنس |
| 117 | الشكل رقم (2-26) حصة الإنفاق على المعاشات التقاعدية من الناتج المحلي الإجمالي |
| 118 | الشكل رقم (2-27) عدد المتقاعدين - مقارنة السيناريوهات الثلاثة |
| 119 | الشكل رقم (2-28) متوسط معاش التقاعد- مقارنة السيناريوهات الثلاثة |
| 120 | الشكل رقم (2-29) الإنفاق على الخدمات (الحقوق المباشرة) - مقارنة السيناريوهات الثلاثة |
| 121 | الشكل رقم (2-30) نفقات التقاعد من الناتج المحلي الإجمالي % |
| 123 | الشكل رقم (2-31) تأثير الإصلاحات على حجم الفوائد (الاختلافات النسبية للكتلة السنوية) |
| 127 | الشكل رقم (2-32) المؤشر الإجمالي لنظام التقاعد في فرنسا |
| 129 | الشكل رقم (2-33) مؤشر الاستدامة لنظام التقاعد الفرنسي |
| 131 | الشكل رقم (2-34) توقعات لمتوسط السن للاستفادة من التقاعد |
| 132 | الشكل رقم (2-35) متوسط مبلغ الحد الأدنى للمعاش التقاعدي في النظام الشامل (باليورو) |
| 133 | الشكل رقم (2-36) كتلة المساهمات في النظام الشامل بالمقارنة مع النظام الحالي |
| 134 | الشكل رقم (2-37) حصة التضامن في نفقات الحقوق المباشرة في النظام الشامل بالمقارنة مع النظام الحالي |
| 137 | الشكل رقم (2-38) نظرة على نظام التقاعد الصيني |
| 138 | الشكل رقم (2-39) نظام التقاعد الأساسي لموظفي الشركات |
| 139 | الشكل رقم (2-40) نظام المعاشات الأساسية لسكان الحضر وغير العاملين في المناطق الحضرية |
| 140 | الشكل رقم (2-41) نظام التقاعد للجهات الحكومية والمؤسسات العامة |
| 141 | الشكل (2-42) الشيخ السكاني في الصين |
| 142 | الشكل (2-43) نسبة إعالة المسنين في الصين وبقية العالم |
| 147 | الشكل رقم (2-44) المنتسبين لتأمين التقاعد الأساسي |
| 148 | الشكل رقم (2-45) إيرادات ونفقات صناديق تأمين التقاعد الأساسية |
| 149 | الشكل رقم (2-46) مستويات المعاشات التقاعدية الأساسية للمتقاعدين من الشركات الحضرية ، 2011-2016 |
| 154 | الشكل رقم (2-47) الوضعية المالية لصندوق تأمين التقاعد الأساسي للعمال في المناطق الحضرية |
| 154 | الشكل رقم (2-48) الوضعية المالية لصندوق تأمين التقاعد الأساسي للحضر والريفيين |
| 171 | الشكل رقم (3-1) توزيع نفقات الضمان الاجتماعي لسنة 2015 حسب الفروع |
| 172 | الشكل رقم (3-2) تطور حجم اشتراكات الصندوق الوطني للتقاعد للفترة من 1998 إلى 2020 |
| 174 | الشكل رقم (3-3) حصيلة التضامن الوطني من الجباية البترولية |
| 174 | الشكل رقم (3-4) بنية مداخيل الصندوق الوطني للتقاعد |
| 175 | الشكل رقم (3-5) الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد |
| 177 | الشكل رقم (3-6) تطور عائدات المحروقات |

| | |
|-----|---|
| 178 | الشكل رقم (7-3) تطور معدل البطالة في الجزائر |
| 179 | الشكل رقم (8-3) حجم الاقتصاد الموازي إلى الناتج الداخلي الخام |
| 180 | الشكل رقم (9-3) تطور عدد المتقاعدين |
| 181 | الشكل رقم (10-3) تطور أمل الحياة في الجزائر للفترة الممتدة من 1970 حتى 2020 |
| 190 | الشكل رقم (11-3) تطور إيرادات ونفقات صندوق التقاعد آفاق 2050 |
| 191 | الشكل رقم (12-3) تطور عدد المتقاعدين آفاق 2050 |
| 192 | الشكل رقم (13-3) تطور السكان في فئة المتقاعدين واليد العاملة |
| 193 | الشكل رقم (14-3) توقعات البطالة آفاق 2050 |
| 194 | الشكل رقم (15-3) تطور معدل الإعاقة الاقتصادية |
| 195 | الشكل رقم (16-3) توقعات أمل الحياة في الجزائر آفاق 2070 |
| 195 | الشكل رقم (17-3) توقعات معدل الخصوبة في الجزائر آفاق 2070 |
| 196 | الشكل رقم (18-3) الهرم السكاني للجزائر من 2020 حتى 2070 |
| 201 | الشكل رقم (19-3) اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية |
| 202 | الشكل رقم (20-3) اختبار استقرار النموذج باستخدام (CUSUM) و (CUSUMSQ) |
| 204 | الشكل رقم (21-3) تطور القيمة المضافة للقطاعات الاقتصادية للفترة (2004-2017) |
| 207 | الشكل رقم (22-3) قيمة التداول في البورصة الجزائرية للفترة من 2008 حتى 2019 |
| 208 | الشكل رقم (23-3) توقعات حجم السوق الموازي آفاق 2030 |
| 210 | الشكل رقم (24-3) دورة حياة المتقاعد |
| 212 | الشكل رقم (25-3) هيكل حساب التقاعد المقترح |
| 213 | الشكل رقم (26-3) تمويل حساب التقاعد المقترح |

المخلص

ملخص:

تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور إصلاح نظام التقاعد في تحسين الأداء المالي لصناديق التقاعد، على اعتبار أن صناديق التقاعد تعاني من مشاكل مالية وذلك نتيجة للتغيرات الديمغرافية الحاصلة في المجتمع، وذلك من خلال عرض لبعض التجارب الدولية الرائدة التي تمكنت من خلق نظام تقاعد متكامل من حيث التنظيم ومرن اتجاه التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الممكن حصولها مستقبلا من خلال الإصلاحات المستمرة والفعالة وذلك ضمانا لديمومته واستمراريته للأجيال المستقبلية، ثم عرض التجربة الجزائرية والتي يعاني فيها صندوق التقاعد عجزا ماليا مستمرا يتفاقم بمرور السنوات بالرغم من الإصلاحات التي أدخلت إلا أنها كانت دون فعالية، لذا نهدف من خلال هذه الدراسة لعرض الوضعية المالية الحالية لصندوق التقاعد بالاعتماد على الإحصاء الوصفي من خلال عرض لبعض الجداول والأشكال وتحليلها، بالإضافة إلى مستقبل نظام التقاعد الجزائري وفق المعطيات والقوانين الحالية، ثم بعض الاقتراحات والحلول والتي من شأنها تخفيف العجز المالي وتحسين الأداء المالي لصندوق التقاعد من رفع سن التقاعد، زيادة معدل الاشتراك....

وقد توصلت الدراسة وبعد عرض لبعض التجارب الدولية الرائدة لعدة نتائج من أهمها تكييف سن الإحالة على التقاعد مع متوسط العمر المتوقع وهذا ما تقوم عليه مختلف أنظمة التقاعد في الدول الأوروبية، فقد تم رفع سن التقاعد في هولندا حتى 65 سنة، ورفع معدل الاشتراك حتى 30%، بالإضافة إلى حوكمة صناديق التقاعد وتغيير مفهوم صندوق التقاعد من صندوق لحبس الأموال إلى صندوق استثماري يقوم باستثمار أموال المتقاعدين وتحقيق عوائد مالية للصندوق وللمتقاعدين وفق نسبة محددة، أما فيما يخص صندوق التقاعد الجزائري فهو يعاني عجزا ماليا كبيرا ومستمرا طوال السنوات الماضية وهذا نتيجة لسياسات الإصلاح غير الناجعة، هذا بالإضافة إلى أنه وفي حال بقاء المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة على نظام التقاعد دون تغيير فإن الأمر سيزداد سوءا سنة بعد أخرى.

الكلمات المفتاحية: نظام التقاعد؛ الإصلاح؛ الأداء المالي؛ صناديق التقاعد؛ الصندوق الوطني للتقاعد.

مقدمة

قديمًا لما بدأ الناس في الاستقرار وتنظيم أنفسهم للعيش في مجتمعات، نشأت الحاجة إلى الحماية من ظروف الحياة المفاجئة، وقد شكل إنشاء نظام الضمان الاجتماعي الرسمي خطوة رئيسية في تطور المجتمعات البشرية، وما يشهد على حاجة البشر جميعًا إلى الضمان الاجتماعي، وذلك لحمايتهم من مختلف الأخطار الاجتماعية التي يمكن أن تواجه الإنسان من عجز أو حوادث عمل، وبذلك ظهرت الحاجة إلى ضرورة خلق نظام للحماية الاجتماعية، وقد شهدت فترة الحرب العالمية الثانية وما تلاها من سنوات تطورات كبرى في مستويات الضمان الاجتماعي على المستويات الوطنية، الإقليمية والدولية، وذلك بتثبيت الضمان الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان.

خلال فترة الثمانينات من القرن المنصرم كانت ألمانيا أول دولة تعتمد نظام تأمين اجتماعي قانوني، مما أرسى مفهوم الإعانات باعتبارها حقًا، وأتاح تطبيقها على القوى العاملة الصناعية برمتها، وبعد مرور بضع سنوات اعتمدت خطط مشابهة في أمريكا اللاتينية، ووسع نطاق نماذج التأمين القائمة وأدرجت فيها مخاطر جديدة مثل إعانات البطالة، وزادت مجموعة الأشخاص المشمولين في هذه النماذج.

يعتبر نظام التقاعد جزء لا يتجزأ من منظومة الضمان الاجتماعي ومهم جدا بالنسبة للمجتمع، فهو يعبر عن الالتحام الاجتماعي من خلال ضمان معاش للأشخاص الذين أضحوا حياتهم المهنية وبلغوا سن التقاعد وذلك لحمايتهم من الأخطار الاجتماعية والاقتصادية التي قد تلحق بهم، ويختلف هذا النظام من بلد لآخر وذلك حسب طبيعة كل مجتمع.

أما بالنسبة للجزائر فقد ظهر نظام التقاعد خلال الفترة الاستعمارية لكن بعد الاستقلال تطور هذا النظام إلى غاية سنة 1983، فبعد التغيير والتنوع في الأنظمة، ظهر نظام وحيد وعام وذلك من خلال صدور قانون الضمان الاجتماعي في جويلية 1983، لكن هذا النظام لم يبقى على حاله وإنما أدخلت عليه العديد من التعديلات.

إن نظام التقاعد اليوم في الجزائر يواجه العديد من المشاكل نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي أثرت سلبًا على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد، ولعل أهم هذه التغيرات هو تراجع أسعار النفط، حيث كانت الفوائض المالية الناتجة عن إيرادات النفط يعتمد عليها لتغطية جزء من العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد، وذلك نتيجة لعدم كفاية الاشتراكات التي تدفعها الفئة النشطة لتغطية المعاشات الخاصة بالمتقاعدين، ولكن بسبب الأزمة الراهنة جعلت صندوق التقاعد في موقف عجز لسداد ما عليه من التزامات اتجاه هذه الفئة حاليًا ومستقبلاً.

إن هذه التأثيرات فرضت على الحكومة الجزائرية إعادة النظر في نظام التقاعد الوطني، وذلك من خلال القيام بإصلاحات جديدة من شأنها الحد من العجز المالي الذي يواجهه الصندوق الوطني للتقاعد وفقا للمتغيرات الاقتصادية الحالية والعمل على تحسين الأداء المالي لهذا الأخير.

الإشكالية:

من خلال ما تم عرضه سابقا حول أنظمة التقاعد والإصلاحات التي أدخلت على هذا النظام في ظل التحديات الاقتصادية التي يواجهها، نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة إصلاح أنظمة التقاعد في تحسين الأداء المالي لصناديق التقاعد وكيف يمكن معالجة العجز المالي الذي يعاني منه صندوق التقاعد بالجزائر في ظل الأوضاع الاقتصادية الحالية؟

وللإجابة على الإشكالية، نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ✓ لماذا يتم إصلاح أنظمة التقاعد؟ وكيف تتم هذه العملية؟
- ✓ هل نظام التقاعد المعمول به في الجزائر قادر على تحمل الصدمات الديمغرافية والاقتصادية؟ وهل يمكن اعتباره كنظام مستدام في ظل المبادئ التي يقوم عليها؟
- ✓ هل الدول التي وقع عليها الاختيار كتجارب رائدة في إصلاح نظام التقاعد يمكن تطبيقها على الجزائر؟

الفرضيات:

- ✓ تعتبر عملية إصلاح نظام التقاعد عملية معقدة تخضع للعديد من المتغيرات سواء الاجتماعية أو الاقتصادية، لذا فإن أي إصلاح يجب أن يأخذ بعين الاعتبار تأثير هذه المتغيرات آتيا ومستقبلا.
- ✓ إن معرفة قدرة نظام التقاعد الجزائري على تحمل الصدمات سواء الديمغرافية أو الاقتصادية تكمن في دراسة الوضعية المالية لصندوق التقاعد.
- ✓ نعم يمكن تطبيق أي تجربة دولية ناجحة على الجزائر، من خلال تتبع أهم مراحل الإصلاح التي مرت عليها هذه الأنظمة.

أسباب اختيار الدراسة:

إن الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع هي:

✓ قلة الدراسات المتعلقة بهذا الجانب، خاصة وأن هذا الموضوع جاء نتيجة للأزمة المالية الراهنة التي يمر بها صندوق التقاعد؛

✓ الاستفادة من تجارب الدول السبّاقة في هذا المجال؛

✓ إيجاد حلول تساهم في تخفيف العجز المالي الذي يعانيه صندوق التقاعد.

أهمية الدراسة:

يكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة في كونه يبين الدور الأساسي الذي يلعبه الصندوق الوطني للتقاعد في حماية المتقاعدين سواء من الجانب الاقتصادي من خلال توفير دخل للمواطنين المتقاعدين للحفاظ على قدرتهم الشرائية وأيضاً لقاء سنوات الخدمة، أو من الجانب الاجتماعي من خلال ضمان حياة كريمة للمتقاعدين.

أهداف الدراسة:

✓ الاستفادة من تجارب الدول السبّاقة في إصلاح أنظمتها التقاعدية، واستخلاص ما يمكن أن يفيد الجزائر من هذه التجارب؛

✓ التعرف على الخلل الموجود في نظام التقاعد الجزائري؛

✓ إيجاد الحل الأنسب الذي من شأنه أن يفيد الصندوق الوطني للتقاعد لتجاوز الأزمة المالية التي يمر بها.

حدود الدراسة:

إن هذه الدراسة تخص منظومة التقاعد في الدول المختارة بما فيها الجزائر، وكيف يمكن للإصلاحات التي تخص هذه المنظومة من أن تحسن الأداء المالي لصناديق التقاعد، هذا فيما يخص الإطار المكاني، أما فيما يخص الإطار الزمني فستتطرق إلى أهم الإصلاحات التي عرفتتها نظم التقاعد لهذه الدول بداية من المراحل الأولى للإصلاح إلى غاية آخر إصلاح.

منهج الدراسة:

تم الاستعانة بالعديد من المناهج من خلال هذه الدراسة وهي:

✓ **المنهج التاريخي:** من خلال عرض للأنظمة التقاعد ونشأتها سواء الجزائر وغيرها، وأيضاً التطرق إلى أهم المراحل

التاريخية للإصلاحات التي خضعت لها هذه الأنظمة؛

✓ المنهج الوصفي: من خلال عرض البيانات والمؤشرات الخاصة بصناديق التقاعد وتحليلها واستخلاص أهم النتائج؛

✓ المنهج المقارن: وذلك من خلال عرض تجارب الدول التي قامت بإدخال تعديلات على نظم تقاعدها، ومقارنتها بنظام التقاعد الجزائري ومحاولة الاستفادة من هذه التجارب؛

✓ المنهج القياسي: من خلال دراسة أثر بعض المتغيرات على رصيد صندوق التقاعد.

دراسات سابقة:

بناء على عملية المسح المكتبي الورقي والالكتروني التي قمنا بها خلال فترة إعداد الأطروحة المتعلقة بموضوع إصلاح نظام التقاعد ودوره في تحسين الأداء المالي لصناديق التقاعد، فقد توصلنا إلى بعض الدراسات التي تناولت الموضوع ولكن من وجهة نظر مختلفة، ومن بين أهم هذه الدراسات ما يلي:

دراسة للباحثة محديد مليكة بعنوان: واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، الدراسة عبارة عن أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، 2012، فقد قامت الباحثة بإلقاء نظرة على الأسس النظرية والتجربة الخاصة بالضمان الاجتماعي في العالم ثم ربطها بالتجربة الوطنية وتوضيح مزاياها التي أثرت إلى حد كبير في وضعيته المالية عبر هذه التجربة، كما حاولت متابعة علاقة الإصلاحات الاقتصادية بالوضع الاقتصادي لمنظومة الضمان الاجتماعي وخاصة نظام التقاعد من خلال صندوق التقاعد في الجزائر، من أجل استنتاج ما يمكن من آثار على هذا الصندوق، ثم قامت بدراسة تجربة الشركة الوطنية للتأمينات في مجال التقاعد المكمل، بهدف استخلاص ما يمكن الاستفادة منه في إحداث التوازن في منظومة التقاعد بمساهمة هذه الشركة، أو بتبني هذا النظام الجديد في الجزائر كمنتج يسمح لصندوق التقاعد الوطني بالعودة إلى التوازن المالي والموار إلى اقتصاد السوق بوضعية أفضل مما هو عليه حاليا.

دراسة للباحث طارق صالحى بعنوان:

« les voies de reforme du système de retraite en Algérie : vers la distinction entre les attributions de l'état et de la sécurité sociale »

الدراسة عبارة عن أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة وهران 02، 2015، حيث تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى دراسة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة على نظام التقاعد، كما تطرق إلى مراحل إصلاح نظام

التقاعد واستعرض أهم النماذج المقترحة لإصلاح هذا النظام، وقد توصل الباحث إلى أن نظام التقاعد الجزائري قد تضافرت عدة عوامل مما جعلته هشاً، غير مستديم، غير عادل ومع فعالية محدودة، وقد توصل الباحث أيضاً إلى أنه لا توجد حلول سريعة يمكنها حل مشاكل هذا القطاع جميعاً مرة واحدة الذي لا يزال مجالاً معقداً، لذا يجب أن يتم الإصلاح بواسطة مراحل متزامنة بهدف دائم للحفاظ على الحقوق المكتسبة بالفعل لمتلقي المعاشات والمتقاعدين الجدد التي تضمن مستوى العيش الكريم بعد التقاعد، الأمر الذي يتطلب ترقية كبيرة للتضامن بين الأجيال، أيضاً توصل الباحث إلى أنه يجب إعادة تنظيم سوق العمل كخطوة أولى في هيكلية سوق العمل بأكثر من طريقة، كذلك المراجعة البارامترية للنظام العام في الجزائر هي أيضاً طريقة للإصلاح في الحالة الراهنة، فالمراجعة البسيطة لمعدل الاشتراك سيكون لها تأثير عكسي، ولكن يتم أخذها في وقت واحد مع الأساليب الأخرى، ففي الواقع بنسبة اشتراك 6.75% على رواتب خاضعة للاشتراك للموظف الجزائري يعتبر أقل مساهم في التقاعد من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، أيضاً النظر في إعادة تقييم سن التقاعد الذي هو أيضاً مسار إصلاح محتمل مقبول اجتماعياً بسبب زيادة متوسط العمر المتوقع.

دراسة للباحثين مراد بودية سكيينة وبوشعور رضية بعنوان: **نمذجة الصندوق الوطني للتقاعد وتقييم فعالية**

إصلاحات قانون 2015، وهو عبارة عن مقال منشور في مجلة *Revue des réformes économiques* et *l'intergration en economie mondiale*، العدد 26، سنة 2018، حيث هدف الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى دراسة فرص إصلاح مؤقت يضمن توازناً مالياً للصندوق حتى آفاق 2047، من خلال البحث عن النمذجة المثلى لنظام التقاعد الوطني الذي ستمكنه من تحقيق النجاح المالي دون المساس بالعدالة الاجتماعية ورفاهية المجتمع، وقد توصلت الدراسة إلى أن تحقيق الكفاءة في الإنفاق على مخصصات الصندوق الوطني للتقاعد يحتاج إلى المزج ما بين تخفيض نسبة اعتماد سنوات التأمين ورفع عدد السنوات التي على أساسها يحسب الأجر المرجعي المتوسط مع رفع سن التقاعد من 60 إلى 65 سنة الذي سيقص من فترة الاستفادة من معاشات التقاعد، أيضاً رفع نسبة الاشتراك الذي سيضمن الاستدامة المالية للصندوق.

دراسة للباحث فريد فليسي بعنوان: **longevity and pension plan sustainability in**

algeria : taking the retirees mortality experience into account، الدراسة

عبارة عن أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، المدرسة العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، 2017، فمن خلال هذه الدراسة يشير الباحث إلى أن أنظمة التقاعد التي تقوم على مبدأ التوزيع هي الأكثر حساسية وتأثراً بالشيخوخة وطول العمر، باعتبار أن العالم يعرف شيخوخة متسارعة، فالجزائر ليست مستثناة من هذه العملية التي ستؤثر على استقرار نظام

التقاعد العام على المدى الطويل، لذا حالياً يجب تقييم استدامة نظام التقاعد الجزائري على المدى الطويل في ظل الشيخوخة المتوقعة وللشروع في ذلك يجب تحديد مجموعتين من العوامل وهي الديمغرافية والاقتصادية، وقد أشار الباحث إلى أن توقع معدل الوفيات هو أكثر شيء مطلوب وذلك لتقييم مستقبل تحسين طول العمر لسكان الجزائر، كما توصل الباحث إلى أن متوسط العمر المتوقع عند 50 عامًا سيزيد من عدد السكان المتقاعدين من 30.4 و34.8 سنة على التوالي للذكور والإناث في عام 2014 إلى 35.8 و39 عامًا في عام 2050، ومن المتوقع وجود فجوة في متوسط العمر المتوقع عند 50 عامًا لينخفض تدريجياً من 4 إلى 2.8 سنوات خلال نفس الفترة، وإذا لاحظنا الفرق بين سكان العالم وتوقعات وفيات السكان المتقاعدين حسب الجنس، نحن نلاحظ تشابهاً مهماً للذكور ولكن هناك اختلاف كبير بالنسبة للإناث، كما أشار الباحث أنه لا يزال نظام التقاعد الجزائري في أولى عقود من النضوج حتى لو كان إجمالي الدخل يغطي توسعات التقاعد، كما أنه توصل إلى أنه لا يمكن تقييم الاستدامة المالية لنظام التقاعد الجزائري على المدى الطويل، لأن السكان الآن يشيخون وطول العمر آخذ في التحسن ومن المتوقع أن ينمو عدد المتقاعدين بشكل أسرع من عدد السكان المساهمين.

تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة كونها تركز على أثر إصلاح أنظمة التقاعد في تحسين الأداء المالي لصناديق التقاعد، وذلك من خلال أخذ عينة من الدول التي قامت بإصلاح أنظمة تقاعدها، وكيف أثر هذا الإصلاح على أداء صناديق تقاعدها، هذا بالإضافة إلى التركيز على إصلاح منظومة التقاعد الجزائرية والنقائص التي يعانيها هذا النظام ودراسة مستقبل هذا النظام في ظل نفس السياسة المنتهجة مع دراسة بعض المتغيرات ومحاولة معرفة أثرها في تحسين الأداء المالي للصندوق الوطني للتقاعد.

تقسيمات الدراسة:

الفصل الأول: الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي؛

الفصل الثاني: إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية؛

الفصل الثالث: نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح.

الفصل الأول:

الإطار النظري لنظام التقاعد

والأداء المالي

تمثل منظومة الحماية الاجتماعية الواجهة المحددة لمستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي لأي بلد، فهي تعبر عن مجموعة الآليات والمؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل والتي تضمن للأفراد الحماية من كافة الأخطار الاجتماعية المحيطة بهم، وقد عرفت هذه المنظومة عدة تطورات وتغيرات وذلك باختلاف المراحل التي مرت بها الدول وكذا ازدياد حاجة الإنسان للحماية والضمان، وقد عرفت منظومة الضمان الاجتماعي بالجزائر منذ نشأتها وحتى اليوم، تطورا مكثفا ومتواصلا وعلى نحو أدق، منذ نيل البلاد لاستقلالها سنة 1962، حيث مرت بعدة محطات تاريخية إلا أن استقرت لما هي عليه اليوم، فقد كان الهدف من هذه المنظومة تعميم الحماية الاجتماعية من خلال توسيع نطاقها لتشمل فئات واسعة من السكان مع تبسيط الإجراءات لتحويل الحق في الضمان الاجتماعي، كما يعتبر نظام التقاعد أحد الأجزاء المشكلة لهيكل الضمان الاجتماعي أو منظومة الحماية الاجتماعية، فهو يهتم بتوفير الحماية الاقتصادية والاجتماعية لفئة المسنين نتيجة تقدمهم في السن وعجزهم عن القيام بأي نشاط اقتصادي، لذا كان من الضرورة البحث عن سبيل للاهتمام بهذه الفئة الحساسة من خلال توفير دخل يضمن لهم العيش الكريم، ونتيجة لذلك ظهر ما يعرف بنظام التقاعد.

يعد الأداء المالي من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام، التمحيص والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية، وذلك نظرا لأهمية الموضوع على مستوى الفرد والمنظمة من جهة، وتداخله مع العلوم والاتجاهات الفكرية المختلفة من جهة أخرى، كما تعتبر عملية تقييم الأداء المالي من أهم العمليات التي تساعد المؤسسة الاقتصادية في التعرف على كفاءة وفعالية أدائها المالي والكشف عن الانحرافات الموجودة فيه وتصحيحها، مما يساهم بشكل ملحوظ في تحسينه وبالتالي يضمن لها البقاء والنمو، وللوصول إلى النتائج المرجوة لابد من إتباع خطوات معينة خاصة بتقييم الأداء المالي، كما أن لهذا الأخير نماذج متعددة ومتنوعة تستخدم على المؤسسات الاقتصادية من أجل تقييم أدائها المالي.

وقد تم تقسيم الفصل إلى أربع مباحث أساسية وهي:

المبحث الأول: عموميات حول التأمينات الاجتماعية؛

المبحث الثاني: لمحة حول نظم التقاعد؛

المبحث الثالث: الإطار المفاهيمي للأداء المالي؛

المبحث الرابع: اتجاهات تقييم الأداء المالي وحوكمة صناديق التقاعد.

المبحث الأول: عموميات حول التأمينات الاجتماعية

إن أنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية التي تسمح بالحماية من الأخطار المرتبطة بالوفاة، العجز والشيخوخة التي تواجهها جميع الأسر تشكل جزء لا يتجزأ من نظام الحماية الاجتماعية، فالهدف المزدوج لهذه الأنظمة هو الحماية من الفقر والتنبؤ بفقدان المداحيل المفاجئ في حال حدوث احد مسبباته المعروفة في أحداث الحياة، لذا من خلال هذا المبحث سنحاول الإحاطة بنظام التأمينات الاجتماعية من خلال إعطاء أو تقديم مفاهيم حول التأمين الاجتماعي وأيضا تطوره التاريخي، وكذلك إظهار الفرق بين التأمين الاجتماعي والتأمين التجاري.

المطلب الأول: مفهوم التأمينات الاجتماعية وتطورها التاريخي

لقد عرف نظام التأمينات الاجتماعية عدة تطورات وتغيرات وذلك باختلاف المراحل التي مرت بها الدول، وكذا ازدياد حاجة الإنسان للحماية والضمان سواء كان ذلك من المخاطر التي يتعرض لها أثناء أداء عمله أو المخاطر المتصلة بها بصفة غير مباشرة، والتأمين الذي يحتاجه الإنسان هو الذي يستهدف في الواقع تقديم الضمان والأمان للأشخاص ضد المخاطر التي لا يمكن توقعها ولا معرفة درجة خطورتها، والأضرار المترتبة عن ذلك.

أولاً- مفهوم التأمين الاجتماعي:

لقد تعددت التعاريف واختلفت الآراء حول إعطاء مفهوم أو تعريف موحد لنظام التأمين الاجتماعي، فكل يعرف حسب وجهة نظره لهذا الموضوع لذا سنقوم باستعراض مجموعة من التعاريف فيما يلي:

يعرف بلانشارد التأمين الاجتماعي على انه¹: النظام الذي تتوفر فيه العناصر التالية:

- ✓ عنصر الإلزام (الإجبارية في التأمين)؛
- ✓ تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين؛
- ✓ قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين).

يعرفها القاسم² كل تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة في المجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها كأخطار المرض أو حوادث العمل، العجز أو الوفاة المبكرة، البطالة، وصول سن

¹ ابراهيم علي ابراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، لبنان، 1988، ص487.

² خالد ابراهيم حسن الكردي، الحماية الاجتماعية والتنمية في ظل المتغيرات الراهنة، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول الحماية الاجتماعية والتنمية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 24-26/11/2014، ص18.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

الشيخوخة. كما يعرف سانت جورس يافس التامين الاجتماعي من منطلقين، اعتبار الضمان الاجتماعي مفهوما ومؤسسة كآلي¹:

أ. التامين الاجتماعي كمفهوم: مجموعة من الميكانيزمات القانونية، والتدخلات الإنسانية لضمان تغطية الأخطار الاجتماعية التي يتعرض لها الفرد في حياته، وذلك انطلاقا من فكرة أن الضمان الاجتماعي هو مجموعة من الأفراد ينتمون إلى نفس مستوى الأخطار التي تهدد وجودهم.

ب. التامين الاجتماعي كمؤسسة: مؤسسة توضع بين أيدي جماعات منظمة، قصد توزيع المنتج الاجتماعي وهي تعمل على تحصيل وصرف المداخل الاجتماعية من جهة وإعادة توزيع جزء من الدخل الوطني على فئة معينة من جهة أخرى.

كتعريف شامل يمكن القول أن التامين الاجتماعي هو: تأمين حكومي إلزامي يخضع له أفراد المجتمع قصد حمايتهم من مختلف الأخطار الاجتماعية التي قد تلحق بهم.

ويخضع التامين الاجتماعي في تنظيمه لقانون خاص به تضعه الدولة وينظم أحكامه ويحدد الأطراف المشتركة فيه وهي العامل وصاحب العمل والدولة، ويوضح حقوق والتزامات كل طرف من أطرافه، ويكون العامل ملزم بالاشتراك فيه وهو الوحيد الذي يستفيد منه، وصاحب العمل ملزم أيضا بالاشتراك فيه بدفع اشتراكات دورية دون مقابل يحصل عليه، كما تلتزم الدولة فيه بدفع اشتراكات دورية أو تعهد بسداد العجز عند حصوله، أو بالأميرين معها دون مقابل تحصل عليه.²

ولابد من التفريق بين الضمان الاجتماعي والتامين الاجتماعي، فالأول يعبر عن كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدم للمواطنين، سواء عن طريق التامين الاجتماعي أو المساعدات الاجتماعية أو غيرها من صنوف الخدمات والرعاية، في حين تعتبر التأمينات الاجتماعية إحدى وسائل الضمان الاجتماعي في مجال تحقيق كل من الحماية والأمن الاجتماعيين وتسعى لتغطية خطر اجتماعي معين في مقابل تجميع اشتراكات يؤديها المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال، ثم إعادة توزيع هذه الاشتراكات على من يتحقق بالنسبة لهم وقوع الخطر المؤمن منه.³

¹ Saint jours Yves, le droit de la sécurité sociale, LGDJ, tome 1, France, 1980, p13.

² زرمي نعيمة، زيان مسعود، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، مداخلة ضمن المنتدى الدولي السابع حول "الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير-تجارب الدول"، جامعة الشلف، 2012/12/04-03، ص1.

³ خالد إبراهيم حسن الكردي، الحماية الاجتماعية والتنمية في ظل المتغيرات الراهنة، مرجع سابق، ص18.

ثانيا- التطور التاريخي للتأمين الاجتماعي:

تعود الجذور التاريخية لظهور الضمان الاجتماعي إلى بروز الثورة الصناعية، الذي تطلب إيجاد أساليب جديدة لتوفير الأمن الاقتصادي للفرد كأسلوب الاعتماد على الخطأ أساسا للتعويض النقدي أو العيني¹.

ولقد ظهرت المفاهيم الأولى للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية ويرجع ذلك للأسباب التالية²:

✓ توسع الثورة الصناعية؛

✓ غياب نظام الحماية الاجتماعية وما كان العامل معرضا له من مخاطر؛

✓ ظهور الأحزاب والنقابات العمالية.

ولقد استعملت عبارة الضمان الاجتماعي لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية وكان ذلك سنة 1935، في إطار "قانون الضمان الاجتماعي"، ومن الأسباب الأساسية التي أسهمت في بروزه هو الأزمة الاقتصادية العالمية 1920-1930 والحرب العالمية الثانية 1939-1945³.

وقد أنشأ بسمارك قبل هذا التاريخ نظام التأمينات الاجتماعية في ألمانيا، وذلك في الربع الأخير من القرن التاسع عشر وفق ثلاث قوانين أساسية هي:

✓ قانون التأمين ضد المرض في 1883؛

✓ قانون التأمين ضد حوادث العمل 1884؛

✓ قانون التأمين ضد العجز والشيخوخة 1889.

والجدير بالذكر أن استقرار وتطور نظام التأمينات الاجتماعية حدث بالتوازي بين المعسكرين الشيوعي والرأسمالي، وذلك حتى ولو اختلفت الأسس والآثار الاقتصادية والاجتماعية، ومع منتصف القرن العشرين أخذت الكثير من الدول النامية ومنها الجزائر بنظام التأمينات الاجتماعية كحل لمشكلة الأمن الاقتصادي للطبقة العاملة، ويرجع ذلك للعديد من الأسباب أهمها:

¹ محميد مليكة، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 2012، ص13.

² خناش سامية، أزمة تمويل نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001، ص5.

³ محميد مليكة، مرجع سابق، ص13.

- ✓ عدم إدراك مثل هذه الدول لمتطلبات هذا النظام من الناحية الاقتصادية والاجتماعية؛
- ✓ عدم فهم جوهر العلاقة بين هذا النظام وأصول التنمية الاقتصادية¹.

المطلب الثاني: الفرق بين التأمين التجاري والتأمين الاجتماعي

هناك عدة فروقات بين التأمين التجاري والتأمين الاجتماعي حيث لكل تأمين خصائص محددة يتميز بها عن الآخر، ولمعرفة الفرق بينهما هنالك جملة من الأسس التي بموجبها يمكن التأكد من وجود اختلاف.

أولاً- أسس الاختلاف بين التأمين التجاري والتأمين الاجتماعي:

- ✓ معرفة الهدف من التأمين هل هو تحقيق الربح أم الحماية الاجتماعية؛
- ✓ سياسة تحديد الأسعار أو الأقساط هل تحدد مراعاة لوضعية المؤمن أم لا؟
- ✓ مزايا التأمين والتعويضات المحصل عليها؛
- ✓ طبيعة المؤمن عليهم؛
- ✓ نوعية المؤمن ونشاطه؛
- ✓ موضوع التأمين².

وسنوجز هذا الاختلاف في الجدول التالي:

¹ إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مرجع سابق، ص 494.

² نفس المرجع السابق.

جدول رقم (1-1) مقارنة بين التأمين التجاري والتأمين الاجتماعي

| عنصر المقارنة | التأمين التجاري | التأمين الاجتماعي |
|--------------------------|---|---|
| الهدف من التأمين | تحقيق الربح لهيئة التأمين. قيامه بالإرادة الحرة للطرفين دون إجبار. إضافة الأرباح والرسوم الإدارية لقسط التأمين. | لا يهدف إلى تحقيق الربح لهيئة التأمين بل لحماية الطبقات الضعيفة في المجتمع. إجبارية التأمين وفق الشروط والتشريع المنظم. إلزامية وتتضمن الاشتراك فقط. |
| سياسة تحديد الأسعار | قيمة مبلغ التأمين + احتمال حدوث الخطر. يحتسب دون النظر للحالة المادية للمؤمن له. | يتحمل في القسط جزء للمؤمن + الدولة + هيئة التأمين. يحتسب وفقا للحالة الاجتماعية للمواطن ووفقا لمبدأ التضامن الاجتماعي المزدوج، مع مراعاة الحالة المادية للمواطن. |
| مزايا التأمين والتعويضات | للمؤمن له الحرية في اختيار مبلغ التأمين الملائم لظروفه. قيمة التأمين على الممتلكات في حدود قيمة الخسارة الفعلية. | تحديد المبلغ وفقا للاشتراكات المتعلقة بحالة الفرد. يقوم على مبدأ الاشتراك قصد الحصول على التعويضات والأداءات. |
| المؤمن عليهم | للفرد الحرية في تحديد المؤمن عليهم والمستفيد. | يحدد المؤمن والمستفيد بمقتضى تشريعات التأمينات الاجتماعية لكل فرع. |
| المؤمن | شركات مساهمة (وهو الشكل الغالب) أو هيئات اكتتاب أو جمعيات تعاونية. | هيئة حكومية (وهو الشكل الغالب) شركات أو هيئات تبادلية أو جمعيات وصناديق تعاونية. |
| موضوع التأمين | يقوم التأمين بتغطية الأخطار (كل حسب نوعه وهدفه) | |

المصدر: محيد مليكة، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات

الاقتصادية الراهنة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 2012، ص14.

ثانيا- خصائص التأمين الاجتماعي:

- ✓ نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمال، والدولة نفسها؛
- ✓ نظام تكافلي اجتماعي ويظهر ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة الإعانات التي تدفعها لصناديق التأمينات الاجتماعية؛
- ✓ الشمول لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة، كما أنه يشمل العاطلين عن العمل في فترات بينية حين انتهاء عملهم في جهة والانتظار للحصول على عمل آخر؛
- ✓ أن الدولة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها؛

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

✓ ضمان استمرار الدخل في التأمين عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة، وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته، أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئنا وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة؛

✓ تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع واستقراره؛

✓ إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع لأن المشترك يدفع مبالغ قليلة ويحصل على مزايا متعددة؛

✓ استمرار الدخل للمواطنين بعد التقاعد يوفر لهم قوة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود¹.

المطلب الثالث: نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر

يعد الضمان الاجتماعي جهازا يهدف إلى تحقيق التكافل الاجتماعي وحماية الطبقات الفقيرة في المجتمع بتقديم الدعم المالي والمعنوي لهم فيما يخص بعض الأخطار الأكيدة الوقوع والتي لا طاقة لهم بتحملها منفردين، والجزائر كغيرها من الدول تسعى لحماية هذه الفئة من الأخطار التي قد تواجهها من خلال نظام الضمان الاجتماعي والذي لا يعتبر وليد اللحظة وإنما عبارة عن إرث استعماري، لذا من خلال هذا المبحث سنحاول تسليط الضوء على نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر من خلال عرض لأهم المراحل التاريخية لهذا النظام ابتداء من الحقبة الاستعمارية إلى غاية اللحظة، بالإضافة إلى معرفة مصادر تمويل هذا النظام.

أولاً- نشأة وتطور نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي الجزائري امتدادا لنظام الضمان الاجتماعي الفرنسي، لأنه خلال الفترة الاستعمارية كانت فرنسا تقوم بجذب المعمرين من خلال منحهم امتيازات في مجال الحماية الاجتماعية، وبذلك تم إنشاء مؤسسات خاصة بهذا المجال، ونتيجة للمخلفات الاستعمارية لم يكن على الجزائر سوى العمل بنظام الضمان الاجتماعي الفرنسي بعد الاستقلال إلى حين إدخال بعض التغييرات عليه وتنظيمه من خلال قوانين وتشريعات خاصة به وتقديمه في الصورة التي نراه عليها اليوم، لذا من خلال هذا المطلب سنحاول إبراز أهم المحطات التاريخية التي مر بها نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.

¹ زيزي نعيمة، زيان مسعود، مرجع سابق، ص ص 2-3.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

1. مرحلة ما قبل 1962: تميزت هذه المرحلة ب¹: إن أول ظهور لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر يرجع إلى سنة 1949 وبالضبط في 10 جوان لما أصدر المجلس الجزائري القرار رقم 1949/045 المتعلق بتنظيم هيئات الضمان الاجتماعي بالجزائر، وكذلك الأمرين رقم 04 و 49 سنة 1945 التي أسست لنظام الضمان الاجتماعي بالجزائر والتي حددت في بادئ الأمر طبيعة الأخطار المؤمنة والأشخاص المستفيدين منها وكيفية التعويض.

وعن الجانب التنظيمي فقد صدر مرسوم في 1950/02/20 المتعلق بتنظيم صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر الذي مهد لتأسيس مختلف الصناديق وأولها الصندوق الأساسي أو الأم وهو صندوق التأمينات الاجتماعية، ثم صدر قرارين تنفيذيين الأول في 1951/03/28 والثاني في 1951/07/30 الذي حددت بموجبها هيئات الضمان الاجتماعي بثلاثة صناديق رئيسية وهي:

"الصندوق المركزي الجزائري للتأمينات الاجتماعية"، "صناديق التأمينات الاجتماعية المهنية"، "صناديق التأمين ذات النظام الخاص"، ويعتبر الصندوق المركزي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالاستقلال المالي، تحت وصاية الحاكم العام بالجزائر ويسيرها مجلس إداري يضم 27 عضوا: منهم الرئيس المعين من طرف الحاكم العام و06 أعضاء ينتخبون من المجلس الجزائري و12 عضوا يمثلون باقي الصناديق مناصفة بين ممثلي أرباب العمل وممثلي العمال، بالإضافة إلى الصناديق الجهوية على مستوى كل من الجزائر العاصمة، وهران وقسنطينة، تخضع لوصاية الصندوق المركزي بالعاصمة، وتشرف هذه الصناديق الجهوية على الصناديق الخاصة المحلية التي تم تأسيسها تباعا حسب قطاعات النشاط المعتمدة أو الأخطار التي تسيرها.

ويشرف على إدارة كل صندوق مجلس إداري يضم النقابات العمالية الممثلة للجالية الفرنسية بالجزائر وممثلين عن أرباب العمل حيث يكون تمثيل الأعضاء مناصفة بين النقابتين، ويحدد العدد حسب نسبة المنتمين في كل قطاع، بالإضافة إلى ممثلين عن الحكومة وشخصيات مستقلة.

2. مرحلة ما بين سنة 1962-1970: يمكن تلخيص هذه المرحلة التاريخية فيما يلي²: على غرار القطاعات الوطنية الأخرى، لقد عرف قطاع الضمان الاجتماعي تحولات عديدة أدت إلى تحسين الكثير من الجوانب السلبية التي كان يعيشها على مستوى التسيير بفضل تجميع 15 هيئة سنة 1963 للنظام العام ضمن صناديق جهوية ثلاثة (وهران،

¹ بوحية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر-الإطار التنظيمي ومعيقاته-، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد السابع، الجزائر، 2012، ص136.

² باديس كشيدة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2010، ص ص 22-23.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

الجزائر، قسنطينة)، ثم لحقت التحسينات الأخرى على مستوى تقديم الخدمات كنتيجة لتوسيع رقعة تدخل الضمان الاجتماعي.

إن أهم ما ميز هذه الفترة من الناحية التشريعية، ظهور المرسوم رقم 457/63 المؤرخ في 14 نوفمبر 1963 والمتعلق بإنشاء جهاز للضمان الاجتماعي خاص بهيئة البحارة، سمي مؤسسة الاستدراك الاجتماعي للبحارة (E.P.S.G.M) تحت إشراف وزارة النقل، يسير التأمينات الاجتماعية، المنح العائلية والتقاعد.

كما تميزت أيضا بالمرسوم رقم 125/64 المؤرخ في 12 أبريل 1964 الذي يعيد تبيان التركيبة البشرية لمجلس الإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و الذي تميز ب¹:

✓ التمثيل الخاص للمستخدمين، أصبح نصف التمثيل العمالي؛

✓ يتم تحديد ممثلي المستخدمين والعمال عن طريق تنظيماتهم المهنية وليس عن طريق الانتخاب.

كما تميزت هذه الفترة أيضا بالإعلان الرسمي عن المرسوم رقم 364/64 المؤرخ في ديسمبر 1964 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المكلف ب:

✓ النشاط الصحي والاجتماعي؛

✓ الوقاية من الأمراض المهنية؛

✓ الإعلام العام للمكلفين؛

✓ نشأة مدرسة وطنية للضمان الاجتماعي؛

✓ إبرام اتفاقيات وطنية مع المؤسسات الصحية.

3. مرحلة ما بين 1970-1983: يمكن إيجازها كالتالي²: إن أهم ما ميز الضمان الاجتماعي خلال هذه الفترة هو وضع المرسوم التنفيذي رقم 116/70 المؤرخ في 1 أوت 1970 حيز التطبيق والمتعلق بالتنظيم الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي الذي يخص كل النظام ما عدا النظام الزراعي وبقي هذا المرسوم ساري المفعول إلى غاية سنة 1983 أي قبل وضع الإصلاحات الخاصة بهذا النظام.

¹ Hannouz Mourad et Khadir Mohamed, précis de sécurité sociale, O.P.U, Algérie, 1996, p11.

² خناش سامية، مرجع سابق، ص 35-38.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

وقد تميزت سنوات السبعينيات بالنمو الاقتصادي الناتج عن ارتفاع أسعار النفط وتعتبر سنة 1970 السنة التي انطلق فيها المخطط الوطني للتنمية التي بفضلها وسع الضمان الاجتماعي بصفة معتبرة قاعدته الاجتماعية والمالية من خلال ارتفاع عدد مناصب الشغل وارتفاع عدد المشتركين وتطور موارد الضمان الاجتماعي بطبيعة الحال.

وأهم ما ميز هذه المرحلة أيضا هو تدخل السلطات العمومية في تسيير الشؤون الإدارية والمالية لنظام الضمان الاجتماعي وهذا رغم توسيع تمثيل العمال في مجالس الإدارة.

أ. إدارة وتسيير صناديق الضمان الاجتماعي: طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 116/70 المؤرخ في 1 أوت 1970 المتعلق بالتنظيم الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي تم:

✓ توحيد التنظيم الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي ما عدا النظام الزراعي، نظام البحارة، السكك الحديدية وعمال مؤسسة الغاز والكهرباء؛

✓ توسيع تمثيل العمال في مجالس الإدارة أكثر من تمثيل أرباب العمل؛

✓ تقليص صلاحيات مجلس الإدارة التي حددت فقط في المصادقة على ميزانية الصندوق والسهر على تسييره؛

✓ زيادة سلطات المدير وتعيينه من طرف الوزير الموصى.

وأدخل على مرسوم 1 أوت 1970 تغييرات هامة على التنظيم الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي، وتظهر هذه التغييرات فيما يلي:

- على مستوى تركيب مجالس الإدارة: تحوز النقابة أكبر عدد من المقاعد في مجالس الإدارة فعلى سبيل المثال يتركب مجلس الإدارة للصندوق الجهوي للضمان الاجتماعي في النظام العام على من 16 عضوا:

✓ 10 أعضاء من العمال؛

✓ 3 أعضاء من أرباب العمل؛

✓ عضوان مؤهلان ومعيان من طرف وزير العمل والشؤون الاجتماعية؛

✓ عضوا واحدا يمثل مستخدمي الصندوق.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

- على مستوى صلاحيات مجالس الإدارة: طبقا للمرسوم التنفيذي سابق الذكر فقد كلف مجلس الإدارة الصندوق بمراقبة وتنشيط السير العام لجهاز الضمان الاجتماعي ووجب عليه بالخصوص فحص الميزانية والسهر على التسيير الجيد للصندوق لاسيما الحرص على تطبيق الصندوق للإجراءات التشريعية والتنظيمية.

- على مستوى الهيئة المديرة: يتولى وزير العمل تعيين المدير والعون المالي للضمان الاجتماعي بعدما كانا يعينان في السابق من طرف مجلس الإدارة، ويمكن لهذا الأخير أن يطلب تغييرهما من طرف الوزير في حالة ما إذا لوحظ خطأ خطير في التسيير، واستنادا إلى نفس المرسوم التنفيذي فقد كلف المدير بأن يكون مسؤولا عن السير العام للصندوق وأن يقدم نتائج التسيير للسلطات الوصية وليس لمجلس الإدارة، وهذا ما يفسر فقدان مجلس الإدارة كل الصلاحيات التي تمكنه من اتخاذ القرارات النهائية بشأن تسيير الشؤون الإدارية والمالية للضمان الاجتماعي.

ب. تدخل السلطات العمومية في تسيير الشؤون الإدارية والمالية للضمان الاجتماعي: استنادا إلى الأمر رقم 8/74 المؤرخ في 30 جانفي 1974 المتضمن الوصاية على أجهزة الضمان الاجتماعي، وضعت مجمل صناديق الضمان الاجتماعي تحت وصاية وزير العمل ما عدا الأجهزة التابعة للنظام الزراعي.

4. مرحلة ما بعد 1983: تعتبر هذه أهم مرحلة في إطار التغيير الذي شهده نظام الضمان الاجتماعي حيث تم الانتقال نحو نظام شامل وموحد، فقد ظهرت خمس قوانين دفعة واحدة سنة 1983 متعلقة بالتأمينات، وهي كالتالي:

✓ القانون رقم 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية؛

✓ القانون رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد؛

✓ القانون رقم 83/13 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية؛

✓ القانون رقم 83/14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي؛

✓ القانون رقم 83/15 المتعلق بالمنازعات.

وفي سنة 1985 صدر المرسوم 85/223¹ الذي وحد صناديق الضمان الاجتماعي إلى صندوقين هما:

✓ الصندوق الوطني للمعاشات: فيكفل الضمان الاجتماعي لصالح المتقاعدين من عمال وأرباب العمل؛

✓ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية: الصندوق الأساسي الموحد للتأمينات الاجتماعية بجميع مجالاتها.

¹ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، المتضمن للنظام الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 20 أوت 1985، ص 1250.

ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 92/07 المؤرخ في 04/01/1992 الذي يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي كالتالي:

✓ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS؛

✓ الصندوق الوطني للتقاعد CNR؛

✓ صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS.

حيث تحول الصندوق السابق (الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية) إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS، كما أصبح كل صندوق يسير عن طريق مدير يعين من طرف وزير القطاع لكل من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد، ومجلس إدارة يضم ممثلين عن العمال آخرين عن المستخدمين وكذا ممثلين، وأعاد هذا المرسوم تخصيص قطاع غير الأجراء بصندوق خاص "صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء" حيث يتميز الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، مع الإبقاء على الصندوق الوطني للتقاعد على حاله.

وقد توسع نظام الضمان الاجتماعي بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAS بموجب المرسوم التنفيذي 294/188 الصادر بتاريخ 06/07/1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، والصندوق الوطني للتأمين عن العطل المدفوعة الأجر CACOBATH الذي أنشئ بمقتضى المرسوم 97/45³ المؤرخ في 04/02/1997 الذي جاء استجابة لضمان موسمية عمل القطاعات، وذلك لقطاعات البناء، الأشغال العمومية والري، بحيث يغطي هذا الصندوق أو يتحمل تعويض أصحاب قطاعات الري، الأشغال العمومية والبناء، إضافة إلى الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS الذي انشأ بموجب القانون 83/16⁴ الصادر بتاريخ 02/07/1983.

¹ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 1992، ص 64.

² المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1994، ص 5.

³ المرسوم رقم 97-45 المؤرخ في 04 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتعويض العطل مدفوعة الأجر، الجريدة الرسمية، العدد 8، الصادرة بتاريخ 05 فيفري 1997، ص 4.

⁴ القانون رقم 83-16 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983، ص 1830.

ثانيا- مصادر تمويل نظام الضمان الاجتماعي الجزائري

إن تمويل نظام الضمان الاجتماعي يتطلب أموالا ضخمة، وذلك نظرا للعدد الكبير من المنتسبين لهيئات وصناديق الضمان الاجتماعي والذي يتزايد سنة بعد سنة، نتيجة لعدة أسباب منها الإحالة على التقاعد، الأمراض المهنية... إلخ، وتعتبر الاشتراكات التي يدفعها المنتسبون لصناديق الضمان الاجتماعي أهم مصدر للتمويل، هذا بالإضافة إلى بعض المصادر الأخرى، إلا أنه وفي العديد من المرات يقع هذا النظام في مشكل التمويل وسداد ما عليه من التزامات لذا تلجأ الدولة إلى تقديم مساعدات مالية لهذه الهيئات.

1. التمويل عن طريق الاشتراكات: تعني فكرة الاشتراكات الاجتماعي مساهمة كل مؤمن اجتماعي في تمويل الضمان الاجتماعي مقابل الاستفادة من الحماية الاجتماعية إذن "توجد علاقة بين قيمة مساهمته والخدمة الاجتماعية التي سوف يستفيد منها"¹.

يعتبر التمويل عن طريق الاشتراك الركيزة الأساسية لإيرادات نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، ولهذا النوع من التمويل جوانب إيجابية وسلبية نذكرها فيما يلي:²

أ. الجوانب الإيجابية:

- ✓ يتميز بسهولة تقبله من قبل المؤمن الاجتماعي لأنه في مقابل هذا التمويل يملك الحق في الاستفادة من الحماية الاجتماعية؛
- ✓ يسمح هذا التمويل بتحقيق تعديل دائم لموارد الضمان الاجتماعي لأن هذه الموارد متناسبة مع الأجور؛
- ✓ يضمن مبدأ الاشتراكات استقلالية نظام الضمان الاجتماعي من الأخطار التقلبات التي قد تنتج عن الوضعية المالية للدولة وتحميها من إمكانية احتكار الدولة لموارد النظام.

ب. الجوانب السلبية:

- **على المستوى التقني:** حتى يكون نظام التمويل جيدا وفعالا، يفترض أن تكون هناك علاقة تناسب منطقي بين موارد نظام الضمان الاجتماعي ومصاريفه وبالخصوص بين تطورهما، ويتميز نظام التمويل " بتماشي تطور الاشتراكات مع تطور كتلة الأجور، غير أن هذا لا يمنع من حدوث اختلال في التوازن بين الموارد والمصاريف لأن مصاريف الضمان الاجتماعي ليست كلها مرتبطة بالأجور".

¹ Dubeuyroux , Jean jacques, Droit de la sécurité sociale, 9ème édition, France, 1984, p143.

² خناش سامية، مرجع سابق، ص ص 15-18.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

- على المستوى الاقتصادي: تحتوي الاشتراكات المقتطعة من أجور العمال على طبيعة اقتصادية واضحة بحيث تمثل عنصرا من الأجر وتنقص من قيمة الأجور الصافية المدفوعة وتؤثر بالتالي على القدرة الشرائية، بينما تتميز طبيعة الاشتراكات الخاصة بأرباب العمل بنوع من التعقد لأنها ترتبط بمجموعة من العناصر مثل الأجور، التكاليف والأعباء، الأسعار، رقم الأعمال، الأرباح والضرائب.
- على مستوى العدالة في توزيع العبء الاجتماعي: المشكل المطروح في هذا الصدد هو كيفية تحقيق التوزيع العادل للعبء الاجتماعي، إلا أن مبدأ الاشتراكات لا يحقق هذا التوزيع العادل لأنه يضع حدا أقصى للاقتطاع بالنسبة للأشخاص الذين يتجاوز مداخيلهم أقصى حد معين.
- إن توزيع مبلغ الاشتراك على شكل أقساط يتحملها كل من العامل ورب العمل وتوجه هذه الأقساط لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي وهي كما يلي¹:

✓ التأمينات الاجتماعية؛

✓ حوادث العمل والأمراض المهنية.

جدول رقم (1-2) توزيع اشتراكات نسبة 35% للضمان الاجتماعي

| الفروع | الحصة التي يتكفل بها المستخدم % | الحصة التي يتكفل بها العامل % | حصة صندوق الخدمات الاجتماعية % | المجموع % |
|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|-----------|
| التأمينات الاجتماعية | 12.5 | 1.5 | - | 14 |
| حوادث العمل والأمراض المهنية | 1.25 | - | - | 1.25 |
| التقاعد | 10 | 6.75 | 0.5 | 17 |
| التأمين على البطالة | 1.25 | 0.5 | - | - |
| التقاعد المسبق | 0.5 | 0.25 | 0.5 | 1.5 |
| المجموع | 25 | 9 | 1 | 35 |

المصدر: www.cnas.dz، تاريخ الإطلاع 2021/02/25

من الجدول السابق نلاحظ أن أعلى نسبة من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم والتي تمثل 25%، ثم نجد بعد ذلك اشتراك العامل المقدر بـ 9% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل، وأخيرا نجد نسبة 1% من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية.

¹ بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2015، ص 107.

2. التمويل عن طريق الضرائب: يقصد به " اللجوء إلى مساهمات أخرى غير الاشتراكات المبنية مباشرة على أساس المداخيل المهنية أو ما يشبه ذلك"¹.

إن ميزانية الدولة تتدخل من خلال صرف الإعانات والمنح العائلية، إضافة إلى النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة، وفي سنة 2006 ومن خلال مرسوم رئاسي تم إنشاء الصندوق الوطني لأموال التقاعد، و الذي يمثل أساسا عن طريق توجيه 2 % من الجباية البترولية، ويمثل هذا إصلاحا عميقا موجه للمساهمة في تأمين نظام التقاعد للأجيال المستقبلية، وفي سنة 2010 اقر قانون المالية إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يمول جزء منه من خلال رسم على التبغ، والرسم على السفن والبواخر الموجهة للسياحة، بالإضافة إلى اقتطاع 5 % من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء، كما تمول الدولة المنح العائلية النفقات التي تسمى نفقات التضامن الوطني من خلال منح فارق التكميلي للمتقاعدين الذين يقع مبلغ معاشاتهم الناتج عن الاشتراكات، عن الحد الأدنى القانوني أي 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون والأدنى المضمون و2.5 مرة الأجر الوطني المضمون بالنسبة للمجاهدين والتعويضات التكميلية المقررة لفائدة منح التقاعد الصغيرة ومنح العجز وكذا معاشات التقاعد والتأمين الاستثنائي، بالإضافة إلى الاقتطاعات والمساعدات الحكومية، حيث توجد هناك بعض مصادر التمويل لنظام الضمان الاجتماعي، نذكر منها: عوائد صناديق الاستثمار، المساهمات والحقوق المقدمة من طرف العمال الموجهة لخدمة التأمين على البطالة والتقاعد المبكر، الزيادات والقيم المالية لمخالفات التأخيرات وبعض العقوبات الأخرى.²

المبحث الثاني: لمحة حول نظم التقاعد

يعتبر نظام التقاعد أهم محور من منظومة الضمان الاجتماعي، فهو يختص بفترة الأشخاص الذين انتهت حياتهم المهنية، بسبب بلوغهم سن التقاعد، فهذا النظام تنطوي تحته مجموعة من الهيئات والصناديق مهمتها الرئيسية تسديد مستحقات ومعاشات المتقاعدين، الذين تحصلوا على معاش نتيجة لسنوات العمل ودفعتهم للاشتراك الخاص بالتقاعد، وفي الغالب تكون الصناديق المسيرة لهذا النظام حكومية إلا أنه توجد العديد من الصناديق الخاصة التي توكل لها مهمة تسيير معاشات المتقاعدين.

¹ Dubeuyroux, Jean jacques, Op.cit, p148.

² محمد زيدان، محمد يعقوب، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الصناعة التأمينية الواقع العملي وآفاق التطوير-تجارب الدول-، جامعة الشلف، 03-04/12/2012، ص15.

تختلف نظم التقاعد من بلد لآخر وذلك نتيجة للاختلافات الاقتصادية والاجتماعية، فكل بلد يختار نظام التقاعد الذي يلائمه من الناحية الاقتصادية والديمقراطية، هذه النظم التي نراها على حالها اليوم لم تأتي من العدم، وإنما جاءت نتيجة لأزمات ووقائع اقتصادية واجتماعية كانت السبب في نشوء هذا النوع من الأنظمة.

المطلب الأول: مفهوم نظام التقاعد

وجد نظام التقاعد لحماية فئة معينة من المجتمع وهم كبار السن الذين يفوق سنهم في الغالب 60 سنة والذين أنهموا مساهم المهني بمجرد بلوغهم هذا السن، ونتيجة لانخفاض المردود العملي للفرد بسبب بلوغه هذا السن فإنه يلجأ إلى ما يسمى بالتقاعد، حيث يتلقى راتب معين يضمن له على الأقل العيش الكريم.

أولاً - مفهوم نظام التقاعد:

يعرف الأستاذ أحمية سليمان التقاعد أو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للعامل هي "النهاية الطبيعية لعلاقة العمل، وبالتالي يعتبر السبب والحالة القانونية والشرعية لانتهاء علاقة العمل"¹.

حسب الموسوعة العربية يقصد بالتقاعد "النظام الذي تفرضه الدولة للموظفين أو لعمال القطاع الخاص، لتؤمن لهم بمقتضاه المعاش أو التعويض عند العزل أو الاعتزال من الخدمة بعد مدة معينة، يدفعون خلالها أقساطاً محددة من رواتبهم وأجورهم لصناديق التقاعد المؤسسة لهذا الغرض"².

وفي تعريف آخر للتقاعد "هو المركز القانوني للشخص الطبيعي المتوقف عن مزاوله نشاطه المهني والمتمتع بمعاش وذلك توافر مجموعة من الشروط القانونية"³.

كما يقصد بالتقاعد الاستغناء عن الخدمات المقدمة من الموظف بعد وصوله السن القانوني للتقاعد حيث يتراوح السن القانوني في أغلب الدول ما بين سن (60-65) مع وجود بعض الاستثناءات⁴.

كتعريف شامل للتقاعد يمكن القول أنه " هو نهاية الحياة المهنية للعامل نتيجة لبلوغه السن القانونية للتقاعد، ومقابل خدمته فإنه يتلقى معاش نتيجة لدفعه أقساطاً محددة قانونياً خلال فترة نشاطه المهني".

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 1998، الجزائر، ص 156.

² الموسوعة العربية، المجلد السادس، ص 709.

³ دليل الثقافة القانونية، أسئلة وأجوبة في القانون الجزائري، برقي للنشر، الجزائر، 2013، ص 223.

⁴ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2006، ص 505.

ثانيا- شروط الاستفادة من التقاعد:

لحصول العامل على حق الإحالة للتقاعد لابد من توفر شروط محددة حتى يستفيد من هذا الحق وتمثل هذه الشروط في السن، مدة العمل ودفع الاشتراكات¹.

1. **السن:** يبقى المقياس الرئيسي، وفي الغالب أن تحديد سن معين راجع لعدة أسباب: صحية، معدل العمر، تمويل النظام المعاشي إلى آخره، وعادة هناك سنين معمول بهما غالبا ال 60 أو ال 65، غير أن عدة تشريعات تنص على تخفيضات في السن في بعض الحالات، أذكر منها المرأة العاملة، عجز العامل، تخفيض على تربية الأولاد، ويوجد تيار مساند للمرونة في ميدان سن التقاعد، غير أن الأزمات المالية لأنظمة المعاشات أدت إلى الموقف المعاكس، أي تأخير سن التقاعد، ويستعمل أيضا نظام التقاعد في إطار تسوية مشاكل الشغل.

2. **مدة العمل:** عامة يشترط من المستفيد قضاء مدة دنيا من العمل، تبين أحكام مختلف التشريعات أن المدة المشروطة تتراوح ما بين 10 أو 15 سنة غير أن الأنظمة التي تشمل كل السكان المقيمين، فلا يوجد هناك شرط قضاء مدة دنيا من العمل، بل شروط إقامة، وبموجب الحق عند بلوغ السن المحدد للاستفادة، ولكي تعتمد مدة الخدمة يشترط على العموم أداء حد أدنى من العمل في السنة الواحدة، وفي أغلب شهور السنة تجبر إلى السنة وتمنح عن كل سنة معتبرة أو مثبتة نسبة، ومعامل يتراوح من 1% إلى 2,5%، وفي بعض التشريعات، المعامل يمثل نسبة عن مدة الاشتراك في التأمين، وفي تشريعات أخرى تمنح معاملات جزافية عن المدة الدنيا المشروطة، مثلا 30 أو 40 % ثم تضاف نسبة 1 و 2% عن كل سنة خدمة معتبرة، وبصفة عامة يكون معامل أو نسبة قصوى تتراوح بين 60 % و 80%.

3. **دفع الاشتراكات:** يتعين على العامل قصد الاستفادة من التقاعد أن يكون قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المحددة قانونا، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عليها، أما العمال الذين استفادوا من نظام التقاعد فينبغي عليهم أن يكونوا قد اشتغلوا ودفعوا اشتراكات بالنسبة لجميع السنوات، التي يطلبون إثباتا شرعيا بشأنها، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون، وبخصوص المجاهدين يشترط دفع الاشتراكات على الأقل لفترة (15) ثلاثي، ماعدا إذا حصلت الوفاة قبل استيفاء هذا الشرط، وعندما لا يستوفي الشروط المطلوبة في الفترة السابقة، يمكن للعامل المجاهد أن يتحصل على منحة التقاعد إذا جمع نصف مدة العمل المذكورة في الفقرة الأولى من المادة 28 من القانون 83/12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد، أي 15 (ثلاثي عمل فعلي) ودفع على نصفها الاشتراكات.

¹ صالح عرفني، دليل التقاعد، الجزائر، 2000، ص2.

المطلب الثاني: أنواع نظم التقاعد

إن نظام التقاعد لأي بلد يتحدد وفقا للسياسات الاقتصادية والاجتماعية للبلد في حد ذاته، فلذلك لا يمكن الالتفاف حول نظام واحد نظرا للاختلافات في الهيكل الاقتصادي والديمقراطي لكل دولة.

والهدف من أي نظام للتقاعد هو ضمان (تأمين) دخل لفئة الأشخاص الذين انتهت حياتهم المهنية بسبب تقدمهم في السن، وتتفق نظم التقاعد المنشأة على عدد من الخصائص وتميز نفسها عن غيرها¹. هناك ثلاث نقاط تحدد أي نظام للتأمين على الشيخوخة²:

✓ **المسؤولية:** أي الاعتراف بالوضع المهني أو العضوية (الشخص الخاضع للضريبة) والذي ينتج عنه فوائد معينة أو الالتزام بدفع الاشتراكات، فقد ينجم عن اتفاق فردي (موظف - مؤسسة إدارة) أو اتفاقية جماعية بين الطرفين.

✓ **المساهمات:** التي يتم دفعها للحماية من المخاطر الواردة في مجال تغطية النظام، يتم إصلاحها مسبقا وفقا للأهداف المنشودة.

✓ **الأداءات:** الطرف المقابل (تعويض) من الاشتراكات المدفوعة (المسحوبة)، يمكن أن تكون ثابتة ومتنوعة تجاه مخاطر معينة أو بعض الأعباء.

فيما يتعلق بنقاط التمييز بين أنظمة المعاشات التقاعدية، هناك ثلاثة خطوط يمكننا من خلالها التمييز بين أنظمة التقاعد³: الطبيعة الإلزامية أو غير الإلزامية لخطط التقاعد، طرق تمويل نظام التقاعد وكيفية تحديد الحقوق، وبعبارة أخرى طبيعة المساهمة.

أولا- نظام التقاعد المبني على التوزيع:

1. تعريف نظام التقاعد بالتوزيع: وفق هذا النظام يتم استخدام الاشتراكات المدفوعة من قبل الفئة النشطة لتمويل معاشات المتقاعدين من نفس السنة، أي أنه يقوم على إعادة التوزيع الفوري للاشتراكات⁴.

¹ SALHI Tarik, les voies de réforme du système de retraite en Algérie : vers la distinction entre les attribution de l'état et de la sécurité sociale, thèse doctorat en sciences commerciales, faculté des sciences économiques, université d'oran2, p : 32.

² Ibid.

³ Jean- Marc DUPUIS, Claire EL MOUDDEN, économie des retraites, ECONOMICA, 2002, paris.

⁴ KREISS et d'autres, Economie 2, Ed. Foucher, paris, 1997, P : 94.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

يكون مصدر التمويل تبعاً لهذا النظام على أساس التضامن بين الأجيال، حيث يتحمل العمال النشطون نفقات التقاعد لفئة المتقاعدين، ومعنى ذلك أن معاشات الآباء دين على الشباب لكنه دين ذو طابع خاص لكونه ينبثق من التمازج الاجتماعي لجيل بكامله بالجيل اللاحق له، ومن هذا المنطلق يمكن اعتبار النظام التوزيعي كأداة لإعادة توزيع المداحيل بين الفئات النشيطة والفئات المتقاعدة، ويتطلب تحقيق التوازن المالي تبعاً لهذه الطريقة ضرورة زيادة عدد العاملين النشطين على عدد المتقاعدين.¹

ويستند نظام التقاعد القائم على مبدأ التوزيع إلى قوة الرابطة الاجتماعية التي تربط بين الأجيال، وهذه الصلة يمكن أن تصبغ بعقد اجتماعي، المقصود بذلك الاشتراكات المدفوعة من قبل الفئة النشطة تشكل الدعم المال والمعنوي للسكان غير العاملين بسبب الشيخوخة، " التوزيع لا يمكن أن يعمل إلا على أساس عقد على الأقل ضمني بين الأجيال " أنا أوافق على الدفع اليوم لأنني واعلم أنكم ستوافقون على الدفع غداً" وهكذا يتم خلق تضامن مزدوج، تضامن فوري بين الناس الناشطين والمتقاعدين والتضامن بمرور الوقت بين الأجيال المتعاقبة، هذا يحل محل جميع أشكال التضامن التقليدي في المجتمع.²

تعتبر ألمانيا أول دولة في العالم اعتمدت برنامج التأمين على الشيخوخة الذي ألفه المستشار الألماني أوتوفون بسمارك (Otto Von Bismarck)³، حيث في ثمانينات القرن التاسع عشر، أعطى المستشار أوتوفون بسمارك الإمبراطورية الألمانية الأولى التأمين الاجتماعي، من خلال اعتماد ثلاثة (03) قوانين أساسية للتأمين الصحي (1883)، التأمين ضد حوادث العمل (1884) والتأمين ضد العجز والشيخوخة (1889)، حيث هدفت في البداية لتغطية المخاطر الاجتماعية للعمال، وهذه التأمينات المقدمة لدفع البدلات اليومية في حالة وقوع حادث أو مرض، ومعاشات التقاعد أو الإعاقة في ذلك الوقت.⁴

وتتحدد قيمة الاشتراكات السنوية في هذا النظام من خلال تحقيق التوازن للمعادلة التالية⁵:

مجموع الاشتراكات السنوية للنشطين = مجموع معاشات المتقاعدين لنفس السنة

وفي 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.

¹ قميري ححيلة، درار عياش، مساهمة الصندوق للتقاعد في الجزائر في تسيير الخدمات التأمينية، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 03، العدد 02، 2020، ص 177.

² SALHI Tarik, Op Cit, p : 33.

³ منظمة العمل الدولية، من بسمارك إلى بيفريدج: الضمان الاجتماعي للجميع، مجلة عالم الشغل، العدد 67، 2010، ص 2.

⁴ KREISS et d'autres, Economie 2, Op Cit, p : 95.

⁵ لعور صندرة، استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي، مجلة دراسات اقتصادية، العدد الرابع، المجلد الثاني، الجزائر، 2017، ص 514.

يتعرض النظام الحالي القائم على التوزيع لتهديد شديد، مما قد يؤدي إلى¹:

- ✓ زيادة كبيرة في الاشتراكات المدفوعة للمسنين، الذي قد يؤثر على الأسعار، العمالة والقدرة التنافسية؛
- ✓ انخفاض حاد في المعاشات التقاعدية، والتي من شأنها أن تؤثر على القوة الشرائية للمتقاعدين وعلى الطلب الداخلي.
- لذا من الضروري البحث عن إجابات أخرى مثل:
- ✓ وضع ثقل أعباء التأمين على التقاعد (الشيخوخة) على جميع عناصر الدخل وليس فقط الاكتفاء على الأجور كمول رئيسي لمعاشات المتقاعدين؛
- ✓ تطوير هذا النظام بالموازاة مع نظام التقاعد القائم على مبدأ الرسملة (تطوير خطط الادخار الخاص بالتقاعد وصناديق التقاعد).

2. نقاط قوة ونقاط ضعف نظام التقاعد القائم على مبدأ التوزيع: رغم الانتقادات التي وجهت إلى هذه الأنظمة، والتي ترمي إلى دفع الدول التي تعتمد على هذا النمط من أنظمة التقاعد إلى تغييرها بإحلال أنظمة أكثر نجاعة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، فإن لهذه الأنظمة مزايا دفعت بالمختصين إلى البحث عن السبل والطرق الإصلاحية، وبالتالي ضمان ديمومتها، ومن جهة أخرى أصبحت توجه لها انتقادات لاذعة من جراء عجز العديد من هذه الأنظمة في مواصلة تأدية مهامها في ظروف اقتصادية واجتماعية دائمة التحول².

أ. نقاط قوة نظام التقاعد القائم على مبدأ التوزيع: يمكن تلخيص هذه النقاط فيما يلي³:

- ✓ هذا النظام يمكن له أن يصبح عمليا مباشرة بعد اعتماده لصالح أشخاص لم يدفعوا قط أو دفعوا القليل من الاشتراكات، حيث أن الأداءات التي يتحصلون عليها يتم تحصيلها على شريحة العمال النشطاء على شكل اشتراكات؛
- ✓ إن هذا النظام يسمح بملائمة الأداءات مع المستوى المعيشي أو الاحتياجات الحقيقية للمتقاعدين وذوي الحقوق بفعل التضخم؛
- ✓ يعتمد على التضامن بين العمال المشتركين، وذلك ضمن نفس الجيل، وكذلك بين مختلف الأجيال؛
- ✓ انطلاقا من مبدأ التحويل الآني للاشتراكات التي يدفعها العمال للأداءات التقاعد، فإن هذا النظام من الناحية المحاسبية لا يمكنه أن يفلس؛
- ✓ يعتبر هذا النظام حساسا لتغيرات الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فإنه يضمن حماية لشريحة كبيرة من المجتمع، وذلك عبر آلية إعادة توزيع الدخل بين الأجيال؛
- ✓ النظام يتأثر بتدهور قيمة العملة كون الموارد المالية التي يتم تحصيلها (الاشتراكات) يتم توزيعها بعد سنوات كمعاشات تقاعدية؛

¹ Patrick ARTUS, Florence LEGORS, le choix du système de retraite, Ed. ECONOMICA, paris, 1999, p : 4.

² محميد مليكة، مرجع سابق، ص63.

³ نفس المرجع السابق، ص64.

✓ يحقق هذا النظام نوعا ما عدالة اجتماعية، حيث بإمكانه تقديم حينا أداءات لأشخاص لم يدخروا من قبل أو يدفعوا اشتراكات.

ب. نقاط ضعف نظام التقاعد القائم على مبدأ التوزيع: مع ما تجسده هذه الأنظمة الممولة عن طريق التوزيع من معاني للتضامن بين الأجيال، واعتمادها من قبل عدد لا يستهان به من دول العالم في إطار منظومتها للتضامن الاجتماعي، إلا أنه أصبحت توجه لها انتقادات لعجز العديد من هذه الأنظمة عن مواصلة تأدية مهامها في ظروف اقتصادية واجتماعية دائمة التحول، ولعل من أبرز هذه الانتقادات نجد¹:

✓ أنظمة التقاعد القائمة على التوزيع تتأثر بصفة كبيرة آنية في بعض الأحيان بزيادة عامل الشيخوخة، وأيضا في حالة تفاقم مستويات البطالة المعممة الناتجة أساسا عن تدهور الظروف الاقتصادية؛

✓ لا تشجع على الادخار والاستثمار، كون الاشتراكات المدفوعة (تكون بالأجر الإسمي) تحول مباشرة إلى أداءات التقاعد، والتي يكون مآلها في نهاية المطاف مدفوعات استهلاكية؛

✓ تشكل أخطار سياسية غير مستهان بها، حيث أن طرق حساب معاشات التقاعد يمكن أن تتغير إذا تغيرت أنظمة الحكم في الدول؛

✓ هذه الأنظمة تظهر على أنها غير عادلة بالنسبة للعمال النشطاء في حالة قلة عددهم، عندما يتحملون عبء تمويل أداءات التقاعد لأجيال عديدة من المتقاعدين؛

✓ لا تساهم هذه الأنظمة المالية من خلال مواردها في رفع معدلات النمو، وكذا التطور الاقتصادي ككل.

ثانيا- نظام التقاعد القائم على مبدأ الرسملة:

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 الزمن².

فهو نظام مستوحى من مبدأ التوفير والادخار، ويعتمد على القدرات الفردية لصندوق التأمينات وينمي العلاقة بين الاشتراكات التي يقدمها العامل والأداءات التي تمنح له، حيث تحول واجبات الاشتراك في نظام التقاعد طيلة مدة ممارسة العمل إلى مدخرات توظف في تغطية نفقات المعاش التقاعدي عند الإحالة على التقاعد ويقضي هذا النظام بأن يفتح حساب خاص باسم كل مؤمن عليه، توضع فيه اشتراكاته واشتراكات صاحب العمل إذا كان أجييرا، ويوظف رأس المال

¹ محيد ملكة، مرجع سابق، ص 64.

² CHARPENTIER, les retraites dans le monde : défis et pistes de réforme, regards croisés sur l'économie n°7, paris, 2010, p : 107.

المجمع من هذا الحساب الذي تضاف إليه فيما بعد عائدات التوظيف، وعندما يبلغ المؤمن عليه سن التقاعد يصبح له الحق في أن يتقاضى معاشاً تناسيبياً من مبلغ رأسماله المتراكم لدى النظام والفوائد العائدة من تشغيله.¹

يعتبر هذا النظام ساري في العديد من الدول الأوروبية، حيث قاموا باعتماد هذا النظام لأنه يسمح لكل فرد من أن ينشئ تقاعده الخاص بطريقته بدلالة مداخله، حيث يقوم العمال بالاشتراك أثناء حياتهم المهنية بمساعدة أرباب عملهم، وأثناء التوقف عن النشاط يستطيع المشترك استرجاع رأسماله مع الفوائد والتي تولد دخل مدى الحياة.²

ومن الخطأ الاعتقاد أنه في الدول "الانكلوساكسونية" و"بيفريدج" أن الرملة هي النظام الوحيد السائد، في الواقع يتواجد عموماً حماية اجتماعية قاعدية تغطي جميع الأخطار: مرض، شيخوخة، حوادث عمل، ولادة ممولة عن طريق الضرائب، ومسيرة من طرف سلطة وحيدة، ومراقبة من طرف ممثلين من الوطن، بحيث أن النظام مجاني للجميع، ولكن عندما يخص الأمر الصحة أو الشيخوخة، يكون التمويل خصوصاً عن طريق تجميع اشتراكات لكل حياتهم المهنية، وليس عليهم هنا لزيادة معاشهم سوى اللجوء إلى التأمين الخاص، هذه الحرية في الادخار أو عدمه يمكن أن ترى كأنها حرية جبرية، فهي ليست فقط تمثل اللاتساوي بحيث كل شخص يشترك حسب مداخله، بل هي أيضاً خطيرة لأن رأس المال ليس دائماً مضمون والفوائد خاضعة لوضعية سوق المال.³

المطلب الثالث: الاتفاقيات الدولية وأهم صناديق التقاعد العالمية

من خلال هذا المبحث سنسلط الضوء على أهم الاتفاقيات الدولية الموقعة في إطار التقاعد مع الإشارة إلى أهم صناديق التقاعد في العالم وذلك لسنة 2018.

أولاً- الاتفاقيات الدولية الراعية لنظام التقاعد

إن معظم دول العالم تلتزم بالاتفاقيات الدولية الخاصة بنظام التقاعد والصادرة عن منظمة العمل الدولية والتابعة لمنظمة الأمم المتحدة، لذا من خلال هذا المطلب سنحاول الوقوف على أهم ما جاء في هذه الاتفاقية.

1. اتفاقية بشأن المعايير الدولية للضمان الاجتماعي: صدرت هذه الاتفاقية من قبل منظمة العمل الدولية وذلك في إطار المؤتمر الدولي للعمل الذي انعقد في جنيف خلال الدورة الخامسة والثلاثين في الرابع من جويلية سنة 1952، حيث

¹ قميري حجيلة، درار عياش، مرجع سابق، ص 177 - 178.

² العلواني عديلة، تقييم تمويل التقاعد وفق نمط تنظيم التقاعد عن طريق التوزيع دراسة حالة فرنسا، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثالث والثلاثون، جامعة بسكرة، 2014، ص 94.

³ العلواني عديلة، تقييم تنظيمات التقاعد في أوروبا من خلال التجربة البريطانية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد السادس وأربعون، جامعة بسكرة، 2017، ص 524.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

تقرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، وتم عزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية¹.

احتوت هذه الاتفاقية على 87 مادة بخصوص الضمان الاجتماعي، أما فيما يخص نظام التقاعد فقد جاء ضمن الجزء الخامس من هذه الاتفاقية، أي من المادة 25 حتى المادة 30، وقد احتوت هذه المواد على ما يلي²:

الجزء الخامس: إعانة الشيخوخة

المادة 25: تكفل كل دولة عضو يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية توفير إعانة الشيخوخة للأشخاص المحميين، وفقا للمواد التالية من هذا الجزء.

المادة 26:

وتتضمن ما يلي:

1. الحالة الطارئة المغطاة هي العيش بعد بلوغ سن مقرر؛
2. لا يجوز أن يتجاوز السن المقرر 65 سنة أو سنا أعلى يمكن أن تحدده السلطة المختصة مع إيلاء الاعتبار الواجب لقدرة الكبار على العمل في البلد المعني؛
3. يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح بوقف منح الإعانة إذا كان الشخص المستحقة له يمارس نشاطا من الأنشطة المدرة للدخل المقررة، أو أن تسمح بتخفيض الإعانة الاكتتابية إذا كان كسب المستفيد يتجاوز مبلغا مقررًا، وبتخفيض الإعانة غير الاكتتابية إذا كان كسب المستفيد، أو موارده الأخرى، أو مجموعها، تتجاوز مبلغا مقررًا.

المادة 27:

يشمل الأشخاص المحميون:

1. فئات مقررّة من المستخدمين تشكل ما لا يقل عن 50 في المائة من كل المستخدمين؛
2. فئات مقررّة من السكان النشطين اقتصاديا تشكل ما لا يقل عن 20 في المائة من كل المقيمين؛
3. جميع المقيمين الذين لا تتجاوز مواردهم أثناء الحالة الطارئة حدودا مقررّة تتماشى مع متطلبات المادة 27؛
4. عند سريان إعلان بمقتضى المادة 3، فئات مقررّة من المستخدمين تشكل ما لا يقل عن 50 في المائة من مجموع المستخدمين في المنشآت الصناعية التي تستخدم 20 شخصا أو أكثر.

¹ مكتب العمل الدولي، اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، مؤتمر العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف، 1952، ص 1.

² نفس المرجع السابق، ص ص 7-9

المادة 28: تكون الإعانة في شكل مدفوعات دورية تحسب كما يلي:

1. وفقاً لأحكام المادة 65 أو لأحكام المادة 66 إذا كانت الحماية تغطي فئات من العاملين بأجر أو فئات من السكان النشطين اقتصادياً؛
2. وفقاً لأحكام المادة 67 إذا كانت الحماية تغطي جميع المقيمين الذين لا تتجاوز مواردهم أثناء الحالة الطارئة حدوداً مقررّة.

المادة 29:

1. تكفل الإعانة المحددة في المادة 28، في الحالة الطارئة المغطاة على الأقل:
 - أ. لكل شخص محمي استكمل، قبل الحالة الطارئة ووفقاً لقواعد مقررّة، مدة مؤهلة قد تكون 30 سنة من الاشتراك أو الاستخدام، أو 20 سنة من الإقامة.
 - ب. حيثما يكون جميع الأشخاص النشطين اقتصادياً محميين، من حيث المبدأ، لكل شخص محمي استكمل فترة مؤهلة مقررّة من الاشتراك، ويكون قد دفع وهو في سن العمل، المتوسط السنوي المقرر من عدد الاشتراكات.
2. إذا كان تقديم الإعانة المشار إليها في الفقرة 5 يخضع لشرط انقضاء فترة دنيا من الاشتراك أو الاستخدام، تقدم إعانة مخفضة، على الأقل:
 - أ. لكل شخص محمي استكمل، قبل الحالة الطارئة ووفقاً لقواعد مقررّة، مدة مؤهلة تبلغ 15 سنة من الاشتراك أو الاستخدام.
 - أ. حيثما يكون جميع الأشخاص النشطين اقتصادياً محميين، من حيث المبدأ، لكل شخص محمي استكمل فترة مؤهلة مقررّة من الاشتراك، ويكون قد دفع وهو في سن العمل، نصف المتوسط السنوي المقرر من عدد الاشتراكات، وفقاً للفقرة الفرعية (ب) من الفقرة 5 من هذه المادة.
3. تعتبر متطلبات الفقرة 5 من هذه المادة مستوفاة حيثما تكفل للشخص المحمي الذي استكمل، وفقاً للقواعد المقررّة، عشر سنوات من الاشتراك أو الاستخدام أو خمس سنوات من الإقامة، إعانة تحسب وفقاً لمتطلبات الجزء الحادي عشر، وإنما بمقدار يقل عشر نقاط مئوية عما هو مبين في الجدول المرفق بذلك الجزء بالنسبة للمستفيد النموذجي على الأقل.

4. يجوز إجراء تخفيض نسبي من النسبة المئوية المبينة في الجدول المرفق بالجزء الحادي عشر حيثما تتجاوز الفترة المؤهلة للإعانة المتماشية مع النسبة المئوية المخفضة عشر سنوات، لكنها تقل عن 30 سنة من الاشتراك أو الاستخدام؛ وإذا تجاوزت الفترة المؤهلة 15 سنة، تدفع إعانة مخفضة وفقاً للفقرة 2 من هذه المادة.
5. إذا كان تقديم الإعانة المشار إليها في الفقرات 1 أو 3 أو 4 من هذه المادة يخضع لشرط انقضاء فترة دنيا من الاشتراك أو الاستخدام، تدفع إعانة مخفضة، وفقاً لشرط مقرر، للشخص المحمي الذي لا يفي بالشرط المقررة وفقاً للفقرة 2 من هذه المادة لا لسبب سوى أنّ سنه كان متقدماً وقت نفاذ الأحكام المتعلقة بتطبيق هذا الجزء، ما لم تقدم له إعانة وفقاً لأحكام الفقرات 1 أو 3 أو 4 من هذه المادة عند بلوغه سنّاً أعلى من السن العادي.

المادة 30: تمنح الإعانات المحددة في المادتين 28 و 29 طوال فترة الحالة الطارئة.

ثانياً- أهم صناديق التقاعد في العالم

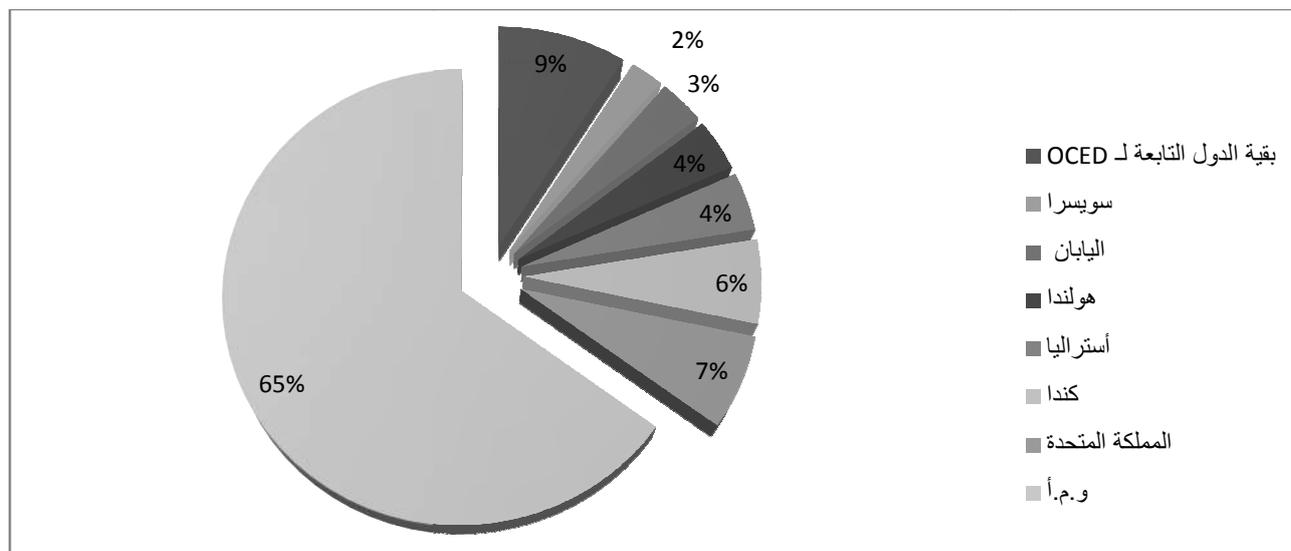
من خلال هذا المطلب سنحاول الإحاطة بأهم صناديق التقاعد العالمية وعلى حجم الأصول التي تحتويها هذه الصناديق، توزيعها الجغرافي وطبيعة الاستثمارات الخاصة بهذه الصناديق.

1. التوزيع الجغرافي لأصول التقاعد في منطقة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية:

تقع أكبر مبالغ أصول التقاعد في بعض أكبر الاقتصاديات التي لها تاريخ طويل من مدخرات التقاعد، تجاوزت الأصول تريليون دولار أمريكي في سبعة بلدان في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCED: أستراليا، كندا، اليابان، هولندا، سويسرا، المملكة المتحدة والولايات المتحدة، فقد احتفظت بأكثر من 90٪ من أصول التقاعد في منطقة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في عام 2017، فقد تم الاحتفاظ بأكثر قدر من أصول التقاعد بين دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في الولايات المتحدة في عام 2017 (64.9 ٪ من إجمالي الأصول في منظمة OECD، تليها المملكة المتحدة (6.7 ٪)، كندا (6.1 ٪)، أستراليا (4.1 ٪)، هولندا (3.7 ٪)، اليابان (3.2 ٪) وسويسرا (2.3 ٪)، وكانت 29 دولة أخرى تابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تتقاسم 9 ٪ المتبقية من الأصول¹.

¹ OCED, Pension markets in focus, Secretary general of OCED, franc, 2018, p: 6-8

الشكل رقم (1-1) التوزيع الجغرافي لأصول التقاعد في منطقة التعاون الاقتصادي والتنمية كنسبة من مجموع الأصول سنة 2017



المصدر:

OECD Global Pension Statistics, p: 8.

تشير البيانات الأولية لعام 2018¹ إلى أن الأصول في صناديق التقاعد بلغت 27.6 تريليون دولار أمريكي في منطقة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، أي أقل بنسبة 4٪ عن عام 2017، حيث تم حساب أصول صناديق المعاشات التقاعدية المحسوبة بالعملة الوطنية، في 12 من أصل 34 من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المبلغ عنها، بما في ذلك بعض من أكبر أسواق المعاشات التقاعدية: اليابان (-1.1٪)، هولندا (-1.2٪)، سويسرا (-0.7٪)، المملكة المتحدة (-0.3٪)، الولايات المتحدة (-5.0٪)، وقد شهدت بولندا أكبر انخفاض في -12.3٪، وكان أداء كل من كوريا وأستراليا أفضل بنسبة 12.9٪ و9.2٪ على التوالي.

2. معدلات الاستثمار الحقيقية لعوائد صناديق التقاعد خلال سنة 2018:

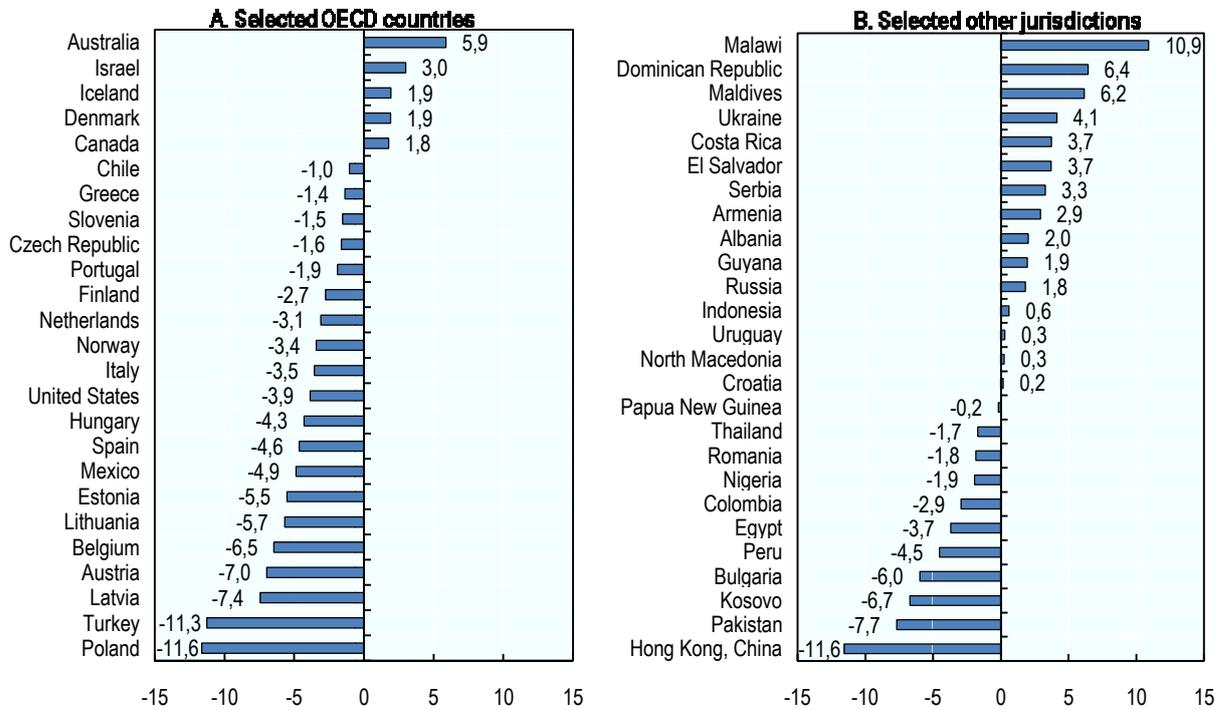
شهدت صناديق المعاشات معدلات عائد استثمار حقيقية سلبية في معظم البلدان في عام 2018، وخاصة في منطقة منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (الشكل 2)، فقد تكبدت صناديق المعاشات خسائر مالية بالقيمة الحقيقية في 20 بلد من أصل 25 دولة منظمة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، مقارنة بـ 11 من أصل 26 دولة غير تابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وقد لوحظت أدنى معدلات العائد على الاستثمار في هونغ كونغ (الصين) (-11.6٪)، بولندا (-11.6٪)، تركيا (-11.3٪)، وتمكنت صناديق التقاعد من تحقيق عوائد استثمار حقيقية إيجابية في بعض الدول، كما في مالواي (10.9٪)، والتي كان لها أقوى أداء استثماري بين الدول التي شملها التقرير في عام 2018،

¹ OECD, pension funds in figures, Secretary general of OECD, franc, 2019, p: 1.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

وأظهرت صناديق التقاعد الأسترالية أيضاً عائد استثمار حقيقي قوي نسبياً (5.9٪)، ولكن يتم احتساب هذا الأداء على مدار السنة المالية (يونيو 2017 إلى يونيو 2018) بدلاً من السنة التقويمية¹.

الشكل رقم (1-2) معدلات الاستثمار الحقيقية لعوائد صناديق التقاعد خلال الفترة من ديسمبر 2017 حتى ديسمبر 2018



المصدر:

OECD Global Pension Statistics; AIOS (for El Salvador), p:3

النتائج المالية الضعيفة لصناديق المعاشات التقاعدية في عام 2018 ناتجة على الأرجح عن الركود في أسواق الأسهم في الربع الأخير من عام 2018، بحيث انخفضت بعض مؤشرات الأسهم الرئيسية بجدة في عام 2018 مقارنة بعام 2017، تعاني في بعض الأحيان واحدة من أسوأ الانخفاضات منذ الأزمة المالية في عام 2008، فقد ساهم هذا الأداء السلبي في أسواق الأسهم في انخفاض أصول صناديق التقاعد في عام 2018، كانت عوائد الاستثمار إيجابية من حيث القيمة الاسمية لكنها فشلت في النمو بنفس سرعة نمو الأسعار في عام 2018 في بعض البلدان. هذا هو الحال على سبيل المثال في مصر ونيجيريا وبابوا غينيا الجديدة ورومانيا، حيث كانت عائدات الاستثمار إيجابية من حيث القيمة الاسمية في عام 2018 ولكنها أقل من التضخم².

¹ OCED, pension funds in figures. Op.cit, p : 2.

² www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets. 2019/08/11 تاريخ الإطلاع:

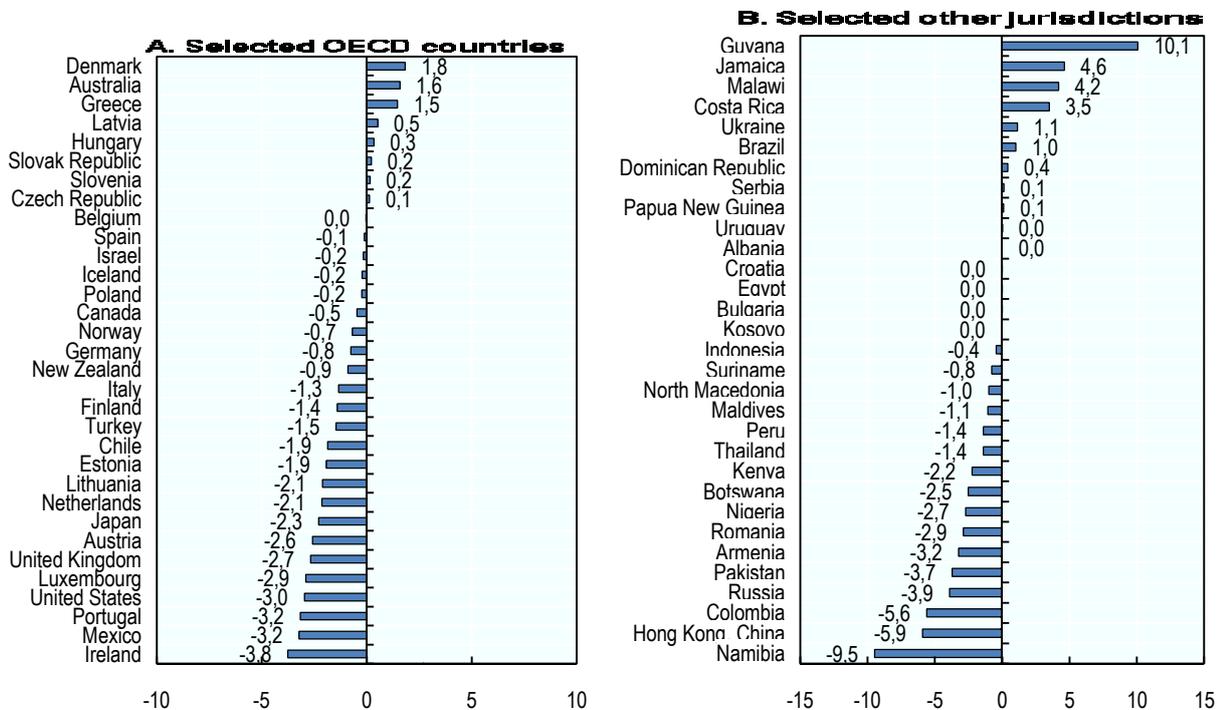
الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

صناديق التقاعد لديها أفق طويل الأجل، لذلك فإن الاتجاهات طويلة الأجل تهم أكثر من النتائج قصيرة الأجل في هذه الأسواق، فمن المرجح أن تتحسن النتائج على المدى القصير بالنظر إلى انتعاش أسواق الأسهم في عام 2019 في الربع الأول¹.

3. التغيرات في حصة أصول صناديق المعاشات التقاعدية المستثمرة في الأسهم بين عامي 2017 و 2018:

انخفضت نسبة الأسهم في استثمارات صناديق المعاشات التقاعدية في عام 2018 مقارنة بعام 2017 في 24 دولة منتسبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (من أصل 32 في منطقة OECD) و 20 دولة شملها التقرير (من أصل 31 خارج منطقة OECD)، فقد سجلت أيرلندا أكبر انخفاض بين بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وناميبيا بين الدول غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، حيث انخفضت حصة الأصول المستثمرة في الأسهم بنسبة 4 و 9 نقاط مئوية على التوالي².

الشكل رقم (1-3) التغيرات في حصة أصول صناديق التقاعد المستثمرة في الأسهم بين عامي 2017 و 2018



المصدر:

OECD Global Pension Statistics; Bank of Japan, p:3.

قد تكون التغيرات في مزيج الأصول بسبب مجموعة من العوامل، فانخفاض أسعار الأسهم يقلل من قيمة الأسهم (وبالتالي نسبتها) في محفظة صناديق التقاعد، مع افتراض الثبات، فقد تعكس التغيرات في مزيج الأصول من عام إلى آخر

¹ www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets. تاريخ الإطلاع: 2019/08/11

² OECD, pension funds in figures, Op cit, p: 3.

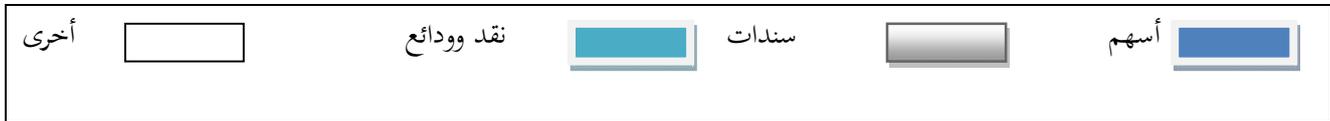
الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

تغييرًا في إستراتيجية الاستثمار، كما يمكن لصناديق التقاعد أيضًا شراء الأسهم للحفاظ على نسبتها بما يتماشى مع توزيع الأصول الاستراتيجي¹.

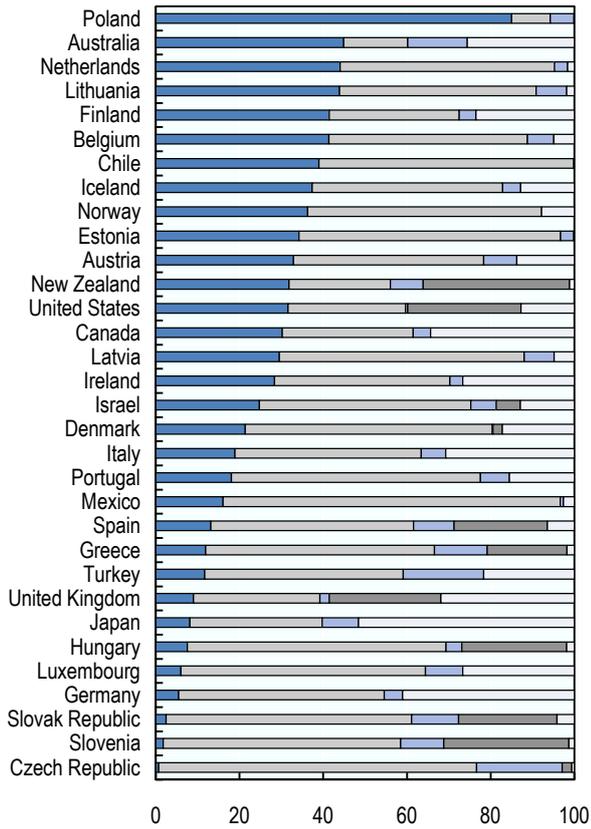
4. تخصيص الأصول لصناديق التقاعد في فئات الاستثمار المختارة في عام 2018:

ظلت الأسهم هي الاستثمار الرئيسي لصناديق التقاعد في بوتسوانا، هونغ كونغ (الصين)، ناميبيا وبولندا حيث شكلت أكثر من نصف الأصول المستثمرة في عام 2018 (الشكل 4)، فقد ظلت نسبة الأسهم في مزيج الأصول من صناديق المعاشات التقاعدية مرتفعة في أستراليا، بلجيكا، فنلندا، ليتوانيا وهولندا بين بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وفي ملاوي، باكستان، غينيا الجديدة، بيرو من بين الدول غير الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حيث كانت تمثل ما بين 40 % و 50 % من استثماراتهم².

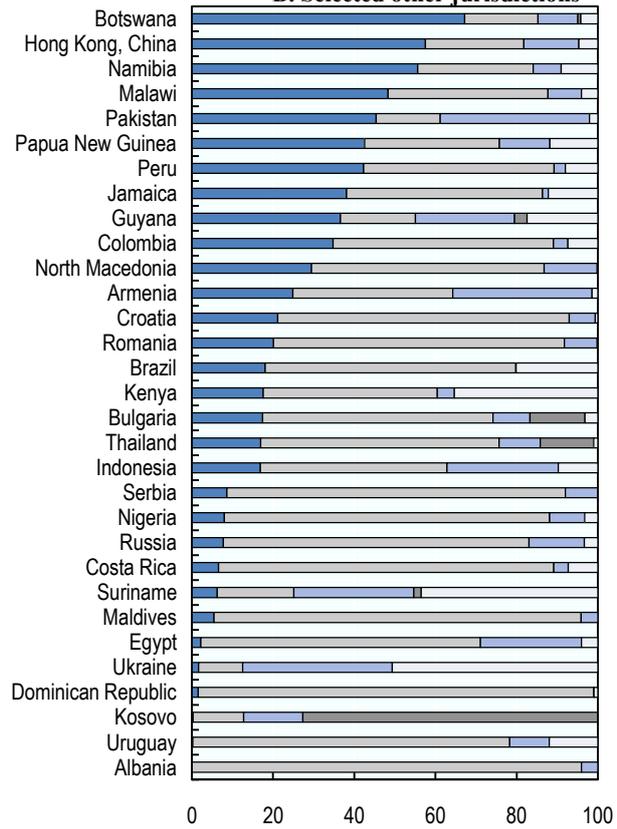
الشكل رقم (1-4) تخصيص الأصول لصناديق التقاعد في فئات الاستثمار المختارة لسنة 2018



A. Selected OECD countries



B. Selected other jurisdictions



المصدر:

OECD Global Pension Statistics; Bank of Japan, p:4

¹ www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets. 2019/08/11 تاريخ الإطلاع:

²OCED, pension funds in figures, Op cit, p: 4.

ظلت أصول صناديق التقاعد مستثمرة في الغالب في السندات والأسهم في معظم الدول، فقد شكلت هذه الصكوك أكثر من 75٪ من استثمارات صناديق التقاعد في 36 بلد من أصل 63 دولة، لذلك فإن أي تطورات في أسواق الأسهم والسندات تؤثر على عوائد الاستثمار في صناديق التقاعد¹.

المبحث الثالث: الإطار المفاهيمي للأداء المالي

من خلال هذا المبحث سنحاول الإحاطة بالإطار النظري للأداء المالي، بداية بعرض لمفهوم الأداء المالي، بالإضافة إلى التطرق لأهمية الأداء المالي والعوامل المؤثرة فيه، وكذلك مفهوم وأهداف تقييم الأداء المالي وأيضاً خطوات ونماذج تقييم الأداء المالي.

المطلب الأول: مفهوم الأداء المالي، أهميته والعوامل المؤثرة فيه

يعتبر الأداء المالي أو الأداء بصفة عامة مفهوماً واسعاً، لذا فقد اختلفت الآراء بين الاقتصاديين في تحديد مفهوم موحد لهذا المصطلح، لذا قبل تحديد مفهوم الأداء المالي سنتطرق إلى تحديد مفهوم الأداء.

أولاً- تعريف الأداء:

إن الأصل اللغوي لكلمة الأداء من اللغة اللاتينية مقابل لكلمة **PERFORMARE** التي تعني إعطاء الشكل لشيء ما، وبعدها اشتقت اللغة الإنجليزية منها لفظ **PERFORMANCE** وأعطتها معنى إنجاز العمل كما يجب أن ينجز².

حيث أن الأداء مفهوم واسع يعبر عن أسلوب الوحدة الاقتصادية في استثمار مواردها المتاحة، وفقاً للمعايير واعتبارات متعلقة بأهدافها في ظل مجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية التي تتفاعل معها الوحدة الاقتصادية في سعيها لتحقيق كفاءتها وفعاليتها لتأمين بقائها، كما أن أهميته تكمن في كونه يعبر عن قابلية الوحدة الاقتصادية لخلق النتائج المقبولة في تحقيق طلبات المجموعات المهمة بالوحدة الاقتصادية كونه ممثلاً للمدى الذي تستطيع فيه أن تنجز المهمة بنجاح، أو تحقق هدفاً يتفوق، وتعبير آخر إنه يمثل النتيجة النهائية التي تهدف الوحدة الاقتصادية للوصول إليها، لذا فإن الأداء محصلة لكافة العمليات التي تقوم بها الوحدة الاقتصادية، وإن أي خلل في أي منها لا بد أن يؤثر في الأداء³.

¹ OCED, pension funds in figures, Op cit, p: 4.

² Abdellatif KHEMAKHEM, la dynamique de contrôle de gestion, Dunod, 2ed, paris, 1976, p : 310.

³ نبيل قبلي، دور مبادئ الحوكمة في تفعيل الأداء المالي لشركات التأمين، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017، ص65.

كما يعبر الأداء عن " السلوك الذي يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة، وما يضمن النوعية و الجودة من خلال التدريب"¹.

ويعد الأداء مفهوما جوهريا وهاما بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية، لذا فان الاختلاف والتباين الموجود حول تعريفه ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسته، وعلى الرغم من هذا الاختلاف فان أغلب الباحثين يجمعون على أن الأداء هو ذلك النجاح الذي تحققه المؤسسة في تحقيق أهدافها المسطرة².

ثانيا- تعريف الأداء المالي:

يعد الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية بمثابة المجال المحدد لنجاحها، فهو يستخدم كمنهج أساسي ليس في تحقيق الأهداف المالية للمؤسسة فقط بل يتعداها إلى الأهداف العامة والإستراتيجية.

يعرف الأداء المالي بأنه: تعظيم النتائج من خلال تحسين المردودية، ويتحقق ذلك بتدنية التكاليف وتعظيم الإيرادات بصفة مستمرة تمتد إلى المدى المتوسط والطويل، بغية تحقيق كل من التراكم في الثروة والاستقرار في مستوى الأداء³.

وأیضا يمكن أن يُعرف الأداء المالي من خلال العوامل التالية⁴:

- ✓ العوامل المؤثرة في المردودية المالية؛
- ✓ أثر السياسات المالية المتبناة من طرف المسير على مردودية الأموال الخاصة؛
- ✓ مدى مساهمة معدل نمو المؤسسة في إنجاح السياسة المالية من خلال تحقيق الفوائض المالية؛
- ✓ مدى تغطية مستوى النشاط للمصاريف العامة.

كتعريف شامل للأداء المالي يمكن القول بأنه " الاستغلال الأمثل للإمكانيات المالية المتاحة لدى المؤسسة بما يحقق لها الأهداف المالية المسطرة، بأقل تكلفة وبأعلى عائد مالي ممكن".

¹ بعجي سعاد، تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 2007، ص10.

² وائل محمد صبيحي، طاهر محسن منصور، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر، عمان، 2009، ص38.

³ إلياس بن ساسي، يوسف قريشي، التسيير المالي (الإدارة المالية)، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2006، ص6.

⁴ دادن عبد الوهاب، رشيد حفصي، تحليل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام طريقة التحليل العاملي التمييزي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد الثاني، المجلد السابع، جامعة غرداية،

2014، ص25.

ثالثاً- أهمية الأداء المالي والعوامل المؤثرة فيه

إن للأداء المالي أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة أياً كان نوعها فهو يقيس مدى تحقيق هذه المؤسسة لأهدافها المالية، إلا أن هذا الأداء يتأثر بمجموعة من العوامل سواء كانت داخلية أم خارجية، وفي هذا المطلب سنسلط الضوء على أهمية الأداء المالي مع الإشارة إلى أهم العوامل المؤثرة فيه.

1. أهمية الأداء المالي: تنبع أهمية الأداء المالي في المؤسسة كونه يساهم مساهمة فعالة في تحقيق الأهداف الأساسية للمؤسسة الاقتصادية، وهذا ما يخدم متطلبات المسيرين والمساهمين في آن واحد، بتوفير المعلومات حول الوظيفة المالية التي من شأنها أن تعطي صورة واضحة عن الوضعية المالية مما يساعد في تحديد مواطن القوة والضعف ويساعد في ترشيد القرارات المالية، وفي التنبؤ باستمرار للأداء المالي المستقبلي، وفي إجراء مقارنات سواء بين المؤسسة ومثيلاتها (المؤسسات في نفس القطاع) أو بين الوضعيات المالية لعدة سنوات لنفس المؤسسة¹.

ناهيك عن كون الأداء المالي يساهم في عملية متابعة نشاط المؤسسة من طرف الأعوان الخارجيين من عملاء، موردين، مستثمرين... الخ، مما يضفي الصورة الشفافة للوضعية المالية والتي تسمح بوضع الثقة في التعامل معها واتخاذ القرارات السليمة².

2. العوامل المؤثرة في الأداء المالي: تصنف العوامل المؤثرة في الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية تتعلق بالمحيط الاقتصادي الخارجي.

أ. العوامل الداخلية: تتلخص أهم العوامل الداخلية المؤثرة في الأداء المالي في³:

- **الهيكل التنظيمي:** يؤثر الهيكل التنظيمي على الأداء المالي من خلال تقسيم المهام والمسؤوليات المتعلقة بالوظيفة المالية ومن ثم تحديد الأنشطة وتخصيص الموارد اللازمة لها، فضلاً عن تأثير طبيعة الهيكل التنظيمي على اتخاذ القرارات المالية ومدى ملاءمتها للأهداف المالية المسطرة، ومدى تصحيحها لطبيعة الانحرافات الموجودة.
- **المناخ التنظيمي:** ويقصد به مدى وضوح التنظيم في المؤسسة، وإدراك العاملين علاقة أهداف المؤسسة وعملياتها وأنشطتها بالأداء المالي حيث إذا كان المناخ التنظيمي مستقر فانه منطقياً نضمن سلامة الأداء المالي بصورة ملحوظة

¹ ناظم حسن عبد السيد، محاسبة الجودة مدخل تحليلي، دار الثقافة، عمان، 2009، ص 139.

² نوبلي بجلاء، استخدام أدوات المحاسبة الإدارية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2015، ص 151.

³ نفس المرجع السابق، ص ص 151-152.

وإيجابية كذلك جودة المعلومات المالية وسهولة سريانها بين مختلف الفروع والمصالح وهذا ما يضمن الصورة الجيدة للنشاط المالي وبالتالي الأداء المالي.

- **التكنولوجيا:** يقصد بها تلك الأساليب والمهارات الحديثة التي تخدم الأهداف المرجوة، كتكنولوجيا الإنتاج حسب الطلب، وتكنولوجيا التحسين المستمر... الخ، لذا وجب على المؤسسة الاقتصادية أن تولي اهتمامها الكبير بتكنولوجيا المستخدمة والتي يجب أن تنسجم مع الأهداف الرئيسية لها، وذلك عن طريق التكيف والاستيعاب لمستجداتها بهدف الموازنة بين التقنية والأداء المالي، مما يضعها أمام حتمية تطوير هذا الأخير بما يلاءم التكنولوجيا المستخدمة.

- **حجم المؤسسة:** قد يؤثر حجم المؤسسة وتصنيفها على الأداء المالي بشكل سلبي، فكبر حجم المؤسسة يشكل عائقا للأداء المالي، لأن في هذه الحالة تصبح الإدارة أكثر تعقيدا وتشابكا، وقد يؤثر إيجابا من ناحية أن كبر حجم المؤسسة يتطلب عدد كبير من المحللين الماليين مما يساهم في رفع جودة الأداء المالي لها وهذه الحالة هي الأكثر واقعية.

ب. **العوامل الخارجية:** يؤثر في الأداء المالي مجموعة من العوامل الخارجية أي التي تخرج عن نطاق تحكمه كالأوضاع الاقتصادية العامة والسياسات الاقتصادية... الخ، وعموما تتمثل أهم العوامل الخارجية المؤثرة في الأداء المالي في¹:

- **السوق:** يوجد العديد من الأشكال التي يمكن أن تأخذها أسواق السلع الاقتصادية، حيث يعتمد ذلك على هيكل السوق والسلوك الذي تقوم المؤسسة باتباعه من أجل تحقيق هدفها الأساسي وهو تعظيم الأرباح، ويؤثر السوق في الأداء المالي من ناحية قانوني العرض والطلب فإن تميز السوق بالانتعاش وكثرة الطلب فان ذلك سيؤثر بإيجابية على الأداء المالي، أما في الحالة العكسية فسنلاحظ تراجع في الأداء المالي.

- **المنافسة:** تعتبر المنافسة سلاح ذو حدين بالنسبة للأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية، فراها قد تعتبر المحفز لتعزيزه عندما تواجه المؤسسة تداعيات المنافسة فتحاول جاهدة لتحسين صورتها ووضعها المالي عن طريق أداءها المالي لتواكب هذه التداعيات، أما من جهة أخرى فان لم تكن المؤسسة أهلا لهذه التداعيات ولا تستطيع مواجهة المنافسة فان وضعها المالي يتدهور وبالتالي الأداء المالي يسوء.

- **الأوضاع الاقتصادية:** إن الأوضاع الاقتصادية العامة قد تؤثر على الأداء المالي سواء بطريقة سلبية أو على العكس، فنجدها مثلا في الأزمات الاقتصادية، أو حالات التضخم تؤثر بالسلب على الأداء المالي، أما في حالة ارتفاع الطلب الكلي أو دعم الدولة لإنتاج ما قد يؤثر بإيجابية على الأداء المالي.

¹ ناظم حسن عبد السيد، مرجع سبق ذكره، ص136.

المطلب الثاني: مفهوم وأهداف تقييم الأداء المالي

يسمح تقييم الأداء المالي بمعرفة الأهداف المالية التي حققتها المؤسسة، وأيضا معالجة الخلل في حالة فشل المؤسسة في تحقيقها لأهدافها خاصة المالية منها، لذا من خلال هذا المطلب سنحاول إعطاء مجموعة من المفاهيم المتعلقة بتقييم الأداء المالي مع إبراز أهم الخطوات المتبعة في عملية تقييم الأداء المالي.

أولا- مفهوم تقييم الأداء المالي

التقييم بمعناه المبسط هو تقدير موقف ما في ضوء دراسة مدى تحقيق هذا الموقف أو المجال لهدف محدد، والتقييم عادة يتم في اتجاهين الأول تقييم الشيء محل التقييم والثاني الهدف من التقييم، وتعتبر عملية الأداء مرحلة من مراحل العملية الإدارية التي تبدأ بتحديد الأهداف ثم وضع خطة التنفيذ مع ضرورة وجود خطة رقابية على عملية التنفيذ بهدف تقييم كفاية وفعالية تحقيق الأهداف، ومن هنا يمكن تعريف تقييم الأداء أنه "التأكد من كفاية استخدام الموارد المتاحة أفضل استخدام لتحقيق الأهداف المخططة من خلال دراسة مدى جودة الأداء واتخاذ القرارات التصحيحية لإعادة توجيه مسارات الأنشطة بالمؤسسة بما يحقق الأهداف المرجوة منها"¹.

أما تقييم الأداء فيقصد به عملية قياس الأداء الفعلي (ما أدي من عمل) ومقارنته بالنتائج المحققة أو بالنتائج المطلوب تحقيقها أو الممكن الوصول إليها حتى تتكون صورة حية لما حدث فعلاً ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعية بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء².

يقصد بتقييم الأداء المالي تقديم حكم ذو قيمة عن إدارة الموارد الطبيعية والمادية المتاحة لإدارة المؤسسة، وبالطريقة التي تشبع رغبات أطرافها المختلفة، ويعتبر تقييم الأداء المالي للمؤسسة قياسا للنتائج المحققة أو المنتظرة في ضوء معايير محددة سلفا³.

يعتبر تقييم الأداء المالي للمؤسسة قياسا للنتائج المحققة أو المنتظرة في ضوء معايير محددة مسبقا، أي تقديم إجراءات ووسائل وطرق لقياس ما يمكن قياسه، ومن ثم فهي تكشف عن أهميتها للإدارة وذلك للأسباب التالية⁴:

✓ تحديد مستوى تحقيق الأهداف من خلال قياس ومقارنة النتائج مما يسمح بالحكم على الفعالية؛

¹ عمرو حامد، تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، منشورات المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2009، ص121.

² معنصم فضل عبد الرحيم، فتح الرحمن حسن المنصور، بطاقة الأداء المتوازن ودورها في تقويم الأداء بالصندوق القومي للمعاشات، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 16، السعودية، 2015، ص69.

³ زيدي البشير، سعيدي يحي، جودة التقارير المالية ودورها في تقييم الأداء المالي، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد التاسع، المجلد الثاني، جامعة الوادي، 2015، ص92.

⁴ السعيد فرحات جمعة، الأداء المالي لمنظمات الأعمال والتحديات الراهنة، دار المريخ للنشر، السعودية، 2000، ص38.

✓ تحديد الأهمية النسبية بين النتائج والموارد المستخدمة مما يسمح بالحكم على الكفاءة.

حيث أن الفعالية تقوم على تحقيق أهداف المؤسسة وفقا للموارد المتاحة، فحين أن الكفاءة تقوم على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة مما يساعد على الوصول إلى أهداف المؤسسة¹.

ثانيا- أهداف تقييم الأداء المالي:

تهدف عملية تقييم الأداء بشكله العام إلى تحقيق ما يلي²:

- ✓ متابعة تنفيذ أهداف الشركة المحددة، الأمر الذي يتطلب متابعة تنفيذ الأهداف المحددة كما هي ضمن الخطة المرسومة المحددة لها، ويتم ذلك بالاستناد إلى البيانات والمعلومات المتوفرة ونوعا عن سير الأداء؛
- ✓ قياس مدى نجاح الشركة من خلال سعيها لمواصلة نشاطها بغية تحقيق أهدافها، وتوفير المعلومات لمختلف المستويات وللجهات الأخرى خارج الشركة؛
- ✓ الكشف عن مواطن الخلل والضعف في نشاط الشركة وإجراء تحليل شامل لها مع بيان مسبباتها، وذلك بهدف وضع الحلول اللازمة لها وتصحيحها، والعمل على تلافي الأخطاء مستقبلا؛
- ✓ توفير البيانات والمعلومات الإحصائية عن نتائج تقييم الأداء في الشركات إلى الأجهزة الرقابية مما يسهل عملها ويمكنها من إجراء المتابعة الشاملة المستمرة لنشاط الشركة لضمان تحقيق الأداء الأفضل والمتناسق؛
- ✓ تقديم قاعدة بيانات ومعلومات عن أداء الشركة، تسهم في وضع السياسات والدراسات والبحوث المستقبلية التي تعمل على تحسين أنماط الأداء ورفع كفاءتها؛
- ✓ تنشيط الأجهزة الرقابية في أداء عملها عن طريق المعلومات التي يقدمها التقويم الأدائي فيكون بمقدورها التحقق من قيام الشركات بنشاطها بكفاءة عالية وإنجازها لأهدافها المرسومة كما هو مطلوب، وتقديم تقارير الأداء أفضل المعلومات التي يمكن أن تستخدم في متابعة وتطوير المتطلبات الإدارية والاقتصادية والمالية لمختلف الوحدات الاقتصادية.

¹ منير عوادي، مرجع سابق، ص68.

² نبيل قبلي، مرجع سابق، ص ص 71-72.

بالإضافة إلى ذلك هناك مجموعة من الأهداف يسعى تقييم الأداء المالي لتحقيقها وهي¹:

- ✓ **التوازن المالي:** وهو هدف تسعى الوظيفة المالية إلى تحقيقه لأنه يمس باستقرار المؤسسة المالي وهو يمثل في لحظة معينة التوازن بين رأس المال الثابت والأموال الدائمة التي تسمح بالاحتفاظ به، عبر الفترة المالية، ويستوجب ذلك التعادل بين المدفوعات والمتحصلات أو بصفة عامة بين استخدامات الأموال ومصادرها، ومنه فإن رأس المال الثابت والمتمثل في الاستثمارات يجب أن تمويل عن طريق الأموال الدائمة- رأس المال مضاف إليه الديون الطويلة الأجل والمتوسطة - وهذا يضمن عدم اللجوء إلى تحويل جزء منه إلى سيولة لمواجهة مختلف الالتزامات، وتحقيق تغطية الأموال الدائمة للأصول الثابتة، يستوجب التعادل بين المقبوضات والمدفوعات.
 - ✓ **نمو المؤسسة:** يعتبر نمو المؤسسة عامل أساسي من عوامل تعظيم قيمتها ولهذا فإن قرارات النمو تتميز بأنها قرارات إستراتيجية، فالنمو وظيفة إستراتيجية جد هامة للمؤسسة الاقتصادية وهي ظاهرة تعكس مدى نجاح ونجاحة إستراتيجياتها المتعلقة بجانب التطور، التوسع، البقاء، الاستمرار، وبذلك يمكن اعتبار النمو وظيفة إستراتيجية تشكلها السياسات المحددة لحجم الاستثمارات وسياسات توزيع الأرباح، وهيكل سياسات التمويل وتحدد غايات النمو في إغناء الطاقات الكلية المتاحة للمؤسسة.
 - ✓ **الربحية والمردودية:** يعد الهدف الأساسي من التقييم هو تحديد الربحية والمردودية وتعظيم قيمة الشركة وثروة المساهم، من خلال قياس مدى كفاءة وفعالية إدارة الشركة في توليد الأرباح.
 - ✓ **السيولة وتوازن الهيكل المالي:** تقيس السيولة بالنسبة للشركة قدرتها على مواجهة التزاماتها قصيرة الأجل، أي قدرتها على تحويل الأصول المتداولة - المخزونات والقيم القابلة للتحقيق - إلى أموال متاحة بسرعة، فنقص السيولة أو عدم كفايتها يقود الشركة إلى عدم المقدرة على الوفاء أو مواجهة التزاماتها وتأدية بعض المدفوعات.
- بالإضافة إلى التعرف على مدى كفاءة المؤسسة في استغلال مواردها واستخداماتها المختلفة، كما يساعدها على التنبؤ بفشلها المالي وكذا قدرتها على المنافسة ومدى إستمراريتها في السوق².

المطلب الثالث: خطوات ونماذج تقييم الأداء المالي

إن عملية تقييم الأداء المالي عملية منظمة لا تقوم على العشوائية فهي تمر عبر مراحل وخطوات محددة، فمن خلال إتباع هذه المراحل يتم تحقيق تقييم فعلي وحققي للأداء المالي للمؤسسة، كما أن لتقييم الأداء المالي نماذج متعددة تختلف

¹ السعيد فرحات جعة، الأداء المالي لمنظمات الأعمال، دار المريخ للنشر، الرياض، 2000، ص247.

² ثناء محمد طعيمة، محاسبة شركات التأمين -الإطار النظري والتطبيق العملي وفقا لأحدث المعايير المحاسبية لشركات التأمين وإعادة التأمين، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص298.

باختلاف المفكرين، فلكل نموذج وجهة نظر محددة تختلف عن الآخر، لذا من خلال هذا المطلب سنحاول الإحاطة بخطوات تقييم الأداء المالي مع تقديم بعض النماذج العالمية المستخدمة في تقييم الأداء المالي.

أولاً- خطوات تقييم الأداء المالي

إن تقييم الأداء المالي في المؤسسة الاقتصادية يعد وسيلة ضرورية لتحسينه، من خلال مختلف المعلومات التي يقوم بتوفيرها حول تحليل الأداء والانحرافات المنبثقة منه وكيفية تصحيحها وتجنبها مستقبلاً، وحتى يتسنى للمؤسسة الاستفادة من فوائده لا بد لها وأن تقوم بعملية تقييم الأداء المالي وفق منهجية محددة لتضمن فعاليته¹.

عموماً تتمثل خطوات تقييم الأداء المالي فيما يلي²:

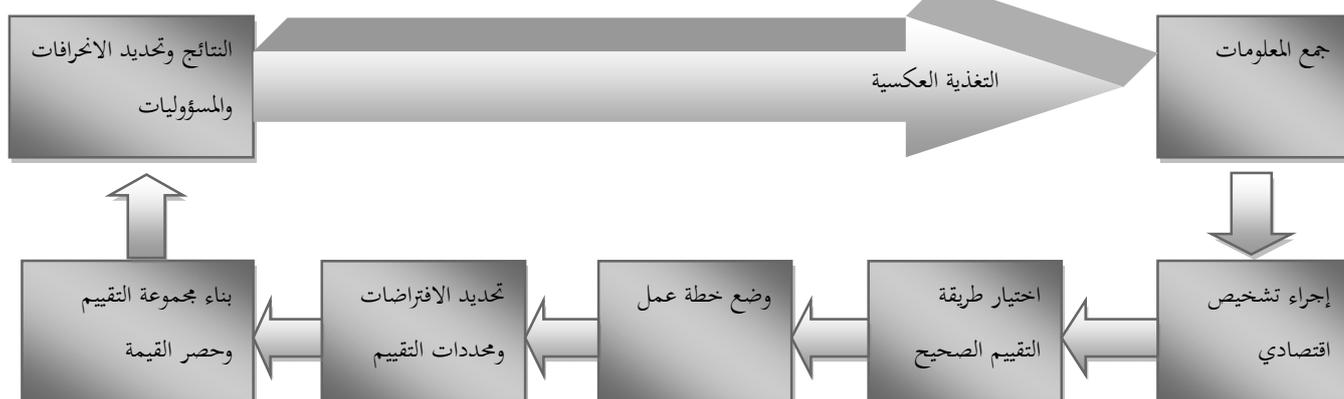
1. **جمع المعلومات:** تتمثل الخطوة الأولى في جمع كل المعلومات المتاحة عن الشركة والمنتجات والأسواق ومنافسيها، سواء من البيانات العامة (البيانات المالية المنشورة، التقارير الإدارية أو المقالات الصحفية...) أو من خلال (دراسات القطاع، وملاحظات المحللين الماليين) وعادة ما يتم استكمال هذه المرحلة من المعرفة العامة بالمؤسسة بإجراء مقابلات مع الإدارة العليا والإدارة التنفيذية، وكذلك زيارات ميدانية على أرض الواقع.
2. **إجراء تشخيص اقتصادي:** يتم استخدام التحليل الاقتصادي في المقام الأول بهدف فهم نموذج الأعمال للشركة أو المجموعة من نقطة بعد إستراتيجي ومالي، ويتيح التحليل الإستراتيجي إلقاء نظرة على الوضع التنافسي للشركة، والفرص المتاحة في السوق، وتمييز نقاط قوتها وضعفها، والتحليل المالي للتعرف على محددات الأداء الاقتصادي والمالي للشركة على المدى الطويل، وتحليل هيكل التمويل وتقييم قوته المالية.
3. **اختيار طريقة التقييم الصحيحة:** يتم خلال هذه المرحلة تحديد الطريقة التي سيتم استخدامها في تقييم الأداء، ويتوقف اختيار أسلوب معين على عدة عوامل: خصائص الشركة، وأهداف المشتريين وأفق الاستثمار، كما يعتمد هذا الخيار أيضاً على توافر البيانات أو ظروف السوق في وقت التقييم.
4. **وضع خطة عمل:** من الناحية النظرية، فإن أسلوب الإكتوارية عادة ما يكون هو الأنسب لأنه يفترض أن قيمة الشركة تساوي القيمة الحالية للتدفقات النقدية الناتجة عن أنشطتها، ولكن هذا الأسلوب يتطلب خطة عمل لتطوير وتقييم

¹ نوبلي بخلاء، مرجع سابق، ص165.

² AMINATA FALL, EVALUATION DE LA PERFORMANCE FINANCIERE D'UNE ENTREPRISE : CAS DE LA SAR, Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion, avril 2014, p 42-43.

- كمية من إمكانيات التفاعل في حالة من الاندماج مع مجموعة أخرى، وتستند خطة العمل على عدد من الافتراضات المتعلقة بالتغيرات في التدفق النقدي، زيادة احتياجات رأس المال العامل أو الإنفاق الاستثماري.
5. تحديد الافتراضات ومحددات التقييم: يتم خلال هذه المرحلة وضع الافتراضات أو المعايير التي يتم على أساسها تقييم الأداء، وتتوقف هذه المعايير حسب نوع الأداء المقيم.
6. بناء مجموعة التقييم وحصر القيمة: خلال هذه المرحلة يسعى المقيم أو المحلل لبناء مجموعة من القيم من خلال تحديد قيم الحد الأدنى والحد الأقصى للعنصر المراد تقييمه.
7. النتائج وتحديد الانحرافات والمسؤوليات: بعد القيام بعملية تحديد القيم وحصرها يبقى معرفة القيم التي لا تتوافق والمعايير الموضوعية وتحديد حجم انحرافها عن المعيار وتحديد المسؤول عن وقوع هذه الانحرافات. يمكن تلخيص عملية تقييم الأداء المالي وفق المخطط الموالي:

الشكل رقم (1-5) خطوات تقييم الأداء المالي



المصدر: نبيل قبلي، دور مبادئ الحوكمة في تفعيل الأداء المالي لشركات التأمين، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017، ص74.

ثانيا- النماذج العالمية لتقييم الأداء المالي

في حقيقة الأمر يعود الأساس في بناء هذه النماذج إلى العديد من الباحثين بفضل تقنية تحليل المعطيات *Analyses des données* وبالضبط طريقة *AD*، التحليل المميز (التمييزي) *Analyse discriminante* وقد نشر العديد من الباحثين أبحاثاً في هذا السياق خلال العقدين الماضيين، تعالج عملية التقييم،

أي قياس الأداء المالي بمنظور التحليل المميز، حيث تبنى هذه النماذج، في قالب بسيط، يمكن المسيرين والمهتمين بشؤون المؤسسة معرفة المصير المسبق للمؤسسة بشكل مبكر، وتتمثل هذه النماذج فيما يلي¹:

1. نموذج **Altman et lavalee 1981** كندا: انطلاقاً من إحدى عشرة نسبة مالية لعينة مكونة من 28

مؤسسة في حالة إعسار، و 27 مؤسسة أخرى في صحة مالية جيدة، للفترة الممتدين 1980 و 1979 تمكنا الباحثان، من تشكيل الدالة المميزة التالية:

$$Z_c = -1,0626 + 0,234 X_1 - 0,531X_2 + 1,002X_3 + 0,972X_4 + 0,612X_5$$

(12,2)

X1: CA/ACTIF

X2: Dettes/ACTIF

X3: Actifs ciculant / Dettes court terme

X4: Bénéficie net après impots / dettes

X5: Taux croissance des capitaux

Taux croissance des Actifs

بناءً على القيمة التي تأخذها Z_c يمكن إصدار حكم على وضعية المؤسسة

$$Z_c > 0 \Leftarrow \text{مؤسسة جيدة}$$

$$Z_c < 0 \Leftarrow \text{مؤسسة رديئة}$$

مكن النموذج الكندي من تصنيف حوالي 89 % من المؤسسات وفقاً لهذه الخوارزمية، إلى مؤسسات ذات أداء جيد وآخر سيء قبل سنة من تاريخ الحدوث، وأيضاً استطاع هذه النموذج من تصنيف المؤسسات وفقاً للمعيار المشار إليه بنسبة تتراوح بين 50 % كحد أدنى و 75 %، مع الاكتشاف المبكر للوضعية المالية للمؤسسة من سنتان إلى أربع سنوات قبل وقوع الحدث.

¹ دادن عبد الغني، مرجع سابق، ص ص 72-76.

2. النموذج الياباني 1982: قام ko بدراسة إشكالية تقييم الأداء للمؤسسات اليابانية خلال عشرين عاما (1960 1980) ل 82 مؤسسة نصفها في حالة إعسار مالي، وتوصل إلى النموذج التالي :

$$Z_j = 0,868X_1 + 0,198X_2 - 0,048X_3 + 0,436X_4 + 0,115X_5. (13,2)$$

X1: Bénéfice avant intérêts et impôts/CA

X2: Rotat. des stocks 2 ans avant/Rotation des stocks des stocks 3 ans avant

X3: Erreur standardiser du bénéfice net 4 ans.

X4: SRN / dettes totales.

X5: Valeur du marché des capitaux propres / dettes totales.

$$Z_j > 0 \Leftarrow \text{مؤسسة جيدة}$$

$$Z_j < 0 \Leftarrow \text{مؤسسة رديئة}$$

مكن هذا النموذج من التمييز بين النوعين من المؤسسات (جيدة، رديئة) بنسبة قدرها 89% يمتاز هذا النموذج بخاصية تتمثل في إدراج نسب دوران الأصول والنسبة السوقية للأموال الخاصة مما يعني إدخال متغيرة اقتصادية إلى جانب المتغيرات المحاسبية والمالية.

3. النموذج الفرنسي Bardos 1989: أجريت في فرنسا العديد من الدراسات بخصوص هذا الشأن على يد كل من Altnman و Verninmen، Schlosser، Margaine في محاولة لمعرفة سلوك المؤسسات الناشطة في قطاع النسيج، وفي نفس السياق جاء Bardos ليكمل المسيرة تماشيا مع تداعيات الساحة المعاشية، وقدم نموذجا لفائدة البنك الفرنسي Banque de France بخصوص المؤسسات المتوسطة النشطة في قطاع 1981، واقترح الدالة المميزة، البناء والهندسة المدنية والقطاع الفلاحي للفترة الممتدة بين 1976 "B" بالشكل التالي:

$$100 B = 7,66 R_1 + 12,307R_2 - 6,609R_3 - 8,695R_4 - 4,092R_5 - 1,933R_6 + 215,333 (14,2)$$

R1: Frais financiers / résultat économique brut + produit + charges exploitant.

R2: RE / produit HT.

R3: FF / endettent moyen.

R4: Concours bancaires de TR / produit HT.

R5: Provisions du bilan/ ressources propres.

R6: Dettes d'exploitation / Produits HT.

واقترح **Bardos** القاعدة التالية لتضيف المؤسسات

$$B > 0,125 \Leftarrow \text{مؤسسة عادية}$$

$$B < -0,125 \Leftarrow (\text{vulmerbles أو حالة عسر مالي أو})$$

أسفر النموذج عن عملية التصنيف والتمييز بين النوعين من المؤسسات PME بنسبة تتراوح من 68 إلى 72.6%.

4. النموذج اليوناني **1984 Grammatikes + grboubos**: تمخض النموذج اليوناني من بطارية للنسب

المالية تضم 17 نوعًا لعينة تحتوي 58 مؤسسة، نشطة في القطاع الصناعي، نصفها جيدة الوضعية والأخرى رديئة، وذلك للفترة الممتدة بين سنتي 1977-1981 وكانت بالصيغة التالية:

$$Zg = -0,863 - 2,461X1 + 5,330X2 - 0,022X3 + 3,676X4 + 3,543X5 + 4,223X6(15.2)$$

X1: Actif circulat / actif total.

X2: FRN / Actif.

X3: Stocks / RRN.

X4: Compte a page / actif totales.

X5: Bénéfice net après impôts / dettes a court terme.

X6: marge brute / actif total.

$$Zg > 0 \Leftarrow \text{مؤسسة جيدة}$$

$$Zg < 0 \Leftarrow \text{مؤسسة في وضع سيء}$$

استطاع هذا النموذج أن يصنف المؤسسات بنسب: 91، 78، 70%، لسنة، ستان وثلاث سنوات على التوالي كتنبؤ باكر قبل الحدث.

5. النموذج الهولندي **Bildorbeek 1977**: انبثق هذا النموذج من أصل 20 نسب مالية ل 97 مؤسسة هولندية، منها 38 مؤسسة في حالة عسر مالي، وذلك خلال الفترة 1950-1974 ليأخذ في النهاية الشكل التالي:

$$Zpb = 0,45 - 5,03X1 - 1,57X2 - 4,55X3 + 0,17X4 + 0,15X5. (16,2)$$

X1: Réserve / Actif.

X2: VA / Actif.

X3: Couples a propre / CA.

X4: CA/ actif totales.

X5: Bénéfice net après impôts / dettes a court terme.

$$Zpb > 0 \Leftarrow \text{مؤسسة جيدة}$$

$$Zpb < 0 \Leftarrow \text{مؤسسة في وضع سيء}$$

يصنف النموذج المؤسسات إلى صنفين: جيدة وريثة بنسبة مئوية تتراوح من 70 إلى 80% لمدة تتراوح من سنة إلى خمس سنوات قبل سنة الوقوع.

المبحث الرابع: اتجاهات تقييم الأداء المالي وحوكمة صناديق التقاعد

يعتبر تقييم الأداء المالي سواء باستخدام الأنظمة التقليدية أو الأنظمة الحديثة أحد أهم المقاييس التي يمكن اعتمادها للحكم على الملاءة أو الوضعية المالية للمؤسسة، حيث أن تقييم الأداء المالي يسمح بمعرفة أو قياس قدرة المؤسسة على إدارة الأصول والخصوم، الربحية وكذلك السيولة، لذا من خلال هذا المبحث سنعرض على أهم الأنظمة المستخدمة في تقييم الأداء المالي انطلاقا من الأنظمة التقليدية التي نجد فيها النسب المالية والتوازن المالي، وأخيرا الأنظمة الحديثة وهي عبارة عن نماذج مستحدثة لتقييم الأداء المالي.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

المطلب الأول: الاتجاهات التقليدية لتقييم الأداء المالي

تعتبر الميزانية القائمة المالية الرئيسية المستخدمة على مستوى صناديق التقاعد، لذا فإن تقييم الأداء المالي لصناديق التقاعد يكون بناءً على المؤشرات والنسب المالية المستخرجة من هذه القائمة، فمن خلال هذا المطلب سنحاول الإلمام بأهم المؤشرات المالية المستخرجة من الميزانية المالية:

أولاً- المؤشرات المالية المستخرجة من الميزانية المالية: يتم إعداد الميزانية المالية وفق قواعد النظام المحاسبي المالي SCF بغرض تحديد الذمة المالية للمؤسسة حيث يتم تحليلها من خلال حساب النسب المالية والمتمثلة فيما يلي¹:

1. مؤشرات التوازن المالي: الجدول أدناه يوضح لنا أهم المؤشرات التي يعتمد عليها لمعرفة التوازن المالي للمؤسسة.

جدول رقم (1-3) مؤشرات التوازن المالي

| ملاحظة | العلاقة | المؤشر |
|---|---|---|
| إذا كان: $FR > 0$ المؤسسة متوازنة مالياً على المدى الطويل وقادرة على سداد ديونها لكن FR مرتفع مما يدل على وجود أموال غير مستغلة. $FR < 0$ المؤسسة لا تحقق التوازن المالي أي في حالة عسر مالي. $FR = 0$ المؤسسة في حالة توازن مالي. | الأموال الدائمة - الأصول الثابتة | FR : رأس المال العامل مؤشر للتوازن المالي على المدى الطويل يمثل الفائض من الأموال الدائمة نتيجة تغطية الأصول الثابتة |
| $BFR > 0$ يوجد احتياجات خلال دورة الإستغلال لم تجد لها المؤسسة موارد. $BFR < 0$ يوجد موارد لم تستغل يجب استغلالها. $BFR = 0$ المؤسسة تحقق توازن على دورة الإستغلال. | الأصول الثابتة (قيم الاستغلال+قيم غير جاهزة) - (ديون قصيرة الأجل - سلفات مصرفية). | BFR : احتياجات رأس المال العامل مؤشر للتوازن المالي على المدى القصير حيث يعبر هذا المؤشر عن قيمة الأموال التي تحتاجها المؤسسة لتغطية استخدامات الدورة |
| $TR > 0$ المؤسسة في حالة يسر مالي أي لكن لا يجب أن تكون مرتفعة حتى لا تعاني من وجود سيولة مجمدة. $TR < 0$ المؤسسة في حالة عسر مالي فوري. $TR = 0$ المؤسسة تضمن توازنها المالي الآني. | قيم جاهزة - سلفات مصرفية | TR : الخزينة تعبر عن الأموال الجاهزة التي هي تحت تصرف المؤسسة خلال دورة الاستغلال. |

المصدر: من إعداد الطالب.

¹ راجع: بوفليح نبيل، دروس وتطبيقات في التحليل المالي، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017، ص 24.
مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، تحليل القوائم المالية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، 2006، ص 69.
محمد عباس بدوي، المحاسبة وتحليل القوائم المالية، دار الهناء للتجليد الفني، الإسكندرية، 2005، ص ص 356-370.
كمال الدين مصطفى الدهراوي، مدخل معاصر في تحليل القوائم المالية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2011، ص ص 230-238.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

يوضح لنا الجدول أعلاه أهم مؤشرات التوازن المالي المستخرجة من الميزانية المالية، حيث أن لكل مؤشر مالي دلالة معينة تميزه عن باقي المؤشرات والملاحظ أن كل مؤشر يعكس حالة معينة كما أن لهذا الأخير مجال أو قيم فمن خلال هذه القيم يمكن الحكم على الوضعية المالية للمؤسسة.

ينقسم رأس المال العامل إلى:

- ✓ رأس المال العامل الدائم: الأموال الدائمة - الأصول الثابتة؛
 - ✓ رأس المال العامل الخاص: الأموال الخاصة - الأصول الثابتة؛
 - ✓ رأس المال العامل الإجمالي: مجموع الأصول الجارية؛
 - ✓ رأس المال العامل الأجنبي: الخصوم الجارية + الخصوم غير الجارية.
2. النسب المالية: الجدول الموالي يلخص لنا أهم النسب المالية المستخرجة من الميزانية المالية.

جدول رقم (1-4) النسب المالية

| النسب | العلاقة | ملاحظة |
|--------------------------------------|----------------------------------|---|
| النسب الهيكلية | نسبة التمويل الدائم | الأموال الدائمة/ الأصول الثابتة |
| | نسبة التمويل الخاص | الأموال الخاصة/ الأصول الثابتة |
| نسبة المديونية (الاستقلالية المالية) | الأموال الخاصة/ الخصوم غ ج + خ ج | يتحقق التوازن عندما تكون هذه النسبة تساوي 1 ومن الأحسن أن تكون أكبر 1.4 وذلك حتى تستطيع المؤسسة ممارسة نشاطها في ارتياح. |
| نسبة قابلية السداد | الخصوم غ ج + خ ج / مجموع الأصول | تعبّر عن مدى قدرة الأموال الخاصة على تمويل الأصول الثابتة وحتى يتحقق هذا الغرض لا بد أن تبلغ هذه النسبة 1 فأكثر. |
| نسب السيولة | ن. سيولة الأصول | نقول أن المؤسسة مستقلة ماليا إذا كانت مصادر الأموال الداخلية < من الأموال الخارجية أو أموال الغير وحتى يتحقق يجب أن تكون أكبر من 1. |
| | ن. السيولة العامة | تستخدم هذه النسبة لمعرفة قدرة المؤسسة على تسديد التزامات الغير باستخدام مختلف أصولها وحتى تكون مقبولة فلا بد أن تساوي أو تقل عن 0.5 |
| | ن. السيولة المختصرة | يجب أن تقل هذه النسبة عن 0.5 |
| | ن. السيولة الحالية | تعبّر عن مدى قدرة الأصول الجارية على مواجهة الالتزامات قصيرة الأجل تكون جيدة إذا كانت أكبر من 1. |
| نسب المردودية | م. الإجمالية | تعبّر عن مدى تغطية القيم الجاهزة و القيم غير الجاهزة للديون قصيرة الأجل وتكون هذه النسبة جيدة إذا كانت >0.3 < سيولة مختصرة <0.5 |
| | م. الصافية | تكون هذه النسبة جيدة إذا كانت >0.2 < سيولة حالية <0.3 |
| | م. الصافية | تبين العائد الإجمالي من وراء استخدام الأموال الخاصة في المؤسسة. |
| | م. الصافية | تبين العائد الصافي من وراء استخدام الأموال الخاصة في المؤسسة. |

المصدر: من إعداد الطالب.

يتبين لنا من الجدول أهم النسب المالية المستخرجة من الميزانية المالية والتي تعبر عن الوضعية المالية للمؤسسة ولكل نسبة معينة دلالة خاصة، والملاحظ أن لهذه النسب المالية قيم محددة لا يجب أن تتعداها أو تقل عنها وذلك للحكم على الوضعية المالية للمؤسسة.

ثانيا- مؤشرات تقييم الأداء المالي للصندوق:

هناك مجموعة من المؤشرات لتقوم الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات تتمثل في الآتي¹:

1. **مؤشرات النمو:** يتم من خلالها قياس معدل التغير الذي يطرأ على أي عنصر من عناصر القوائم المالية بين مدة مالية وأخري في سبيل معرفة الاتجاه العام لذلك العنصر، ومن المؤشرات التي يستخدمها الصندوق لقياس هذا الهدف:

أ. معدل تحصيل الاشتراكات الفعلي مقارنة بالاعتماد؛

ب. معدل نمو صافي الدخل إلى الدخل الكلي؛

ج. معدل نمو صافي الدخل = صافي الدخل الحالي - صافي الدخل السابق ÷ صافي الدخل للعام السابق × 100.

2. **مؤشرات كفاءة الأداء المالي:** هذا المؤشر يمكن من خلاله الحكم على قدرة الصندوق على مواجهة مصروفاته الأساسية وتغطية مصروفاته الإدارية وتتمثل في:

أ. **نسبة مصروفات المنافع إلى الدخل = إجمالي مصروفات المنافع ÷ الدخل الكلي × 100.**

تقيس هذه النسبة قدرة الصندوق في مواجهة مصروفاته الأساسية.

ب. **المصروفات الإدارية إلى عائد الاستثمار = إجمالي المصروفات الإدارية ÷ عائد الاستثمار × 100.**

ج. **مؤشر ترشيد الصرف الإداري:** يمكن من خلاله الحكم على قدرة الصندوق على ترشيد الصرف الإداري = إجمالي مصروفات الفصل الأول والثاني ÷ إجمالي الدخل × 100.

د. **مؤشر معدل نسبة إجمالي المصروفات إلى إجمالي الدخل = مصروفات المنافع + المصروفات الإدارية ÷ إجمالي الدخل × 100.**

3. **نسبة رأس المال:** وهي تمثل نسبة الخصوم المتداولة إلى حقوق الملكية، حيث يوضح العلاقة بين مقدار الأموال المقدمة من الصندوق والأموال التي أتت عن طريق الالتزامات وهذه النسبة كلما كانت ضئيلة دل ذلك على استخدام الصندوق لرأسماله وعدم اعتماده على التمويل الخارجي.

¹ إسماعيل مأمون حسين حسن، قرار رفع سن المعاش وأثره على الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات، مذكرة ماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، جامعة الجزيرة، السودان، 2017، ص 19-21.

4. نسبة الموجودات الثابتة إلى حقوق الملكية: توضح هذه النسبة إلى أي مدى تم استخدام أموال الصندوق في تمويل وشراء الموجودات الثابتة، حيث أن ارتفاعها يبين أن شراء هذه الأصول تم من خارج رأس المال.

5. نسبة السيولة:

✓ المطلوبات المتداولة ÷ نسبة التداول = الموجودات المتداولة.

✓ تهدف هذه النسبة إلى معرفة مقدرة الصندوق على مقابلة التزاماته الجارية.

6. نسبة الربحية: وهي نسبة صافي الدخل المحقق إلى الإيرادات.

7. نسبة عائدات الاستثمار إلى مجموع فوائض الصندوق: هذه النسبة تقيس مدى جدوى الاستثمار بالنسبة للضمان الاجتماعي خلال الفترة، إضافة إلى أهميتها في بناء الاحتياطات اللازمة لمقابلة التغطية للالتزامات المستقبلية.

=عائدات الاستثمار خلال الفترة ÷ مجموع الفوائض خلال الفترة * 100.

المطلب الثاني: الاتجاهات الحديثة لتقييم الأداء المالي

بعد التعرض إلى الأساليب القديمة في تقييم الأداء المالي كمؤشرات التوازن المالي والنسب المالية التي تعتمد على البيانات المحاسبية وعلى الرغم من أنها توفر معلومات مهمة إلا أن القيود المفروضة عليها كثيرة وللتغلب على هذه القيود تم إجراء تعديلات عليها لتوفير أساليب بديلة لتقييم الأداء المالي، لذا من خلال هذا المطلب سنحاول الإحاطة بأهم الأساليب المستحدثة لتقييم الأداء المالي.

أولاً- القيمة الاقتصادية المضافة:

يعتبر هذا المؤشر من المؤشرات الحديثة المستعملة في قياس أداء المؤسسات الاقتصادية خاصة المدرجة منها في البورصة، وتستعمل لقياس الأداء الداخلي في المؤسسة، وتعتمد هذه الطريقة على مفهوم تكلفة رأس المال عوض تكلفة الداخلية الممثلة في مختلف المصاريف المالية الداخلية للمؤسسة المتولدة من استغلال أصولها، وهي تقيس المردودية الاقتصادية للأصول من خلال ربط النتائج بالأموال المستثمرة¹.

¹ دادن عبد الوهاب، رشيد حفصي، مرجع سابق، ص26.

1. تعريف القيمة الاقتصادية المضافة: الفرق بين العائد المحقق خلال الدورة والعائد المنتظر أخذاً في الحسبان الخطر المصاحب له، وهي تعتبر أحد المقاييس المستعملة لمعرفة مدى قدرة المؤسسة على إنشاء القيمة وتعطى بالعلاقة التالية¹:

القيمة الاقتصادية المضافة = معدل العائد على رأس المال المستثمر - معدل تكلفة رأس المال * (رأس المال المستثمر)

أو القيمة الاقتصادية المضافة = صافي الأرباح الناتجة من عمليات التشغيل بعد الضريبة - (تكلفة رأس المال * رأس المال المستثمر).

2. أهمية القيمة الاقتصادية المضافة: نظراً لأن القيمة الاقتصادية المضافة تعد من المعايير الهامة المستخدمة لأغراض تقييم الأداء الداخلي والخارجي فإن أهمية هذا المعيار تكمن فيما يلي²:

✓ مقياس حقيقي للأداء المالي والإداري؛

✓ معيار لنظم الحوافز والتعويضات؛

✓ مؤشر حقيقي لتعظيم سعر السهم في السوق؛

✓ معيار لقياس النمو الحقيقي لربحية المؤسسة في الأجل الطويل؛

✓ يسمح تطبيق المعيار أن تكون كل القرارات المالية منمذجة ومقيمة بقيمتها الحقيقية؛

✓ وسيلة لسد الفجوات التي تحدثها المبادئ المحاسبية المتعارف عليها؛

وعلى الرغم من هذه الأهمية فهناك بعض المحددات في استخدامها لتقييم نجاح المؤسسات منها³:

✓ فروقات حجم المؤسسات: إذ أن البعض يصعب عليها التعامل مع هذا المعيار لاسيما المؤسسات المالية والحديثة التأسيس؛

✓ الاتجاهات المالية: إذ أن القيمة الاقتصادية المضافة تعتمد في حسابها على مداخل المحاسبة المالية للإيرادات والنفقات، في هذه الحالة يستطيع المدراء معالجة التقارير المحاسبية بشكل يؤثر على اتخاذ القرار.

ثانياً- القيمة السوقية المضافة:

¹ دادن عبد الوهاب، رشيد حفصي، مرجع سابق، ص26.

² عدنان تايه النعيمي، أرشد فؤاد التميمي، التحليل والتخطيط المالي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص140.

³ بزقاري حياة، دور المعلومات المحاسبية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2011، ص42.

تتمثل هذه القيمة في الفرق بين القيمة الاقتصادية للمؤسسة والقيمة الإجمالية للأموال المستثمرة، من خلال ربط الوحدات توافق بين القيمة المؤسسة في البورصة والقيمة المحاسبية لها، حيث تحسب لمجموعة من السنوات، وهي تمثل السلسلة التاريخية لمجموع القيم الحالية للقيمة الاقتصادية المضافة¹ وتعطى بالعلاقة التالية²:

$$MVA = \sum_{i=1}^n \frac{EVA}{(1+K)^t}$$

MVA: القيمة السوقية المضافة

EVA: القيمة الاقتصادية المضافة للفترة t

K: التكلفة الوسطية المرجحة لرأس المال في الفترة t

العوامل المؤثرة في القيمة السوقية: تتأثر القيمة السوقية المضافة بعدة عوامل بعضها يؤثر بالزيادة أو النقصان ومنها نجد³:

✓ **معدلات النمو:** ويقصد بها النمو في الإيرادات وصافي الربح التشغيلي ورأس المال المستثمر في المؤسسة، حيث يجب أن يكون هناك نمو في الإيرادات وصافي الربح التشغيلي يفوق كلفة رأس المال المستثمر لكي تكون القيمة السوقية المضافة موجبة.

✓ **كثافة رأس المال المستثمر:** ويقصد بكثافة رأس المال المستثمر مقدار رأس المال لتحقيق دينار من الإيرادات أي كلما قل رأس المال المستثمر لتحقيق ذلك زادت القيمة السوقية المضافة نظراً لانخفاض كلفة رأس المال.

ثالثاً- بطاقة الأداء المتوازن:

تعد بطاقة تقويم الأداء المتوازن إحدى الوسائل الإدارية المعاصرة ومن أهم خمسة عشر مفهوماً إدارياً التي تستند إلى فلسفة واضحة في تحديد الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة لقياس وتقويم مستوى التقدم في الأداء باتجاه تحقيق الأهداف⁴.

¹ دادن عبد الوهاب، رشيد حفصي، مرجع سابق، ص 26.

² دادن عبد الغني، مرجع سابق، ص 52.

³ حمزة محمود الزبيدي، الإدارة المالية المتقدمة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 263.

⁴ معنصم فضل عبد الرحيم، فتح الرحمن حسن المنصور، مرجع سابق، ص 65.

1. تعريف بطاقة الأداء المتوازن: إطار متكامل لقياس وتقييم الأداء الاستراتيجي، يتكون من مجموعة من المقاييس المالية وغير المالية والتي تتلاءم مع أهداف المنظمة وكذلك مع أهداف واستراتيجيات الوحدات الفرعية في المنظمة، وترتبط هذه المقاييس مع بعضها البعض بعلاقة السبب والنتيجة¹.

2. خصائص بطاقة الأداء المتوازن: تتمثل خصائص بطاقة الأداء المتوازن فيما يلي²:

✓ تعد بطاقة الأداء المتوازن نموذجاً رباعياً الأبعاد انطلاقاً من الأبعاد الأربعة التي يقوم عليها وهي بعد الأداء المالي وبعد العلاقات مع العملاء وبعد عمليات التشغيل الداخلية وبعد عمليات التعلم والنمو؛

✓ تقوم بطاقة الأداء المتوازن على أساس مزج المؤشرات المالية بالمؤشرات غير المالية بهدف التعرف على مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجية كميًا وماليًا؛

✓ تقوم بطاقة الأداء المتوازن على أساس مجموعة من الروابط الراسية السببية بين الأهداف الإستراتيجية الفرعية وبعضها البعض وبين مؤشرات الأداء الأساسية وبعضها البعض، وذلك من خلال ما يعرف بعلاقات السبب والنتيجة التي تتضمنها الخريطة الإستراتيجية؛

✓ يتطلب بطاقة الأداء المتوازن وجود وحدة إدارية مستقلة في الهيكل التنظيمي، تتبع مباشرة مجلس الإدارة، وتتولى الإشراف على إدارة الأداء الاستراتيجي وربطه مع الأداء التشغيلي؛

3. أبعاد بطاقة الأداء المتوازن: يتكون مدخل بطاقة الأداء المتوازن من الأبعاد الآتية³:

أ. البعد المالي: تمثل نتائج هذا البعد مقاييس موجهة لتحقيق الأهداف، والوقوف على مستوي الأرباح المتحققة لإستراتيجية منظمة الأعمال بالعمل على تخفيض مستويات التكاليف بالمقارنة مع مستويات التكاليف لمنظمة منافسة، ويشتمل على مجموعة من مقاييس التقليدية لقياس الأداء المالي.

ب. بعد العمليات الداخلية: يقصد به جميع العمليات والأنشطة والفعاليات الداخلية التي تتميز بها المنظمة عن غيرها من تنظيمات الأعمال والتي من خلالها يتم مقابلة رغبات العملاء والمالكين.

ج. بعد العملاء: يعرف بأنه قدرة المنظمة على الإيفاء بمتطلبات وحاجات العملاء بتقديم سلع وخدمات ذات قيمة وجودة عالية تنال رضاهم وتلبي طموحهم ورغباتهم.

د. بعد النمو والتعلم: يعرف بأنه قدرة المنظمة في تطوير قدرات العاملين وتشجيع نظم الابتكار داخل المنظمة كونهم البنية التحتية لها والتي تعمل على بناء المنظمة وتطويرها في الأجل الطويل.

¹ زغلول جودة، استخدام مقاييس الأداء المتوازن في بناء نظام للقياس الاستراتيجي في بيئة العمال المصرية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، العدد الأول، جامعة طنطا، مصر، 2003، ص324.

² زغلول جودة، مرجع سابق، ص 230-231.

³ معنصم فضل عبد الرحيم، فتح الرحمن حسن المنصور، مرجع سابق، ص67.

هـ. بعد الأداء الاجتماعي: يعرف بأنه مجموعة من المبادرات التي تقوم بها المنظمة تجاه المجتمع بتقديم خدمات في الرعاية الاجتماعية ومجالات الصحة والتعليم وتأهيل البنية التحتية.

4. انتقادات بطاقة الأداء المتوازن: مع تعدد المزايا التي يحققها نظام بطاقة الأداء المتوازن وانتشارها الواسع في جميع أنحاء العالم، إلا أنها لاقت العديد من الانتقادات وأوجه القصور ويتمثل ذلك في الآتي¹:

- ✓ عدم وجود أسلوب تفصيلي يوضح كيفية اختيار مقاييس الأداء في كل مدخل؛
- ✓ لا يوجد مناقشة لكيفية وضع أهداف الأداء في نظام بطاقة الأداء المتوازن، أو كيفية حدوث مفاضلة بين الأهداف، أو حتى مستوي صعوبة تحقيق الهدف الذي قد يختلف من هدف إلى آخر؛
- ✓ صعوبات تتعلق بترتيب المقاييس بشكل يتناسب ويتسق مع الاستراتيجيات والأهداف التنظيمية، وهناك بعض المنظمات التي لا تمتلك مقاييس لأهدافها وإستراتيجيتها؛
- ✓ معظم المكافآت التي تضعها الإدارة العليا مربوطة بالمقاييس المالية فقط، حيث تكون مكافآت العاملين بناء على تحقيقهم للأرباح المباشرة؛

المطلب الثالث: حوكمة صناديق التقاعد

تعتبر الحوكمة عن القضاء الفاصل بين أطراف الإدارة العليا في المؤسسة، حيث تنظم علاقة مجلس الإدارة والمساهمين وكل من له مصلحة مع المؤسسة في إطار واضح حتى لا يكون هناك تضارب للمصالح، وبالنسبة لصناديق التقاعد فالأمر سيان، إلا أن حوكمة صناديق التقاعد فعالة أكثر في الدول المتقدمة نظرا لأن هذا الصندوق تختلف ملكيته فهناك صناديق خاصة وأخرى مملوكة، ونظرا لوجود أسواق مالية نشطة لذا فإن هذه الصناديق مدرجة ضمن البورصة وتقوم ببيع وشراء الأوراق المالية وأيضاً تقوم باستثمارات ضخمة، لذا فإنها تأخذ صورة شركة، فمن خلال هذا المبحث سنقوم بعرض موجز لمفهوم حوكمة الشركات والمبادئ التي تقوم عليها، أيضاً سندرس كيفية تأثير الحوكمة على صناديق التقاعد.

أولاً- مفهوم حوكمة الشركات

بعد أن أصدرت الولايات المتحدة الأمريكية مصطلح الخوصصة لمعظم دول العالم، بدأ مصطلح أمريكي جديد في غزو العالم وهو ما يطلق عليه " **corporate governance** " وتم تعريبه إلى مصطلح " الحوكمة أو الإدارة

¹ الشيشني حاتم، نحو إطار لقياس محددات تبني نظام قياس الأداء المتوازن، مجلة البحوث التجارية، العدد الأول، المجلد السادس والعشرون، جامعة الزقازيق، مصر، 2004، ص117.

الرشيدة للشركات"، وقد ظهرت حوكمة المؤسسات بسبب حدة الصراع بين أطراف الوكالة وانفصال الملكية عن التسيير.¹

عرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) حوكمة الشركات بأنها: "النظام الذي يوجه ويضبط أعمال الشركة، حيث يصف ويوزع الحقوق والواجبات بين مختلف الأطراف في الشركة مثل مجلس الإدارة والمساهمين، وكل ذوي العلاقة، ويضع القواعد والإجراءات اللازمة باتخاذ القرارات الخاصة بشؤون الشركة كما يضع الأهداف والاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها وأسس المتابعة لتقييم ومراقبة الأداء"².

ثانيا- مبادئ حوكمة الشركات:

وفق منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) فإن مبادئ حوكمة الشركات تتمثل فيما يلي³:

1. ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات: يجب أن يتضمن إطار حوكمة الشركات كل من تعزيز شفافية الأسواق وكفاءتها، كما يجب أن يكون متناسقا مع أحكام القانون، وأن يبين بوضوح تقسيم المسؤوليات بين السلطات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية المختلفة.
2. حفظ حقوق جميع المساهمين: وتشمل نقل ملكية الأسهم، واختيار مجلس الإدارة والحصول على عائد من الأرباح ومراجعة القوائم المالية، وحق المساهمين في المشاركة الفعالة في اجتماعات الجمعية العامة.
3. المعاملة المتساوية بين جميع المساهمين: وتعني المساواة بين حملة الأسهم داخل كل فئة، وحقهم في الدفاع عن حقوقهم القانونية، والتصويت في الجمعية العامة على القرارات الأساسية، وكذلك حمايتهم من أي عمليات استحواذ أو دمج مشكوك فيها، أو من الاتجار بالمعلومات الداخلية، وكذلك حقهم في الاطلاع على كافة المعاملات مع أعضاء مجلس الإدارة أو المديرين التنفيذيين.
4. دور أصحاب المصالح في أساليب ممارسة سلطات الإدارة بالشركة: وتشمل احترام حقوقهم القانونية، والتعويض عن أي انتهاك لتلك الحقوق، وكذلك آليات مشاركتهم الفعالة في الرقابة على الشركة، ووصولهم على المعلومات المطلوبة، ويقصد بأصحاب المصالح، المصارف والعمالين وحملة السندات والموردين والعملاء.

¹ مخفي أمين، فداوي أمينة، تجارب وممارسات الدول النامية في مجال تكريس مبادئ حوكمة المؤسسات لتحقيق التنمية المستدامة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول: آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، جامعة ورقلة، الجزائر، 25-26/11/2013، ص205.

² Organisation for economic cooperation and development, OCED principles of corporate governance, 2004, p: 5.

³ تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات المصرفية-دراسة حالة الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة بسكرة، 06-07/05/2012، ص6.

5. الإفصاح والشفافية: وتتناول الإفصاح عن المعلومات الهامة ودور مراقب الحسابات، والإفصاح عن ملكية النسبة العظمى من الأسهم، والإفصاح المتعلق بأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين، ويتم الإفصاح عن كل تلك المعلومات بطريقة عادلة بين جميع المساهمين وأصحاب المصالح في الوقت المناسب ودون تأخير.
6. مسؤوليات مجلس الإدارة: وتشمل هيكل مجلس الإدارة وواجباته القانونية، وكيفية اختيار أعضائه ومهامه الأساسية، ودوره في الإشراف على الإدارة التنفيذية.

ثالثاً- الحوكمة وصناديق التقاعد

من خلال هذا المطلب، سنوضح الفرق بين حوكمة الشركات وحوكمة صناديق التقاعد، مع إبراز فوائد تعزيز الحوكمة في صناديق المعاشات التقاعدية وأخيراً توضيح أهم المبادئ التي تقوم عليها حوكمة صناديق التقاعد.

1. الفرق بين حوكمة الشركات وحوكمة صناديق التقاعد: في معظم الدول، توجد قواعد حوكمة الشركات للشركات العمومية والتي قد تنطبق أيضاً على مجلس إدارة صندوق المعاشات التقاعدية، وذلك وفقاً للهيكل القانوني، ومع ذلك، في كثير من الأحيان، من الضروري وضع متطلبات إضافية أو مختلفة، من خلال التشريعات، حيث تتناول هذه التشريعات مسائل ذات صلة محددة بصناديق المعاشات التقاعدية، حيث هناك فرق جوهري بين مفاهيم حوكمة الشركات وحوكمة صناديق التقاعد، بحيث تركز آليات حوكمة الشركات بالضرورة على مصالح المساهمين بالدرجة الأولى (على الأقل باعتبار أن الشركة هي مصدر قلق مستمر بالنسبة للمساهمين)، بينما تركز حوكمة صناديق التقاعد على مجموعة مختلفة من أصحاب المصلحة (عادة ما يكون هؤلاء أصحاب نظام التقاعد والمستفيدين على الرغم من أن أرباب العمل يشملون بعض الهياكل) وسيكون لذلك في بعض الحالات مصالح مختلفة تماماً عن مصالح المساهمين أو غيرهم من الملاك ومجلس الإدارة، وفي بعض الحالات تعارضها، ويكون هذا الاختلاف أكثر وضوحاً في تلك الأنظمة التي يكون فيها مجلس الإدارة كياناً تجارياً¹.

2. فوائد تعزيز حوكمة صناديق التقاعد: تتجلى فائدة حوكمة صناديق التقاعد فيما يلي²:

إدارة نظم التقاعد الخاصة والصناديق ينطوي على الرقابة الإدارية للمنظمات وكيف يتم تنظيمها، بما في ذلك مساءلة الإدارة وكيفية الإشراف عليها، فالهدف الأساسي من تنظيم إدارة صندوق المعاشات هو تقليل مشاكل الوكالة

¹ International organization of pension supervisors, Supervisory oversight of pension fund governance, working paper, Hong Kong, 2008, p: 5.

² OCED, pension fund governance challenges and potential solution, working paper, France, 2008, p: 5.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

المحتملة، أو تضارب المصالح، التي يمكن أن تنشأ بين أعضاء الصندوق والمسؤولين عن إدارة الصندوق، والتي يمكن أن تؤثر سلبًا على أمن مدخرات المعاشات التقاعدية وعودها، حيث تتجاوز الحوكمة الرشيدة هذا الهدف الأساسي وتهدف إلى تقديم أداء عالٍ لصناديق المعاشات التقاعدية مع إبقاء التكاليف منخفضة لجميع أصحاب المصلحة، ويمكن أن يكون للحكم الرشيد العديد من الآثار الجانبية الإيجابية مثل خلق الثقة بين جميع أصحاب المصلحة، وتقليل الحاجة إلى التنظيم الإلزامي وتسهيل الإشراف، كما يمكن أن تساعد حوكمة صناديق المعاشات التقاعدية الجيدة أيضًا على حوكمة الشركات بشكل أكثر فاعلية للشركات التي تستثمر فيها، حيث من المرجح أن تسعى صناديق المعاشات التقاعدية المدارة جيدًا للحصول على قيمة لاستثماراتها عبر سياسة أكثر نشاطًا للمساهمين، كما يجب أن تكون الإدارة الرشيدة "قائمة على أساس"، على سبيل المثال، كلما كانت إستراتيجية الاستثمار التي يعتمد عليها صندوق المعاشات أكثر تعقيدًا، كانت الرقابة على الحوكمة أكثر صرامة؛ أو كلما كانت الترتيبات الإدارية للنظام أكثر تعقيدًا، يجب أن تكون الرقابة التشغيلية الأكثر صرامة.

في سبيل تحقيق هذه الأهداف، يتم تنظيم إدارة صناديق التقاعد بطرق مختلفة في مختلف البلدان، فجميع صناديق التقاعد المستقلة لها هيئة أو مجلس إدارة، وهي مجموعة من الأشخاص ((أو في البعض الآخر) الحالات شخص واحد) المسؤولة عن تشغيل والإشراف على صندوق المعاشات التقاعدية، ويعد مجلس الإدارة هو صانع القرار النهائي، الذي يتحمل المسؤولية الشاملة عن القرارات الإستراتيجية مثل تحديد سياسة الاستثمار، واختيار مدير (مديري) الاستثمار ومقدمي الخدمات الآخرين، ومراجعة أداء الصندوق، فمجلس إدارة صندوق المعاشات هو ما يعادل مجلس إدارة الشركة، التي تتحمل المسؤولية النهائية عن حماية أصول المساهمين.

هدف حوكمة صناديق التقاعد هو التقليل من المشاكل المشتركة المحتملة، أو تضارب المصالح التي يمكن أن تنشأ بين أصحاب المصلحة للصندوق والهيئة التشريعية التي يمكن أن تؤثر سلبًا على أمن مدخرات المعاش والعود، فالحوكمة الرشيدة بالغة الأهمية حيث أنها تساعد على خلق الثقة بين هيئة الإدارة وأصحاب المصلحة، وينبغي تحسين أداء الصندوق أو النظام.

3. مبادئ حوكمة صناديق التقاعد: يمكن إيجاز مبادئ حوكمة صناديق التقاعد فيما يلي¹:

أ. **تحديد المسؤوليات:** تتطلب الحوكمة الرشيدة تحديد واضح وفصل المسؤوليات التشغيلية والإشرافية لصندوق التقاعد إلى الحد الذي يتم فيه إنشاء كيان تقاعدي، أيضا يجب تحديد هذه المسؤوليات بوضوح في النظام الأساسي أو النظام

¹ OCED, guidelines for pension fund governance, working paper, France, 2009, p p: 5-10.

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

الداخلي أو العقد أو وثيقة الائتمان الخاصة بكيان المعاشات التقاعدية، أو في المستندات المرتبطة بأي من هذه، كما تحتاج هذه الوثائق أيضًا إلى تحديد الشكل القانوني لكيان التقاعد، وهيكله الإداري الداخلي، وأهدافه الرئيسية. ونظرًا لأن حوكمة صناديق التقاعد الجيدة يجب أن تكون "قائمة على أساس المخاطر"، فإن تقسيم المسؤوليات يجب أن يعكس طبيعة ومدى المخاطر التي يشكلها الصندوق، على سبيل المثال: عندما تتبنى الصناديق إستراتيجية استثمار معقدة، يجب أن تكون اللجنة الفرعية للاستثمار مناسبة.

وفي حالة إنشاء صندوق المعاشات التقاعدية كحساب منفصل تديره المؤسسات المالية، ينبغي تحديد مسؤولياتها بوضوح في العقد، حيث يجب على رعاة الخطة (الأعضاء، المستفيدين والمؤسسة المالية) توقيع العقد مع المؤسسات المالية المسؤولة عن إدارة صندوق المعاشات، حيث يتم توقيع العقد مباشرة بين عضو الخطة والمؤسسة المالية، بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك آلية لضمان الإشراف المستقل المناسب على القرارات التي تتخذها هذه الأطراف الثالثة.

ب. مجلس الإدارة: يتم التحكم في صناديق التقاعد من قبل هيئة إدارية مسؤولة عن تشغيل صندوق المعاشات التقاعدية والإشراف عليه، قد يكون مجلس الإدارة مسؤولاً عن الجوانب الأخرى (أو جميعها بالفعل) لإدارة نظام التقاعد، قد يكون مجلس الإدارة هذا شخصًا أو لجنة أو لجان أشخاص (مثل مجلس أمناء) أو كيانًا قانونيًا، ففي نظام مجلس الإدارة المكون من مستويين، يعتبر مجلس الإدارة الهيئة المسؤولة عن جميع القرارات الإستراتيجية، بشكل عام، من المناسب تقسيم المسؤوليات التشغيلية والإشرافية، مع تركيز هيئة الإدارة فقط على القرارات الإستراتيجية ووظائف الرقابة، كما يجب تفويض المهام التشغيلية إلى الموظفين التنفيذيين لكيان التقاعد أو لجنة فرعية، وعند الاقتضاء، مقدمي الخدمات الخارجيين.

يجب أن تشمل المسؤوليات الإستراتيجية الرئيسية لمجلس الإدارة على الأقل:

- ✓ تحديد الأهداف أو المهام الرئيسية لصندوق المعاشات التقاعدية، وتحديد المخاطر الرئيسية، ووضع السياسات الرئيسية، مثل سياسة الاستثمار - بما في ذلك تخصيص الأصول الإستراتيجية - وسياسة التمويل وسياسة إدارة المخاطر؛
- ✓ مراقبة إدارة صندوق المعاشات التقاعدية من أجل ضمان تحقيق الأهداف المحددة في النظام الداخلي للصندوق أو النظام الأساسي أو العقد أو وثيقة الائتمان أو في المستندات المرتبطة بأي منها (مثل دفع استحقاقات المعاش التقاعدي في الوقت المناسب أو المستهدفة، الإدارة الكافية للمخاطر، بما في ذلك تخصيص الأصول المتنوعة، فعالية تكاليف الإدارة، دفع نفقات الخطة المناسبة من الصندوق وما إلى ذلك)؛

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

✓ اختيار وتعويض ومراقبة واستبدال الموظفين التنفيذيين الداخليين ومقدمي الخدمات الخارجيين عند الضرورة (مثل مديري الأصول والخبراء الاكتواريين وأمناء الحفظ ومدققي الحسابات، إلخ)؛ ففي نظام مجلس من مستويين، قد يكون تعيين مقدمي الخدمات الخارجيين (على سبيل المثال الاكتواريين والمدققين) من مسؤولية مجلس الإشراف؛

✓ ضمان امتثال أنشطة صندوق التقاعد لقانون المعاشات وغيرها من القوانين المعمول بها (مثل لوائح الاستثمار، ومتطلبات الإبلاغ والإفصاح، ومراقبة حالات تضارب المصالح، والاستخدام غير السليم للمعلومات المميزة، وما إلى ذلك).

ت. المسائلة: تعد المساءلة على وظائف الحوكمة مهمة بشكل خاص للسماح للسلطة الإشرافية وأعضاء الخطة والمستفيدين بتأديب مجلس الإدارة أو البحث عن وسائل أخرى للإنصاف في حالة سوء الإدارة، فقد يكون مجلس الإدارة مسؤولاً أيضاً أمام راعي النظام إلى حد يتناسب مع مسؤولياته كمقدم منفعة، ومن أجل ضمان مساءلة مجلس الإدارة يجب أن تكون مسؤولة عن أفعالها التي تنتهك واجباتها، وقد تشمل هذه المسؤولية في بعض الحالات المسؤولية المالية الشخصية، في مثل هذه الحالات، يمكن للتأمين على هذه الالتزامات أن يعزز قدرة صندوق التقاعد على استرداد الخسائر في حالة سوء الإدارة، كما تتطلب مساءلة مجلس الإدارة أيضاً:

✓ اجتماعات منتظمة لمجلس الإدارة؛

✓ نشر سلطة صنع القرار في مجلس الإدارة (على سبيل المثال، شرط لاتخاذ القرارات على أساس الأغلبية)؛

✓ الكشف المناسب عن القرارات التي تم التوصل إليها في هذه الاجتماعات لأعضاء الخطة المستفيدين والمستفيدين؛

✓ تقديم تقارير دورية عن المعلومات المهمة والحامة حول تشغيل صندوق المعاشات إلى مجلس الإشراف، عند الاقتضاء؛

✓ الإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بتشغيل صندوق المعاشات التقاعدية إلى السلطات الإشرافية؛

✓ آليات اختيار شفافة لأعضاء مجلس الإدارة (بما في ذلك إمكانية تعيين ممثلي أعضاء الخطة والمستفيدين من خلال نظام اختيار عادل).

ث. الملائمة: يجب أن يخضع أعضاء مجلس الإدارة لمعايير الملائمة الدنيا، يمكن أن تشمل أسباب الاستبعاد التلقائي الإدانة بتهمة الاحتيال والسرقعة أو غير ذلك من الجرائم الجنائية، وسوء الإدارة للمعاشات التقاعدية أو غير ذلك، وفي بعض الحالات الإفلاس الشخصي.

يجب أن يساهم كل عضو في مجلس الإدارة أيضاً في مجموعة متوازنة من المهارات التي تمكن مجلس الإدارة، بصفته هيئة جماعية، من تنفيذ التزاماته بنجاح لهذا الغرض، بحيث يجوز لمجلس الإدارة إنشاء نموذج للمهارات المطلوبة وتحديد أي فجوات، كما تعتمد المؤهلات والخبرات المطلوبة لأعضاء مجلس الإدارة على مسؤولياتهم ومن المستحسن أن يمتلك بعض

الفصل الأول.....الإطار النظري لنظام التقاعد والأداء المالي

الأعضاء على الأقل مؤهلات وخبرات مهنية مناسبة للمساعدة في بعض القرارات الرئيسية مثل تصميم إستراتيجية الاستثمار، بشكل عام من المستحسن أن يكون لدى جميع أعضاء مجلس الإدارة المعرفة والخبرة الكافية.

ج. **التفويض ومشورة الخبراء:** يجب على مجلس الإدارة طلب مشورة الخبراء وقد يفوض المهام إلى اللجان الفرعية لصندوق التقاعد أو الموظفين التنفيذيين الداخليين أو إلى مقدمي الخدمات الخارجيين، فبعض الوظائف التي قد يحتاج فيها مجلس الإدارة إلى مشورة خارجية من الاستشاريين ومقدمي الخدمات المحترفين الآخرين تشمل وضع سياسات الاستثمار والتمويل وإدارة الأصول والخصوم، كما يجب أن تتمتع هيئة الإدارة بالقدرة والمقدرة على تعيين وتقييم وإزالة هؤلاء المستشارين، ويجب أيضًا الحرص على عدم الاعتماد بشكل حصري على مصدر واحد للمعلومات، كما قد يقوم مجلس الإدارة أيضًا بتفويض الواجبات التشغيلية، مثل إدارة الأصول وحفظ السجلات ودفع الفوائد للموظفين التنفيذيين الداخليين و/ أو مقدمي الخدمات المحترفين، أيضا يجب أن يضمن مجلس الإدارة أن يكون لدى جميع موظفيه المحترفين، وعند الاقتضاء، مؤهلات الخدمة الخارجية والخبرات ذات الصلة اللازمة لأداء مهامهم وفقًا لأهداف هيئة المعاشات التقاعدية وخطة التقاعد.

ح. **مدقق حسابات:** المراجع مسؤول عن مراجعة الحسابات المالية لخطط المعاشات التقاعدية و/ أو صندوق التقاعد خلال فترة زمنية معينة ويختلف مدى وتواتر عملية المراجعة اعتمادًا على طبيعة خطة صندوق المعاشات التقاعدية وتعقيدها وحجمها، كما قد يكون المراجع مسؤولاً عن التحقق من الضوابط المتعلقة بإدارة المخاطر وتضارب المصالح، وتجدر الإشارة إلى أنه من المهم ضمان استقلالية المدقق عن صندوق التقاعد ومجلس الإدارة لضمان نزاهة المراجعة، فعادة، يجب تعيين المراجع من قبل مجلس إدارة صندوق التقاعد وبطريقة تتفق مع الواجبات الائتمانية وفي نظام مجلس من مستويين، يجوز للهيئة الإشرافية تعيين المدقق وفي بعض الحالات، يجوز للسلطة الإشرافية تعيين المدقق مباشرة.

خ. **الخبير الاكتواري:** يجب على مجلس الإدارة تعيين خبير اكتواري لصندوق التقاعد وفي نظام مجلس من مستويين، يجوز للهيئة الإشرافية تعيين الخبير الاكتواري، ولكن حتى في خطط الاشتراك المحددة، قد يكون من المستحسن أن يكون الخبير الاكتواري ذو الدور المحدود، حيث يجب إجراء الاستثمارات مع مراعاة كفاية جميع أصول دخل التقاعد، كما ينبغي أن يشمل دور الخبير الاكتواري على الأقل تقييم التزامات الصندوق الحالية والمستقبلية للمعاشات التقاعدية من أجل تحديد الملاءة المالية لخطة المعاشات التقاعدية بإتباع الأساليب الاكتوارية والمحاسبية المعترف بها، أيضا ينبغي أن يحدد الخبير الاكتواري احتياجات التمويل لخطة المعاشات التقاعدية، ويقدر مستوى المساهمات مع مراعاة طبيعة التزامات خطة المعاشات التقاعدية، ويجب أن يلعب الخبير الاكتواري أيضًا وظيفة "الإبلاغ عن المخالفات"، وأن يبلغ مجلس الإدارة على الفور عندما يدرك أن الصندوق لا يمثل أو من غير المحتمل أن يمثل للمتطلبات القانونية المناسبة

(مثل الحد الأدنى لمتطلبات التمويل)، وإذا لم يتخذ مجلس الإدارة الإجراء العلاجي المناسب (على سبيل المثال، وضع خطة استرداد للقضاء على عجز التمويل)، ينبغي على الخبير الاكتواري إبلاغ السلطات المختصة، وإذا لم يتم اتخاذ الإجراء العلاجي المناسب، ينبغي على الخبير الاكتواري أن يأخذ ذلك في الاعتبار عند إصدار أي تقرير أو رأي اكتواري، كما يجب على السلطات أو الهيئات المهنية ذات الصلة إصدار توجيهات بشأن أهمية إجراءات عدم الامتثال لقوانين صندوق التقاعد و/ أو التشريعات الحالية.

د. الوصي: عند الاقتضاء، قد يكون مطلوبًا تعيين وصي، يختلف عن صندوق التقاعد أو الشركة المالية التي تدير صندوق المعاشات التقاعدية، من قبل مجلس إدارة صندوق التقاعد، حيث إن تعيين الوصي المستقل هو وسيلة فعالة لحماية السلامة المادية والقانونية لأصول صندوق التقاعد، ويلعب الوصي دورًا مهمًا في حفظ أصول صندوق التقاعد كما قد يوفر أيضًا خدمات إضافية مثل إقراض الأوراق المالية وإدارة النقد ومحاسبة الاستثمار وإعداد التقارير وقياس الأداء، وفي بعض الحالات، قد يلعب الوصي أيضًا وظيفة نفخ صافرة خارجية مماثلة لوظيفة المدقق فيما يتعلق على سبيل المثال، باستثمار أصول التقاعد.

إن نظام الحماية الاجتماعية يمثل حجر الأساس لأي نظام اجتماعي، فهو يقوم بحماية أفراد المجتمع من أي خطر قد يلحق بهم، لذا تهتم العديد من الدول بهذا الجانب، فقد خصصت له ملايين الدولارات في سبيل توفير الأمن الاجتماعي للمواطن، كما أن نظام التقاعد جزء لا يتجزأ من منظومة الضمان الاجتماعي، فهو يهتم بفئة المسنين الذين أتموا حياتهم المهنية بمجرد بلوغهم السن القانونية للتقاعد (60 سنة فما فوق)، ويختلف نظام التقاعد من بلد لآخر وذلك حسب الخصائص الاجتماعية لكل بلد وأيضا حسب الواقع الاقتصادي، وتعد الاتفاقية الخاصة بالضمان الاجتماعي الإطار العام الذي يحدد سياسات الضمان الاجتماعي لدى دول العالم، فهي التي تضمن الحقوق الخاصة بالتأمين الاجتماعي ومنها حق التقاعد، فتعتبر ملزمة لجميع الأطراف المتضمنين لمنظمة العمل الدولية والذين صادقوا على هذه الاتفاقية.

تعتبر منطقة التعاون الاقتصادي والتنمية الحاضن الأكبر لأصول التقاعد، فالدول المتنامية لهذه المنظمة تمتلك أكبر صناديق التقاعد من حيث حجم الأصول، الأمر الذي يوضح الدور الهام الذي تلعبه هذه الصناديق في عملية الاستثمار وخلق للثروة وتحقيق فوائض مالية، على عكس صناديق التقاعد في الدول المتخلفة التي تعتبر عبئاً يقع على ميزانية الدولة نتيجة لسوء التسيير الأمر الذي يجعل من هذه الصناديق وسيلة لتحويل الأموال فقط، وكذلك لضعف الأسواق المالية والتشريعات التي تحكم هكذا نوع من المؤسسات.

إن عملية التقييم المالي لها أهمية بالغة خاصة فيما يخص تحديد أوجه القصور المالي على مستوى المؤسسة سواء كانت اقتصادية أو غيرها، والهدف من هذه العملية تحديد الاحتياجات المالية للمؤسسة من خلال تشخيص الوضعية المالية، ولهذا العملية عدة نماذج يمكن الاعتماد عليها في عملية التشخيص، ونظرا للتطورات الحاصلة على مستوى المؤسسات فقد تغيرت هذه العملية من اعتمادها على الوسائل التقليدية إلى الطرق الحديثة في عملية التقييم المالي.

يرتبط مفهوم الحوكمة بالرقابة والشفافية وتحمل المسؤولية وفصل المهام، لذا إن حوكمة صناديق التقاعد تعتبر مهمة في تحديد المسؤوليات وعدم تضارب المصالح خاصة إذا ما تعلق الأمر بتسيير أموال المتقاعدين، لذا يجب على كل طرف الإلمام بالمسؤولية الملقاة على عاتقه.

وكتكملة لما ورد في الفصل الأول حول أنظمة التقاعد وأداء صناديق التقاعد سنرجع في الفصل الآتي على أهم التجارب الدولية الرائدة في مجال الحماية الاجتماعية.

الفصل الثاني:

إصلاح أنظمة التقاعد، عرض

لتجارب دولية

تمهيد:

تختلف أنظمة التقاعد من بلد لآخر، هذا الاختلاف ناتج عن طبيعة الهيكل الديموغرافي لكل دولة، ليس هذا فقط وإنما يتأثر كذلك بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، فهي من تحدد الشكل العام للنظام بمكوناته وطرق تمويله، إلا أنه وفي كثير من الأحيان تضطر العديد من الدول إلى إدخال إصلاحات على هذا النظام وذلك لجعله أكثر ملائمة سواء للمتقاعدين الحاليين وللأجيال القادمة، وبما يقتضيه الواقع الاجتماعي والاقتصادي، فالبلدان التي تعاني زيادة قاعدة المسنين تشهد ارتفاعاً في نفقات التقاعد، فغالباً ما تكون هذه الدول تتمتع برفاه اجتماعي ومستوى عال من الرعاية الصحية، وفي المقابل تشهد انخفاضاً في الاشتراكات المدفوعة من قبل الفئة النشطة بسبب زيادة العمر المتوقع وتراجع معدل الخصوبة، الذي بدوره يؤثر على معدل الولادات، مما يؤدي إلى تراجع قاعدة الشباب، الذي ينجر عنه انخفاض في عدد اليد العاملة الممولة لنظام التقاعد عن طريق اقتطاعات الضمان الاجتماعي، كل هذا يحمل نظام التقاعد عبء مالي كبير، يفوق الملاءة المالية له، لذا لجأت هذه الدول إلى القيام بإصلاحات من بينها رفع سن التقاعد، زيادة معدل الاشتراك، بناء نظام تقاعد على أساس معدل العمر المتوقع...، والعديد من الإجراءات من شأنها ضمان الاستدامة المالية لهذا النظام.

أما فيما يخص البلدان التي تشهد تدني في مستوى الرفاه الاجتماعي، فهي غالباً لا تجد مشكلة مع توسع قاعدة المسنين وإنما في تمويل نظام القاعد وذلك بسبب البطالة واتساع رقعة السوق الموازية، الأمر الذي يجعل ملايين الأموال تذهب هباءً دون أن تساهم في تمويل الضمان الاجتماعي ومنها نظام التقاعد، يعني مثل هذه الدول تعاني خللاً في الهيكل الاقتصادي، مما يجعل نظام التقاعد دائماً في حالة عجز وعدم قدرته على الإيفاء بمعاشرات المتقاعدين، لذا دائماً في مثل هذه الحالات تتدخل الحكومة لسد هذا العجز تجنباً لأي اضطرابات اجتماعية، وبسبب ذلك تلجأ في الكثير من الأحيان إلى إدخال إصلاحات على مستوى نظام التقاعد لكن دون جدوى، والسبب في ذلك طبيعة النظام الاقتصادي وضعف أداءه مما يؤثر بشكل مباشر على نظام التقاعد، وقد تم تقسيم الفصل إلى أربع مباحث أساسية وهي:

المبحث الأول: التجربة الهولندية؛

المبحث الثاني: التجربة السويدية؛

المبحث الثالث: التجربة الفرنسية؛

المبحث الرابع: التجربة الصينية.

المبحث الأول: التجربة الهولندية

تعتبر هولندا من بين أهم الدول في العالم التي تحوز على نظام تقاعد قوي من حيث السلامة المالية بالإضافة إلى اعتباره نظام مستديم، فحسب مؤشر ملبورن مرسر لتصنيف أنظمة التقاعد العالمية لسنة 2019، فقد احتلت هولندا المركز الأول كأحسن نظام تقاعد في العالم، لذا من خلال هذا المبحث سنقوم باستعراض نظام التقاعد الهولندي من بدايته الأولى إلى آخر إصلاح لهذا النظام.

المطلب الأول: عرض عام لنظام التقاعد في هولندا

يتكون نظام المعاشات الهولندي من ثلاثة أركان تشمل مجتمعة المقيمين الذين يتلقون المعاشات التقاعدية بمجرد تقاعدهم: الركيزة الأولى - معاش الدولة أو AOW مخطط عام، يؤمن جميع السكان، الركيزة الثانية: صناديق التقاعد المهنية الجماعية، فعلى الرغم من أن أرباب العمل ليس لديهم أي التزام قانوني لتقديم نظام معاشات تقاعدية لموظفيهم، فإن اتفاقيات العلاقات الصناعية تعني أن أكثر من 90٪ من الموظفين مشمولون، أما الركيزة الثالثة نظام التقاعد المكمل، فهو يتكون من منتجات أو مكملات معاشات فردية، يستخدمها في الغالب العاملون لحسابهم الخاص والموظفون في الصناعات التي لا توجد بها صناديق معاشات جماعية.¹

1. الركيزة الأولى: (المعاش الحكومي) الركن الأول هو معاش الدولة، AOW اعتمد قانون (Algemene Ouderdomswet) قانون التأمين العام على الشيخوخة في عام 1957 وهو بمثابة أساس لمعاش التقاعد.²

في المقام الأول، يتم دفع معاش تقاعدي عام ثابت لجميع المتقاعدين الذين تزيد أعمارهم عن 65 عامًا والذين أقاموا بين 15 و65 عامًا في هولندا والذين دفعوا مساهمات من الدخل المكتسب.³

يتم تمويلها بموجب مبدأ التوزيع بضريبة قدرها 17.9٪ على دخل الأجور الخاضع للضريبة للأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 65 عامًا، في حدود الشريحتين الأوليين من ضريبة الدخل (أي 80٪ من متوسط الراتب) لذلك فإن النظام يعاد توزيعه: المعاش، الذي يعادل 70٪ على الأكثر من الحد الأدنى للأجور، لا يعتمد على حالة المستفيد أو دخله، ولكن فقط على عدد سنوات الاشتراك.⁴

¹ Case studies in retirement system reform, world economic forum, retirement handbook, Switzerland, 2017, p : 29.

²Sibylle reichert, Le system de de retraite néerlandais, dutch association of company pension funds, belgium, 2016, p: 9.

³Alain roulleau, les systems de retraite en Europe, fondation robert schuman, paris, 2006, p: 49.

⁴ Henri Sterdyniak, Pays-Bas : un modèle hollandais pour les retraites ?, OFCE, paris, 2003, p : 5.

الجدول رقم (1-2) معدل الاشتراك في هولندا

| الحد الأقصى السنوي | مساهمات صاحب العمل | مساهمات الموظفين | |
|--------------------|-------------------------------|------------------|---|
| 27 009 € | | 10,25 % | المرض: |
| 25 480 € | 6,25 % | 1,70 % | تأمين إجباري للتكاليف السنوية تأمين إلزامي على الرسوم المستمرة للموظفين ذو الدخل المنخفض. |
| 27 009 € | | 17,90 % | الشيخوخة |
| 27 009 € | | 1,25 % | النجاة |
| 39 780 € | 6,10 % 1,66 % (moyenne) | | الإعاقة جزء ثابت جزء متغير |
| 39 780 € | 4,38 % | 5,25 % | البطالة |
| | 18,39 % | 36,35 % | المجموع |

المصدر:

Henri Sterdyniak, Pays-Bas : un modèle hollandais pour les retraites ?, OFCE, paris, 2003, p : 5.

تقوم السلطات الضريبية بتحصيل مساهمات AOW من خلال ضريبة الدخل، فالهيئة الإدارية لـ AOW هي بنك التأمين الاجتماعي (SVB) بالنسبة لعدد من السلطات البلدية، يدير SVB المساعدة الوطنية التكميلية للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 65 عامًا والذين لم يحصلوا على حقوق معاش AOW الكاملة، ومن أجل منع هؤلاء كبار السن من الوقوع في صعوبات مالية، سيتم دفع جميع المتقاعدين الذين يحق لهم الحصول على مساعدة وطنية تكميلية من قبل SVB في المستقبل القريب.¹

2. الركيزة الثانية (المعاش المهني): تتكون الركيزة الثانية من خطط المعاشات المهنية الجماعية، والتي يتم ترتيبها عادة بين الموظفين وصاحب العمل، وبسبب محدودية الركيزة الأولى، فإن الأموال المساهم بها في الركيزة الثانية تشكل جزء مهم من نظام المعاشات الهولندي²، سن التقاعد مرن (بين 60 و70)، مع تعويض عادل اكتواري في استحقاقات التقاعد المبكر أو المتأخر، كما يجب على الشركات في معظم قطاعات الصناعة عادة المشاركة في صناديق التقاعد ذات الدعامة الثانية لتوفير التضامن والاستقرار ونظام المعاشات التقاعدية الجيد لجميع الموظفين، ومن الناحية العملية، ينتج عن النظام مشاركة شبه إلزامية للموظفين؛ بعبارة أخرى، يأتي مع الوظيفة.

¹ The old age pension system in Netherlands, minister of social and family affairs, Netherlands, 2008, p: 8.

² Netherlands, Pensions & Insolvency an International Survey, working paper, Netherlands, 2015, p :2.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

في حين أن صناديق التقاعد هي مؤسسات خاصة، يديرها أرباب العمل ومنظمات الموظفين، يتم تحديد متطلباتها المالية من خلال إطار التقييم المالي القانوني، ويجب أن يكون لدى صندوق التقاعد الحد الأدنى من الأصول تحت تصرفه حتى يتمكن من الوفاء بالتزاماته، الآن وفي المستقبل البعيد، ويجب أن يحتفظ صندوق المعاشات التقاعدية المتوسط بمثل هذا الاحتياطي المالي للحفاظ على نسبة تغطية (النسبة بين أصوله والتزاماته التقاعدية) تبلغ حوالي 130٪. يعتمد هذا المستوى على المعيار الذي يسمح بفرصة نقص التمويل كل 40 عامًا (معيار المخاطر 97.5٪). عندما تكون نسبة التغطية أقل من 105٪، يتعين على صناديق المعاشات التقاعدية خفض استحقاقات ومزايا التقاعد.¹

3. الركيزة الثالثة (المعاش الخاص): تتكون من عقود التقاعد الفردية، عادة مع شركات التأمين أو البنوك، هؤلاء عادة ما تتخذ العقود شكل ترتيبات المساهمات المحددة²، نظرًا لحجم الركيزتين الأولى والثانية، فإن ترتيبات مدخرات الركيزة الثالثة لمعاشات التقاعد ليست واسعة النطاق، باستثناء بعض العاملين لحسابهم الخاص وأولئك الذين يرغبون في استكمال استحقاقاتهم من الركيزتين الأولى والثانية، العلاج الضريبي ممكن إذا فقط إذا أثبت المشاركون أن مدخراتهم الحالية في الركيزتين الأولى والثانية ستؤدي إلى معدل استبدال أقل من 75٪، وتشكل الترتيبات الخاصة حوالي 5٪ من إجمالي استحقاقات المعاشات التقاعدية³.

المطلب الثاني: إصلاح نظام التقاعد الهولندي

كغيره من أنظمة التقاعد في العالم، عانى نظام التقاعد الهولندي من بعض الاختلالات، مما دفع بالقائمين عليه على القيام بإصلاحات تتماشى مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها البلد.

أولاً- دوافع الإصلاح

1. التطور الديمغرافي: يقدم الجدول 2 لمحة عامة عن التطور الديموغرافي حتى عام 2070، ويوضح أن الحجم الإجمالي للسكان سيزداد تدريجياً من مستواه الحالي البالغ حوالي 17 مليون إلى 19.6 مليون في عام 2070، ويرجع ذلك وبحد كبير إلى صافي الهجرة، والأهم من ذلك أن التركيبة العمرية تظهر تغيرات كبيرة: فقد زادت نسبة إعالة المسنين من 28.1٪ في عام 2016 إلى 48.4٪ في عام 2060، وهذا ناتج عن عاملين: زيادة في عدد السكان الذين يصلون إلى سن 65 وما بعدها إلى السكان في سن العمل والزيادة في متوسط العمر المتوقع عند 65.

¹ Case studies in retirement system reform, Op cit, p: 29.

² Chen damiaan, beetsma Roel, Mandatory Participation in Occupational Pension Schemes in the Netherlands and other Countries, Working Paper, No. 4593, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich, 2014, p: 5.

³ Case studies in retirement system reform, Op .cit, p: 29.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الجدول رقم (2-2) تطور المتغيرات الديموغرافية الرئيسية

| *2070 | *2060 | *2050 | *2040 | 2030* | 2020 | 2016 | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---|
| 19.551 | 19.331 | 19.238 | 19.054 | 18.436 | 17.463 | 17.035 | السكان (بالآلاف) |
| 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | معدل نمو السكان |
| 48,4 | 44,3 | 42,5 | 43,9 | 38,9 | 30,7 | 28,1 | نسبة إعالة كبار السن (64-15/65) |
| 38,5 | 39,5 | 41,8 | 34,1 | 29,7 | 24,6 | 24,3 | الشيخوخة للذين تتراوح أعمارهم (65+/80+) |
| 86,5 | 85,5 | 84,4 | 83,2 | 82,0 | 80,7 | 79,8 | العمر المتوقع عند الولادة للرجال |
| 23,4 | 22,6 | 21,8 | 20,9 | 20,0 | 19,0 | 18,4 | العمر المتوقع في سن 65 للرجال |
| 90,1 | 89,0 | 87,9 | 86,7 | 85,5 | 84,1 | 83,3 | العمر المتوقع عند الولادة للنساء |
| 26,4 | 25,6 | 24,7 | 23,8 | 22,8 | 21,8 | 21,2 | العمر المتوقع في سن 65 للنساء |
| 95,0 | 94,2 | 93,4 | 92,4 | 91,2 | 89,8 | 88,9 | معدل النجاة في سن +65 للرجال |
| 81,2 | 78,5 | 75,3 | 71,8 | 67,9 | 63,5 | 60,8 | معدل النجاة في سن +80 للرجال |
| 96,6 | 96,0 | 95,3 | 94,5 | 93,6 | 92,4 | 91,7 | معدل النجاة في سن +65 للنساء |
| 88,5 | 86,4 | 84,0 | 81,3 | 78,0 | 74,3 | 72,1 | معدل النجاة في سن +80 للنساء |
| 24,5 | 28,6 | 29,6 | 43,7 | 59,5 | 66,9 | 85,5 | صافي الهجرة |
| 1,0 | 2,0 | 4,3 | 1,1 | 0,7 | 0,6 | 0,9 | صافي الهجرة على التغير السكاني |

المصدر:

Country fiche on pensions for the Netherlands—the 2017 round of projections for the Ageing Working Group, ministry of social and family affairs, Netherlands, 2017, p: 12.

2. شيخوخة القوى العاملة: يقدم الجدول 3 لمحة عن التغيرات الرئيسية المتوقعة في سوق العمل بين العمال المسنين في الفترة من 2016 إلى 2070، ويوضح أنه في هذه الفترة الزمنية، سترتفع معدلات المشاركة في القوى العاملة لمن تتراوح أعمارهم بين 55 و64 عامًا من 68.4٪ إلى 78.8٪ وأولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 65 إلى 74 عامًا من 10.6٪ إلى 32.8٪.

الجدول رقم (2-3) معدل المشاركة ومعدل التوظيف وحصص العمال للفئات العمرية 64-55 و 74-65

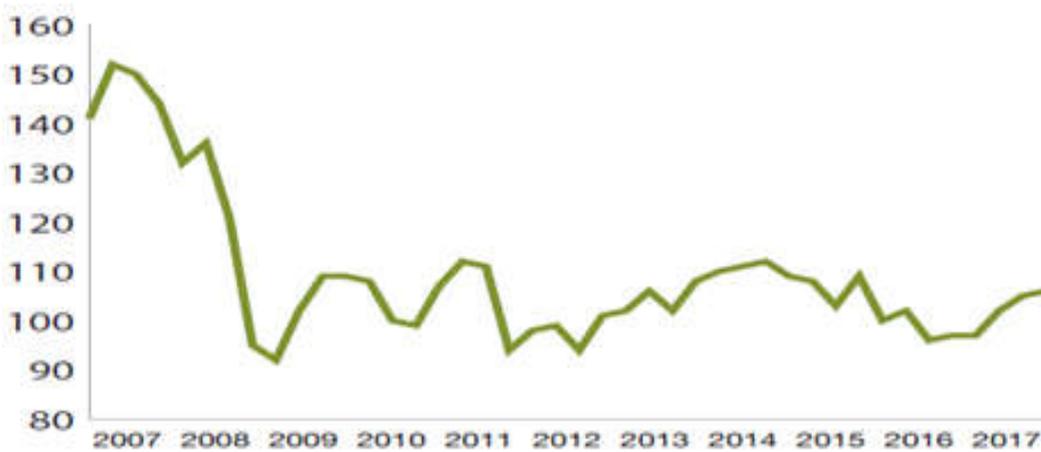
| *2070 | *2060 | *2050 | *2040 | *2030 | 2020 | 2016 | |
|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|---|
| 68,4 | 68,0 | 72,0 | 73,3 | 76,1 | 77,9 | 78,8 | معدل مشاركة القوى العاملة في سن 64-55 |
| 63,5 | 64,0 | 68,1 | 69,3 | 72,0 | 73,6 | 74,5 | معدل التشغيل للعمال التي تتراوح أعمارهم بين 64-55 |
| 92,8 | 94,1 | 94,5 | 94,5 | 94,6 | 94,6 | 94,5 | مشاركة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 64-55 في القوة العاملة 64-55 |
| 10,6 | 15,3 | 21,6 | 23,6 | 26,9 | 30,6 | 32,8 | معدل مشاركة القوى العاملة في سن 74-65 |
| 10,1 | 14,8 | 21,0 | 23,0 | 26,2 | 29,8 | 32,0 | معدل التشغيل للعمال التي تتراوح أعمارهم بين 74-65 |
| 96,0 | 96,5 | 97,2 | 97,4 | 97,3 | 97,4 | 97,5 | مشاركة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 74-65 في القوة العاملة 74-65 |
| 41,0 | 40,0 | 39,0 | 40,0 | 40,0 | 40,0 | 41,0 | متوسط عمر القوة العاملة |

Country fiche on pensions for the Netherlands–the 2017 round of projections for the Ageing Working Group, ministry of social and family affairs, Netherlands, 2017, p: 13.

ثانياً- الإصلاح:

كانت النتيجة المباشرة لأزمة التمويل أن معظم أنظمة المعاشات التقاعدية لم تكن قادرة على فهرسة المعاشات التقاعدية بشكل كامل منذ عام 2008 لا المعاشات التقاعدية المتراكمة ولا المعاشات التقاعدية المدفوعة، واضطرت بعض صناديق المعاشات التقاعدية حتى إلى خفض المعاشات التقاعدية لتلبية متطلبات التمويل¹، وفي عام 2013، تم أيضاً خفض حقوق المعاشات التقاعدية لملايين المشاركين اسمياً ("إلغاء") للمرة الأولى، لذا خلصت لجنة إثبات المستقبل لنظم المعاشات التكميلية في عام 2010 إلى أن النظام ليس دليلاً كافياً على المستقبل، ويرجع هذا بشكل رئيسي إلى شيخوخة السكان، مما أدى إلى تراجع القاعدة المالية، وزيادة سريعة في متوسط العمر المتوقع، وزيادة التعرض للمخاطر المالية، وانخفاض معدل الفائدة الآن على المدى الطويل، وقد أقر مجلس الوزراء هذا التحليل، وفي عام 2011، أبرم الشركاء الاجتماعيون ومجلس الوزراء اتفاقية التقاعد والتي نصت على إصلاحات جوهرية للنظام، بما في ذلك زيادة سن التقاعد وإدخال عقود تقاعد جديدة أكثر مشروطة.²

الشكل رقم (2-1) متوسط نسبة تمويل صناديق التقاعد الهولندية



¹ Michael perisel and others, An Outsider's View on the Dutch Pension Reform report, international Centre for Pension Management, Amsterdam, 2017, p: 1.

² Zie Rapport Collectief invaren van pensioenaanspraken en pensioenrechten in het reële contract, opgenomen als bijlage bij de Hooflijnennota (Ministerie van SZW, 2012), p: 1.

Michael perisel and others, An Outsider's View on the Dutch Pension Reform report, international Centre for Pension Management, Amsterdam, 2017, p: 1.

من الناحية العددية، لم يكن نظام التقاعد الهولندي أكثر ثراءً على الإطلاق حيث ضاعف الأصول منذ الأزمة المالية في عام 2008، فعلى الرغم من ذلك، فإن نسب تمويل صناديق التقاعد الهولندية لم تتعافى قبل الأزمة حيث أن معدلات الخصم مرتبطة بمعدلات السوق وليس بالعوائد المتوقعة.

1. أوائل عام 2010: لجنتا جودسوارد وفريجنس: خلال فترة الاضطراب النسبي بين عامي 2007 و2013، كانت هناك مناقشات جارية حول مستقبل نظام التقاعد الهولندي، فقد تم تشكيل لجنة Goudswaard من خبراء تمويل المعاشات التقاعدية الهولنديين وطلب من وزير الشؤون الاجتماعية التحقيق في آثار الأزمة المالية وشيخوخة السكان على استدامة صناديق التقاعد الهولندية على المدى الطويل، وبتقديم تقرير إلى تلك اللجنة، كان بنك الشعب الهولندي قد حسب أن مساهمات المعاشات التقاعدية يجب أن ترتفع من 13٪ من إجمالي الراتب إلى أكثر من 17٪ بحلول عام 2025 للحفاظ على المستوى الحالي لمخصصات التقاعد.¹

وفي يونيو 2010، نتيجة للأزمات المالية والاقتصادية، وانخفاض أسعار الفائدة، وشيخوخة السكان وزيادة العمر المتوقع، وقع الشركاء الاجتماعيون الهولنديون على اتفاقية معاشات تقاعدية جديدة (Pensioen Akkoord) اتفق الطرفان على زيادة سن التقاعد لكل من المعاشات المهنية ومعاشات الدولة من 65 إلى 66 في عام 2020 لإعادة تقييمها كل خمس سنوات لمعرفة ما إذا كانت هناك حاجة إلى مزيد من الزيادات، بحيث سيتم ضمان ارتفاع معاش الدولة بما يتماشى مع تضخم الأجور حتى عام 2028 وسيزيد أيضاً بنسبة 0.6٪ سنوياً اعتباراً من عام 2013. بالإضافة إلى ذلك، سيتم جعل سن التقاعد أكثر مرونة، مع تخفيض استحقاقات المعاشات التقاعدية للمتقاعدين في وقت مبكر وزيادة المتقاعدين في وقت لاحق.

التغيير الآخر الذي سيكون له تأثير كبير على النظام الحالي هو أن مساهمات التقاعد (التي يدفعها أصحاب العمل في الغالب) سيتم تغطيتها بالمستويات الحالية ولن ترتفع أكثر، بحيث يبلغ المستوى الحالي للمساهمات حوالي 13٪ من إجمالي الأجور، وقد قال المكتب الهولندي لتحليل السياسات الاقتصادية (CPB) أن هذا سيحتاج إلى زيادة إلى أكثر من 17٪ من الراتب الإجمالي بحلول عام 2025 من أجل الحفاظ على مستويات المنافع الحالية، ومن أجل إبقاء العمال في العمل لفترة أطول، سيحصل أصحاب العمل أيضاً على مكافأة التنقل لتوظيف العمال المسنين، بالإضافة إلى ذلك،

¹ Risk Sharing Pension Plans: The Dutch Experience, pension policy institute, UK, 2014, p: 7.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

لن يُسمح بإجازات الاشتراكات في الأوقات المزدهرة اقتصاديًا، ولكن لا يجب زيادة الاشتراكات على الفور في الأوقات الصعبة، ومن خلال القيام بذلك، تأمل الحكومة في ضمان عدم إعاقة الانتعاش الاقتصادي في الأوقات الصعبة بسبب إجبار الشركات على دفع التزامات المعاشات الإضافية¹.

2. إصلاح عام 2012:

أ. ارتفاع سن الأهلية: في 2 يوليو، أقر البرلمان الهولندي قانونًا يبطئ معدل الزيادات المقررة في سن التقاعد للمعاشات العامة، وبموجب تعديل عام 2012 لقانون معاشات الشيخوخة العامة الهولندي (AOW) كان من المقرر زيادة سن التقاعد من 65 إلى 67 (مبدئيًا بحلول عام 2023، ولكن تم تسريعها لاحقًا إلى عام 2021) مع زيادات تلقائية أخرى تستند إلى التغييرات في متوسط العمر المتوقع في سن 65. (يلزم القانون الحكومة بالإعلان عن الزيادات التلقائية قبل 5 سنوات على الأقل من التنفيذ). بموجب القانون الجديد، سيقتضى سن التقاعد عند مستوى 2019 (66 و 4 أشهر) حتى عام 2021 وسيرتفع تدريجيًا إلى 67 عامًا من 2022 إلى 2024، وبدءًا من عام 2025، سيرتفع سن التقاعد تلقائيًا بناءً على الزيادات في متوسط العمر المتوقع في العمر 65، والجدول الزمني المنقح لزيادة سن التقاعد هو جزء من اتفاقية إصلاح المعاشات التقاعدية التي توصلت إليها الحكومة الهولندية وشركاؤها الاجتماعيون (التي تتألف من مجموعات أصحاب العمل والنقابات العمالية) في 5 يونيو².

الجدول رقم (2-4) زيادة سن التقاعد تدريجيًا

| مولود بين | سنة التطبيق لنظام التأمين العام على الشيخوخة | سن التطبيق لنظام التأمين العام على الشيخوخة |
|-----------------------|--|---|
| 1948-11-30/1947-01-01 | 2013 | +65 شهر |
| 1949-10-31/01-12-1948 | 2014 | +65 شهرين |
| 1950-09-30/1949-11-01 | 2015 | +65 3 أشهر |
| 1951-07-31/1950-10-01 | 2016 | +65 5 أشهر |
| 1952-05-31/1951-08-01 | 2017 | +65 7 أشهر |
| 1953-03-31/1952-06-01 | 2018 | +65 9 أشهر |
| 1953-12-31/1953-04-01 | 2019 | 66 |
| 1954-09-30/1954-01-01 | 2020 | +66 3 أشهر |
| 1955-06-30/1954-10-01 | 2021 | +66 6 أشهر |
| 1956-03-31/1955-07-01 | 2022 | +66 9 أشهر |
| 1956-3112/1956-04-01 | 2023 | 67 |
| بعد 1956-12-31 | غير محدد | غير محدد |

المصدر:

¹Erik Schouten, Pension reform in Netherlands, AEGON Adfis group, Netherlands, 2011, p: 1.

² Ben Danforth and others, Netherlands slows scheduled retirement age increase, social security administration, Washington DC, 2019, p:

Tim horsmeier, the Dutch public pension system, sustainable or not, bachelor thesis, faculty of economics and business, university of Amsterdam, Netherlands, 2014, p: 13.

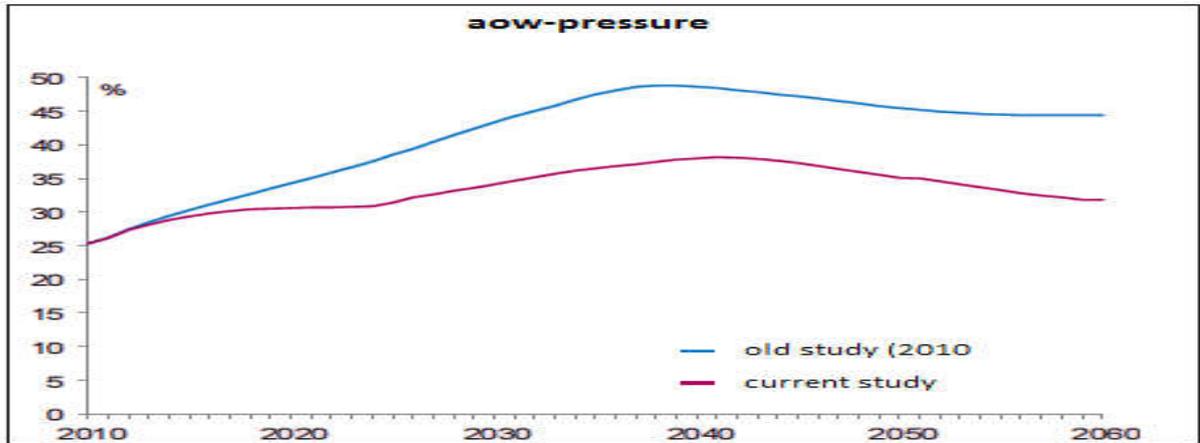
يتم رفع سن الاستحقاق للمعاش العام بشهر واحد في السنة في الفترة 2013 حتى 2015، وثلاثة أشهر في السنة في 2016-2018 وأربعة أشهر في السنة في 2019-2021، وفي عام 2021، سيكون قد بلغ 67.2 بعد ذلك العام، سيتم ربطه بمتوسط العمر المتوقع المتبقي لمن يبلغون 65 عامًا، كما هو متوقع من قبل هيئة الإحصاء الهولندية، بعد عام 2023، سيعتمد سن التقاعد على متوسط العمر المتوقع للسكان الهولنديين، وسيتم احتساب سن التقاعد سنويًا ويتم تنفيذه بعد خمس سنوات، ومن الآثار الإضافية لارتفاع سن الاستحقاق أن مدة ترتيبات الضمان الاجتماعي لمن هم دون سن 65 سنة، أي مخطط الإعاقة، ونظام الوراثة، ونظام البطالة، والمساعدة الاجتماعية، قد تم تمديدتها تبعاً لذلك، وهذا ينطوي على توفير التكاليف للحكومة التي تصل إلى حوالي 40٪¹.

توقعت CPB (Centraal Planbureau) أن زيادة سن التقاعد تقلل الضغط على نظام التقاعد العام، حيث يوضح الشكل 2 أن الزيادة تؤدي إلى انخفاض ضغط على AOW، ضغط AOW هو عدد الأشخاص الذين يتلقون AOW مقسومًا على قوة العمل المحتملة، وفي ذروته حوالي عام 2040، سيكون ضغط AOW أقل بنسبة 15 بالمائة تقريبًا، وسيكون لهذا تأثير كبير على عجز الميزانية، سينخفض عجز الميزانية من عجز قدره 4.5 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2010، إلى فائض قدره 0.4 في حوالي عام 2080، هذه الزيادة هي إلى حد كبير تأثير الزيادة في سن التقاعد والإصلاحات في مجال الرعاية الصحية لكبار السن.²

¹ Ben Danforth and others, Netherlands slows scheduled retirement age increase, Op.cit. p: 1.

² Tim horsmeier, the Dutch public pension system, sustainable or not, bachelor thesis, faculty of economics and business, university of Amsterdam, Netherlands, 2014, p: 13.

الشكل رقم (2-2) الضغط على نظام AOW



المصدر:

Tim horsmeier, the Dutch public pension system, sustainable or not, bachelor thesis, faculty of economics and business, university of Amsterdam, Netherlands, 2014, p: 14.

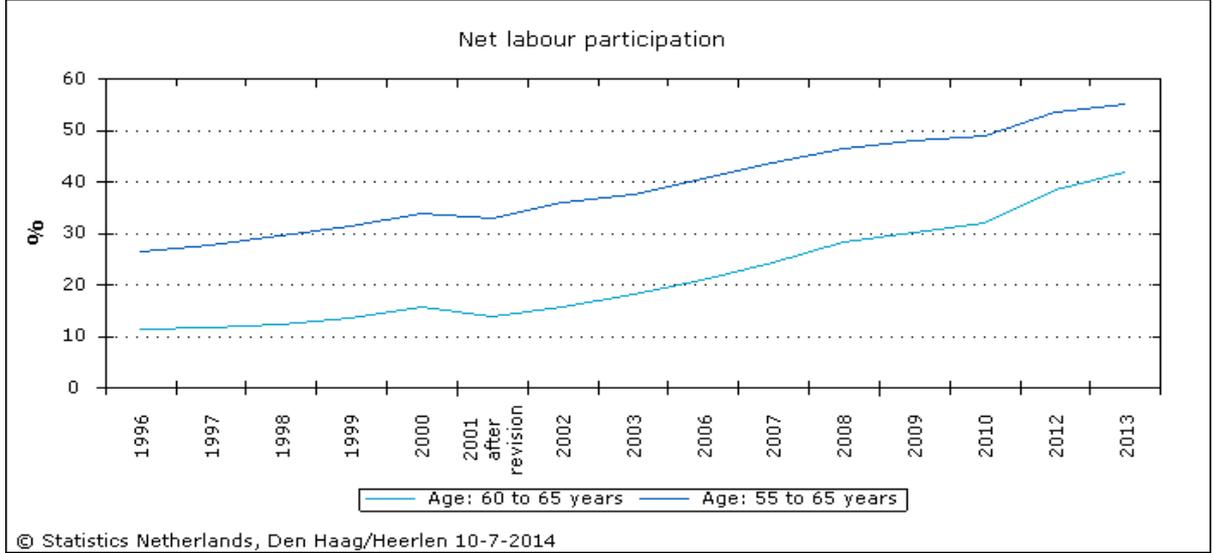
ب. زيادة مشاركة العمال من كبار السن في العمل: السبب الذي يجعل المشاركة في العمل بين العمال الأكبر سناً مشكلة هو حقيقة أن احتمالية توظيف العمال الأكبر سناً غير جذابة نسبياً لأصحاب العمل، بحيث يعتقد العديد من أرباب العمل أن العمال الأكبر سناً أكثر تكلفة، فقد أدى استطلاع بين أصحاب العمل إلى استنتاج مفاده أن 70 بالمائة من أصحاب العمل يعتقدون أن نسبة أكبر من العمال الأكبر سناً تزيد من تكلفتهم، ويبدو أن 7 في المائة فقط يعتقدون أن تعيين موظفين كبار السن يزيد من إنتاجيتهم، في نظر أصحاب العمل، يتمتع الموظفون الأكبر سناً بأجور أعلى، وأقل إنتاجية، وتكاليف صحية أكبر، ويعيقون الابتكار التكنولوجي.

بعد عام 1995 تغير الاتجاه، حيث يوضح الشكل 3 أن المشاركة في العمل بين الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 55 عاماً فما فوق قد زادت من 27 في المائة في عام 1996 إلى 55 في المائة في عام 2013، وقد انخفض المستوى الإجمالي لمشاركة العمالة للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 55 عاماً من خلال العمل - مشاركة الناس 60 وما فوق؛ لكن هذه المجموعة شهدت سرعة نمو أكبر في السنوات القليلة الماضية، كما ارتفع متوسط العمر الذي يتقاعد فيه الأشخاص، وفي منتصف التسعينيات، كان متوسط عمر الموظف المتقاعد 59.5 وفي عام 2008 نما هذا إلى 62،

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

وتعود الزيادة في أواخر التسعينيات والسنوات الأولى من هذه الألفية جزئيًا إلى تأثير النمو الاقتصادي، لكن الأهم كانت الإجراءات التي اتخذتها الحكومة.¹

الشكل رقم (2-3) صافي المشاركة في العمل



المصدر:

Tim horsmeier, the Dutch public pension system, sustainable or not, bachelor thesis, faculty of economics and business, university of Amsterdam, Netherlands, 2014, p: 14.

في عام 2006، ألغت الحكومة دعم برامج التقاعد المبكر، لذلك إذا أراد شخص التقاعد قبل سن 65، فلن تعوضه الحكومة بعد الآن، مما يجعل التقاعد المبكر أكثر تكلفة، مما شجع هذا الناس على العمل لفترة أطول، بحيث يتم تحفيز الموظفين على العمل لفترة أطول من خلال المكافآت المالية، وفي عام 2009، قدمت الحكومة مكافأة للأشخاص الذين تجاوزوا سن 62 وخفضًا ضريبيًا للأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 57 عامًا وفي عام 2013، تم دمج هذه الإجراءات فيما يسمى "مكافأة العمل" للموظفين الذين تزيد أعمارهم عن 61 عامًا.

على الرغم من زيادة المشاركة في العمل بين العمال الأكبر سنا على مدى العقدين الماضيين، خلصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) إلى أن هولندا لا تزال متخلفة عن أفضل المنجزات، ففي تقريرهم 18، قد توصلوا إلى بعض التوصيات لزيادة المشاركة في العمل. أولاً، لمنح الناس المزيد من الحوافز للعمل لفترة أطول، توصي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2014) بتعزيز فترات الاشتراك الطويلة في المعاش التقاعدي الخاص، وهذا يعني زيادة المدة

¹ Tim horsmeier, the Dutch public pension system, sustainable or not, Op.cit, pp: 16-18.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

التي يحتاجها الموظف لتوفير معاش تقاعدي كامل. ثانياً، يعتقدون أنه من الضروري زيادة شحذ ظروف نظام البطالة والعجز، لمنح أصحاب العمل المزيد من الحوافز لتوظيف كبار السن من العمال، يجب تعديل إجراءات تحديد الأجور، أيضاً يجب أن تكون الإنتاجية هي العامل الرئيسي في إجراءات تحديد الأجور، بدلاً من إجمالي عدد السنوات التي عمل فيها شخص ما. ثالثاً، يقترحون استهدافاً أفضل للتدابير لتقليل مساوئ التكلفة، وزيادة قابلية التوظيف وتعزيز توظيف العمال الأكبر سناً. أخيراً، لزيادة إنتاجية الموظفين الأكبر سناً، توصي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بمزيد من التدريب الخاص بالوظيفة للموظفين، وخلصت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أنه إذا نفذ الهولنديون هذه التوصيات، فيمكن زيادة مشاركة العمالة أكثر.

ج. **التقشف:** تلتزم اتفاقية تحالف (2012) VVD-PvdA بخفض كبير في المعاشات التكميلية، ويتم ذلك عن طريق تعديل إطار عمل Witteveen، الذي يحدد النطاق المالي لتراكم المعاشات التقاعدية، والقصد من ذلك هو الحد من استحقاق المعاش التقاعدي السنوي إلى 1.75٪ من متوسط الأجر، حيث لا يزال الحد الأقصى الحالي للاستحقاق المسموح به 2.25٪، ولكن تقرر بالفعل خفضه إلى 2.15٪، والحجة في هذا الإجراءات المطروحة في اتفاقية الائتلاف هي أن كل شخص لديه 40 عامًا من العمل يجب أن يكون قادرًا على الحصول على معاش تقاعدي بنسبة 70٪ من متوسط الأجر، ويمكن اعتبار مثل هذا المعاش، وفقًا لشركاء التحالف، بمثابة القاعدة الاجتماعية، بالإضافة إلى هذا القيد العام، فإن إمكانية خصم أقساط المعاشات التقاعدية للأجور التي تزيد عن 100,000 يورو سنويًا تنتهي، وللحد من إطار Witteveen، تم إدخال دخل الميزانية من 2.75 مليار يورو، ومع ذلك، يشير (2012b) CPB إلى أن هذا العائد غير مؤكد ويعتمد على ردود فعل الشركاء الاجتماعيين وصناديق المعاشات التقاعدية، هذا لأنه لا يوجد سوى عائد في الميزانية إذا تم تخفيض الأقساط، ومع ذلك، يمكن أيضًا استخدام المساحة التي يتم تحريرها بسبب قيود الاستحقاق، على سبيل المثال، لتعزيز المركز المالي للصندوق، أو زيادة التقييد أو تحسين معاش الوراثة، وتجدر الإشارة أيضًا إلى أن عائد الميزانية على المدى القصير أعلى بكثير منه على المدى الطويل، لأن الاستحقاق الأقل يؤدي إلى انخفاض مزايا المعاشات التقاعدية الخاضعة للضريبة في المستقبل.¹

3. **إصلاح 2019:** بعد تسع سنوات من النقاش، توصلت الحكومة والشركاء الاجتماعيين إلى اتفاق مبدئي ("اتفاق من حيث المبدأ") في 5 يونيو 2019 بشأن العناصر الرئيسية لإصلاح رئيسي لنظام التقاعد، حيث تهدف الاتفاقية إلى معالجة ثلاث نقاط ضعف في النظام الحالي. أولاً، تتضمن الاتفاقية قواعد أكثر مرونة تتعلق بملاءة صندوق التقاعد المهني، في الوقت الحالي، يُطلب من أنظمة التقاعد قانونًا أن يكون لها أصول تساوي 105٪ على الأقل من الالتزامات؛ إذا

¹ Zie Rapport, Op.cit. p: 67.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

انخفضت نسبة التغطية عن هذا الحد، يجب على صناديق التقاعد اعتماد خطة استرداد لاستعادة الملاءة المالية، إذا انخفضت نسبة التغطية إلى أقل من 90٪، فإن صناديق التقاعد مطلوبة لتنفيذ تخفيضات الحقوق. ثانيًا، ستلغي اتفاقية التقاعد "متوسط معدل الاشتراك" (يدفع جميع الموظفين نفس معدل المساهمة، بغض النظر عن الراتب)، والذي تعرض لانتقادات شديدة لأنه يفيد الموظفين الأكبر سنًا أكثر من الأصغر سنًا (يدفع جميع الموظفين نفس المعدل، ولكن عادة ما يكسب العمال الأكبر سنًا المزيد من حقوق التقاعد لأنهم يكسبون أكثر من العمال الأصغر سنًا)، وتتعهد اتفاقية المعاشات التقاعدية باستبدال الاستحقاق القائم على متوسط الاشتراك بنظام يكون فيه استحقاق المعاش أكثر ارتباطًا بالاشتراكات. ثالثًا، من شأن الاتفاقية أن تبطئ الزيادات المحدولة في سن المعاش (حاليًا 66 عامًا و 4 أشهر) من خلال تجميلها لمدة عامين وإبطاء معدل التكيف مع الزيادات في متوسط العمر المتوقع، سيصل سن التقاعد الآن إلى 67 عامًا في عام 2024، بالإضافة إلى هذه الأحكام الرئيسية، تتضمن صفقة المعاشات التقاعدية تغييرات في قانون الضرائب لتسهيل تقديم أرباب العمل ما يصل إلى 3 سنوات من التقاعد المبكر للعمال في الوظائف الشاقة، ومن شأن التحول إلى عقد معاش تقاعدي أكثر مرونة وإلغاء متوسط معدل الاشتراك أن يزيدا من جاذبية انضمام العاملين لحسابهم الخاص إلى صناديق التقاعد المهنية.

يعد إصلاح نظام التقاعد هدفًا مركزيًا للحكومة الائتلافية، وستعمل لجنة توجيهية مكونة من ممثلين عن الحكومة والشركاء الاجتماعيين على تفاصيل الاتفاقية، ومن المتوقع أن يتم تنفيذ الاتفاقية في عام 2024، وفي حالة إذا ما تم تنفيذ الاتفاقية، فستكون خطوة إلى الأمام لتحقيق العدالة بين الأجيال، كما سيمنع تخفيضات 60٪ من أصحاب المعاشات المهنية ويضع الأسس لنظام تقاعد أكثر شفافية يكون أقل عرضة للتطورات الاقتصادية والديموغرافية السلبية.¹

المطلب الثالث: تقييم التجربة الهولندية

لتقييم التجربة الهولندية في إصلاح نظام التقاعد، فقد اخترنا مؤشر ملبورن لتصنيف أنظمة التقاعد العالمية، والذي يعد من بين أهم المؤشرات العالمية في تصنيف أنظمة التقاعد والصادر عن مركز موناخ للدراسات المالية بالتعاون مع الحكومة المركزية لولاية فكتوريا ومعهد ميرسر بأستراليا، والذي يصدر سنويًا، وسيأتي على شرح المؤشر فيما يلي:

أولاً - بناء المؤشر:

في بناء المؤشر سعى القائمون عليه أن يكون موضوعيًا قدر الإمكان في حساب قيمة مؤشر كل نظام، حيثما تتوفر البيانات الدولية، فقد استخدموا تلك البيانات، وفي حالات أخرى، اعتمدوا على المعلومات التي قدمها مستشارو

¹ Karen Anderson, New Dutch agreement in principle on a major reform of the pension system, ESPN Flash Report 2019/41, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, 2019, p:1.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

Mercer المعنيون، ويتم حساب القيمة الإجمالية للمؤشر لكل نظام من خلال أخذ 40 في المائة من المؤشر الفرعي للكفاية، و35 في المائة من مؤشر الاستدامة الفرعي و25 في المائة من مؤشر النزاهة الفرعي وقد ظلت هذه الأوزان ثابتة منذ الإصدار الأول للمؤشر في عام 2009.

على الرغم من أن كل مؤشر فرعي لا يتم ترجيحه بالتساوي، إلا أن متانة النتائج الإجمالية جديرة بالملاحظة، فعلى سبيل المثال، لا تؤدي إعادة ترجيح كل مؤشر فرعي بالتساوي إلى أي تغييرات مهمة على النتائج، ومن المسلم به أن مستويات المعيشة في التقاعد تتأثر أيضًا بعدد من العوامل الأخرى بما في ذلك توفير وتكاليف الخدمات الصحية (من خلال القطاعين العام والخاص) وتوفير رعاية المسنين، ومع ذلك، قد يكون من الصعب قياس بعض هذه العوامل داخل أنظمة مختلفة، وعلى وجه الخصوص، يصعب مقارنتها بين البلدان، لذلك تقرر ذلك للتركيز على المؤشرات التي تؤثر بشكل مباشر على توفير الضمان المالي عند التقاعد، سواء الآن أو في المستقبل، لذلك لا يدعي المؤشر أنه مقياس شامل لمستويات المعيشة في التقاعد، بل يركز على توفير الأمن المالي في التقاعد¹.

ثانياً- المؤشرات الفرعية:

تتمثل هذه المؤشرات فيما يلي:²

1. الكفاية: ربما تكون كفاية الفوائد هي الطريقة الأكثر وضوحًا لمقارنة الأنظمة المختلفة، بعد كل شيء، الهدف الأساسي لأي نظام معاشات هو توفير دخل تقاعد كافٍ، ومن ثم، فإن هذا المؤشر الفرعي يأخذ بعين الاعتبار مستوى الدخل الأساسي (أو شبكة الأمان) المقدم وكذلك معدل الاستبدال الصافي عند مستويات الدخل التي تتراوح من 50 في المائة إلى 150 في المائة من متوسط الأجر، وتعتبر ميزات تصميم نظام التقاعد الخاص (أي الركيزتين الثانية والثالثة) من الأمور الحاسمة لتقديم مزايا كافية، في حين أن هناك العديد من الميزات التي يمكن تقييمها، فقد أخذنا في الاعتبار الميزات التالية، وكل منها يمثل ميزة من شأنها تحسين احتمالية توفير مزايا التقاعد الكافية.

2. الاستدامة: تعد الاستدامة طويلة الأجل لنظام الدخل التقاعدي الحالي مصدر قلق في العديد من البلدان، لا سيما في ضوء شيخوخة السكان، وزيادة نسبة إعالة المسنين، وفي بعض البلدان، الديون الحكومية الكبيرة. وبالتالي، فإن هذا المؤشر الفرعي يجمع بين العديد من التدابير التي تؤثر على استدامة البرامج الحالية، في حين يصعب تغيير بعض المقاييس الديموغرافية، مثل نسبة إعالة المسنين (سواء الآن أو في المستقبل)، يمكن أن تتأثر أخرى مثل سن التقاعد الحكومي، وفرصة

¹ Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 17.

² Ibid. pp : 15-16.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

التقاعد التدريجي ومعدل المشاركة في القوة العاملة بين العمال الأكبر سنًا، بشكل مباشر أو غير مباشر، من خلال سياسة الحكومة، ومن السمات المهمة للاستدامة مستوى التمويل مقدمًا، وهو أمر مهم بشكل خاص عندما تنخفض نسبة العمال إلى المتقاعدين، ومن ثم، فإن هذا المؤشر الفرعي يأخذ في الاعتبار معدلات المساهمة ومستوى أصول المعاشات التقاعدية وتغطية نظام المعاشات التقاعدية الخاص. بالإضافة إلى ذلك، النمو الاقتصادي الحقيقي على المدى الطويل له تأثير كبير على استدامة المعاشات التقاعدية لأنه يؤثر على التوظيف ومعدلات الادخار وعوائد الاستثمار. أخيرًا، نظرًا للدور الرئيسي الذي يلعبه توفير معاش عام في معظم البلدان، يمثل مستوى الدين الحكومي عاملاً مهمًا يؤثر على استدامة النظام على المدى الطويل والمستوى المستقبلي لهذه المعاشات.

3. النزاهة: يأخذ المؤشر الفرعي الثالث في الاعتبار سلامة نظام المعاشات التقاعدية الإجمالي، ولكن مع التركيز على المخططات الممولة التي توجد عادة في نظام القطاع الخاص، نظرًا لأن معظم البلدان تعتمد على النظام الخاص للعب دور متزايد الأهمية في توفير دخل التقاعد، فمن الأهمية بمكان أن يكون لدى المجتمع ثقة في قدرة مقدمي معاشات التقاعد في القطاع الخاص على تقديم مزايا التقاعد على مدى سنوات عديدة في المستقبل، لذلك، يأخذ هذا المؤشر الفرعي في الاعتبار دور التنظيم والحوكمة، والحماية المقدمة لأعضاء التخطيط من مجموعة من المخاطر ومستوى الاتصال المقدم للأفراد، في كل حالة، نأخذ في الاعتبار المتطلبات المنصوص عليها في التشريع ذي الصلة وليس أفضل الممارسات التي تقدمها بعض الخطط، بالإضافة إلى ذلك، تُستخدم مؤشرات الحوكمة العالمية التي نشرها البنك الدولي لتوفير منظور أوسع للحوكمة داخل كل دولة، فإن هذا المؤشر الفرعي يتضمن بعض التدابير البديلة المتعلقة بهيكل الصناعة وحجمها والتي ينبغي أن توفر مؤشرًا جيدًا.

الشكل رقم (2-4) درجات أنظمة التقاعد



Table 5: Summary of the 2019 results

المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 23.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الجدول رقم (2-5) تصنيف أنظمة التقاعد العالمية حسب مؤشر مليون

| الدرجة | قيمة المؤشر | الدول | الوصف |
|--------|-------------|--|---|
| A | <80 | الدنمارك هولندا | نظام دخل تقاعد من الدرجة الأولى وقوي يوفر مزايا جيدة ومستدام ويتمتع بمستوى عالٍ من النزاهة. |
| B+ | 75-80 | أستراليا | نظام له بنية سليمة، مع العديد من الميزات الجيدة، ولكن به بعض المجالات للتحسين التي التي تميزه عن نظام الدرجة A. |
| B | 65-75 | كندا، الشيلي، فنلندا، ألمانيا، أيرلندا نيوزيلندا، النرويج، سنغافورة، السويد، سويسرا | |
| C+ | 60-65 | فرنسا، هونغ كونغ، ماليزيا، المتحدة، و م أ | نظام يحتوي على بعض الميزات الجيدة، ولكن به أيضًا مخاطر و / أو أوجه قصور كبيرة يجب معالجته بدون هذه التحسينات، يمكن التشكيك في فعاليتها و / أو استدامتها على المدى الطويل. |
| C | 50-60 | النمسا، البرازيل، كولومبيا، أندونيسيا، إيطاليا البيرو، بولندا، السعودية، جنوب إفريقيا، إسبانيا | |
| D | 35-50 | الأرجنتين، الصين، الهند، اليابان، كوريا الجنوبية المكسيك، الفيليبين، تايلندا، تركيا | نظام يحتوي على بعض الميزات المرغوبة، ولكن به أيضًا نقاط ضعف و / أو إغفالات رئيسية تحتاج إلى المعالجة بدون هذه التحسينات، فإن فعاليتها واستدامتها موضع شك. |
| E | >35 | | نظام ضعيف قد يكون في المراحل الأولى من التطور أو غير موجود. |

المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 23.

حسب مؤشر مليون تم تصنيف هولندا في درجة (أ) (A)، حيث كانت قيمة المؤشر أكبر من 80 وتم وصف نظام تقاعدها على أنه نظام دخل للتقاعد من الدرجة الأولى الذي يقدم فوائد جيدة، مستدام ولديه مستوى عالٍ من النزاهة.

تم إعطاء قيمة إجمالية للمؤشر لكل نظام بناءً على 3 مؤشرات فرعية، بحيث تمثل قيمة كل مؤشر درجة بين 0 و100 وهذه المؤشرات هي: الكفاية، الاستدامة والنزاهة، وكانت قيمة المؤشر الهولندي الإجمالية: 81.0 وهي أعلى قيمة وبذلك تحتل هولندا المرتبة الأولى كأهم نظام تقاعد في العالم، وتوزعت قيمة المؤشر الكلي على المؤشرات الفرعية كالتالي:

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

✓ الكفاءة: 78.5؛

✓ الاستدامة: 78.3؛

✓ النزاهة: 88.9.

الجدول رقم (2-6) قيمة المؤشرات الفرعية لنظام التقاعد الهولندي

| System | Overall Index Value | Sub-Index Values | | |
|---------------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
| | | Adequacy | Sustainability | Integrity |
| Argentina | 39.5 | 43.1 | 31.9 | 44.4 |
| Australia | 75.3 | 70.3 | 73.5 | 85.7 |
| Austria | 53.9 | 68.2 | 22.9 | 74.4 |
| Brazil | 55.9 | 71.8 | 27.7 | 69.8 |
| Canada | 69.2 | 70.0 | 61.8 | 78.2 |
| Chile | 68.7 | 59.4 | 71.7 | 79.2 |
| China | 48.7 | 60.5 | 36.7 | 46.5 |
| Colombia | 58.4 | 61.4 | 46.0 | 70.8 |
| Denmark | 80.3 | 77.5 | 82.0 | 82.2 |
| Finland | 73.6 | 73.2 | 60.7 | 92.3 |
| France | 60.2 | 79.1 | 41.0 | 56.8 |
| Germany | 66.1 | 78.3 | 44.9 | 76.4 |
| Hong Kong SAR | 61.9 | 54.5 | 52.5 | 86.9 |
| India | 45.8 | 39.9 | 44.9 | 56.3 |
| Indonesia | 52.2 | 46.7 | 47.6 | 67.5 |
| Ireland | 67.3 | 81.5 | 44.6 | 76.3 |
| Italy | 52.2 | 67.4 | 19.0 | 74.5 |
| Japan | 48.3 | 54.6 | 32.2 | 60.8 |
| Korea | 49.8 | 47.5 | 52.6 | 49.6 |
| Malaysia | 60.6 | 50.5 | 60.5 | 76.9 |
| Mexico | 45.3 | 37.5 | 57.1 | 41.3 |
| Netherlands | 81.0 | 78.5 | 78.3 | 88.9 |

المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 7.

أهم ما يميز نظام التقاعد الهولندي هو درجة النزاهة العالية التي يحظى بها هذا النظام، فقد بلغت قيمتها 88.9 وهي الأعلى في العالم، وهذا ما يوضح الشفافية التي تتعامل بها الحكومة الهولندية في قضية المعاشات وإدارة الأموال الخاصة بالمتقاعدين، وأيضا الرقابة المفروضة على صناديق التقاعد.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الجدول رقم (2-7) درجة المؤشرات الفرعية لنظام التقاعد في هولندا

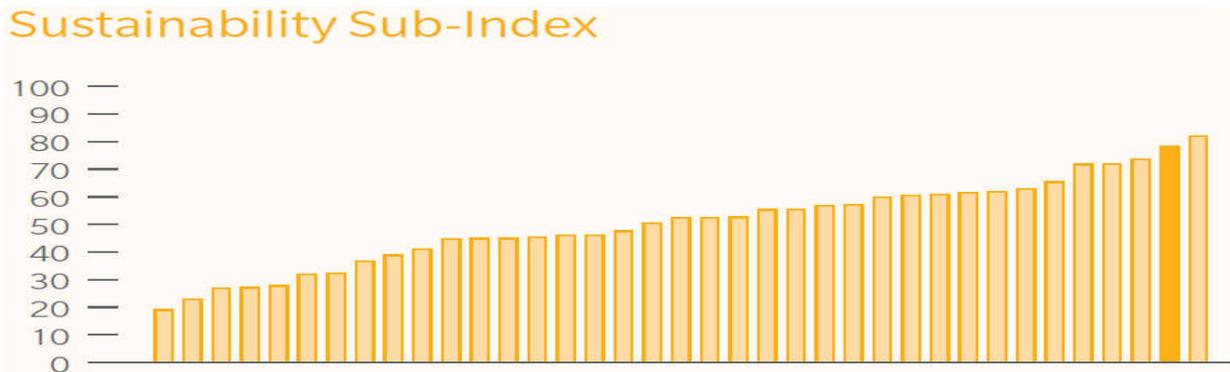
| System | Overall Index Grade | Sub-Index Grades | | |
|---------------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
| | | Adequacy | Sustainability | Integrity |
| Argentina | D | D | E | D |
| Australia | B+ | B | B | A |
| Austria | C | B | E | B |
| Brazil | C | B | E | B |
| Canada | B | B | C+ | B+ |
| Chile | B | C | B | B+ |
| China | D | C+ | D | D |
| Colombia | C | C+ | D | B |
| Denmark | A | B+ | A | A |
| Finland | B | B | C+ | A |
| France | C+ | B+ | D | C |
| Germany | B | B+ | D | B+ |
| Hong Kong SAR | C+ | C | C | A |
| India | D | D | D | C |
| Indonesia | C | D | D | B |
| Ireland | B | A | D | B+ |
| Italy | C | B | E | B |
| Japan | D | C | E | C+ |
| Korea | D | D | C | D |
| Malaysia | C+ | C | C+ | B+ |
| Mexico | D | D | C | D |
| Netherlands | A | B+ | B+ | A |

المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 8.

يوضح لنا الجدول أعلاه أن درجة النزاهة كانت ضمن الفئة (أ)، أما من ناحية الاستدامة فيعتبر نظام التقاعد الهولندي من أفضل وأهم الأنظمة استدامة في العالم والشكل الموالي يوضح ذلك جيدا.

الشكل رقم (2-5) المؤشر الفرعي الاستدامة



المصدر:

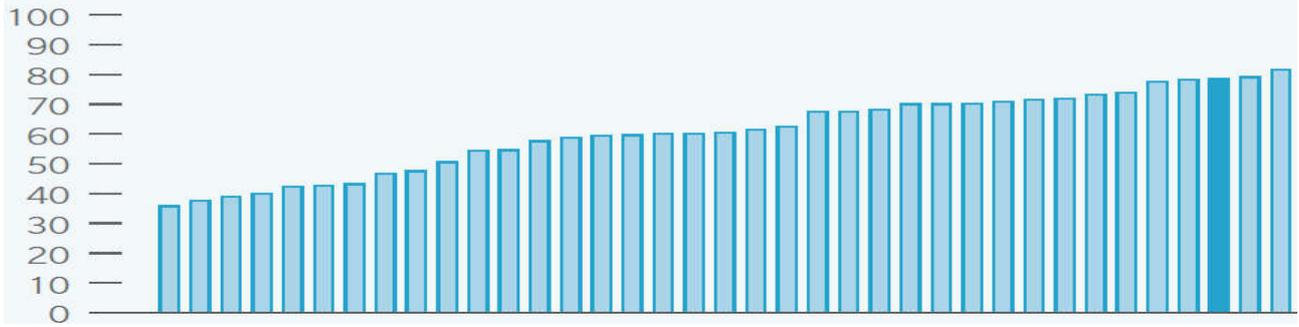
Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 34.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

أما فيما يخص الكفاءة فيعد نظام التقاعد الهولندي ثالث أهم الأنظمة كفاءة في العالم، وذلك حسب تصنيف ملبورن مرسير للتقاعد العالمي، والشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (2-6) المؤشر الفرعي الكفاية

Adequacy Sub-Index



المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 34.

يقترح تقرير ملبورن إجراء بعض التعديلات على نظام التقاعد الهولندي وذلك لزيادة القيمة الإجمالية للمؤشر، وهي

كالتالي:

✓ تخفيض مستوى ديون الأسر؛

✓ زيادة مشاركة كبار السن في القوة العاملة مع ارتفاع متوسط العمر المتوقع.

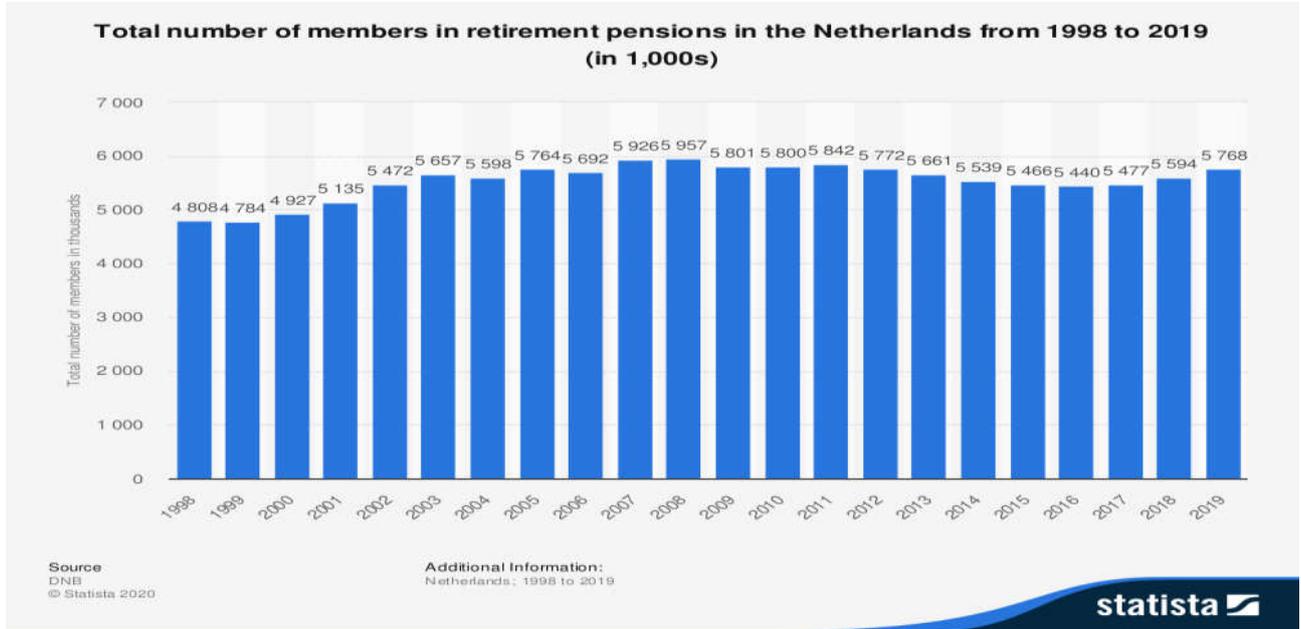
رابعا- إحصائيات خاصة بنظام التقاعد الهولندي

1. تطور عدد المتقاعدين: يوضح الشكل أدناه تطور عدد المتقاعدين في هولندا المنتمين لأنظمة التقاعد الثلاث، فقد انتقل هذا العدد من 4808000 متقاعد سنة 1998، إلى 5768000 سنة 2019 بزيادة قدرها 16%، والملاحظ أنه خلال سنوات 2014 حتى سنة 2016 عرف عدد المحالين على التقاعد تراجعا ملحوظا، وهذا ناتج عن السياسات التحفيزية التي أقرتها الحكومة وذلك لتشجيع كبار السن على العمل وذلك لتخفيض الأعباء المتزايدة على صناديق التقاعد نتيجة زيادة عدد المتقاعدين وما يترتب عن ذلك من نفقات المعاش وغيرها من تكاليف الشيخوخة، ليشهد هذا العدد ارتفاعا سنة 2019 بالتزامن مع إصلاح نظام المعاشات التقاعدية الذي أقر بزيادة سن

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

التقاعد إلى 67 سنة والذي من المتوقع أن يدخل حيز التنفيذ سنة 2024، مما دفع بالكثيرين إلى التقاعد خوفا من طول سن العمل.

الشكل رقم (2-7) تطور عدد المتقاعدين في نظام التقاعد الهولندي من سنة 1998 حتى سنة 2019

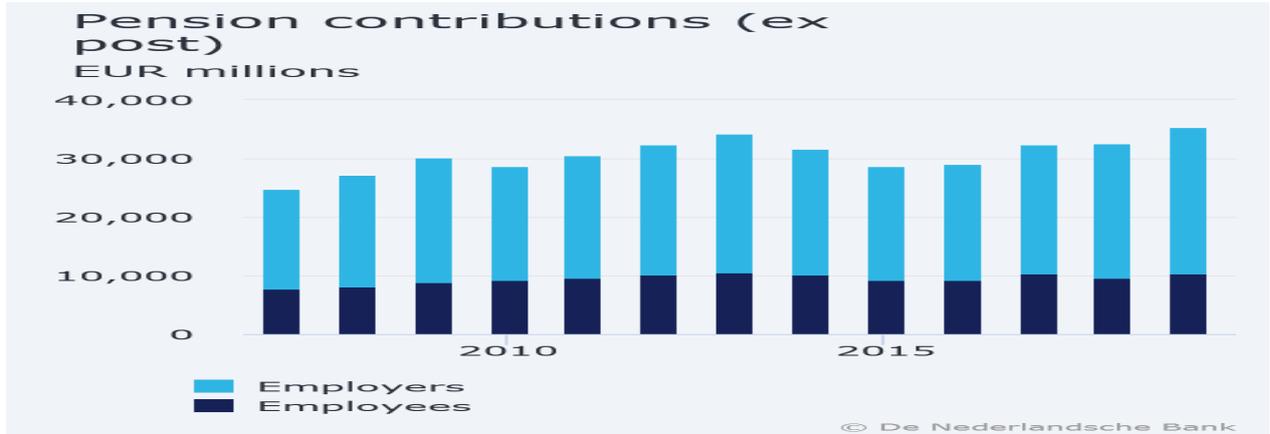


المصدر:

<https://www.statista.com-netherlands> تاريخ الاطلاع 14:15، 2021/02/11

2. حجم الاشتراكات المدفوعة: من الشكل رقم (8) نلاحظ أن حجم الاشتراكات المدفوعة من قبل العمال حافظت على نفس المستوى خلال 10 سنوات الماضية وذلك نتيجة لإلغاء اتفاقية بشأن أن الاشتراكات تخضع لسلم الرواتب، حيث يدفع جميع المشتركين نفس النسبة بغض النظر عن الراتب الذي يتلقونه، على العكس من ذلك، فإن الاشتراكات المدفوعة من قبل أصحاب العمل قد عرفت تزايدا ملحوظا خاصة سنوات 2017 حتى 2019، نتيجة لزيادة توظيف كبار السن في سوق العمل وما يترتب عن ذلك من تكاليف إضافية تقع على عاتق المستخدم.

الشكل رقم (2-8) اشتراكات التقاعد



المصدر:

<http://www.netherlandsbank.com> تاريخ الاطلاع 14:20، 2021/02/11

خامسا- تحديات نظام التقاعد الهولندي

تتمثل هذه التحديات فيما يلي:¹

1. شيخوخة السكان: هذا التحدي شائع في جميع الدول الغربية، في حين أن نسبة الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 65 عامًا فأكثر في هولندا (18٪) أقل من متوسطات الاتحاد الأوروبي (19٪) وألمانيا (21٪) وإيطاليا (22٪)، إلا أنها أعلى من تلك في أستراليا (14٪) والولايات المتحدة (13٪) والهند (5٪)، ومن المتوقع أن ترتفع النسبة المئوية في هولندا إلى 26٪ بحلول عام 2035، يجب أن تظل نسبة السكان العاملين إلى أصحاب المعاشات مستقرة، مع إلغاء أنظمة التقاعد المبكر (في عام 2009) ومراجعة سن التقاعد في عامي 2013 و2015، مما أدى إلى ارتباط بمتوسط العمر المتوقع بعد عام 2021، وأخيراً، ارتفع سن التقاعد الفعلي من 61 في عام 2006 إلى 64 سنة في عام 2016، ويتوقع المكتب الوطني للإحصاء أن يبلغ سن التقاعد 71 بحلول عام 2050

2. التكافؤ بين الأجيال: قد حطمت بيئة العائد المنخفض التوقعات بين أعضاء نظام التقاعد من المزايا المضمونة التي تحمي قوتهم الشرائية، علاوة على ذلك، يشعر المتقاعدون أنهم يفتقرون إلى الحماية الكافية ضد مخاطر تخفيض استحقاقاتهم، في الوقت نفسه، قد لا يحصل الأعضاء الأصغر سنًا على معاش تقاعدي ملائم كما كانوا يأملون، في ظل سياسات الاستثمار الحالية، كما أن معدلات الاستحقاق والمساهمة الموحدة (بالنسبة للمثوية للأجور) تخلق تحديات بين الأجيال، من وجهة نظر اكتوارية، هذا غير متكافئ لأن مساهمات المشاركين الأصغر سنًا يمكن أن تكسب عوائد على مدى أفق زمني أطول من مساهمات العمال الأكبر سنًا؛ وبالتالي، يمكن القول إن معدلات الاستحقاق للعمال الأصغر

¹ Case studies in retirement system reform, Op.cit. pp: 30-31

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

سنا يجب أن تكون أعلى من تلك الخاصة بالعمال الأكبر سنا، تمثل هذه المنهجية مشكلة خاصة لأولئك الذين يتكون أنظمة التقاعد في منتصف حياتهم المهنية.

المبحث الثاني: التجربة السويدية

تعتبر السويد من بين الدول الرائدة في مجال الحماية الاجتماعية، خاصة فيما يتعلق بحماية المسنين من خطر التقادم في السن، يعني عدم القدرة على العمل، مما يساهم في زيادة الفقر على مستوى هذه الفئة، لذا لجأت السويد إلى اعتماد نظام التقاعد الذي يهتم بهؤلاء، إلا أن نظام التقاعد في السويد فريد من نوعه، ولذلك لطبيعة الهيكل الديمغرافي في المجتمع السويدي، وقدر مر هذا النظام بالعديد من المراحل التاريخية والإصلاحات ساهمت في رسم معالم نظام التقاعد الجديد في السويد.

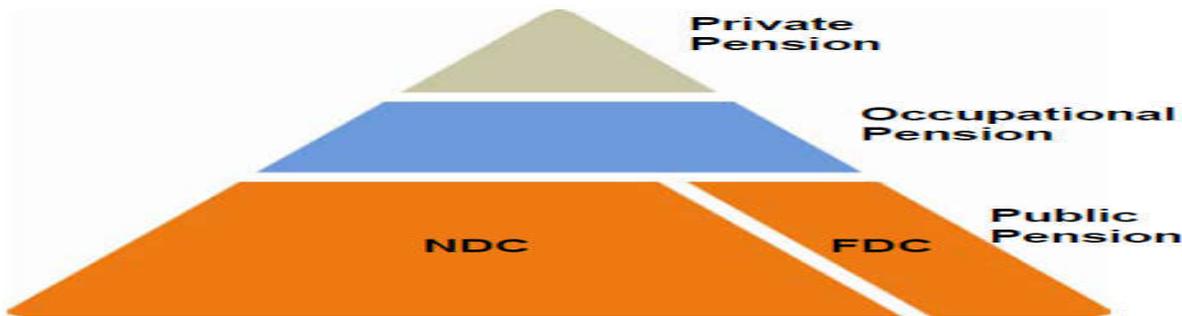
المطلب الأول: عرض لمنظومة التقاعد في السويد

نظام التقاعد في السويد يعتبر من الأنظمة الأولى في العالم، بحيث تعتبر السويد السبّاقة في هذا مجال التأمين على الشيخوخة، فمن خلال هذا المطلب سنحاول وصف نظام التقاعد السويدي والتعريف بمكوناته كل على حدا.

لطالما اشتمل نظام دخل التقاعد في السويد على ركيزتين: معاش وطني عام يغطي جميع الأفراد، ونظام معاش مهني يبني على اتفاقيات المفاوضة الجماعية بين منظمات سوق العمل، في حين تشكل حسابات التقاعد الفردية الخاصة الركيزة الثالثة، ويعتبر التقاعد العام المصدر المهيمن للدخل، ويشكل 75 بالمائة من إجمالي دخل التقاعد¹.

1. مكونات نظام التقاعد السويدي:

الشكل رقم (2-9) مكونات نظام التقاعد في السويد



المصدر:

Arne paulsson, Social Insurance Agency, forsakringskassan, Sweden, 2007, p: 1.

¹ Anika suden, the Swedish experience with pension reform, oxford review of economic policy, volume 22, number 1, 2006, p: 134.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

أ. الركيزة الأولى المعاش العام: يتكون نظام المعاشات التقاعدية العام في السويد من نظامين مختلفين للمزايا المرتبطة بالأرباح: المساهمة الوطنية المحددة (NDC) تسمى Inkomstpension تمويل على أساس مبدأ التوزيع (PAYG)، والمساهمة المالية المحددة الممولة بالكامل (FDC) معاش (يسمى معاش قسط التأمين)، معدلات الاشتراك في النظامين هي 18.5% من قاعدة المعاشات، مع تقسيم 16% لمعاش المساهمة الوطنية المحددة و2.5% لنظام FDC، ويمثل معاش تقاعدي مضمون ممول من الضرائب، يتم تعديله سنويًا وفقًا لمؤشر أسعار المستهلك، كما يوفر دعمًا تكميلاً للمتقاعدين ذوي المعاشات المنخفضة في المساهمات المحددة وطنيًا¹.

في مخطط المساهمات المحددة وطنيًا، تعتبر الحسابات افتراضية، حيث يعتمد معدل العائد على الحسابات على متوسط الأجر المغطى، ويتم استخدام آلية التوازن التلقائي للحفاظ على النظام في التوازن المالي، فالمشاركون في النظام المالي لديهم حسابات مالية فردية ويختارون محافظهم الاستثمارية الخاصة من بين عدد كبير من الصناديق، ويتم تحديد معدل العائد على الحسابات الفردية من خلال العائد على الأموال في الصناديق التي اختارها الفرد.

في كل من نظام المساهمات المحددة وطنيًا (NDC) والمساهمة المالية المحددة (FDC)، يتم منح راتب سنوي عند التقاعد، بناءً على قيم الحساب لمدة الحياة ومتوسط العمر المتوقع عند التقاعد، فأقرب سن يمكن عنده المطالبة بمعاش هو 61 عامًا، ولكن لا يمكن المطالبة بالضمان (الممول من عائدات الضرائب العامة) حتى سن 65².

✓ نظام المساهمة الوطنية المحددة (NDC): المساهمات أو الاشتراكات المحددة وطنيًا، والمعروفة أيضًا باسم خطط المعاشات التقاعدية غير الممولة للمساهمة المحددة، يحكمها مبدأ مشترك: فهي تحاول إعادة إنتاج منطوق خطة معاش المساهمة المحددة ضمن إطار عمل وفق مبدأ التوزيع، ومع ذلك، فإن مبدأ التمويل PAYG لم يستبعد تراكم صندوق احتياطي كبير.

يُطلق على رصيد الحساب اسم نظري لأنه يُستخدم فقط لإعادة تقييم المساهمات السابقة (أي أن النظام لا يستثمر الأموال لأن المخطط يعتمد على تمويل PAYG، فعندما يتقاعد الفرد، يتم تحويل مساهماته المتراكمة (أو الحساب النظري) إلى راتب سنوي مدى الحياة وفقًا للممارسة الاكتوارية القياسية، لذلك، يعتمد مبلغ المعاش الأولي على

¹ Maria del Carmen Boado-Penas and others, Sweden's fifteen years of communication efforts, discussion paper No 1925, world bank group, 2019, USA, p: 8.

² Palmer, Edward, The Swedish Pension Reform-Framework and Issues, World Bank Pension Primer, 2000, USA, p: 2.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

معدل الوفيات المتوقع لفوج المتقاعدين، ومؤشرات المعاشات المستقبلية المتوقعة، والمعدل المستخدم لحصم التدفقات النقدية.¹

✓ **معدل الاشتراك:** يدفع العامل مساهمة قدرها 7 في المائة من أجره وصاحب العمل 10.21 في المائة، أي 17.21 في المائة؛ الشخص الذي يعمل لحسابه الخاص يدفع كلا المساهمتين؛ وتقدم الحكومة مساهمة بنسبة 10.21 في المائة لمتلقي مزايا الضمان الاجتماعي الرئيسية، ويمثل المجموع 17.21 في المائة 18.5 في المائة من قاعدة المعاشات التقاعدية، مما يستثني مساهمة العامل بنسبة 7 في المائة.²

✓ **مخطط المساهمة المالية المحددة: (FDC)** بموجب مخطط المساهمة المالية المحددة، يكون للمشاركين حساب مالي فردي ويتم استثمار مساهماتهم التقاعدية في الصناديق التي يختارها الأعضاء أنفسهم، بحيث يوجد عدد كبير من الصناديق للاختيار من بينها ويتم تحديد معدل العائد على الحسابات الفردية من خلال العائد على الأموال التي يختارها الفرد، ويمكن سحب معاش FDC إما في التأمين التقليدي مع ربح سنوي أو تأمين صندوق - المعروف أيضًا باسم التأمين المرتبط بالوحدة، ففي كلا شكلي التأمين، يتم تقسيم قيمة حساب المعاش التقاعدي على مقسوم الأقساط السنوية بنفس الطريقة كما هو الحال مع مخطط المساهمات المحددة وطنيًا، ولكن بالنسبة للمعاش التقاعدي المتميز، على عكس المساهمات المحددة وطنيًا، يعتمد مقسوم الأقساط السنوية على توقعات متوسط العمر المتوقع في المستقبل بدلاً من متوسط العمر المتوقع للفترة الحالية، ويتم إضافة المعاش التقاعدي الأولي لكلا شكلي التأمين بمعدل فائدة 1.75 بالمائة وخصم للتكاليف بنسبة 0.1 بالمائة.³

ب. **الركيزة الثانية المعاشات المهنية:** تتكون الركيزة الثانية للمعاشات التقاعدية من خطط التقاعد المهنية التي تم التفاوض عليها في اتفاقيات العمل الجماعية، حيث تم تقديم أول معاشات مهنية لموظفي الدولة في القرن الثامن عشر، فقد حذت الحكومات المحلية والشركات الخاصة حذوها في القرن التاسع عشر، حيث أدخلت معاشات تقاعدية للموظفين الإداريين، ويعتبر الشرط الوحيد الأكثر أهمية لنهج على الطراز السويدي لتوفير معاش التقاعد المهني هو وجود نظام قوي للمفاوضة الجماعية مع تغطية إلزامية للمعاشات التقاعدية المهنية، ففي السويد، يتم تغطية 90 في المائة من جميع العمال من خلال خطط التقاعد المهنية المتفاوض عليها جماعيًا، ويتم تعريف معظم خطط المعاشات المهنية مع اختيار الاستثمار الفردي، والتي تضيف في المتوسط 10 في المائة إلى الدخل المؤمن من قبل نظام المعاشات التقاعدية القانوني.⁴

¹ Maria del Carmen Boado-Penas and others, Op.cit. pp: 8-9.

² Nicholas barr, the pension system in Sweden, report to the expert group en public economics, ministry of finance, 2013, Sweden, p: 32.

³ Maria del Carmen Boado-Penas and others, Op.cit. p: 10.

⁴ Karen Anderson, occupational pension in Sweden, Friedrich-Ebert-Stiftung organization, 2015, Sweden, p: 1.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

ج. الركيزة الثالثة المعاشات الخاصة: يمكن للعاملين لحسابهم الخاص، الذين لا يحصلون على معاش العمل في الركيزة الثانية، الادخار لمعاشهم التقاعدي في الركيزة الثالثة، بالإضافة إلى المعاشات المتعلقة بالدخل التي يتقاضونها في الركيزة الأولى، وينشط جميع مقدمي معاشات التقاعد تقريبًا في الركيزة الثانية والركيزة الثالثة وسوق الادخار بمنتجات مماثلة، في السويد، يمثل دخل معاش الركيزة الثالثة حوالي 5٪ من إجمالي المعاشات التقاعدية المدفوعة¹.

المطلب الثاني: إصلاح نظام التقاعد في السويد

كل نظام تقاعد لا بد أي يحتوي على بعض النقائص والفجوات، لذا كان لزاما على أي حكومة أو هيئة تدارك هذه الفجوات وجعل نظام التقاعد أكثر مرونة واستدامة، وبذلك فإن نظام التقاعد في السويد قد عرف العديد من الإصلاحات سمحت ببلورة نظام التقاعد الحالي.

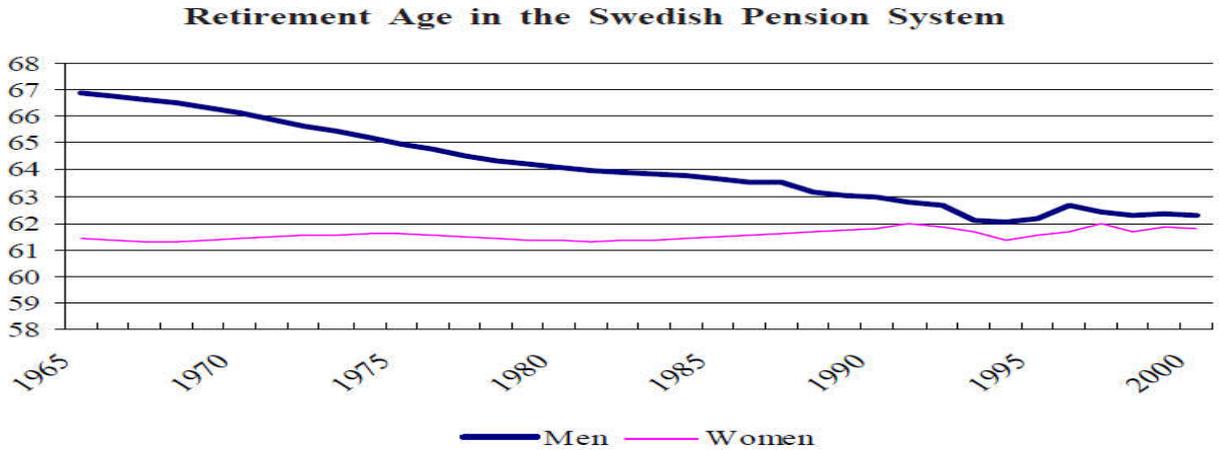
أولاً- الحاجة للإصلاح

في منتصف 1980، بدأت التوقعات الاكتوارية تبين أن نظام التقاعد العام السويدي سوف يواجه نقصًا ماليًا كبيرًا في المستقبل، فقد ساهمت عدة عوامل في الاضطرابات منها: أن النظام كان حساسا تجاه النمو الاقتصادي، تباطؤ الإنتاجية جنبًا إلى جنب مع زيادة السكان المسنين، ففي وقت الإصلاح أظهرت التوقعات أن الأجر الحقيقي سينمو في المستقبل بواقع 1.5 في المائة، وزيادة طول العمر، وبقاء معدلات المساهمات دون تغيير، فإنه سيتم استنفاد الأموال الاحتياطية في وقت ما بين 2010 و2015، وللحفاظ على الاستقرار المالي الإجمالي يجب زيادة معدلات الاشتراك إلى حوالي 24 في المائة بحلول عام 2015 (من 18.86 في المائة في عام وقت الإصلاح) والاستمرار في الزيادة بحدود (إلى 30 في المائة في عام 2025)، في الواقع، أظهرت الإسقاطات أن النظام سيكون مستداما فقط في نمو الأجور الحقيقية في المستقبل بنسبة 2 في المائة؛ هذا النمو سيكون بمعدل 50 في المائة من الرجال و20 في المائة من النساء.²

¹ Lans bovenberg and others, Lessons from the Swedish occupational pension system, network for studies on pensions, 2015, Sweden, pp: 13-14.

² Anika suden, Op.cit. pp: 135-136.

الشكل رقم(2-10) سن التقاعد في نظام التقاعد السويدي



المصدر:

Aniika suden, the Swedish experience with pension reform, oxford review of economic policy, volume 22, number 1, 2006, p: 136.

من الشكل نلاحظ أن سن التقاعد في السويد قد انتقل من 67 سنة في عام 1970 بالنسبة للرجال، ليعرف تراجعاً خلال السنوات الماضية ليستقر عند سن 62، أما بالنسبة لعنصر النساء فإن سن التقاعد لم يعرف تغييراً فقط تم رفعه من 61 سنة إلى 60 سنة تقريباً.

ثانياً- إصلاح نظام التقاعد السويدي

1. إصلاح 1998: في يونيو 1994، أقر البرلمان مشروع قانون لإصلاح نظام المعاشات التقاعدية، فقد استند مشروع القانون إلى التقرير النهائي للفريق العامل المعني بالمعاشات التقاعدية، فقد احتوى تقرير nal على عناصر جديدة وقديمة على حد سواء وكان أكثر تفصيلاً في العناصر التي تم التطرق إليها في مخطط الإصلاح من عام 1992 والتي كانت بالفعل موضع نقاش عام لفترة من الوقت، مثل مبدأ دخل الحياة، سن تقاعد مرن، وتقاسم حقوق التقاعد بين المتزوجين، الأهم من ذلك، أن مجموعة العمل قد اتفقت على تخصيص 2٪ من أرباح الفرد لحساب مالي فردي، وهو Premium Pension أيضاً تضمن تقرير nal تفاصيل حول تصميم نظام NDC الجديد inkomstpensionen وبالتالي، فإن نظام المعاشات التقاعدية الجديد سيتألف من ثلاث ركائز رئيسية: الحد الأدنى من الضمان، والذي سيكون بمثابة عنصر الضمان الأساسي الجديد، ونظام المساهمة الوطنية المحددة (NDC)، والذي يرتبط بالأرباح ويتم تمويله على مبدأ PAYG، والمعاش التقاعدي، وهو مخطط مساهمة مالية محددة (FDC) على أساس حسابات التوفير الفردية.¹

¹ Johannes Hagen, a history of the Swedish pension system, working paper, Uppsala center for fiscal studies, Sweden, 2013, pp: 90-93.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

أ. الضمان الأدنى: حتى إصلاح 1994، كانت الحماية الأساسية للمعاشات تتكون من عنصرين، العام بسعر folkpension والملحق الخاص، ففي النظام الجديد، تم استبدال هذين العنصرين المشتركين بالحد الأدنى من الضمان الذي دخل حيز التنفيذ في 1 يناير 2001 بحيث تبلغ قيمة المكافأة حوالي 35٪ من متوسط أجر العامل وتضمن الحد الأدنى من مستوى المعيشة في التقاعد ويُدفع الحد الأدنى من الضمان بدءًا من سن 65 عامًا، وقد تعرض عدم وجود خيار سحب مبكر لانتقادات شديدة، حيث كانت المرونة إحدى القضايا الرئيسية في مناقشة المعاشات التقاعدية قبل الإصلاح، فبموجب هذه القواعد، يتعرض بعض الأفراد الذين يتقاعدون قبل 65 عامًا لخطر المطالبة بمعاش تقاعدي أقل في الواقع من الحد الأدنى للضمان.

ب. مكون **NDC**، **Inkomstpensionen**: الجزء الرئيسي من نظام التقاعد الجديد هو مكون المساهمة المحددة وطنياً (NDC)، وهو **Inkomstpension (IGP)** يحل نظام **Inkomstpension** محل نظام **ATP** باعتباره أهم نظام معاشات تقاعد مرتبط بالأرباح، وقد تم تصميمه لتحقيق الاستقرار المالي في نظام التقاعد، في حين تم تعريف مخطط **ATP** للفوائد (DB) فإن **Inkomstpension** يعتمد على المساهمات المحددة (DC) مما يقلل من عدم اليقين بشأن حجم التزامات المعاشات التقاعدية المستقبلية للسلطات، حيث ترتبط الفوائد الفردية بشكل مباشر بمساهمات المعاشات التقاعدية المتراكمة، وتم إلغاء تمويل أنظمة معاشات **DC** السابقة، وآخرها تم إلغاؤها في عام 1948، بالكامل بمعنى أن المساهمات تم تسجيلها على حسابات فردية وأن قيم الحساب تمثل مطالبات الأفراد بمزايا المعاشات التقاعدية المستقبلية وعادة ما يشار إليها على أنها مالية.

ج. التمويل: يُمول نظام **Inkomstpension** بثلاثة أنواع مختلفة من اشتراكات التقاعد؛ مساهمة المعاش التقاعدي العام، ومساهمة صاحب العمل ومساهمة الدولة للشيوخوخوة، حيث يدفع جميع الموظفين اشتراك المعاش التقاعدي العام ويصل إلى 7٪ من إجمالي دخل الأجور بالإضافة إلى مزايا الضمان الاجتماعي الأخرى، وتُدفع المساهمة العامة على إجمالي الدخل حتى حد أقصى، ويتم خصمها تلقائيًا من الدخل الخاضع للضريبة، وهذا يعني أن المساهمة العامة يتم تمويلها عمليًا بالكامل من الإيرادات الضريبية العامة، وبما أن المساهمة العامة تُخصم من الدخل الإجمالي للحصول على الدخل الخاضع للمعاشات التقاعدية، فإن إجمالي الاشتراكات وحقوق المعاش المكتسبة تصل إلى 18.5 ٪ من الدخل الخاضع للمعاش التقاعدي، ولكن فقط 17.21 ٪ من إجمالي الدخل، وهذا يعني أن أكبر دخل قابل للتقاعد هو 93.

مساهمة صاحب العمل هي ضريبة الرواتب التي تصل إلى 10.21 ٪ من أجر كل موظف، على عكس المساهمة العامة، فإن حصة صاحب العمل ليست محدودة بسقف، ولكنها تُفرض على جميع الأرباح، لذلك يجب اعتبار نصيب الاشتراكات الذي يتجاوز الحد الأقصى لحقوق التقاعد المكتسبة ضريبة بحتة، إذا كان الفرد في إجازة أو كان مسجلاً في

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

المدرسة العسكرية أو يعتمد على استحقاقات المرض أو الأموال العامة للطلاب فإنه يحصل على حقوق تقاعد من خلال مساهمة الشيخوخة الحكومية البالغة 18.5% التي تدفعها الحكومة من إجمالي معدل الاشتراك البالغ 18.5%، تم تخصيص 16 نقطة مئوية لمكون المساهمة المحددة وطنيا (NDC) و 2.5 نقطة مئوية للمعاش التقاعدي، وهو ما يعادل 14.66% و 2.28% من إجمالي الدخل على التوالي، بالنسبة لإجمالي الدخل الشهري البالغ 17000 كرونة سويدية، يتم المساهمة بمساهمة سنوية قدرها 29906 كرونة سويدية (14.66%) 4605 كرونة سويدية (2.28%) في مكون المساهمة المحددة وطنيا (NDC) ومخصصات المعاش التقاعدي على التوالي.

يتم إيداع المساهمة الفردية (16%) في الصناديق الاحتياطية الأربعة لنظام التقاعد العام: صناديق التقاعد الوطنية الأول والثاني والثالث والرابع، ويتلقى كل صندوق ربع المساهمات ويمول ربع مدفوعات المعاشات التقاعدية وبالتالي، فإن مدفوعات المعاش التقاعدي الشهرية تأتي من الأموال الاحتياطية، من حيث المبدأ يتم دفع نفس الأموال التي تم دفعها خلال الشهر في المعاشات التقاعدية، مما يجعل من Inkomstpension نظام PAYG.

المطلب الثالث: تقييم إصلاح نظام التقاعد السويدي

من خلال هذا المطلب سنحاول تقييم تجربة السويد في إصلاح نظام التقاعد، وهل كان له الأثر الإيجابي في تحسين أداء صناديق التقاعد السويدية.

أولا- واقع نظام التقاعد:

حسب مؤشر ملبورن تم تصنيف السويد في درجة (ب) (B)، حيث كانت قيمة المؤشر محصورة ما بين 65-75 وتم وصف نظام تقاعدها على أنه نظام له بنية سليمة، مع العديد من الميزات الجيدة، لكن لديها بعض مجالات التحسين التي تميزه عن الدرجة (أ).

تم إعطاء قيمة إجمالية للمؤشر لكل نظام بناء على 3 مؤشرات فرعية، بحيث تمثل قيمة كل مؤشر درجة بين 0 و 100 وهذه المؤشرات هي: الكفاية، الاستدامة والنزاهة، وكانت قيمة المؤشر السويدي الإجمالية: 72.3 توزعت على:

✓ الكفاءة أو الفعالية: 67.5؛

✓ الاستدامة: 72؛

✓ النزاهة: 80.2.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الجدول رقم (2-8) القيمة الإجمالية لمؤشر السويد

| System | Overall Index Value | Sub-Index Values | | |
|-------------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
| | | Adequacy | Sustainability | Integrity |
| Argentina | 39.5 | 43.1 | 31.9 | 44.4 |
| Australia | 75.3 | 70.3 | 73.5 | 85.7 |
| Austria | 53.9 | 68.2 | 22.9 | 74.4 |
| Spain | 54.7 | 70.0 | 26.9 | 69.1 |
| Sweden | 72.3 | 67.5 | 72.0 | 80.2 |
| Switzerland | 66.7 | 57.6 | 65.4 | 83.0 |

المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 7.

بالإضافة إلى القيمة الفرعية للمؤشرات الثلاث، تم كذلك منح درجة لكل مؤشر فرعي والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2-9) القيمة الفرعية لمؤشر السويد

| System | Overall Index Grade | Sub-Index Grades | | |
|--------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
| | | Adequacy | Sustainability | Integrity |
| Sweden | B | B | B | A |

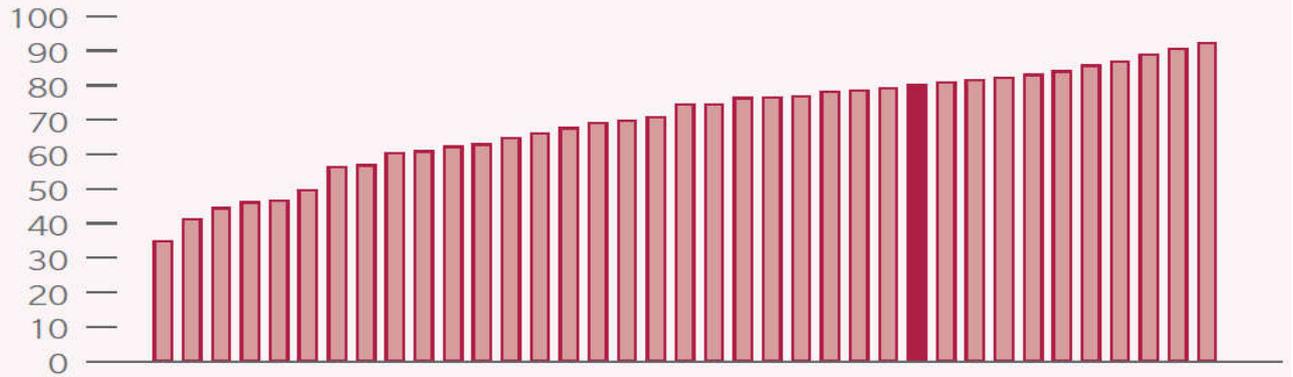
المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 8.

أهم ما يميز نظام التقاعد السويدي حسب تقرير ملبورن هو درجة النزاهة التي يتمتع بها هذا النظام، فقد كانت قيمة هذا المؤشر 80.2، في حين كانت درجته (أ)، وهو دليل على مستوى الشفافية التي يتم التعامل بها في تنظيم وتسيير نظام التقاعد وهنا يتم الحديث عن الحوكمة أي حوكمة صناديق التقاعد، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-11) المؤشر الفرعي النزاهة

Integrity Sub-Index



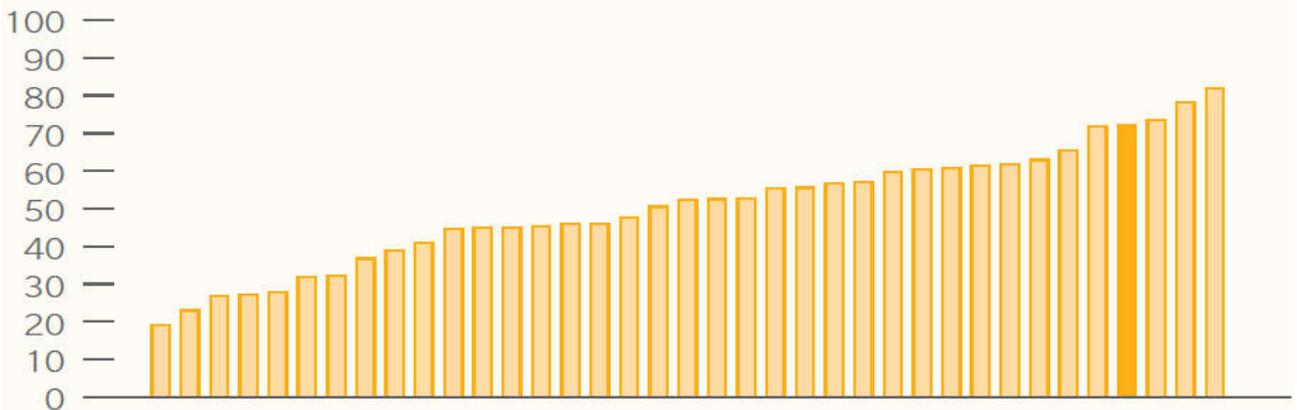
المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 39.

أما فيما يخص الاستدامة فالرسم الموالي يوضح لنا أن هذا النظام يعتبر من أهم الأنظمة استدامة في العالم:

الشكل رقم (2-12) المؤشر الفرعي الاستدامة

Sustainability Sub-Index



المصدر:

Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 39.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

يقترح تقرير ملبورن إجراء بعض التعديلات على نظام التقاعد السويدي وذلك لزيادة القيمة الإجمالية للمؤشر، وهي

كالتالي:¹

- ✓ الرفع من سن التقاعد لتعكس بشكل أفضل زيادة متوسط العمر المتوقع؛
- ✓ التأكد من أن جميع الموظفين يمكنهم تقديم مساهمات لصاحب العمل للخطط التي يربحها؛
- ✓ إعادة تقديم الحوافز الضريبية للحسابات الفردية.

ثانياً - التقرير البرتقالي:

يصف التقرير البرتقالي 2018 الوضع المالي للمعاش التقاعدي على أساس الدخل القومي في نهاية عام 2018، والتطورات خلال عام 2018، وثلاثة سيناريوهات مستقبلية، وتتأثر نتيجة نظام Inkomstpension بالعديد من العوامل الاقتصادية والديموغرافية الرئيسية، فعلى المدى القصير يعد تطوير العمالة هو العامل الأكثر أهمية، ولكن تأثير أسواق الأسهم والسندات على الصندوق الاحتياطي له أهمية أيضاً، لا سيما في حالة حدوث تغييرات كبيرة، أما العوامل الديموغرافية هي الأكثر أهمية على المدى الطويل.²

وبلغت النتيجة لعام 2018، 147 مليار كرونة سويدية، إلى جانب الفائض الرأسمالي البالغ 315 مليار كرونة سويدية من عام 2017، وقد نتج عن ذلك فائض رأسمالي قدره 463 مليار كرونة سويدية في نهاية عام 2018، والنتيجة لهذا العام عرفت ارتفاعاً بسبب زيادة الأصول أكثر من الخصوم وذلك بواقع 5 بالمائة.³

¹ Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia, p: 39.

² Swedish pension agency, annual report of the swedish pension system 2018, Swedish pension agency, 2019, Sweden, p: 5.

³ Ibid.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الجدول رقم (2-10) قائمة الدخل والميزانية العمومية لنظام **Inkomstpension** والمعاشات التقاعدية

| التغير | 2018 | 2017 | |
|----------------|----------------|-----------------|------------------------------------|
| -278,569 | -27,516 | 251,053 | التغير في أصول الصندوق |
| 14,513 | 322,801 | 308,288 | اشتراكات التقاعد |
| -9,395 | -313,981 | -304,586 | صرف المعاشات |
| -283,683 | -34,005 | 249,678 | العائد على رأس المال |
| -4 | -2,331 | -2,327 | التكاليف الإدارية |
| 12,701 | 260,183 | 247,482 | التغير في أصول الاشتراكات |
| 354 | 321,541 | 321,187 | قيمة التغير في مداخل الاشتراكات |
| 12,347 | -61,358 | -73,705 | قيمة التغير في مدة الدوران |
| 439,795 | -84,121 | -523,916 | التغير في خصوم معاش التقاعد |
| -1,356 | -320,056 | -318,700 | رصيد التقاعد الجديد |
| 9,397 | 313,976 | 304,579 | صرف المعاشات |
| 428,684 | -97,168 | -525,852 | الفهرسة |
| 3,038 | 19,274 | 16,236 | قيمة التغير في متوسط العمر المتوقع |
| 708 | 15,990 | 15,282 | مكاسب الميراث الناشئة |
| -927 | -18,643 | -17,716 | توزيع الميراث |
| 251 | 2,506 | 2,255 | حسم لتكاليف الإدارة |
| 173,927 | 148,546 | -25,381 | صافي الدخل / -الخسارة |

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الميزانية العامة (مليون كرونة سويدية)

| التغيير | 2018 | 2017 | |
|---------|------------|------------|-----------------------------|
| | | | الأصول |
| -28,777 | 1,383,119 | 1,411,896 | الأصول المالية |
| -1,565 | 1,180,168 | 1,181,733 | أصول التأمين |
| 3,419 | 8,969 | 5,550 | الأصول الأخرى |
| 260,183 | 8,244,218 | 7,984,035 | أصول المساهمة أو الاشتراكات |
| 233,260 | 10,816,474 | 10,583,215 | مجموع الأصول |
| | | | الخصوم والنتائج |
| 147,684 | 474,400 | 326,716 | تقديم النتائج الختامية |
| -26,249 | 325,848 | 352,097 | عرض النتائج الافتتاحية |
| 173,928 | 148,552 | -25,381 | صافي الدخل/ الخسارة للسنة |
| 521,069 | 10,341,774 | 10,256,499 | الخصوم |
| 82,248 | 10,333,168 | 10,250,920 | خصوم التقاعد |
| 3,027 | 8,606 | 5,579 | الخصوم الأخرى |
| 232,954 | 10,816,474 | 10,583,215 | مجموع الخصوم والنتائج |

المصدر:

Swedish pension agency, annual report of the swedish pension system 2018, Swedish pension agency, 2019, Sweden, p: 8.

ازدادت الأصول في 2018 بنسبة 2.5 بالمئة، وقد زادت أصول المساهمة بمقدار 260 مليار كرونة سويدية أو 3.2 في المائة، وتغيرت قيمة مدة التداول بمقدار -61 مليار كرونة سويدية وقيمة إيرادات المساهمة بمقدار 322 مليار كرونة سويدية، وانخفضت أصول الصندوق الوقائي، أي الأول - الرابع وصندوق المعاشات الوطني السادس بمقدار 29 مليار كرونة سويدية، أو -2.0 في المائة، وبلغ العائد -0.7 مليار كرونة سويدية بالنسبة للقيمة الأولية للصندوق، مثل عام 2017، ففي عام 2018 تجاوزت فيه نفقات الصناديق ومدفوعات المعاشات التقاعدية والتكاليف الإدارية مساهمات المعاشات التقاعدية المدفوعة في نظام Inkomstpension فقد أدى الفرق إلى مساهمة سلبية قدرها 28 مليار كرونة سويدية، وارتفع إجمالي أصول Inkomstpension بأكثر من 231 مليار كرونة سويدية.

وخلال عام 2018، زادت التزامات المعاشات التقاعدية بمقدار 84 مليار كرونة سويدية، أو 0.9 وبشكل إجمالي، كان التأثير هو زيادة التزام المعاشات التقاعدية بما يقرب من 132 مليار كرونة سويدية، كما تجاوزت مدفوعات المعاشات التقاعدية للسنة ائتمان المعاش التقاعدي المكتسب للسنة ونقاط ATP، بما في ذلك بعض التعديلات، مما

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

يساهم في تقليل الالتزام بمقدار 28 مليار كرونة سويدية، وتتأثر المسؤولية تجاه المتقاعدين بالتغيرات في متوسط العمر المتوقع، وبالمقارنة بعام 2017، انخفض متوسط مدة الدفع المتوقعة (متوسط العمر الاقتصادي المتوقع) لشخص يبلغ من العمر 65 عامًا من 16.69 إلى 16.65 عامًا، أو ما يقرب من 14 يومًا، نظرًا لقصر مدة الدفع المتوقعة، فقد انخفضت الالتزامات بإجمالي 19 مليار كرونة سويدية.¹

الجدول رقم (2-11) أصول وخصوم نظام **Inkomstpension** ، السنوات المالية 2013-2018

مليار كرونا سويدية

| 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | سنة الحساب |
|--------|------------|--------|------------|------------|------------|---------------------------|
| 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | سنة التوازن |
| | | | | 1,067 | 963 | صندوق الاحتياط، بالقيمة |
| 1,383 | 1,412 | 1,321 | 1,230 | 1,185 | 1,058 | صندوق الاحتياط |
| 8,244 | 7,984 | 7,737 | 7,457 | 7,380 | 7,123 | أصول المساهمة أو الاشتراك |
| 9,627 | 9,396 | 9,058 | 8,688 | 8,565 | 8,180 | مجموع الأصول |
| 9,165 | 9,080 | 8,714 | 8,517 | 8,141 | 8,053 | مجموع الخصوم |
| 463 | 315 | 344 | 171 | 423 | 127 | الفائض/ العجز |
| | | | | 1.037 5 | 1.004 0 | نسبة التوازن |
| 1.0505 | 1.03 47 | 1.0395 | 1.020 1 | 1.052 0 | 1.015 8 | نسبة التوازن |
| 1.0168 | 1.01 16 | 1.0132 | 1.006 7 | | | نسبة التوازن المبسط |

المصدر:

Swedish pension agency, annual report of the swedish pension system 2018, p: 6.

ارتفعت الأصول في عام 2018 خلال العام بمقدار 1.775 مليار كرونة سويدية، ويشير التغيير في أصول التأمين بشكل أساسي إلى ائتمان التقاعد المكتسب حديثًا والتغيرات الإيجابية في القيمة ورسوم الإدارة المخصصة ومدفوعات المعاشات التقاعدية، كما زادت التزامات المعاشات التقاعدية في عام 2018 بمقدار 1.775 مليار كرونة سويدية،

¹ Swedish pension agency, Op.cit. p: 5.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

ويشير التغيير في التزام المعاش التقاعدي من حيث المبدأ إلى نفس رصيد المعاش المكتسب حديثاً، والتغيرات الإيجابية في القيمة، والرسوم الإدارية المخصصة ومدفوعات المعاشات التقاعدية.¹

الجدول رقم (2-12) أصول وخصوم نظام تقاعد قسط التأمين ، 2013-2018

ملايين كرونا سويدية

| 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | |
|-----------|-----------|-----------|---------|---------|---------|------------------------|
| 1,105,809 | 1,113,510 | 962,304 | 841,332 | 761,156 | 603,540 | تأمين الصندوق |
| 35,240 | 30,745 | 26,029 | 20,784 | 18,091 | 12,907 | التأمين التقليدي |
| 39,120 | 37,478 | 36,034 | 34,260 | 32,899 | 32,039 | التسيير |
| 1,180,169 | 1,181,733 | 1,024,367 | 896,376 | 812,146 | 648,486 | أصول التأمين |
| 1,168,516 | 1,170,466 | 1,015,464 | 889,386 | 805,187 | 643,889 | خصوم التقاعد |
| 1,339 | 3,213 | 2,686 | 1,003 | 2,491 | 1,684 | صافي الدخل/خسارة للسنة |

المصدر:

Swedish pension agency, Op.cit. p: 7.

1. **كيفية عمل نظام التقاعد الوطني:** إن البيان الذي يتم إرساله كل عام في Orange Envelope يمكن المؤمن عليه من مشاهدة حسابات التقاعد الخاصة بهم وحسابات المعاشات التقاعدية المتميزة تتطور من عام إلى آخر، وعندما يتقاعد الفرد المؤمن عليه، يتم عكس مسار المدفوعات، ويتم صرف معاش *Inkomstpension* والمعاش التقاعدي الممتاز عن العمر المتبقي للمؤمن عليه، فكرونا واحدة من رصيد المعاش لكل كرونة يتم المساهمة بها، بحيث تبلغ مساهمة المعاش 18.5٪ من قاعدة المعاشات، وتتكون قاعدة المعاشات التقاعدية من الدخل المؤهل للمعاش التقاعدي والمبالغ المؤهلة للمعاشات التقاعدية بالإضافة إلى الأرباح، يتم التعامل مع الفوائد من نظام التأمين الاجتماعي والتأمين ضد البطالة كدخل، فالمبالغ المؤهلة للمعاشات التقاعدية هي أساس لحساب ائتمان المعاش ولكنها ليست دخلاً.²

من مساهمة المعاشات التقاعدية البالغة 18.5 في المائة، يتم إيداع 16 نقطة مئوية في الصناديق الاحتياطية الأربعة لنظام المعاشات التقاعدية: صندوق المعاشات الوطني الأول والثاني والثالث والرابع، وبالتالي، فإن مدفوعات المعاش التقاعدي الشهرية لنظام *Inkomstpension* تأتي من الأموال الاحتياطية، فمن حيث المبدأ، يتم دفع نفس الأموال التي تم دفعها خلال الشهر في معاشات التقاعد للمتقاعدين، أما الأموال المخصصة لمعاش ممتاز، 2.5 في المائة من قاعدة المعاشات، تُستثمر في أصول تحمل فائدة حتى التسوية الضريبية النهائية، عندها فقط يمكن تحديد مقدار ائتمان التأمين

¹ Swedish pension agency, Op.cit. p: 5.

² ibid. p: 15.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الذي حصل عليه كل مؤمن عليه مقابل المعاش التقاعدي، عندما يتم تأكيد ائتمان التقاعد، يتم شراء الأسهم في الصناديق التي يختارها المؤمن عليه، وبالنسبة لأولئك الذين لم يختاروا صندوقًا، سيتم استثمار أموالهم في الصندوق الوطني السابع للمعاشات التقاعدية AP7 Sâfa، البديل الحكومي لإدارة المعاشات التقاعدية على أساس مجموعات الموالييد، والتي لها ملف تعريف صندوق جيل، وفي مطلع العام 2019/2018، كان هناك 802 صندوقًا في نظام التقاعد المتميز، تديره 94 شركة مختلفة لإدارة الصناديق، فمع كل صرف للمعاشات، يتم بيع ما يكفي من أسهم الصندوق لتوفير المبلغ الشهري¹.

الجدول رقم (2-13) عدد الصناديق في نظام التقاعد المتميز في 2018 ورأس المال المدار 2014-2018

ديسمبر 31، مليار كرونة

| رأس المال المدار | | | | | عدد المسجلين | |
|------------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------------------------|
| 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | | الصناديق 2018 |
| 407 | 441 | 388 | 347 | 295 | 544 | صناديق الأسهم |
| 66 | 70 | 69 | 67 | 77 | 95 | الصناديق المختلطة |
| 167 | 166 | 147 | 128 | 114 | 37 | صناديق الأجيال |
| 30 | 26 | 127 | 25 | 27 | 125 | صناديق الفوائد |
| 433 | 407 | 328 | 272 | 246 | 1 | صندوق التوفير المتميز AP7 Sâfa |
| 1,103 | 1,110 | 959 | 839 | 759 | 802 | المجموع |

المصدر:

Swedish pension agency, annual report of the swedish pension system 2018, p: 18.

يتم حساب Inkomstpension بقسمة رصيد حساب inkomstpension على مقسوم الأقساط السنوية في وقت التقاعد، ويجدد مقسوم الأقساط السنوية لكل مجموعة وتعكس جزئيًا متوسط العمر المتوقع المتبقي في معاش السن، فمتوسط العمر المتوقع المتبقي هو متوسط للرجال والنساء، والفائدة المسبقة البالغة 1.6 في المائة تجعل مقسوم الأقساط السنوية أقل من متوسط العمر المتوقع وبالتالي فإن المعاش التقاعدي الأولي أعلى مما كان يمكن أن يكون بدون الفائدة، مثال: الشخص الذي يتقاعد في سن 65 لديه متوسط العمر المتوقع المتبقي حوالي 20 عامًا، الفائدة المسبقة بنسبة 1.6 في المائة تؤدي إلى انخفاض مقسوم الأقساط السنوية إلى 16.93، فإذا كان لدى الشخص 3 ملايين كرونة سويدية في حساب معاش inkomstpension الخاص به، فإن الشخص يتلقى 177.200 كرونة سويدية في السنة (3 ملايين / 16.93 كرونة سويدية) في حالة معاش inkomstpension أو 14767 كرونة سويدية شهريًا، ويمكن سحب المعاش التقاعدي إما كتأمين تقليدي مع ربح سنوي أو تأمين على الأموال، ففي كلا شكلي

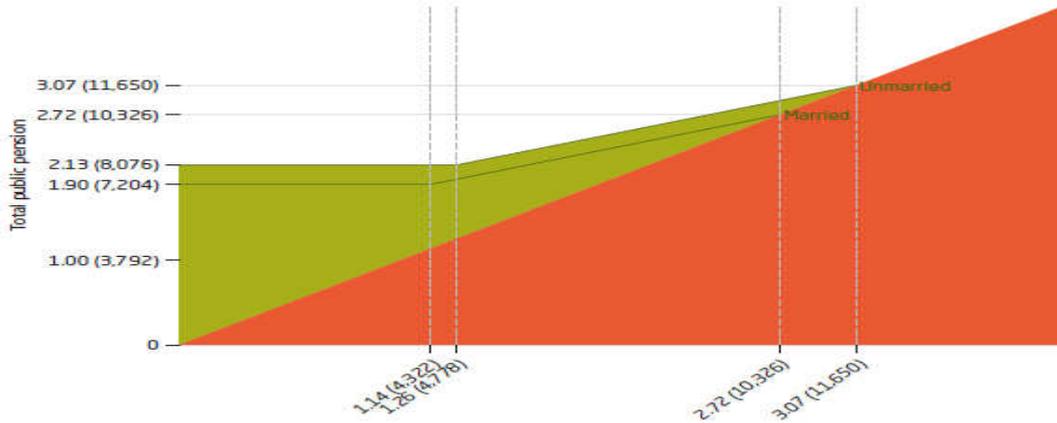
¹ Swedish pension agency, Op.cit. p: 17.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

التأمين، يتم تقسيم قيمة حساب المعاش التقاعدي على مقسوم الأقساط السنوية، بنفس الطريقة كما هو الحال مع inkomstpension ولكن بالنسبة للمعاش التقاعدي المتميز، على عكس inkomstpension، يعتمد مقسوم الأقساط السنوية على توقعات متوسط العمر المتوقع في المستقبل، يبلغ معدل السلفة حاليًا 1.65 بالمائة في كل من تأمين الصناديق والتأمين التقليدي، بعد خصم التكلفة بنسبة 0.1 بالمائة.¹

2. **المعاش المضمون:** يوفر المعاش المضمون الضمان الاجتماعي الأساسي للأفراد ذوي الدخل الضئيل أو المنعدم، فيحق للمقيمين في السويد الحصول على معاش تقاعدي مضمون يبدأ في سن 65، فللحصول على معاش تقاعدي مضمون بالكامل، يجب أن يكون الفرد قد أقام في السويد لمدة 40 عامًا بعد سن 25 عامًا، كما يمكن أيضًا إضافة الإقامة في دولة أخرى في الاتحاد الأوروبي / المنطقة الاقتصادية الأوروبية للحصول على معاش تقاعدي مضمون.²

الشكل رقم (2-13) التقاعد المرتبط بالدخل والمعاشات المضمونة



المصدر:

Swedish pension agency, Op.cit. p: 21.

في عام 2018، كان الحد الأقصى للمعاش التقاعدي المضمون للتقاعد واحد 8076 كرونة سويدية شهريًا وللمتقاعد المتزوج 7204 كرونة سويدية شهريًا، ويتم تخفيض المعاش المضمون للأشخاص الذين لديهم معاش تقاعدي متعلق بالدخل، بحيث يتم التخفيض على خطوتين: بالنسبة للدخل المنخفض، يتم تخفيض المعاش المضمون بالمبلغ الكامل للمعاش المرتبط بالدخل، وبالنسبة للدخل المرتفع، ينخفض المعاش المضمون بنسبة 48 بالمائة فقط، وهذا يعني أن المتقاعد الوحيد الذي يحصل على معاش تقاعدي مرتبط بالدخل الشهري بقيمة 11,650 كرونا سويدية أو أكثر لم يتلق معاشًا مضمونًا في عام 2018، وبالنسبة للمتعاقدين المتزوجين، كان حد الدخل المقابل 10326 كرونة سويدية.³

¹ Swedish pension agency, Op.cit, p: 20.

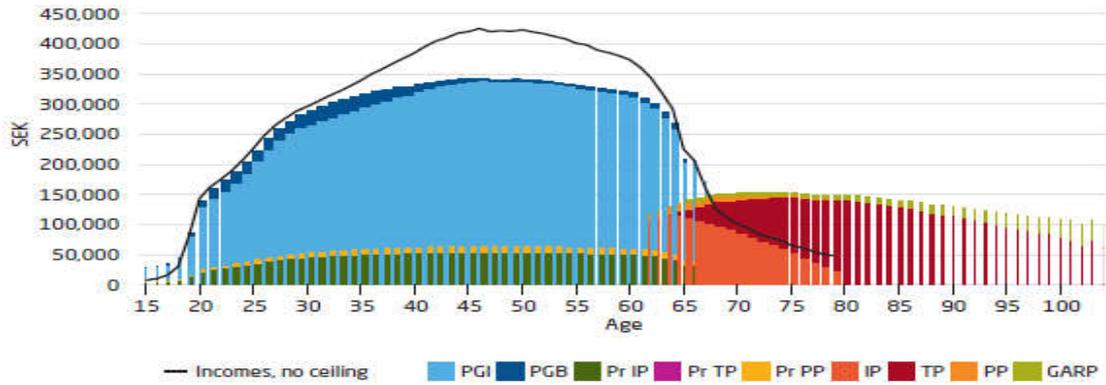
² Ibid. pp: 20-21.

³ Ibid.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

3. الدخل وائتمان التقاعد والمعاشات المصروفة: يظهر الشكل أدناه الأرباح لعام 2017، وائتمان المعاشات التقاعدية المضاف إلى حسابات المدخرين في 2018، ومدفوعات المعاشات التقاعدية في عام 2017، فتظهر الأرقام أن متوسط الدخل يرتفع حتى سن 45 عامًا، وبعد ذلك يظل ثابتًا إلى حد ما حتى حوالي سن الستين، ومن أسباب الانخفاض في متوسط الدخل زيادة نسبة الأشخاص الحاصلين على تعويضات مرضية (متقاعد والإعاقة) من ذوي الدخل المتوسط المنخفض، وسبب آخر لانخفاض متوسط الدخل هو أن بعض الأفراد قد خفضوا ساعات عملهم أو تقاعدوا بالكامل خلال العام.¹

الشكل رقم (2-14) متوسط الدخل وائتمان التقاعد المكتسب والمعاشات المصروفة

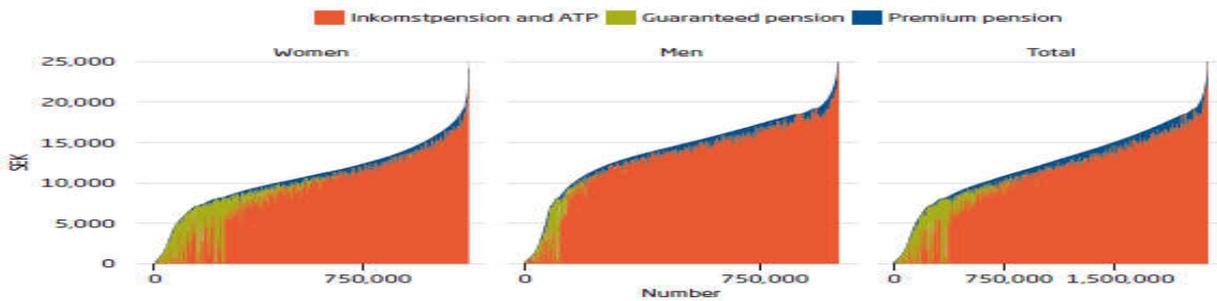


المصدر:

Swedish pension agency, Op.cit. p: 23.

4. صرف المعاش: في الأرقام أدناه، تظهر مدفوعات المعاش التقاعدي الوطني في ديسمبر 2018 للرجال والنساء المولودين عام 1953 أو قبل ذلك بترتيب تصاعدي حسب الحجم (1,132,000 امرأة و 998,000 رجل).

الشكل رقم (2-15) - صرف المعاشات، النساء والرجال، ديسمبر 2018



المصدر:

Swedish pension agency, Op.cit. p: 30.

¹ Swedish pension agency, Op.cit, p: 23.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

يعد الاختلاف في مستوى وتكوين الأجزاء المختلفة للمعاشات التقاعدية للرجال والنساء هو أبرز سمات هذا الرقم، وكان متوسط المعاش التقاعدي للمرأة - المعاش المستند إلى الدخل والمعاش المضمون - 10900 كرونة سويدية، وكان المبلغ المقابل للرجال 14100 كرونة سويدية، فمعاشات التقاعد الوطنية للمرأة، يتألف 93 في المائة من معاشات تقاعدية على أساس الدخل و7 في المائة من المعاشات المضمونة، ومع ذلك، فإن 46 في المائة من النساء يحصلن على جزء من المعاش التقاعدي المضمون، فلا يوضح الرسم التخطيطي أن نسبة المعاش المضمون تزداد بشكل حاد مع تقدم العمر، أما المعاش الوطني للرجال، يتألف 98 في المائة من معاش تقاعدي على أساس الدخل و2 في المائة من معاش تقاعدي مضمون، فقد كان ما مجموعه 14 في المائة من الرجال لديهم نسبة معينة من المعاش التقاعدي المضمون، ولا يُدرج في الشكل معاش الأرملة ولا علاوة السكن، التي يُدفع كل منهما بشكل أساسي للمرأة.¹

ثانياً- مستقبل نظام التقاعد السويدي:

حسب التقرير البرتقالي لسنة 2019 هنالك ثلاثة سيناريوهات لمستقبل نظام التقاعد الوطني لإظهار كيف يمكن للتطورات المختلفة أن تؤثر على الوضع المالي طويل الأجل لنظام المعاشات التقاعدية الوطني وحجم المعاشات التقاعدية، يتم تقديم التوقعات لتطور نظام المعاشات التقاعدية على مدى السنوات الـ 75 المقبلة، ويعتمد هذا القسم في المقام الأول على الحسابات التي تتم باستخدام معاش وكالة المعاشات السويدية، كما تم استخدام نموذج الحالة النموذجية للوكالة، ويتم وصف الوضع المالي طويل الأجل لنظام *Inkomstpension* أدناه في ثلاثة توقعات أو سيناريوهات مختلفة، ويشار إلى هذه السيناريوهات الأساسية والمتفائلة والمتشائمة، وتمثل الجوانب الثلاثة التالية للمركز المالي المعالجة هي:²

✓ صافي المساهمة؛

✓ قوة الصندوق؛

✓ نسبة الرصيد.

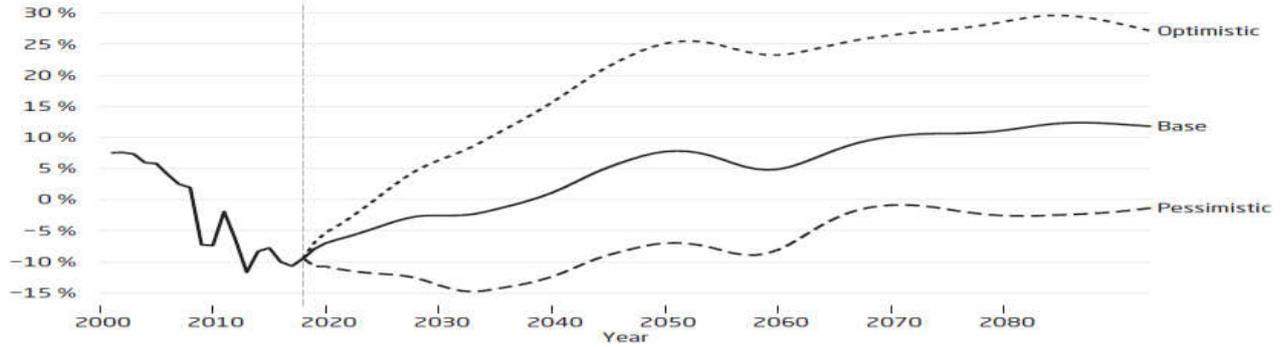
1. **صافي الاشتراك:** صافي المساهمة هو الفرق بين إيرادات الاشتراكات ومدفوعات المعاشات التقاعدية فيما يتعلق بالمساهمات، ونظرًا لاختلاف مجموعات المواليد في السكان في الحجم والعمل بدرجات متفاوتة، فإن إيرادات الاشتراكات ومدفوعات المعاشات التقاعدية للنظام ستختلف بمرور الوقت، ومن أجل مقارنة أفضل للمساهمة الصافية في السيناريوهات الثلاثة، تم تقسيم صافي المساهمة على تدفق المساهمات في السيناريو، هذا يلغي تأثير الحجم لمعدلات النمو المختلفة على صافي المساهمة من الناحية النقدية.

¹ Swedish pension agency, Op.cit. p: 30.

² Ibid, pp: 48-51.

الشكل رقم (2-16) صافي المساهمة

Figure 7.1 Net Contribution



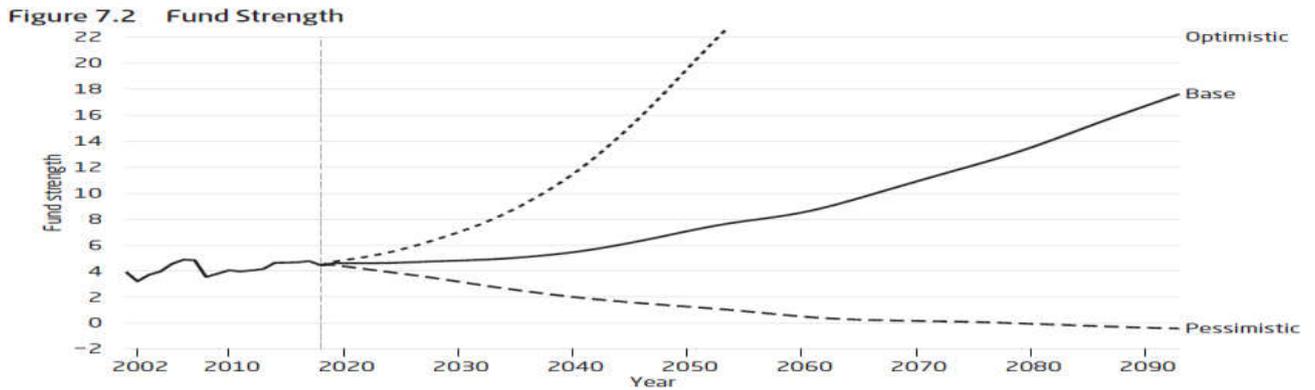
المصدر:

Swedish pension agency, Op.cit. p: 50.

كان صافي المساهمة سلبيا لأول مرة في عام 2009 ومن المتوقع أن يظل كذلك لسنوات عديدة، والتفسير هو أن مجموعات الولادات الكبيرة في الأربعينيات تركت القوى العاملة وتقاعدت بالكامل تقريبًا، كما تظهر الأرصد السلبية للأعوام 2010 و2011 و2014 في الرسم البياني كتحسينات في صافي المساهمة، ففي حوالي عام 2020، يبدأ صافي المساهمة في التحسن ببطء ويقل عجز المساهمة ببطء، واعتبارًا من عام 2039، من المتوقع أن يكون الدخل أكبر من النفقات في السيناريو الأساسي، والسبب الرئيسي هو أن مجموعات المواليد الكبيرة في التسعينيات والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين ستكون في سن العمل في نفس الوقت الذي ستتناقص فيه مجموعات الستينيات مع مدفوعات المعاشات التقاعدية، وينعكس تأثير الديموغرافيا أيضًا في القمم والقيعان في الشكل أعلاه، بحيث يرجع الاختلاف في توقيت القمم والانخفاضات بين السيناريوهات المتشائمة والسيناريوهات الأخرى إلى افتراضات ديموغرافية مختلفة، أما في السيناريو المتشائم، يكون صافي المساهمة سالبًا طوال الفترة بأكملها، ولكن في السيناريو المتفائل حتى عام 2024.

2. الصندوق الوقائي - قوة الصندوق: يتم التعبير عن حجم الصندوق الاحتياطي من حيث قوة الصندوق، أي رأس مال الصندوق في نهاية العام مقسومًا على مدفوعات المعاشات التقاعدية للسنة، وتوضح قوة الصندوق عدد سنوات مدفوعات المعاشات التقاعدية التي يمكن للصندوق تمويلها دون مساهمات إضافية أو عوائد في المستقبل، ويرجع التطور المختلف للصندوق الاحتياطي في السيناريوهات الثلاثة إلى الاختلافات في صافي المساهمة والعائد المفترض على الصندوق.

الشكل رقم (2-17) قوة الصندوق



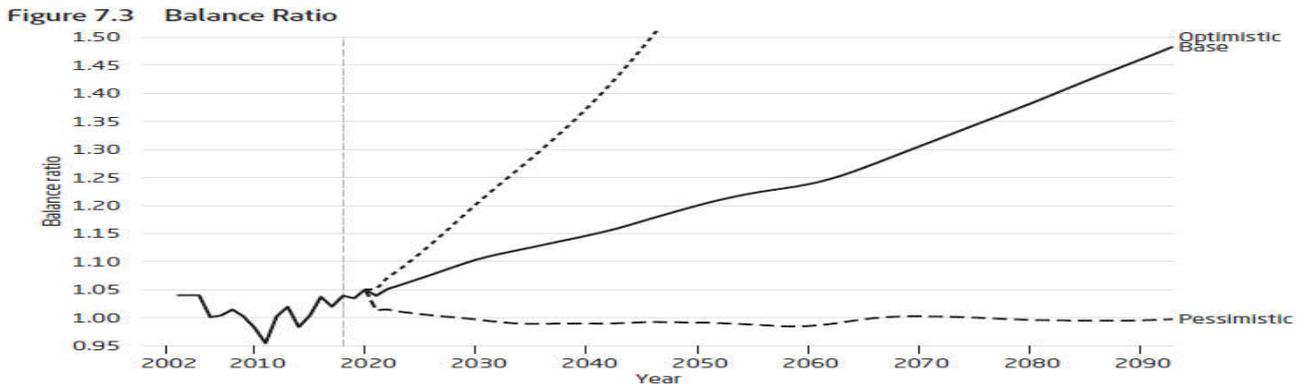
المصدر:

Swedish pension agency, Op.cit. p: 51.

في السيناريو الأساسي، تزداد قوة الصندوق حيث يُفترض أن يكون لصافي المساهمة تطور إيجابي مقترن بحقيقة أنه من المتوقع أن يتجاوز عائد الأموال (3.25٪) متوسط نمو الدخل (1.8٪)، أما في السيناريو المتفائل، تنمو قوة الصندوق بشكل أسرع من السيناريو الأساسي، وهو ما يفسره تحسن أقوى في صافي المساهمة والفرق الأكبر بين عائد الصندوق (5.5 بالمائة) ومتوسط نمو الدخل (2.5 بالمائة)، وفي عام 2030، يتوافق حجم الصندوق مع 7 سنوات من صرف المعاشات التقاعدية، أما في السيناريو المتشائم، تنخفض قوة الصندوق تدريجياً طوال فترة التوقع، بسبب التركيبة العمرية غير المواتية، فإن الصندوق سيكون فارغاً بحلول سنة 2080.

3. نسبة التوازن: يتم التعبير عن الوضع المالي لـ Inkomstpension من حيث النسبة: أصول النظام فيما يتعلق بالتزامات المعاشات التقاعدية، فعندما تكون النسبة أقل من واحد، تتجاوز الخصوم الأصول، وتعني النسبة 2.0 أن الأصول أكبر بمرتين من الخصوم وأن النظام ممول بالكامل من حيث المبدأ، أي أن الصندوق الاحتياطي وأصل المساهمة والتزامات المعاشات التقاعدية متساوية في الحجم، وفي عام 2010 تم تفعيل الموازنة، وانتهت في عام 2018. عند تفعيل الموازنة، يتم إضافة "الفائدة" إلى أرصدة المعاشات والمعاشات من خلال التغيير في مؤشر الدخل ونسبة الرصيد، فطالما تم تنشيط الموازنة، يكون المؤشر التراكمي أقل مما كان يمكن أن يكون بدون موازنة ولكن في السنوات تكون نسبة الرصيد أكبر من 1 خلال فترة التوازن، وتكون الفهرسة أكبر من مؤشر الدخل.

الشكل رقم (2-18) نسبة التوازن



المصدر:

Swedish pension agency, Op.cit. p: 53.

في السيناريو الأساسي، تكون نسبة الرصيد أكبر من 1 طوال فترة الإسقاط، بحيث تزداد نسبة الرصيد تدريجياً بسبب العوامل الديموغرافية وحقيقة أن العائد على الصندوق الاحتياطي أكبر من مؤشر الدخل، فتصل نسبة التوازن إلى 1.1 حوالي عام 2030، وهو مستوى وفقاً للاقتراح في "Utdelning av överskott i inkomstpensionssystemet"، توزيع الفوائض في نظام Inkomstpension يعني وجود فوائض قابلة للتوزيع، أما في السيناريو المتفائل، تكون نسبة التوازن أيضاً أكبر من 1 طوال فترة الإسقاط، واعتباراً من عام 2025، تجاوز معدل الرصيد 1.1، أما في السيناريو المتشائم، تقع نسبة التوازن بين 0.985 وما يزيد قليلاً عن 1 طوال فترة الإسقاط بأكملها، ومع ذلك، فإن التأثير التراكمي كبير، ونسبة الرصيد المخفف هي تلك التي تؤثر مع مؤشر الدخل على التعديل التصاعدي لمعاشات التقاعد وأرصدة المعاشات التقاعدية خلال فترات التوازن.¹

المبحث الأول: التجربة الفرنسية

فرنسا من بين الدول التي لها نظام تقاعد معقد جدا من الناحية التركيبية، ومر بالعديد من المحطات التاريخية التي صاغت نظام التقاعد في شكله الحالي، إلا أنه صنع الكثير من الجدل وخلق العديد من الاضطرابات في المجتمع الفرنسي الذي طالب بإصلاحات عميقة للنظام، والذي لم يعد يواكب التغيرات خاصة الديموغرافية منها، فمع ارتفاع العمر المتوقع وأمل الحياة ونسبة إعالة المسنين، كل هذا ترتب عليه تكاليف إضافية تقع على عاتق نظام التقاعد، لذا لجأت الحكومة الفرنسية إلى القيام بالعديد من الإصلاحات من شأنها ضمان استدامة النظام والحفاظ على توازنه المالي.

¹ Swedish pension agency, Op.cit. p: 52.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

المطلب الأول: عرض عام لنظام التقاعد في فرنسا

نظام التقاعد الفرنسي لم يكن بالشكل الذي هو عليه اليوم، وإنما مر بالكثير من المراحل التاريخية، بداية من توفير التأمين للبحرية الملكية إلى نظام التقاعد الذي يغطي المجتمع الفرنسي بمختلف مكوناته، ومن خلال هذا المطلب سنقوم بالإطلاع على طبيعة نظام التقاعد الفرنسي وأهم الركائز التي يستند إليها.

يعتمد نظام التقاعد الفرنسي على مبدأ التوزيع، الذي يدعو للتضامن بين الأجيال: إعادة توزيع الاشتراكات التي يدفعها العمال وأصحاب العمل للمتقاعدين في شكل معاشات تقاعدية، ويتميز نظام التقاعد الفرنسي القائم على التوزيع بوجود أنظمة متعددة: بعضها لموظفي القطاع الخاص، والبعض الآخر لموظفي الخدمة المدنية، المهن الليبرالية، أو حتى للفلاحين وتسمى بالأنظمة الخاصة¹.

في فرنسا، يتكون التقاعد الإلزامي على أساس التوزيع من عنصرين رئيسيين هما المعاش الأساسي والمعاش التكميلي:

التقاعد الأساسي هو النظام العام الإلزامي (CNAV / MSA) الذي تم إنشاؤه في عام 1945، في ذلك

الوقت، كان من المخطط أن يتم إرفاق جميع الأنظمة الأخرى بهذا النظام، إلا أن بعض الأنظمة احتفظت باستقلالها الذاتي (أنظمة خاصة، المستقلون وموظفو الخدمة المدنية)، في الواقع قررت هذه المهن الاحتفاظ بخطط معاشاتهم التقاعدية قبل الحرب أكثر موثاة من النظام العام، ومع ذلك، منذ كثير الإصلاحات، تميل كل هذه الأنظمة إلى التلاقي ولكنها تظل متميزة²؛

تم وضع **الخطط التكميلية** عام 1947، وتم تقديمها لتغطية معاشات غير كافية من المخطط العام لفئات معينة

مهنية (خاصة للمديرين التنفيذيين) التي أصبحت AGIRC، أما غير المدراء التنفيذيين انتظروا حتى عام 1957 لتنفيذ خطة ARRCO التكميلية، أما الموظفين غير الدائمين في الوظيف العمومي، انتظروا حتى عام 1971 لتأسيس IRCANTEC كلا المخططين التكميليين تم دمجهما في نظام التقاعد للأجراء وأصبح المخطط العام إلزامياً من عام 1972³.

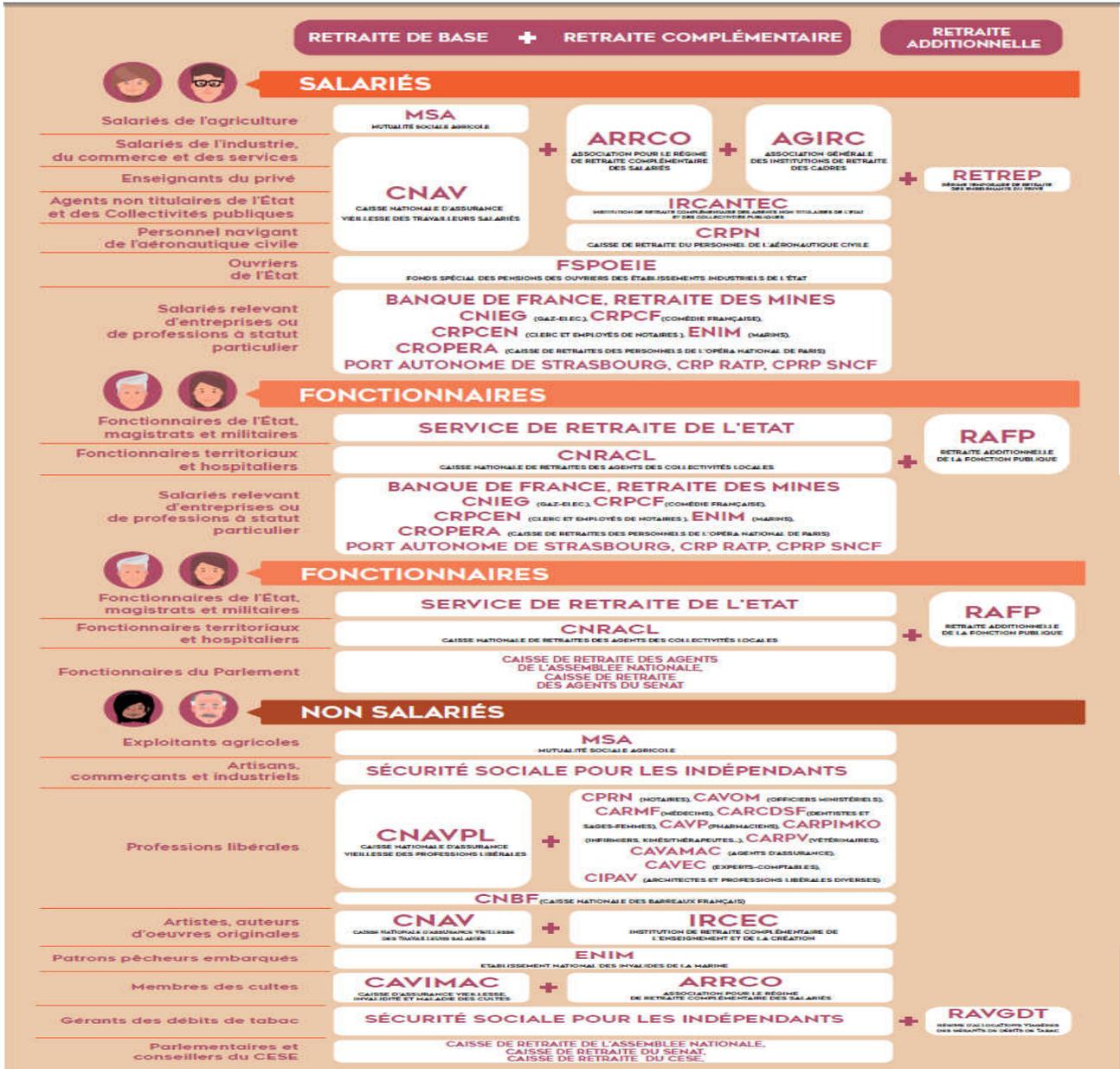
¹ System de retraite en France, BSI Economics, , France, 2016, p : 2.

² Ibid. p : 3.

³ Ibid. p : 4.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

1. مكونات نظام التقاعد الفرنسي: نظام التقاعد الحالي مكون من 42 نظام للتقاعد، منظم من قبل هيئات حكومية وخاصة، فالنظام التكميلي المهني إلزامي في النظام القائم على مبدأ التوزيع ومعمم بالنسبة للأجراء والعاملين لحسابهم الخاص، أما النظام القائم على مبدأ الرسمة فهو يحتل مكانة جد هامشية في نظام¹ (RAFP et CAVP).
الشكل رقم (2-19) مكونات نظام التقاعد الفرنسي



المصدر:

¹ Pour un system universel de retraite, annexes, ministre des solidarités et de la santé, haut-commissaire a la reforme des retraités, France, 2019, p : 158.

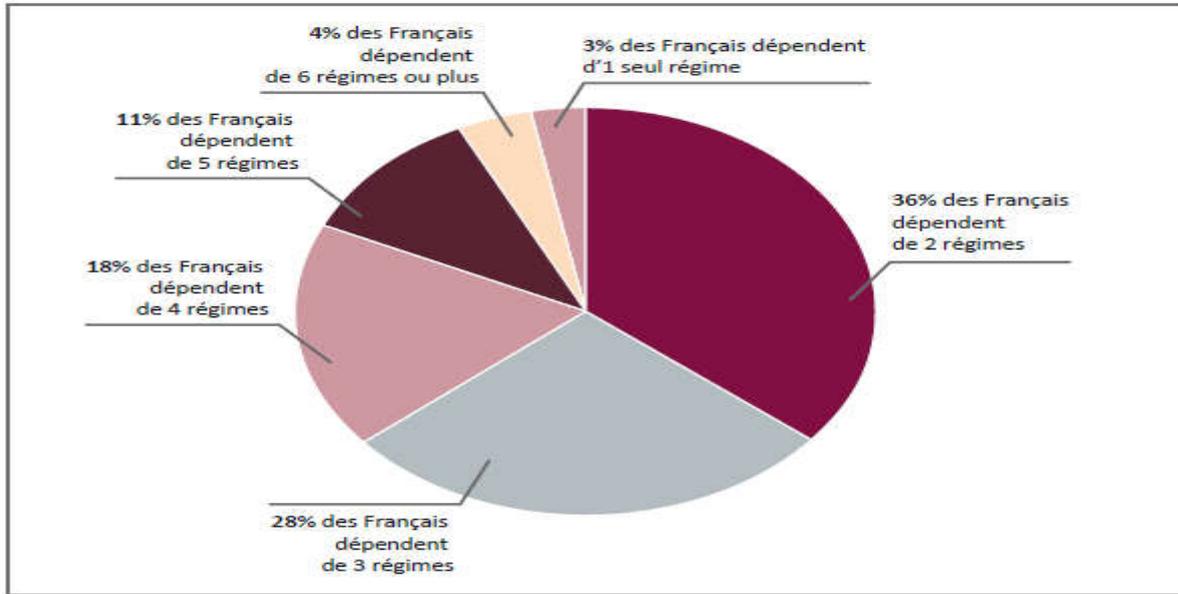
الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

Pour un system universel de retraite, annexes, ministre des solidarité et de la santé, haut-commissaire a la reforme des retraités, France, 2019, p : 158.

في المتوسط، كل مؤمن اليوم ينتمي إلى 3 أنظمة (أساسية أو تكميلية)، حيث ينتمي ثلث المؤمنين إلى 4 أنظمة أو أكثر، منها 250000 أو أكثر إلى 7 أنظمة¹.

الشكل رقم (2-20) توزيع المؤمنين على أنظمة التقاعد الفرنسية

La quasi-totalité des assurés est affiliée à plusieurs régimes de retraite



المصدر:

Pour un system universel de retraite, annexes, ministre des solidarité et de la santé, haut-commissaire a la reforme des retraités, France, 2019, p : 159.

2. ركائز نظام التقاعد الفرنسي: يمكن تلخيص الركائز التي يقوم عليها نظام التقاعد في فرنسا في الشكل الموالي:

¹ Pour un system universel de retraite, annexes, Op.cit. p : 159.

الشكل رقم (2-21) ركائز نظام التقاعد الفرنسي



المصدر:

System de retraite en France, BSI Economics, France, 2016, p : 5.

الركيزة الأولى - التقاعد الأساسي أو المخطط العام الإجباري: نظام الضمان الاجتماعي العام (الصندوق الوطني للتأمين ضد الشيخوخة للعمال ونظام الفلاحين الأجراء (MSA Mutualité sociale الزراعية) قائمة على نظام الدفع التوزيع الذي يستهدف جميع العاملين في القطاع العام ومن القطاع الخاص وكذلك العاملين لحسابهم الخاص، هذه الأنظمة شاملة وإلزامية وينطبق فقط على جزء صغير من السكان: العاملين في القطاع الخاص، الصناعة التجارة والخدمات، الوكلاء غير الدائمين للدولة والسلطات العامة، طاقم الطيران المدني، المهن الليبرالية، الحرفيين والتجار¹.

الركيزة الثانية- التقاعد التكميلي الإجباري: تدار هذه الأنظمة التكميلية من قبل منظمات منفصلة، ويجب على الموظفين المساهمة فيها، ويسمح هذا المعاش المكمل بالحصول على معاش إضافي إضافة إلى المعاش الأساسي.

اعتمادا على وضعهم، يساهم الأجراء في:

- ✓ **ARRCO**: جمعية نظام التقاعد التكميلي للموظفين التنفيذيين وغير التنفيذيين في القطاع الخاص؛
- ✓ **AGIRC**: الجمعية العامة لمؤسسات التقاعد للمدراء التنفيذيين في القطاع الخاص فقط؛
- ✓ **IRCANTEC**: مؤسسة التقاعد التكميلية للوكلاء غير الدائمين في القطاع العام، موجه لوظائف القطاع العام الغير دائمة².

¹ System de retraite en France, Op.cit. p : 5.

² Ibid. p : 6.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الركيزة الثالثة: مدخرات التقاعد الجماعية أو الفردية: يمكن استكمال المعاشات التقاعدية الأساسية والتكميلية بمعاش إضافي، حيث أن هنالك خطط للادخار سواء كانت جماعية أو فردية توفر للمدخرين إمكانية بناء مدخرات تسمح لهم بالتعويض عن انخفاض الدخل عند الإحالة للتقاعد¹.

المطلب الثاني: إصلاح نظام التقاعد

إن إصلاح نظام التقاعد في فرنسا أصبح ضرورة حتمية، وذلك في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها البلد، لذا من خلال هذا المطلب سنحدد أهم الأسباب التي دفعت بالحكومة الفرنسية إلى القيام بإصلاح نظام التقاعد، وأيضاً سنعرج على أهم الإصلاحات التي طالت نظام التقاعد في فرنسا وذلك حسب تسلسلها الزمني.

أولاً- دوافع الإصلاح:

هنالك مجموعة من الأسباب فاقمت مشاكل نظام التقاعد سواء من حيث التمويل أو من حيث الاستدامة، لذا هذه أهم الأسباب التي دفعت بالإصلاح، وهي كالتالي²:

1. شيخوخة السكان:

صدمتان ديموغرافيتان:

✓ طفرة المواليد (1945-1960)؛

✓ استمرار الزيادة في متوسط العمر المتوقع في لدى كبار السن.

2. فرنسا تتقدم بالشيخوخة: هنالك جدل كبير حول مصدر الشيخوخة، ولكن من أهمها:

✓ بأعلى مستوى هنالك انخفاض ملحوظ في معدل الوفيات؛

✓ في المقابل، مستوى خصوبة أقل.

سكان فرنسا يتقدمون في السن بسرعة، ومعظم هذا التقدم كبير، وذلك وفقاً للتقديرات المستقبلية للتغيرات

الديمغرافية في فرنسا، وهذا ما يشير إليه الشكل رقم 31، إذ يوضح لنا المنحى التصاعدي لشيخوخة السكان في فرنسا:

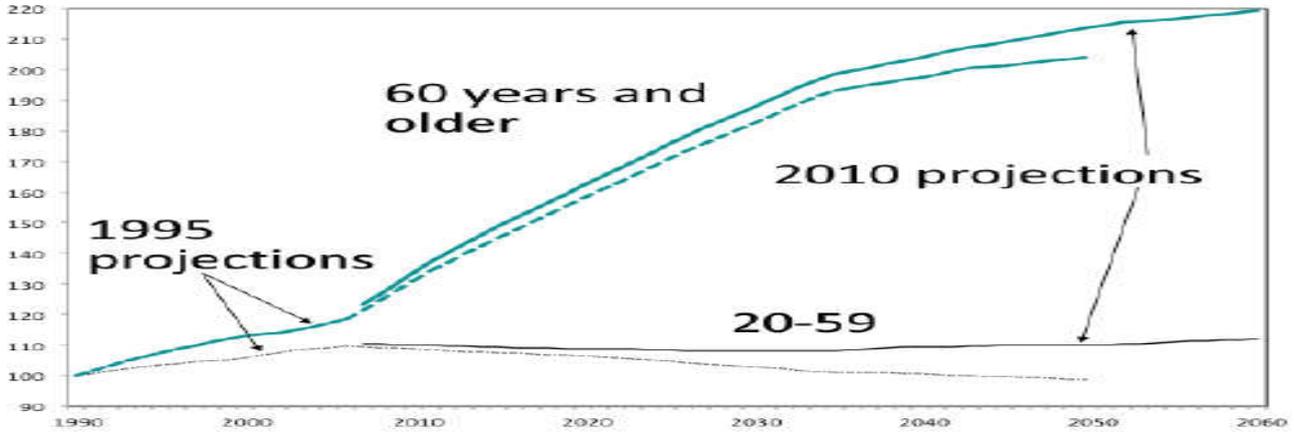
✓ تأثير طفرة المواليد + متوسط العمر المتوقع حتى عام 2030؛

✓ متوسط العمر المتوقع بعد عام 2030.

¹ System de retraite en France, Op.cit. p : 6.

² Antoine bozio, pension reform in France : towards a new European model?, institut des politiques publiques, France, 2017, pp: 5-8.

الشكل رقم (2-22) شيخوخة القمة في فرنسا

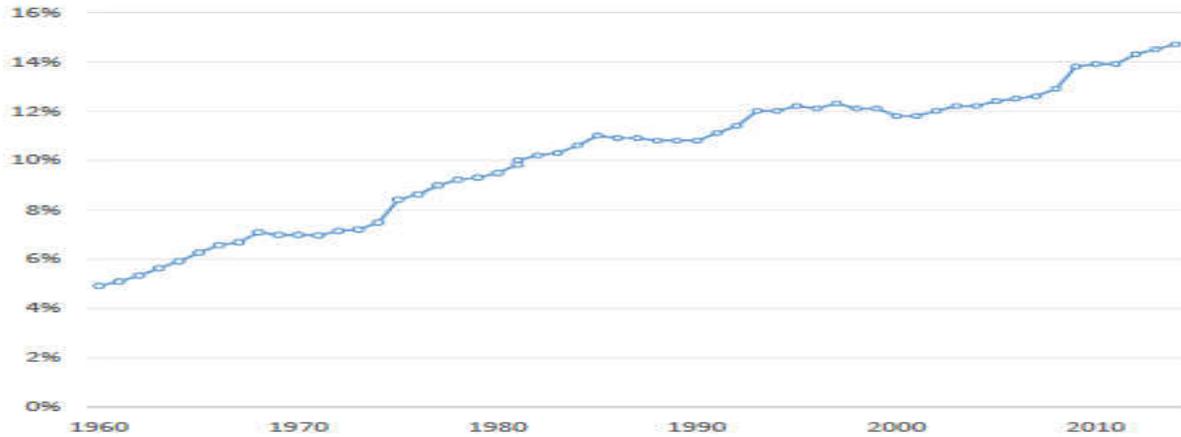


المصدر:

Antoine bozio, pension reform in France : towards a new European model?, institut des politiques publiques, France, 2017, p: 5.

3. ارتفاع مستوى الإنفاق والمساهمات: بلغ الإنفاق العام على معاشات التقاعد في فرنسا خلال سنة 2010: 14.7% من الناتج المحلي الإجمالي، وهذا ما يبينه الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-23) الإنفاق العام على المعاشات التقاعدية في فرنسا (% من الناتج المحلي الإجمالي)



المصدر:

Antoine bozio, pension reform in France : towards a new European model?, institut des politiques publiques, France, 2017, p: 8

من خلال الشكل أعلاه يتضح لنا حجم الإنفاق على نظام التقاعد في فرنسا، هذا الحجم يظهر مدى أهميته وحجمه الكبير سواء من حيث التمويل أو من حيث عدد المشتركين، ويترتب عن ذلك توفير مصادر تمويل مستقرة ومرنة

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

تتغير بتغير الهيكل الديمغرافي للمجتمع الفرنسي، الملاحظ من الشكل هو مدى تطور الإنفاق على التقاعد من إجمالي الناتج المحلي، فقد انتقل من 4.8% سنة 1960 إلى 14.7% سنة 2010 بزيادة قدرت بحوالي 10% خلال 50 سنة، وهذا ما يفسر الشيخوخة المتسارعة التي يعيشها المجتمع الفرنسي، فتحسن مستوى المعيشة وما يرتبط بها من تحسن في الرعاية الصحية والرفاه الاجتماعي الذي يشهده الفرنسيون، ساهم في زيادة أمل الحياة وارتفاع متوسط العمر مما دفع إلى زيادة الإنفاق على التقاعد وذلك لتغطية معاشات المتقاعدين الذي هم في زيادة مستمرة.

ثانيا- الإصلاحات

1. إصلاح 2010: قانون 9 نوفمبر 2010 إصلاح المعاشات التقاعدية، و يتعلق هذا الإصلاح بجميع أنظمة التقاعد الأساسية في جميع المجالات، بحيث بالنسبة لجيل 1951، زاد بشكل مطرد الحد الأدنى القانوني لسن التقاعد إلى 62 سنة والسن الذي لم يعد فيه تخفيض استحقاقات المعاشات التقاعدية ينطبق على 67 سنة، حيث نص قانون تمويل الضمان الاجتماعي المؤرخ 21 ديسمبر 2011 لعام 2012 (المادة 88) على رفع سريع في الحد الأدنى لسن إصلاح المعاشات التقاعدية لعام 2010 والجدول 16 يشرح ذلك.

يقدم إمكانية التقاعد المبكر على أساس مهنة طويلة في سن 60 للأشخاص الذين بدأوا العمل قبل أن يبلغوا 18 عامًا، ومع ذلك، فإن سن التقاعد ترتفع تلقائيًا مع ارتفاع الحد الأدنى القانوني لسن التقاعد، فيما يخص التقاعد المبكر سيكون ممكنا في نهاية المطاف، من سن 58 بدلا من 56، كما يزيل القانون أيضا إمكانية التقاعد المبكر للوالدين اللذين لديهما ثلاثة أطفال أو أكثر وأعضاء في أحد خطط الخدمة المدنية¹.

جدول رقم (2-14) الحد الأدنى للتقاعد القانوني

| تاريخ الميلاد | موظفو القطاع الخاص، العاملين لحسابهم الخاص والفئة المستقرة في الخدمة المدنية | الفئة النشطة في الخدمة المدنية |
|------------------------------|--|--------------------------------|
| قبل 1951/07/01 | 60 سنة | 55 سنة |
| من 1951/07/01 إلى 1951/12/31 | 60 سنة و 4 أشهر | 55 سنة |
| في 1952 | 60 سنة و 9 أشهر | 55 سنة |
| في 1953 | 61 سنة وشهرين | 55 سنة |
| في 1954 | 61 سنة و 7 أشهر | 55 سنة |
| من 1955/01/01 إلى 1956/07/01 | 62 سنة | 55 سنة |
| من 1956/07/01 إلى 1956/12/31 | 62 سنة | 55 سنة و 4 أشهر |
| 1957 | 62 سنة | 55 سنة و 9 أشهر |
| 1958 | 62 سنة | 56 سنة وشهرين |
| 1959 | 62 سنة | 56 سنة و 7 أشهر |
| من 1960 | 62 سنة | 57 سنة |

¹ Cindy Duc, the effects of the pension reforms from 2010 to 2015: stabilized deficit, reduce payment periods and pension amounts, ministry of social affairs and health, directorate for research, studies, evaluation and statistics, France, 2016, p: 20

Cindy Duc, the effects of the pension reforms from 2010 to 2015: stabilized deficit, reduce payment periods and pension amounts, ministry of social affairs and health, directorate for research, studies, evaluation and statistics, France, 2016, p: 20.

2. إصلاح 2014: القانون 2014-40 المؤرخ 20 يناير 2014 الذي يضمن المستقبل والعدالة لنظام المعاشات التقاعدية يتعلق بنظام معاش FPE (البرنامج 741) ونظام عمال الدولة (البرنامج 742)، ومن أجل المشاركة في استعادة الوضع المالي لنظام التقاعد بحلول عام 2020، إصلاح 2014 ينص على عدة تدابير:¹
- ✓ زيادة مدة التأمين المرجعي (DAR) أي الفترة المطلوبة للتقاعد بالمعدل الكامل (بدون خصم) وضمن كل نظام، تصفية معاشه بأقصى معدل نسبي، وتضمنت المادة 2 من قانون 20 يناير 2014 في قانون الضمان الاجتماعي DAR للأجيال المولودة من 1960، مع إدخال زيادة قدرها ربع كل ثلاثة أجيال، ويعمل هذا الإجراء على تحسين الوضع المالي للنظام بشكل كبير على المدى الطويل، مع تأثير عام 2020.
 - ✓ مهلة الستة أشهر من تاريخ إعادة التقييم بدلاً من إعادة تقييم المعاشات التقاعدية بنسبة 0.6% في 1 أبريل 2014 (متوقع)، ثم بمعدل إعادة التقييم المعمول به في 1 أبريل من كل عام، وقد أدت المادة 5 من قانون 20 يناير 2014 إلى إعادة التقييم في 1 أكتوبر 2014 (0%) فيما يتعلق بمراجعة افتراضات التضخم) ثم إعادة التقييم بالمعدل المعمول به في 1 أكتوبر من كل عام لاحق، وقد حقق مقياس التأخير لمدة 6 أشهر وفورات بقيمة 210 مليون يورو في عام 2014، وبمعدلات التضخم الحالية، يمثل توفير 280 مليون يورو في عام 2018.
 - ✓ تخفيض شرط الاختبار (الحد الأدنى لفترة الانتساب لاستحقاق معاش تقاعدي حكومي) للعسكريين من 15 سنة إلى سنتين للعسكريين المعينين اعتباراً من 1 كانون الثاني 2014، بموجب المادة 42 من قانون 20 كانون الثاني 2014، هذا الإجراء سيقبل بشكل تدريجي من إنفاق مخطط انتساب الجنود بأثر رجعي إلى CNAV (المخطط الأساسي) و IRCANTEC (مخطط إضافي)، لكن على المدى الطويل ستكون نفقات المعاشات التقاعدية للخطة أعلى.
 - ✓ يجب أن يكون لإجراءات الإصلاح الأخرى تأثير مالي ضئيل للإنفاق على معاشات الدولة.

¹ Rapport sur les pensions de retraite de la fonction public, Op.cit. p : 195.

المطلب الثالث: تقييم التجربة الفرنسية

لقد قامت فرنسا بالعديد من الإصلاحات على مستوى نظام التقاعد والتي جاءت نتيجة للتغيرات الديموغرافية التي تمر بها البلاد لذا من خلال هذا المطلب سنحاول معرفة إذا ما أتت هذه الإصلاحات بنتائج جيدة لنظام التقاعد، أم أنها بدون فائدة، من خلال عرض لبعض الإحصائيات التي تبين وضعية نظام التقاعد الفرنسي.

أولاً - نظام التقاعد الفرنسي بالأرقام

1. زيادة في عدد المتقاعدين في عام 2017: في نهاية عام 2017، تقاعد 16.2 مليون شخص مباشرة من الأنظمة الفرنسية، فقد ارتفع عددهم بنسبة 0.7% خلال العام، هذا المستوى باق أقل من ذلك الذي لوحظ بين عامي 2005 و2010 (نمو بنسبة 2.6% في المتوسط في السنة)، ولكن يتماشى مع اتجاه السنوات الأخيرة، النساء يمثلون حصة متزايدة من المتقاعدين المباشرين لأن عددهم كبير على مر الأجيال المشاركة في السوق العمل، ارتفعت حصتها من 50.8% في عام 2004 إلى 52.2% في عام 2017، وفي نهاية عام 2017، 13.4 مليون متقاعد مباشر يتقاضون معاش أساسي من الصندوق الوطني للتأمين ضد الشيخوخة و11.4 مليون معاش من جمعية نظام المعاشات التكميلية للموظفين (ARRCO) ويتلقى ثلث المتقاعدين معاشات التقاعد من عدة أنظمة أساسية أو متكاملة¹.

¹ Franck Arnaud, les retraités et les retraites, direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques, ministre des solidarités et de la santé, France, 2019, p : 20.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

جدول رقم (2-15) عدد المتقاعدين مع استحقاق مباشر لجميع الأنظمة

| عدد المعاشات المدفوعة (مليار أورو) | رقم متوسط المعاشات لكل متقاعد | | القوى العاملة المقيمة في فرنسا (مليار أورو) | | القوى العاملة على الأقل في نظام أساسي (مليار أورو) | القوى العاملة في جميع الأنظمة (مليار أورو) | | | |
|------------------------------------|-------------------------------|------------------------|---|--------------------------|--|--|--------|-------------|-------------------|
| | النظام الأساسي | النظام الأساسي والمكمل | النظام الأساسي | كل أنظمة الحقوق المباشرة | | الرجال | النساء | كلا الجنسين | |
| 30 160 | 1,40 | 2,33 | 11 943 | 12 066 | 12 760 | 6 380 | 6 580 | 12 960 | 2004 |
| 31 080 | 1,40 | 2,34 | 12 225 | 12 346 | 13 070 | 6 530 | 6 730 | 13 260 | 2005 |
| 32 050 | 1,40 | 2,35 | 12 592 | 12 706 | 13 460 | 6 720 | 6 920 | 13 640 | 2006 |
| 33 120 | 1,39 | 2,36 | 12 969 | 13 076 | 13 860 | 6 900 | 7 130 | 14 020 | 2007 |
| 34 330 | 1,40 | 2,38 | 13 355 | 13 453 | 14 270 | 7 097 | 7 321 | 14 418 | 2008 |
| 35 200 | 1,39 | 2,39 | 13 661 | 13 748 | 14 590 | 7 210 | 7 530 | 14 740 | 2009 |
| 36 070 | 1,39 | 2,39 | 13 991 | 14 067 | 14 920 | 7 330 | 7 750 | 15 080 | 2010 |
| 36 830 | 1,40 | 2,41 | 14 129 | 14 193 | 15 101 | 7 387 | 7 904 | 15 291 | 2011 |
| 37 023 | 1,38 | 2,42 | 14 208 | 14 259 | 15 245 | 7 440 | 7 909 | 15 349 | 2012 |
| 37 810 | 1,38 | 2,42 | 14 465 | 14 517 | 15 520 | 7 548 | 8 081 | 15 629 | 2013 |
| 38 567 | 1,38 | 2,44 | 14 672 | 14 718 | 15 725 | 7 623 | 8 205 | 15 828 | 2014 |
| 39 139 | 1,39 | 2,45 | 14 824 | 14 873 | 15 874 | 7 680 | 8 301 | 15 980 | 2015 |
| 40 024 | 1,39 | 2,49 | 14 879 | 14 903 | 15 978 | 7 720 | 8 332 | 16 051 | 2016 ¹ |
| 40 440 | 1,39 | 2,50 | 15 039 | 15 066 | 16 086 | 7 730 | 8 430 | 16 160 | 2017 |

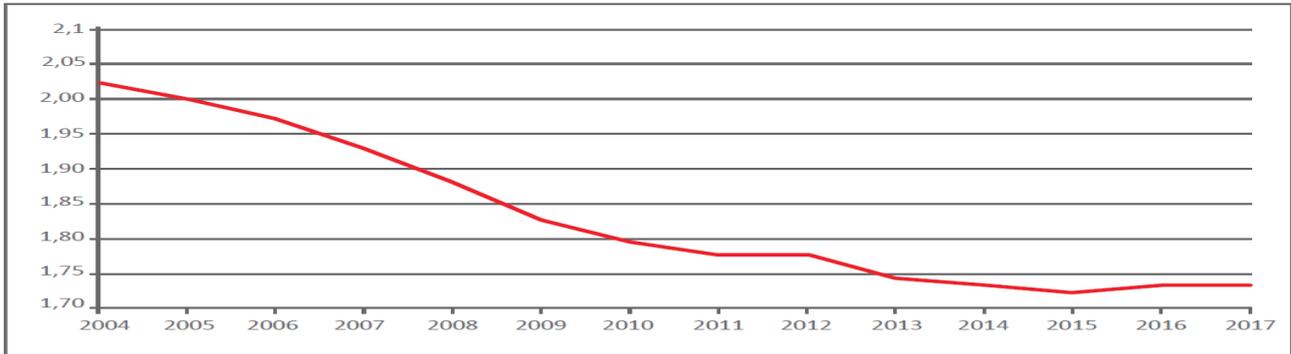
المصدر:

Franck Arnaud, les retraités et les retraites, direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques, ministre des solidarités et de la santé, France, 2019, p : 20.

منذ سنوات 2000، انتقل معدل العاملين إلى عدد المتقاعدين من 2 إلى 1.7، ويتوقع أن يصل إلى 1.3 في عام 2070¹، هذا يفسر تراجع اليد العاملة النشيطة، مما يسبب في تراجع الاشتراكات المدفوعة من قبل هذه والتي تغطي معاشات المتقاعدين، مما يسبب في زيادة العبء المالي على كاهل الدولة في معاشات المتقاعدين، وتراجع معدل العاملين إلى عدد المتقاعدين ناتج عن انخفاض مستوى الخصوبة والذي ترتب عنه تراجع في المواليد، كل هذا يفسر الانتقال الديمغرافي الذي يعيشه المجتمع الفرنسي والشكل رقم 34 يوضح ذلك.

¹ Pour un system universel de retraite, annexes, Op.cit. p : 147.

شكل رقم (2-24) معدل العاملين إلى عدد المتقاعدين



المصدر:

Pour un system universel de retraite, annexes, ministre des solidarités et de la santé, haut-commissaire a la reforme des retraités, France, 2019, p : 147.

2. الوضعية المالية للصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة:

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

جدول رقم (2-16) الوضعية المالية للصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة والصناديق الأخرى

| التطور (%) | | | نصيب أصحاب المعاشات المتعددة (%) | نسبة الرجال (%) | المنتسبين (بالآلاف) | |
|------------|-----------|-----------|----------------------------------|-----------------|---------------------|--|
| 2017-2007 | 2017-2012 | 2017-2016 | | | | |
| 21,8 | 8,0 | 1,2 | 38 | 47 | 13 412 | CNAV |
| 2,0 | 1,9 | -0,2 | 89 | 62 | 1 932 | MSA salariés |
| 24,1 | 10,1 | 1,6 | nd | 51 | 11 442 | Arrco |
| 40,7 | 16,0 | 2,5 | nd | 72 | 2 530 | Agirc |
| 23,7 | 7,1 | 1,6 | 43 | 44 | 1 549 | Fonction publique civile de l'État ¹ |
| 7,0 | 3,4 | 2,0 | 37 | 93 | 372 | Fonction publique militaire de l'État ¹ |
| 53,9 | 21,1 | 4,4 | 70 | 30 | 1 093 | CNRACL ¹ |
| nd | nd | 0,0 | 76 | 81 | 62 | FSPOEIE |
| 28,9 | 11,8 | 2,1 | nd | 39 | 1 783 | Ircantec |
| -23,7 | -13,4 | -3,1 | 74 | 46 | 1 295 | MSA non-salariés |
| nd | nd | -3,0 | nd | 48 | 660 | MSA non-salariés complémentaire |
| 20,3 | 8,9 | 1,2 | 96 | 66 | 1 602 | SSI base ² |
| nd | nd | 2,9 | nd | 76 | 994 | SSI complémentaire ³ |
| nd | nd | 5,3 | 88 | 64 | 304 | CNAVPL |
| nd | nd | nd | nd | nd | 15 | CNBF ⁴ |
| 26,6 | 13,1 | 1,9 | 45 | 77 | 135 | CNIEG |
| -6,4 | -1,8 | 0,1 | 54 | 89 | 177 | SNCF |
| 20,2 | 6,0 | 2,3 | 38 | 81 | 35 | RATP |
| nd | 7,2 | 1,0 | 76 | 21 | 64 | CRPCEN |
| nd | -19,7 | -4,8 | 69 | 36 | 42 | Cavimac |
| nd | nd | nd | nd | nd | 17 | Banque de France ⁴ |
| nd | nd | nd | nd | nd | 68 | Enim ⁴ |
| nd | nd | nd | nd | nd | 137 | CANSSM ⁴ |
| 15,3 | 5,3 | 0,7 | 33 | 48 | 16 160 | كل الأنظمة |
| 16,1 | 5,5 | 0,7 | 33 | 48 | 16 086 | المتقاعدین في نظام أساسي على الأقل |

المصدر:

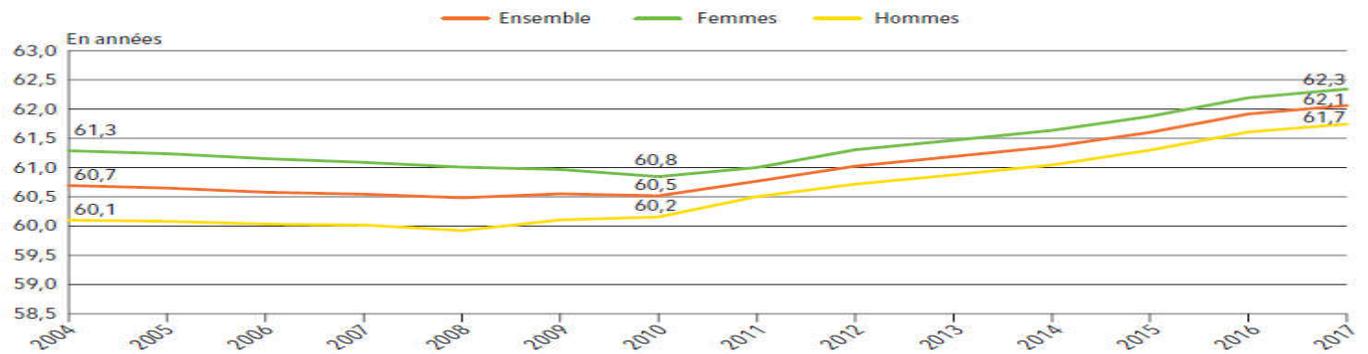
الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

Franck Arnaud, les retraités et les retraites, direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques, ministre des solidarités et de la santé, France, 2019, p :24.

من بين 16.1 مليون متقاعد من النظام الأساسي، 83٪ أو 13.4 مليون متقاعد يتلقون معاش مباشر من طرف CNAV، في المقابل 11.4 مليون تحصلوا على معاش إضافي من Arrco، أما الأنظمة الأساسية في القطاع الخاص أو العاملين لحسابهم الخاص غير الليبراليين (CNAV، MSA للأجراء، MSA غير الأجراء، قاعدة مباحث أمن الدولة) تم دفع 18.2 مليون معاش تقاعد مباشر، أنظمة الخدمة العامة 3 ملايين، أنظمة المهن الليبرالية (CNAVPL، CNBF) حوالي 0.3 مليون، والأنظمة الخاصة (CNIEG و SNCF و RATP و CRPCEN و Cavimac و Enim و CANSSM) أقل بقليل من 0.6 مليون¹، كما هو موضح في الجدول أعلاه.

في عام 2017، بلغ متوسط سن التقاعد الدوري 62 سنة وشهر واحد للمتقاعدين المباشرين المقيمين في فرنسا، حيث أنه في تزايد مستمر منذ عام 2010 (عام واحد و 7 أشهر)، أي قبل دخوله حيز التنفيذ منذ إصلاح المعاشات التقاعدية لعام 2010².

الشكل رقم (2-25) متوسط سن التقاعد الدوري للاستفادة من التقاعد حسب الجنس



المصدر:

Franck Arnaud, les retraités et les retraites, direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques, ministre des solidarités et de la santé, France, 2019, p :115.

¹ Franck Arnaud, Op.cit. p :22.

² Ibid. p: 114.

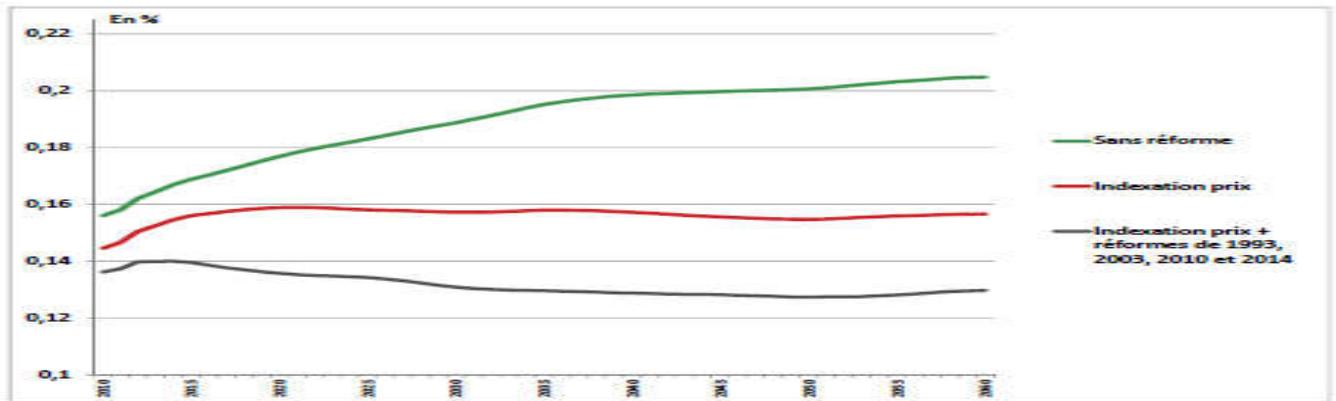
الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

ثانيا- أثر الإصلاحات على نظام التقاعد:

1. أثر إصلاحات 1993 و 2003: منذ نهاية الثمانينيات، هدفت الإصلاحات المتتالية لنظام التقاعد الفرنسي إلى تعديل أساليب حساب حقوق المعاشات التقاعدية في اتجاه خفض الإنفاق، وتميزت العقود السابقة بالنمو في حجم نظام المعاشات التقاعدية، وذلك مع ارتفاع معاشات التقاعد وزيادة مدة التقاعد.

ويبين الرسم البياني آثار هذه الإصلاحات المختلفة على حصة الإنفاق على المعاشات التقاعدية من الناتج المحلي الإجمالي، ففي غياب الإصلاح، فإن حصة المعاشات التقاعدية من الناتج المحلي الإجمالي ستتجاوز 20٪ بحلول عام 2060، وقد قلصت الإصلاحات المنفذة منذ نهاية الثمانينيات من هذه الزيادة بشدة، وبالتالي في ظل افتراضات الاقتصاد الكلي لسيناريو متوسط COR، تظل حصة المعاشات التقاعدية من الناتج المحلي الإجمالي مستقرة أو تنخفض خلال نفس الفترة، وقد تم تأكيد هذه الملاحظة من خلال تمارين الإسقاط المتتالية، وكانت التوقعات كما يلي: في مواجهة شيخوخة السكان تم إصلاح النظام بشكل أساسي عن طريق خفض مستوى المعاشات التقاعدية ورفع سن التقاعد، وبالتالي فإن الاستدامة المالية للنظام، التي تُفهم من حيث الحفاظ على نفقات المعاشات التقاعدية حول مستواها الحالي قد تم ضمانها على الأقل، من خلال الإصلاحات، كما يمكن تحقيق التوازن المالي دون الابتعاد كثيراً عن الأهداف الأخرى المخصصة لنظام المعاشات التقاعدية، ولا سيما فيما يتعلق بمستوى معيشة المتقاعدين والمساواة بين الأجيال ودخلها.¹

الشكل رقم (2-26) حصة الإنفاق على المعاشات التقاعدية من الناتج المحلي الإجمالي



المصدر:

¹ Simon Rabaté, équilibre le system de retraite : quelles réformes pour quels objectives ?, thèse doctorat en économie, école doctorale, université de recherche paris sciences et lettre, France, 2016, p : 11.

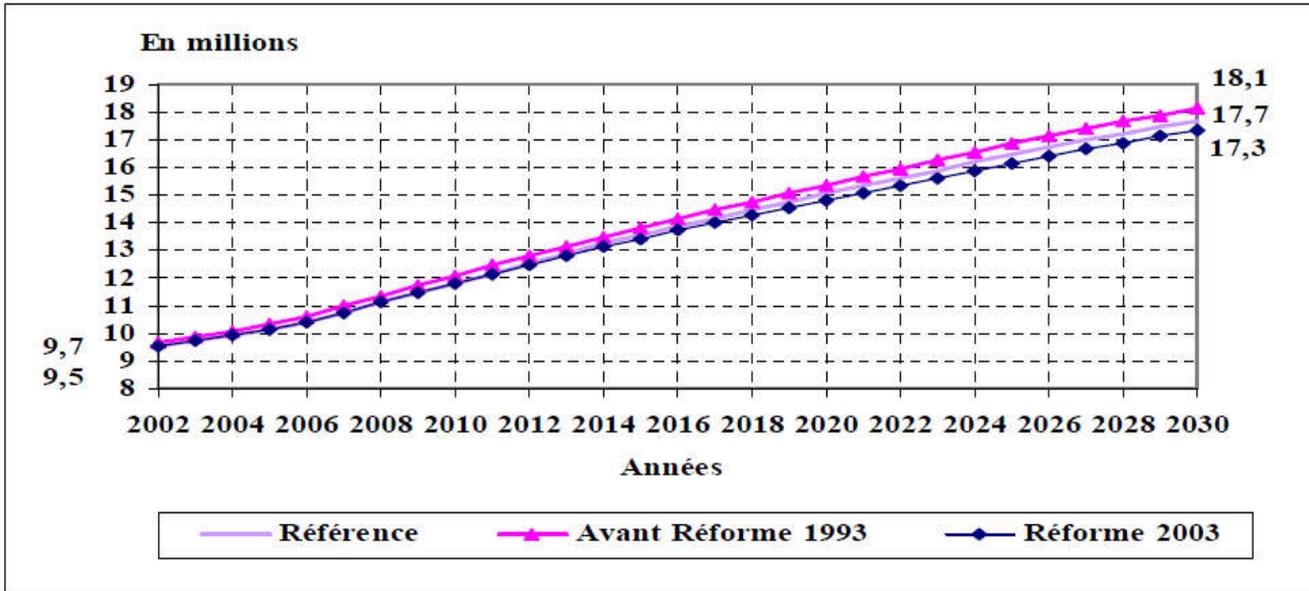
الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

Simon Rabaté, équilibre le system de retraite : quelles reformes pour quels objectives ?, thèse doctorat en économie, école doctorale, université de recherche paris sciences et lettre, France, 2016, p : 12.

كان الغرض من إصلاحات المعاشات لعام 1993 ثم عام 2003 هو خفض الإنفاق على المزايا، وذلك لضمان التوازن المالي للنظام العام على المدى الطويل وللقيام بذلك، فإنها تعمل بشكل أساسي على عاملين: سن التقاعد (عن طريق زيادة سن الحصول على التقاعد الكامل) وخفض معدل الاستبدال عن طريق تمديد الفترة النسبية (المعاش).¹

أدى إصلاح عام 1993 إلى خفض عدد المتقاعدين بنسبة 2٪، حيث سينخفض من 17.7 مليون إلى 18.1 مليون بحلول عام 2030، كما سيؤدي إصلاح عام 2003 إلى خفض عدد المتقاعدين بنحو 400 ألف متقاعد بالإضافة إلى 2٪ إضافية.

الشكل رقم (2-27) عدد المتقاعدين - مقارنة السيناريوهات الثلاثة



المصدر:

Thierry debrand, Anne-giséle privat, l'impact de reformes de 1993 et de 2003 sur les retraites, document de travaille n 126, caisse nationale d'assurance des vieillesse, France, 2005, p : 25.

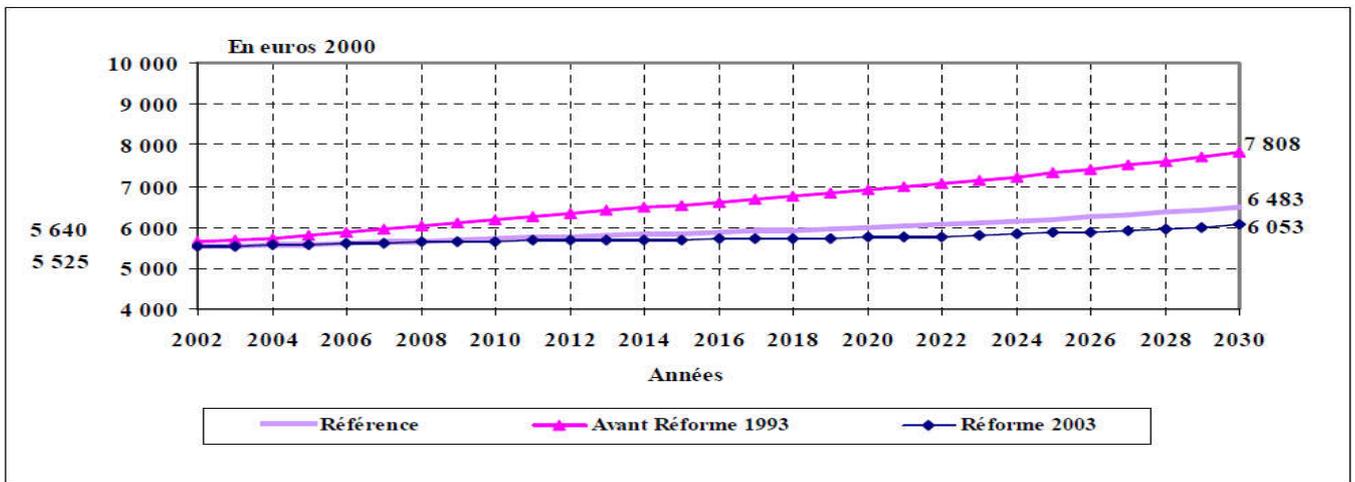
يتم تخفيض متوسط المعاش بمقدار 750 يورو في السنة، أي انخفاض بنسبة - 22٪ من حيث القيمة النسبية (الشكل 29)، وبالتالي وفقاً لعمليات المحاكاة، يبدو أن متوسط المعاش التقاعدي هو الأكثر تضرراً من الإصلاح.

¹ Thierry debrand, Anne-giséle privat, l'impact de reformes de 1993 et de 2003 sur les retraites, document de travaille n 126, caisse nationale d'assurance des vieillesse, France, 2005, pp : 24-25.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

هذه الإصلاحات لها قبل كل شيء تأثير ملحوظ على مستوى المعاشات التقاعدية (الشكل 29)، بحيث قبل عام 1993، كان ينبغي أن يكون مستوى المعاش التقاعدي في عام 2030 هو 7808 يورو في المتوسط بالقيمة الحقيقية، ولكن متوسط المعاش التقاعدي الذي تم تحديده خلال السيناريو الأساسي هو 6,483 يورو فقط، وبعد إصلاح 2003، أصبح 6,053 يورو حسب النموذج، لذلك كان يجب أن يرتفع متوسط المعاش بنسبة 38% قبل 1993، وهذه الزيادة هي 17% فقط في السيناريو المرجعي وأكثر من 9% بعد 2003، وهذا يعني أن معدل النمو السنوي للمعاشات كان 1 و3% قبل 1993، 0.6% بعد عام 1993 و0.3% بعد 2003¹.

الشكل رقم (2-28) متوسط معاش التقاعد- مقارنة السيناريوهات الثلاثة



المصدر:

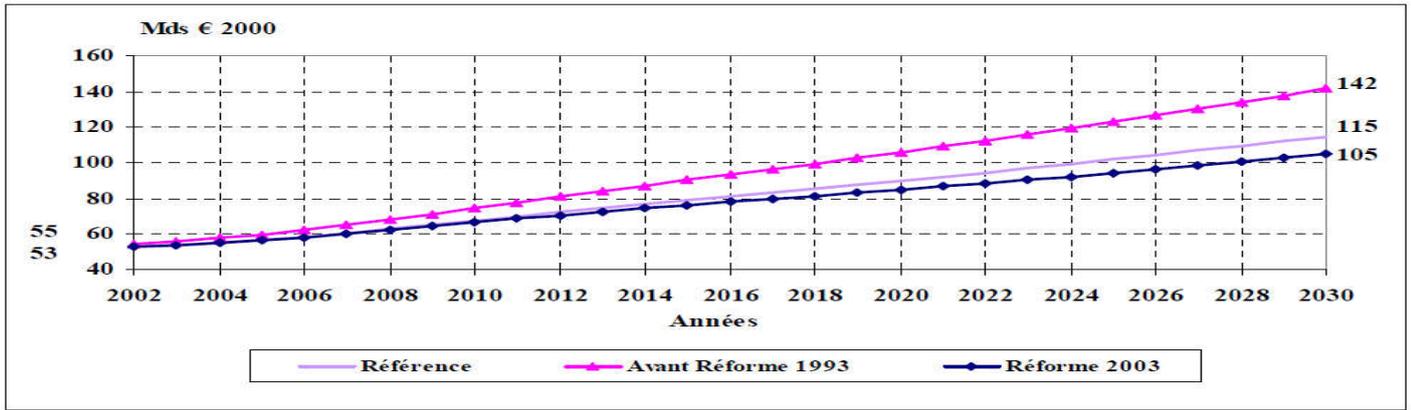
Thierry debrand, Anne-giséle privat, l'impact de reformes de 1993 et de 2003 sur les retraites, document de travail n 126, caisse nationale d'assurance des vieillesse, France, 2005, p : 26.

يوضح الشكلان 30 و31 تأثير كل من الإصلاحين في الكتلة والنسبية إلى الناتج المحلي الإجمالي، بحيث يمثل الشكل 30 تطور الإنفاق على الاستحقاق المباشر في كل من السيناريوهات الثلاثة التي تمت دراستها، بحيث تظهر مقارنة السيناريوهات المختلفة أن إصلاح عام 1993 كان له أهم الانعكاسات على نفقات النظام العام، أما آثار إصلاح 2003 كان قليلا، حسب النموذج.²

¹ Thierry debrand, Anne-giséle privat, Op.cit. p: 25.

² Ibid. p: 26.

الشكل رقم (2-29) الإنفاق على الخدمات (الحقوق المباشرة) - مقارنة السيناريوهات الثلاثة



المصدر:

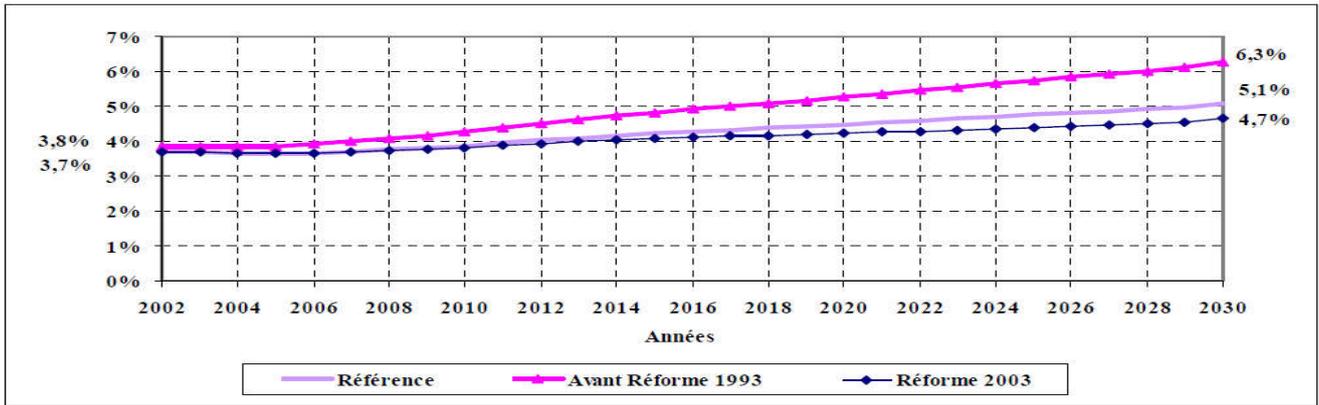
Thierry debrand, Anne-giséle privat, l'impact de reformes de 1993 et de 2003 sur les retraites, document de travail n 126, caisse nationale d'assurance des vieillesse, France, 2005, p : 26.

في الواقع في السيناريو المرجعي، زاد الإنفاق على الاستحقاقات من 54 مليار يورو في عام 2002 إلى 115 مليار يورو في عام 2030، بحيث إذا تم الحفاظ على الشروط المسبقة لإصلاح عام 1993، فإن الإنفاق على المعاشات التقاعدية للحقوق المباشرة للنظام العام يقدر بـ 142 مليار يورو، وبالتالي، فإن المكاسب المالية المرتبطة بإصلاح عام 1993 ستصل إلى 27 مليار يورو حسب النموذج، أي توفير بنسبة 23٪ في عام 2030 مقارنة بالسيناريو المرجعي.¹

يوضح الشكل 31 أن نفقات المعاشات التقاعدية تم احتوائها بالأحرى بعد الإصلاحين، وبالفعل بلغت نسبة المعاشات المدفوعة في الناتج المحلي الإجمالي 6.3٪ عام 2030، في ظل غياب الإصلاح، بحيث يوفر إصلاح 1993 1.2 نقطة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2030، في حين يوفر إصلاح 2003 0.4 نقطة مئوية أخرى من الناتج المحلي الإجمالي.

¹ Thierry debrand, Anne-giséle privat, Op.cit. pp: 26-27

الشكل رقم (2-30) نفقات التقاعد من الناتج المحلي الإجمالي %



المصدر:

Thierry debrand, Anne-giséle privat, l'impact de reformes de 1993 et de 2003 sur les retraites, document de travail n 126, caisse nationale d'assurance des vieillesse, France, 2005, p : 27.

في ضوء هذه النتائج، يبدو أن هذه الإصلاحات قد حققت هدفها، ولكن يتم ذلك بشكل رئيسي على حساب

المستوى المتوسط للمعاشات بينما يستمر عدد المتقاعدين في الزيادة.

2. أثر إصلاحات 2010 و 2014: في الواقع، توفر إجراءات رفع الحدود العمرية لإصلاح 2010 45% من الوفورات المتوقعة في عام 2020 لجميع الأنظمة مجتمعة، وفقاً لدراسة تأثير مشروع القانون (الجدول 19)، أما بالنسبة لإصلاح 2014، تقدر دراسة تأثير القانون نسبة المدخرات المحققة من خلال إجراء لتمديد مدة التأمين بنسبة 48% في عام 2040 (الجدول 20).¹

الجدول رقم (2-17) الأهمية المالية لإجراءات الإصلاح لعام 2010 في عام 2020 (بالقيمة الثابتة لعام 2008 مليار يورو)

| 2020 | إصلاح 2010 |
|-------|--|
| -44.9 | جميع تدابير الإصلاح (التأثير على جميع الأنظمة) |
| -20.2 | التأثير السنوي لجميع أنظمة قياس العمر |

المصدر:

Cécile Brossard et des autres, une évaluation des reformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ?, document de travail n 11, conseil d'orientation des retraites, France, 2016, p : 2.

¹ Cécile Brossard et des autres, une évaluation des reformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ?, document de travail n 11, conseil d'orientation des retraites, France, 2016, p : 2.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الجدول رقم (2-18) الأهمية المالية لإجراءات الإصلاح لعام 2014 في عام 2040 (بالقيمة الثابتة لعام 2011 مليار يورو)

| 2040 | إصلاح 2014 |
|-------|---|
| -21.6 | جميع تدابير الإصلاح (التأثير على جميع الأنظمة) |
| -10.4 | إجراء تمديد فترة التأمين بعد 2020 |
| +0.6 | مقياس تخفيض الأجور (من 200 ساعة إلى 150 ساعة من الحد الأدنى للأجور) |
| +0.1 | تمديد نطاق فترة الاشتراك للتقاعد المبكر |

المصدر:

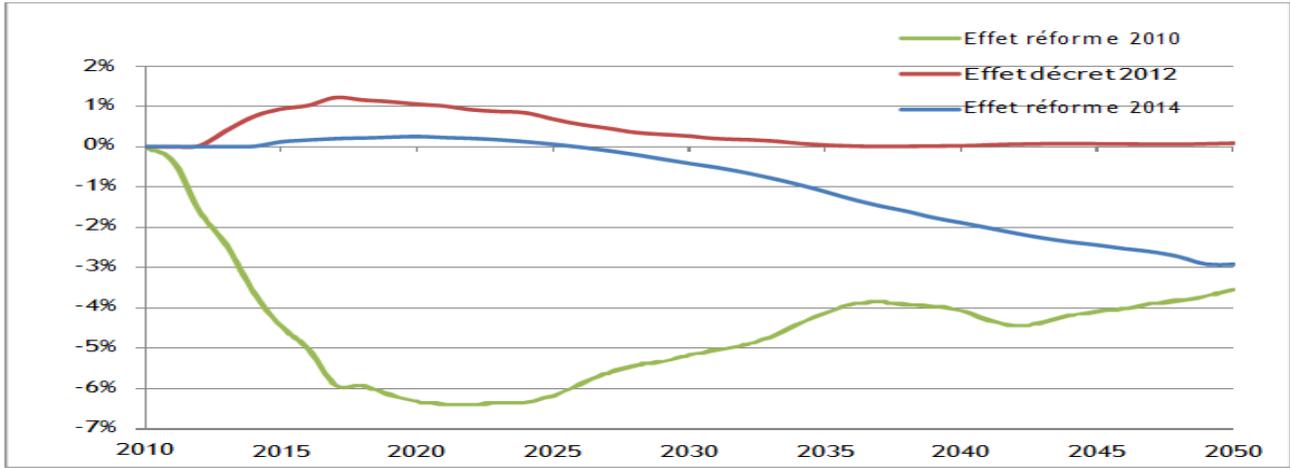
Cécile Brossard et des autres, une évaluation des reformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ?, document de travail n 11, conseil d'orientation des retraites, France, 2016, p : 3.

*آثار الإصلاحات بالنسبة لسن التقاعد:

يجب أن تؤدي الإصلاحات المختلفة من 2010 إلى 2014 إلى تعديل سن التقاعد: تأجيل الاستفادة من التقاعد لإصلاحات 2010 و 2014 وتوقع متقاعدين فيما يتعلق بمرسوم 2012، ونظرًا لأنه يغير الحدود الدنيا لسن التقاعد، سواء كانت السن القانونية، أو السن للحصول بشكل منهجي على التقاعد الكامل أو الحد الأدنى للسن المطلوب للتقاعد المبكر لمهنة طويلة، فإن إصلاح 2010 يستلزم تلقائيًا تأجيل التقاعد للعديد من المنتسبين لأنظمة التقاعد، وهكذا فإن حوالي 60٪ من المتقاعدين الجدد الذين ولدوا بين عامي 1954 و 1964 سيضطرون إلى تأجيل تقاعدهم، وعلى العكس من ذلك، فإن تخفيف نظام التقاعد المبكر للمهن الطويلة الذي تم وضعه بموجب مرسوم 2 يوليو 2012 كان سيمكن 14٪ من الرجال و 6٪ من النساء المولودين بين عامي 1954 و 1960 من تقديم موعد تقاعدهم، أما المولودين في عام 1990، كان بإمكان 3٪ فقط من الرجال وأقل من 2٪ من النساء توقع رحيلهم، أخيرًا، مع إصلاح عام 2014، ستزيد حصة المشتركين الذين سيؤجلون موعد تقاعدهم تدريجيًا إلى ما يقرب من 13٪ لجيل 1990، وستكون حصة المشتركين الذين سيتقدمون في تقاعدهم صفرًا تقريبًا، باستثناء الأجيال الأولى المستفيدة من تخفيف نظام التقاعد المبكر للمهن الطويلة، بحيث تكون التأخيرات الأولية أكثر شيوعًا عند الرجال منها عند النساء (17٪ مقابل 9٪ فقط على المدى الطويل).¹

¹ Cécile Brossard et des autres, Op.cit. pp : 7-8

الشكل رقم (2-31) تأثير الإصلاحات على حجم الفوائد (الاختلافات النسبية للكتلة السنوية)



المصدر:

Cécile Brossard et des autres, une évaluation des reformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ?, document de travail n 11, conseil d'orientation des retraites, France, 2016, p : 10.

كما هو مبين في الجدول 21، فإن إصلاح عام 2010 سيؤدي إلى انخفاض كبير وسريع في عدد المتقاعدين في نهاية العام بنسبة 6.1% في عام 2025 ثم 4.4% في عام 2050، ومن ناحية أخرى، من شأن إصلاح عام 2014 أن يقلل بشكل طفيف من عدد المتقاعدين بنسبة 0.7% في عام 2050.

إن تأثير الإصلاحات على متوسط المعاش أكثر تعقيداً، بحيث إن تأجيل تقاعد بعض المؤمن عليهم بعد تغيير السن القانوني سيولد حقوقاً إضافية، وبالتالي تحسين متوسط معاشهم التقاعدي بنسبة تقل عن 1% على المدى الطويل، من ناحية أخرى فإن إصلاح عام 2014 الذي أدخل زيادة في فترة التأمين اللازمة للحصول على معاش تقاعدي كامل، سيؤدي إلى تخفيض متوسط المعاش بأكثر من 2% بحلول عام 2050، وبالفعل فإن الأشخاص الذين لديهم معاشات تقاعدية متعددة ومؤمن عليهم والأشخاص المستفيدين من المعدل الكامل حسب الفئة أو حسب العمر سيشاهدون نسبة المدة التي تم التحقق منها بموجب النظام العام على مدى المدة المطلوبة، ما لم يوسعوا نشاطهم في إطار المخطط العام.¹

¹ Cécile Brossard et des autres, Op.cit. p : 10.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

وبالتالي فإن التخفيض في مبالغ الاستحقاقات المتولدة عن إصلاح عام 2010 سيكون نتيجة لتأثيرين معاكسين: انخفاض كبير في القوة العاملة وزيادة طفيفة في متوسط المعاش التقاعدي، من ناحية أخرى بالنسبة لإصلاح 2014، ستعمل عوامل الحجم والقيمة في نفس الاتجاه.

الجدول رقم (2-19) تأثير الإصلاحات على أعداد ومعاشات المتقاعدين (التغيرات النسبية في عدد المتقاعدين في نهاية العام وفي متوسط المعاش التقاعدي)

| آثار إصلاح 2014 | | آثار إصلاح 2012 | | آثار إصلاح 2010 | | السنة |
|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|------------------------------|-------|
| متوسط معاش التقاعد | القوى العاملة في نهاية السنة | متوسط معاش التقاعد | القوى العاملة في نهاية السنة | متوسط معاش التقاعد | القوى العاملة في نهاية السنة | |
| 0,1 % | 0,1 % | 0,2 % | 0,7 % | -0,2 % | -4,3 % | 2015 |
| 0,2 % | 0,1 % | 0,3 % | 0,7 % | 0,1 % | -6,4 % | 2020 |
| 0,1 % | -0,1 % | 0,3 % | 0,4 % | -0,1 % | -6,1 % | 2025 |
| -0,1 % | -0,3 % | 0,1 % | 0,2 % | 0,3 % | -5,5 % | 2030 |
| -0,6 % | -0,5 % | 0,0 % | 0,1 % | 0,8 % | -4,9 % | 2035 |
| -1,3 % | -0,6 % | 0,0 % | 0,1 % | 0,9 % | -4,9 % | 2040 |
| -1,8 % | -0,6 % | 0,0 % | 0,1 % | 0,8 % | -4,8 % | 2045 |
| -2,3 % | -0,7 % | 0,0 % | 0,1 % | 0,9 % | -4,4 % | 2050 |

المصدر:

Cécile Brossard et des autres, une évaluation des reformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ?, document de travail n 11, conseil d'orientation des retraites, France, 2016, p : 11.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الجدول رقم (2-20) الاختلافات النسبية في الكتلة السنوية للإيرادات المرتبطة بالإصلاحات، مقارنة بحجم

الإيرادات دون إصلاح

| السنة | آثار إصلاح 2010 | آثار إصلاح 2012 | آثار إصلاح 2014 |
|-------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 2015 | 1,1 % | -0,3% | 0,0% |
| 2020 | 1,6% | -0,3% | 0,0% |
| 2025 | 1,6% | -0,3% | 0,0% |
| 2030 | 1,5% | -0,1% | 0,1% |
| 2035 | 1,3% | -0,1% | 0,1% |
| 2040 | 1,3% | -0,1% | 0,2% |
| 2045 | 1,4% | -0,1% | 0,2% |
| 2050 | 1,4% | -0,1% | 0,2% |

المصدر:

Cécile Brossard et des autres, une évaluation des reformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ?, document de travail n 11, conseil d'orientation des retraites, France, 2016, p : 11.

إلى جانب الاختلافات في الفوائد الناتجة عن الإصلاحات، تم أيضًا تعديل إيرادات النظام العام (الجدول 22)، بحيث تولد إصلاحات نظام التقاعد لعامي 2010 و 2014 إيرادات إضافية مقارنة بالوضع الذي لم يتم إصلاحه، وبالفعل فإن المتقاعدين المستقبليين، الذين أُجبروا على تأجيل تقاعدهم (فيما يتعلق بالتحويل التدريجي في الحدود الدنيا للسنة لإصلاح عام 2010 وزيادة المدة للحصول على تقاعد بالمعدل الكامل لإصلاح 2014) سيستفيدون من زيادة معاشهم التقاعدي بالمقارنة بالأشخاص الذين لم يؤجلوا تقاعدهم.

بما أن الزيادة التدريجية في الحد العمري لمدة سنتين لها تأثير أكبر على التأخير في تقاعد المؤمن من الزيادة في الفترة المطلوبة البالغة 6 أرباع، فإن تأثير إصلاح عام 2010 على عدد المشتركين، وبالتالي على الإيرادات أكبر من تلك الخاصة بإصلاح 2014، وبحلول عام 2050 ستكون عائدات Cnav أعلى بنسبة 1.4% مما هي عليه، وقد كان من الممكن أن يحدث في غياب تأخيرات التقاعد المرتبطة بإصلاح 2010 (زاد عدد المشتركين في النظام بنسبة 1.2% في نفس التاريخ)، ويُقدر تأثير إصلاح 2014 على الإيرادات بـ +0.2% في نفس التاريخ، وعدد المساهمين الإضافيين الذين يتغيرون بنفس النسبة، وللتذكير فإن معدلات المساهمة المطبقة متطابقة في جميع الحالات، وبالتالي فإن آثار الإصلاح المذكورة هنا لا تأخذ في الاعتبار التغيرات في معدلات المساهمة التي أدخلتها الإصلاحات، بحيث إن تأثير المرسوم الصادر في 2 يوليو 2012 على الإيرادات يتعارض مع ما لوحظ في إصلاحات 2010 و 2014، وذلك من خلال تشجيع

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

التقاعد المبكر مع تخفيف الشروط المطلوبة، بحيث يتقدم المؤمنون بطلب تقاعدهم، مما يقلل من الاشتراكات المدفوعة للبرنامج، وفي عام 2050 ستكون إيرادات Cnav أقل بنسبة 0.08 ٪ مما كانت عليه لولا تنفيذ هذا المرسوم، وسوف ينخفض عدد المساهمين بنحو 0.06 ٪.¹

الجدول رقم (2-21) الاختلافات النسبية في عدد المساهمين المرتبطين بالإصلاحات، مقارنة بعدد المساهمين دون إصلاح

| السنة | آثار إصلاح 2010 | آثار إصلاح 2012 | آثار إصلاح 2014 |
|-------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 2015 | 0,9 % | -0,2 % | 0,0 % |
| 2020 | 1,2 % | -0,3 % | 0,0 % |
| 2025 | 1,3 % | -0,3 % | 0,0 % |
| 2030 | 1,2 % | -0,1 % | 0,1 % |
| 2035 | 1,1 % | -0,1 % | 0,1 % |
| 2040 | 1,1 % | 0,0 % | 0,2 % |
| 2045 | 1,2 % | -0,1 % | 0,2 % |
| 2050 | 1,2 % | -0,1 % | 0,2 % |

المصدر:

Cécile Brossard et des autres, une évaluation des reformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ?, document de travail n 11, conseil d'orientation des retraites, France, 2016, p : 12.

ثانيا- الإصلاحات المستقبلية

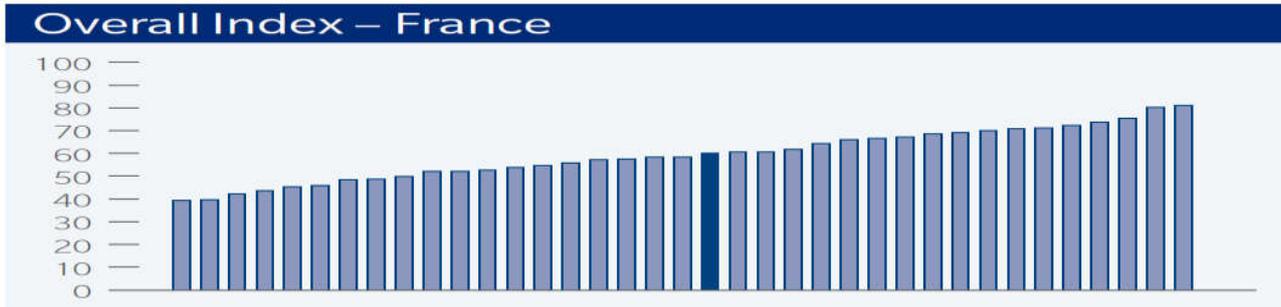
حسب مؤشر ملبورن تم تصنيف فرنسا في درجة (ج+) (+C)، حيث كانت قيمة المؤشر محصورة ما بين 60-65 وتم تصنيف نظام تقاعدها على أنه نظام له بعض الميزات الجيدة، لكن أيضا لديه مخاطر كبيرة و أوجه قصور ينبغي معالجتها، لأنه بدون تحسينات يمكن التشكيك في فعاليته واستدامته على المدى الطويل²، حسب ما هو مذكور في التقرير الصادر عن مركز الدراسات المالية "موناش".

¹ Cécile Brossard et des autres, Op.cit. pp : 11-12.

² Mercer, Melbourne mercer global pension index, Op.cit. p: 6.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الشكل رقم (2-32) المؤشر الإجمالي لنظام التقاعد في فرنسا



المصدر:

Mercer, Melbourne mercer global pension index, Monash center for financial studies, Melbourne, 2019, p: 29.

تم إعطاء قيمة إجمالية للمؤشر لكل نظام بناء على 3 مؤشرات فرعية، بحيث تمثل قيمة كل مؤشر درجة بين 0 و100 وهذه المؤشرات هي: الكفاءة، الاستدامة والنزاهة، وكانت قيمة المؤشر الفرنسي الإجمالية: 60.2 توزعت على:

✓ الكفاءة: 79.1

✓ الاستدامة: 41

✓ النزاهة: 56.8

الجدول رقم (2-22) قيمة المؤشر الفرنسي بالإضافة إلى المؤشرات الفرعية الثلاث

| System | Overall Index Value | Sub-Index Values | | |
|-----------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
| | | Adequacy | Sustainability | Integrity |
| Argentina | 39.5 | 43.1 | 31.9 | 44.4 |
| Australia | 75.3 | 70.3 | 73.5 | 85.7 |
| Austria | 53.9 | 68.2 | 22.9 | 74.4 |
| Brazil | 55.9 | 71.8 | 27.7 | 69.8 |
| Canada | 69.2 | 70.0 | 61.8 | 78.2 |
| Chile | 68.7 | 59.4 | 71.7 | 79.2 |
| China | 48.7 | 60.5 | 36.7 | 46.5 |
| Colombia | 58.4 | 61.4 | 46.0 | 70.8 |
| Denmark | 80.3 | 77.5 | 82.0 | 82.2 |
| Finland | 73.6 | 73.2 | 60.7 | 92.3 |
| France | 60.2 | 79.1 | 41.0 | 56.8 |

المصدر:

Mercer, Melbourne mercer global pension index, Monash center for financial studies, Melbourne, 2019, p: 29.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

من الجدول أعلاه يمكن ملاحظة أن أعلى قيمة بين المؤشرات الفرعية الثلاث هي من نصيب الكفاءة، هذا دليل على أن نظام التقاعد الفرنسي يتميز بكفاءة عالية من حيث تسيير أموال المتقاعدين، بداية من تحصيل الاشتراكات من الموظفين، تحويلها إلى الصناديق الخاصة بكل نظام واستثمار هذه الأموال إلى غاية سحبها من قبل المتقاعدين، كل هذا يتطلب شفافية في التعامل ووضوح تام هذا ما جعل قيمة مؤشر الكفاءة عند مستوى 79.1 ودرجة (ب+) (B+) كما هو موضح في الجدول الموالي الخاص بدرجة المؤشرات الفرعية الثلاث، ومع ذلك، كان المؤشر الفرعي الخاص بالاستدامة متدني جدا فقد كانت قيمته في حدود 41 وعند درجة (د) (D)، هذا دليل على أن نظام التقاعد الفرنسي غير مستديم وليس واضح الصورة في المستقبل القريب، فيما يخص مصادر التمويل وقدرته على استيعاب الأعداد المتزايدة من المتقاعدين، هذا ما يفرض على الحكومة الفرنسية إجراء إصلاحات من شأنها تحسين استدامة نظام التقاعد الفرنسي.

بالإضافة إلى القيمة الفرعية للمؤشرات الثلاث، تم كذلك منح درجة لكل مؤشر فرعي والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2-23) درجة المؤشر الفرنسي بالإضافة إلى المؤشرات الفرعية الثلاث

| System | Overall Index Grade | Sub-Index Grades | | |
|-----------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
| | | Adequacy | Sustainability | Integrity |
| Argentina | D | D | E | D |
| Australia | B+ | B | B | A |
| Austria | C | B | E | B |
| Brazil | C | B | E | B |
| Canada | B | B | C+ | B+ |
| Chile | B | C | B | B+ |
| China | D | C+ | D | D |
| Colombia | C | C+ | D | B |
| Denmark | A | B+ | A | A |
| Finland | B | B | C+ | A |
| France | C+ | B+ | D | C |

المصدر:

Mercer, Melbourne mercer global pension index, Monash center for financial studies, Melbourne, 2019, p: 8.

نلاحظ أن درجة الاستدامة لنظام التقاعد الفرنسي عند مستوى (د)، وهي درجة متدنية يعني أن استدامة نظام

التقاعد الفرنسي الحالي مرهونة بتحسين هذا النظام وجعله ملائما حتى للأجيال القادمة.

الشكل رقم (2-33) مؤشر الاستدامة لنظام التقاعد الفرنسي



المصدر:

Mercer, Melbourne mercer global pension index, Monash center for financial studies, Melbourne, 2019, p: 29.

يقترح تقرير ملبورن إجراء بعض التعديلات على نظام التقاعد الفرنسي وذلك لزيادة القيمة الإجمالية للمؤشر، وهي

كالتالي¹:

- ✓ زيادة مستوى التمويل بالاشتراكات وبالتالي زيادة مستوى الأصول بمرور الوقت؛
- ✓ رفع سن التقاعد بالنسبة للعاملين لدى الدولة؛
- ✓ رفع معدل المشاركة للقوى العاملة في سن أكبر؛
- ✓ تحسين متطلبات التنظيم لنظام التقاعد الخاص.

ثالثاً- نظام التقاعد الجديد

1. نظام التقاعد الشامل القائم على مبدأ التوزيع بالنقاط: سيقوم هذا النظام بأخذ محل 42 نظام التقاعد الحالية، بحيث ستحل قواعد نظام التقاعد الشامل محل القواعد المطبقة على أنظمة أساسية، الأنظمة التكميلية والإجبارية المختلفة، بحيث سيهم جميع الفرنسيين أيا كان نشاطهم المهني: موظفون لدى الدولة أو لدى الخواص، موظفو الخدمة المدنية، الموظفون لدى حسابهم الخاص، المهن الليبرالية والمزارعين.

نظام التقاعد الشامل سيطبق كذلك على الأشخاص الذين ينخرطون ضمن منظومة الضمان الاجتماعي، ويشمل كذلك نواب البرلمان، أعضاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي، المنتخبين المحليين، أعضاء الحكومة وحتى رئيس الجمهورية كلهم سيخضعون لنفس أحكام التقاعد.

¹ Mercer, Melbourne mercer global pension index, Op.cit. p: 29.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

سيكون هذا النظام الجديد إلزامياً، عاما وقائماً على مبدأ التوزيع، يعني كما في النظام الحالي يعني النشطون اليوم سيمولون باشتراكاتهم معاشات المتقاعدين اليوم.¹

2. ضمان مستوى عال من الحماية الاجتماعية للجميع: سيتم تغطية 100% من الأصول من قبل النظام الشامل، بحيث يضمن هذا النظام مستوى جد عالي من الحماية الاجتماعية للمؤمنين، مع الحصول على كل الحقوق الناجمة عن دخلهم من نشاطهم (في حدود 120000 يورو من الدخل السنوي، 3 مرات سقف النظام الأساسي الحالي للضمان الاجتماعي)، كما أن موظفي الخدمة المدنية والمؤمن عليهم في الأنظمة الخاصة معينين كذلك، كما هو موضح في الشكل الموالي.

أرباب العمل والموظفين، سيكونون قادرين على إكمال مستوى التقاعد من خلال إقامة أنظمة جماعية لادخار للتقاعد، كذلك بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص.²

3. حقوق التقاعد سيتم احتسابها بالنقاط: النظام الشامل سيقوم بحساب حقوق المؤمن عن طريق الاستحواذ على النقاط التي جمعها طوال حياته المهنية، طريقة الحساب هذه موجودة في العديد من أنظمة التقاعد بما في ذلك الموظفين المنتسبين '1-AGIRC-ARRCO، المهن الليبرالية التي تندرج ضمن النظام التكميلي، موظفو الخدمة العمومية (ERAFP)، أو وكلاء عقود الخدمة العامة. (IRCANTEC)

✓ قيمة الاستحواذ على النقطة تساوي 10 يورو مساهم بها؛

✓ قيمة الخدمة للنقطة تساوي 0.55 يورو لكل تقاعد سنوي طوال فترة التقاعد.³

4. نظام تساهم 1 يورو له نفس الحقوق: يقترح أن معدل المساهمة للأجراء والمعنيين وما شابه ذلك بنسبة 28.12٪، بحيث سيتم تقاسم 60٪ لأصحاب العمل و40٪ للمؤمن عليه، هذا المعدل للمساهمات قريب جدا من ذلك التي يخضع لها الموظفون بالفعل حتى لا تزيد تكلفة العمالة مع الحفاظ على عائدات النظام.

سيتم تقسيم هذه النسبة 28.12٪ إلى مساهمتين:

✓ مساهمة محددة بـ 25.31٪ (أي 90٪ من 28.12٪)، بحيث سيتم تطبيقه لجميع الأجر حتى 120.000 يورو (أي 3 أضعاف السقف السنوي للضمان الاجتماعي).

✓ مساهمة غير محددة بنسبة 2.81٪ (أي 10٪ من 28.12٪) الذين سيشاركون في التمويل المتبادل والتضامن من إنفاق نظام المعاشات.

¹ Pour un system universel de la retraite, haut commissaire a la reforme des retraites, ministère des solidarité et de la santé, France, 2019, p : 14.

² Ibid. p : 15.

³ Ibid. Pp: 16-17.

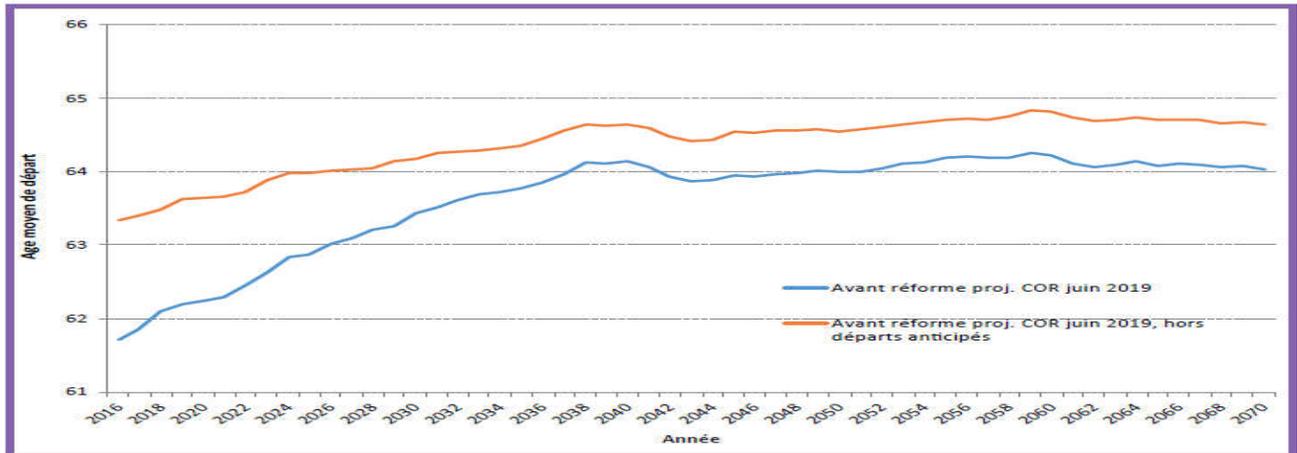
الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

جميع الموظفين وأرباب العمل، أيا كان مهما كان قطاع النشاط أو الطبيعة سيتم التعامل مع صاحب العمل، من وجهة نظر المساهمات¹.

5. سن التقاعد القانوني في 62 سن معدل كامل لضمان معاش أمثل: ابتداءً من سن 62 عامًا، يتمتع المؤمن له بحرية التقاعد إذا قاموا بتمديد نشاطهم، سيتم زيادة مبلغ تقاعدهم. سيضمن النظام العالمي سنًا قانونيًا الذي يكون لكل مؤمن حرية التصرف للتقاعد، هذا العمر سيبقى ثابت عند 62 عامًا، ففي النظام الحالي، معظم المؤمن عليهم يتقاعدون عند سن 62 ليكونوا قادرين على الاستفادة من تقاعد كامل. اليوم، متوسط عمر التقاعد في النظام العام، باستثناء ترتيبات التقاعد المتوقعة، يصل بالفعل إلى ما يقرب من 63.4 سنة للمؤمنين الذين تقاعدوا في 2018².

الشكل رقم (2-34) توقعات لمتوسط السن للاستفادة من التقاعد

Projections des âges moyens de départ en retraite
(CNAV pour données COR, 2019)



المصدر:

Pour un system universel de la retraite, haut commissaire a la reforme des retraites, ministère des solidarité et de la santé, France, 2019, p : 48.

6. التقاعد بحد أدنى 85% من الحد الأدنى للأجور: سيتضمن النظام العالمي المنسق الحد الأدنى للتقاعد لجميع المؤمن عليهم، سيضمن لهم مستوى يساوي 85% من صافي الحد الأدنى للأجور المحقق من مهنة كاملة، حتى بالنسبة للمهن ذات الدخل متواضع، بحيث سيستفيد أولئك الذين عانوا فترات نشاط بدوام جزئي، الوضع الذي يمس بشكل

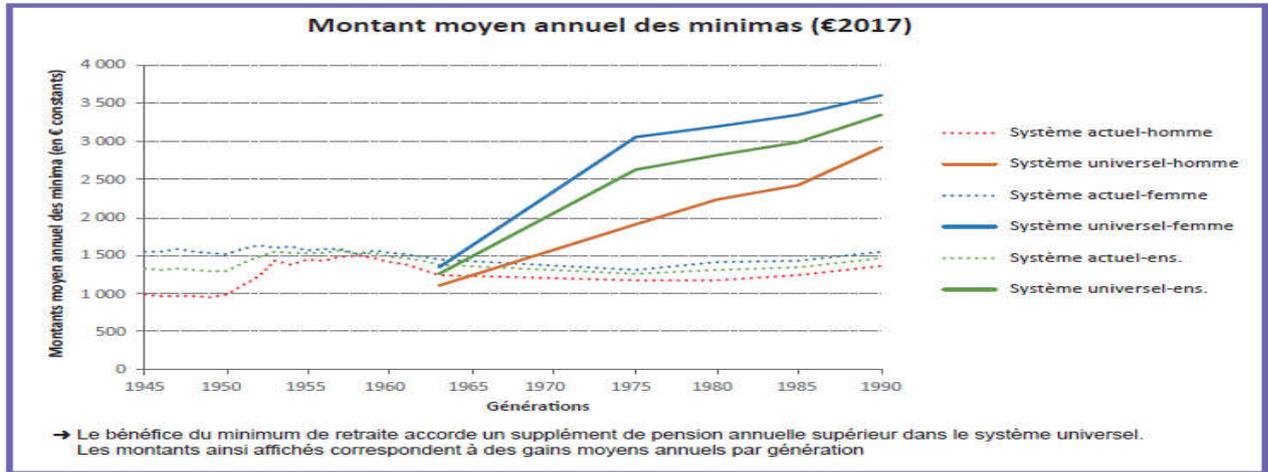
¹ Pour un system universel de la retraite, Op.cit. p: 32.

² Ibid. p: 46.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

خاص على النساء، وكذلك أولئك الذين عملوا بانتظام تحت الحد الأدنى للأجور السنوية، مثل الموظفين في وضع محفوف بالمخاطر (عقود قصيرة، العمال المؤقتين) أو الحرفيين أو التجار المزارعين.¹

الشكل رقم (2-35) متوسط مبلغ الحد الأدنى للمعاش التقاعدي في النظام الشامل (باليورو)



المصدر:

Pour un system universel de la retraite, haut commissaire a la reforme des retraites, ministère des solidarité et de la santé, France, 2019, p : 117.

7. صندوق التقاعد الوطني عالمي: أبعد من توجيه نظام التقاعد، سيكون الصندوق الوطني مسؤولاً عن إدارة النظام الشامل، إنشاء هذه المؤسسة العامة سوف يسمح بإعادة التركيب العمارة التنظيمية للتقاعد، ولا سيما أن هذا النظام الشامل يتطلب أكثر واقعية، على وجه الخصوص، إنشاء هذا سيوفر هيكل موحد لكل مؤمن له منظمة إدارية واحدة- وهو أمر استثنائي للحالة الحالية، بسبب التعايش بين الأنظمة الأساسية والنظام المكمل والتغييرات في الوضع المهني.²

من 1 يناير 2025، تصبح مهام أجزاء الصندوق الوطني بما في ذلك المؤسسات العامة الوطنية على نطاق أوسع، ففي هذا الإطار، سوف تهدف المؤسسة إلى استبدال الهياكل الرئيسية لإدارة التقاعد الحالية للمؤمنين: الصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة (CNAV) والاتحاد الخاص بالنظام التكميلي AGIRC-ARRCO سيتم دمجهم داخل الصندوق الوطني لتوطيد البعد الشامل للجهاز الجديد كما هو موضح في الشكل، كما سيتم دمج IRCANTEC في الصندوق الوطني، تماماً مثل الصندوق الوطني للتأمين ضد الشيخوخة للمهن الليبرالية

¹ Pour un system universel de la retraite, Op.cit. p: 53.

² Ibid. p: 98.

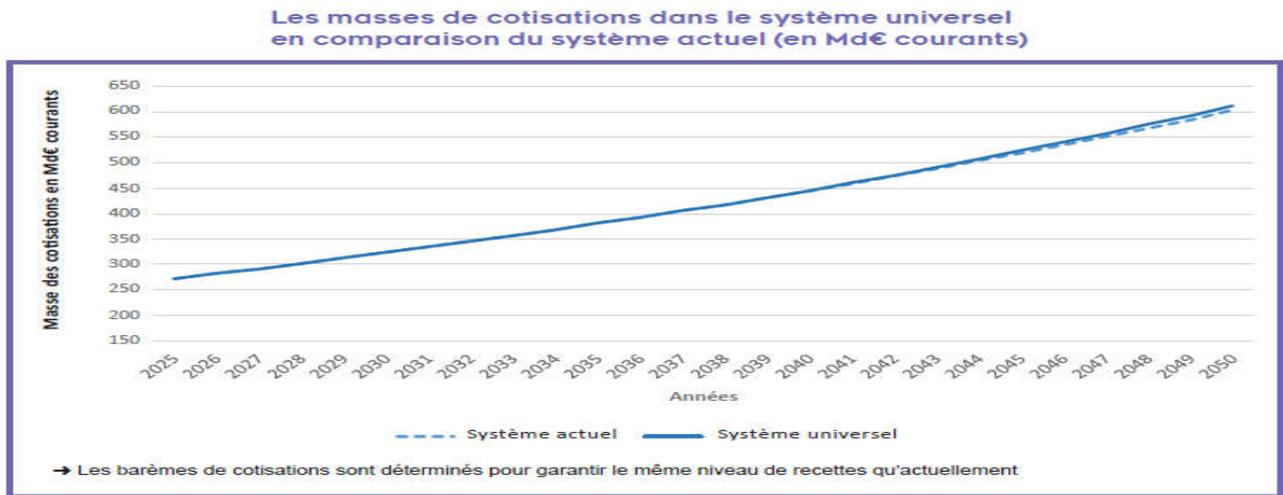
الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

(CNAVPL)، حتى اندماجهم بحلول عام 2025، المؤسسة سوف تتصرف عند الضرورة في الهياكل الحالية لضمان التنفيذ بدلا من النظام العالمي، ضمان جودة العمل التحضيري واتساق القرارات بينهما ومع النظام الجديد¹.

8. نظام مصمم لتحقيق التوازن في عام 2025: سيتم وضع قاعدة ذهبية لضمان استدامة نظام التقاعد، توازن النظام على المدى الطويل والمتوسط شرط أساسي لاستعادة ثقة الفرنسيين، هذا يفترض أن النظام يجب أن يكون في توازن عام 2025، حتى الآن، أحدثت توقعات COR أنه بحلول عام 2025، على افتراض النمو الحالي وتغيير التركيبة السكانية، سيشهد النظام الحالي توازن سلمي بين 0.3 و 0.6%. من الناتج المحلي الإجمالي بحلول عام 2025، وبالنظر إلى هذه الملاحظة، سيتم إثراء المشروع لاقتراح نماذج للتقارب نحو التوازن المالي في عام 2025 كجزء من مشروع قانون إنشاء النظام الشامل، هذه الشروط سوف تتم بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين².

9. سيكون مستوى المساهمات معادلاً للوضع الحالي، من أجل الحفاظ وصفات النظام: حالياً، معدل المساهمة المدفوع من قبل الموظفين وأرباب العمل (النظام الأساسية التقاعد المكمل-ARRCO AGIRC) هو 27.77 نقطة يضاف إليها مساهمة استثنائية ومؤقتة (CET) عند 0.35 نقطة، في النظام العالمي، معدل المساهمات المحددة بنسبة 28.12% ستضمن مبلغ معادل للمساهمات لتمويل التقاعد.

الشكل رقم (2-36) كتلة المساهمات في النظام الشامل بالمقارنة مع النظام الحالي



المصدر:

Pour un system universel de la retraite, haut commissaire a la reforme des retraites, ministère des solidarité et de la santé, France, 2019, p : 113.

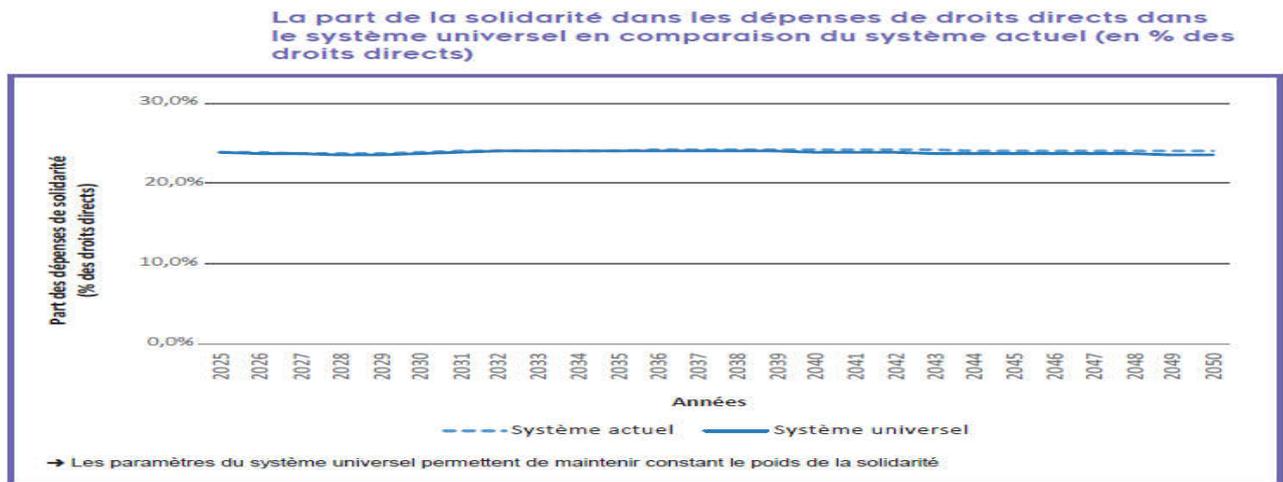
¹ Pour un system universel de la retraite, Op.cit. p: 98.

² Ibid. p: 112.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

ثقل التضامن في إنفاق التقاعد سيظل مستقرا: مخططات التضامن (الحد الأدنى للتقاعد، حقوق الأسرة، حقوق الإعاقة) سيتم تنسيقه فيما يتعلق بقواعد جديدة، ثقل التضامن في الإنفاق على التقاعد سيزيد بنسبة 24٪ في عام 2025، وفقًا للاتفاقيات التي اعتمدها DREES، تظهر المحاكاة أن وزن التضامن سيستمر لفترة طويلة على نفس المستوى للوضع الحالي.

الشكل رقم (2-37) حصة التضامن في نفقات الحقوق المباشرة في النظام الشامل بالمقارنة مع النظام الحالي



المصدر:

Pour un system universel de la retraite, haut commissaire a la reforme des retraites, ministère des solidarité et de la santé, France, 2019, p : 115.

المبحث الرابع: التجربة الصينية

تعتبر الصين أكبر دولة من حيث عدد السكان، حيث بلغ تعداد السكان فيها إلى أكثر من مليار ونصف مليار شخص، ويترب على هذا العدد الهائل من البشر توفير نظام سليم وفعال وأكثر صلابة للحماية الاجتماعية، ونظرا للزيادة في عدد السكان فإن المجتمع الصيني يتجه شيئا فشيئا نحو شيخوخة المجتمع، ومع التطور الاقتصادي الذي تشهده البلاد والرفاه الاجتماعي ساهم بشكل كبير في زيادة أمل الحياة مما يقتضي ذلك توفير الإعالة الاجتماعية للمسنين، من خلال توفير نظام تقاعد مرن الذي يحتاج إلى أموال ضخمة لتوفير المعاشات مما قد يساهم في خلق عجز على مستوى النظام الوفاء بالتزاماته، هذا ما دفع بالصين إلى إيجاد حلول من خلال إصلاح نظام التقاعد وذلك لمواكبة التغيرات الحاصلة في تركيبة المجتمع.

المطلب الأول: نظام التقاعد في الصين

يعتبر نظام التقاعد الصيني أحد أهم الأنظمة في العالم وذلك نظرا للعدد الهائل من الأشخاص المنتسبين لهذا النظام، سواء من خلال عدد المشتركين أو المتقاعدين، لذا من خلال هذا المطلب سنقوم بإعطاء لمحة تاريخية عن تطور نظام التقاعد الصيني وكيفية عمل هذا النظام وأهم مكوناته.

أولا- التطور التاريخي لنظام التقاعد الصيني:

مر نظام المعاشات العامة في الصين بأربع مراحل أساسية ساهمت بشكل واضح في تصميم نظام التقاعد الحالي الذي تقوم عليه جمهورية الصين الشعبية، ويمكن إيجازها فيما يلي¹:

✓ المرحلة الأولى في عام 1951، عندما تم تقديم "تأمين العمل" كبرنامج معاشات تقاعدية غير ممولة برعاية صاحب العمل، وشمل موظفي الشركات المملوكة للدولة والمؤسسات المملوكة بشكل جماعي، كما كان هناك أيضًا نظام تقاعد منفصل للموظفين العامين (الخدمة المدنية) - معاش الموظف العام - (PEP) لكن سكان الريف لم يكن لديهم أي ضمان اجتماعي رسمي للمسنين؛

✓ استمرت المرحلة الثانية من منتصف الثمانينيات إلى أوائل التسعينات، ومع تسويق الاقتصاد وإصلاح المؤسسات المملوكة للدولة، أعاق نظام التقاعد القائم على المشاريع المنافسة العادلة وحركة اليد العاملة، فتم إدخال تجميع المعاشات التقاعدية على مستوى البلدية أو مستوى المحافظة، لكن النظام ظل قائم على مبدأ التوزيع، بتمويل من المشاريع؛

✓ استمرت المرحلة الثالثة من أوائل التسعينات إلى أواخر العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، وفي عام 1997، اعتمدت الصين نظام معاشات الركيزة الثلاثية للموظفين الحضريين للتعامل مع شيخوخة السكان وعبء المعاش المتزايد للشركات المملوكة للدولة، وقد سمي النظام الجديد بتأمين الشيخوخة الأساسي (BOAI) بحيث كان الركيزة الأولى وقائم على مبدأ التوزيع PAYG، بتمويل من أصحاب العمل، أما الركيزة الثانية هي الحساب النظري الفردي الممول من مساهمات الموظفين، والركيزة الثالثة كانت مدخرات التقاعد الطوعي؛

✓ تتميز المرحلة الرابعة التي بدأت في عام 2009، بتوسيع تغطية نظام المعاشات ليشمل الشركات غير المملوكة للدولة، ولتحقيق التغطية الشاملة، تم إنشاء نظام المعاشات التقاعدية الريفية الجديدة (NRP) في عام 2009 لتغطية

¹ Hanming fang, jin feng, the Chinese pension system, pension research council working paper, university of Pennsylvania, USA, 2018, p: 11-12.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

سكان الريف، وتم إنشاء مخطط المعاشات التقاعدية الحضرية (URP) في عام 2011 لتغطية سكان الحضر غير العاملين، ونص قانون التأمينات الاجتماعية الصادر في عام 2011 على معاملة العمال المهاجرين الريفيين نفس المعاملة التي تُمنح للعمال الحضريين.

ثانيا- نظام التقاعد الصيني:

حتى أواخر الثمانينات من القرن الماضي، كان لدى الصين نظام للمعاشات التقاعدية بنظام التوزيع، حيث تذهب مساهمات التقاعد الحالية للعمال لدفع المعاشات التقاعدية الحالية للمتقاعدين، وقد غطى هذا النظام العمال في الشركات المملوكة للدولة فقط¹، بدءًا من منتصف الثمانينات، ومن خلال التعديلات والتحسينات المستمرة، تم تشكيل نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الشركات في الصين، مع نظام الحسابات الاجتماعية بالإضافة إلى الحسابات الشخصية، مع إطاره الأساسي الذي تميز بالقرار بشأن تحسين نظام المعاشات الأساسية للموظفين الصادر عن مجلس الدولة في عام 2005، ومن أجل توفير الأمن المعيشي الأساسي للشيخوخة لسكان الريف وسكان الحضر غير العاملين، أطلقت الحكومة الصينية نوعًا جديدًا من نظام المعاشات العامة الريفية لسكان الريف في عام 2009 ونظام المعاشات العامة لسكان الحضر في عام 2011، على التوالي².

يمكن إظهار تقسيمات نظام التقاعد في الصين فيما يلي³:

- ✓ التأمين الأساسي على الشيخوخة: (BOAI) أو ما يعرف بنظام التقاعد الأساسي لموظفي الشركات؛
- ✓ معاشات الموظفين العموميين: (PEP) لموظفي الخدمة المدنية والموظفين في المؤسسات غير الربحية، ويعرف بنظام التقاعد الأساسي للجهات الحكومية والمؤسسات العامة؛
- ✓ المعاش الحضري المقيم: (URP) أو ما يعرف بنظام المعاشات العامة للسكان في المناطق الحضرية؛
- ✓ المعاش الريفي المقيم الجديد: (NRP) لسكان الريف أو ما يعرف بنظام المعاشات العامة الريفية لسكان الريف.

وقد تم دمج النظامين، اللذان حققا تغطية كاملة لجميع السكان المستهدفين في عام 2012، في نظام موحد، وهو نظام المعاشات الأساسي لسكان المناطق الريفية وغير العاملين في المناطق الحضرية، في عام 2014، وفي نفس العام بدأت الحكومة الصينية إصلاح نظام التقاعد للجهات الحكومية والمؤسسات العامة، ووضع نظام المعاشات التقاعدية

¹ Mohamed farid, Brian p. cozzarin, china's pension reform: challenges and opportunities, pensions an international journal, vol 14, 3, 2009, p: 181 or <http://www.researchgate.net/publication/240233158>

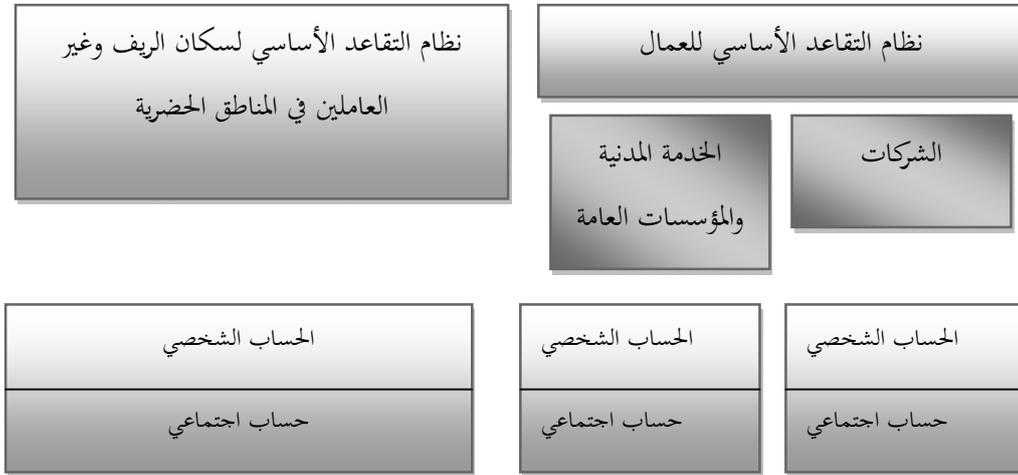
² Joint research report on the Chinese and Japanese pension systems, ministry of finance china, ministry of finance Japan, 2018, p: 3 .

³ Hanming fang, Op.cit. p : 5.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

لموظفي الخدمة المدنية وموظفي المؤسسات العامة، بإتباع نفس نموذج نظام المعاشات الأساسية لموظفي الشركات (نظام التأمين الأساسي على الشيخوخة)، مع نظام المعاشات المهنية كمكمل¹.

الشكل رقم (2-38) نظرة على نظام التقاعد الصيني



المصدر: وزارة المالية الصينية، ص 3.

يوضح الشكل أعلاه بنية نظام التقاعد الصيني والذي يتكون من نظامين أساسيين، وهما نظام التقاعد الأساسي للموظفين والذي بدوره ينقسم إلى فرعين، فرع خاص بالموظفين لدى الشركات، والفرع الآخر الذي يخص موظفي الخدمة العمومية ومؤسسات الدولة، أما فيما يخص النظام الثاني فهو يتعلق بنظام التقاعد الأساسي لسكان الريف وغير العاملين في المناطق الحضرية، وبالنظر إلى كل نظام فهو يحتوي على حسابين، حساب شخصي توضع فيه المساهمات والاشتراكات التي يدفعها الموظف، وآخر اجتماعي تساهم فيه الدولة، وقد بلغ عدد المشتركين في كلا النظامين 916 مليون مشترك، بحيث وصل عدد المشتركين في نظام التقاعد الأساسي للموظفين 403 مليون مشترك موزعة على فرعيه، أما الباقي 513 مليون مشترك في النظام الثاني وذلك سنة 2017.

1. نظام التقاعد الأساسي لموظفي الشركات: يمكن إيجاز هذا النظام فيما يلي²:

يتميز نظام المعاشات الأساسية لموظفي الشركات بمزيج من المجموع الاجتماعي والحسابات الشخصية، بشكل عام، يجب ألا تتجاوز مساهمة المؤسسة التي تدخل في المجموعة الاجتماعية 20٪ من إجمالي كشف المرتبات للمؤسسة، وتمثل مساهمة الموظف، الذي يدخل في الحساب الشخصي 8٪ من موضوع الأجر الشخصي للمساهمة، ويتم تحديد قاعدة

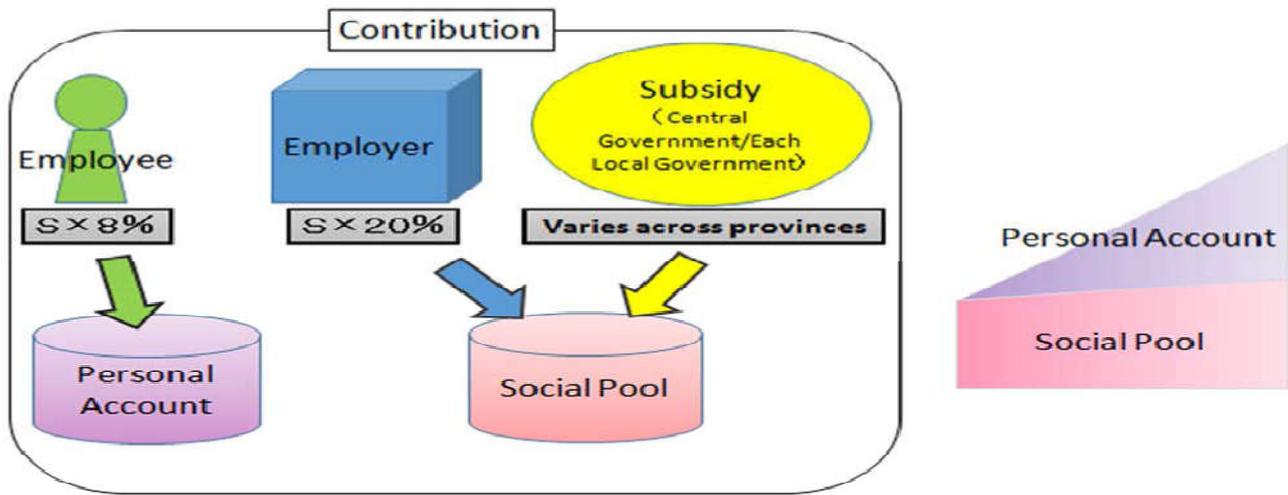
¹ Joint research report on the Chinese and Japanese pension systems, Op.cit. p : 3.

² Ibid. p: 4.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

مساهمة الشركات الفردية الحضرية والعمالدين لحسابهم الخاص على متوسط أجر الموظفين المحليين من العام الماضي، مع تحديد معدل الاشتراك بنسبة 20 %، منها 8 % يتم الاحتفاظ بها في الحسابات الشخصية كما هو موضح في الشكل رقم 40، ويتألف دفع المعاش الأساسي من الدفع الأساسي ودفع الحساب الشخصي، حيث يُحسب الدفع الأساسي على عوامل مثل متوسط الأجر الاجتماعي، ومستوى الأجر الشخصي ومدة المساهمة الشخصية، بينما يُحسب الأخير على عوامل بما في ذلك رصيد الحساب الشخصي ومتوسط العمر الاجتماعي المتوقع وسن التقاعد، بالإضافة إلى نظام المعاشات التقاعدية الأساسي يمكن للمؤسسات اختيار تأسيس المعاش السنوي كمكمل.

الشكل رقم (2-39) نظام التقاعد الأساسي لموظفي الشركات



المصدر: وزارة المالية الصينية، ص 4.

2. نظام المعاشات الأساسية لسكان الحضر وغير العاملين في المناطق الحضرية: يتلخص هذا النظام فيما يلي¹:

كما يستخدم نظام التقاعد الأساسي لسكان الحضر في المناطق الريفية وغير العاملين مخطط الحسابات الاجتماعية بالإضافة إلى الحسابات الشخصية، بحيث تقدم الحكومة المركزية إعانة كاملة للمحافظات الوسطى والغربية وفقًا لمعيار الدفع الأساسي الذي وضعته الحكومة المركزية، بينما تقدم دعمًا بنسبة 50% للمحافظات الشرقية.

يتكون معيار المساهمة الشخصية من 12 مستوى تتراوح من 100 يوان إلى 2000 يوان سنويًا، مع إعطاء الحكومات المحلية لكل شخص مؤمن عليه دعمًا لا يقل عن 30 يوان سنويًا، وبالنسبة لأولئك الذين يدفعون مساهمة

¹ Joint research report on the Chinese and Japanese pension systems, Op.cit. p: 5.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

بقيمة 500 يوان صيني وما فوق، يجب ألا تقل الإعانة عن 60 يوان للشخص في السنة، أما بالنسبة للأسر ذات الإعاقات الشديدة والصعوبات الخاصة الأخرى، تدفع الحكومة كل أو جزء من أدنى مستوى من المساهمة لهم.

في عام 2017، بلغ عدد الأشخاص المؤمن عليهم في نظام المعاشات الأساسي لسكان الحضر في المناطق الريفية وغير العاملين حوالي 510 مليون شخص، منهم 290 مليونًا يساهمون فعليًا في نظام المعاشات بينما حصل حوالي 160 مليونًا بالفعل على مدفوعات كما هو مبين في الشكل رقم 41.

الشكل رقم (2-40) نظام المعاشات الأساسية لسكان الحضر وغير العاملين في المناطق الحضرية

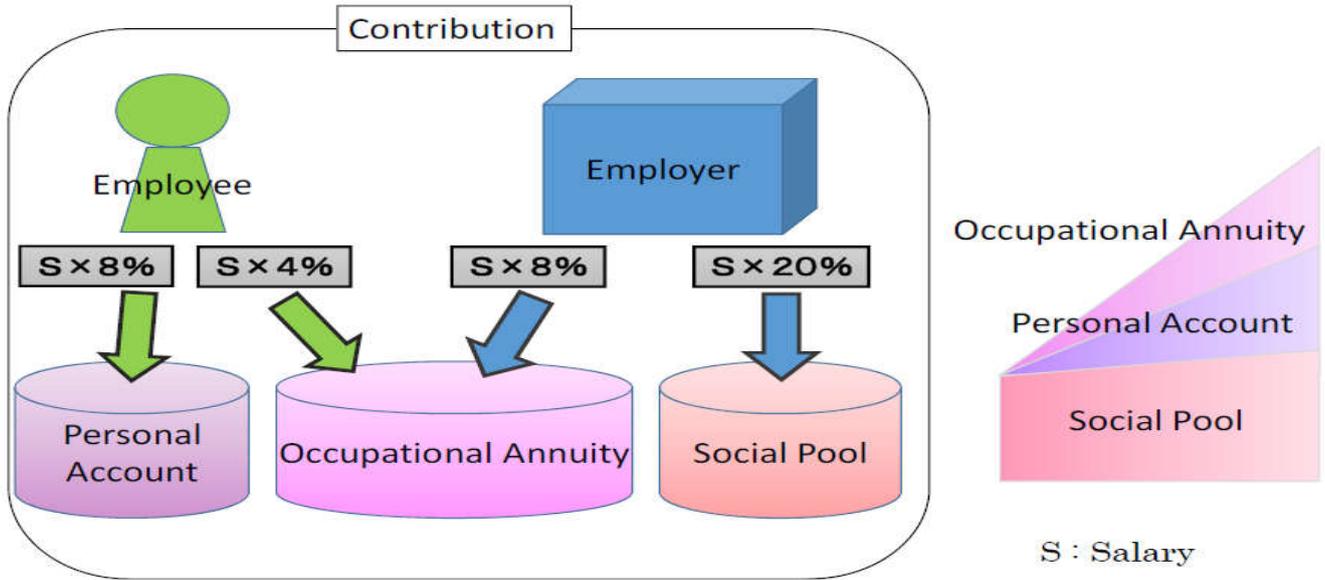


المصدر: وزارة المالية الصينية، ص 5.

تتكون الاشتراكات في نظام التقاعد من مساهمة من أصحاب العمل، تعادل 20٪ من إجمالي رواتبهم، ومساهمة من الموظفين تعادل 8٪ من إجمالي أجرهم، بالإضافة إلى ذلك، يتم إطلاق راتب سنوي تكميلي لجميع الموظفين المشاركين في الإصلاح، حيث يدفع أصحاب العمل مساهمة بنسبة 8 ٪ من إجمالي رواتبهم، ويدفع الموظفون 4 ٪ من إجمالي أجرهم، ومرة أخرى، فإن تدابير دفع نظام المعاشات التقاعدية هذا هي نفس تدابير نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الشركات، والشكل رقم 2-42 يوضح الاشتراكات التي يدفعها العمال وأصحاب العمل في هذا النظام.¹

¹ Joint research report on the Chinese and Japanese pension systems, Op.cit. p: 6.

الشكل رقم (2-41) نظام التقاعد للجهات الحكومية والمؤسسات العامة



المصدر: وزارة المالية الصينية، ص6.

المطلب الثاني: إصلاح نظام التقاعد الصيني

نتيجة للضغوطات الاقتصادية والاجتماعية والتغيرات الديموغرافية، خاصة فيما يخص شيخوخة السكان وما يترتب على ذلك من ارتفاع تكاليف العناية بهذه الفئة، ساهم بشكل كبير في زيادة الضغط على نظام التقاعد وأصبح يهدد استدامته وتمويله، لذا كان لزاما على الحكومة الصينية البحث عن حلول من شأنها تخفيف الضغط على هذا النظام، والحفاظ على السلامة المالية له، فقد قامت الصين بإصلاح هذا النظام مواكبا للتغيرات الحاصلة في المجتمع الصيني.

أولاً- دوافع إصلاح نظام التقاعد

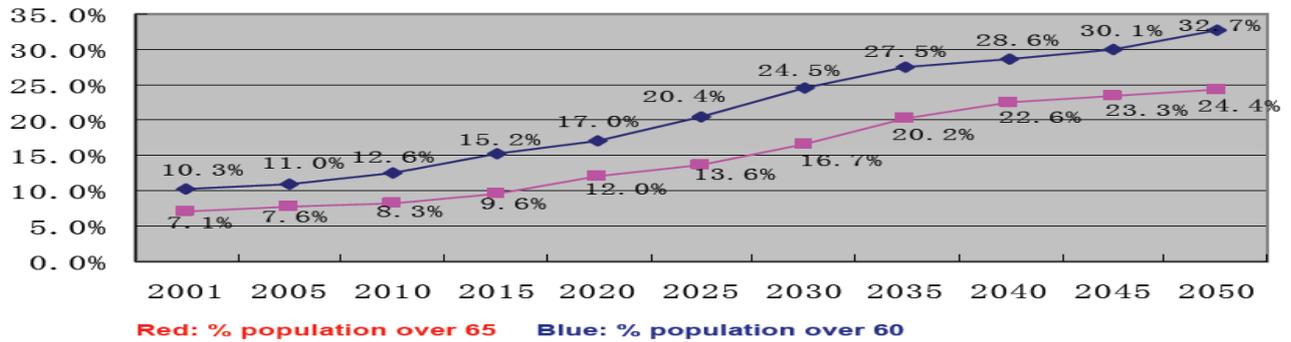
إن الصين في خضم تحول ديمغرافي واقتصادي رئيسي، بما في ذلك التغيرات التالية:

1. الصين تواجه عملية شيخوخة مثيرة وانتقال ديموغرافي أيضا نتيجة لانخفاض الخصوبة مع زيادة كبيرة في طول العمر، ولذلك يُتوقع أن تبلغ نسب الإعالة في سن الشيخوخة تقريبا ثلاثة أضعاف على مدى ثلاثة عقود¹.

¹ Marck c. dorfman and authors, china's pension system, the world bank, Washington, USA, 2013, p: 2.

الشكل (2-4) الشيخ السكاني في الصين

Aging Process: the ratio of 60+ and 65+

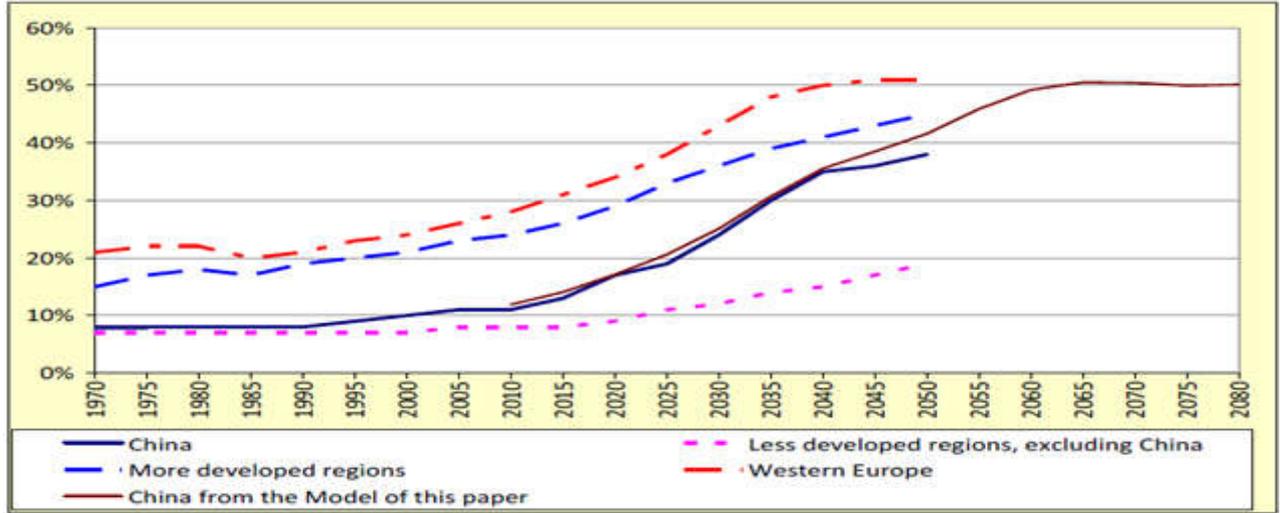


المصدر:

Gao Xining, China's pension system, its history and future, international forum about reinventing retirement asia : enchancing the opportunities of aging, Tokyo, Japan, march 15 2008, p : 9.

من خلال الشكل يتضح لنا المنحى الذي يأخذه المجتمع الصيني خاصة بالنسبة للأفراد الذين فوق 60 سنة و65 سنة، بحيث أن نسبة الأفراد فوق 60 و65 سنة تأخذ منحى صعودي، فقد كانت هذه النسبة سنة 2001 تقدر بـ 7.1% بالنسبة للأشخاص الذين تجاوزوا 65 سنة، أما بالنسبة للأفراد من 60 سنة فما فوق فبلغت 10.3%، وقد انتقلت هذه النسبة إلى 9.6% و15.2% بالنسبة للأشخاص الذين تساوي أعمارهم 60 سنة فما فوق والأشخاص الذين تساوي أعمارهم أو تفوق 65 سنة على التوالي، ويتوقع أن تصل هذه النسبة إلى 32.7% آفاق سنة 2050، و24.4% لفئة الأفراد أكبر من 65 سنة لنفس السنة، يعني أنه تقريبا نصف سكان البلد ستصبح أعمارهم 60 سنة وأكثر، وهذا ما يوضح عملية الشيخ السكاني التي تصيب المجتمع الصيني، هذا الأمر قد يسبب أزمة مالية على مستوى نظام التقاعد، كل هذا نتج عن التطورات الحاصلة على مستوى الرعاية الصحية والاجتماعية مما ساهم في رفع أمل الحياة، كل هذا من شأنه يدعو للبحث عن مصادر أكبر لتمويل نظام التقاعد وضرورة إصلاحه تجنباً لأي مشاكل مالية غير متوقعة على مستوى النظام.

الشكل (2-43) نسبة إعالة المسنين في الصين وبقية العالم



المصدر:

Hiecki Oksanen, the Chinese pension system: first results on assessing the reform option, directorate-general for economic and financial affairs, European commission, Belgium, 2010, p: 4.

السكان الصينيون، البالغ عددهم 1.3 مليار نسمة، يتقدمون في السن بسرعة، حيث يبلغ عدد سكان الصين فوق 65 سنة (2010) 111 مليون نسمة، ومن المتوقع أن ينمو إلى 331 مليوناً بحلول عام 2050، ومن المتوقع أن يزيد متوسط العمر المتوقع عند الولادة من 73 عاماً في الوقت الحالي إلى 80 عاماً بحلول عام 2050، ويبدو أن شيخوخة السكان هي الأسرع في العالم: نسبة 65 عاماً إلى أولئك تتراوح أعمار 15-64 سنة حالياً بنسبة 11%. وسترتفع إلى 38% بحلول عام 2050 (وفقاً لمتغير متوسط توقعات الأمم المتحدة، الرقم لعام 2050 أعلى فقط بالنسبة إلى معظم دول الرفاهية الغنية حيث تبلغ حالياً حوالي 25)، الذي يصور أيضاً الإسقاط من النموذج المستخدم هنا الذي يتبع تقريباً إسقاط الأمم المتحدة، يمكن أن تكون السرعة البطيئة في توقعات الأمم المتحدة لعامي 2045 و2050 مشكوك فيها، على أساس نفس الافتراضات الخصوبة وطول العمر يعطي الإسقاط ارتفاع أكثر استمراراً.

2. آثار شيخوخة السكان على نظام المعاشات وانخفاض معدل الدعم المحتمل¹:

✓ شيخوخة السكان تعني انخفاضاً "نسبة الدعم المحتملة"، أي نسبة السكان في سن العمل إلى السكان المسنين؛

¹ Xuejin ZUO, pension reform in china, fiscal policy for long term growth and sustainability in aging societies, Tokyo, June 10 2015, p: 9.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

- ✓ انخفضت نسبة الدعم المحتملة من 12.53 في تعداد 1982 إلى 8.40 في تعداد 2010؛
- ✓ المتغير المتوسط لسكان الصين في التوقعات السكانية العالمية للأمم المتحدة: ستنخفض نسبة الدعم المحتملة إلى 2.38 في عام 2050 وإلى 1.83 في عام 2080.

تراجع "نسبة دعم النظام"¹:

- ✓ تحديد "نسبة دعم النظام" على أنها عدد الموظفين العاملين إلى عدد المتقاعدين، ويتطلب التوازن بين إيرادات ونفقات صندوق التقاعد

نسبة الاستبدال = معدل المساهمة * نسبة دعم النظام

- ✓ عندما تنخفض نسبة دعم النظام، فإن الحفاظ على التوازن بين الإيرادات والنفقات يتطلب إما زيادة في معدل الاشتراكات أو انخفاضاً في نسبة الاستبدال، أو مزيجاً من كليهما؛
- ✓ في نهاية عام 2013، كانت نسبة دعم النظام للمعاش التقاعدي للعمال والموظفين الحضريين (PUWS) حوالي 3.0.

3. التأثيرات على الركيزة الممولة لنظام المعاشات: تقلص القوة الشرائية²

- ✓ سيكون تأثير شيخوخة السكان على الركائز الممولة والفوائد المحددة لنظام المعاشات أكثر اعتدالاً وأقل وضوحاً؛
- ✓ ومع ذلك، نظرًا لأن مزايا التقاعد في شكل أصول مالية، فلا يمكن استخدامها إلا لشراء السلع والخدمات؛
- ✓ تنطوي شيخوخة السكان على عدد أقل من السكان في سن العمل نسبة إلى المتقاعدين المسنين، وبالتالي زيادة ندرة العملة، مما يؤدي إلى ارتفاع أسعار السلع والخدمات، وتقلص القوة الشرائية لدخل المعاشات.

ثانياً- إصلاح نظام التقاعد في الصين

- أنشأت الصين نظام معاشات تقاعدية على النمط السوفيتي قائم على صاحب العمل في وقت مبكر من عام 1950، وقد اتسم ذلك بمساهمات أصحاب العمل، والإدارة الحكومية، وقائم على مبدأ التوزيع (PAYG)، طبقة واحدة وعملية مغلقة، ومع ظهور المشاكل في هذا النموذج، تم تغييره جذرياً إلى الضمان الاجتماعي للدولة في سياق الإصلاح الاقتصادي وإصلاح نظام المعاشات التقاعدية العالمي³.

¹ Xuejin ZUO, Op.cit, p: 10.

² Ibid. p: 11.

³ Huoyun Zhu, Alan walker, pension system reform in china: who gets what pensions?, soc policy admin, <https://doi.org/10.1111/spol.12368>, china, 2018, p: 1411.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

بدأ قادة الصين في التركيز على تحدي الشيخوخة على المدى الطويل، فخلال منتصف التسعينات، تشاورت الحكومة المركزية على نطاق واسع مع خبراء المعاشات الأجنبي، بما في ذلك فرق من بنك التنمية الآسيوي والبنك الدولي، كما شجعت المحافظات على تنفيذ مشاريع رائدة لإصلاح المعاشات التقاعدية، وفي عام 1997، استقرت أعلى هيئة في الصين لمجلس الدولة على نظام جديد للتقاعد الذي بدأ أنه يتعامل مع كل من التحديات على المدى القريب والطويل الأجل، ووسع إصلاح عام 1997 للمرة الأولى التغطية بموجب نظام المعاشات الأساسية ليشمل العاملين في القطاع الخاص، وفي الوقت نفسه، استبدلت نظام المعاشات التقاعدية القائم على مبدأ التوزيع بنظام جديد ذي مستويين يتألف من استحقاق مدفوع الأجر (أو التجمع الاجتماعي) وحساب تقاعد شخصي، وذلك لفائدة الذين تقاعدوا بالفعل في عام 1997، واستمروا في تلقي مزايا ما قبل الإصلاح والتي حلت محل 80 بالمائة من الأجور. ووعد المتقاعدون الجدد، الذين تقاعدوا بعد عام 1997، بمعدل استبدال أقل سخاء بنسبة 60 في المائة، يتألف من إعانة تجمع اجتماعي حلت محل 20 في المائة من الأجور ومزايا حساب شخصي تقدر الحكومة أنها ستحل محل 40 في المائة أخرى. على الرغم من أن سخاء نظام المعاشات التقاعدية انخفض للمتقاعدين في المستقبل، إلا أن سن التقاعد ظلت منخفضة: 60 فقط للرجال و55 للنساء¹.

بدأت الجولة الجديدة من الإصلاحات بالمشروع التجريبي لمقاطعة لياونينغ 2001-2004، الذي اختبر خطة لتعزيز الموارد المالية لنظام المعاشات التقاعدية الأساسي والسماح بحساباته الشخصية الفارغة. تضمنت الخطة خطوتين، الأولى تتمثل في القضاء على عجز التجمع الاجتماعي، حيث بدأت الحكومة برفع معدل الاشتراكات من نظام التقاعد الأساسي من الدرجة الأولى وتقليص حساباته الشخصية. على وجه التحديد، تم رفع معدل الاشتراك من الدرجة الأولى من 13 إلى 20 في المائة (لا يزال يدفعه أرباب العمل بالكامل)، في حين تم تخفيض معدل مساهمة الحساب الشخصي من 11 إلى 8 في المائة (الآن مدفوع بالكامل من قبل الموظفين)، وبذلك تم رفع معدل الاشتراك الكلي للمستويين من 24 إلى 28 في المائة، في الوقت نفسه، نصت الحكومة على زيادة الدعم لإغلاق أي عجز متبقي في المجمعات الاجتماعية، وكانت الخطوة الثانية هي إنشاء "جدار حماية" بين الحسابات الشخصية والتجمعات الاجتماعية، وتم نقل مسؤولية تحصيل المساهمات من مكاتب الضمان الاجتماعي المحلية إلى مكاتب الضرائب المحلية، التي تودع المساهمات المخصصة لكل فئة في حسابات منفصلة في البنوك المختلفة، ثم تعتمد مكاتب الضمان الاجتماعي على الحسابات لتغطية مدفوعات الاستحقاقات من الدرجة الأولى وسحب الحساب الشخصي².

¹ Richard Jackson and authors, china's long march to retirement reform the graying of the middle kingdom revisited, centre for strategic and international studies, Washington, 2008, p: 21.

² Ibid. p: 22.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

بين عامي 2004 و2006، تم توسيع الإطار الجديد الذي تم اختياره في مشروع لياونينغ التجريبي، بما في ذلك معدلات الاشتراك المنقحة وجدار الحماية للحسابات الشخصية، من حيث المبدأ ليشمل بقية البلاد، ومع ذلك، في بعض المقاطعات الصناعية ذات معدلات دعم النظام المنخفضة، وكذلك بعض المقاطعات الفقيرة، خلص مجلس الدولة إلى أن التمويل الكامل حتى الحسابات الشخصية المصغرة قد لا يكون هدفًا ممكنًا على المدى القريب، وتشمل هذه المقاطعات هيلونغجيانغ، خنان، هوبي، هونان، جيلين، شانغونغ، شانغهاي، شانشي، تيانجين، شينجيانغ، هنا وقعت الحكومة المركزية والسلطات الإقليمية اتفاقيات دعم صريحة تهدف إلى ضمان توفير 5٪ على الأقل من مساهمة الحساب الشخصي البالغة 8٪¹.

كجزء من جهودها لتعزيز الموارد المالية لنظام التقاعد الأساسي، أنشأت الحكومة في عام 2000 صندوق احتياطي يعرف باسم الصندوق الوطني للمعاشات التقاعدية أو NPF بحيث يتم تمويل صندوق التمويل الوطني، الذي من المفترض أن يكون بمثابة "صندوق الملاذ الأخير" عندما تبدأ الموجة العمرية في الصين في رفع تكاليف المعاشات التقاعدية، من خلال مجموعة من إعانات الحكومة المركزية، والإيرادات التي تم جمعها من بيع الأسهم في الشركات المملوكة للدولة. في البداية، تم استثمار أصول NPF بالكامل تقريبًا في السندات الحكومية والودائع المصرفية، ومع ذلك، تم تحرير إرشادات الاستثمار الخاصة بالصندوق تدريجيًا حيث أصبحت الحكومة تنظر إليه على أنه أداة سياسية ذات قيمة محتملة لتعزيز الإستراتيجية للصناعات وتطوير أسواق رأس المال، فاعتبارًا من نهاية عام 2007، تم إسناد 47 بالمائة من أصول صندوق الاستثمار الوطني إلى مديري الصناديق الخارجيين، الذين يتعاملون مع استثمارات الصندوق المتزايدة في الأوراق المالية المحلية والدولية. على الرغم من ازدياد حجم صندوق التقاعد الوطني، إلا أن إجمالي أصوله لا يزال يبلغ 2.1 في المائة فقط من الناتج المحلي الإجمالي - وهو جزء ضئيل من الالتزامات غير الممولة لنظام المعاشات الأساسية المقدرة بنحو 120 إلى 140 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي².

في عام 2009، قررت إدارة Hu-Wen وضع خطة معاشات التقاعد في المناطق الداخلية تسمى "نظام التقاعد الاجتماعي الريفي الجديد"، والذي يجمع بين خطة مدخرات شخصية مدعومة للغاية ومعاش أساسي غير قائم على الاشتراكات لسكان الريف، وفي عام 2011، وضع مجلس الدولة الصيني خطة وطنية طموحة لإنشاء معاش أساسي للمقيمين غير العاملين في المناطق الحضرية، والجمع بين معاش ممول من مدفوعات فردية وإعانات من الحكومات، وفي عام 2014، في ظل إدارة Xi-Liudad، قرر مجلس الدولة دمج خطة المعاشات التقاعدية للمقيمين في المدن ونظام المعاشات الاجتماعية الريفية الجديدة في خطة تأمين المعاشات الأساسية الموحدة لسكان الحضر والريف، فقد أصبح معظم

¹ Richard Jackson and authors, Op.cit. p: 22.

² ibid. p: 23.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

سكان الريف وسكان الحضر غير العاملين مشمولون الآن بخطة تقاعد اجتماعية وطنية واحدة، وفي عام 2011، وضعت الحكومة معاشًا للمقيمين الحضرين (غير العاملين)¹.

من خلال إنشاء نظام التقاعد الشامل، من الناحية النظرية، يحق لكل مواطن صيني المشاركة في ترتيب المعاشات اعتبارًا من 2014، وعلى الرغم من نطاق التغطية الشاملة، إلا أن عمق الشمولية غير كافٍ أو "غير كامل"، وفي الوقت نفسه، مع إدخال إصلاح المعاش التقاعدي الجديد في عام 2015 والاندماج السابق لخطط المعاشات الاجتماعية الريفية والحضرية، من المشجع أن نرى أن التقسيم الطبقي للترتيب الصيني قد أصبح مسطحًا².

اعتمد "مرسوم إنشاء نظام موحد لتأمين المعاشات الأساسية للمقيمين في المناطق الريفية" في عام 2014، ويحاول هذا الإصلاح دمج نظامي المعاشات التقاعدية في المناطق الحضرية والريفية في الصين في نظام عالمي، بحيث تستند خطة المعاشات التقاعدية هذه إلى معاش اجتماعي غير قائم على الاشتراكات ومعاش شخصي مدعوم بشكل كبير من قبل الحكومات على مستويات إدارية مختلفة، وقد غطت خطة المعاشات التقاعدية 498 مليون شخص تقريبًا بحلول نهاية عام 2013، ومع تطبيق خطة المعاشات التقاعدية هذه، أدركت الحكومة الصينية الإرادة السياسية لترتيب معاشات التغطية الشاملة³.

تم إجراء آخر إصلاح للمعاشات التقاعدية في الصين في 14 يناير 2015، حيث أصدر مجلس الدولة قرارًا بشأن إصلاح نظام المعاشات في الدولة الحكومية والمؤسسات العامة، وهو ما يمثل معلمًا تاريخيًا لترتيب المعاشات التقاعدية في الصين، بحيث ينص على الإلغاء الكلي لمعاش حكومي ممول من الدولة ونهاية الشيخوخة الحضرية المزدوجة في ترتيبات التقاعد، فحوالي 40 مليون موظف مدني في القطاع العام (مثل المعلمين والأطباء والباحثين العلميين)، وتتمثل مساهمات التقاعد في دفع الموظفين 8٪ من رواتبهم، بينما تدفع المؤسسات الإدارية والعامية 20٪ أخرى كمساهمات معاشات تقاعدية⁴.

المطلب الثالث: تقييم التجربة الصينية

لقد قامت الصين بالعديد من الإصلاحات على مستوى نظام التقاعد والتي جاءت نتيجة التغيرات التي تمر بها الصين سواء من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، لذا من خلال هذا المطلب سنحاول معرفة إذا ما أتت هذه الإصلاحات بنتائج جيدة لنظام التقاعد، أم أنها كانت دون جدوى.

¹ Tao Liu, Li Sun, Op.cit. p: 20

² Ibid. P: 21.

³ Ibid. p: 22.

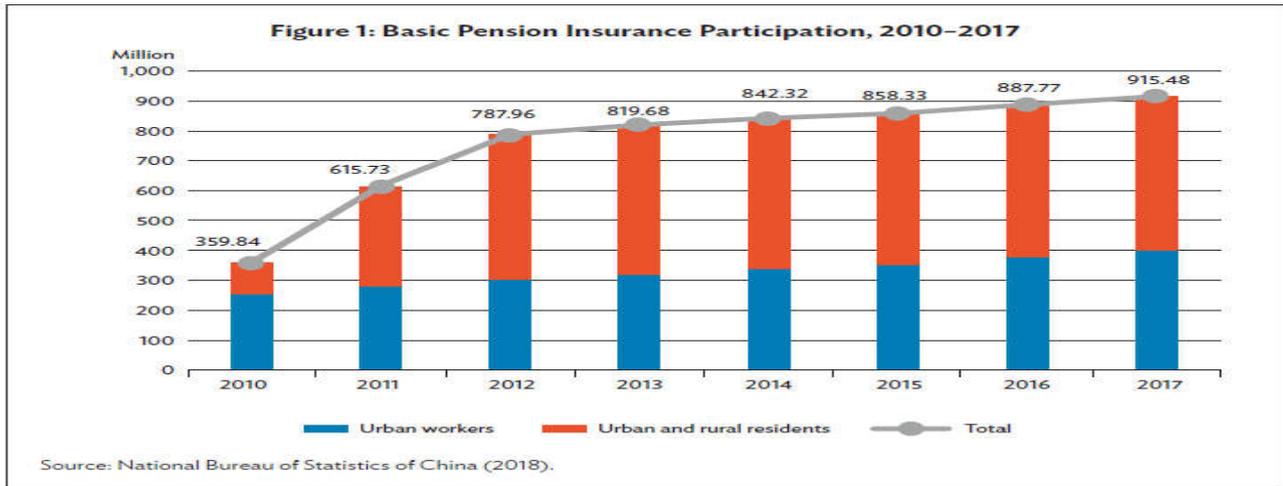
⁴ ibid.

الفصل الثاني: إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

أولاً - نتائج الإصلاح:

1. المنتسبين لتأمين التقاعد الأساسي: يبين الشكل (45) ارتفاعاً حاداً في عدد الأشخاص في المناطق الريفية والحضرية الذين لديهم تأمين أساسي منذ عام 2010، واعتباراً من عام 2010، لم يكن هناك سوى 360 مليون مشارك، وبحلول نهاية عام 2017، بلغ إجمالي هذا المبلغ 915 مليوناً، مقارنة بـ 888 مليوناً في نهاية عام 2016، وازدادت المشاركة في تأمين المعاشات للعاملين في المناطق الحضرية وسكان الحضر والريف زيادة كبيرة خلال هذه الفترة¹.

الشكل رقم (2-44) المنتسبين لتأمين التقاعد الأساسي



المصدر:

Keyong dong, donghyun park, reforming pension insurance in the people's republic of china, ADB EAST asia working paper series, Asian development bank, Philippines, 2019, p: 1.

2. دخل ونفقات صناديق تأمين المعاشات الأساسية: يتزايد دخل وإنفاق صناديق التقاعد الأساسية في جمهورية الصين الشعبية في اتجاه يتماشى مع الزيادة في عدد المشاركين (الشكل 46)، فقد ارتفع الدخل من 3.8 تريليون يوان في عام 2016 إلى 4.7 تريليون يوان في عام 2017، بزيادة قدرها 22.7٪، وفي عام 2017، بلغت مساهمات المشاركين في التأمين الأساسي 3.4 تريليون يوان صيني من دخل تلك السنة، بزيادة 24.4٪ عن عام 2016، في حين بلغ الإنفاق السنوي لصناديق تأمين المعاشات الأساسية 4.0 تريليون يوان صيني في عام 2017، بزيادة 18.9٪ عن عام 2016.²

¹ Keyong dong, donghyun park, reforming pension insurance in the people's republic of china, ADB EAST asia working paper series, Asian development bank, Philippines, 2019, p: 1.

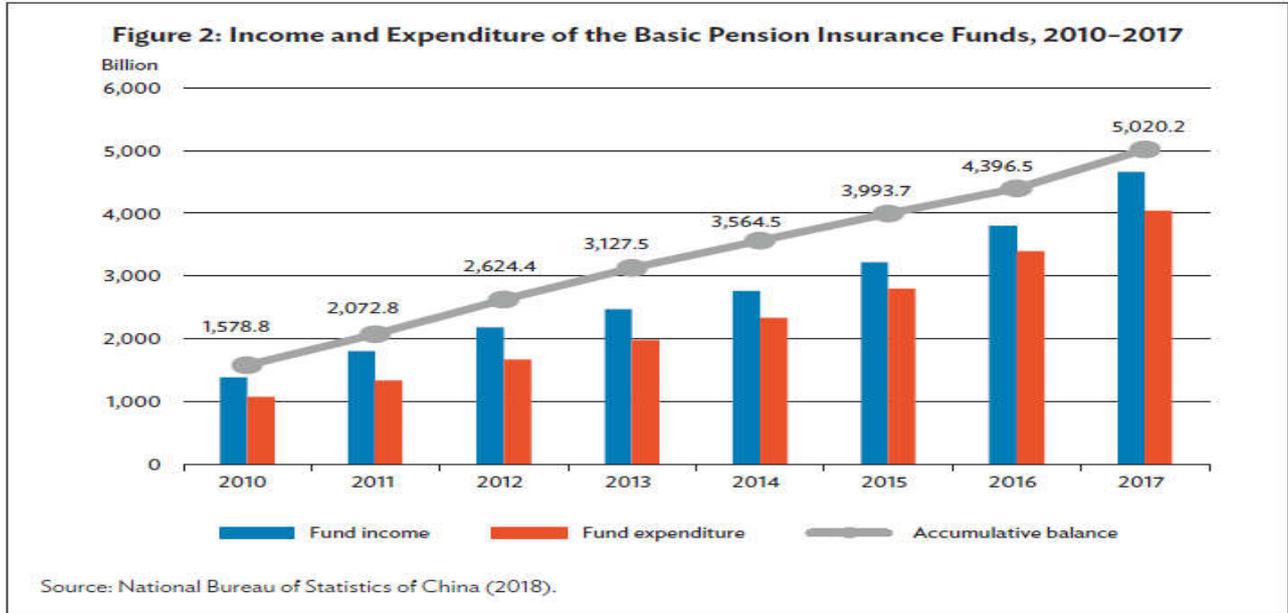
² Ibid.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

في نهاية عام 2017، ونتيجة للفوائض في السنوات الأخيرة، كان للصندوق رصيد تراكمي قدره 5.0 تريليون يوان

صيني.

الشكل رقم (2-45) إيرادات ونفقات صناديق تأمين التقاعد الأساسية



المصدر:

Keyong dong, donghyun park, Op.cit. p: 2.

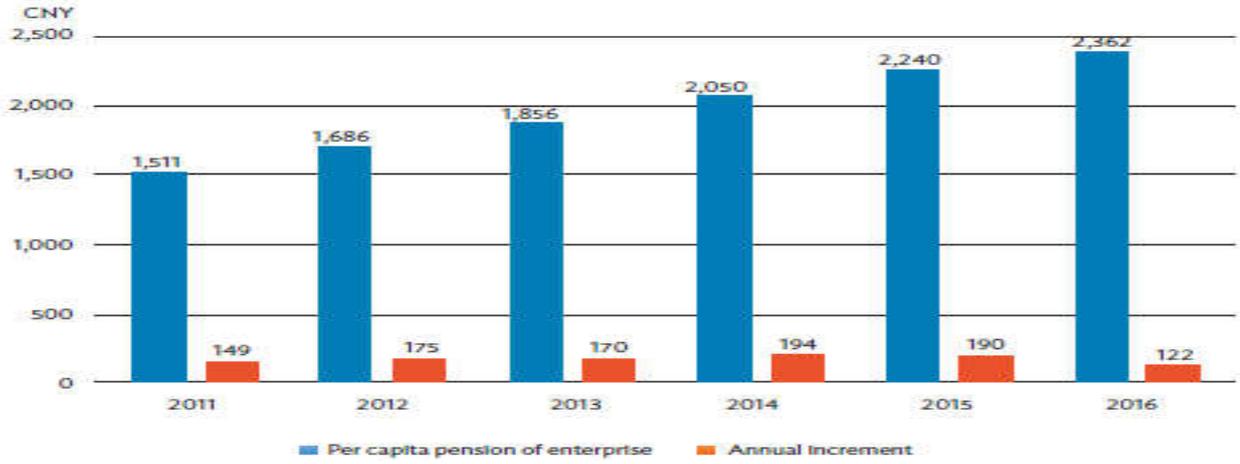
يوضح الشكل أعلاه التطورات الحاصلة على مستوى الإيرادات والنفقات على مستوى صناديق التقاعد في الصين، الملاحظ أن هذا التطور متقارب من حيث القيمة، إلا أنه سنة 2017 فاقت الإيرادات النفقات بحوالي 600 مليار يوان صيني وأن مستوى التراكم على مستوى الصناديق قد بلغ 5 تريليون يوان صيني، هذا الرقم يظهر حجم نظام التقاعد في الصين والملاءة المالية الضخمة التي يتمتع بها، وبالنظر إلى هذا التطور مقارنة مع تاريخ الإصلاحات فقد كان لها الأثر الايجابي على تمويل صناديق التقاعد بالنظر إلى الزيادة الكبيرة في عدد المنتسبين.

3. مستويات الفوائد: فقط معاشات التقاعد المناسبة يمكن أن توفر الأمن الاقتصادي لكبار السن، فقد ارتفعت استحقاقات تأمين المعاشات الأساسية بشكل مطرد في جمهورية الصين الشعبية، حيث بلغ متوسط تأمين المعاشات الشهرية للعاملين في المناطق الحضرية 2,362 يوان صيني في عام 2016¹.

¹ Keyong dong, donghyun park, Op.cit. p: 3.

الشكل رقم (2-46) مستويات المعاشات التقاعدية الأساسية للمتقاعدين من الشركات الحضرية ،

2016-2011



المصدر:

Keyong dong, donghyun park, Op.cit. p: 3.

ثانيا- تطورات سياسة المعاشات خلال خطة الخمسية الثالثة عشر:

تميزت الخطة الخمسية الثالثة عشر (2016-2020) بالتقدم المطرد في بناء نظام تأمين معاشات تقاعد سليم وفعال، وتطورات سياسية مهمة يمكن أن تعزز المزيد من التقدم، يبحث هذا القسم في التطورات السياسية الرئيسية خلال فترة الخطة، وتمثل هذه الخطوات فيما يلي¹:

✓ أنظمة المعاشات التقاعدية الموحدة للعاملين في القطاعين العام والخاص في عام 2015، طلب مجلس الدولة من الهيئات والمؤسسات الحكومية تنفيذ نظام تأمين معاشات تقاعدية أساسي يجمع بين التجميع الاجتماعي والحسابات الفردية، وأنشأ القرار أيضا نظام المعاشات المهنية، ففي عامي 2016، 2017 و 2018، عملت وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي ووزارة المالية بشكل مشترك على تحسين مستويات المعاشات التقاعدية الأساسية للمتقاعدين من القطاع الخاص والهيئات الحكومية والمؤسسات العامة؛

¹ Keyong dong, donghyun park, Op.cit. pp: 3-5.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

✓ أنظمة المعاشات الأساسية الموحدة لسكان الحضر والريف في عام 2015، تم تطبيق نظام تأمين المعاشات الأساسي الموحد لسكان الحضر والريف على الصعيد الوطني، حيث شمل 505 مليون شخص في عام 2016 و513 مليون في عام 2017؛

✓ انخفاض معدلات المساهمة الأساسية في معاشات موظفي المؤسسة، فقد خفضت وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي ووزارة المالية بشكل مشترك معدلات مساهمة الموظفين من مايو 2018 إلى 19٪. ينطبق هذا على المحافظات والمناطق ذاتية الحكم والبلديات حيث يساهم أرباب العمل بأكثر من 19٪ في تأمين المعاشات التقاعدية للموظفين الحضريين، وفي أبريل 2019، أراد مجلس الدولة تخفيض النسبة التي يُطلب من أصحاب العمل دفعها من أجل تأمين المعاش الأساسي للموظفين الحضريين، وبموجب الإشعار، يمكن تخفيض النسبة المدفوعة في أي مقاطعة إلى 16٪ إذا كانت أعلى من وذلك اعتبارًا من مايو 2019؛

✓ تجريب تأمين المعاشات التجارية الشخصية المؤجلة من الضرائب، حيث قامت وزارة المالية بتجربة تأمين المعاشات التجارية المؤجلة من الضرائب في مايو 2018 في بلدية شنغهاي، مقاطعة فوجيان (بما في ذلك شيامن)، وحديقة سوتشو الصناعية، فقد تم تحديد الفترة التجريبية مؤقتًا لمدة عام واحد، وبموجب الشروط يمكن للأفراد الحصول على 1000 يوان صيني شهريًا من راتبهم لشراء منتجات التأمين، بحيث لا توجد ظروف يمكن فيها سحب المساهمات المدفوعة في النظام قبل التقاعد.

ثالثًا- التحديات التي تواجه نظام التقاعد في الصين

على الرغم من التقدم الحز في بناء نظام تأمين معاشات تقاعد أقوى وأكثر كفاءة، والإصلاحات التي تم إجراؤها خلال فترة الخطة الخمسية الثالثة عشر، إلا أن إصلاح تأمين المعاشات التقاعدية في جمهورية الصين الشعبية لا يزال قيد العمل حيث يجب إزالة العقبات الرئيسية قبل اعتبار أن نظام تأمين التقاعد في جمهورية الصين الشعبية من الطراز العالمي، ويتناول هذا القسم هذه العقبات، بحيث تتمثل فيما يلي¹:

1. التجميع على الصعيد الوطني لم يتحقق بعد لمعاشات العاملين في المناطق الحضرية: لا يزال التأمين الأساسي للمعاشات التقاعدية في جمهورية الصين الشعبية يستخدم نظام تجميع إقليمي بدلاً من مخطط وطني يجمع جميع المقاطعات والمدن في نظام وطني واحد. التجميع الإقليمي أقل كفاءة بطبيعته من التجميع الوطني، والذي يمكن أن يحقق وفورات حجم كبيرة، بحيث يمكن أن يؤدي التجميع الوطني بدوره إلى انخفاض التكاليف، مما يفيد المشاركين، ويؤدي التجميع

¹ Keyong dong, donghyun park, Op.cit. pp: 5-8.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الإقليمي للمعاشات التقاعدية الأساسية إلى العديد من التعقييدات، بما في ذلك معايير السياسة غير المتسقة واستثمارات المعاشات التقاعدية غير الفعالة.

2. معدل مساهمة مرتفع: يمكن أن يثبط معدل المساهمة المرتفع المشاركة والامتثال لنظام تأمين المعاشات التقاعدية، كما يجب ألا يكون معدل المساهمة منخفضًا جدًا أيضًا، لأن هذا قد يعرض الاستدامة المالية للنظام للخطر، إن تحديد معدل المساهمة الأمثل هو إجراء توازن دقيق، فقبل عام 2019، كان معدل المساهمة الاسمية لتأمين المعاشات الأساسية 28٪ مع مساهمة صاحب العمل بنسبة 20٪ والموظف بنسبة 8٪. وكان هذا أعلى بكثير من متوسط 20٪ لمساهمات التقاعد العام في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

3. سن التقاعد: سن التقاعد القانوني هو 60 سنة للرجال و55 سنة للكوار النسائية و50 سنة للعاملات. إن سن التقاعد متجذر في الظروف الاجتماعية والاقتصادية ومتوسط العمر المتوقع في الخمسينات، عندما كانت جمهورية الصين الشعبية بلدًا أكثر فقرًا، فمنذ إصلاحات السوق في أواخر السبعينيات، أدى النمو الاقتصادي المستدام إلى تحسين مستويات المعيشة بشكل كبير، ويتمتع الناس الآن بتغذية ورعاية صحية وظروف معيشية أفضل بشكل لا مثيل له، وفي عام 2015، كان متوسط العمر المتوقع 76.3 سنة - 73.6 سنة للرجال و79.4 سنة للنساء، ولم يعد العمر المتوقع أطول فحسب، بل زاد العمر المتوقع الصحي - العمر حتى يظل الأفراد بصحة جيدة نسبيًا - قد ازداد، مع الأخذ في الاعتبار جميع هذه العوامل، فإن سن التقاعد القانوني الحالي منخفض للغاية، خاصة بالنسبة للنساء.

4. عدم كفاية تحويل رأس مال الدولة إلى صناديق الضمان الاجتماعي: نظرًا لأن صناديق الضمان الاجتماعي (خاصة معاشات التقاعد) تحتاج إلى أن تكون مستدامة ماليًا على المدى الطويل، ففي عام 2001، بدأت الحكومة المركزية في تجديد هذه الأموال عن طريق تحويل بعض الأسهم المملوكة للدولة إليها، لكن هذا لم يكن له سوى تأثير محدود جدًا على تحسين استدامتها المالية.

في نهاية عام 2017، انخفضت الأسهم والأموال المملوكة للدولة أو تم تحويلها لتجديد صناديق الضمان الاجتماعي بإجمالي 283 تريليون يوان صيني، ففي ذلك العام، كان إجمالي الأصول للمؤسسات المملوكة للدولة 152 تريليون يوان صيني، وهو ما يمثل أقل من 0.2٪ من السابق، وفي عام 2017، بلغ إجمالي أرباح الشركات المملوكة للدولة 2.9 مليار يوان صيني، لكن الأموال المملوكة للدولة التي تم تخفيضها أو تحويلها إلى صناديق الضمان الاجتماعي كانت 8 مليارات يوان صيني فقط.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

5. معاشات تفتقر إلى تعديلات المنافع وآلية حوافز المساهمة: سيكون إنشاء آلية تعديل المنافع لترشيد مستوى المنافع، وآلية تحفيز المساهمة لتحفيز المساهمات الفردية أمرًا حيويًا لتحسين استدامة نظام المعاشات التقاعدية، حاليًا لا يوجد سوى تقييم مفاهيمي واسع النطاق لمجموعة واسعة من العوامل، والآلية نفسها لم يتم وضعها بعد، بحيث لا توجد توجيهات محددة حول كيفية ارتباط المعاش الأساسي لسكان الريف والحضر بدخلهم، أو إرشادات محددة حول كيفية ارتباط المعاش الأساسي بمستويات الأسعار، فحوافز الأفراد للمساهمة في نظام التقاعد الأساسي غير كافية.

6. مخاوف استدامة نظام المعاشات التقاعدية الطويلة الأجل: إحدى أكبر المشكلات الهيكلية التي تواجه نظام تأمين المعاشات التقاعدية في جمهورية الصين الشعبية هو أنه غير مستدام من الناحية المالية، بحيث تشير شيخوخة السكان السريعة إلى أن هذه المشكلة ستزداد سوءًا على الأرجح في غياب الإصلاحات الرئيسية لتحسين الاستدامة.

ومما يثير القلق أن الفجوة بين حجم الإنفاق الحكومي على نظام تأمين المعاشات التقاعدية ودخل النظام ما زالت تتسع، وخلال الفترة 2011-2017، بلغ متوسط معدل النمو السنوي لإجمالي دخل صناديق تأمين المعاشات الأساسية للعاملين في المناطق الحضرية 18.3٪؛ وكان متوسط معدل النمو السنوي للإنفاق 20.1٪، ويوضح الجدول 26 أن الإعانات المالية التي تقدمها الدولة لتأمين المعاشات الأساسية للعاملين في المناطق الحضرية تزداد كل عام من عام 2002 إلى عام 2017، لتصل إلى 800 مليار يوان صيني عام 2017. وفي ذلك العام، كان رصيد هذه الأموال 4.4 تريليون يوان، لكن كل ذلك جاء من الإعانات التي تقدمها الدولة على مر السنين، كما يعتمد تأمين المعاشات لسكان الحضر والريف على الإعانات المالية؛ وقد زادت هذه من 21.7 مليار يوان صيني في عام 2010 إلى 249.4 مليار يوان صيني في عام 2017، وشكلت منذ فترة طويلة أكثر من 70 ٪ من دخل الصناديق.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

الجدول رقم (3-24) الإيرادات والنفقات والإعانات المالية الخاصة بالصناديق الأساسية للتأمين على

التقاعد للفترة 2002-2017

تأمين التقاعد الأساسي للحضر والريفين (مليار ين)

تأمين التقاعد الأساسي للعمال في المناطق الحضرية (مليار ين)

| الإعانات | التوازن | النفقات | الإيرادات | الإعانات | التوازن | النفقات | الإيرادات | السنة |
|----------|---------|---------|-----------|----------|---------|---------|-----------|-------|
| | | | | 41 | 161 | 284 | 317 | 2002 |
| | | | | 53 | 221 | 312 | 368 | 2003 |
| | | | | 61 | 298 | 350 | 426 | 2004 |
| | | | | 65 | 404 | 404 | 509 | 2005 |
| | | | | 97 | 549 | 490 | 631 | 2006 |
| | | | | 116 | 739 | 596 | 783 | 2007 |
| | | | | 144 | 993 | 739 | 974 | 2008 |
| | | | | 165 | 1,253 | 889 | 1,149 | 2009 |
| 22 | 42 | 20 | 45 | 195 | 1,537 | 1,055 | 1,342 | 2010 |
| 69 | 123 | 60 | 111 | 227 | 1,950 | 1,276 | 1,689 | 2011 |
| 124 | 230 | 115 | 183 | 265 | 2,394 | 1,556 | 2,000 | 2012 |
| 142 | 301 | 135 | 205 | 302 | 2,827 | 1,847 | 2,268 | 2013 |
| 164 | 384 | 157 | 231 | 355 | 3,180 | 2,175 | 2,531 | 2014 |
| 216 | 459 | 212 | 285 | 472 | 3,534 | 2,581 | 2,934 | 2015 |
| 220 | 539 | 215 | 293 | 651 | 3,858 | 3,185 | 3,506 | 2016 |
| 249 | 632 | 237 | 330 | 800 | 4,389 | 3,805 | 4,331 | 2017 |

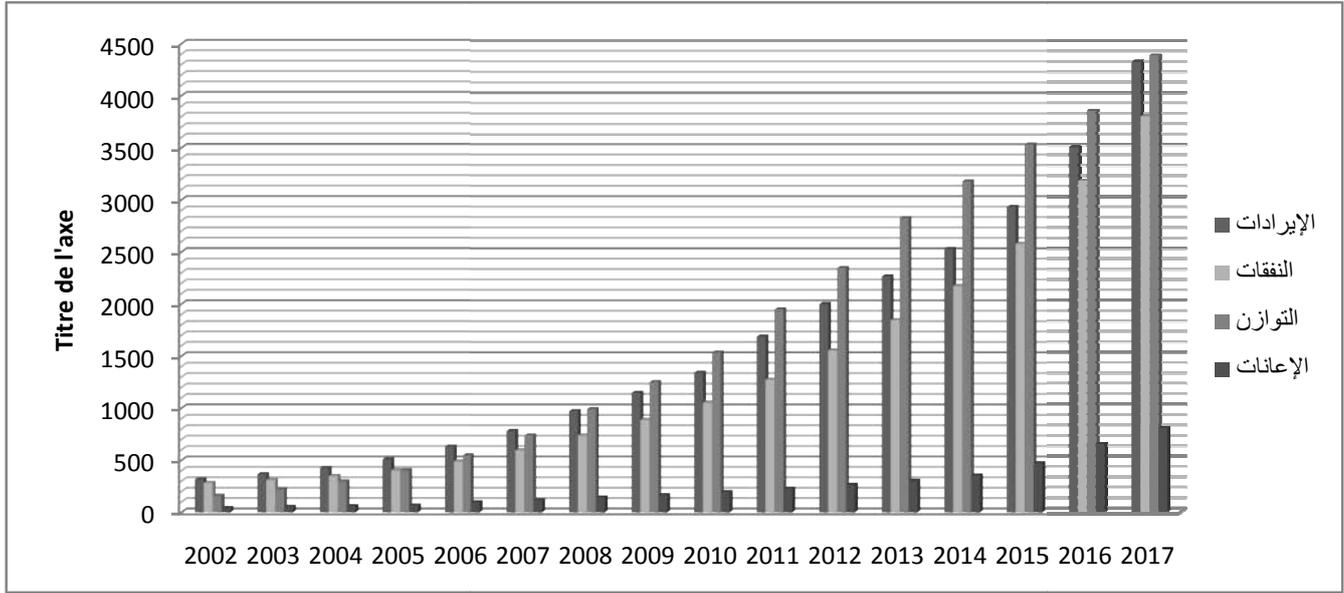
المصدر:

Keyong dong, donghyun park, Op.cit. p: 9.

إن اتجاهات الاستدامة المالية الإقليمية لنظام تأمين المعاشات التقاعدية الأساسي في جمهورية الصين الشعبية ليست مشجعة، بحيث يرتفع عدد المناطق التي يتجاوز فيها الإنفاق الحكومي عن الدخل، علاوة على ذلك، فقد ارتفع عدد المقاطعات التي ينطبق عليها هذا الأمر بالنسبة لصناديق تأمين المعاشات الأساسية للموظفين الحضريين من ثلاثة (هبي، وهيلونغجيانغ، ونيغشيا) في عام 2014 إلى سبعة في عام 2016 (هبي، وهيلونغجيانغ، وهوي، ومنغوليا الداخلية، وجيلين، ليونينغ، وتشينغهاي). إذا لم تؤخذ الإعانات المالية في الاعتبار، فستكون هناك فجوة تمويلية للمعاشات التقاعدية في أكثر من 20 مقاطعة ومنطقة ذاتية الحكم وبلديات خاصة في عام 2017.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

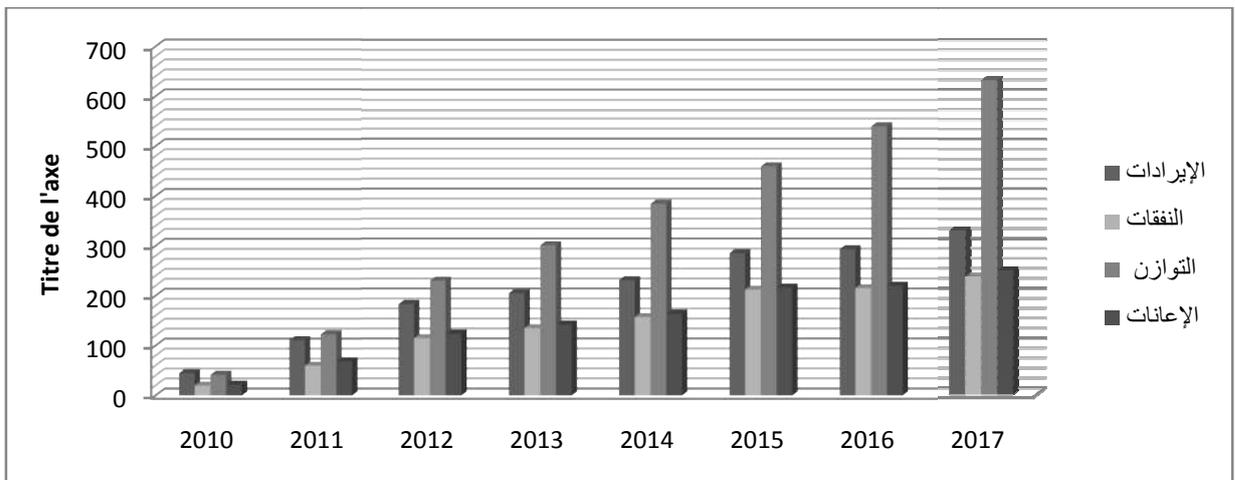
الشكل رقم (2-47) الوضعية المالية لصندوق تأمين التقاعد الأساسي للعمال في المناطق الحضرية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الجدول رقم 24.

يوضح الشكل رقم 48 والشكل رقم 49 الوضعية المالية لصندوق التقاعد لنظام التقاعد الأساسي للعمال والموظفين الحكوميين بالإضافة إلى الوضعية المالية لصندوق التقاعد لنظام التقاعد الأساسي للريفيين وغير العاملين في المناطق الحضرية، حيث من الملاحظ أن كلا الصندوقين حققا فوائض مالية ضخمة وذلك نتيجة لحجم الإيرادات التي تتلقاها هذه الصناديق بالإضافة إلى حجم الإعانات المالية المقدمة من طرف الدولة لهذه الصناديق.

الشكل رقم (2-48) الوضعية المالية لصندوق تأمين التقاعد الأساسي للحضر والريفيين



المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الجدول رقم 30.

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

ثالثاً- الإصلاحات المستقبلية

حسب مؤشر ملبورن تم تصنيف الصين في درجة (د) (D)، حيث كانت قيمة المؤشر محصورة ما بين 35-50 وتم تصنيف نظام تقاعدها على أنه نظام له بعض المميزات المرغوبة، لكن أيضاً لديه نقاط ضعف رئيسية والتي يجب معالجتها، لأنه بدون تحسينات في النظام تضع فعاليته واستدامته في موضع شك¹.

تم إعطاء قيمة إجمالية للمؤشر لكل نظام بناء على 3 مؤشرات فرعية، بحيث تمثل قيمة كل مؤشر درجة بين 0 و100 وهذه المؤشرات هي: الكفاءة، الاستدامة والنزاهة، وكانت القيمة الإجمالية لنظام التقاعد في الصين تقدر بـ 48.7 موزعة على المؤشرات الفرعية الثلاث على التوالي: 60.5، 36.7 و46.5 كما هي موضحة في الجدول (27)، وقد كانت أقل قيمة للمؤشر الفرعي الخاص بالاستدامة، وهو ما يبين أن نظام التقاعد الصيني ليس بالمستوى المطلوب وأنه مشكوك في استدامته خاصة للأجيال القادمة.

الجدول رقم (3-25) القيمة الإجمالية لمؤشر الصين

| System | Overall Index Value | Sub-Index Values | | |
|--------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
| | | Adequacy | Sustainability | Integrity |
| China | 48.7 | 60.5 | 36.7 | 46.5 |

المصدر:

Mercer, Melbourne mercer global pension index, Monash center for financial studies, Melbourne, 2019, p: 7.

الجدول رقم (3-26) الدرجة الإجمالية للمؤشر لنظام التقاعد الصيني، بما في ذلك المؤشرات الفرعية الثلاثة

| System | Overall Index Grade | Sub-Index Grades | | |
|-----------|---------------------|------------------|----------------|-----------|
| | | Adequacy | Sustainability | Integrity |
| Argentina | D | D | E | D |
| Australia | B+ | B | B | A |
| Austria | C | B | E | B |
| Brazil | C | B | E | B |
| Canada | B | B | C+ | B+ |
| Chile | B | C | B | B+ |
| China | D | C+ | D | D |

المصدر:

¹ Melbourne mercer global pension index, Op.cit. p: 6.

Mercer, Melbourne mercer global pension index, Monash center for financial studies, Melbourne, 2019, p: 8.

يظهر الجدول أعلاه الدرجة الإجمالية لنظام التقاعد الصيني والتي كانت عند مستوى (د)، بحيث يعكس هذا التصنيف ملامح هذا النظام، وفيما يخص درجة المؤشرات الفرعية الثلاث فأحسن درجة كانت من نصيب الكفاءة عند درجة (ج+)، إذ تبين هذه الدرجة أن نظام التقاعد الصيني كفاء في تعامله مع نظام التقاعد وطريقة تسييره على الرغم من التصنيف الخاص بالاستدامة والنزاهة الذي كان عند مستوى (د).

يقترح هذا التقرير على الصين إذا أرادت زيادة في القيمة الإجمالية للمؤشر عليها¹:

- ✓ الاستمرار في زيادة التغطية للعاملين في نظام التقاعد؛
- ✓ زيادة الحد الأدنى للدعم وذلك للأفراد المسنين الفقراء؛
- ✓ رفع سن التقاعد للعاملين في القطاع العام.

¹ Melbourne mercer global pension index, Op.cit. p : 27.

تعد أنظمة التقاعد في أوروبا من أحسن وأفضل الأنظمة في العالم، وذلك حسب تقرير ملبورن وتقرير منظمة OCED، وغيرها من المنظمات الأخرى، ويرجع هذا التقدم في نظام حماية المسنين إلى الأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية عند إعداد خطط التقاعد فقد جاءت هولندا في المركز الأول كأحسن منظومة تقاعد في العالم حسب ما أورده التقرير، بالإضافة إلى نوعية الإصلاحات المدخلة على النظام، كل هذا سمح بإيجاد نظام تقاعد قوي يتمتع بكفاءة عالية، استدامته للأجيال القادمة وقادر على مجابهة المشاكل الديمغرافية المتوقع حصولها مستقبلا، إلا أن الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لكل بلد خلقت تفاوتاً في مدى نجاعة الإصلاحات ونتائجها.

تعتبر السويد من الدول الأوائل التي أقرت نظام التقاعد العام سنة 1913، ويتكون نظام التقاعد في السويد من ثلاث ركائز هي: المعاش العام الذي بدوره ينقسم إلى مستويين وذلك حسب تمويله، فنجد المساهمة الوطنية المحددة (NDC) التي تقوم على مبدأ التوزيع، والمساهمة المالية المحددة (FDC) القائمة على مبدأ الرسمة وتسمى بقسط التأمين، ويبلغ معدل الاشتراك 18.5% مع تقسيم 16% لنظام (NDC) و2.5% لنظام (FDC)، الركيزة الثانية هي المعاشات المهنية والركيزة الثالثة هي المعاشات الخاصة، ونتيجة لزيادة السكان المسنين، ومع تراجع تمويل نظام التقاعد لجأت الحكومة المحلية لإدخال إصلاحات على هذا النظام، ولعل أهمها كان إصلاح سنة 1998 ومن نتائجه خلق سن تقاعد مرن بين 60-70 سنة، والاعتماد على أمل الحياة المتوقع في تحديد معاش التقاعد.

يعد نظام التقاعد الفرنسي من أكثر الأنظمة تعقيدا، فهو يضم 42 نظاما منظم من قبل هيئات حكومية وخاصة، ويتكون من ثلاث مستويات: التقاعد الأساسي أو النظام العام القائم على مبدأ التوزيع، التقاعد التكميلي الإلزامي ومدخرات الجماعية أو الفردية، وحسب الإحصائيات فإن 36% من الفرنسيين ينتمون إلى نظامين، وفي المتوسط إلى 3 أنظمة، وكغيره من أنظمة التقاعد، قد شهد نظام التقاعد الفرنسي إصلاحات عديدة نتيجة لشيخوخة السكان وارتفاع الإنفاق على المعاشات التقاعدية، ومن بين أهم ما تضمنته هذه الإصلاحات هو الرفع من سن التقاعد إلى 62 سنة وزيادة معدل الاشتراك، وقد بلغ عدد المتقاعدين 16.2 مليون متقاعد سنة 2017، في حين تراجع معدل التغطية من 2 إلى 1.7، وينتمي حوالي 13.4 مليون متقاعد للصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة، وحسب التوقعات فستخفص الإصلاحات من عدد المتقاعدين بالإضافة إلى تحسين مستوى المعاش وخفض نفقات التقاعد من الناتج المحلي الإجمالي، وقد أقرت السلطات الفرنسية نظاما جديدا للتقاعد يسمى بالنظام الشامل القائم على مبدأ التوزيع بالنقاط الذي سيحل محل 42 نظام؛

الفصل الثاني:إصلاح أنظمة التقاعد، عرض لتجارب دولية

يضم نظام التقاعد في الصين أكبر عدد منتسبين في العالم بحوالي 915 مليون مشترك وذلك سنة 2017، ويتكون نظام التقاعد من نظامين أساسيين هما: نظام التقاعد الأساسي للموظفين ونظام التقاعد الأساسي لسكان الريف وغير العاملين في المناطق الحضرية، وكل نظام يحتوي على حسابين حساب شخصي توضع فيه مساهمات الموظف وحساب تجميعي تساهم فيه الدولة، وكغيره من الأنظمة مر نظام التقاعد الصيني بإصلاحات عديدة نتيجة للتشيخ السكاني وزيادة نسبة إعالة المسنين ولعل من أهم هذه الإصلاحات الرفع من معدل الاشتراك، إلغاء الأنظمة السابقة والقضاء على التمييز بينها، إنشاء الصندوق الوطني للمعاشات التقاعدية، وبالنسبة للوضع المالية لصناديق التقاعد الأساسية فقد بلغ إجمالي فوائض السنوات الماضية خلال سنة 2017 إلى حوالي 5000 مليار يوان صيني، ويواجه نظام التقاعد الصيني العديد من التحديات المستقبلية ولعل أهمها سن التقاعد المنخفض.

وبعد أن تطرقنا إلى أهم التجارب الدولية في مجال إصلاح أنظمة التقاعد، سنتطرق للفصل الموالي حول الجهود المبذولة في سبيل إصلاح نظام التقاعد الجزائري حتى يتوافق مع التغيرات الحاصلة سواء من الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي.

الفصل الثالث:

نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع

وحتىمة الإصلاح

تمهيد:

بالنسبة للجزائر فقد ظهر نظام التقاعد خلال الفترة الاستعمارية لكن بعد الاستقلال تطور هذا النظام إلى غاية سنة 1983، فبعد التغيير والتنوع في الأنظمة، ظهر نظام وحيد وعم ذلك من خلال صدور قانون الضمان الاجتماعي في جويلية 1983، لكن هذا النظام لم يبقى على حاله وإنما أدخلت عليه العديد من التعديلات وذلك في فترة التسعينات نتيجة الأزمة الاقتصادية التي كانت تمر بها الجزائر.

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد الجهاز الحكومي الذي يقوم بدفع معاشات المتقاعدين، بحيث أن كل الأفراد الذين كانوا ينشطون في المؤسسات التابعة للدولة سواء الإدارية منها والإنتاجية والذين أحيلا للتقاعد ينخرطون ضمن هذا الصندوق، وقد مر هذا الصندوق بمحطات تاريخية مهمة أسهمت بشكل كبير في تكوينه على حاله الذي نراه اليوم، كما أن لهذا الصندوق التزامات مالية اتجاه المتقاعدين من دفع معاشاتهم وغيرها، وبذلك يحتاج إلى مصادر مالية من أجل دفع مستحقات المتقاعدين، إلا أن هذا الأخير سجل عجزا واضحا في تسديد مستحقات المتقاعدين متأثرا بالتحويلات الاقتصادية والديمقراطية التي عاشتها ولازالت تعيشها الجزائر، لذا ومن أجل ضمان استدامة هذا النظام والمحافظة على توازنه المالي، سعت الحكومات المتعاقبة على إصلاحه، إلا أن هذه الإصلاحات لم تكن بالمستوى المطلوب، وإنما عبارة عن تعديلات أدخلت على النظام الحالي دون وجود نظرة استشرافية مستقبلية لما ستكون عليه وضعية نظام التقاعد، خاصة مع التحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع الجزائري.

إن الوضعية المالية الحالية لصندوق التقاعد، تستدعي البحث عن مصادر تمويلية جديدة ومتنوعة، والقيام بإصلاحات جادة وذلك بتوفير إرادة سياسية حقيقية بنية إصلاحية، كما يجب الاستفادة من تجارب الدول التي مرت بنفس حالة الجزائر، إلا أن اختيار أي تجربة ناجحة، يجب أن يراعى فيها الجانب الاجتماعي، والتشابه في البنية الاقتصادية للجزائر والتجربة المراد الاستفادة منها، لأنه دون مراعاة لهذه الجوانب لن تكون هناك أي نتيجة إيجابية، لأن لكل دولة خصائصها الديمغرافية والاقتصادية، وقد تم تقسيم الفصل إلى أربع مباحث أساسية وهي:

المبحث الأول: نظرة على نظام التقاعد في الجزائر؛

المبحث الثاني: الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد وأسباب اختلالها؛

المبحث الثالث: مجهودات إصلاح نظام التقاعد الجزائري؛

المبحث الرابع: تحديات وآفاق تطوير نظام التقاعد في الجزائر.

المبحث الأول: نظرة على نظام التقاعد في الجزائر

يعتبر نظام التقاعد الجزائري من الأنظمة الأساسية الموحدة، أي أنه لا يعتمد على التعدد، ويقوم على مبدأ التكافل الاجتماعي بين الأجيال، لذا من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى التطور التاريخي لنظام التقاعد وكذا النظام المعمول به في الجزائر.

المطلب الأول: التطور التاريخي لنظام التقاعد الجزائري

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.¹

لكن قبل ذلك فقد مر نظام التقاعد الجزائري بمراحل تاريخية مهمة، نذكرها فيما يلي:

1. مرحلة تعدد الأنظمة (قبل الاستقلال): إبان الحقبة الاستعمارية لم يكن للجزائر نظام تقاعد مستقل بل كان تابعا لنظام التقاعد الفرنسي، إلا أن هذا الأخير عرف عدة إصلاحات نتيجة للضغوطات الاجتماعية بسبب الحرب العالمية الثانية مما أحدث ثمانية أنظمة مختلفة فيما بينها:²

- ✓ النظام العام: يقوم بتسييره الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة (CAVV) أنشئ سنة 1954؛
- ✓ نظام الموظفين: يسيره الصندوق العام لمتقاعدي الإدارة (CGAR) أنشئ سنة 1949؛
- ✓ النظام الفلاحي: يسيره الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي (CNMA) أنشئ سنة 1957؛
- ✓ نظام المناجم: يسيره صندوق التقاعد لعمال المناجم (CSSM) أنشئ سنة 1950؛
- ✓ نظام العمال غير الأجراء: يسيره صندوق الشيخوخة لغير الأجراء (CAVNOS) أنشئ سنة 1957؛
- ✓ نظام عمال قطاع الكهرباء: يسيره صندوق الشيخوخة لعمال الكهرباء (CAPAS)؛
- ✓ نظام عمال السكك الحديدية: يسيره صندوق التقاعد لعمال السكك الحديدية؛
- ✓ نظام عمال البحر: يسيره صندوق التقاعد لعمال البحر (EPSGM).

عرفت هذه المرحلة استفادة عدد قليل من الجزائريين من منحة التقاعد، وهي الفئة التي كانت تنخرط في صناديق التقاعد المتواجدة في فرنسا، وتمييزا واضحا بين الجزائريين والمعمرين (عدم المساواة بين المشتركين من مختلف القطاعات)، وتمييز قطاعات على حساب قطاعات أخرى.

¹ لعور صندرة، مرجع سابق، ص 526.

² محميد مليكة، إشكالية التغير الديمغرافي والتغير في نظام التقاعد مع الإشارة إلى حالة الجزائر، مرجع سابق، ص 52.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

كانت هذه الفترة تمتاز بالفوارق بين الجزائريين والمعمرين إذا أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوربيين وكان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل المساعدة الطبية المجانية التي كانت تمنح في المصحات، وبالنظر إلى وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة يمكن القول أنه وإن ظهر نظام تأمين اجتماعي كان تطبيقه جزئيا وانتقائيا ولم يستفد الجزائريون من الحماية الاجتماعية إلا بعد الاستقلال¹.

2. مرحلة ما بعد الاستقلال: يمكن تلخيص هذه المرحلة في الجدول التالي:

الجدول رقم(3-1) عدد الأنظمة المتواجدة لغاية 1983/03/30

| عدد المؤمنین | أنظمة التقاعد | الوصاية |
|--------------|--|----------------------------------|
| 1896000 | النظام العام: الصناديق الجهوية صندوق الشيخوخة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي | كتابة الدولة للشؤون الاجتماعية |
| 402000 | ✓ نظام الموظفين | |
| 32000 | ✓ نظام المناجم | |
| 50018 | ✓ نظام عمال البحر | |
| 23000 | ✓ نظام عمال قطاع الكهرباء | |
| 18000 | ✓ نظام عمال السكك الحديدية | |
| 326000 | ✓ نظام غير الأجراء (غير الفلاحين) | |
| 150000 | ✓ الهجرة | |
| 284482 | النظام الفلاحي | وزارة الفلاحة |
| | الصندوق العام لتقاعدي الإدارة | وزارة المالية |
| 3181500 | | العدد الإجمالي للمؤمنين المقيمين |

المصدر:

Omar HADJENE, porblématique du system de retraite en algérie, these de doctorat en sciences économiques, université d'alger 3, 2012, p: 67 .

¹ الطيب سمان، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخلة ضمن ندوة علمية حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة سطيف، 25-26/04/2011، ص 22.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

3. مرحلة ما بعد 1983: تم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي بمجمله في بموجب القوانين الصادرة في 02 جويلية 1983، وتمثل هذه القوانين فيما يلي:¹

- ✓ قانون التأمينات الاجتماعية (القانون رقم 83-11)؛
- ✓ قانون التقاعد (القانون رقم 83-12)؛
- ✓ قانون حوادث العمل والأمراض المهنية (القانون رقم 83-13)؛
- ✓ قانون التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 83-14)؛
- ✓ قانون المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (القانون رقم 83-15).

ووفقا لهذه المنظومة يعد النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزأ من نظام الحماية الاجتماعية، والذي دخل هذا القانون حيز التنفيذ بداية من الفاتح من جانفي 1984، إذ يعتبر نظاما تأمينيا ميزته الأساسية التضامن بين الأجيال العاملة لفائدة الفئة المتقاعدة.

المطلب الثاني: نظام التقاعد المعمول به في الجزائر

يعتبر نظام التقاعد في الجزائر جزءا من نظام الضمان الاجتماعي، وهو نظام تساهمي يتم تمويله أساسا بالاشتراكات التي يساهم بدفعها كل من العمال وأرباب العمل، إضافة لمصادر أخرى لتمويله على غرار مساعدات الدولة، ويمتاز بخاصية التضامن بين الأجيال، أي تضامن العمال النشطاء اتجاه المتقاعدين غير النشطاء، هذه الخاصية تجسد مبدأ التوزيع الذي يقوم عليه نظام التقاعد في الجزائر حيث يتولى العمال عن طريق دفع الاشتراكات، ضمان أداءات الأشخاص المتواجدين في حالة تقاعد.²

ومن الخصائص الهامة لنظام التقاعد الجزائري أنه ذو اتجاه بسمركي، وطني توزيعي، مثل ما هو موجود في بعض الدول الأوروبية وفرنسا خاصة لارتباطها بها قبل الاستقلال، وللخدمات التي يقدمها للمجتمع أبعاد تتجاوز الإطار الضيق للأشخاص، إذ تؤثر على العديد من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية مثل: الاستثمار البشري، نشاطات شاملة بشأن الصحة، إنتاجية تكوين الأجيال المستقبلية، التشغيل... إلخ، ومن هذا المنطلق فإن هذا النظام كمؤسسة، ومن خلال الروابط التي تقيمها بين الميدان الاقتصادي والميدان الاجتماعي فإنها تتبوأ مكانة هامة ضمن عملية التنظيم الاقتصادي، كما برزت على أنها عاملا حقيقيا للتنمية، الشيء الذي يؤدي في النهاية إلى ضرورة التدعيم المتزايد للحماية الاجتماعية،

¹ الطيب سماتي، مرجع سابق، ص: 22-23.

² كريمة قالوز، تأثير الأزمة الاقتصادية الراهنة على مراجعة قانون التقاعد في الجزائر (2014-2016)، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، المجلد، العدد 11، الجزائر، 2016، ص 159.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

إذ أن التنمية الاقتصادية تستهدف قبل كل شيء رفاهية المجتمع بأكمله، ومن هنا يبدو الضمان الاجتماعي بما فيه التقاعد كأداة سباقة للاستقرار ولانسجام الاجتماعي في الجزائر¹.

أولاً- المستفيدون من معاش التقاعد:

1. **سن التقاعد:** السن القانوني للتقاعد هو 60 سنة، أما بالنسبة لغير الأجراء فالسن القانوني للتقاعد محدد بـ 65 سنة، غير أنه توجد إجراءات أخرى تسمح بالاستفادة من التقاعد قبل هذا السن وهي تخص²:

أ. **المرأة العاملة:** تستطيع عند طلبها الاستفادة من التقاعد عند سن 55 كما تستفيد أيضا من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عم كل ولد رتبته على الأقل مدة 9 سنوات وذلك في حدود 3 أطفال.

ب. **المجاهد:** يستطيع الاستفادة من معاش تقاعد عند بلوغه سن 55 سنة كما يمكن أن يستفيد بناء على طلبه من تقاعد دون شرط السن تكون نسبة التقاعد الممنوحة بـ 100%.

ج. **العمال المصابون بعجز تام ونهائي عن العمل:** عندما لا يستوفون شرط السن للاستفادة من معاش العجز يرسم التأمينات الاجتماعية، بإمكانهم الحصول على معاش تقاعد وفي هذه الحالة لا يمكن أن يقل عدد الأقساط السنوية التي تعتمد في حساب المعاش عن 15.

د. **العمال الذين يعملون في مناصب تتميز بظروف على قدر خاص من الضرر.**

منذ سنة 1997 أدخلت تسهيلات فيما يخص سن الإحالة على التقاعد حيث أصبح العامل الأجير يستطيع بناء على طلب منه الحصول على التقاعد:³

أ. **بدون شرط السن:** إذا استوفى العامل 32 سنة عمل فعلي خاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي؛

ب. **النسبي:** تتوقف وجوبا على استفاء شرطين بلوغ 50 سنة و20 سنة عمل فعلي.

هذان الشرطان ينخفضان كل واحد منهما بـ 5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة التي تستطيع الاستفادة من معاش

التقاعد وهذا عند بلوغها سن 45 سنة مع وجوب استفاء 15 سنة عمل فعلية.

2. **فترة العمل:** يجب على العامل استفاء على الأقل 15 سنة من العمل منها نصف هذه المدة أي 7.5 سنة هذه المدة

قد ترتب عليها إجباريا عمل فعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، فالتشريع الحالي ينص على وجود فترات

يجب اعتمادها كفترات عمل وهي:⁴

✓ كل فترة تقاضى خلالها المؤمن له تعويضات يومية للتأمينات عن المرض، الولادة، حوادث العمل والأمراض المهنية؛

¹ مليكة محديد، إشكالية التغيير الديمغرافي والتغيير في نظام التقاعد مع الإشارة إلى حالة الجزائر، مرجع سابق، ص ص 70-71.

² المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد، الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983، ص 1803.

³ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد: www.cnr.dz، تاريخ الاطلاع: 2020/04/17

⁴ المادة 11 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد، الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983، ص 1804.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

- ✓ كل فترة انقطاع عن العمل بسبب مرض عندما يكون المؤمن له قد استنفذ حقوقه في التعويض شريطة أن تعترف هيئة الضمان الاجتماعي بالعجز البدني عن مواصلة العمل أو استئنافه؛
 - ✓ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش العجز أو تعويض عن حادث عمل يناسب معدل عجز بنسبة 50% على الأقل.
 - ✓ كل فترة عطلة قانونية مدفوعة الأجر؛
 - ✓ كل فترة أديت خلالها التعبئة العامة؛
 - ✓ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له تعويضا بعنوان التأمين على البطالة؛
 - ✓ كل فترة استفاد خلالها المؤمن له من معاش التقاعد المسبق.
- أما بالنسبة للتقاعد النسبي وبدون شرط السن تكون في حكم فترات العمل:¹
- ✓ الأيام التي تقاضى عنها العامل تعويضات يومية بعنوان التأمينات على المرض، الأمومة، حوادث العمل والبطالة؛
 - ✓ فترات العطل القانونية مدفوعة الأجر؛
 - ✓ فترات الاستفادة من معاش التقاعد المسبق؛
 - ✓ سنوات المساهمة الفعلية في الثورة التحريرية الوطنية كما هو منصوص عليه بموجب أحكام المادة 22 من القانون -12-83.
3. نسبة الاعتماد: يحدد مبلغ المعاش لكل سنة مثبتة بنسبة 2.5% من الأجر الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، وبالنسبة لسنوات المشاركة في الثورة التحريرية بالنسبة للمجاهدين نحسب بضعف مدتها بنسبة 3.5% عن كل استحقاق سنوي قابل للتصفية.²
4. مبلغ المعاش: المبلغ الخام لمعاش التقاعد هو حصيلة الأجر الشهري المتوسط المتقاضى في السنوات الخمس الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد وإما الأجر الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات الخمسة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأعلى خلال حياته المهنية.³
5. الأجر المرجعي: هو الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي أو أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي الذي يتكون من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب ونتائج العمل باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي التعويضات الممثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة.⁴

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد: www.cnr.dz، تاريخ الاطلاع: 2020/04/17

² المادة 22 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983، ص 1805.

³ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد: www.cnr.dz، تاريخ الاطلاع: 2020/04/17

⁴ المادة 12 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983، ص 1804.

6. الحد الأقصى والأدنى لمعاش التقاعد:

✓ الحد لأقصى ب 80% وبالنسبة للعامل الذي له صفة مجاهد يرفع هذا الحد إلى 100% من الأجر المعتمد لحساب مبلغ المعاش؛

✓ الحد الأدنى لا يمكن أن يكون أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وبالنسبة للمجاهد الحد الأدنى لا يمكن أن يقل عن مرتين ونصف من مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون، وفي كل الحالات لا يجوز أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد 15 مرة من قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون وهذا استنادا للمادة 17 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999.¹

7. التقاعد المسبق: الإصلاحات المتبعة في الجزائر فرضت على السلطات العامة 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، وقد أنشأ التقاعد المسبق بموجب المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 مايو 1994.

أ. شروط الاستفادة من الحقوق:

✓ بلوغ السن 50 بالنسبة للعمال الذكور؛

✓ بلوغ السن 45 بالنسبة للإناث؛

✓ على الأجير أن يجمع عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها القابلة للاعتماد في التقاعد قدره 20 سنة على الأقل أو أن يكون قد دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة ومنها اشتراط أن تكون 3 سنوات من بينها سابقة على إنهاء علاقة العمل؛

✓ أن يكون اسمه مسجلا ضمن قائمة العمال المقرر تقليصهم، المؤشر عنها من طرف مفتشيه العمل المختصة إقليميا؛

✓ عدم الاستفادة من أي دخل عائد من أي نشاط مهني آخر.²

ب. التخفيض في السن:

✓ 5 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للاعتماد لا تقل 20 سنة.

✓ 6 سنوات مقابل فترة عمل معتمدة تساوي أو تفوق 22 سنة؛

✓ 7 سنوات مقابل فترة عمل معتمدة تساوي أو تفوق 24 سنة؛

✓ 8 سنوات مقابل فترة عمل معتمدة تساوي أو تفوق 26 سنة؛

✓ 9 سنوات مقابل فترة عمل معتمدة تساوي أو تفوق 28 سنة؛

✓ 10 سنوات لعدد من السنوات يساوي أو أكثر من 29 سنة.³

¹ المادة 17 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983، ص 1804.

² المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدث للتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 01 أفريل 1994، ص 9.

³ المادة 06 من نفس المرسوم.

ج. التزامات صاحب العمل:

تحضع إحالة العمال على التقاعد المسبق لدفع مسبق لمساهمة جزافية مقابل الاستحقاق، و تحدد وفق عدد سنوات

التسبيق ضمن الحدود التالية:¹

- ✓ 13 شهرا من الأجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يقل على 5 سنوات؛
- 16 شهرا من الأجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي أو يفوق 5 سنوات؛
- 19 شهرا من الأجر المعني إذا كان عدد سنوات التسبيق يساوي أو يفوق 8 سنوات.

د. حساب معاش التقاعد المسبق: لا تختلف طريقة حساب معاش التقاعد المسبق عن معاش التقاعد العادي بالإضافة إلى نسبة تخفيض في المنحة قدرها 1 % عن كل سنة تسبيق (المادة 15 من المرسوم رقم 94-10 المتعلق بالتقاعد المسبق).²

8. التقاعد النسبي: وهو الذي تكرر بموجب الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12، فالتقاعد النسبي هو التقاعد الذي يتحصل فيه العامل، على معاش نسبي بدل المعاش الكامل وذلك حسب مدة العمل التي أداها، والإحالة على التقاعد النسبي لا تكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير، بعد استيفائه للشروط التالية: بلوغ العامل الأجير 50 سنة، ويكون قد أدى مدة عمل فعلي تعادل 20 سنة على الأقل، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للنساء العاملات فقد حددت السن بـ 45 سنة، ومدة العمل الفعلي بـ 15 سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.³

9. التقاعد دون شرط السن: وهو الذي حدده أيضا الأمر رقم 97-13، فهو يتضمن إمكانية إحالة العامل على التقاعد بطلب منه، بشرط إتمامه مدة عمل فعلي تعادل 32 سنة على الأقل، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ودون أي شرط بالنسبة لسنه، ويحسب المعاش النسبي، ومعاش التقاعد دون شرط السن بنفس طريقة حساب المعاش العادي والفرق بينهم يكمن في كون أن المعاش النسبي ومعاش التقاعد دون شرط السن، غير قابلان للمراجعة والاستفادة من الحد الأدنى المقدر في المعاش العادي بـ 75%، من الأجر الوطني الأدنى المضمون.⁴

10. معاش ومنحة التقاعد المنقول: معاش ومنحة التقاعد المنقول يستفاد منهما ذوي الحقوق المؤمن المتوفي.

أ. المستفيدون من معاش الأيلولة:

✓ زوج المؤمن المتوفي مهما كان عمره شريطة أن يكون الزوج عقد زواجا شرعيا مع المالك.

¹ المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدث للتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 01 أفريل 1994، ص10.

² المادة 15 من المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدث للتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 01 أفريل 1994، ص10.

³ المادة 06 مكرر من الأمر رقم 97-13 المؤرخ بتاريخ 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ بتاريخ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 38، الصادر بتاريخ 04 جوان 1997، ص3.

⁴ نفس المرجع السابق

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

- ✓ الأولاد المكفولون (طبقا للمادة 67 من قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم) وهم:¹
- ✓ الأولاد المكفولون حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي البالغون أقل من 18 سنة؛
- ✓ الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم اجر اقل من نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- ✓ الأولاد الأقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم؛
- ✓ البنات بدون دخل مهما كان سنهم؛
- ✓ الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن؛
- ✓ الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون؛
- ✓ الأصول الذين كانوا في كفالة المؤمن له المتوفي عندما لا يكون الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد.

ب. طرق الاستفادة: هناك حالتين:²

- ✓ وفاة المؤمن له وهو متحصل على معاش: على ذوي الحقوق أن يقدموا طلبهم للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد وتكوين الملف الضروري للحصول على معاش؛
- ✓ وفاة المؤمن له أثناء العمل قبل أن يحصل على معاش: ينبغي على ذوي الحقوق أن يتوجهوا للوكالة الولائية للصندوق الوطني للتقاعد لمكان المستخدم لتكوين ملف المعاش المنقول؛

ج. مبلغ وتقسيم معاشات ذوي الحقوق: يقسم مبلغ المعاش المنقول بين ذوي الحقوق حسب النسب التي يحددها التشريع (المادة 34 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد) حسب الحالات الآتية:³

- ✓ الزوج فقط في غياب ذوي حقوق آخرين 75 % من مبلغ معاش المؤمن له المتوفى؛
- ✓ الزوج + ذو حق آخر 50% للزوج 30 % لذي الحق الأخر؛
- ✓ الزوج + ذوي حقوق آخرين 50 % للزوج 40 % لذوي الحقوق الآخرين تقسم بينهم بالتساوي؛
- ✓ لا يوجد زوج و يوجد ذوي حقوق آخرين؛
- ✓ 90 % تقسم بين ذوي الحقوق في حدود 45 % إذا كان ذو الحق طفل 30 % إذا ذو الحق أصل؛
- ✓ طفلين 45% لكل واحد.

المبحث الثاني: الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد وأسباب اختلالها

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد الجهاز الحكومي الذي يقوم بدفع معاشات المتقاعدين، بحيث أن كل الأفراد الذين كانوا ينشطون في المؤسسات التابعة للدولة سواء الإدارية منها والإنتاجية والذين أحيلوا للتقاعد ينخرطون ضمن هذا

¹ المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983، ص 1799-1800.

² الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد: www.cnr.dz، تاريخ الاطلاع: 2020/04/17

³ المادة 34 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983، ص 1806.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

الصندوق، إلا أن هذا الأخير سجل عجزا واضحا، حيث سجل في السنوات الأخيرة رصيда سالبا نتيجة زيادة النفقات وتراجع الإيرادات متأثرا بالتحويلات الاقتصادية والديموغرافية، مما دفع ذلك بنا للبحث عن حلول وآليات تمكن من خلق توازن مالي مستدام لنظم التقاعد الجزائري.

المطلب الأول: الصندوق الوطني للتقاعد، تطوره التاريخي ومصادر تمويله

مر الصندوق الوطني للتقاعد بمراحل تاريخية مهمة ساهمت بشكل كبير في بلورته على الشكل الذي هو عليه اليوم، كما أن لهذا الصندوق التزامات مالية اتجاه المتقاعدين من دفع معاشاتهم وغيرها، وبذلك يحتاج إلى مصادر مالية من أجل دفع مستحقات المتقاعدين، لذا من خلال هذا المبحث سنقوم باستعراض الصندوق الوطني للتقاعد، تطوره التاريخي بالإضافة إلى مصادر تمويله.

أولا- التطور التاريخي للصندوق الوطني للتقاعد

في شهر جويلية 1983، وضع حد لأنظمة التقاعد الأساسية وكذا الأنظمة التكميلية حيث تجسد ذلك في انصهار جميع الأنظمة القائمة على أساس مهني في نظام واحد وموحد، وبتاريخ 02 يوليو 1983، أنشأ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 223-85 المؤرخ في 20 أوت 1985 الملغى والمستبدل بالمرسوم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي، لذا فإن الصندوق الوطني للتقاعد ما هو إلا حصيلة لاندماج سبع صناديق (تم ذكرها في المطلب الأول) فيما بعضها (صندوق التامين عن الشيخوخة لغير الأجراء الذي تحول في ما بعد صندوق التامين الاجتماعي للعمال الغير الأجراء) المنشأ سنة 1985 والتي كانت تدير جميع أنظمة التقاعد المتواجدة قبل إنشائها سنة 1983 إلى نظام وطني موحد للتقاعد الذي يمنح نفس المزايا لكل العمال مهما كان قطاع نشاطهم.¹

1. الطبيعة القانونية: الصندوق الوطني للتقاعد هو هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها. يؤكد المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 4 جانفي سنة 1992 على أن يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.²

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد: www.cnr.dz، تاريخ الاطلاع: 2020/04/17

² المادة 09 من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر بتاريخ 08 جانفي 1992، ص 50.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

2. التسيير الإداري: إن الهياكل الأساسية المكلفة بتسيير ضمان الصندوق هي:¹

أ. مجلس الإدارة: يتولى:

✓ إدارة مراقبة وتنشيط الصندوق ويتكون من 29 عضو موزعين كالتالي:

✓ 18 ممثلا عن العمال يتم تعيينهم من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا؛

✓ 9 ممثلين عن أرباب العمل من بينهم ممثلين اثنين بالوظيفة العمومي؛

✓ ممثلين اثنين عن مستخدمي الصندوق.

ب. المدير العام: ويتولى الإشراف عن الصندوق و ضمان تسييره تحت رقابة مجلس الإدارة.

تتولى المديرية العامة ما يلي:

✓ تنظيم تخطيط تنسيق مراقبة نشاطات الوكالات الولائية والفروع الإدارية للمؤسسات التابعة وتسيير المعدات والوسائل

البشرية والمادية للصندوق، وكذا الميزانية مع تنظيم العمليات المالية ومركزية المحاسبة العامة؛

✓ تنسيق تحصيل اشتراكات التقاعد؛

✓ تسيير المسارات المهنية للمؤمنين اجتماعيا؛

✓ تنظيم إعلام المؤمن لهم اجتماعيا ومستخدميهم؛

✓ متابعة تطبيق الاتفاقيات والعقود في مجال التقاعد.

3. مهام الصندوق الوطني للتقاعد: حددت مهام الصندوق بموجب المادة 9 من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 4

جانفي 1992 وهي كالاتي:²

✓ تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق؛

✓ تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين؛

✓ ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل اداءات التقاعد؛

✓ تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي؛

✓ ضمان إعلام المستفيدين و أرباب العمل؛

✓ تسيير صندوق المساعدة والإغاثة تطبيقا للمادة 52 من القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 المتعلق

بالتقاعد.

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد: www.cnr.dz، تاريخ الاطلاع: 2020/04/17

² المادة 09 من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر بتاريخ

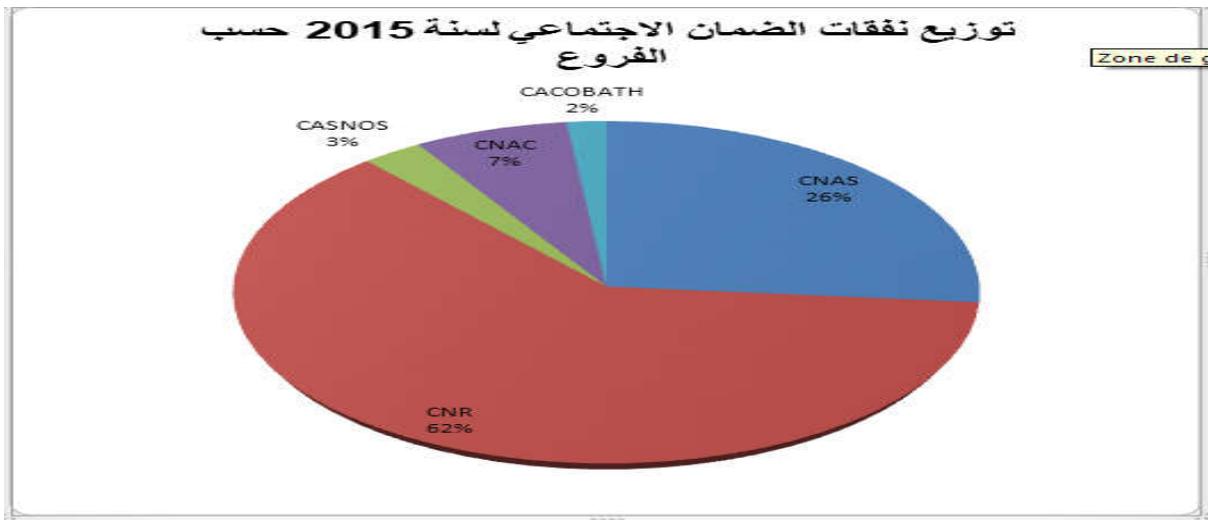
08 جانفي 1992، ص 50.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

ثانيا- مصادر تمويل صندوق التقاعد الوطني:

يتحمل الصندوق الوطني للتقاعد نفقات كبيرة وذلك نتيجة للعدد الكبير من المنخرطين ضمن هذا الصندوق، فبالنظر إلى الصناديق الأخرى التي تندرج ضمن منظومة الضمان الاجتماعي، يعتبر صندوق التقاعد الأكثر تحملا للنفقات والشكل المالي يوضح لنا توزيع النفقات على صناديق الضمان الاجتماعي وقد تم أخذ نفقات سنة 2015 وذلك للتوضيح فقط.

الشكل رقم (3-1) توزيع نفقات الضمان الاجتماعي لسنة 2015 حسب الفروع



المصدر: بودية مراد، بوشعور رضية، إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني، دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 01، العدد 02، 2018، ص 57.

يحتل الصندوق الوطني للتقاعد الصدارة في حجم النفقات، حيث بلغت هذه النسبة 62% من إجمالي نفقات الضمان الاجتماعي، بحيث أن هذه النسبة تعبر حقيقة عن العجز الكبير الذي يعيشه هذا الصندوق من ارتفاع مستمر للتكاليف والذي يقابله تراجع ملحوظ للإيرادات مما نتج عن ذلك عجز كبير على مستوى الصندوق لتسديد معاشات المتقاعدين مما يجب البحث عن مصادر أخرى أكثر فاعلية للتمويل وحلول عاجلة للتخفيف من حدة هذا العجز.

وتنحصر مصادر تمويل الصندوق الوطني للتقاعد في العناصر التالية:

1. التمويل عن طريق الاشتراكات: بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي وتنظيمه الإداري والمالي نجد أن من بين اختصاصات الصندوق الوطني للتقاعد تحصيل

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

الاشتراكات الموجهة لتمويله ومراقبة التحصيل والمنازعات المتعلقة به، لكن ما نراه في الواقع العملي أن هذا الصندوق لا يقوم بهذه المهام، بل أوكل إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيقوم هذا الأخير بالتحصيل لصالح الصندوق الوطني للتقاعد، وفي هذا الإطار تم إنشاء صندوق وطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 فيقوم هذا الصندوق بتحصيل الاشتراكات، وتحدد النسبة التي يدفعها العمال الأجراء بالاعتماد على عاملين، يتمثلان في وعاء الاشتراك وهو الراتب أو الأجر الشهري، والنسبة المئوية المحددة بموجب نصوص قانونية المقتطعة من هذا الوعاء.¹

تعتبر الاشتراكات أهم مصادر التمويل التي يعتمد عليها الصندوق الوطني للتقاعد في سد النفقات المترتبة عنه والمتمثلة في دفع معاشات المتقاعدين، ويمكن تلخيص معدل الاشتراك في الجدول التالي:

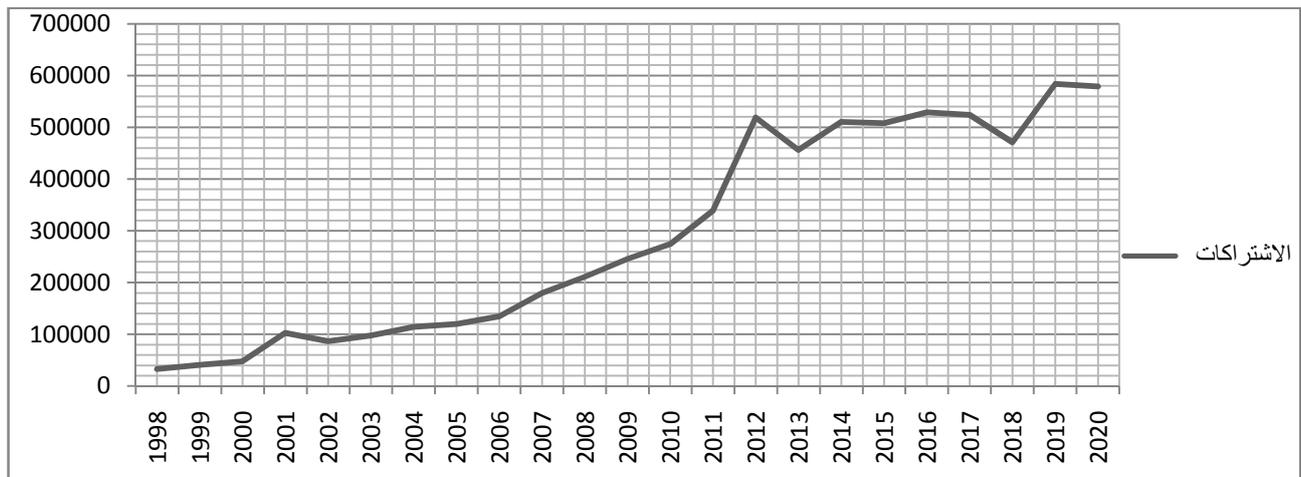
الجدول رقم (3-2) توزيع الاشتراكات

| الفروع | أرباب العمل | العمال | حصة الخدمات الاجتماعية | المجموع |
|----------------|-------------|--------|------------------------|---------|
| التقاعد | %10 | %6.75 | %0.5 | %17.25 |
| التقاعد المبكر | % 0.25 | %0.25 | - | %0.5 |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على موقع الصندوق الوطني للتقاعد www.cnr.dz

ملاحظة: تم إضافة 1% سنة 2018 يتحملها صاحب العمل ليصبح معدل الاشتراك الحالي هو 18.75%، ويوضح الشكل الموالي تطور حجم الاشتراكات المحولة لصندوق التقاعد:

الشكل رقم (3-2) تطور حجم اشتراكات الصندوق الوطني للتقاعد للفترة من 1998 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الصندوق الوطني للتقاعد

¹ زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2018، ص 107.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

يتضح من الشكل أعلاه تطور حجم الاشتراكات التي تلقاها صندوق التقاعد للفترة من 1998 حتى سنة 2020، إذ أن حجم الاشتراكات يرتبط ارتباطا مباشرا بحجم المشتركين فكلما ازداد عددهم ازداد حجم الاشتراكات المدفوعة، فمن خلال الشكل يتضح أن الاشتراكات عرفت منحى تصاعدي من سنة 2003 حتى 2012 نتيجة للانتعاش الاقتصادي التي عرفته الجزائر تلك الفترة، وذلك بسبب زيادة الإيرادات النفطية، مما ساهم ذلك في تراجع معدل البطالة وزيادة معدل التشغيل، إلا أن الحالة العكسية بدأت من سنة 2013، حيث عرفت الاشتراكات المدفوعة بعض التراجع نتيجة إنخفاض أسعار النفط، لتعود للانتعاش من سنة 2019 حتى 2020.

2. **تدخل ميزانية الدولة:** تتدخل ميزانية الدولة من خلال ما يسمى بالتضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون معاشات تقاعد متدنية وذلك بمنحهم إعانات ومنح عائلية، في سنة 2006، قررت السلطة العمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد (FNRR) كجزء من تدابير قانون المالية التكميلي لسنة 2006، ويتولى هذا الصندوق مهمة تسيير الموارد المالية الموجهة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار نظام التقاعد الوطني واستدامته، يمول على أساس 2% من ناتج الجباية البترولية سنويا، وتتكون مصادر تمويل هذا الصندوق حسب المادة 30 من الأمر 04-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006 من:¹

✓ 2 % من ناتج الجباية البترولية؛

✓ حصة من فائض في خزانة صناديق الضمان الاجتماعي؛

✓ حصة من عائدات تأجير وبيع الأملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان أداء التقاعد؛

✓ عائدات توظيف الأموال؛

✓ الهبات والوصايا؛

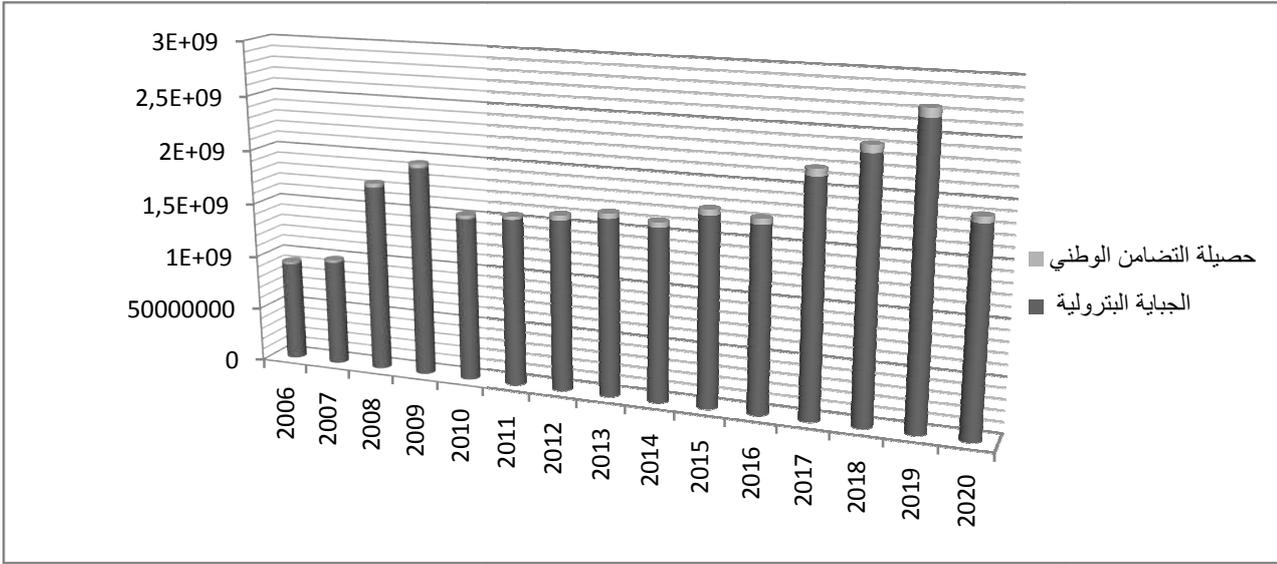
✓ كل الموارد الأخرى أو المساهمات أو الإعانات المحتملة؛

توظف هذه الموارد بصفة حصرية في سندات الدولة ويقرر استعمالها في مجلس الوزراء ويحدد عن طريق التقييم، وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة قررت رفع النسبة المذكورة أعلاه إلى 3% ابتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من قانون المالية 2012²، ويمكن توضيح ناتج الجباية البترولية في تمويل جزء من الاحتياجات المالية لصندوق التقاعد في الشكل التالي:

¹ المادة 30 من الأمر 04-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 19 جويلية 2006، ص 9.

² المادة 89 من القانون رقم 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011، المتضمن قانون المالية لسنة 2012، الجريدة الرسمية، العدد 72، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2011، ص 30.

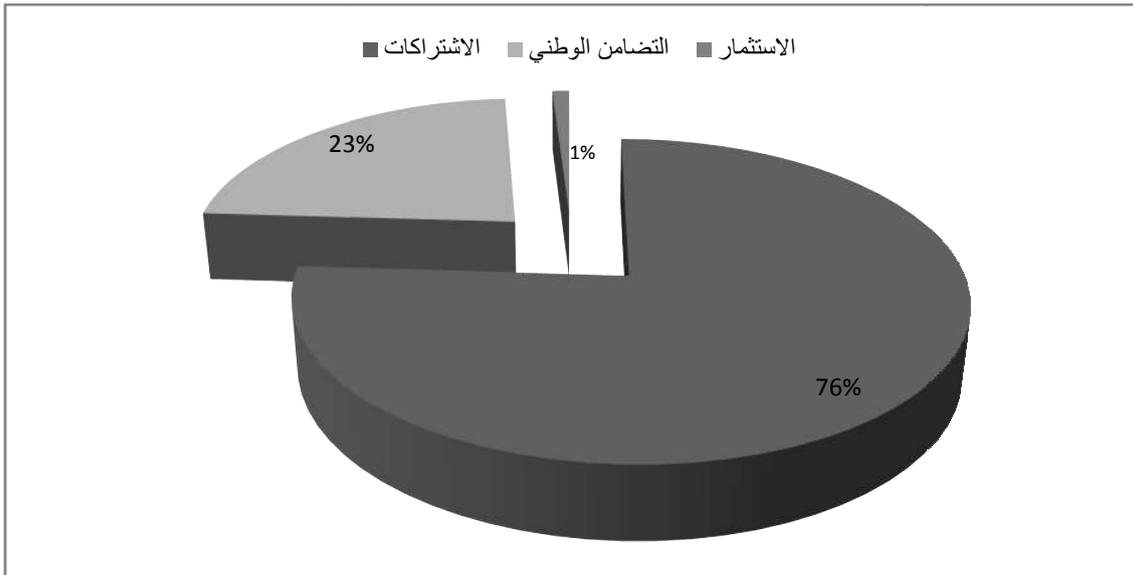
الشكل رقم (3-3) حصيلة التضامن الوطني من الجباية البترولية



المصدر: من إعداد الطالب بناء على تقارير وزارة المالية.

من الشكل أعلاه يتضح حجم التضامن الوطني الذي يتلقاه صندوق التقاعد كنسبة من الجباية البترولية والتي تمثل نسبة ضئيلة من المداخل الكلية للجباية البترولية، والتي تعتبر مساهمة محتشمة من قبل الدولة في تحمل جزء من أعباء التقاعد.

الشكل رقم (3-4) بنية مداخل الصندوق الوطني للتقاعد



المصدر: من إعداد الطالب بناء على إيرادات صندوق التقاعد لسنة 2020.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

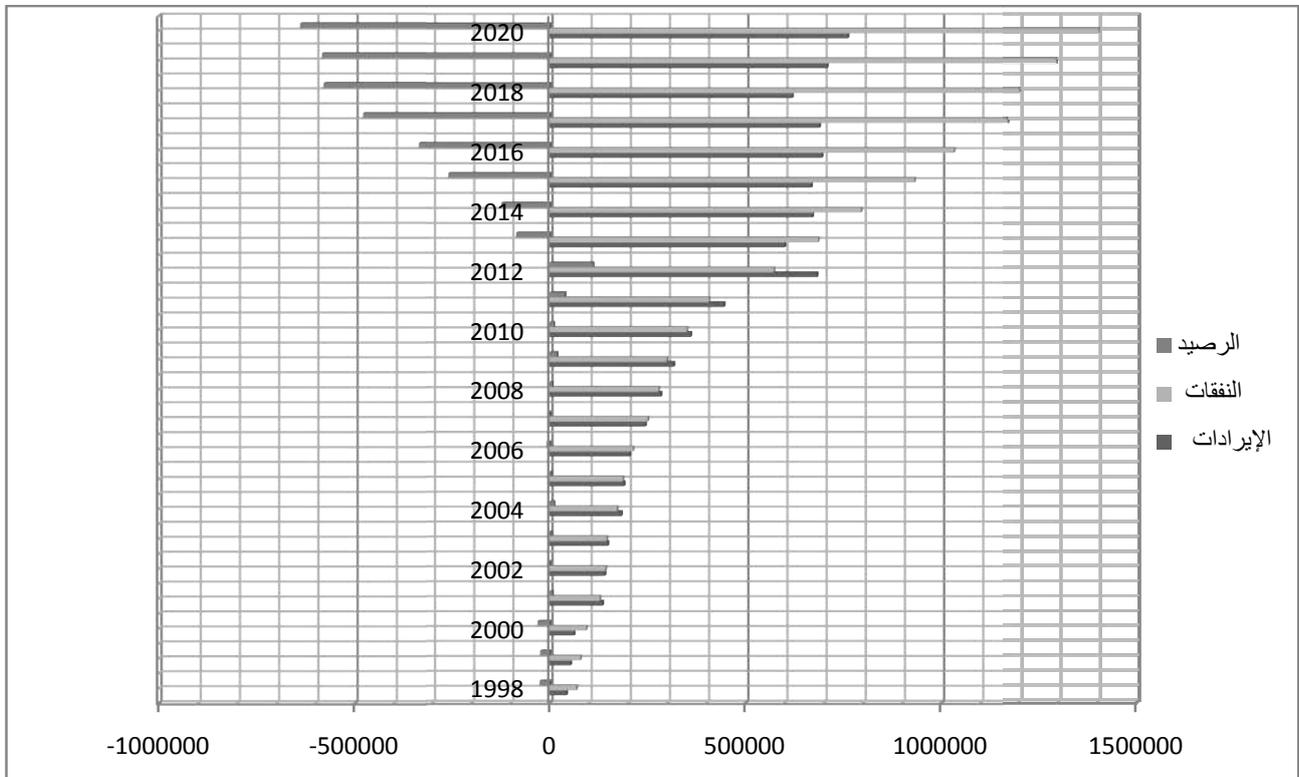
يوضح لنا الشكل أعلاه بنية إيرادات الصندوق الوطني للتقاعد، حيث نلاحظ أن الصندوق يعتمد بشكل كبير في مصادر تمويله على الاشتراكات المدفوعة من قبل العمال والتي تشكل ما نسبة 76% من إجمالي إيرادات الصندوق، غير أن عائد الاستثمار لا يتجاوز 1% من مجموع الإيرادات وذلك نظرا لضعف أداء الأسواق المالية وعدم وجود فرص أخرى للاستثمار، وبالمقابل نجد مساهمة الدولة في إيرادات الصندوق وذلك في إطار ما يسمى بالتضامن الوطني وذلك من خلال صرف الإعانات والمنح العائلية، إضافة إلى النفقات الموجهة لخدمة المتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة وذلك كله يشكل ما نسبة 23% من إجمالي الإيرادات.

المطلب الثاني: الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد وأسباب اختلالها:

من خلال هذا المطلب سنحاول إبراز الوضعية المالية التي يعيشها الصندوق الوطني للتقاعد بالإضافة إلى أسباب اختلالها.

أولا- الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد: يمكن اختصار الوضعية المالية التي يعيشها الصندوق الوطني للتقاعد من خلال الشكل أدناه.

الشكل رقم (3-5) الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد



المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الصندوق الوطني للتقاعد.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

فيما يخص رصيد الصندوق فيلاحظ أنه مر بعدة تطورات حيث شهد ارتفاعا لسنوات 2003، 2004 و 2005 ثم عرف انخفاضا امتد لثلاث سنوات متتابة، مع تسجيل رصيد سالب لسنتي 2006 و 2007 وهو ما يمكن تفسيره بالإجراءات المتخذة من طرف الحكومة على غرار إقرار التعويض التكميلي للمعاشات الصغرى (ICPRI) ومنح التقاعد (ICAR)، ليعرف هذا الرصيد نوعا من التحسن خاصة بعد إقرار بعض الإصلاحات الخاصة بالنظام الوطني للتقاعد، كذلك إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد الذي يمول باقتطاع نسبة 2% من الجباية النفطية السنوية والتي أصبحت 3% اعتبارا من سنة 2012، والذي أنشأ بشكل خاص لتأمين النظام الوطني للتقاعد من تقلبات الاقتصادية ولضمان استدامته لفائدة الأجيال القادمة، ليدخل بعد ذلك الصندوق الدخول في عجز متزايد وبرصيد سالب ابتداء من سنة 2013، وذلك نتيجة للإختيار الذي عرفته أسعار النفط بتلك الفترة، والذي كان له تأثير كبير على مداخيل العملة الصعبة للجزائر، باعتبار النفط المورد الوحيد للعملة الصعبة، هذا الانخفاض المفاجئ كانت له آثار واضحة على الاقتصاد ككل وصندوق التقاعد بصفة خاصة، وبالتالي تراجع مستوى التمويل للصندوق الوطني للتقاعد، إلا أن أسعار النفط عرفت بعض الانتعاش سنوات 2016 حتى 2020، لكن هذا لم يكن بالكاف.

ثانيا-أسباب الاختلال المالي

يمكن تصنيف السباب التي أدت إلى وجود خلل مالي على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد إلى أسباب اقتصادية وأخرى اجتماعية.

1. أسباب اقتصادية: يمكن حصر الأسباب الاقتصادية فيما يلي:

أ. تراجع عائدات المحروقات: عرفت عائدات المحروقات خلال الخمس سنوات الماضية تراجعا كبيرا وذلك بسبب اختيار أسعار النفط في الأسواق العالمية مما أثر ذلك سلبا على الاقتصاد الجزائري بصفة عامة وعلى الصندوق الوطني للتقاعد بصفة خاصة وأن هذا الأخير يعتمد في مصادر تمويله على عائد الجباية البترولية والذي يمثل ما نسبته 3%.

الشكل رقم (3-6) تطور عائدات المحروقات (مليون دولار)

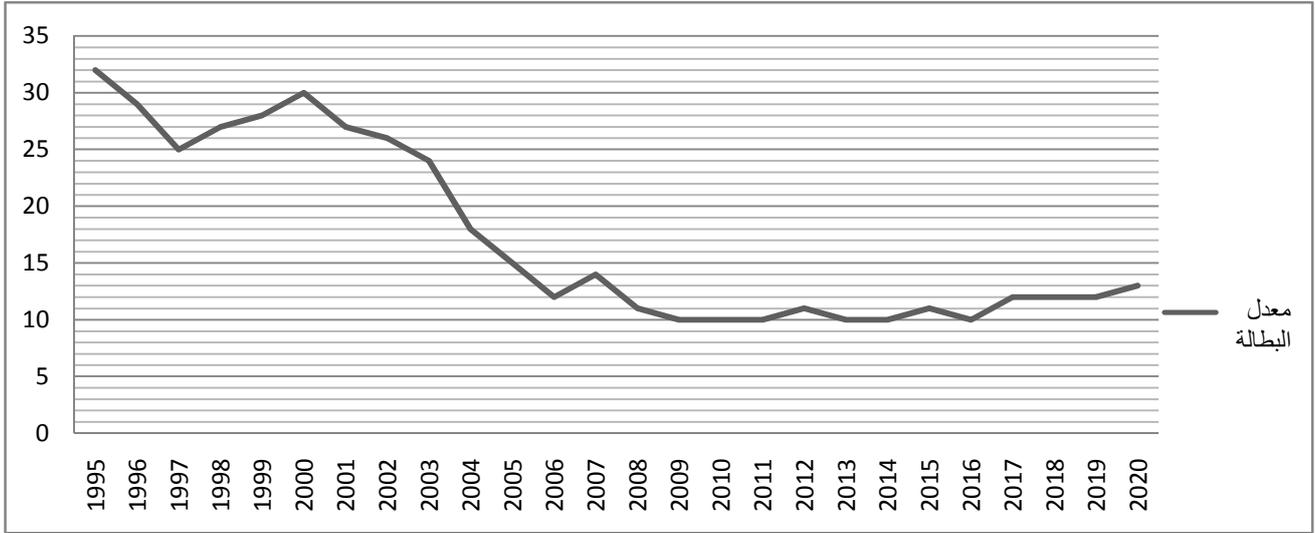


المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد [/http://www.andi.dz/index.php/ar](http://www.andi.dz/index.php/ar) تاريخ الإطلاع 2020/04/10.

يبين لنا الشكل أعلاه تطور عائد المحروقات أو المداخيل المتأتية من بيع النفط للفترة من 2010 حتى سنة 2020، فالملاحظ أن عوائد البترول قد بلغت الذروة من سنة 2011 حتى 2013، إلا ان الفترة الأخيرة من سنة 2014 كانت بداية انهيار الأسعار النفطية إلى ما دون 90 دولار للبرميل مما أدى إلى تسجيل عجز متزايد في الميزانية في السنوات 2014، 2015 و2016، مما أثر ذلك سلبا على أداء الاقتصاد الجزائري بصفة عامة وتأثر مداخيل صندوق التقاعد بصفة خاصة.

ب. ارتفاع معدلات البطالة: يؤدي تخفيض سن التقاعد إلى قصر عمر النشاط للعمال، مما يؤدي إلى تراجع عدد السكان النشطين وانخفاض البطالة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن عودة المتقاعدين إلى سوق العمل نظرا لطلبات بعض الشركات وذلك من أجل درايتهم ومعرفتهم المهنية، لها أثر مباشر على ارتفاع معدل البطالة.

الشكل رقم (3-7) تطور معدل البطالة في الجزائر

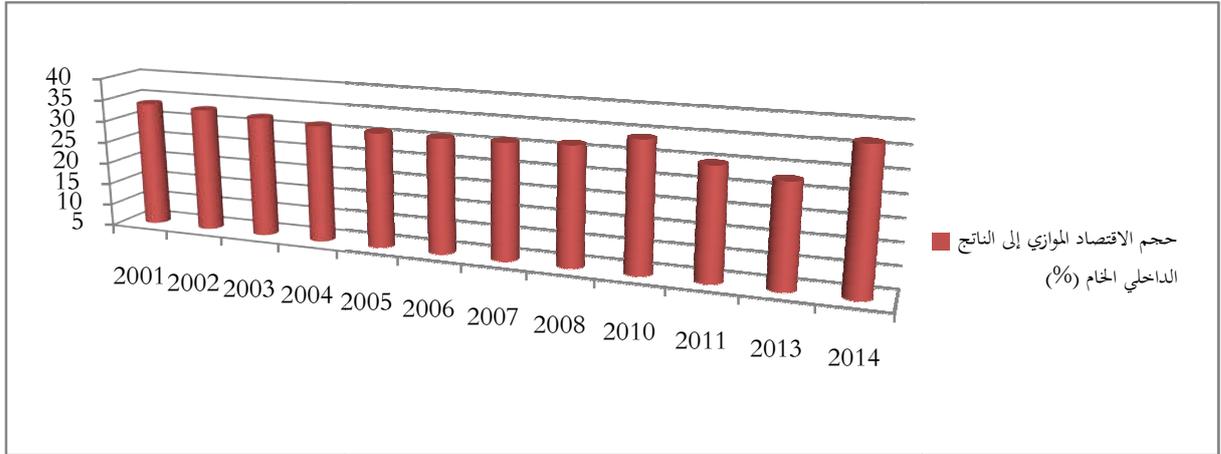


المصدر: من إعداد الطالب بناء على: www.worldbankdata.com

من الشكل أعلاه يظهر لنا تطور معدلات البطالة في الجزائر والتي أخذت اتجاه صعودي من سنة 2016 حتى سنة 2020 والتي بلغت نسبة 13%، وتعود أسباب هذا الارتفاع إلى تجميد التوظيف على مستوى المؤسسات التابعة للدولة وذلك لتخفيض النفقات التي تقع على عاتق الخزينة العمومية بسبب تراجع العوائد النفطية، مما أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة، كذلك انخفاض الاعتمادات المالية الممنوحة للفائدة مؤسسات تشغيل الشباب كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وغيرها من أجهزة دعم المشاريع المصغرة مما ساهم بشكل سلبي في التوظيف وخلق مناصب عمل، أيضا فيما يخص إلغاء التقاعد المسبق كل هذا ساهم انخفاض عدد المشتركين في الصندوق الوطني للتقاعد أي انخفاض في مصدر التمويل الأساسي للصندوق وهو اشتراكات العمال، الأمر الذي يستدعي إيجاد الحل المناسب وفي أقرب وقت للحد من هذا المشكل.

ج. تطور حجم الاقتصاد الموازي: تعتبر الجزائر من أهم البلدان التي تعاني من تنامي ظاهرة الاقتصاد الموازي، الشكل الموالي يبين حجم الاقتصاد الموازي كنسبة من الناتج الداخلي الخام:

الشكل رقم (3-8) حجم الاقتصاد الموازي إلى الناتج الداخلي الخام



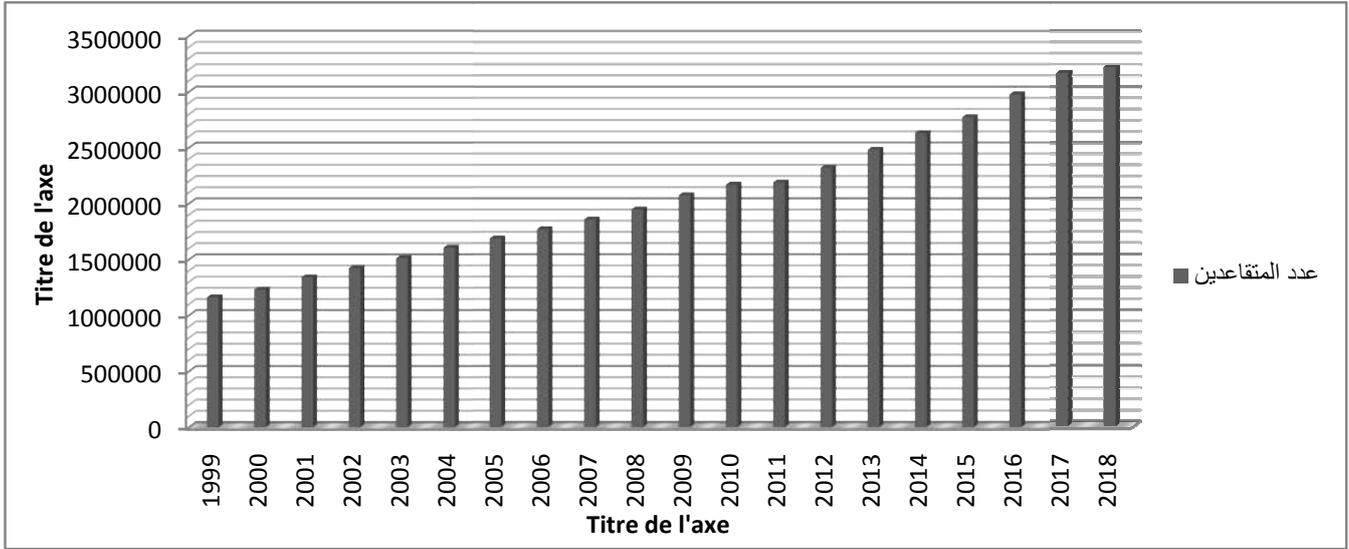
المصدر: مليكاوي مولود، متطلبات إحلال الجباية العادية محل الجباية البترولية كخيار استراتيجي لتحقيق التنمية، مجلة الاقتصاد والتنمية، المجلد 05، العدد 01، 2017، ص 31.

يلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن حجم الاقتصاد الموازي في الجزائر يحتل نسبة كبيرة من حجم الاقتصاد، وتتراوح هذه النسبة في حدود 30% أي ثلث حجم الاقتصاد، وقد بلغت هذه النسبة سنة 2018 إلى 40% وهو ما يشكل ضياع حصيللة معتبرة من الاشتراكات خارج منظومة الضمان الاجتماعي بشكل عام ونظام التقاعد بشكل خاص، مما يجعله أحد أهم العوامل التي ساهمت في ضعف الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد، وهو ما يستلزم البحث عن الإجراءات الكفيلة لضبط هذه الظاهرة.

2. أسباب اجتماعية: ترتبط إشكالية تمويل نظم التقاعد عادة بشيخوخة السكان، كما يحدث في كثير من الدول المتقدمة خاصة الأوروبية منها، حيث تتراجع نسبة السكان في سن العمل وترتفع نسبة المحالين إلى التقاعد، كل هذا من شأنه أن يزيد من تأزم الوضع المالي لصندوق التقاعد، ويمكن حصر أهم الأسباب الاجتماعية فيما يلي:

أ. ارتفاع عدد المتقاعدين: أدى الارتفاع الكبير والغير المسبوق لعدد المتقاعدين من زيادة العبء المالي على الصندوق الوطني للتقاعد وذلك نتيجة للتهافت على التقاعد المسبق، والشكل التالي يوضح لنا التطور في عدد المتقاعدين.

الشكل رقم (3-9) تطور عدد المتقاعدين

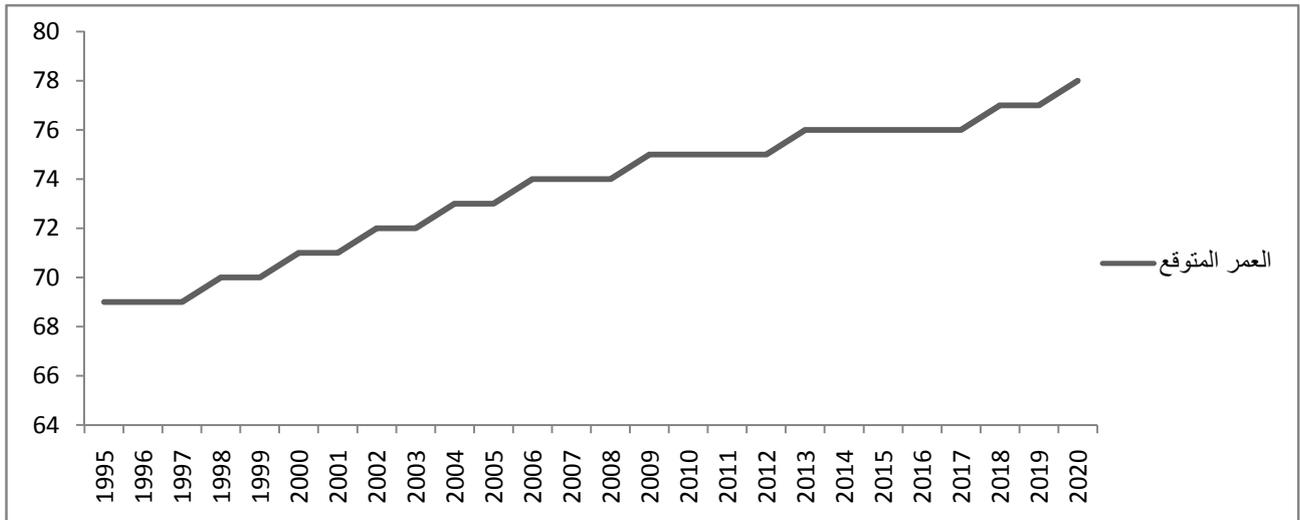


المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الصندوق الوطني للتقاعد.

من خلال الشكل يتضح لنا التطور الكبير في عدد المتقاعدين، حيث بلغ إجمالي عدد المتقاعدين في نهاية سنة 2018 إلى 3217503 متقاعد، حيث أضحى يشكل مجموع المتقاعدين إلى ما نسبة 80% من إجمالي المسنين، كل هذا يستدعي البحث عن مصادر جديدة للتمويل وإيجاد حلول عاجلة من أجل استدامة نظام التقاعد.

ب. ارتفاع أمل الحياة: يعتبر ارتفاع أمل الحياة متغير يخلق حالة من عدم التوازن، فهو يزيد من عدد الأشخاص المتقدمين في السن (المتقاعدين)، مما يتطلب حصولهم على منح ومعاشات لفترة طويلة، وبالتالي خلق أعباء مالية إضافية على منظومة التقاعد.

شكل رقم (3-10): تطور أمل الحياة في الجزائر للفترة الممتدة من 1970 حتى 2020



المصدر: من إعداد الطالب بناء على: www.worldbankdata.com

من الشكل نلاحظ ارتفاع أمل الحياة عند الولادة، حيث أن هذا الأخير لم يكن يتجاوز 55 سنة 1977 إلى أخذ اتجاه صعودي إلى أن بلغ 77.7 سنة 2016، كما تشير آخر الإحصائيات إلى أنه بلغ عدد الأشخاص الذي يفوق سنهم 60 سنة فما فوق إلى 3969000 نهاية سنة 2018، ويرجع سبب هذه الزيادة في متوسط العمر بالجزائر إلى انخفاض معدل الوفيات نتيجة للمخططات الوطنية وكذا تحسن الوضعية المعيشية للسكان.

ج. انخفاض معدل الإعالة الاقتصادية: يتم حساب معدل الإعالة الاقتصادية من خلال نسبة المشتركين/ المتقاعدين وذلك لقياس مدى ديمومة النظام التقاعد الوطني، وبالتالي يمثل معدل الإعالة النسبة المثلى لقياس رصيد صندوق المعاشات التقاعدية.

الجدول رقم (3-3) تطور نسبة الإعالة 2012 إلى 2018

| السنوات | عدد المشتركين | عدد المتقاعدين | معدل الإعالة |
|---------|---------------|----------------|--------------|
| 2010 | 4788252 | 2169892 | 2.31 |
| 2011 | 4860627 | 2189702 | 2.24 |
| 2013 | 5050319 | 2319531 | 2.31 |
| 2012 | 5332319 | 2482454 | 2.30 |
| 2014 | 5673522 | 2630362 | 1.90 |
| 2015 | 5007977 | 2773615 | 1.83 |
| 2016 | 5082412 | 2978557 | 1.77 |
| 2017 | 5142800 | 3166903 | 1.62 |
| 2018 | 5263847 | 3217503 | 1.63 |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على،

<https://ar.tradingeconomics.com/algeria/indicators> تاريخ الاطلاع: 2020/04/17.

يبين لنا الجدول أعلاه تطور معدل الإعالة للفترة من 2012 حتى سنة 2018، حيث تظهر النتائج تراجع هذا المعدل من 2.31 لكل متقاعد مشترك سنة 2012 إلى 1.63 مشترك لكل متقاعد سنة 2018، هذا التراجع راجع إلى الزيادة الكبيرة في عدد المتقاعدين والذي تقابله زيادة طفيفة في عدد المشتركين، وذلك بسبب تراجع معدل التوظيف وارتفاع معدلات البطالة، هذه العوامل ساهمت بشكل كبير في انخفاض هذا المعدل، وفي كلمة للسيد مدير الصندوق الوطني للتقاعد قال أن التوازن المالي للصندوق يحتاج إلى 5 مشتركين لكل متقاعد على خلاف الوضع الحالي (مشتركين اثنين لكل متقاعد) مؤكداً أن هذا الأمر في تفاقم نتيجة زيادة كبيرة في عدد المتقاعدين والذي يصاحبه زيادة طفيفة في عدد المشتركين.

المبحث الثالث: مجهودات إصلاح نظام التقاعد الجزائري

من 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 القديم، ويمكن إيجاز أهم هذه الإصلاحات فيما يلي:

المطلب الأول: الإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي

مع بداية التسعينات من القرن الماضي، تبنت الجزائر العديد من الإصلاحات عرفت ببرنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد الوطني (1994-1997)، فقد فرضتها ظروف استثنائية داخلية وأملتها مؤسسات مالية دولية (صندوق النقد الدولي والبنك الدولي)، وقد نتج عنها الغلق التام للعديد من المؤسسات الاقتصادية العمومية وتسريح آلاف العمال، وإحالة العديد منهم على التقاعد المسبق، ونتج عن هذه الإجراءات حدوث خلل في التوازن المالي لنظام التقاعد جراء التراجع في عدد المشتركين وارتفاع عدد المتقاعدين مما نتج عنه زيادة في نفقات التقاعد، بالإضافة إلى انحسار مصادر تمويله على الاشتراكات المدفوعة من قبل العمال مما يهدد استدامة نظام التقاعد الوطني، وهنا ظهرت حتمية إصلاح نظام التقاعد، وبهذا فقد تم إعادة النظر في منظومة التقاعد من خلال إصدار جملة من المراسيم والأوامر، نذكرها فيما يلي:

أولاً- صدور المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1996:

المحدث للتقاعد المسبق، و"هو نظام جديد فرضته حتمية التسريح لأسباب اقتصادية نتيجة إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية أو عجزها أو حلها، وذلك باللجوء إلى تقديم سن التقاعد والتكفل ببعض العمال المسرحين كحل مؤقت في انتظار بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد، وجاء هذا الإجراء للتخفيف من حجم البطالة التي بلغت آنذاك حوالي 30%، وخلق مناصب عمل جديدة، كما قام المشرع بتمديد تطبيق أحكام هذا المرسوم (التقاعد المسبق) إلى أعضاء المؤسسات والإدارات العمومية بالمرسوم التنفيذي رقم 98-317 المؤرخ في 3 أكتوبر 4339 المتضمن توسيع التقاعد المسبق لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية.¹

إن الوضعية الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت الجزائر في تلك الفترة دفعت بالمشرع إلى إحداث مرسومين تشريعيين يتعلقان بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء والتأمين على البطالة للتخفيف من شروط الاستفادة من نظام التقاعد، وهما:

✓ المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية؛²

✓ المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.³

¹ أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 160.

² المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة في 1 جوان 1994، ص 3.

³ المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة في 1 جوان 1994، ص 12.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

ثانيا- صدور الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997:

(يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد) وبموجبه تم إحداث التقاعد النسبي، وقد لجأ المشرع إلى إحداث هذا التعديل لجعل من قانون العمل أكثر مرونة لما تقتضيه الظروف الاقتصادية والاجتماعية لتوفير مناصب شغل والقضاء على ظاهرة البطالة، وبالتالي حماية أكبر عدد من العمال، كما يسمح للعمال الذين أكملوا 32 سنة اشتراك بالحصول على التقاعد بعد بلوغهم سن الخمسين (50) سنة¹.

وقد شهدت الفترة الممتدة بين 1994 و 1999 تسجيل ما يقارب 259836 مؤمن على البطالة، وفي المقابل استفاد 28313 فرد من التقاعد المسبق، وقدر عدد المؤسسات التي أعلنت عن نهاية نشاطها إلى منتصف 1998 بـ 815 مؤسسة، ويعتبر قطاع الصناعة الأكثر تضررا بنسبة فاقت 54 % وقد نتج عن ذلك تفاقم ظاهرة البطالة، فقد بلغ عدد العاطلين عن العمل ما يقارب 2.9 مليون عاطل سنة 1998، في المقابل شهدت مرحلة (1994-1997) إلغاء 405000 منصب عمل مباشر.

ثالثا- صدور الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996:

ظهر هذا التعديل في ظل الظروف السياسية والاقتصادية المتميزة في التسعينات، حيث أبقى على شرط السن في المادة الثالثة، غير أنه اشترط في الفقرة الثانية من هذه المادة للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون العامل قد قام بعمل فعلي يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها (15 سنة) ودفع اشتراكات ضمان الاجتماعي، كما حددت المادة 19 من هذا الأمر بعض التعديلات التي مست المادة 43 من قانون التقاعد، وتتعلق برفع قيمة المعاشات ابتداء من أول أبريل من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد².

رابعا- صدور القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999:

المعدل والمتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، وأوهم تعديلاته التي أدخلت حيز النفاذ، ما يلي³:

¹ أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 161.

² الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 للمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996، ص 12.

³ الأمر رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 للمتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999، ص 4.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

✓ احتساب المعاش على أساس الأجر الشهري المتوسط والمتقاضى في السنوات الخمس (5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو على أساس السنوات الخمس (5) التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية؛

✓ تحديد المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد بـ 80% من الأجر الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي، على أن لا يتعدى خمس عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا يمكن أن يقل المبلغ السنوي لمعاش التقاعد عن 75% من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون؛

✓ تتحمل الدولة تكلفة تثبيت فترات المشاركة في حرب التحرير بدلا من الصندوق الوطني للتقاعد، واستفادة المجاهدين من حقوق التقاعد بنسبة 100% تتحمل الدولة نسبة 20% منها.

المطلب الثاني: إصلاحات 2016/12/31 (صدور القانون رقم 16-15)

ارتبطت تعديلات هذا القانون بالعجز في الصندوق الوطني للتقاعد الذي بدأ سنة 2013 وبدأ في التزايد في السنوات اللاحقة بسبب تراجع عائدات الجزائر من المحروقات والتزايد في نفقات التقاعد النسبي وأعداد المشتركين الطالبين له، ويمكن إيضاح أهم التعديلات والنصوص التي جاء بها هذا القانون.

في النقاط التالية:¹

✓ تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: بلوغ سن ستين (60) سنة على الأقل، غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداء من سن الخامسة والخمسين (55) سنة كاملة؛

✓ قضاء مدة خمسة عشرة (15) سنة على الأقل في العمل؛

✓ يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد، أن يكون قد قام بعمل فعلي تساوي مدته على الأقل سبع سنوات ونصف سنة (7.5)، مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي؛

✓ يمكن للعامل (ة) أن يختار إراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه، في حدود خمس (5) سنوات لا يمكن خلالها للهيئة المستخدمة خلالها إحالته للتقاعد؛

¹ القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 للمؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016، ص 3-4.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

- ✓ يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن 60 سنة، العامل (ة) الذي يشغل منصب عمل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب؛
- ✓ يمكن تمديد سن التقاعد، بطلب من العامل (ة) المعني (ة)، بالنسبة للوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر؛
- ✓ تحدد قائمة الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر، وكذا شروط وكيفيات تحويل الحق في تمديد سن التقاعد، والقواعد الخاصة بتصفية المعاش المتعلقة بها عن طريق التنظيم؛
- ✓ يمكن رفع تمويل نفقات التقاعد، بمصادر إضافية طبقا للتشريع المعمول به؛
- ✓ دون المساس بأحكام هذا القانون وخلال فترة إنتقالية مدتها سنتان (2)، يمكن منح معاش التقاعد مع الانتفاع الفوري إذا كان العامل الأجير قد أتم مدة عمل فعلي نتج عنها دفع اشتراكات تعادل اثنتين وثلاثين (32) سنة على اقل وبلغ أو تجاوز السن الدنيا المذكورة أدناه ثمان وخمسون (58) سنة في سنة 2017 وتسع وخمسون (59) سنة في سنة 2018؛
- ✓ تتم الاستفادة من معاش التقاعد في الحالات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، بطلب من العامل الأجير دون سواه؛
- ✓ تطبق السن المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 (60 سنة)، على العمال المذكورين في هذه المادة، ابتداء من أول يناير سنة 2019.

بالإضافة إلى ما تم عرضه حول إصلاح نظام التقاعد هناك بعض الاقتراحات التي تصب في نفس المنحى:

أولا- رفع معدل الاشتراك:

تمثل الاشتراكات أهم مورد لتمويل نفقات الصندوق الوطني للتقاعد، لذلك لما بدأت الاختلالات في وضعيته المالية، لجأت السلطات العمومية إلى الرفع التدريجي لمعدل الاشتراكات كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (3-4) تطور نسب الاشتراك خلال الفترة 1985-2006

| السنوات | 1985 | 1991 | 1998 | 1999 | 2000 | 2006 | 2018 |
|---------------|------|------|-------|------|------|--------|--------|
| نسبة الاشتراك | 7% | 11% | 12,5% | 14% | 16% | 17,75% | 18,75% |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على www.cnr.dz تاريخ الاطلاع: 2020/04/17.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

يتضح من خلال الجدول أن معدل الاشتراك عرف ارتفاعا تدريجيا ملحوظا، حيث انتقل من 7% سنة 1985 إلى 17.75% سنة 2006، أي بنسبة فاقت 100% خلال الفترة (1985-2006) ليشهد زيادة سنة 2018 ليصل إلى 18.75%، ورغم ذلك لم يساهم معدل الاشتراك بعد الرفع في تفادي العجز الذي شهده الصندوق مؤخرا، ويبقى هذا المعدل أقل مما هو عليه في دول أخرى.

ثانيا- إنشاء الصندوق الوطني لاحتياط التقاعد (تمت الإشارة إليه سابقا).

وبالإضافة إلى ذلك أيضا:¹

✓ إعادة التثمين السنوي لمنح 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.

ثالثا- تشديد معايير ضبط القطاع غير الرسمي فيما يخص الحماية الاجتماعية:

إن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 قد أسس عقوبات صارمة ضد أرباب العمل الذين لا يصرحون بعمالهم لدى مصالح CNAS، هذا المعيار يسمح بالدرجة الأولى بحماية العامل وجعله يصل إلى حقوقه الاجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى من أجل حث أرباب العمل على تسوية وضعيتهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي دون عقوبات أو غرامات أو تأخير طيلة الأجل المحدد، أرباب العمل المدينون بالاشتراكات للضمان الاجتماعي قد تم منحهم أجل إلى غاية 31 مارس 2016 حتى يطالبوا بتسوية وضعيتهم عن طريق سجل الاستحقاق وإلغاء الضرائب وغرامات التأخير، شريطة أن يسددوا اشتراكاتهم وأن يطلبوا سجل استحقاق من أجل تسديد ديونهم السابقة.²

رابعا- مقترح المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي:

يقترح المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ضمن مسار إصلاحي لنظام التقاعد في الجزائر جملة من التدابير من أجل تخفيض معدلات العجز الهيكلي التي يعانيها الصندوق على المدى القصير، والوقوف أمام وصول العجز إلى

¹ لعور صندرة، مرجع سابق، ص 530.

² بودية مراد، بوشعور رضية، إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني، دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 01، العدد 02، 2018، ص 70.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

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 وتحميد 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، والانتقال من نظام التمويل القائم على التوزيع إلى النظام المختلط (التوزيع والرسملة)، 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 ممثلاً في معدل الاستبدال، وتعد تجربة السويد من أنجع الإصلاحات التي تمت على أنظمة التقاعد، ويرجع سبب الإصلاح إلى تفادي الخسائر المحتملة التي تهدد النظام ابتداءً من سنة 2015، كما أن نظام التقاعد السويدي الجديد يركز على أهم أسس التوازن المالي كالشمولية في تغطية فئة المسنين، العدالة والمساواة بين الأجيال وعلى صعيد الجيل الواحد، حرية ومسؤولية المشتركين في النظام، كما أن أهم ميزة له هي الجمع بين كل من التوزيع والرسملة.¹

المبحث الرابع: تحديات وآفاق تطوير نظام التقاعد في الجزائر

من خلال هذا المبحث سنحاول معرفة التحديات التي تواجه نظام التقاعد الجزائري من خلال عرض لأهم التوقعات المستقبلية الخاصة بهذا النظام، بالإضافة إلى عرض لآفاق تطوير نظام التقاعد الجزائري.

المطلب الأول: التحديات التي تواجه نظام التقاعد الجزائري

لمعرفة التحديات التي تواجه نظام التقاعد الجزائري علينا القيام بدراسة تنبؤية حول أهم المتغيرات المتحركة في التوازن المالي لنظام التقاعد، فمن خلال هذا المطلب سنقوم بعمل محاكاة للاستقرار المالي لنظام التقاعد في حال بقاء المتغيرات على حالها (المتغيرات الديموغرافية والاقتصادية) حتى سنة 2050.

وللقيام بهذه الدراسة التنبؤية تم الاعتماد على نموذج الانحدار الخطي البسيط والذي يمكن تطبيقه على مستوى برنامج Excel من خلال المعادلة التالية:

$$Y = \alpha + \beta t$$

¹ لعور صندرة، مرجع سابق، ص 531.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

$$\alpha = \bar{y} - \beta \bar{t} \text{ وأيضاً:}$$

$$\beta = \frac{n \sum ty - \sum t \sum y}{n \sum t^2 - (\sum t)^2} \text{ لذا لا بد أن نحسب:}$$

$$\bar{t} = \frac{1}{n} \sum t$$

$$\bar{y} = \frac{1}{n} \sum Yt$$

حيث:

Y: المتغير التابع؛

α : المتغير المستقل؛

β : الثابت الذي يعكس قيمة المتغير التابع في حالة انعدام المتغير المستقل؛

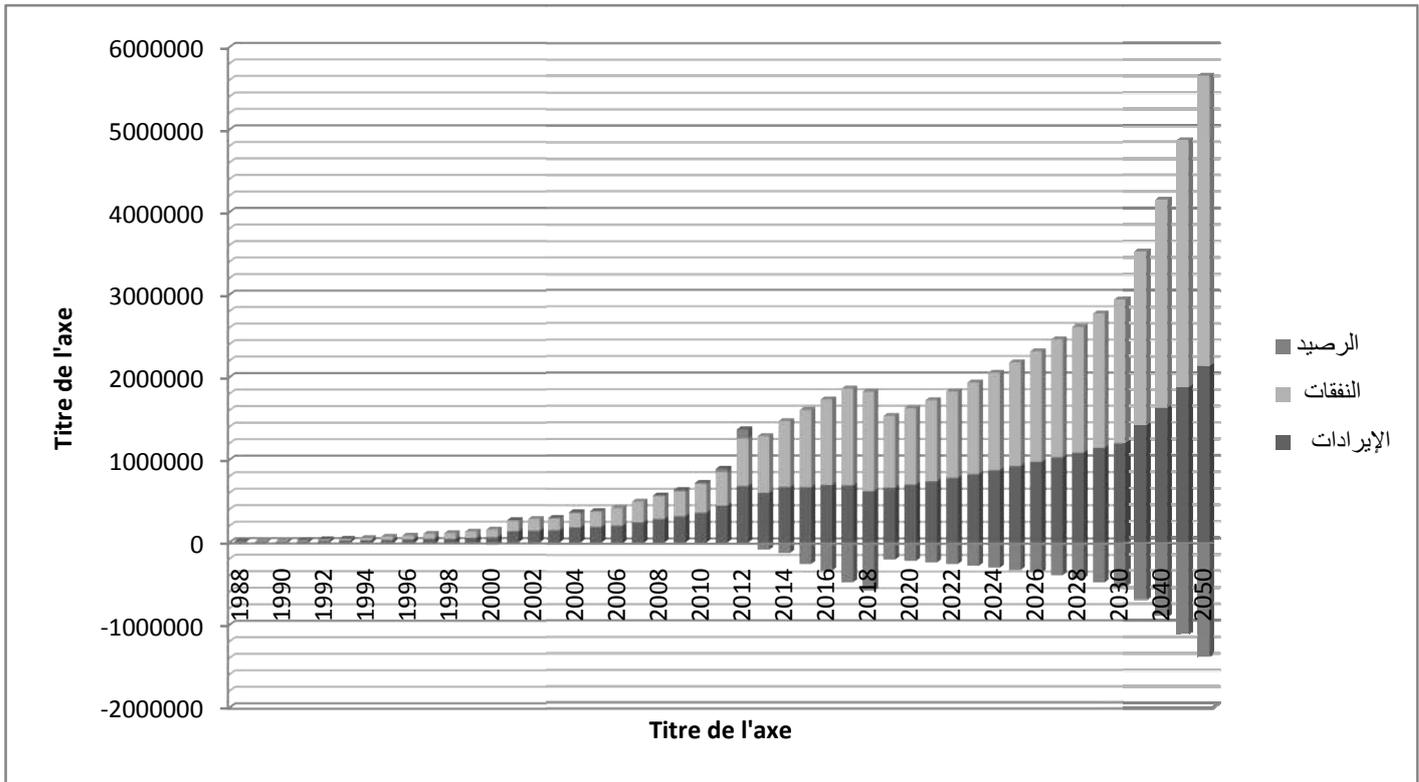
t: عدد السنوات.

أولاً- الوضعية المالية لصندوق التقاعد آفاق 2050:

المتتبع لحالة نظام التقاعد الجزائري، سيلاحظ الفجوة المالية بين الإيرادات والنفقات، بحيث أضحى رصيد صندوق التقاعد سالبا منذ سنة 2013، إلى أن تفاقم الأمر خلال سنوات 2018 و 2019، وتشير التوقعات أدناه إلى أن نفقات التقاعد ستزداد بشكل كبير مقارنة بالإيرادات مما سيسمح بتوسع الفجوة بينهما، مما يزيد من قيمة الرصيد السالب للصندوق.

هذه الزيادة الكبيرة المتوقعة في نفقات التقاعد ناتجة عن عدة أسباب منها: زيادة عدد المتقاعدين، تراجع معدلات التوظيف وارتفاع معدل البطالة مما يعني تراجع مجموع الاشتراكات المدفوعة من قبل الفئة النشطة لصندوق التقاعد، أيضا فيما يخص ارتفاع أمل الحياة، تراجع معدل التغطية، كل هذه المتغيرات ستزيد الوضع تفاقما مما يستدعي البحث عن حلول مستعجلة وفعالة لكبت هذا الارتفاع المتزايد لنفقات التقاعد، بالإضافة إلى إيجاد قنوات تمويل جديدة من شأنها زيادة الإيرادات، علما أن 75% من مداخيل صندوق التقاعد تأتي من الاشتراكات التي يدفعها العمال.

الشكل رقم (3-11) تطور إيرادات ونفقات صندوق التقاعد آفاق 2050

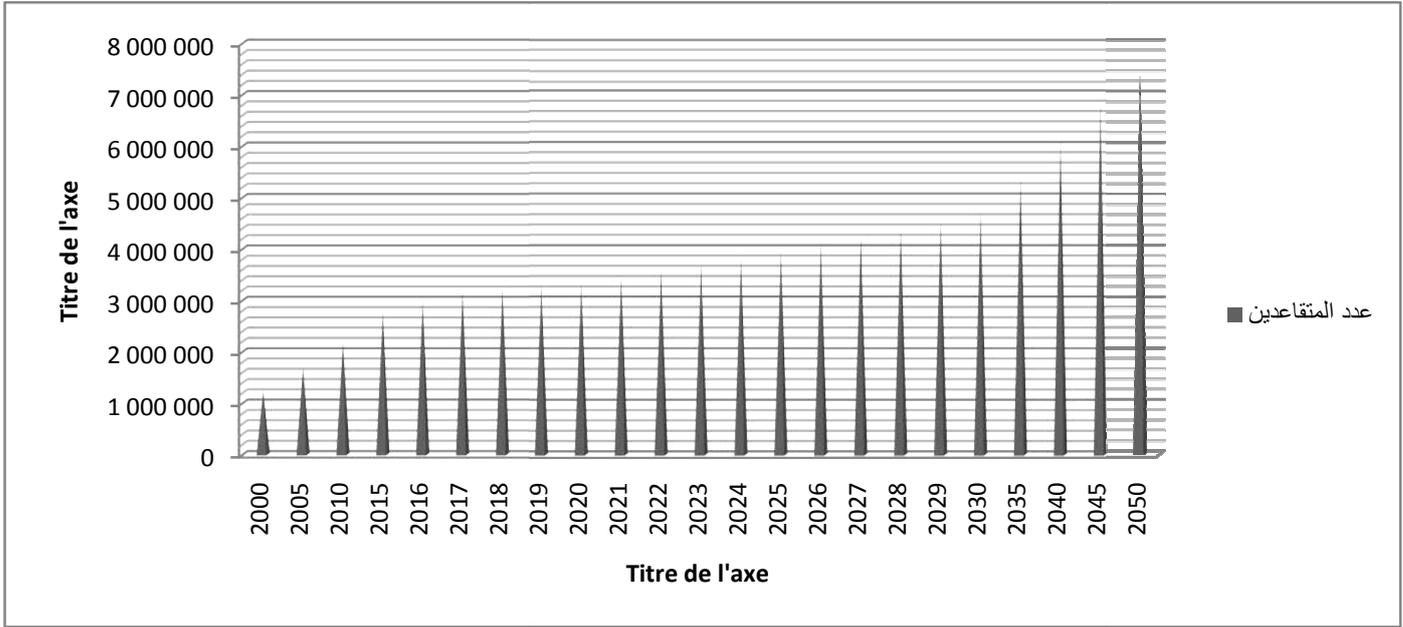


المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Excel 2007

ثانيا- تطور عدد المتقاعدين:

تشير التوقعات إلى أن عدد المتقاعدين سينمو من 3.2 مليون متقاعد سنة 2019، إلى 7.2 مليون متقاعد سنة 2050 أي بزيادة تقدر بحوالي 55%، فخلال سنوات 2025 حتى 2050 ستعرف ارتفاعا ملحوظا وزيادة كبيرة في عدد المتقاعدين، هذا كله من شأنه أي يساهم في زيادة الأعباء المالية التي تقع على عاتق صندوق التقاعد فيما يخص دفع معاشات المتقاعدين، والشكل أدناه يوضح ذلك.

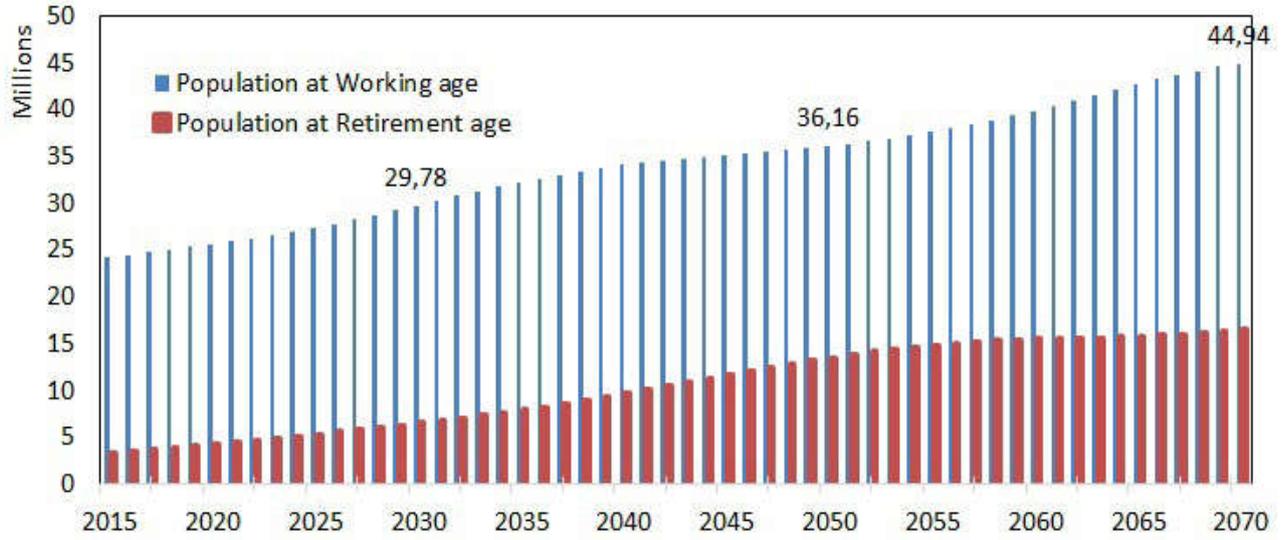
الشكل رقم (3-12) تطور عدد المتقاعدين آفاق 2050



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Excel 2007

ومن جهة أخرى فيفي الشكل رقم 11 يوضح لنا عدد السكان في سن 60 سنة فما فوق بالمقارنة مع عدد السكان في سن العمل، بحيث نلاحظ أن عدد السكان في سن العمل (15-59) سنة من المتوقع أن ينمو من 25 مليون سنة 2020 إلى 30 مليون سنة 2030، ويمكن أن يصل سنة 2050 إلى 36 مليون، وفي آفاق 2070 من المتوقع أن يصل هذا العدد إلى 45 مليون، هذه الزيادة في اليد العاملة لو تستغل بطريقة جيدة من خلال توفير فرص عمل يمكن تغطية عجز صندوق التقاعد من خلال الاشتراكات المدفوعة من قبلهم، إلا أن توقعات البطالة تشير عكس ذلك.

الشكل رقم (3-13) تطور السكان في فئة المتقاعدين واليد العاملة

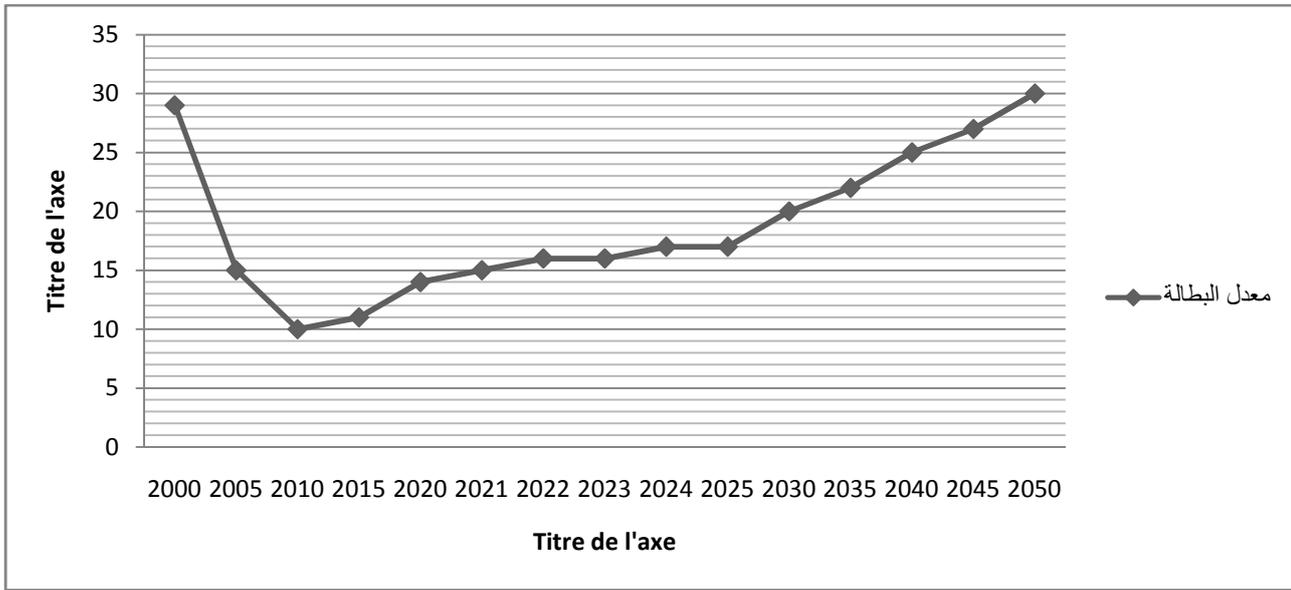


المصدر:

Farid flici, longevity and pension plan sustainability in Algeria: taking the retirees mortality experience into account, école nationale supérieure de statistique et d'économie appliquée, Algeria, 2017, p: 158.

تشير التوقعات إلى أن معدل البطالة في الجزائر سيشهد ارتفاعا ملحوظا، فبعدما انخفض هذا المعدل دون 10% سنوات 2010 حتى سنة 2013، عاود الارتفاع سنة 2015 وذلك نتيجة للأزمة المالية التي مرت بها ولا تزال الجزائر نتيجة انهيار أسعار النفط، ومن المتوقع أن يرتفع هذا المعدل لغاية 17% سنة 2025 بزيادة قدرها 2.5% عن المعدل الحالي البالغ 13%، وسيستمر هذا المعدل بالزيادة إلى أن يصل في حدود 30% سنة 2050 إذا استمرت الأوضاع على حالها مما ستفقد منظومة الضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد اشتراكات هامة من شأنها تخفيف العجز المتوقع بالنظر إلى حجم التكاليف المتوقع ارتفاعها في المستقبل.

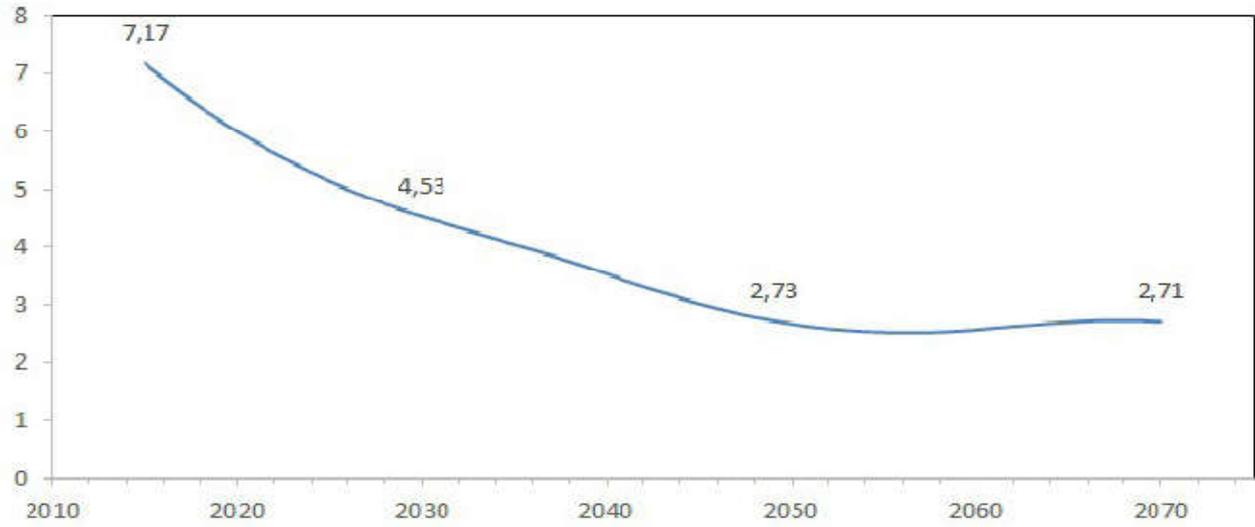
الشكل رقم (3-14) توقعات البطالة آفاق 2050



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Excel 2007

أما فيما يخص معدل الإعاقة الاقتصادية وكما صرح مدير صندوق التقاعد الوطني، أن التوازن المالي للصندوق يحتاج على الأقل لـ 5 مشتركين لكل متقاعد، وفي الشكل أدناه يمكن ملاحظة توقعات معدل الإعاقة أو التغطية، ففي سنة 2015 كان لدينا لكل متقاعد 7 مشتركين، ومن المتوقع أن ينخفض هذا المعدل إلى 4.5 سنة 2030، ليعرف استقرارا في حدود 2.7 مشترك لكل متقاعد خلال الفترة 2050-2070. الصندوق الوطني للتقاعد لم يستطع تحقيق التوازن المالي عندما كان المعدل 7 مشتركين، فكيف له أن يحقق توازنا عندما ينخفض هذا المعدل إلى غاية 2.7، هذا الأمر سيزيد الوضع تفاقما، لذا يجب البحث في كيفية زيادة عدد المشتركين في نظام الحماية الاجتماعية.

الشكل رقم (3-15) تطور معدل الإعالة الاقتصادية

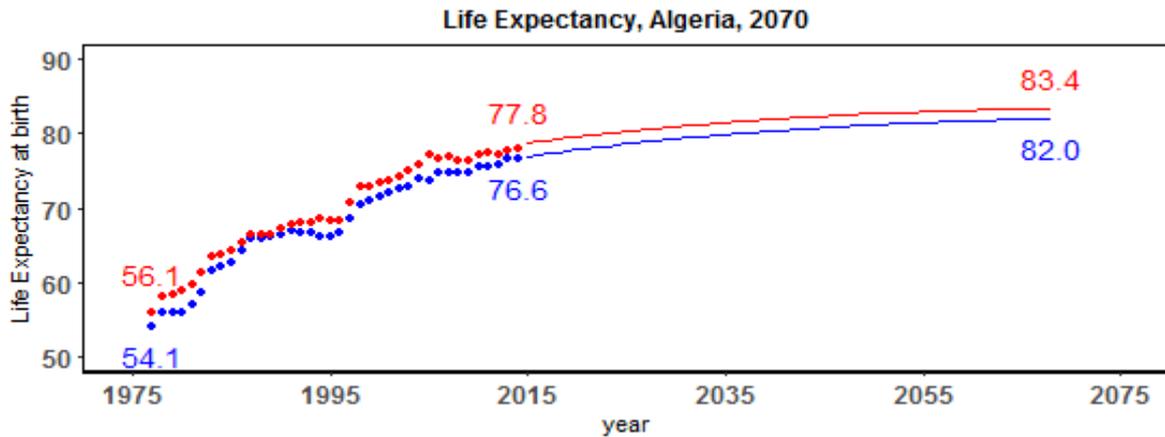


المصدر:

Farid flici, longevity and pension plan sustainability in Algeria: taking the retirees mortality experience into account, ecole nationale superieure de statistique et d'economie appliqué, Algeria, 2017, p: 158.

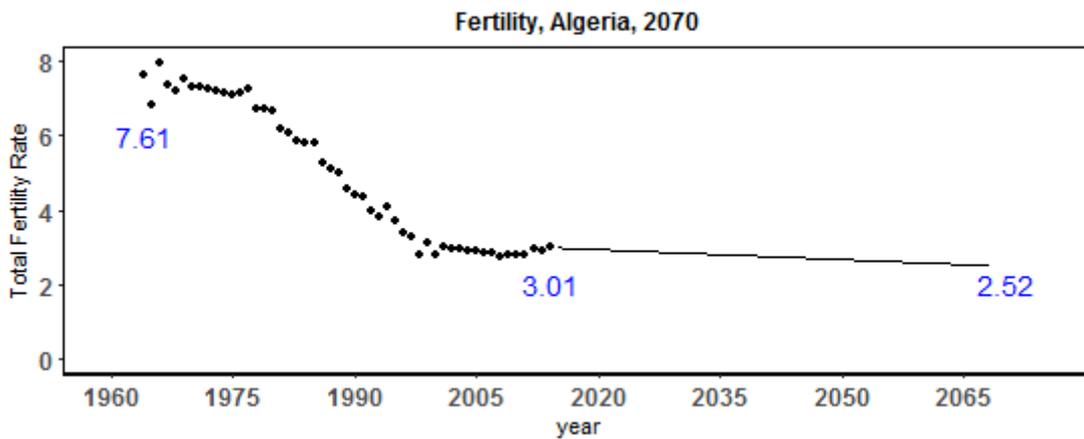
نتيجة لتحسن الظروف المعيشية، وتقدم مستوى الخدمات الصحية المقدمة، عرف معدل الحياة أو أمل الحياة ارتفاعا ملحوظا، فحسب التوقعات المبينة في الشكل أدناه فإن أمل الحياة بالنسبة للسكان سيرتفع من 77.8 سنة بالنسبة للذكور و76.6 بالنسبة للإناث خلال 2015 ليصل في حدود سنة 2070 إلى 83.4 سنة للذكور و82 سنة بالنسبة للإناث، هذا الارتفاع سيترتب عنه زيادة في نفقات صندوق التقاعد مما سيزيد من تأزم الوضعية المالية أكثر فأكثر، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يرتقب أن ينخفض معدل الخصوبة، حيث كان يقدر هذا المعدل بـ 7.61 طفل لكل أنثى سنوات 1965-1970، ليعرف انخفاضا سنة 2018 ليصل إلى 3.01، ومن المتوقع في آفاق 2070 أي يصل هذا المعدل إلى 2.52 كما هو موضح في الشكل رقم (15)، هذا من شأنه أي يساهم في تقليص فئة الشباب أو الفئة العمرية في سن العمل، الأمر الذي ينجر عنه نقص في حجم الاشتراكات المدفوعة من قبل الفئة العاملة مما يسبب في زيادة الفجوة بين نفقات وإيرادات صندوق التقاعد.

الشكل رقم (3-16) توقعات أمل الحياة في الجزائر آفاق 2070



المصدر: <https://farid-flici.gitbook.io/pop-proj-dz/> تاريخ الإطلاع 2021/06/19

الشكل رقم (3-17) توقعات معدل الخصوبة في الجزائر آفاق 2070

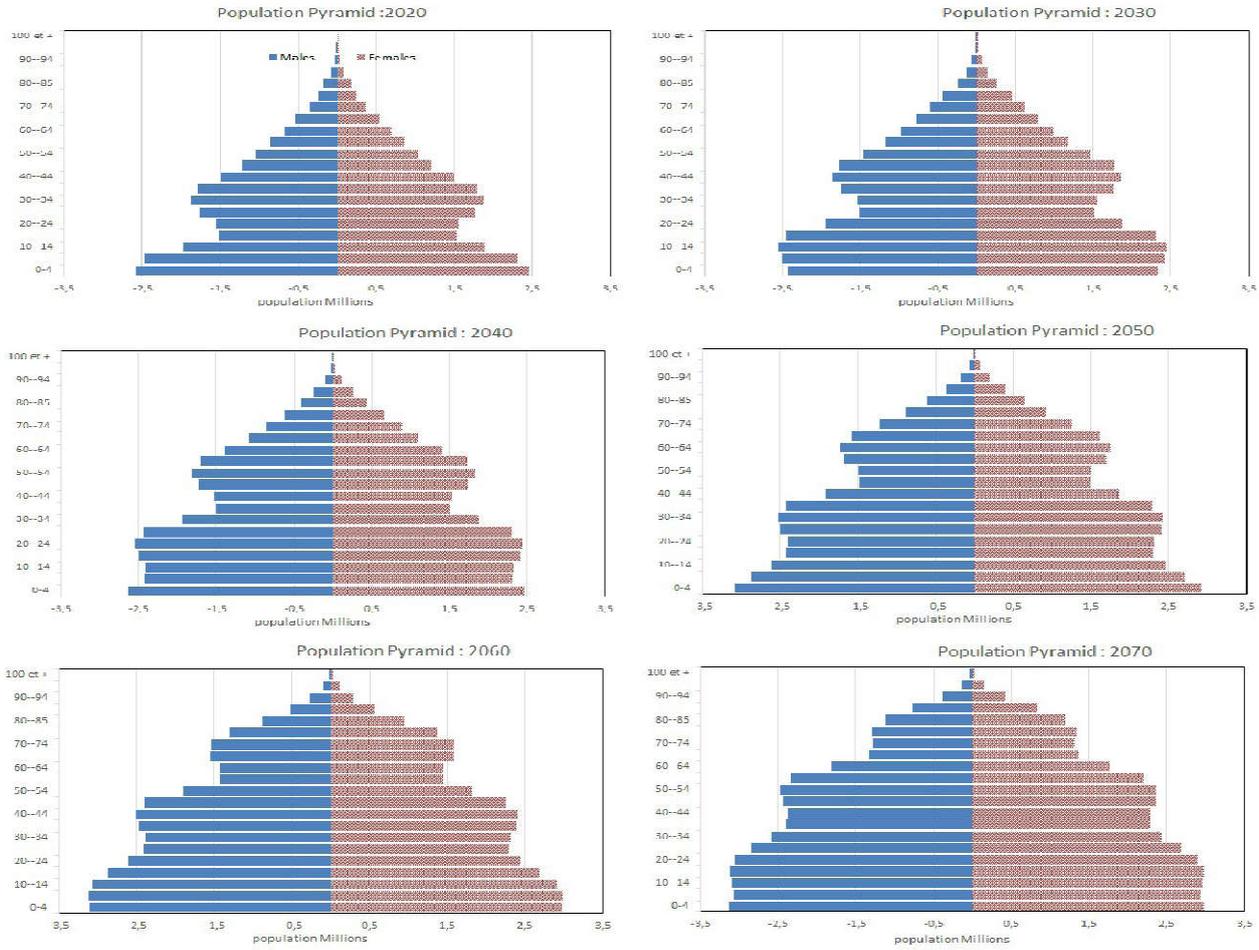


المصدر: <https://farid-flici.gitbook.io/pop-proj-dz/> تاريخ الإطلاع 2021/06/19

ثانيا- التوقعات السكانية:

عندما نلاحظ تحول الهرم السكاني من عام 2020 إلى عام 2070، يمكننا أن نستنتج أنه من المتوقع أن يتوسع الجزء العلوي من الهرم، مقارنةً بأساس الهرم، وهذا يعكس عملية شيخوخة السكان الجزائريين خلال الخمسين سنة القادمة، ومن المتوقع أن يزداد عدد السكان الذين تبلغ أعمارهم 60 عامًا أو أكثر من حوالي 8% في عام 2015 ليصل حوالي 20% بدءًا من عام 2050 حتى 2070، والشكل رقم (16) يوضح توقعات تطور الهرم السكاني للجزائر حتى سنة 2070.

الشكل رقم (3-18) الهرم السكاني للجزائر من 2020 حتى 2070



المصدر:

Farid flici, longevity and pension plan sustainability in Algeria: taking the retirees mortality experience into account, ecole nationale superieure de statistique et d'economie appliqué, Algeria, 2017, p: 157.

المطلب الثاني: أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على رصيد صندوق التقاعد الجزائري

من خلال هذا المطلب سنحاول دراسة أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتحركة في إيرادات ونفقات صندوق التقاعد على رصيد صندوق التقاعد للفترة الممتدة من 1998 إلى غاية سنة 2020، وذلك بالاستعانة بالنماذج القياسية.

أولاً- توصيف النموذج والمتغيرات

من أجل دراسة أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على رصيد صندوق التقاعد خلال الفترة 1998-2020 في الجزائر، وعليه يتم الاعتماد على المعادلة الآتية:

$$LCPF_t = \beta_0 + \beta_1 LLE_t + \beta_2 LCH_t + \beta_3 LCNT_t + \beta_4 LCN_t + \beta_5 LRE_t + \varepsilon_t \quad t = 1998, \dots, 2020$$

حيث أن:

$LCPF$ ✓: يمثل لوغاريتم رصيد الصندوق؛

LLE ✓: يمثل أمل الحياة؛

LCH ✓: يمثل لوغاريتم البطالة؛

$LCNT$ ✓: يمثل لوغاريتم حجم الاشتراكات؛

LCN ✓: لوغاريتم عدد المشتركين؛

LRE ✓: لوغاريتم عدد المتقاعدين.

تم إدخال اللوغاريتم على المتغيرات لغرض التعبير عن مرونة المتغيرات، بالإضافة إلى الحصول على تجانس البيانات الخاصة بالسلاسل الزمنية للمتغيرات (التقليل من تبايناتها).

ثانياً- استقرار السلاسل الزمنية واختبار التكامل المشترك

قبل إجراء اختبار التكامل المشترك بين المتغيرات باستخدام منهج الحدود، نقوم بالتأكد من عدم وجود أي سلسلة زمنية مستقرة من الدرجة الثانية أو أكثر (متكاملة من الدرجة الثانية أو أكثر)، حيث تكون النتائج مضللة (Spurious)، كما أن القيمة الحرجة لـ (Peasaranetal) لا يمكن استخدامها لأن نموذج ARDL مبني على افتراض أن المتغيرات تكون متكاملة من الرتبة I (0) أو I (1).

1. اختبار استقرار السلاسل الزمنية: في هذه الدراسة يتم استخدام اختبار (KPSS) لفحص استقرار السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة، والذي يفضل استخدام هذا الاختبار في حالة انخفاض عدد المشاهدات، يوضح الجدول رقم (5) أدناه النتائج الملخصة لاختبار جذر الوحدة للسلاسل الزمنية في المستوى وكذلك بعد إجراء الفروقات الأولى عليها.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

الجدول رقم (3-5) نتائج اختبار جذر الوحدة للمتغيرات باستخدام (KPSS)

| رتبة المتغير | الفروقات الأولى (1st difference) | | عند المستوى (At Level) | | المتغير |
|--------------|----------------------------------|---------|------------------------|---------|-------------|
| | ثابت واتجاه زمني | حد ثابت | ثابت واتجاه زمني | حد ثابت | |
| I(1) | 0,1053 | 0,3488 | 0,1683 | 0,5023 | LCH |
| I(0) | / | / | 0,1013 | 0,3279 | LCN |
| I(0) | / | / | 0,0683 | 0,3877 | LCNT |
| I(1) | 0,0950 | 0,4002 | 0,1683 | 0,4668 | LCPF |
| I(1) | 0,0972 | 0,1490 | 0,1613 | 0,6786 | LLE |
| I(1) | 0,3970 | 0,0991 | 0,1388 | 0,6818 | LRE |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج EViews 9

من خلال الجدول رقم (5) ، توضح نتائج اختبار جذر الوحدة للدالة الخاصة بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على رصيد صندوق التقاعد، حيث نجد أن السلسلتين الزميتين للمتغيرين عدد المشتركين والاشتراكات مستقرتين عند المستوى، أي السلاسل الزمنية متكاملة من الدرجة صفر $I(0)$ ، أما سلسلة الزمنية الخاصة بمعدل البطالة ورصيد الصندوق بالإضافة الى متغير أمل الحياة وعدد المتقاعدين فهي مستقرة عند الفرق الأول، أي أنها متكاملة من الدرجة واحد $I(1)$ ، ووفقا لهذه النتائج فإن أفضل أسلوب يمكن استخدامه في التحليل وإجراء اختبارات التكامل المشترك بين المتغيرات هو نموذج ARDL الذي يسمح بهذا التنوع في رتب التكامل للمتغيرات.

2. اختبار التكامل المشترك باستخدام منهج الحدود: قبل القيام باختبار التكامل المشترك باستخدام اختبار الحدود (*Bounds Test*) يتم تحديد الفترة المثلى لتأخير النموذج (*UVAR*) باستخدام عدة معايير معلومات *Akaike* (*AIC*)، معلومات *Schwarz* (*SIC*)، معلومات *Hannan-Quinn* (*HQ*)، ومعايير معامل التحديد المعدل (*Adjusted R-squared*)، ولقد تم اختيار معيار معلومات *Schwarz* عند تطبيق اختبار الحدود للتكامل المشترك، مع افتراض وجود حد ثابت فقط وتحديد فترة (1) كحد أقصى للتأخير، فتحصلنا على النتائج الملخصة في الجدول رقم (6) أدناه.

الجدول رقم (3-6) نتائج اختبار التكامل المشترك باستخدام اختبار الحدود

| F-Bounds Test | | Null Hypothesis: No levels relationship | | |
|--------------------|---------------|---|-------|-------|
| Test Statistic | Value | Signif. | I(0) | I(1) |
| F-statistic k | 2.587275 5 | 10% | 2.08 | 3 |
| | | 5% | 2.39 | 3.38 |
| | | 2.5% | 2.7 | 3.73 |
| | | 1% | 3.06 | 4.15 |
| Actual Sample Size | 21 | Finite Sample: n=35 | | |
| | | 10% | 2.331 | 3.417 |
| | | 5% | 2.804 | 4.013 |
| | | 1% | 3.9 | 5.419 |
| | | Finite Sample: n=30 | | |
| | | 10% | 2.407 | 3.517 |
| | | 5% | 2.91 | 4.193 |
| | | 1% | 4.134 | 5.761 |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج 9 EViews

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة إحصائية (F) المحسوبة بالنسبة لنموذج المقدر (2,58) أكبر من القيم الحرجة المقترحة من طرف (Pesaran et al, 2001) عند مستويات المعنوية (1%، 5%)، إلا إنه لا يمكن الاعتماد على هذه القيم الحرجة في حالة ما إذا حجم العينة صغير (أقل من 80 مشاهدة) مثل حالة دراستنا، وإنما يتم الاعتماد على القيم الحرجة ل (Narayan, 2005)¹ والمساوية ل (3.56) عند مستوى المعنوية (1%)، على التوالي وهي أقل من القيمة المحسوبة ل F-statistic. ومنه نرفض فرضية عدم القائلة بعدم وجود علاقة تكامل مشترك بين المتغيرات، ونقبل الفرضية البديلة، وبالتالي وجود علاقة توازنية طويلة الأجل.

ثالثا- تقدير النموذج ARDL

1. نتائج تقدير الأجل الطويل: يوضح الجدول أدناه نتائج تقدير الأجل الطويل للمعادلة.

الجدول رقم (3-7) نتائج تقدير معاملات الأجل الطويل

| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob.* |
|------------------------|-------------|-------------------|-------------|-------------------------|
| LCPF(-1) | 0.330824 | 0.283244 | 1.167981 | 0.2728 |
| LCNT | 32.55228 | 10.91308 | 2.982868 | 0.0154 |
| LCNT(-1) | -0.421299 | 13.68212 | -0.030792 | 0.9761 |
| LCN | -26.72960 | 24.27233 | -1.101238 | 0.2994 |
| LCN(-1) | 23.04165 | 16.03127 | 1.437294 | 0.1845 |
| LCH | -23.08929 | 13.91166 | -1.659708 | 0.1313 |
| LCH(-1) | -12.84362 | 12.99614 | -0.988264 | 0.3488 |
| LLE | -11.92116 | 328.1617 | -0.036327 | 0.9718 |
| LLE(-1) | -75.85165 | 356.4616 | -0.212790 | 0.8362 |
| LRE | -212.3662 | 81.65993 | -2.600617 | 0.0287 |
| LRE(-1) | 54.74254 | 101.6205 | 0.538696 | 0.6032 |
| C | 2418.336 | 1883.242 | 1.284135 | 0.2312 |
| R ² =0.9846 | | F-Statistic=52,63 | | Prob(F-Statistic)=0.000 |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج 9 EViews

من خلال نتائج التقدير الموضحة في الجدول السابق، يتضح أن النموذج مقبول ومعنوي إحصائيا، حيث تشير قيمة احتمال إحصائية F-statistic إلى المعنوية الكلية للنموذج (قيمة الاحتمال أقل من 0.05 عند مستوى 5%)، أما من الناحية الاقتصادية وبالنسبة لرصيد صندوق التقاعد فيتضح من خلال نتائج التقدير أن رصيد صندوق التقاعد في الجزائر يعتمد في الأجل الطويل على حجم الاشتراكات إذ جاء معامل هذا الأخير موجب ومعنوي إحصائيا، حيث إن أي زيادة في قيمة الاشتراكات بنسبة 1% تؤدي إلى تراجع الرصيد السالب لصندوق التقاعد بحوالي 20%، ويشير معامل التحديد المصحح $\overline{R^2}$ أن المتغيرات المستقلة تفسر بطريقة جيدة التغيرات في رصيد صندوق التقاعد حيث بلغت قيمته

¹Narayan, P. K. (2005), *The Saving and Investment Nexus for China: Evidence from Cointegration Tests, Applied Economics*. 37(17): 1979-1990.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

0.98، أي أن 98% من التغيير في رصيد صندوق التقاعد يرجع إلى التغيير في المتغيرات المستقلة والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، كما يبين احتمال إحصائية فيشر ($\text{prob}_F=0.00$) وهو أقل من الاحتمال الحرج (0.05) وبالتالي فإن النموذج ذو دلالة إحصائية.

2. نتائج تقدير الأجل القصير: يوضح الجدول أدناه نتائج تقدير الأجل القصير.

الجدول رقم (3-8) نتائج تقدير معاملات الأجل القصير

| ECM Regression | | | | |
|--|-------------|-----------------------|-------------|--------|
| Case 2: Restricted Constant and No Trend | | | | |
| Variable | Coefficient | Std. Error | t-Statistic | Prob. |
| D(LCNT) | 32.55228 | 5.137642 | 6.336036 | 0.0001 |
| D(LCN) | -26.72960 | 10.19036 | -2.623029 | 0.0277 |
| D(LCH) | -23.08929 | 7.350152 | -3.141335 | 0.0119 |
| D(LLE) | -11.92116 | 153.6037 | -0.077610 | 0.9398 |
| D(LRE) | -212.3662 | 26.38859 | -8.047652 | 0.0000 |
| CointEq(-1)* | -0.669176 | 0.121800 | -5.494076 | 0.0004 |
| R-squared | 0.848427 | Mean dependent var | -3.323631 | |
| Adjusted R-squared | 0.797903 | S.D. dependent var | 8.294863 | |
| S.E. of regression | 3.728976 | Akaike info criterion | 5.705101 | |
| Sum squared resid | 208.5789 | Schwarz criterion | 6.003536 | |
| Log likelihood | -53.90356 | Hannan-Quinn criter. | 5.769869 | |
| Durbin-Watson stat | 2.702095 | | | |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج 9 EVIEWS

من خلال نتائج التقدير، يتضح أن حد تصحيح الخطأ بالنسبة للنموذج معنوي وسالب (-0,669)، أي أنه في كل سنة يتم تعديل ما قيمته 66,9% من اختلالات توازن الصندوق في الأجل الطويل، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة معنوية في الأجل القصير تكتسي طابع الإيجابية لكل من قيمة الاشتراكات وعدد المشتركين.

رابعا- الاختبارات التشخيصية للنموذج (ARDL)

لدراسة صلاحية النموذج المقدر نقوم بإجراء مجموعة من الاختبارات التشخيصية (هي عبارة عن اختبارات قبلية للنموذج المقدر؛ أي يجب التأكد من افتراضات النموذج قبل تقديره)، وتتمثل هذه الاختبارات في:

1. اختبار الارتباط التسلسلي للأخطاء: من أجل التأكد من عدم وجود الارتباط الذاتي للأخطاء من الدرجة الثانية في النموذج المقدر، تم استخدام اختبار (Breusch-Godfrey : LM test)، والنتائج موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (3-9) اختبار الارتباط التسلسلي للأخطاء في النموذج

| Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test | | | |
|--|----------|---------------------|--------|
| Null hypothesis: No serial correlation at up to 2 lags | | | |
| F-statistic | 1.157377 | Prob. F(2,7) | 0.3679 |
| Obs*R-squared | 5.218585 | Prob. Chi-Square(2) | 0.0736 |

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج 9 EViews

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي للأخطاء، حيث تم رفض الفرضية القائلة بوجود ارتباط ذاتي للأخطاء، وهذا لكون قيمة احتمال F-statistic المساوية لـ 0.36 وهي تفوق 0.05 عند مستوى معنوية 5% .

2. اختبار عدم ثبات التباين المشروط بالانحدار الذاتي (ARCH):

الجدول رقم (3-10) اختبار عدم ثبات التباين المشروط بالانحدار الذاتي للنموذج

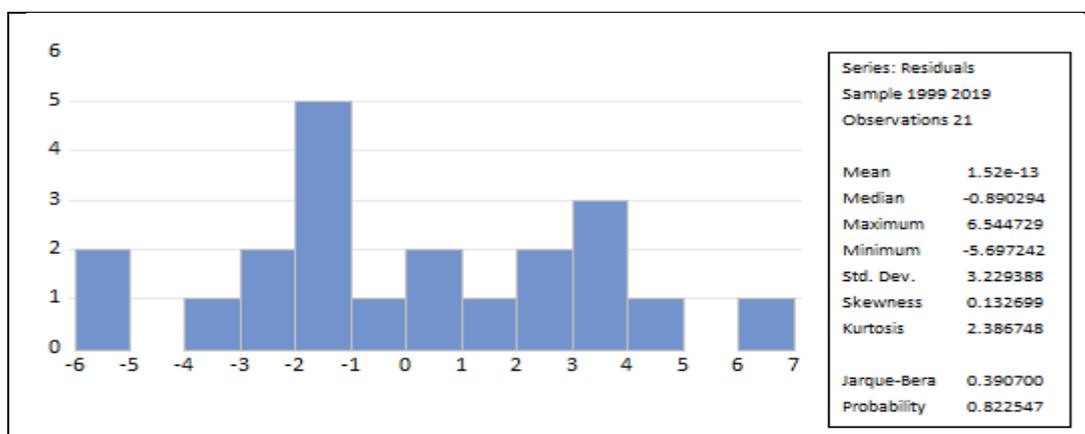
| Heteroskedasticity Test: ARCH | | | |
|-------------------------------|----------|---------------------|--------|
| F-statistic | 0.560573 | Prob. F(1,18) | 0.4637 |
| Obs*R-squared | 0.604047 | Prob. Chi-Square(1) | 0.4370 |

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج 9 EViews

يشير اختبار ثبات التباين المشروط بالانحدار الذاتي (ARCH) إلى ثبات تباين الأخطاء، حيث تم رفض الفرضية القائلة بعدم ثبات تباين الأخطاء، وهذا راجع إلى أن قيمة احتمال F-statistic المساوية لـ 0.560 وهي تفوق 0.05 عند مستوى معنوية 5% .

3. اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء:

الشكل رقم (3-19) اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية



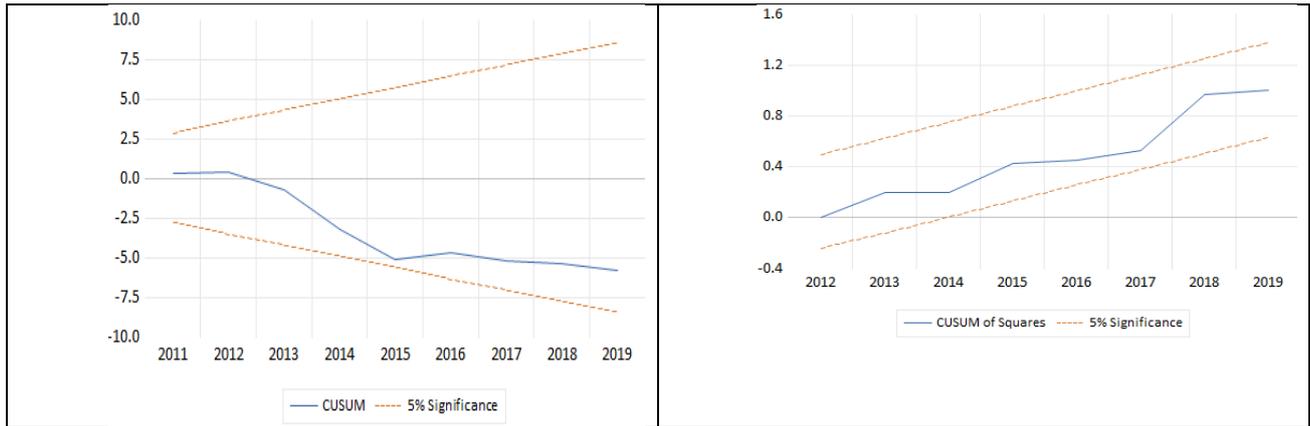
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج 9 EViews

يتضح جليا من الشكل أعلاه أن الأخطاء العشوائية للنموذجين تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم قبول فرضية عدم القائلة بأن الأخطاء العشوائية تتبع التوزيع الطبيعي؛ فقيمة احتمال اختبار Jarque-Bera المساوية لـ 0.82 عند مستوى معنوية 5% .

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

4. اختبار استقرار النموذج (Test de Stabilité): لكي نتأكد من عدم وجود تغيرات هيكلية في النموذج، أي استقرار معلمات النموذج المقدر سواء في الأجل الطويل أو في الأجل القصير، نستخدم اختباري المجموع التراكمي للبقايا المعادة (CUSUM)، وكذا المجموع التراكمي لمربعات البقاي المعادة (CUSUM of Squares)، ويتحقق الاستقرار الهيكلي للمعاملات المقدرة لنموذج (ARDL) إذا وقع المنحنى البياني للاختبارين السابقين داخل الحدود المحرجة، ويوضح الشكل البياني رقم (3) أدناه اختباري استقرار النموذج المقدر.

الشكل رقم (3-20) اختبار استقرار النموذج باستخدام (CUSUM) و (CUSUMSQ)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على برنامج EViews 9

يتضح جليا من خلال الشكل البياني أن النموذج المقدر مستقر، حيث نلاحظ أن منحنى اختبار المجموع التراكمي للبقاي المعادة (CUSUM) يقع بين الحدين (الخطين) الحرجين، والشيء نفسه بالنسبة لمنحنى اختبار المجموع التراكمي لمربعات البقاي المعادة (CUSUMSQ) فهو يعبر وسط الحدين (الخطين) الحرجين مشيرا إلى الاستقرار في النموذج المقدر عند مستوى معنوية 5%، وعليه فإن نموذج (ARDL) المقدر مستقرا ومنسجما في الأجل الطويل والأجل القصير.

المطلب الثالث: آفاق تطوير نظام التقاعد الجزائري

من خلال هذا المطلب سنقوم بعرض لأهم مقترحات إصلاح نظام التقاعد مستقبلا، بالإضافة إلى القيام بمقارنة بين نظام التقاعد الجزائري والتجارب الدولية، وأخيرا عرض لنظام التقاعد المقترح.

أولا- مقترحات إصلاح نظام التقاعد الجزائري

1. تنوع مصادر التمويل:

يعتمد الصندوق الوطني للتقاعد في تمويله على اشتراكات العمال فتمثل ما نسبته 75% من إجمال مداخيل الصندوق، فمع تراجع معدل التوظيف وارتفاع معدلات البطالة تقلص حجم الاشتراكات المدفوعة، هذا من جهة، ومن جهة ثانية النسبة المتبقية من التمويل 25% فهي مقسومة ما بين التضامن الوطني وعوائد الاستثمار والتي تدخل ضمنها

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

عوائد الجباية البترولية، حيث تأثرت هذه الأخيرة بشكل كبير بتراجع أسعار النفط نتيجة تخمة المعروض، مما ساهم بتراجع العوائد النفطية للجزائر، وبالتالي انخفاض مستوى تمويل الصندوق في شقه المتعلق بالتضامن الوطني والجباية البترولية، كل هذه المشاكل ساهمت في تدهور الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد، لذا يجدر البحث عن مصادر أكثر استدامة وتنوعا وبعيدا عن قطاع المحروقات، هنا نتكلم عن تنوع الاقتصاد الوطني وفرض رسوم بنسب مئوية متفاوتة منخفضة على القطاعات حسب مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي، فالجزائر تزخر بإمكانيات ضخمة سواء في الجانب الفلاحي، الصناعي، السياحي، الخدمي وحتى قطاع الطاقات المتجددة، كل هذا سيسمح في تقليص العجز المالي الدائم والمستمر لصندوق التقاعد وخلق مصادر تمويلية أكثر تنوعا واستدامة.

الجدول رقم (3-11) نسبة مساهمة القطاعات الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي للفترة من 2004-

2016

| السنوات | الفلاحة | المحروقات | الصناعة | البناء والأشغال العمومية | النقل والاتصالات | التجارة والخدمات |
|---------|---------|-----------|---------|--------------------------|------------------|------------------|
| 2004 | %11.38 | %46.46 | %7.61 | %8.99 | %10.05 | %15.50 |
| 2005 | %9.04 | %53.01 | %6.50 | %7.85 | %10.02 | %13.58 |
| 2006 | %8.73 | %53.73 | %6.12 | %8.31 | %10.12 | %13.00 |
| 2007 | %8.81 | %52.04 | %5.97 | %9.12 | %10.23 | %13.82 |
| 2008 | %7.81 | %54.58 | %5.58 | %9.34 | %8.91 | %13.78 |
| 2009 | %11.56 | %39.77 | %7.08 | %12.42 | %10.74 | %18.42 |
| 2010 | %10.51 | %43.94 | %6.39 | %12.37 | %9.67 | %17.11 |
| 2011 | %10.42 | %46.79 | %5.85 | %11.21 | %9.46 | %16.37 |
| 2012 | %11.39 | %44.99 | %5.84 | %11.30 | %9.57 | %16.91 |
| 2013 | %12.76 | %39.11 | %5.96 | 12.21% | %11.38 | %18.57 |
| 2014 | %13.38 | %35.64 | %6.32 | %13.06 | %11.70 | %19.90 |
| 2015 | %15.56 | %25.66 | %7.27 | %14.95 | %13.34 | %23.22 |
| 2016 | %16.40 | %23.79 | %7.48 | %15.25 | %13.77 | %23.30 |

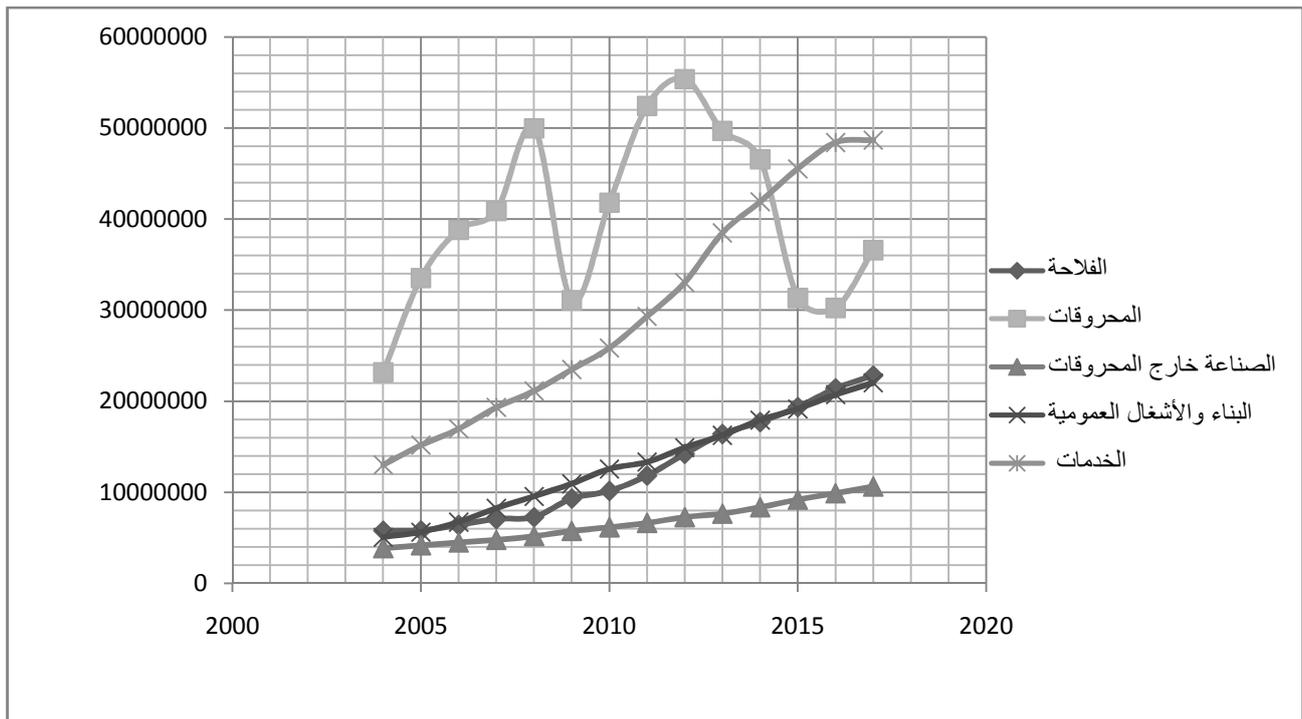
الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

المصدر: ضيف أحمد، عزوز أحمد، واقع التنوع الاقتصادي في الجزائر وآلية تفعيله لتحقيق تنمية اقتصادية مستدامة، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد14، العدد19، الجزائر، 2018، ص27.

من الجدول أعلاه نلاحظ نسبة مساهمة القطاعات الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي للفترة من 2004 حتى 2016، الملاحظ هو هيمنة قطاع المحروقات على هذه النسبة إلا أنه في السنوات الأخيرة عرف تراجعاً ملحوظاً، ففي سنة 2008 بلغ نسبة 54.58% من PIB في حين تراجع إلى أكثر من النصف سنة 2016 بنسبة بلغت 23.79% هذا يدل على السياسة المنتهجة من طرف الحكومة لتنويع الاقتصاد وتخفيف الاعتماد على سياسة المورد الوحيد وذلك لتخفيف الصدمات البترولية التي قد تحدث مستقبلاً، قطاع الخدمات هو الآخر يعرف تطوراً ملحوظاً فقد بلغ ما نسبته 23.30% سنة 2016، كذلك هو الحال بالنسبة لقطاع الفلاحة وقطاع الأشغال العمومية وكذا قطاع الاتصالات الذين جاءوا بنسب متقاربة، إلا أن قطاع الصناعة لا تزال نسبة مساهمته ضئيلة بحيث لم تتجاوز 8%.

إن تنويع مصادر تمويل صندوق التقاعد يتطلب سياسة لتنويع الاقتصاد الوطني وهذا ما لاحظناه في تطور مساهمات أهم القطاعات الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي بالجزائر، حيث يمكن فرض رسوم تكون بنسب ضئيلة ومتفاوتة من قطاع لآخر، وذلك لتغطية جزء من تمويل صندوق التقاعد أو اقتطاع ما نسبته 1% من الضريبة على أرباح الشركات IBS لتغطية العجز المالي الذي يعانيه صندوق التقاعد.

الشكل رقم (3-21) تطور القيمة المضافة للقطاعات الاقتصادية للفترة (2004-2017)



المصدر: من إعداد الباحث بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

قطاع الخدمات يعتبر اليوم من بين أهم القطاعات المنافسة والمعول عليها في دفع عجلة التنمية وتقليل الاعتماد على قطاع المحروقات الذي يعرف تراجعا ملحوظا، ويضم قطاع الخدمات مختلف الأنشطة سواء من جانب الفنادق والسياحة أيضا قطاع الاتصالات ومختلف الأنشطة الخدمية، كل هذا التنوع يمكن أن يوفر قناة تمويلية مستديمة ليس فقط لنظام التقاعد وإنما لمنظومة الضمان الاجتماعي ككل.

إن واقع الحال اليوم يفرض على الجزائر انتهاج سياسة فعالة والقيام بإصلاحات عميقة وليست سطحية لنظام التقاعد وذلك لضمان ديمومته واستدامته خاصة في الجانب المالي للأجيال القادمة خاصة وأن الجزائر عاجلا أم آجلا سيتغير هيكلها الديموغرافي، فالشباب لن يدوم وشيخوخة السكان أمر لا مفر منه، لذا يجب البحث عن حلول دائمة وغير مؤقتة لمعالجة مشكل آني وإنما لتكيفه مع الصدمات الديموغرافية والمالية التي قد تحدث مستقبلا.

2. إعادة هيكلة الصندوق الوطني للتقاعد:

وجعله كصندوق للاستثمار ليس فقط في السوق المحلي، وإنما حتى في الأسواق العالمية، من خلال استثمار أموال المتقاعدين سواء في السندات الحكومية وغيرها من الأدوات المالية المتاحة، ويعتبر صندوق التقاعد الحكومي للنرويج أكبر صندوق سيادي في العالم من حيث حجم أصوله فقد بلغ إجمالي الأصول لهذا الصندوق 1.18 تريليون دولار سنة 2019.

إن الواقع اليوم يفرض على الصندوق الوطني للتقاعد عدم الاكتفاء بالمهام الإدارية وتحويل الأموال إلى المتقاعدين، بل جعله كصندوق عام للاستثمار، كذلك يقوم بطرح أسهم وسندات للاكتتاب العام للحصول على التمويل لتغطية العجز المالي، كذلك الاستفادة من العوائد الناتجة عن الاستثمارات ليس فقط لتغطية العجز على مستوى الصندوق بل يرقى إلى إقراض الحكومة وإنشاء مشاريع واستثمارات تعود بالنفع العام للجميع.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

الجدول رقم (3-12) تطور العائد على استثمارات صندوق التقاعد الحكومي للنرويج للفترة (2008-2016)

| 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | |
|------|------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|---------|-------------------------------|
| 6.92 | 2.74 | 7.58 | 15.95 | 13.42 | (2.54) | 9.62 | 25.62 | (23.30) | معدل العائد الإجمالي للصندوق |
| 447 | 334 | 544 | 692 | 447 | (86) | 264 | 613 | (633) | العائد الإجمالي (مليار كرونة) |
| 8.72 | 3.83 | 7.90 | 26.28 | 18.06 | (8.84) | 13.34 | 34.27 | (40.71) | معدل العائد على الأسهم % |
| 4.32 | 0.33 | 6.88 | 0.10 | 6.68 | 7.03 | 4.11 | 12.49 | (0.54) | معدل العائد على السندات % |
| 0.78 | 9.99 | 10.42 | 11.79 | 5.77 | (4.37) | - | - | - | معدل العائد على العقارات % |

المصدر: زرقاطة مریم، أثر الحوكمة على أداء الصناديق السيادية في الأسواق المالية -دراسة مقارنة بين صندوق المعاشات الحكومي في النرويج وصندوق ضبط الموارد في الجزائر-، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2018، ص 191.

يبين لنا الجدول رقم 10 تطور العائد على استثمارات صندوق التقاعد الحكومي للنرويجي، هنا لن نعلق على التغيرات في مستوى العائد وإنما على تركيبة الاستثمارات التي يقوم بها هذا الصندوق وذلك لتوفير التمويل اللازم، ليس فقط لنظام التقاعد وإنما حتى لتمويل عجز الميزانية العمومية.

إن فتح المجال لصندوق التقاعد كي يستثمر أموال المتقاعدين حتما سيعود بالنفع العام، فستساهم العوائد الناتجة من شراء أسهم وسندات ومختلف الاستثمارات الأخرى سواء كانت مالية أو غيرها، من تغطية الاحتياجات المالية على المستوى القصير، المتوسط وحتى البعيد، وسيتمكن الصندوق من تحقيق فوائض مالية مهمة، يستطيع من خلالها تمويل منظومة الضمان الاجتماعي، وحتى ميزانية الدولة إن اقتضى الأمر، هذا الاهتمام بصندوق التقاعد من قبل النرويج يبين مدى أهميته وقدرته على خلق توازنات اقتصادية واجتماعية.

3. توقيع إتفاقية بين الصندوق الوطني للتقاعد والبنوك في السوق الجزائرية:

تسمح باستثمار أموال المتقاعدين في شكل ودائع أو قروض، تدر بفوائد مالية سواء بالنسبة للبنك والصندوق.

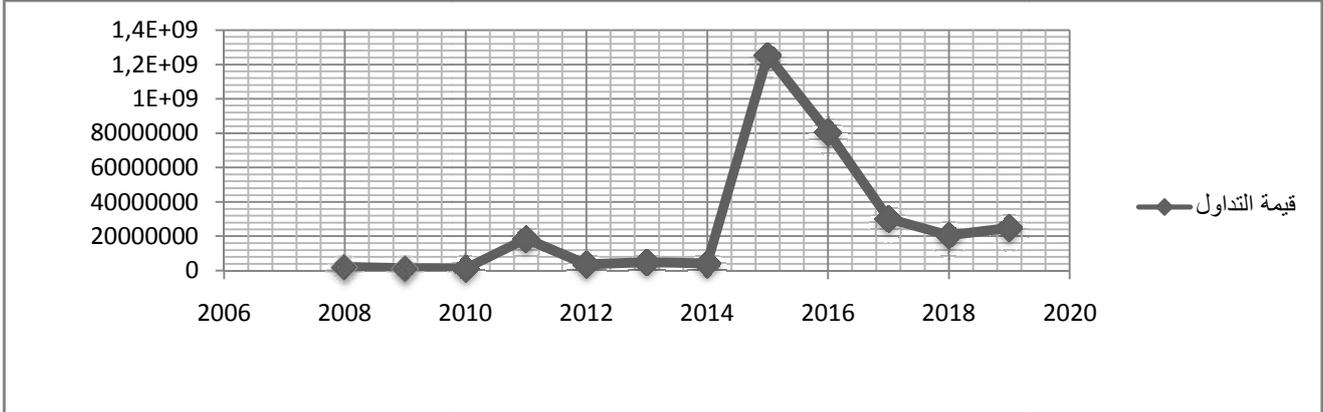
4. استثمار جزء من أموال المتقاعدين في السوق المالي الجزائري (البورصة):

من خلال شراء أسهم وسندات، وبالتالي يصبح صندوق التقاعد مالك لجزء من رأس مال المؤسسات التي قام بشراء أسهمها والمدرجة في البورصة، ومنه يتحصل على جزء من الأرباح عند توزيعها، أو يتحصل على عائد مضمون لقاء

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

استثماره في السندات، من خلال الفوائد الدورية المدفوعة وفي الأخير يتحصل على قيمة السند عند تاريخ استحقاقه، وحتى لا تكون أموال المتقاعدين عرضة للخسارة نتيجة للإفلاس الشركات وغيرها، يجب أن تكون سياسة الصندوق الاستثمارية في الأدوات المالية ذات العائد المضمون وبأقل مخاطرة كمرحلة أولية.

الشكل رقم (3-22) قيمة التداول في البورصة الجزائرية للفترة من 2008 حتى 2019 (القيمة مليون دينار)



المصدر: من إعداد الباحث بناء معطيات الموقع الرسمي لبورصة الجزائر: www.sgbv.dz تاريخ الإطلاع 17:31، 2020/06/18.

يبين لنا الشكل أعلاه حجم التداول في السوق المالي الجزائري للفترة من 2008 حتى سنة 2019، والملاحظ من الشكل ضعف حجم التداولات، بحيث أن المجموع خلال 10 سنوات بلغ 3 ملايين سنتيم بالعملة المحلية أي مليوني دولار، وهو مبلغ لا يكاد يذكر، هذا راجع إلى ضعف الأداء البورصة الجزائرية والقوانين المسيرة لها، دون أن ننسى عدد المؤسسات المدرجة والذي يقدر بـ 6 مؤسسات فقط، وقد كان هذا العدد سنة 2008 يقدر بـ شركتين (الأوراسي وشركة صيدال).

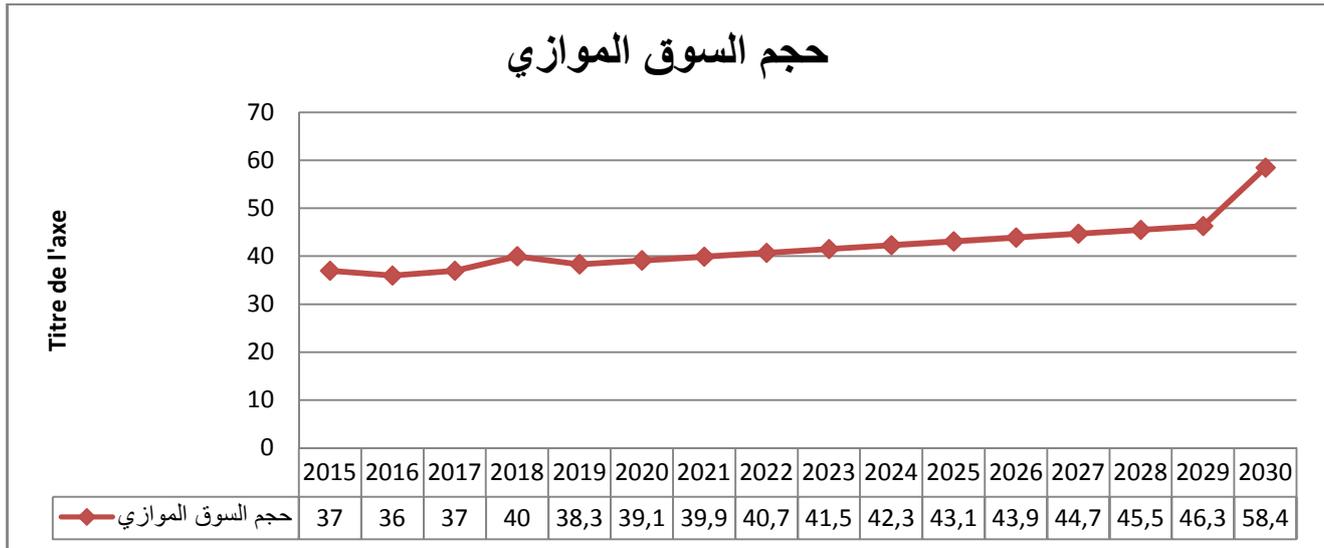
إن ثقافة السوق المالي وما يوفره من بدائل تمويلية بتكلفة أقل غائبة تماما عند المؤسسات الجزائرية، دون ذكر المواطن الجزائري، هذا بسبب غياب الوعي المالي لدى رجال الأعمال الجزائريين، وأيضا البيروقراطية التي تحكم البورصة والتي تحدد من الرغبة في الولوج إليها، وإذا أردنا أن نتحدث عن إمكانية استثمار صندوق التقاعد في السوق المالي المحلي فهو غير ممكن نتيجة لأدائه الذي لا يذكره ولتأثيره في تمويل المؤسسات الذي هو منعدم، لذا يجب تسهيل الإجراءات الخاصة بدخول المؤسسات للسوق المالي، وكذا إجراءات طرح الأسهم والسندات وطريقة التداول، حتى يتسنى للمستثمر أن يختار طريقة التمويل التي تناسبه والعائد الذي يريده بأعلى درجة الأمان، هذا من شأنه أن يسمح لصندوق التقاعد بتوفير بدائل استثمارية مغرية بعوائد مالية جيدة تساهم في تنويع مصادر تمويله.

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

5. دمج الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الرسمي:

وذلك لزيادة الاشتراكات المدفوعة للنظام الضمان الاجتماعي عامة ولصندوق التقاعد خاصة، إذ تشير التوقعات المستقبلية إلى زيادة توسع رقعة الاقتصاد غير المنظم، فبحلول سنة 2025 سيشكل ما نسبته 43.1 % من حجم الاقتصاد الوطني وهو ما يعبر عن أرصدة مالية ضخمة خارج الإطار الرسمي سواء ما تعلق بالمنظومة الضريبية أو منظومة الحماية الاجتماعية، لذا يجب العمل على إيجاد آليات قانونية من شأنها استغلال هذا النشاط فيما ينفع الصالح العام.

الشكل رقم (3-23) توقعات حجم السوق الموازي آفاق 2030



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Excel 2007

6. تكييف سن الإحالة على التقاعد مع أمل الحياة أو العمر المتوقع للمسنين:

كما هو معمول به في الدول الأوروبية خاصة الدول الإسكندنافية، فهي تشهد شيخوخة متزايدة بالإضافة إلى زيادة العمر المتوقع للأشخاص المسنين، وهذا نتيجة للرفاهية الاقتصادية والاجتماعية، مما ساهم في زيادة تكاليف رعاية المسنين ومن بينها معاشات التقاعد، حيث تم ربط متوسط العمر المتوقع مع سن بداية الاستفادة من التقاعد، ومن خلال هذا المتوسط يتم تحديد نظريا قيمة الاشتراك المدفوع وقيمة المعاش بالإضافة إلى الفوائد فيما يسمى بنظام المساهمة النظرية المحددة (NDC).

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

7. رفع سن التقاعد:

الجدول رقم (3-13) عدد المتقاعدين حسب الفئات العمرية

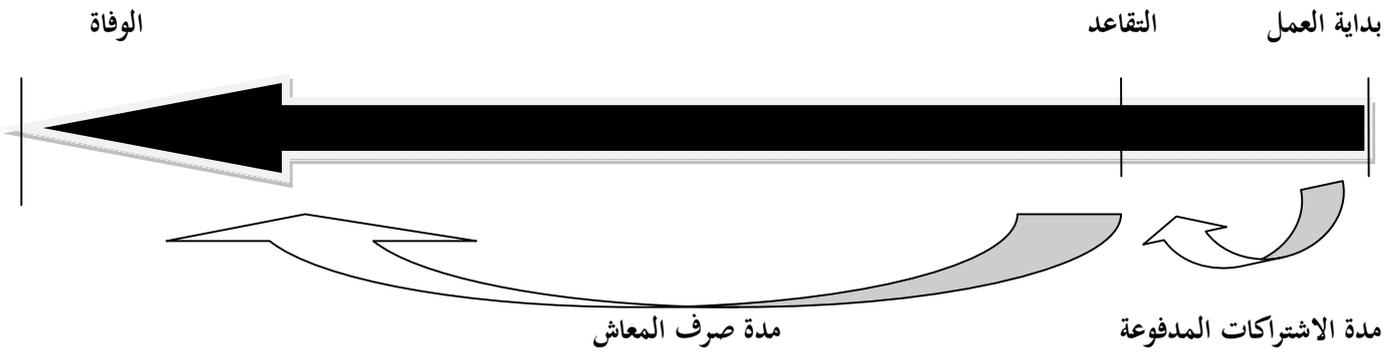
| المجموع | +95 | [90 ;95[| [85 ;90[| [80 ;85[| [75 ;80[| [70 ;75[| [65 ;70[| [60 ;65[| [55 ;60[| [50 ;55[| [45 ;50[| [40 ; 45[| |
|----------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|------|
| 833865 | 2470 | 6984 | 16954 | 45897 | 68954 | 119740 | 176854 | 188230 | 107954 | 86954 | 12874 | - | 1999 |
| 847726 | 2035 | 7564 | 18741 | 47851 | 70458 | 122984 | 177698 | 191845 | 108140 | 87423 | 12987 | - | 2000 |
| 865611 | 2548 | 7945 | 19874 | 49781 | 74892 | 125845 | 178205 | 196547 | 108825 | 88102 | 13047 | - | 2001 |
| 876547 | 2684 | 8023 | 20328 | 50132 | 77420 | 127740 | 179238 | 199875 | 109103 | 88746 | 13258 | - | 2002 |
| 884145 | 2412 | 8150 | 20784 | 50214 | 79554 | 129784 | 180694 | 200240 | 109741 | 89520 | 13052 | - | 2003 |
| 895614 | 2202 | 8263 | 21662 | 51936 | 81992 | 131156 | 183139 | 201507 | 110303 | 90140 | 13314 | 166 | 2004 |
| 953340 | 15921 | 16678 | 31637 | 55376 | 86365 | 132825 | 183784 | 189958 | 124810 | 102750 | 13236 | 80 | 2005 |
| 997508 | 17954 | 16120 | 36470 | 55952 | 89632 | 139421 | 195842 | 201874 | 132980 | 99740 | 11523 | 102 | 2006 |
| 1050704 | 18651 | 16200 | 39819 | 56827 | 90964 | 146058 | 202983 | 212280 | 157490 | 98668 | 10764 | - | 2007 |
| 1091489 | 20586 | 16127 | 35130 | 60845 | 103726 | 156079 | 211064 | 227082 | 160675 | 91595 | 8580 | - | 2008 |
| 1150504 | 10785 | 15182 | 33682 | 71649 | 125138 | 175645 | 210592 | 242622 | 172605 | 85117 | 7487 | - | 2009 |
| 1264550 | 11560 | 15375 | 37504 | 81335 | 135289 | 179625 | 229062 | 289706 | 185311 | 90725 | 9058 | - | 2010 |
| 1269494 | 4160 | 12871 | 37199 | 73059 | 125602 | 185951 | 225156 | 320688 | 181214 | 94431 | 9163 | - | 2011 |
| 1 370437 | 4 127 | 14 193 | 38 513 | 83 462 | 142 353 | 191 665 | 235 509 | 341 627 | 189 686 | 88 786 | 19 929 | 20 587 | 2012 |
| 1 497605 | 4 282 | 15 299 | 36 181 | 93 402 | 143 991 | 197 030 | 251 372 | 380 707 | 215 073 | 107 063 | 27 373 | 25 832 | 2013 |
| 1 622089 | 4 517 | 14 215 | 40 419 | 99 342 | 150 361 | 199 631 | 275 941 | 424 782 | 230 688 | 122 232 | 32 334 | 27 627 | 2014 |
| 1740281 | 4422 | 15709 | 43616 | 105189 | 148791 | 205852 | 313892 | 454413 | 239186 | 146319 | 36781 | 26111 | 2015 |
| 1912617 | 4585 | 16316 | 45305 | 109159 | 155651 | 219926 | 341651 | 499507 | 275285 | 171057 | 43395 | 30780 | 2016 |
| 2087729 | 5711 | 18807 | 49066 | 113182 | 165354 | 222578 | 385520 | 481777 | 322414 | 251151 | 51926 | 20540 | 2017 |
| 2118388 | 6036 | 19197 | 56931 | 109757 | 171077 | 245371 | 423872 | 480464 | 338216 | 204159 | 46640 | 16668 | 2018 |
| 2132389 | 6078 | 20425 | 61010 | 111534 | 180082 | 263211 | 465389 | 479512 | 341271 | 150678 | 39148 | 14051 | 2019 |

المصدر: وثائق داخلية من المديرية العامة للصندوق الوطني للتقاعد.

من الجدول أعلاه نلاحظ عدد المتقاعدين الموزعين حسب الفئات العمرية، فحسب البيانات فأكبر عدد من المتقاعدين يندرجون ضمن الفئة العمرية 60 حتى 65 سنة، تليها الفئة العمرية 65 حتى 70 سنة وأخيرا الفئة العمرية بين 55 و60 سنة، وأما بالنسبة للفئات العمرية الأقل من 60 سنة فالملاحظ أنها عرفت زيادة ملحوظة خاصة سنوات 2016، 2017 و سنة 2018، نتيجة للتهافت على التقاعد المسبق بالرغم من صدور الأمر 16 / 11 الذي ألغى التقاعد المسبق.

إن الإشكال اليوم يكمن في زيادة العمر المتوقع للمسنين أو المتقاعدين، مما ينجر عنه زيادة في النفقات، خاصة وإذا تحصل العامل على تقاعد مسبق أي في سن 50 أو 55 سنة، مما يخلق فجوة بين مدة الإشتراكات المدفوعة، ومدة الاستفادة من التقاعد، أي سنوات النشاط التي يدفعها العامل خلالها العامل اشتراكات التقاعد تكون أقل من سنوات الاستفادة من التقاعد التي ينجر عنها دفع للمعاش، مما يزيد من حجم تكاليف التقاعد لأن المساهمات المدفوعة لا تغطي مدة صرف المعاش، ويمكن توضيح ذلك في الشكل التالي:

الشكل رقم (3-24) دورة حياة المتقاعد



المصدر: من إعداد الطالب.

مع ارتفاع معدلات البطالة، فإن سنة الحصول على عمل مؤمن قد تمتد حتى سن 28 أو أكثر، بالإضافة إلى ذلك خروج العديد من الموظفين للتقاعد قبل 60 سنة يخلق ضغطا كبيرا على صندوق التقاعد، فمن جهة تراجع حجم الاشتراكات نتيجة زيادة معدل البطالة، ما ينجر عنه تراجع في الفئة النشطة المساهمة في تمويل صندوق التقاعد وهذا في ظل غياب مصادر تمويلية أخرى، ومن جهة أخرى زيادة حجم النفقات نتيجة زيادة عدد المتقاعدين الذين لم يتموا دفع اشتراكاتهم كاملة، وهذا في ظل زيادة العمر المتوقع، وأيضا في حالة وفاة المؤمن عليه المعاش سيعود لزوج وأولاده مما يطيل فترة دفع المعاش.

إن أي إصلاح لنظام التقاعد مستقبلا، يجب أن يأخذ في الحسبان العديد من المتغيرات التي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على السلامة المالية لنظام وصندوق التقاعد وأيضا دراسة حقيقية للوضع الاقتصادي والاجتماعي قبل القيام بأي خطوة إصلاحية، فرفع سن التقاعد إلى 62 سنة أو 65 سنة سيطيل من العمر الإنتاجي للعامل ويطيل من مدة دفع الاشتراكات، ولكن سيفاقم من ظاهرة البطالة وعدم الاستفادة من طاقة الشباب المنتجة، في ظل واقع اقتصادي صعب وغياب استثمارات حقيقية خلافة لقيمة مضافة ومناصب عمل، أيضا زيادة العمر المتوقع والاستفادة من معاش الزوج بعد الوفاة تزيد من فترة الاستفادة من المعاش، لذا يجب دراسة كل هذه الجوانب قبل رفع سن التقاعد.

ثانيا- مقارنة بين نظام التقاعد الجزائري ونظم تقاعد التجارب الدولية:

الفصل الثالث:.....نظام التقاعد في الجزائر بين الواقع وحتمية الإصلاح

الجدول رقم (3-14) مقارنة بين نظام التقاعد في الجزائر والتجارب الدولية

| | | | |
|--|-------------------------------|---------|----------------------|
| تعتبر هولندا من بين الدول التي لها معدل تقاعد مرتفع بالنظر إلى بقية الدول الأخرى وهذا راجع إلى ارتفاع معدل العمر المتوقع بالإضافة إلى تراجع اليد العاملة مما يزيد من مشاركة كبار السن في العمل، ويعتبر أفضل سن للتقاعد هو 62 سنة. | 65 سنة | هولندا | من حيث سن التقاعد |
| | 61 سنة | السويد | |
| | 62 سنة | فرنسا | |
| | 60 سنة | الصين | |
| | 60 سنة | الجزائر | |
| يعتبر مبدأ التوزيع النمط الغالب الذي تقوم عليه أغلب أنظمة التقاعد العالمية، لذا فإن مشكل تمويل صناديق التقاعد لا يرجع سببه إلى المبدأ الذي يقوم عليه، وإنما يعود إلى التشريعات، القوانين والأطر المسيرة لأنظمة التقاعد التي تقوم على هذا المبدأ الواسع الانتشار. | مبدأ التوزيع | هولندا | من حيث المبدأ |
| | خليط بين مبدأ التوزيع والرسمة | السويد | |
| | مبدأ التوزيع | فرنسا | |
| | مبدأ التوزيع | الصين | |
| | مبدأ التوزيع | الجزائر | |
| تعتبر الاشتراكات الممول الرئيسي لأنظمة التقاعد، لذا فإن معدل الاشتراك يعبر عن مدى مساهمة تمويل أصحاب العمل والعمال لنظام التقاعد، ومن خلال معدل الاشتراك المطبق في الجزائر يعتبر في الحدود المعقولة والقريبة من تلك المطبقة في الدول الأوروبية. | 17.9% | هولندا | من حيث معدل الاشتراك |
| | 18.5% | السويد | |
| | 28.12% | فرنسا | |
| | 28% | الصين | |
| | 18.75% | الجزائر | |

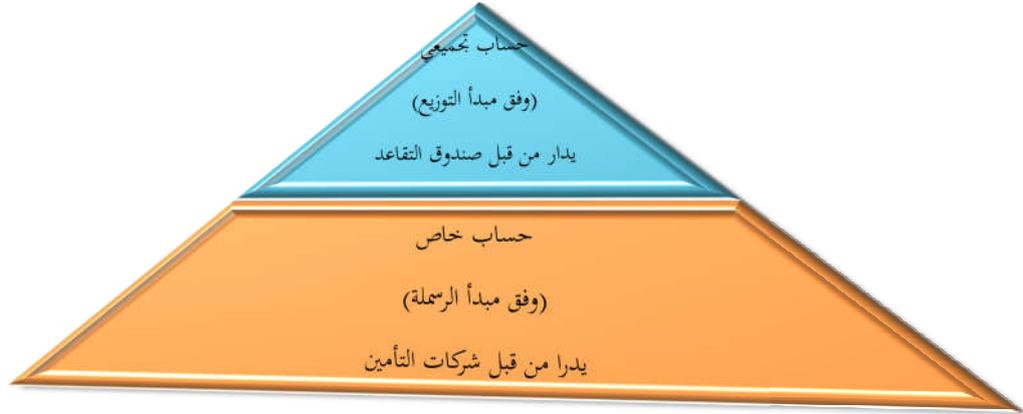
المصدر: من إعداد الطالب.

وحسب مؤشر ملبورن لتصنيف أنظمة التقاعد، لم يتم إدراج الجزائر ضمن الدول التي شملتهم الدراسة وتم الاكتفاء بإعطاء الدول التي لم يتم اختيارها درجة E، وتم تصنيفها على أنها أنظمة ضعيفة أو قد تكون في المراحل الأولى من التطور.

ثالثا- النموذج المقترح:

من خلال هذا المحور سنقوم باقتراح نموذج للتقاعد، بحيث يتشكل حساب المتقاعد من حسابين منفصلين هما:

الشكل رقم (3-25) هيكل حساب التقاعد المقترح



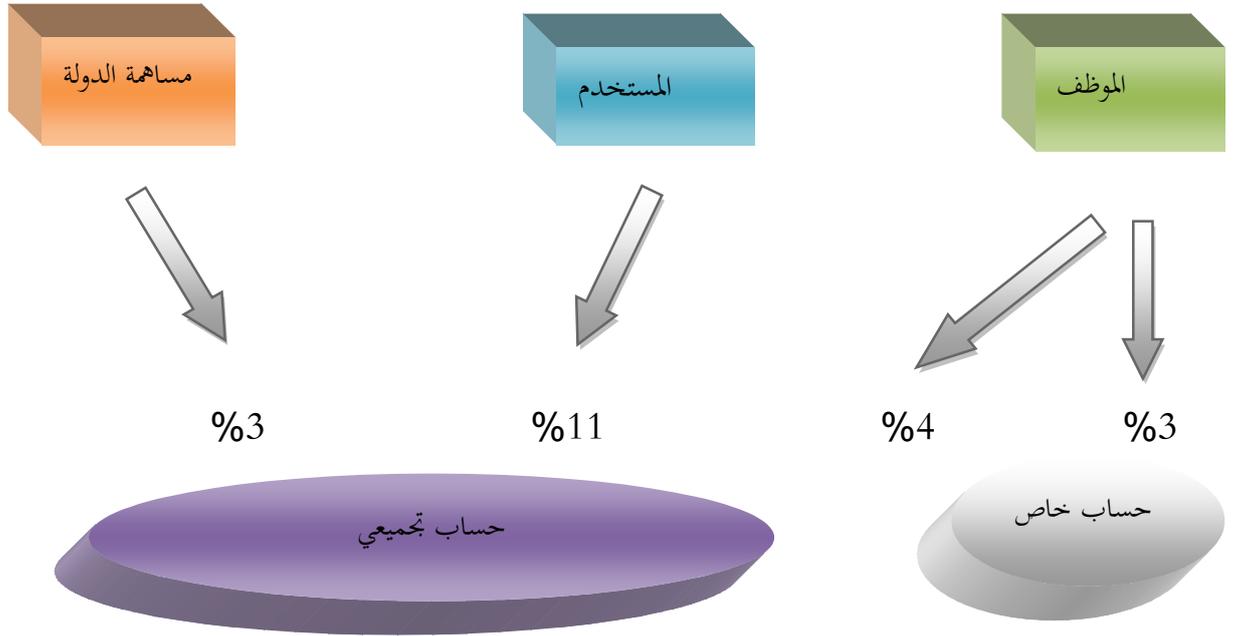
المصدر: من إعداد الباحث

أولا - الحساب التجميعي:

يحل هذا الحساب محل حساب المتقاعد الحالي، مع إجراء بعض التعديلات، على أن تبقى إدارة هذا الحساب على مستوى صندوق التقاعد الوطني وفق مبدأ التوزيع أي مساهمة العمال الحاليين في دفع اشتراكات المتقاعدين الحاليين، أما فيما يخص تمويل هذا الحساب سيتم من خلال الاشتراكات المدفوعة بحيث سيدفع العامل 4% من أجره، أما المستخدم أو صاحب العمل سيدفع نسبة تقدر بـ 11% على أن تلتزم الدولة بدفع 3%، وسيلتزم صندوق التقاعد باستثمار مالا يقل عن 20% من الاشتراكات المدفوعة في الأدوات المالية ذات العائد المضمون والمخاطرة الأقل كالسندات الحكومية وغيرها، مما سيساهم في تنوع مصادر تمويل صندوق التقاعد وزيادة الإيرادات المتوقعة وتحقيق رصيد موجب، وسيستفيد العامل من تقاعده في حالة بلوغه سن 62 عاما مع بقاء نفس الشروط الخاصة فيما يخص سنوات الاعتماد وحساب المعاش وغيرها من الشروط الأخرى.

ثانيا- الحساب الخاص: وهو عبارة عن تقاعد مكمل للتقاعد الأساسي يمول أساسا من قبل العامل بنسبة 3% من دخله، ويدار من قبل شركات التأمين تحت رقابة وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد، وذلك وفق مبدأ الرسالة، على أن يستفيد العامل من هذا المعاش عند بلوغه سن 65 سنة، على أن تلتزم شركات التأمين بدفع فائدة سنوية وفق ما يقتضيه تفاهم الطرفان.

الشكل رقم (3-26) تمويل حساب التقاعد المقترح



المصدر: من إعداد الطالب.

خلاصة:

لقد مر نظام التقاعد في الجزائر بمحطات تاريخية مهمة بداية من الحقبة الاستعمارية إلى حين صدور القانون 12/83 الصادر في 1983 والذي تمخض عنه هذا النظام الذي تتبعه الجزائر، والذي عرف عدة إصلاحات فيما بعد، هذا النظام القائم على مبدأ التوزيع أي خدمة الأجيال لبعضها البعض، عرف في السنوات الأخيرة عجزا كبيرا على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد في تسديد معاشات المتقاعدين، وذلك نتيجة لزيادة عدد المتقاعدين وانخفاض الاشتراكات المدفوعة من قبل الفئة النشطة (بسبب قلة الفئة النشطة مقارنة بعدد الأشخاص الذين أحيّلوا للتقاعد)، كذلك راجع هذا الأمر إلى تراجع مداخيل الدولة المتأتية من بيع النفط التي كانت تغطي العجز على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد بسبب انخفاض أسعار البترول عن طريق تدخل ميزانية الدولة، وأيضا لأسباب أخرى ناتجة عن سوء تسيير أموال هذا الصندوق.

تشير التوقعات المستقبلية بأن الوضعية المالية لصندوق التقاعد ستزداد تعقيدا وصعوبة نتيجة للضغوط الاجتماعية والاقتصادية، إذ تشير التوقعات إلى أن عدد المتقاعدين سينمو من 3.2 مليون متقاعد سنة 2019، إلى 7.2 مليون متقاعد سنة 2050 أي بزيادة تقدر بحوالي 55%، كما أن عدد السكان في سن العمل (15-59) سنة من المتوقع أن ينمو من 25 مليون سنة 2020 إلى 30 مليون سنة 2030، ويمكن أن يصل سنة 2050 إلى 36 مليون، وفي آفاق 2070 من المتوقع أن يصل هذا العدد إلى 45 مليون، لذا يمكن الاستفادة من تجارب الدول التي مرت بنفس المرحلة ومن بينها فرنسا، من خلال اختيار الدولة المشابهة للجزائر من ناحية التركيبة الاجتماعية والاقتصادية، حتى نستطيع تطبيق هذه الإصلاحات على أرض الواقع.

خاتمة

يعد نظام التقاعد من أهم نظم الحماية الاجتماعية، فهو يهتم بفرقة المسنين الذين أنقوا حياتهم المهنية وأحيلوا على التقاعد، ونظرا لأهمية هذه الفرقة وما تمثله في النسيج المجتمعي والعمل بمبدأ التكافل الاجتماعي، فقد تم تخصيص صناديق خاصة بهذه الفرقة، فمن خلاله يحصل المتقاعد على معاش يساعده في تغطية جزء من المخاطر الاجتماعية والاقتصادية التي قد تلحق به (المرض، الفقر... الخ)، ويتم تمويل هذا الصندوق من خلال الاشتراكات التي يدفعها العمال، أي أن العمال الحاليين يدفعون معاشات المتقاعدين الحاليين، وفق مبدأ تضامن الأجيال وهو ما يسمى بنظام التقاعد القائم على التوزيع، في حين أن هنالك نظام آخر يقوم على تجميع أوتراكم الاشتراكات التي يدفعها المتقاعد خلال فترة حياته المهنية ثم يتحصل عليها خلال تقاعده كمعاش شهري، وهو ما يسمى بنظام التقاعد القائم على الرملة، وهنالك نظام قائم على خليط بين النظامين السابقين. هذا من جهة، ومن جهة أخرى، لا يمكن لأي عامل أن يواجه نحو التقاعد إذا لم يستوفي شرط السن، ففي غالب الأحيان سن التقاعد هو 60 سنة، إلا أن العديد من الدول وخاصة الأوروبية منها التي تشهد شيخوخة السكان، قد رفعت من سن التقاعد إلى 62 سنة وحتى 65 سنة، وذلك لعدة أسباب منها، ارتفاع أمل الحياة، تراجع معدل الخصوبة، تراجع معدل الإعالة الاقتصادية والعديد من الأسباب الأخرى التي ساهمت في الرفع من سن التقاعد، وهو ما يزيد من العمر المهني للمسنين.

إن المشكل الحالي الذي تواجهه أغلب أنظمة التقاعد هو استدامة تمويل نظام التقاعد، لذا لجأت العديد من الدول إلى إصلاح هذا النظام من خلال إدخال تغييرات على هيكل تمويل صناديق التقاعد والتي من شأنها ضمان استدامة مالية لنظام التقاعد من خلال تنويع أساليب التمويل أو إدخال آليات تمويلية جديدة، وذلك لتدارك التغيرات التي تشهدها المجتمعات، خاصة الغربية منها، فيما يخص شيخوخة السكان وتراجع معدل الولادات والذي يمثل تحديا حقيقيا لأنظمة التقاعد.

والجزائر كغيرها من الدول الأخرى تعاني من مشكل العجز المالي لصندوق التقاعد، إلا أن هذا العجز له خصوصية معينة نظرا لخصوصية تمويل نظام التقاعد الجزائري، فهو يقوم أساسا على الاشتراكات التي يدفعها العمال في تمويل صندوق التقاعد، إلا أن الزيادة في عدد المتقاعدين والمعاشات المدفوعة لا يصاحبها زيادة بنفس النسبة في عدد المشتركين والاشتراكات المدفوعة، وهذا راجع إلى تراجع معدل التوظيف مما يزيد من معدل البطالة، كذلك فيما يخص توسع رقعة الاقتصاد غير الرسمي، وهو ما يعبر عن أموال خارج الدائرة الاقتصادية الرسمية، أيضا تراجع عوائد النفط والذي كان يسد جزءا من الاحتياجات المالية للصندوق في مواجهة التزاماته اتجاه المتقاعدين، إلا أن الحكومة الجزائرية عملت على إدخال

بعض الإصلاحات على نظام التقاعد، غير أن هذه الإصلاحات كانت دون المستوى المطلوب، مما لم يساهم في حل مشكل العجز المالي للصندوق الوطني للتقاعد.

أولاً- اختبار الفرضيات:

نصت الفرضية الأولى على أن عملية إصلاح نظام التقاعد تعد عملية معقدة تخضع للعديد من المتغيرات سواء الاجتماعية أو الاقتصادية، لذا فإن أي إصلاح يجب أن يأخذ بعين الاعتبار تأثير هذه المتغيرات آتيا ومستقبلا، ويظهر لنا أن الفرضية صحيحة لأن عملية إصلاح نظام التقاعد ليس بالأمر الهين التي تبدوا عليه، لأن نظام التقاعد لديه طابع اجتماعي أكثر مما هو اقتصادي، لذا فعند القيام بأي إصلاح يجب الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في هذه العملية، وأيضا دراسة أثر هذا الإصلاح على هذه المتغيرات، وهو ما لاحظناه عند قيام هولندا وباقي الدول خاصة الأوروبية منها بإصلاح نظامها وذلك بسبب حدوث تغيرات في التركيبة الاجتماعية بالإضافة إلى ارتفاع نفقات رعاية المسنين.

جاء في مضمون الفرضية الثانية أن معرفة قدرة نظام التقاعد الجزائري على تحمل الصدمات سواء الديمغرافية أو الاقتصادية تكمن في دراسة الوضعية المالية لصندوق التقاعد، وتبين أنها صحيحة لأن نظام التقاعد الجزائري لديه ارتباط وثيق ومباشر بالصندوق الوطني للتقاعد، فإن أي تغير في الواقع الاقتصادي أو الاجتماعي في الجزائر ينعكس مباشرة على أداء صندوق التقاعد، وهذا ما لاحظناه عند انخفاض أسعار النفط وهو ما أثر بشكل مباشر على إيرادات الصندوق، هذا من جهة، ومن جهة أخرى عند التهافت الكبير الذي حصل على التقاعد المسبق ساهم في زيادة عدد المتقاعدين بشكل كبير، مما أثر ذلك على زيادة نفقات صندوق التقاعد.

نصت الفرضية الثالثة على أن الدول التي وقع عليها الاختيار كتجارب رائدة في إصلاح نظام التقاعد يمكن تطبيقها على الجزائر، وتبين أن هذه الفرضية خاطئة، لأنه ليس بالضرورة ليس بالضرورة أن تكون تجربة ناجحة في بلد ما (خاصة الدول الأوروبية منها) يمكن تطبيقها على الجزائر، لأن هناك اختلاف كبير في البنية الاقتصادية والاجتماعية، لذا يجب مراعاة هذه الخصائص عند اختيار أي تجربة دولية ناجحة.

ثانيا- نتائج الدراسة:

✓ نظام الحماية الاجتماعية يمثل حجر الأساس لأي نظام اجتماعي، فهو يقوم بحماية أفراد المجتمع من أي خطر قد يلحق بهم؛

- ✓ مر نظام الضمان الاجتماعي بعدة محطات تاريخية إلى أن استقر على ما هو عليه اليوم، حيث تعتبر هذه المنظومة امتدادا لمنظومة الحماية الاجتماعية الفرنسية لذا فهو إرث استعماري، وبمرور الزمن تم تعديله وإدخال بعض التغييرات عليه حتى يتوافق مع خصائص المجتمع الجزائري؛
- ✓ نظام التقاعد جزء لا يتجزأ من منظومة الضمان الاجتماعي، فهو يهتم بفئة المسنين الذين أتموا حياتهم المهنية بمجرد بلوغهم السن القانونية للتقاعد (60 سنة فما فوق)، يختلف نظام التقاعد من بلد لآخر وذلك حسب الخصائص الاجتماعية لكل بلد وأيضا حسب الواقع الاقتصادي؛
- ✓ تعتبر الاتفاقية الخاصة بالضمان الاجتماعي الإطار العام الذي يحدد سياسات الضمان الاجتماعي لدى دول العالم، فهي التي تضمن الحقوق الخاصة بالتأمين الاجتماعي ومنها حق التقاعد، فتعتبر ملزمة لجميع الأطراف المنتمين لمنظمة العمل الدولية والذين صادقوا على هذه الاتفاقية؛
- ✓ تعتبر منطقة التعاون الاقتصادي والتنمية الحاضن الأكبر لأصول التقاعد، فالدول المنتمية لهذه المنظمة تملك أكبر صناديق التقاعد من حيث حجم الأصول، الأمر الذي يوضح الدور الهام الذي تلعبه هذه الصناديق في عملية الاستثمار وخلق الثروة وتحقيق فوائض مالية؛
- ✓ التقييم المالي له أهمية بالغة خاصة فيما يخص تحديد أوجه القصور المالي على مستوى المؤسسة سواء كانت اقتصادية أو غيرها، والهدف من هذه العملية تحديد الاحتياجات المالية للمؤسسة من خلال تشخيص الوضعية المالية؛
- ✓ للتقييم المالي عدة نماذج يمكن الاعتماد عليها في عملية التشخيص، ونظرا للتطورات الحاصلة على مستوى المؤسسات فقد تغيرت هذه العملية من اعتمادها على الوسائل التقليدية إلى الطرق الحديثة في عملية التقييم المالي؛
- ✓ يعتبر صندوق التقاعد من بين المؤسسات المالية التي تحتاج إلى تقييم وتشخيص الوضع المالي وذلك نظرا لأهمية هذه العملية على مستوى الصناديق ونظرا للعجز الذي تعاني منه هذه الصناديق وجب البحث عن الثغرات التي ينتج عنها عجز الصندوق من أجل سدها، غير أن هذه الصناديق لا تخضع لنفس العملية نظرا لطبيعتها الاجتماعية قبل أن تكون اقتصادية، لذا وجدت طرق أخرى لتقييم الأداء المالي لهذا الصندوق؛
- ✓ يرتبط مفهوم الحوكمة بالرقابة والشفافية وتحمل المسؤولية وفصل المهام، لذا إن حوكمة صناديق التقاعد تعتبر مهمة في تحديد المسؤوليات وعدم تضارب المصالح خاصة إذا ما تعلق الأمر بتسيير أموال المتقاعدين، لذا يجب على كل طرف الإلمام بالمسؤولية الملقاة على عاتقه.
- ✓ حسب مؤشر ملبورن لتصنيف أنظمة التقاعد، يعتبر نظام التقاعد في هولندا أحسن وأفضل نظام في العالم، بحيث يتكون نظام التقاعد الهولندي من ثلاث مستويات هي: نظام التقاعد العام، صناديق التقاعد المهنية الجماعية ونظام التقاعد المكمل، ولكل من هذه الأنظمة نسب اشتراك محددة وفق قانون التقاعد الهولندي، ونتيجة للتطور الديمغرافي وشيخوخة اليد العاملة التي تعيشها البلاد، دفع بالسلطات إلى إدخال إصلاحات على هذا النظام حتى يتأقلم مع المتغيرات الاجتماعية الحالية، ولعل أهمها هو رفع سن التقاعد تدريجيا ليبلغ 67 عام وذلك بداية من سنة 2023 مما يزيد من مشاركة كبار السن في العمل، بالإضافة إلى إلزامية صناديق التقاعد بأن تكون ملائمة مالية جيدة بحيث أن

تكون لها أصول تساوي 105% على الأقل من الالتزامات، وحسب إحصائيات 2019 يوجد 5 ملايين متقاعد في هولندا غير أنه عرف بعض التراجع خلال السنوات الماضية نتيجة لجملة التحفيزات الموجهة لكبار السن وذلك للبقاء في مناصب عملهم، وذلك لتخفيف أعباء التقاعد؛

✓ تعتبر السويد من الدول الأوائل التي أقرت نظام التقاعد العام سنة 1913، ويتكون نظام التقاعد في السويد من ثلاث ركائز هي: المعاش العام الذي بدوره ينقسم إلى مستويين وذلك حسب تمويله، فنجد المساهمة الوطنية المحددة (NDC) التي تقوم على مبدأ التوزيع، والمساهمة المالية المحددة (FDC) القائمة على مبدأ الرسملة وتسمى بقسط التأمين، ويبلغ معدل الاشتراك 18.5% مع تقسيم 16% لنظام (NDC) و 2.5% لنظام (FDC)، الركيزة الثانية هي المعاشات المهنية والركيزة الثالثة هي المعاشات الخاصة، ونتيجة لزيادة السكان المسنين ومع تراجع تمويل نظام التقاعد لجأت الحكومة المحلية لإدخال إصلاحات على هذا النظام، ولعل أهمها كان إصلاح سنة 1998 ومن نتائجه خلق سن تقاعد مرن بين 60-70 سنة، والاعتماد على أمل الحياة المتوقع في تحديد معاش التقاعد، وقد صنف نظام التقاعد السويدي ضمن الدرجة (B) حسب مؤشر ملبورن، ويعتبر التقرير البرتقالي التقرير الرسمي الذي يصف نظام التقاعد السويدي؛

✓ يعد نظام التقاعد الفرنسي من أكثر الأنظمة تعقيدا، فهو يضم 42 نظاما منظم من قبل هيئات حكومية وخاصة، ويتكون من ثلاث مستويات: التقاعد الأساسي أو النظام العام القائم على مبدأ التوزيع، التقاعد التكميلي الإلزامي ومدخرات الجماعة أو الفردية، وحسب الإحصائيات فإن 36% من الفرنسيين ينتمون إلى نظامين، وفي المتوسط إلى 3 أنظمة، وكغيره من أنظمة التقاعد، وقد شهد نظام التقاعد الفرنسي إصلاحات عديدة نتيجة لشيخوخة السكان وارتفاع الإنفاق على المعاشات التقاعدية، ومن بين أهم ما تضمنته هذه الإصلاحات هو الرفع من سن التقاعد إلى 62 سنة وزيادة معدل الاشتراك، وقد بلغ عدد المتقاعدين 16.2 مليون متقاعد سنة 2017، في حين تراجع معدل التغطية من 2 إلى 1.7، وينتمي حوالي 13.4 مليون متقاعد للصندوق الوطني للتأمين على الشيخوخة، وحسب التوقعات فستخفف الإصلاحات من عدد المتقاعدين بالإضافة إلى تحسين مستوى المعاش وخفض نفقات التقاعد من الناتج المحلي الإجمالي، وقد أقرت السلطات الفرنسية نظاما جديدا للتقاعد يسمى بالنظام الشامل القائم على مبدأ التوزيع بالنقاط الذي سيحل محل 42 نظام؛

✓ يضم نظام التقاعد في الصين أكبر عدد منتسبين في العالم بحوالي 915 مليون مشترك وذلك سنة 2017، ويتكون نظام التقاعد من نظامين أساسيين هما: نظام التقاعد الأساسي للموظفين ونظام التقاعد الأساسي لسكان الريف وغير العاملين في المناطق الحضرية، وكل نظام يحتوي على حسابين حساب شخصي توضع فيه مساهمات الموظف وحساب تجمعي تساهم فيه الدولة، وكغيره من الأنظمة مر نظام التقاعد الصيني بإصلاحات عديدة نتيجة للتشيخ السكاني وزيادة نسبة إعالة المسنين، ولعل من أهم هذه الإصلاحات الرفع من معدل الاشتراك، إلغاء الأنظمة السابقة والقضاء على التمييز بينها، إنشاء الصندوق الوطني للمعاشات التقاعدية، وبالنسبة للوضع المالية لصناديق التقاعد

- الأساسية فقد بلغ إجمالي فوائض السنوات الماضية خلال سنة 2017 إلى حوالي 5000 مليار يوان صيني، ويواجه نظام التقاعد الصيني العديد من التحديات المستقبلية ولعل أهمها سن التقاعد المنخفض؛
- ✓ ظهر نظام التقاعد الجزائري خلال الفترة الاستعمارية لكن بعد الاستقلال تطور هذا النظام إلى غاية سنة 1983، فبعد التغيير والتنوع في الأنظمة، ظهر نظام وحيد وعمام وذلك من خلال صدور قانون الضمان الاجتماعي في جويلية 1983؛
- ✓ يعتبر سن 60 سنة السن القانوني للتقاعد بالنسبة للعمال الأجراء، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فيعتبر السن القانوني هو 65 سنة؛
- ✓ يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد الجهاز الحكومي الذي يقوم بدفع معاشات المتقاعدين، بحيث أن كل الأفراد الذين كانوا ينشطون في المؤسسات التابعة للدولة سواء الإدارية منها والإنتاجية والذين أحيلوا للتقاعد ينخرطون ضمن هذا الصندوق، وقد أنشأ بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، ويتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وهو مكلف بالأساس تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق؛
- ✓ يحتل الصندوق الوطني للتقاعد الصدارة في حجم النفقات، حيث بلغت هذه النسبة 62% من إجمالي نفقات الضمان الاجتماعي، و يعتمد بشكل كبير في مصادر تمويله على اشتراكات المدفوعة من قبل العمال والتي تشكل ما نسبة 75.64% من إجمالي إيرادات الصندوق، غير أن عائد الاستثمار لا يتجاوز 1%، و في إطار ما يسمى بالتضامن الوطني وذلك من خلال صرف الإعانات والمنح العائلية، إضافة إلى النفقات الموجهة لخدمة المتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة وذلك كله يشكل ما نسبة 23.61% من إجمالي الإيرادات؛
- ✓ يعاني الصندوق الوطني للتقاعد من عجز مالي كبير، فبعدما كان رصد الصندوق موجبا خلال سنوات 2004 و2005 عرف بعد ذلك انخفاضا امتد لثلاث سنوات متتابة، مع تسجيل رصيد سالب لسنتي 2006 و2007 وهو ما يمكن تفسيره بالإجراءات المتخذة من طرف الحكومة على غرار إقرار التعويض التكميلي للمعاشات الصغرى (ICPRI) ومنح التقاعد (ICAR)، ليعرف هذا الرصيد نوعا من التحسن خاصة بعد إقرار بعض الإصلاحات الخاصة بالنظام الوطني للتقاعد، كذلك إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد الذي يمول باقتطاع نسبة 2% من الجباية النفطية السنوية، والذي أنشأ بشكل خاص لتأمين النظام الوطني للتقاعد من التقلبات الاقتصادية ولضمان استدامته لفائدة الأجيال القادمة، ليدخل بعد ذلك الصندوق الدخول في عجز متزايد وبرصيد سالب ابتداء من سنة 2013 إلى اليوم؛
- ✓ إن هذا الاختلال المالي ناتج عن عدة أسباب منها الاقتصادية الناتجة عن: تراجع عوائد المحروقات، ارتفاع معدل البطالة بالإضافة إلى توسع حجم الاقتصاد الموازي، وهناك أسباب اجتماعية منها: زيادة عدد المتقاعدين، ارتفاع أمل الحياة وانخفاض معدل الإعالة الاقتصادية؛
- ✓ سعت السلطات العمومية إلى البحث عن مختلف السبل الرامية لإصلاح نظام التقاعد، إلا أن السياسات التي اعتمدها الجزائر بشأن إصلاح نظام التقاعد لم تكن إلا عبارة عن بعض التعديلات في معالم النظام القديم، ولعل من

أهمها رفع معدل الاشتراك، إنشاء الصندوق الوطني لاحتياط التقاعد، إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي CNRSS، إعادة التثمين السنوي لمنح التقاعد وتشديد معايير ضبط القطاع غير الرسمي فيما يخص الحماية الاجتماعية؛

✓ تشير التوقعات المستقبلية بأن الوضعية المالية لصندوق التقاعد ستزداد تعقيدا وصعوبة نتيجة للضغوط الاجتماعية والاقتصادية، إذ تشير التوقعات إلى أن عدد المتقاعدين سينمو من 3.2 مليون متقاعد سنة 2019، إلى 7.2 مليون متقاعد سنة 2050 أي بزيادة تقدر بحوالي 55%، كما أن عدد السكان في سن العمل (15-59) سنة من المتوقع أن ينمو من 25 مليون سنة 2020 إلى 30 مليون سنة 2030، ويمكن أن يصل سنة 2050 إلى 36 مليون، وفي آفاق 2070 من المتوقع أن يصل هذا العدد إلى 45 مليون، هذه الزيادة في اليد العاملة لو تستغل بطريقة جيدة من خلال توفير فرص عمل يمكن تغطية عجز صندوق التقاعد من خلال الاشتراكات المدفوعة من قبلهم، إلا أن توقعات البطالة تشير عكس ذلك، ومن المتوقع أن يرتفع هذا المعدل لغاية 17% سنة 2025 بزيادة قدرها 2.5% عن المعدل الحالي البالغ 14.5%، وسيستمر هذا المعدل بالزيادة إلى أن يصل في حدود 30% سنة 2050؛

✓ ومن المتوقع أن ينخفض معدل الإعالة الاقتصادية إلى 4.5 سنة 2030، ليعرف استقرارا في حدود 2.7 مشترك لكل متقاعد خلال الفترة 2050-2070، وحسب التوقعات فإن أمل الحياة بالنسبة للسكان سيرتفع من 77.8 سنة بالنسبة للذكور و76.6 بالنسبة للإناث خلال 2015 ليصل في حدود سنة 2070 إلى 83.4 سنة للذكور و82 سنة بالنسبة للإناث، هذا الارتفاع سيترتب عنه زيادة في نفقات صندوق التقاعد مما سيزيد من تأزم الوضعية المالية أكثر فأكثر، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يرتقب أن ينخفض معدل الخصوبة، حيث كان يقدر هذا المعدل بـ 7.61 طفل لكل أنثى سنوات 1965-1970، ليعرف انخفاضا سنة 2018 ليصل إلى 3.01، ومن المتوقع في آفاق 2070 أي يصل هذا المعدل إلى 2.52، كما أنه يتوقع أن يزداد عدد السكان الذين تبلغ أعمارهم 60 عامًا أو أكثر من حوالي 8% في عام 2015 ليصل حوالي 20% بدءًا من عام 2050 حتى 2070؛

✓ تبين من خلال اختبار التكامل المشترك وجود علاقة طويلة الأجل بين المتغيرات المستقلة (الاشتراكات، عدد المشتركين، معدل البطالة، عدد المتقاعدين وأمل الحياة) والمتغير التابع (رصيد الصندوق الوطني للتقاعد)، كما أن قيمة معامل التحديد بلغت (0.97) باحتمال يساوي الصفر، معناه أن المتغيرات المستقلة تفسر 98% من التغيرات في المتغير التابع؛

✓ وجود أثر سلبي ومعنوي إحصائيا لعدد المتقاعدين RE على رصيد صندوق التقاعد وذلك عند مستوى معنوية 5% كذلك بالنسبة لمعدل البطالة CH وأمل الحياة LE، والتي كان لها أثر سلبي على رصيد صندوق التقاعد CPF، لأن هذه المتغيرات تشكل بنية النفقات التي يتحملها صندوق التقاعد، أي أنه كلما ارتفعت قيمة هذه المتغيرات يزداد الرصيد السالب لصندوق التقاعد، وهذا ما أظهرته معاملات المتغيرات والتي جاءت سالبة؛

✓ من خلال نتائج التقدير تبين أن رصيد صندوق التقاعد في الجزائر يعتمد في الأجل الطويل على حجم الاشتراكات إذ جاء معامل هذا الأخير موجب ومعنوي إحصائيا، حيث إن أي زيادة في قيمة الاشتراكات بنسبة 1% تؤدي إلى

تراجع الرصيد السالب لصندوق التقاعد بجوالي 20%، كذلك هو الحال بالنسبة لعدد المشتركين CN الذي كان إيجابيا ومعنوي إحصائيا؛

✓ يمكن الاستفادة من تجارب الدول التي مرت بنفس المرحلة، من خلال اختيار الدولة المشابهة للجزائر في التركيبة الاجتماعية والاقتصادية، حتى نستطيع تطبيق هذه الإصلاحات على أرض الواقع ومن بينها: تنويع مصادر التمويل صندوق التقاعد بدل الاعتماد الكلي على الاشتراكات، استثمار أموال المتقاعدين سواء في السندات الحكومية وغيرها من الأدوات المالية المتاحة، الاستثمار في السوق المالي، جعل الاشتراكات المدفوعة من قبل العمال على شكل سلم، تغيير بتغيير حجم الدخل الفردي وتكييف سن الإحالة على التقاعد مع أمل الحياة أو العمر المتوقع للمسنين؛

✓ اقتراح نظام تقاعد جديد يضم حسابين منفصلين، الأول حساب تجميعي يقوم على مبدأ التوزيع، يدار من قبل صندوق التقاعد، ويتم تمويل هذا الحساب من خلال الاشتراكات المدفوعة بحيث سيدفع العامل 4% من أجره، أما المستخدم أو صاحب العمل سيدفع نسبة تقدر بـ 11% على أن تلزم الدولة بدفع 3%، وسيلتزم صندوق التقاعد باستثمار مالا يقل عن 20% من الاشتراكات المدفوعة في الأدوات المالية ذات العائد المضمون ومخاطرة أقل كالسندات الحكومية وغيرها، وسيستفيد العامل من تقاعده في حالة بلوغه سن 62 عاما مع بقاء نفس الشروط الخاصة فيما يخص سنوات الاعتماد وحساب المعاش وغيرها من الشروط الأخرى، هذا فيما يخص الحساب الأول، أما فيما يخص الحساب الخاص، فهو عبارة عن تقاعد مكمل للتقاعد الأساسي يمول أساسا من قبل العامل بنسبة 3% من دخله، ويدار من قبل شركات التأمين تحت رقابة وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي وصندوق التقاعد، وذلك وفق مبدأ الرسملة، على أن يستفيد العامل من هذا المعاش عند بلوغه سن 65 سنة، على أن تلتزم شركات التأمين بدفع فائدة سنوية وفق ما يقتضيه تفاهم الطرفين.

ثالثا- التوصيات والاقتراحات:

لا يزال نظام التقاعد الجزائري يعاني العديد من النقائص والفجوات، نظرا لعدم نجاعة الإصلاحات المنجزة وخير دليل على ذلك هو تدهور الوضعية المالية للصندوق الوطني للتقاعد والمتوقع أن تسوء في حال بقاء هيكل نظام التقاعد على حاله والتشكيك بقدرته على خدمة الأجيال القادمة، لذا بعد دراسة هذا الموضوع نقترح ما يلي:

✓ إيجاد توأمة بين نظام التقاعد القائم على مبدأ التوزيع والنظام القائم على الرسملة، من خلال فتح حسابين للمتقاعد، الأول حساب خاص يساهم فيه المتقاعد بنفسه ويدار من قبل شركات التأمين ويقوم على أساس الرسملة، والحساب الثاني حساب تجميعي يساهم فيه الموظف، صاحب العمل والدولة ويقوم على مبدأ التوزيع؛

✓ الرفع أو الزيادة في نسبة الاشتراكات التي يدفعها العمال إلى صندوق التقاعد من أجل زيادة الإيرادات وتغطية العجز، ولكن هذه الزيادة يجب أن تتم في حساب آخر منفصل، بحيث يخصص لها نظام جديد قائم على الرسملة بحيث يتم استثمار هذه الاشتراكات حتى يحقق كلا الطرفين عوائد مالية مقبولة؛

- ✓ تفعيل دور السوق المالي، حتى يتسنى لصندوق التقاعد استثمار اشتراكات العمال من أجل الحصول على عوائد أعلى وبالتالي زيادة المداحيل لهذا الصندوق؛
- ✓ تنويع مصادر تمويل صندوق التقاعد وعدم الاكتفاء على اشتراكات العمال ومساهمة الدولة والاستفادة من القطاعات المنتجة الأخرى كقطاع الخدمات، من خلال تحويل نسبة لا تتجاوز 2% من المداحيل الناتجة عن الضرائب المفروضة على القطاعات المنتجة، بما فيها قطاع الخدمات؛
- ✓ زيادة مساهمة الدولة في تمويل معاشات المتقاعدين، سواء من خلال الرفع من معدل مساهمة الدولة من الجباية البترولية إلى 5%؛
- ✓ تعزيز الحوكمة وحوكمة صناديق التقاعد من خلال عملية الرقابة والتدقيق في حسابات المتقاعدين والقائمين على تسيير صندوق التقاعد، وأيضا من خلال التعامل بشفافية تامة فيما يخص هذه الأموال؛
- ✓ تبني سياسة مرنة في التوظيف وذلك للحد من ظاهرة البطالة، وزيادة عدد المشتركين على مستوى منظومة الضمان الاجتماعي، مما يساهم في زيادة عوائد صندوق التقاعد؛
- ✓ الاستفادة من الأموال المتداولة خارج الإطار الرسمي للاقتصاد الوطني، عن طريق آلية واضحة ومنصفة لكلا الطرفين؛
- ✓ إعادة التفكير في هيكل نظام التقاعد الوطني، وإدخال إصلاحات عميقة وليست عقيمة لضمان استدامة النظام للأجيال القادمة، وذلك بما يتوافق مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية؛
- ✓ الرفع من سن التقاعد وتكييفه مع متوسط العمر الحالي والمتوقع؛
- ✓ خفض من نسبة اعتماد سنوات التأمين بحيث أنها تعد إجحافا في حق الموظف، بحيث أنها تقلص من معاش التقاعد المدفوع، وبالتالي التأثير على قدرته الشرائية ورفاهيته.

رابعا- آفاق البحث:

من خلال دراستنا لموضوع البحث، ارتأينا تقديم بعض المواضيع التي من شأنها أن تخدم موضوع البحث والتعمق

أكثر:

- ✓ أثر الرفع من سن التقاعد على التوازن المالي للصندوق الوطني للتقاعد؛
- ✓ أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على التوازن المالي لصندوق التقاعد؛
- ✓ حوكمة صناديق التقاعد ودورها في ترشيد نفقات صندوق التقاعد؛
- ✓ واقع ومستقبل نظام التقاعد الجزائري.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً- باللغة العربية:

الكتب:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 1998، الجزائر.
2. السعيد فرحات جمعة، الأداء المالي لمنظمات الأعمال والتحديات الراهنة، دار المريخ للنشر، السعودية، 2000.
3. إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، لبنان، 1988.
4. إلياس بن ساسي، يوسف قريشي، التسيير المالي (الإدارة المالية)، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، الأردن، 2006.
5. زياد رمضان، مبادئ التأمين: دراسة عن واقع التأمين، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 1998.
6. ثناء محمد طعيمة، محاسبة شركات التأمين - الإطار النظري والتطبيق العملي وفقا لأحدث المعايير المحاسبية لشركات التأمين وإعادة التأمين، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2002.
7. حمزة محمود الزبيدي، الإدارة المالية المتقدمة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
8. صالح عريفي، دليل التقاعد، الجزائر، 2000.
9. عمرو حامد، تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، منشورات المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2009.
10. عدنان تايه النعيمي، أرشد فؤاد التميمي، التحليل والتخطيط المالي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
11. كمال الدين مصطفى الدهراوي، مدخل معاصر في تحليل القوائم المالية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2011.
12. مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، تحليل القوائم المالية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، 2006.
13. محمد عباس بدوي، المحاسبة وتحليل القوائم المالية، دار الهناء للتجليد الفني، الإسكندرية، 2005.
14. ناظم حسن عبد السيد، محاسبة الجودة مدخل تحليلي، دار الثقافة، عمان، 2005.
15. وائل محمد صبحي، طاهر محسن منصور، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر، عمان، 2009.
16. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2006.

أطروحات الدكتوراه ومذكرات الماجستير:

أ. أطروحات الدكتوراه:

1. دادن عبد الغني، قياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية نحو إرساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2007.
2. زيان مريم، أنظمة التقاعد في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2018.
3. محديد مليكة، واقع وآفاق الشركة الوطنية للتأمينات وتكاملها مع الآليات الجديدة للتقاعد في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 2012.
4. نبيل قبلي، دور مبادئ الحوكمة في تفعيل الأداء المالي لشركات التأمين، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017.

5. نوبلي نجلاء، استخدام أدوات المحاسبة الإدارية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2015.

ب. مذكرات الماجستير:

1. إسرائي مأمون حسين حسن، قرار رفع سن المعاش وأثره على الأداء المالي للصندوق القومي للمعاشات، مذكرة ماجستير في المحاسبة والتمويل، كلية الاقتصاد والتنمية الريفية، جامعة الجزيرة، السودان، 2017.
2. باديس كشيده، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2010.
3. بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان.
4. بعجي سعاد، تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة.
5. بزقاري حياة، دور المعلومات المحاسبية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2011.
6. خناش سامية، أزمة تمويل نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والصندوق الوطني للتقاعد، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2001.
7. منير عوادي، دور سوق الأوراق المالية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2015.

مقالات علمية:

1. الشيشني حاتم، نحو إطار لقياس محددات استخدام تبني نظام قياس الأداء المتوازن، مجلة البحوث التجارية، العدد الأول، المجلد السادس والعشرون، جامعة الزقازيق، مصر، 2004.
2. العلواني عديلة، تقييم تمويل التقاعد وفق نمط تنظيم التقاعد عن طريق التوزيع دراسة حالة فرنسا، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثالث والثلاثون، جامعة بسكرة، 2014.
3. العلواني عديلة، تقييم تنظيمات التقاعد في أوروبا من خلال التجربة البريطانية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد السادس وأربعون، جامعة بسكرة، 2017.
4. بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر-الإطار التنظيمي ومعيقاته-، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد السابع، الجزائر، 2012.
5. بودية مراد، بوشعور رضية، إشكالية عجز صندوق التقاعد الوطني، دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، المجلد 01، العدد 02، 2018.
6. دادن عبد الوهاب، رشيد حفصي، تحليل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام طريقة التحليل العملي التمييزي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد الثاني، المجلد السابع، جامعة غرداية، 2014.
7. زغلول جودة، استخدام مقاييس الأداء المتوازن في بناء نظام للقياس الاستراتيجي في بيئة العمال المصرية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، العدد الأول، جامعة طنطا، مصر، 2003.

8. زيدي البشير، سعيدي يحي، جودة التقارير المالية ودورها في تقييم الأداء المالي، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد التاسع، المجلد الثاني، جامعة الوادي، 2015.
 9. سعيد بوهراوة، حليلة بوكروشة، حوكمة المؤسسات المالية الإسلامية: تجربة البنك المركزي الماليزي، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد الثاني، الجزائر، 2015.
 10. سماي علي، مزبود إبراهيم، تحليل المتغيرات المتحركة في إيرادات ونفقات مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر - حالة الصندوق الوطني للتقاعد-، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 02، العدد 13، الجزائر، 2015.
 11. عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية: مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة بسكرة، 2001.
 12. عمر السر الحسن محمد، لقمان معروف، أثر استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقويم الأداء المالي بالمؤسسات غير الربحية، global journal of economics and business، العدد الأول، المجلد الرابع، السعودية، 2018.
 13. كريمة فالوز، تأثير الأزمة الاقتصادية الراهنة على مراجعة قانون التقاعد في الجزائر (2014-2016)، المجلة الجزائرية للسياسات العامة، المجلد، العدد 11، الجزائر، 2016.
 14. لعور صندرة، استدامة نظام التقاعد في الجزائر في ظل التحول الديمغرافي، مجلة دراسات اقتصادية، العدد الرابع، المجلد الثاني، الجزائر، 2017.
 15. منظمة العمل الدولية، من بسمارك إلى بيفريدج: الضمان الاجتماعي للجميع، مجلة عالم الشغل، العدد 67، 2010.
 16. مفتاح فايزة، حمزة شريف علي، التشيخ السكاني وأثره على التوازن المالي لنظام التقاعد في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 07، العدد 32، 2018.
 17. محديد مليكة، إشكالية التغير الديمغرافي والتغيير في نظام التقاعد مع الإشارة إلى حالة الجزائر.
 18. معتصم فضل عبد الرحيم، فتح الرحمن حسن المنصور، بطاقة الأداء المتوازن ودورها في تقويم الأداء بالصندوق القومي للمعاشات، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 16، السعودية، 2015.
- مداخلات وملتقيات:**
1. الطيب سماتي، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخلة ضمن ندوة علمية حول مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة سطيف، 25-26/04/2011.
 2. خالد إبراهيم حسن الكردي، الحماية الاجتماعية والتنمية في ظل المتغيرات الراهنة، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول الحماية الاجتماعية والتنمية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 24-26/11/2014.
 3. زيرمي نعيمة، زيان مسعود، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي السابع حول "الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير-تجارب الدول-"، جامعة الشلف، 03-04/12/2012.
 4. محمد زيدان، محمد يعقوب، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول الصناعة التأمينية الواقع العملي وآفاق التطوير-تجارب الدول-، جامعة الشلف، 03-04/12/2012.
 5. محمود جلال أحمد، طلال الكسار، استخدام مؤشرات النسب المالية في تقويم الأداء المالي والتنبؤ بالأزمات المالية للشركات، مداخلة ضمن المؤتمر العلمي السابع لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزرقاء الخاصة، الأردن، 2009.

6. مخفي أمين، فداوي أمينة، تجارب وممارسات الدول النامية في مجال تكريس مبادئ حوكمة المؤسسات لتحقيق التنمية المستدامة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول: آليات حوكمة المؤسسات ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، جامعة ورقلة، الجزائر، 25-2013/11/26.

7. تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات المصرفية-دراسة حالة الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة بسكرة، 06-2012/05/07.

أوراق بحثية:

1. الموسوعة العربية، المجلد السادس.

2. بوفليح نبيل، دروس وتطبيقات في التحليل المالي، مطبوعة بيداغوجية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 2017.

3. دليل الثقافة القانونية، أسئلة وأجوبة في القانون الجزائري، برقي للنشر، الجزائر، 2013.

4. مكتب العمل الدولي، اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، مؤتمر العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف، 1952.

القوانين والتشريعات:

1. القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 5 جويلية 1983.

2. القانون رقم 83-16 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 1983.

3. القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983.

4. المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، المتضمن للتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 أوت 1985.

5. المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر بتاريخ 08 جانفي 1992.

6. المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994، المحدث للتقاعد المسبق، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر بتاريخ 01 أفريل 1994.

7. المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1994.

8. المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة في 1 جوان 1994.

9. المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادرة في 1 جوان 1994.

10. الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 06 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية 1996.

11. المرسوم رقم 97-45 المؤرخ بتاريخ 04 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتعويض العطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية، الجريدة الرسمية، العدد 8، الصادرة بتاريخ 05 فيفري 1997.

12. الأمر رقم 97-13 المؤرخ بتاريخ 31 ماي 1997، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ بتاريخ 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 38، الصادر بتاريخ 04 جوان 1997.
13. الأمر رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 المعدل والمتمم للقانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1999.
14. الأمر 06-04 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 19 جويلية 2006.
15. القانون رقم 11-16 المؤرخ في 28 ديسمبر 2011، المتضمن قانون المالية لسنة 2012، الجريدة الرسمية، العدد 72، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 2011.
16. القانون رقم 16-15 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

المراجع باللغة الفرنسية:

1. Abdellatif KHEMAKHEM, la dynamique de contrôle de gestion, Dunod, 2ed, paris, 1976.
2. AMINATA FALL, EVALUATION DE LA PERFORMANCE FINANCIERE D'UNE ENTREPRISE : CAS DE LA SAR, Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion, avril 2014.
3. Alain roulleau, les systems de retraite en Europe, fondation robert schuman, paris, 2006.
4. CHARPENTIER, les retraites dans le monde : défis et pistes de reforme, regards croisés sur l'économie n°7, paris, 2010.
5. Cécile Brossard et des autres, une évaluation des reformes des retraites : quelle sensibilité des résultats aux hypothèses ?, document de travaille n 11, conseil d'orientation des retraites, France, 2016.
6. Dubeuyroux , Jean jacques, Droit de la sécurité sociale, 9ème édition, France, 1984.
7. Franck Arnaud, les retraités et les retraites, direction de la recherche des études, de l'évaluation et des statistiques, ministre des solidarités et de la santé, France, 2019.
8. Gressier Franck, les retraites en France, mémoire DEA droit social, faculté des sciences juridiques, politique et sociales, université de Lille 02, France, 2003.
9. Hannouz Mourad et Khadir Mohamed, précis de sécurité sociale, O.P.U, Algérie, 1996.
10. Henri Sterdyniak, Pays-Bas : un modèle hollandais pour les retraites ?, OFCE, paris, 2003.
11. Jean- Marc DUPUIS, Claire EL MOUDDEN, économie des retraites, ECONOMICA, 2002, paris.
12. KREISS et d'autres, Economie 2, Ed. Foucher, paris, 1997.
13. Les grandes linges de l'histoire de la retraite.
14. Patrick ARTUS, Florence LEGORS, le choix du système de retraite, Ed. ECONOMICA, paris, 1999.
15. Pour un system universel de retraite, annexes, ministre des solidarités et de la santé, haut-commissaire a la reforme des retraités, France, 2019.
16. Pour un system universel de la retraite, haut commissaire a la reforme des retraites, ministère des solidarités et de la santé, France, 2019.
17. Rapport sur les pensions de retraite de la fonction public, la direction générale de l'administration et de la fonction public, France, 2019.
18. Saint jours Yves, le droit de la sécurité sociale, LGDJ, tome 1, France, 1980.
19. SALHI Tarik, les voies de reforme du système de retraite en Algérie : vers la distinction entre les attribution de l'état et de la sécurité sociale, thèse doctorat en sciences commerciales, faculté des scieuses économiques, université d'oran2.

20. Sibylle reichert, Le system de de retraite néerlandais, dutch association of company pension funds, belguim, 2016.
21. Simon Rabaté, équilibre le system de retraite : quelles reformes pour quels objectives ?, thèse doctorat en économie, école doctorale, université de recherche paris sciences et lettre, France, 2016.
22. System de retraite en France, BSI Economics, France, 2016.
23. Thierry debrand, Anne-giséle privat, l'impact de reformes de 1993 et de 2003 sur les retraites, document de travaille n 126, caisse nationale d'assurance des vieillesse, France, 2005.

المراجع باللغة الانجليزية:

1. Antoine bozio, pension reform in France : towards a new European model?, institut des politiques publiques, France, 2017.
2. Anika suden, the Swedish experience with pension reform, oxford review of economic policy, volume 22, number 1, 2006.
3. Ben Danforth and others, Netherlands slows scheduled retirement age increase, social security administration, Washington DC, 2019.
4. Cindy Duc, the effects of the pension reforms from 2010 to 2015: stabilized deficit, reduce payment periods and pension amounts, ministry of social affairs and health, directorate for research, studies, evaluation and statistics, France, 2016.
5. Case studies in retirement system reform, world economic forum, retirement handbook, Switzerland, 2017.
6. Chen damiaan, beetsma Roel, Mandatory Participation in Occupational Pension Schemes in the Netherlands and other Countries, Working Paper, No. 4593, Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo), Munich, 2014.
7. Erik Schouten, Pension reform in Netherlands, AEGON Adfis group, Netherlands, 2011.
8. Hanming fang, jin feng, the Chinese pension system, pension research council working paper, university of Pennsylvania, USA, 2018.
9. Huoyun Zhu, Alan walker, pension system reform in china: who gets what pensions?, soc policy admin, <https://doi.org/10.1111/spol.12368>, china, 2018..
10. Historical Perspective on Pension Systems around the World.
11. International organization of pension supervisors, Supervisory oversight of pension fund governance, working paper, Hong Kong, 2008.
12. Joint research report on the Chinese and Japanese pension systems, ministry of finance china, ministry of finance Japan, 2018.
13. Johannes Hagen, a history of the Swedish pension system, Uppsala entre for fiscal studies, Uppsala university, Sweden, 2013.
14. Karen Anderson, occupational pension in Sweden, Friedrich-Ebert-Stiftung organization, 2015, Sweden.
15. Keyong dong, donghyun park, reforming pension insurance in the people's republic of china, ADB EAST asia working paper series, Asian development bank, Philippines, 2019.
16. Karen Anderson, New Dutch agreement in principle on a major reform of the pension system, ESPN Flash Report 2019/41, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, 2019.
17. Lans bvenberg, lex meijdam, pension reform in six countries.
18. Li Jiang, social security reform in china: issues and options, 2004.
19. Lans bovenberg and others, Lessons from the Swedish occupational pension system, network for studies on pensions, 2015, Sweden.

20. Mohamed farid, Brian p. cozzarin, china's pension reform: challenges and opportunities, pensions an international journal, vol 14, 3, 2009.
21. Marck c. dorfman and authors, china's pension system, the world bank, Washington, USA, 2013.
22. M. Haverland, 'Another Dutch miracle? Explaining Dutch and German pension trajectories', Journal of European social policy, vol 11, number 4, 2004.
23. Michael perisel and others, An Outsider's View on the Dutch Pension Reform report, international Centre for Pension Management, Amsterdam, 2017.
24. Melbourne Mercer Global Pension Index, Monash Centre for Financial Studies, in collaboration with Mercer and the State Government of Victoria, rapport, 2019, Australia.
25. Maria del Carmen Boado-Penas and others, Sweden's fifteen years of communication efforts, discussion paper No 1925, world bank group, 2019, USA.
26. Netherlands, Pensions & Insolvency an International Survey, working paper, Netherlands, 2015.
27. Nicholas barr, the pension system in Sweden, report to the expert group en public economics, ministry of finance, 2013, Sweden.
28. OCED, Pension markets in focus, Secretary general of OCED, franc, 2018.
29. OCED, pension funds in figures, Secretary general of OCED, franc, 2019.
30. Organisation for economic cooperation and development, OCED principles of corporate governance, 2004.
31. OCED, pension fund governance challenges and potential solution, working paper, France, 2008.
32. OCED, guidelines for pension fund governance, working paper, France, 2009.
33. Farid flici, longevity and pension plan sustainability in Algeria: taking the retirees mortality experience into account, ecole nationale superieure de statistique et d'economie appliqué, Algeria, 2017.
34. Palmer, Edward, The Swedish Pension Reform-Framework and Issues, World Bank Pension Primer, 2000, USA.
35. Richard Jackson and authors, china's long march to retirement reform the graying of the middle kingdom revisited, centre for strategic and international studies, Washington, 2008.
36. Risk Sharing Pension Plans: The Dutch Experience, pension policy institute, UK, 2014.
37. Steven Dunaway, Vivek Arora, pension reform in china : the need for a new approach, IMF working paper, Asia and pacific department, international monetary fund, USA, 2007.
38. Swedish pension agency, annual report of the Swedish pension system 2018, Swedish pension agency, 2019, Sweden.
39. Tim horsmeier, the Dutch public pension system, sustainable or not, bachelor thesis, faculty of economics and business, university of Amsterdam, Netherlands, 2014.
40. Tao Liu, Li Sun, pension reform in china, journal of aging and social policy, vol28, number1, delft university of technology, Netherlands, 2016.
41. The old age pension system in Netherlands, minister of social and family affairs, Netherlands, 2008.
42. Xuejin ZUO, pension reform in china, fiscal policy for long term growth and sustainability in aging societies, Tokyo, June 10 2015.
43. Zie Rapport Collectief invaren van pensioenaanspraken en pensioenrechten in het reële contract, opgenomen als bijlage bij de Hooflijnnnota (Ministerie van SZW, 2012).

1. www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets.
2. www.researchgate.net/publication/240233158
3. www.cnr.dz
4. www.joradp.dz
5. <https://farid-flici.gitbook.io/pop-proj-dz/>
6. <http://www.retraite-cfr.fr>
7. <http://www.ilcfrance.org>

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01

| السنوات | الإيرادات | النفقات | الرصيد |
|---------|-----------|---------|----------|
| 1998 | 43170 | 68600 | (25630) |
| 1999 | 53680 | 78400 | (24720) |
| 2000 | 62320 | 93390 | (31070) |
| 2001 | 135 140 | 127 920 | 7220 |
| 2002 | 141 300 | 143 070 | (1770) |
| 2003 | 148 710 | 145 440 | 3270 |
| 2004 | 183 460 | 172 300 | 11160 |
| 2005 | 190 110 | 186 930 | 3180 |
| 2006 | 204 150 | 212 870 | (8720) |
| 2007 | 244 910 | 250 720 | (5810) |
| 2008 | 284 400 | 278 260 | 6140 |
| 2009 | 317 550 | 298 750 | 18800 |
| 2010 | 360 471 | 350 067 | 10404 |
| 2011 | 445 663 | 406 601 | 39062 |
| 2012 | 683 060 | 572 520 | 110540 |
| 2013 | 599 899 | 685 661 | (85762) |
| 2014 | 671 639 | 795 575 | (123963) |
| 2015 | 668500 | 931600 | (258960) |
| 2016 | 695800 | 1032600 | (336800) |
| 2017 | 689600 | 1168700 | (479100) |
| 2018 | 620000 | 1200000 | (580000) |
| 2019 | 709000 | 1293000 | (584000) |
| 2020 | 762000 | 1402000 | (640000) |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على إحصائيات صندوق التقاعد.

الملحق رقم 02

| السنوات | الاشتراقات | الرصيد |
|---------|------------|----------|
| 1998 | 32809 | (25630) |
| 1999 | 40797 | (24720) |
| 2000 | 47363 | (31070) |
| 2001 | 102706 | 7220 |
| 2002 | 86400 | (1770) |
| 2003 | 97840 | 3270 |
| 2004 | 114400 | 11160 |
| 2005 | 119900 | 3180 |
| 2006 | 134700 | (8720) |
| 2007 | 179600 | (5810) |
| 2008 | 211100 | 6140 |
| 2009 | 245740 | 18800 |
| 2010 | 273958 | 10404 |
| 2011 | 338704 | 39062 |
| 2012 | 519125 | 110540 |
| 2013 | 455923 | (85762) |
| 2014 | 510446 | (123963) |
| 2015 | 508060 | (258960) |
| 2016 | 528808 | (336800) |
| 2017 | 524096 | (479100) |
| 2018 | 471200 | (580000) |
| 2019 | 583840 | (584000) |
| 2020 | 579120 | (640000) |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

الملحق رقم 03

| عدد المشتركين | السنوات |
|---------------|---------|
| 1584632 | 1998 |
| 2336965 | 1999 |
| 3208154 | 2000 |
| 3726436 | 2001 |
| 3473458 | 2002 |
| 3425801 | 2003 |
| 3508155 | 2004 |
| 3567364 | 2005 |
| 3693254 | 2006 |
| 3809980 | 2007 |
| 4109664 | 2008 |
| 4788252 | 2009 |
| 4860627 | 2010 |
| 5050319 | 2011 |
| 5332787 | 2012 |
| 5673522 | 2013 |
| 5938431 | 2014 |
| 6126302 | 2015 |
| 6140078 | 2016 |
| 5874042 | 2017 |
| 6245879 | 2018 |
| 6124587 | 2019 |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

الملحق رقم 04

| العمر المتوقع | السنوات |
|---------------|---------|
| 69 | 1995 |
| 69 | 1996 |
| 69 | 1997 |
| 70 | 1998 |
| 70 | 1999 |
| 71 | 2000 |
| 71 | 2001 |
| 72 | 2002 |
| 72 | 2003 |
| 73 | 2004 |
| 73 | 2005 |
| 74 | 2006 |
| 74 | 2007 |
| 74 | 2008 |
| 75 | 2009 |
| 75 | 2010 |
| 75 | 2011 |
| 75 | 2012 |
| 76 | 2013 |
| 76 | 2014 |
| 76 | 2015 |
| 76 | 2016 |
| 76 | 2017 |
| 77 | 2018 |
| 77 | 2019 |
| 78 | 2020 |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

الملحق رقم 05

| السنوات | معدل البطالة % |
|---------|----------------|
| 1995 | 32 |
| 1996 | 29 |
| 1997 | 25 |
| 1998 | 27 |
| 1999 | 28 |
| 2000 | 30 |
| 2001 | 27 |
| 2002 | 26 |
| 2003 | 24 |
| 2004 | 18 |
| 2005 | 15 |
| 2006 | 12 |
| 2007 | 14 |
| 2008 | 11 |
| 2009 | 10 |
| 2010 | 10 |
| 2011 | 10 |
| 2012 | 11 |
| 2013 | 10 |
| 2014 | 10 |
| 2015 | 11 |
| 2016 | 10 |
| 2017 | 12 |
| 2018 | 12 |
| 2019 | 12 |
| 2020 | 13 |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

الملحق رقم 06

| معدل الإعالة | عدد المتقاعدين | عدد المشتركين | السنوات |
|--------------|----------------|---------------|-------------|
| 1,44 | 1095482 | 1584632 | 1998 |
| 2,0092658 | 1163094 | 2336965 | 1999 |
| 2,6082553 | 1230000 | 3208154 | 2000 |
| 2,778515 | 1341161 | 3726436 | 2001 |
| 2,4415494 | 1422645 | 3473458 | 2002 |
| 2,2647214 | 1512681 | 3425801 | 2003 |
| 2,1850489 | 1605527 | 3508155 | 2004 |
| 2,1132984 | 1688055 | 3567364 | 2005 |
| 2,0847044 | 1771596 | 3693254 | 2006 |
| 2,0495863 | 1858902 | 3809980 | 2007 |
| 2,1095343 | 1948138 | 4109664 | 2008 |
| 2,3070977 | 2075444 | 4788252 | 2009 |
| 2,2400318 | 2169892 | 4860627 | 2010 |
| 2,3063956 | 2189702 | 5050319 | 2011 |
| 2,2990799 | 2319531 | 5332787 | 2012 |
| 2,285449 | 2482454 | 5673522 | 2013 |
| 2,2576478 | 2630362 | 5938431 | 2014 |
| 2,2087788 | 2773615 | 6126302 | 2015 |
| 2,0614271 | 2978557 | 6140078 | 2016 |
| 1,8548222 | 3166903 | 5874042 | 2017 |
| 1,9412193 | 3217503 | 6245879 | 2018 |
| 1,8258071 | 3272119 | 5974258 | 2019 |
| 1,9005062 | 3307270 | 6285487 | 2020 |

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات