

ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر: مقارنة نظرية للنموذج متعدد الركائز للبنك الدولي

Pillars of financing the pension system in Algeria: A theoretical approach to the multi-pillar model of the World Bank

د.بوشلاغم عميروش

جامعة قسنطينة 2- الجزائر

amirouche.bouchelaghem@univ-constantine2.dz

أ.زوين إيمان¹

جامعة قسنطينة 2- الجزائر

imene.zouine@univ-constantine2.dz

تاريخ النشر: 2020/03/03

تاريخ الاستلام: 2018/12/30

Abstract:

The debate on the financial sustainability of the world's pension systems revolves, In its entirety, around the, multi-pillars model proposed by the world bank, studies indicate that there are four important pillars to finance pension systems: non-contributory "zero pillar, a first mandatory general pillar and a second mandatory private pillar (defined contribution or defined benefits), in addition to a third pillar – voluntary pillar, each pillar contains a set of financial Schemes .Studies indicate that the Algerian pension system adopts the first pillar, but through this study was presented according to the multi-pillars approach of financing. We aim to clarify the importance of spreading the burden over several pillars to achieve financial sustainability and full coverage with reference to reforms implemented and possible at the level of each pillar.

Keywords:

Algerian pension system, Financial Sustainability, Multi-pillars, Defined Contribution, Defined Benefit, Reforms.

مقدمة:

يعد النظام الوطني للتقاعد جزءاً لا يتجزأ من نظام الضمان الاجتماعي الجزائري، أنشئ بموجب القانون 12-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 الساري المفعول بداية من الفاتح جانفي 1984. وهو نظام تقاعد عام إجباري يركز على مبادئ: التضامن والتوزيع، وحدة القواعد المتعلقة بحقوق وواجبات المستفيدين ووحدة التمويل. بالإضافة إلى توحيد التنظيم والتسيير عن طريق إنشاء صندوقين، الصندوق الوطني للتقاعد CNR (خاص بتقاعد العمال الأجراء)، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS (خاص بتقاعد العمال غير الأجراء).

مشكلة الدراسة:

إن متابعة وضعية صناديق التقاعد من حيث تطور النفقات والإيرادات ومن حيث تطور عدد المشتركين والمتقاعدين تظهر إشكاليتين رئيسيتين: أ- واجهت الصناديق صعوبات في التمويل حيث تم تحقيق عجز (رصيد سلبي) في العديد من السنوات . ب- معدلات إعالة منخفضة حوالي مشتركين لكل متقاعد.

1 المؤلف المرسل: زوين إيمان، imene.zouine@univ-constantine2.dz

على غرار نظام التقاعد الجزائري تتعرض أنظمة التقاعد في جميع أنحاء العالم إلى ضغوط متزايدة نتيجة التغيرات الديموغرافية والاقتصادية والسياسية. ويدور النقاش المتعلق بالاستدامة المالية لأنظمة التقاعد في العالم في مجمله حول النموذج متعدد الركائز المقترح من طرف البنك الدولي، وهو ما يقودنا إلى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى أهمية وجود ركائز متعددة لتمويل نظام التقاعد في الجزائر؟ وكيف يمكن دعمها؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي تساؤلين فرعيين:

- ما هو محتوى النموذج متعدد الركائز، أهميته وتطبيقاته؟ وما هو مدلوله ضمن مقاربات الإصلاح المختلفة؟

- ما هو عدد الركائز التي يمكن مناقشتها بالنسبة للجزائر؟ وما هو محتوى كل ركيزة وكيف يمكن دعمها؟

الفرضية الرئيسية للدراسة: قصد الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة تم وضع الفرضية الرئيسية التالية: إن توزيع العبء على عدة ركائز للتمويل سوف يسمح بتحقيق الاستدامة المالية والتغطية الشاملة لنظام التقاعد في الجزائر.

الدراسات السابقة: يمكن تجميع الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث ضمن ثلاث مجموعات. أ. ولا. الدراسات التي تناولت نموذج الركائز المتعددة لأنظمة التقاعد، لكنها لم تتناول بالدراسة نظام التقاعد في الجزائر.

- دراسة **World Bank (1994)**: حول تفادي أزمة الشيخوخة: سياسات لحماية المسنين وتعزيز النمو. خلصت الدراسة إلى أن الأمن المالي للمسنين سيكون أفضل إذا وضعت الحكومات ثلاثة ركائز: نظام يديره القطاع العام بمشاركة إلزامية، أنظمة ادخار إلزامية مدارة من القطاع الخاص، والادخار الطوعي.

- دراسة **Robert and Hinz (2005)**: حول دعم دخل المسنين في القرن الحادي والعشرين. تعرض تطور وجهة نظر البنك الدولي انطلاقاً من الخبرة المكتسبة في مجال إصلاح أنظمة التقاعد، وتشير إلى توسيع النموذج الأساسي إلى خمسة ركائز بإضافة ركيزة صفر (غير قائمة على الاشتراكات) وركيزة خامسة (تشمل إطار السياسة الاجتماعية الواسع).
ثانياً. الدراسات التي تناولت نظام التقاعد الجزائري ضمن مجموعة من الدول، والتي حاولت وضع إطار مشترك لتقييم وإصلاح أنظمة التقاعد، لكنها لم تتناول بالدراسة ركائز التمويل في الجزائر.

- دراسة **Robalino (2005)**: حول المعاشات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: وقت التغيير. أجرت تقييماً للمشاكل الرئيسية لأنظمة التقاعد، كما حددت المكونات المشتركة لإستراتيجية إصلاح متكاملة. وخلصت إلى زيادة الوعي بشأن الحاجة إلى اتخاذ إجراءات تدخلية فورية، وإتباع نهج تدريجي إزاء الإصلاح وتجنب إجراء تعديلات جذرية.

- دراسة **Arab Monetary Fund and World Bank Group (2017)**: حول أنظمة معاشات التقاعد العربية. تطرقت للتحديات والتحديات وخيارات الإصلاحات، وأشارت إلى أربعة ركائز محددة من طرف البنك الدولي مع التأكيد على أهمية التنوع في الخيارات. كما نوهت إلى وجود ركيزة واحدة لنظام التقاعد في الجزائر وهي الركيزة الأولى.

ثالثاً. الدراسات التي اهتمت بإشكالية إصلاح نظام التقاعد في الجزائر، لكنها لم تتناول بالدراسة والتحليل ركائز تمويله.

- دراسة **لعور (2016)**: حول إصلاح نظام التقاعد في الجزائر، تعرضت الدراسة لمسألة تمويل نظام التقاعد القائم على مبدأ التوزيعات كأحد أهم العوامل المحددة لطبيعته وسبباً رئيسياً لإصلاحه. وحاولت وضع سيناريوهات للإصلاحات المعيارية والهيكلية.

أهداف ومنهجية الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم المقاربة الدولية المتعلقة بالركائز المتعددة لأنظمة التقاعد والإحاطة بمفرداتها الرئيسية، والمساهمة في النقاشات الباحثة عن الاستدامة المالية لنظام التقاعد الجزائري وذلك من خلال طرح معالجة جديدة للموضوع تعتمد على مقارنة الركائز المتعددة للتمويل. ولأجل ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لخطة العمل التي تشمل محورين رئيسيين:

- **المحور الأول:** الإطار النظري لركائز تمويل أنظمة التقاعد.

- **المحور الثاني:** مناقشة ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر.

المحور الأول: الإطار النظري لركائز تمويل أنظمة التقاعد

قبل عرض الركائز المتعددة لأنظمة التقاعد لا بد من الإحاطة بأهم برامج تمويل أنظمة التقاعد والتي تسمح بتكوين هذه الركائز وفهمها.

أولاً: أنواع برامج تمويل أنظمة التقاعد

تشير الدراسات إلى وجود مجموعة واسعة من برامج أو خطط تمويل أنظمة التقاعد، تختلف باختلاف المعيار المستخدم.

1 حسب مصدر التمويل: عادة ما يتم تقسيم أنظمة الضمان الاجتماعي وبشكل خاص أنظمة التقاعد، حسب مصدر التمويل إلى:

- **أنظمة قائمة على الاشتراكات:** وهي أنظمة مرتبطة بالوظيفة يطلق عليها أنظمة التأمين الاجتماعي، تمويل كلياً أو بشكل كبير من الاشتراكات (عادة ما تكون نسبة مئوية من الدخل) يدفعها أرباب العمل، العمال أو كليهما، في الكثير من الدول تشارك الدولة في التمويل.

- **أنظمة غير قائمة على الاشتراكات:** وهي أنظمة ممولة عادة من الإيرادات العامة للدولة وهي نوعان، **البرامج الشاملة Universal** توفر منافع نقدية بمعدل ثابت للمقيمين أو المواطنين دون الأخذ في عين الاعتبار الدخل، الوظيفة أو الإمكانيات. **البرامج مستطلعة الموارد Means-Tested** أو الخاصة لفحص الإمكانيات، تثبت أهلية الحصول على المنافع عن طريق قياس الموارد الفردية أو الأسرية، وتقتصر المنافع على طالبي المساعدة الذين يستوفون اختبار الموارد. هذه البرامج يشار إليها باسم المعاشات الاجتماعية¹.

2 حسب أسلوب التمويل: يوجد أسلوبان أساسيان لتمويل أنظمة التقاعد:

- **التمويل الكامل Full funding:** حسب هذا الأسلوب يتم سداد مدفوعات التقاعد من صندوق يمثل تراكم للأصول المالية المتكونة من اشتراكات أعضائها على فترة تمتد سنوات². ويسمى الأسلوب الممول أو القائم على الرملة لأنه يسمح بتكوين احتياطي يوجه للاستثمار.

- **التمويل السنوي pay as you go system (PAYG):** حسب هذا الأسلوب لا يوجد صندوق من حيث المبدأ، حيث يتم تغطية تكلفة المنافع السنوية والنفقات الإدارية بالكامل من الاشتراكات الحالية المجمعة في نفس السنة³. ويسمى أسلوب الموازنة أو التوزيع أو الدفع عند الاستحقاق.

بين هذين الأسلوبين المتعارضين للتمويل - الموازنة والتمويل الكامل - هناك مجال واسع لمقاربات التمويل الجزئي⁴ Partial funding، أهمها أسلوب الاشتراكات المتدرجة scaled premium.

3 حسب صيغة المنفعة: يقصد بصيغة المنفعة طريقة تحديد قيمة المزايا والتي تأخذ عادة شكلين رئيسيين:

- **المزايا المحددة Defined Benefit**: حسب هذه الطريقة يتم تحديد المزايا مسبقا وبناء عليها يتم تحديدي قيمة الاشتراكات. حيث يستطيع المستفيد معرفة المعاش الذي سيتقاضاه عن طريق معادلة معروفة مسبقا.

- **الاشتراكات المحددة Defined Contribution**: حسب هذه الطريقة يتم تحديد الاشتراكات مقدما، وعلى ضوء ما يتراكم منها ومن عوائد استثمارها يتم تحديد المزايا⁵.

بالإضافة إلى وجود شكل ثالث وهو أنظمة التنقيط⁶ Points Systems ، عدد قليل من الدول يتبنى هذا النوع من برامج التقاعد⁷.

4 التقاطع بين أساليب التمويل وصيغ المنفعة:

إن التمييز بين خطط المزايا المحددة والاشتراكات المحددة من جهة، والخطط المالية وغير المالية من جهة أخرى يعطي أربع فئات من خطط المعاشات: الخطط المالية المحددة الاشتراكات (FDC)، الخطط المالية محددة المزايا (FDB)، الخطط غير المالية محددة الاشتراكات (NDC) والخطط غير المالية محددة المزايا (NDB)⁸. وهو ما يظهره الجدول رقم (1).

جدول رقم (1): أنواع خطط تمويل التقاعد حسب صيغة المنفعة وأسلوب التمويل

| أسلوب التمويل | | Defined Benefit (DB) محددة المزايا | صيغة المنفعة |
|--|---|---|--------------|
| Non-Financial Schemes خطط غير مالية | Financial Schemes خطط مالية | | |
| Non-Financial Defined Benefit (NDB) خطة غير مالية محددة المزايا (DB-PAYG) تسمى أيضا: الموازنة السنوية محددة المزايا | Financial Defined Benefit (FDB) الخطة المالية (أو الممولة مسبقا) المحددة المزايا | Defined Contribution (DC) محددة الاشتراكات | |
| Non-Financial Defined Contribution (NDC) خطة غير مالية محددة الاشتراكات Notional Defined Contributions تسمى أيضا: خطط نظرية أو اسمية محددة الاشتراكات | Financial Defined Contribution (FDC) الخطة المالية (أو الممولة مسبقا) المحددة الاشتراكات | | |
| كلاهما خطط حسابات شخصية Individual Account Scheme | | | |

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على:

Holzmann Robert; Palmer Edward, **Pension Reform : Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes**, Washington, DC: World Bank, 2006.

عادة ما يطلق على الخطط المالية محددة الاشتراكات (FDC) والخطط النظرية محددة الاشتراكات (NDC) بخطط حسابات شخصية⁹.

- **خطط مالية محددة الاشتراكات (FDC)**: تقوم هذه الخطط على حسابات فعلية للمؤمن عليهم، ويتكون هذا الحساب من اشتراكات المؤمن عليهم بالإضافة إلى عوائد استثمارها بحيث يحصل المؤمن عند التقاعد على حصيد ذلك الحساب¹⁰.

- **خطط نظرية محددة الاشتراكات (NDC)**: تقوم على تصميم حسابات نظرية أو اسمية Notional accounts لمحاكاة خطة ذات اشتراكات محددة، حيث المعاش يعتمد على الاشتراكات وعوائد الاستثمار. اشتراكات التقاعد توضع في حسابات تكسب عوائد نظرية موضوعة من قبل الحكومة، وليست ناتجة عن عوائد استثمار في الأسواق. وهو نظام دفع عند الاستحقاق (PAYG) -الاشتراكات الحالية تمول المنافع الحالية- تماما كمعظم البرامج العامة محددة المنافع¹¹.

ثانيا: النموذج متعدد الركائز لأنظمة التقاعد

منذ تسعينات القرن العشرين، احتل البنك الدولي دورا مهما في إصلاح المعاشات، وعمل على تقديم الدعم من خلال الخدمات الإرشادية والتحليلية وأيضا من خلال عمليات الإقراض. وكانت استراتيجية البنك الدولي تقوم على النموذج متعدد الركائز أو الدعائم.

1 محتوى النموذج متعدد الركائز:

النموذج الاساسي للبنك الدولي: تحدد دراسة البنك الدولي ثلاث وظائف لأنظمة التقاعد: الادخار، إعادة التوزيع والتأمين¹². وتظهر أن ركيزة واحدة عامة مهمة غير كافية للقيام بهذه الوظائف، إلى جانب المشاكل التي تتعرض لها أنظمة الركيزة الواحدة الأخرى. لتجنب هذه المشاكل تم فصل وظيفة الادخار عن وظيفة إعادة التوزيع ووضعها تحت ترتيبات مالية وإدارية مختلفة من خلال ركيزتين إلزاميتين مختلفتين - واحدة عامة الادارة وممولة بالضرائب، والثانية ذات إدارة خاصة ممولة كليا- تكملهما ركيزة اختيارية لمن يريدون أكثر¹³.
توسيع النموذج الأساسي وتعديله: لقد تم توسيع النموذج متعدد الركائز إلى ما وراء نطاق الهيكلية الثلاثية الركائز ليشمل خمسة ركائز ويتخطى التركيز التقليدي على الركيزة الأولى والثانية وهو ما يظهره الجدول رقم (2).

جدول رقم (2): تصنيف معاشات التقاعد المتعددة الركائز

| المعيار الاساسي | | المواصفات | المجموعات المستهدفة | | | الركيزة |
|-----------------|-------------------------------|--|---------------------|-------------------|------------------|---------|
| التغطية | التمويل/غير المباشر | | القطاع الرسمي | القطاع غير الرسمي | فقراء مدى الحياة | |
| شاملة أو متخلفة | الموازنة/ المداخيل العامة | معاش تقاعد أساسي أو اجتماعي (شامل أو مستطلع الموارد). | X | X | X | 0 |
| إلزامية | اشتراقات، ومحمّل بعض المداخيل | الخطة العامة لمعاشات التقاعد تدار من قبل القطاع العام (محددة الاشتراكات، محددة المزايا أو خطط نظرية محددة الاشتراكات) | X | | | 1 |
| إلزامية | الموجودات المالية | خطط مهنية أو معاش تقاعد شخصي (ممول بالكامل ومحدد المزايا أو ممول بالكامل ومحدد الاشتراكات). | X | | | 2 |
| اختيارية | الموجودات المالية | خطط مهنية أو معاش تقاعد شخصي (ممول جزئيا أو بالكامل ومحدد المزايا او ممول ومحدد الاشتراكات). | X X | X | X | 3 |
| اختيارية | موجودات مالية وغير مالية | الوصول إلى البرامج غير الرسمية (كعدم الأسرة مثلا) أو برامج اجتماعية رسمية أخرى (كالرعاية الصحية مثلا) وأصول فردية أخرى مالية وغير مالية (كملكية مسكن مثلا) | X | X | X | 4 |

المصدر: هولزمان روبرت وهانز ريتشارد، دعم دخل المسنين في القرن الحادي والعشرين: منظور دولي حول أنظمة التقاعد وإصلاحها، مقدمة وخلاصة تنفيذية، البنك الدولي، ص18. (ملاحظة: إن حجم X يبين أهمية كل ركيزة بالنسبة للمجموعة المستهدفة)

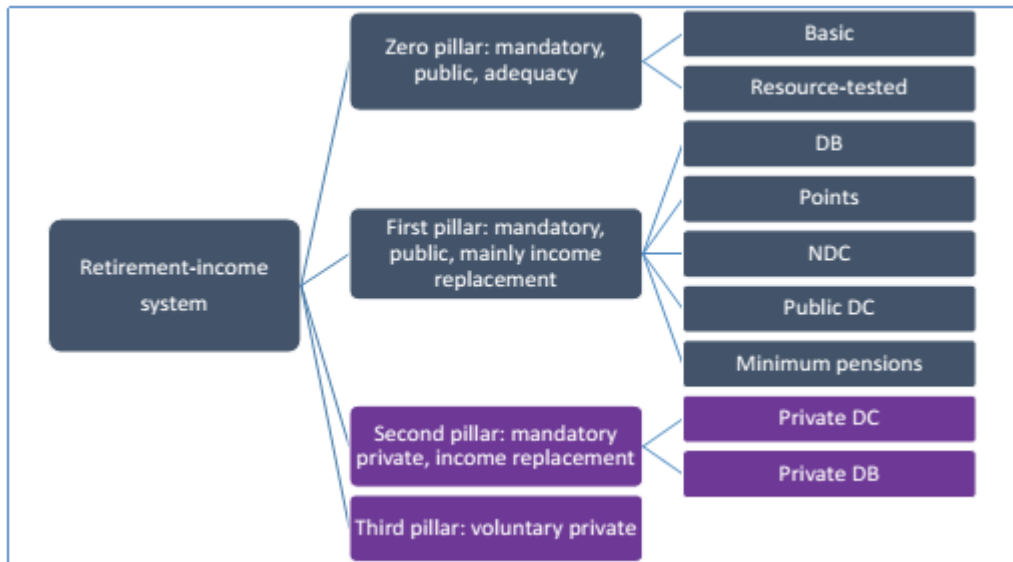
لقد أبرزت الخبرة مع الدول ذات الدخل المتدني الحاجة إلى ركيزة أساسية أو صفر (غير قائمة على الاشتراكات) والتي تتميز عن الركيزة الأولى بتشديدها الرئيسي على الحد من الفقر بغية توسيع ضمان الشيخوخة ليشمل جميع المسنين. وزادت الخبرة في البلدان التي يتراوح دخلها من المتدني إلى المتوسط إلى أهمية تصميم وتنفيذ الركيزة الثالثة الاختيارية التي بإمكانها إضافة عناصر أساسية لنظام التقاعد بتوفير نسب استبدال الراتب معقولة لمجموعات ذات الدخل المرتفع. وأخيرا الاعتراف بأهمية الركيزة الرابعة والخاصة باستهلاك التقاعد والتي تنص على مزيج من الوصول إلى الدعم غير الرسمي وبرامج اجتماعية رسمية وأصول مالية وغير مالية شخصية¹⁴.

2 أهمية النموذج متعدد الركائز: يقوم النموذج الجديد للتقاعد على مبدأ أن الخطط متعددة الركائز تؤدي إلى تحقيق أهداف متعددة: الاستدامة، الشفافية، الفعالية، والتضامن¹⁵.

لقد تعززت الحاجة في كل ظرف تقريبا للابتعاد عن التصميم ذو الركيزة الواحدة. وقد أظهرت التجربة أن التصميم المتعدد الركائز يتلاءم بشكل أفضل مع الأهداف المتعددة لأنظمة التقاعد ومن أهمها الحد من الفقر وانتظام الدخل، ومواجهة أكثر فعالية لمختلف أنواع المخاطر الاقتصادية والسياسية والديمقراطية التي يواجهها أي نظام تقاعد. والتصميم المتعدد الركائز المقترح هو أكثر مرونة وموجه بشكل أفضل إلى المجموعات المستهدفة من السكان، وما يزال التمويل المسبق مفيدا لكن حدود التمويل في بعض الظروف يعتبر أكثر ملاءمة¹⁶. يبدو أن النظام متعدد الركائز إلى جانب مساهمته في تحقيق الأهداف الأولية (الحد من الفقر بين الأفراد المسنين، تدفق الاستهلاك باستمرار) فهو يؤدي إلى تحقيق الأهداف الثانوية المتعلقة بالنمو الاقتصادي (زيادة المدخرات القومية، نمو سوق رؤوس الأموال، حوافز سوق العمل)¹⁷.

3 تطبيقات النموذج متعدد الركائز: تعمل بعض أنظمة التقاعد فعليا وفقا للركيزة صفر (على شكل معاش تقاعدي اجتماعي شامل) وركيزة ثالثة اختيارية للادخار. وفي بعض الدول يعتبر إدخال ركيزة ثانية ملزمة أمر مطلوب لكسب قبول الناس لإصلاح الركيزة الأولى بينما الاقتصاد السياسي لدول أخرى يجعل من نظام عام معدل (ركيزة أولى) إضافة إلى نظام اختياري الحل الواقعي¹⁸. من خلال هذه الدراسة سنتناول المقارنة التي تعتمد أربعة ركائز، لأنها تتناسب ومناقشة تمويل نظام التقاعد في الجزائر، وهي الركائز التي يظهرها الشكل رقم (1).

شكل رقم (1): خطط تمويل أنظمة التقاعد حسب الركائز المتعددة



Source: Arab Monetary Fund; World Bank Group, **Arab Pension Systems : Trends, Challenges and Options for Reforms**, World Bank, Washington, DC, 2017, p43.

يظهر الشكل رقم (1) خطط أو برامج تمويل أنظمة التقاعد موزعة حسب أربعة ركائز. ركيزة 0: غير قائمة على الاشتراكات تشمل البرامج الشاملة (معاش أساسي)، برامج مستطلعة الموارد أو مستهدفة (معاش اجتماعي). ركيزة 1: إلزامية مدارة من قبل القطاع العام تشمل خمس برامج: خطط محددة المنافع، أنظمة التنقيط، مخططات نظرية محددة الاشتراكات، برامج محددة الاشتراكات مدار من قبل القطاع العام أو صناديق الادخار، الحد الأدنى للمعاش. ركيزة 2: مخططات إلزامية مدارة من القطاع الخاص إما محددة الاشتراكات أو محددة المنافع. ركيزة 3: خطط ادخار اختياري.

جدول رقم (3): تطبيق الركائز المتعددة حسب المناطق سنة 2011 و 1990

| | Pillar 0 | | Pillar 1 | | | Pillar 2 | |
|----------------------------|----------|-------|----------|-----|----|----------|-----|
| | Targeted | Basic | NDB | NDC | PF | FDC | FDB |
| East Asia & Pacific | 4 | 3 | 8 | 1 | 10 | 1 | 0 |
| Europe & Central Asia | 11 | 4 | 28 | 5 | 0 | 15 | 0 |
| High income: OECD | 8 | 9 | 16 | 2 | 0 | 3 | 3 |
| Latin America & Caribbean | 16 | 2 | 29 | 0 | 0 | 9 | 0 |
| Middle East & North Africa | 1 | 1 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| South Asia | 3 | 0 | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 |
| Sub-Saharan Africa | 3 | 2 | 30 | 0 | 4 | 2 | 0 |
| 2011 Total | 46 | 21 | 130 | 8 | 17 | 31 | 3 |
| Grand Total | | 67 | | 155 | | | 34 |
| 1990 Total | 20 | 10 | 140 | 0 | 17 | 2 | 3 |
| Grand Total | | 30 | | 157 | | | 5 |

Notes: NDB/NDC: Notional Defined Contribution Scheme; FDC/FDB: Financial DC or DB scheme; PF: Provident Fund

Source: Holzmann Robert, **Global Pension Systems and Their Reform : Worldwide Drivers, Trends, and Challenges**, IZA Discussion Paper No.6800, Bonn: IZA, 2012, p11.

يظهر الجدول رقم (3) أن غالبية الدول تعتمد على خطط الركيزة 1 (155 دولة) سنة 2011، وتقريبا النصف (67 دولة) لديها الركيزة صفر. فقط 34 دولة لديها ركيزة 2 (الزامية وممولة)، ثلاثة منها محددة المنافع DB (آيسلندا هولندا وسويسرا) والباقي محددة الاشتراكات DC.

من بين التغيرات الأكثر وضوحا بين عام 1990 و 2011 زيادة عدد الدول التي تعتمد الركيزة 0 إلى أكثر من الضعف (من 30 دولة إلى 67 دولة). بالنسبة للركيزة 1، قامت 8 دول بالتحول من خطط غير ممولة محددة المنافع (NDB) إلى خطط نظرية محددة الاشتراكات (NDC). وبالنسبة للركيزة 2 تم إدخال خطط ممولة محددة الاشتراكات (FDC) في 29 دولة وهي في أغلبها خطط جديدة وقليل منها ناتج عن استبدال مخططات غير ممولة محددة المنافع (NDB)¹⁹.

4 النموذج متعدد الركائز مقارنة من زاوية الإصلاحات:

سنحاول من خلال هذه الدراسة عرض أهم مقاربات إصلاح أنظمة التقاعد للتوصل إلى فهم أعمق للنموذج متعدد الركائز.

أ - الإصلاحات البارامترية والهيكلية: غالبا ما تنتج التغييرات في أنظمة الضمان الاجتماعي عن مخاوف تتعلق بالاستدامة المالية في المستقبل وملاءمة أو كفاية المنافع الحالية والمستقبلية، وقد تكون الإصلاحات للبرامج والنظام العام بارامترية أو هيكلية.

- الإصلاحات البارامترية **parametric reforms**: أو المعيارية تشير إلى تغييرات في معالم نظام التقاعد كشرط الأهلية أو مستوى المنافع أو تمويل البرامج²⁰، مثل: سن التقاعد، معدل الاشتراك، فترة الاستحقاق، معادلة المزايا، آلية الفهرسة. تحافظ هذه الإصلاحات على صيغة المنفعة والإدارة العامة وطبيعة النظام غير الممول وتغير فقط معالم النظام²¹.

- الإصلاحات الهيكلية **Structural reforms**: تشير إلى تغييرات أكثر أهمية في أسلوب التمويل (من أسلوب التوزيع إلى أسلوب التمويل الكامل)، أو صيغة المنفعة (من محدد المزايا إلى محدد الاشتراكات)، أو الترتيبات المؤسسية (من الإدارة العامة إلى الإدارة الخاصة). تشير الدراسات إلى أن الإصلاحات متعددة الركائز هي تلك الإصلاحات التي تنوع في صيغة المنفعة والإدارة وأسلوب تمويل نظام التقاعد²²، ومنه يمكن النظر إلى تطوير الأنظمة متعددة الركائز على أنه إصلاح هيكلية.

بأ **الإصلاح الكلي والجزئي**: عادة ما ينصب التركيز على التحول كلياً أو جزئياً من نظام استقطاع الاشتراكات من المنبع (النظام غير الممول) إلى نظام التمويل الكامل (كما حدث في الشيلي حيث يتم تمويل كل معدل الإحلال المستهدف أو جزء منه على أساس الرسملة)²³. وفي معظم الدول التي اعتمدت الإصلاحات الجديدة للمعاشات، تم الحفاظ على نظام الضمان الاجتماعي التقليدي جزئياً أو كلياً جنباً إلى جنب مع النظام القائم على الحسابات الشخصية. وتظهر ثلاثة نماذج لإصلاح نظم التقاعد²⁴:

- **إصلاحات الاستبدال substitutive reforms**: فيها نظام الضمان الاجتماعي الحكومي السابق يتم استبداله بالكامل بنظام الحسابات الشخصية.

- **الإصلاحات المختلطة mixed reforms**: فيها يتم إقامة نظام للحسابات الشخصية إلى جانب تصغير حجم نظام الضمان الاجتماعي الحكومي.

- **الإصلاحات الموازية parallel reforms**: فيها النظامين موجودين جنباً إلى جنب والأفراد لديهم الخيار إلى أي نظام ينظمون. من خلال هذه المقارنة يتضح لنا أن تطوير الأنظمة متعددة الركائز قد يكون **إصلاحاً مختلطاً** أو **موازياً** يسمح بتواجد نظامين جنباً إلى جنب.

المحور الثاني: مناقشة ركائز تمويل نظام التقاعد في الجزائر

تشير العديد من الدراسات إلى أن نظام التقاعد في الجزائر يقوم فقط على الركيزة الأولى: نظام عام محدد المزاي، لكن من خلال هذه الدراسة سنحاول مناقشة أربعة ركائز لتمويله.

أولاً: ركيزة صفر غير قائمة على الاشتراكات

بعض الدول لديها برامج معاشات غير قائمة على الاشتراكات مخصصة لجميع كبار السن في النماذج الشاملة، أو أولئك الذين يحتاجون إلى المساعدة (النماذج المستطلعة الموارد المستهدفة). المتلقين للمعاشات التقاعدية غير القائمة على الاشتراكات ينبغي إدراجهم على أنهم مستفيدين من التغطية، ولكن في العديد من الدول هذه المعلومات غير متوفرة أو غير واضحة²⁵.

بالنسبة للجزائر هذه الركيزة موجودة لكنها لا تظهر ضمن نظام التقاعد. يشير تقرير الحماية الاجتماعية في العالم إلى برامج الشيخوخة غير القائمة على الاشتراكات في الجزائر لمن يبلغ سن 60، الموضوع سنة 1994 تحت مسمى المنحة الجزافية للتضامن Allocation forfaitaire de solidarité، قائمة على اختبار الدخل، قيمتها 3000 دج وهو ما يمثل 16.7% من SNMG. وهي برامج مستطلعة الموارد تتحمل الحكومة تكلفتها الإجمالية التي قدرت سنة 2015 بـ 0.1% من الناتج المحلي الإجمالي²⁶.

بلغ عدد المستفيدين من منح الشيخوخة سنة 2015: 284661 شخص، وتشكل نسبة التغطية للسكان 60 سنة فأكثر 8% ونسبة التغطية للسكان 65 سنة فأكثر 12.1%²⁷. ونلاحظ انخفاض في عدد المستفيدين ونسبة التغطية مقارنة بسنة 2009 حيث بلغ عدد المستفيدين 292664 شخص، وتشكل نسبة التغطية للسكان 60 سنة فأكثر 12.5% ونسبة التغطية للسكان 65 سنة فأكثر 18.4%²⁸.

لا تظهر الركيزة غير القائمة على الاشتراكات ضمن نظام الضمان الاجتماعي الجزائري لأنها تدرج ضمن برامج المساعدات الاجتماعية، بينما تقدم العديد من الدول برامج مشابهة تدرجها ضمن نظامها للضمان الاجتماعي، ففي فرنسا على سبيل المثال نجد منح التضامن المخصصة للمسنين وهي برامج مستطلعة الموارد لمن يصل سن 65²⁹. هنا تبرز أهمية النقاش الدولي الدائر حول اعتبار أن المساعدة الاجتماعية تشكل جزءاً من الضمان الاجتماعي³⁰ وبشكل خاص المساعدات التي تمس فروع الضمان الاجتماعي كإعانة الشيخوخة.

أبعد من برامج الشيخوخة غير القائمة على الاشتراكات في الجزائر، الفئات المستفيدة من المنحة الجزافية للتضامن تستفيد أيضا من التغطية الاجتماعية في مجال التأمين على المرض باعتبارها أحد الفئات الخاصة غير النشطة، حيث معدل الاشتراك على عاتق ميزانية الدولة يتراوح بين 0.5% و 7% من SNMG³¹. هناك من المتخصصين من يعتبر تحمل الدولة لاشتراكات انتسابهم للضمان الاجتماعي شكلا من أشكال المساعدة الاجتماعية³².

ثانيا: ركيزة 1 عامة إلزامية: نظام الضمان الاجتماعي الجزائري وبشكل خاص نظام التقاعد هو نظام إجباري، غير ممول (غير قائم على الرسملة) ويدار من قبل القطاع العام. من خلال هذه الركيزة سنحاول الإحاطة بأهم مميزات النظام وكيفية الحفاظ على توازناته المالية.

1 أهم مميزات النظام العام للتقاعد:

يعتمد نظام التقاعد في الجزائر أسلوب الموازنة في التمويل (PAYG) وهو نظام ذو مزايا محددة (DB)، حيث تدفع المعاشات المستحقة للمتقاعدين حاليا من الاشتراكات الجارية ويتحدد مبلغ المعاش وفق معادلة محددة، كما يتضمن ضمان الحد الأدنى للمعاش وهو أحد برامج الركيزة الأولى.

يوجد ثلاث أطراف تمويل النظام: العمال وأرباب العمل بالإضافة إلى مساهمة الدولة. ويظهر الملحق رقم (1) أهم معالم نظام التقاعد في الجزائر، والذي يمكن النظر إليه من خلال وجهتي نظر مختلفتين:

- يعتبر من بين أهم الأنظمة التي توفر حماية أفضل وفقا لأهم المعايير المتبعة لتقييم الأنظمة وذلك من خلال: طريقة تقييم المعاشات ، الحد الأدنى للمعاش، حماية ذوي الحقوق، اتساع الشريحة المستفادة³³.

- لكنه يتحمل تكاليف أكبر وهو ما يطرح شكوك حول استدامته وصلابته. هل هو نظام مستدام من حيث الإمكانيات المالية (أي قادر على البقاء على مدى يمكن التنبؤ به وفقا لمجموعة من الافتراضات المعقولة)، هل هو نظام قوي قادر على مقاومة الصدمات الناتجة عن التغيرات الديموغرافية، الاقتصادية والسياسية.

فيما يلي يمكن إدراج أهم الملاحظات المتعلقة بنظام التقاعد الجزائري:

- يوفر تغطية لا نلأس بها: حسب قاعدة بيانات البنك الدولي³⁴ لسنة 2014 بلغ عدد المستفيدين 981 ألف متقاعد وهو ما يغطي 71.5% من السكان فوق 65 سنة و 5.2% من إجمالي السكان.

- نظام سخي: معدل الإحلال في الجزائر 80% وهو من أعلى المعدلات في العالم. نسبة اعتماد سنوات التأمين 2.5% وهي أعلى من المتوسط الدولي 1.7%³⁵. سن التقاعد في الجزائر 60 سنة بينما متوسط سن التقاعد في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ذات الدخل المرتفع 65 سنة³⁶. اما بالنسبة لتأمين المعاشات، فقد سمحت عملية إعادة التثمين السنوي برفع قيمة متوسط معاشات التقاعد العامة إلى حوالي 65% خلال الفترة 2000-2011³⁷.

- يواجه صعوبات في التمويل : متابعة وضعية صناديق التقاعد خلال الفترة 2001-2013³⁸، تظهر رصيد سلبي في العديد من السنوات، كما تظهر معدلات إعالة منخفضة حوالي مشتركين لكل متقاعد.

- الاعتماد على دعم الدولة للمعاشات الذي انتقل من 149247 مليون دج سنة 2009³⁹ إلى 252097 مليون دج سنة 2014 ثم إلى 270912 مليون دج سنة 2018⁴⁰.

2 للحفاظ على التوازنات المالية:

يمكن تجميع أهم الإصلاحات والإجراءات المتخذة للحفاظ على التوازنات المالية للنظام العام للتقاعد ضمن خمس مجموعات:

أ- إصلاحات بارامترية:

- رفع معدل الاشتراك الخاص بالتقاعد: بالنسبة للعمال الأجراء من 15.5% سنة 1999 إلى 18.75% سنة 2015. بالنسبة للعمال غير الأجراء: من 6.5% سنة 2003 إلى 7.5% سنة 2015⁴¹.

- زيادة عدد سنوات احتساب الأجر المرجعي: حساب معاش التقاعد بناء على السنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد ثم بناء على ثلاث سنوات (جويلية 1996) ثم أربع سنوات (ماي 1999) إلى خمس سنوات (جانفي 2002)⁴².

- مقترحات لإصلاح التقاعد النسبي والمسبق ورفع سن التقاعد: سنة 2015 تم اقتراح الإلغاء الكامل والصريح للأمر رقم 13-97 المؤرخ في 31 ماي 1997 والذي ينظم منحة التقاعد النسبي ومنحة التقاعد المسبق، واقتراح مراجعة سن التقاعد برفعه إلى 62 سنة⁴³.

ب- اللجوء الى مصادر تمويل تكميلية (دعم الدولة للمعاشات):

- منح فارق تكميلي للمتقاعدين الذين يقل مبلغ معاشهم عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون و2.5 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للمجاهدين، والتعويضات التكميلية لفائدة منح التقاعد الصغيرة ومنح العجز وكذا معاشات التقاعد، والتممين الاستثنائي⁴⁴.

- إنشاء الصندوق الوطني لاحتياجات التقاعد: يمول أساسا ب 2% من ناتج الجباية البترولية⁴⁵، تم رفعها ابتداء من 2012 إلى 3%.

- إنشاء مساهمة تضامن لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد: بنسبة 1% تطبق على عمليات استيراد البضائع المطروحة للاستهلاك بالجزائر⁴⁶.

ج- توسيع قاعدة المشتركين:

- تشجيع الانتساب: حسب المادة 60 من الأمر 15-01 يمكن لكل شخص نشيط مشتغل غير مكلف في مجال الضمان الاجتماعي الانتساب بصفة إرادية لدى نظام الأجراء مقابل دفع اشتراك شهري على عاتقه نسبته 12% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، مع إعطاء فترة انتقالية لا تتجاوز 3 سنوات لتسوية الوضعية⁴⁷.

- تسوية الوضعية والحد من النهب: يمكن للمستخدمين والأشخاص الممارسين نشاط غير مأجور المدنيين باشتراكات الضمان الاجتماعي أن يستفيدوا من جدول تسديد هذه الاشتراكات مع الإعفاء من الزيادات وعقوبات التأخير عند دفع آخر قسط⁴⁸، ويعاقب كل مستخدم لم يتم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الآجال المنصوص عليها⁴⁹.

- تشجيع التشغيل: من خلال تخفيضات وإعفاءات تخص حصة اشتراك أرباب العمل على عمليات التوظيف⁵⁰.

- التعاون في مجال الإبلاغ عن المعلومات: حسب المادة 97 من القانون 17-11 يعد القيد في السجل التجاري للأشخاص الذين

يمارسون نشاطا تجاريا لحسابهم الخاص، تصرّحوا لدى نظام الضمان الاجتماعي لغير الأجراء. يدون هذا التصريح في الاستثمارات التي

يسلمها المركز الوطني للسجل التجاري⁵¹.

د- تحسين تحصيل الاشتراكات:

- إصلاح أدوات تحصيل الاشتراكات: من خلال القانون رقم 04-17 الذي يهدف إلى تدعيم صلاحيات هيئات الرقابة للضمان

الاجتماعي وتوسيع مجال تدخل مفتشية العمل. والقانون رقم 08-08 الذي يهدف إلى تحسين نتائج التحصيل الجبري وإضفاء أكثر مرونة

على إجراءات التحصيل تجاه المؤمنین الدائنين الذين يمرون بضائقة مالية⁵².

- إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-370⁵³ الذي تم إلغاؤه من خلال المرسوم التنفيذي 15-155⁵⁴.

- استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: من خلال استحداث تقنية التصريح عن بعد والدفع الإلكتروني للاشتراكات.

ه- اقتراحات الإصلاحات الهيكلية على مستوى الركيزة 1:

- التحول إلى نظام محدد الاشتراكات: توجد ثلاث عقبات أمام زيادة مستوى التمويل أ- هشاشة وضع الموازنة يجعل من الصعب تمويل تكاليف المرحلة الانتقالية. ب- فرص الاستثمارات محدودة حتى في البلدان التي لديها قطاعات مالية أكثر تقدما. ج- ضعف هياكل أنظمة الإدارة العامة، وضعف القدرات المؤسسية، ومحدودية الخبرة في القطاع الخاص للتعاقد معه على إدارة الأموال.

- التحول إلى المخططات النظرية محددة الاشتراكات (NDC): نظرا لأن نصح الحسابات الافتراضية يخلق رابطة أكثر شفافية بين الاشتراكات والمزايا. ويسمح بتحسين إجراءات إبلاغ المشتركين في الخطة بحقوقهم المستحقة. بالإضافة إلى تسهيل الاقتصاد السياسي للإصلاح⁵⁵.

وإن كان هذا الإصلاح أو غيره يبدو واعدا بالنسبة للجزائر، فلا بد من القيام بالدراسات الإكتوارية والاستشرافية لتقييم خيارات الإصلاح الممكنة.

في الأخير يمكن القول أن النظام العام للتقاعد في الجزائر يزداد ضعفا في ظل تغير الواقع الديموغرافي وتدهور الأوضاع المالية، وهو ما يدفعنا للإقرار بالحاجة إلى مقارنة متعددة الركائز.

ثالثا: ركيزة 2 خاصة إلزامية وممولة: الركيزة الخاصة الإلزامية والممولة محددة المزايا أو محددة الاشتراكات، غير موجودة ضمن نظام التقاعد الجزائري. من خلال هذا العنصر سنحاول عرض المنافع والتكاليف المحتملة لإدخال الركيزة الممولة وكذلك أهم المتطلبات التي قد تساعد على إدخالها بنجاح.

1 منافع وتكاليف إدخال الركيزة الممولة:

على المستوى الدولي انتقل عدد الدول التي قامت بإدخال الركيزة 2 من دولة واحدة وهي الشيلي سنة 1980 إلى 30 دولة سنة 2008 آخرها بنما ورومانيا⁵⁶. وتشير الخبرات والتجارب الدولية إلى منافع وتكاليف إدخال الركيزة الممولة:

- **المنافع المحتملة لإدخال ركيزة ممولة:** أ- ارتفاع معدلات العائد من الاشتراكات وتحسين تنوع المخاطر، مما يعني زيادة المعاشات مقابل نفس معدل الاشتراكات. ب- احتمال ارتفاع المدخرات الوطنية. ج- تطوير أسواق الأوراق المالية. د- تخفيض المخاطر المالية التي تواجهها الشركات. ه- جعل القطاع المصرفي أكثر استقرارا وكفاءة.

- **التكاليف المحتملة:** ترتبط التكاليف بالتعاقد مع جهات خارجية لاستثمار الأموال ومخاطر فقدان رأس المال. ويمكن أن تتفاقم التكاليف في الأماكن التي تتسم ببيئة اقتصاد كلي غير مستقرة، أو جهاز مصرفي ضعيف، أو أسواق رأس مال متقلبة، أو ارتفاع مخاطر فقدان رأس المال في النظام الممول نتيجة ضعف القدرات المؤسسية على إدارة الاستثمارات وعدم ملاءمة هياكل نظام الإدارة العامة واللوائح التنظيمية⁵⁷.

تعد الجزائر من بين الدول التي تبدو فيها منافع التحول في طريقة التمويل أقل وضوحا والمخاطر والعقبات أكثر بالنظر إلى واقع القطاع المصرفي والمالي في الجزائر. تتمثل الأولوية في رفع مستوى المعايير في نظام المزايا المحددة المستند إلى استقطاع الاشتراكات من المنبع عن طريق

تحسين الإجراءات الإدارية، وتطوير أنظمة الإدارة والمعلومات، وبمقدور الإمكان تحسين السياسات الاستثمارية. وبموازاة ذلك سيتعين على الحكومة مواصلة تنفيذ الإصلاحات الهيكلية من أجل تنمية القطاع الخاص، بما في ذلك القطاع المالي⁵⁸.

2 أهم متطلبات إدخال الرخصة الممولة:

ليس كافة الدول مستعدة لإدخال رخصة ممولة، وبالتالي على البعض عدم القيام بذلك. لكن إدخال الرخصة الممولة لا يتطلب شروطا كاملة، مع كافة المؤسسات المالية والمنتجات المتوفرة من البداية. ويمكن الإشارة إلى ثلاث عناصر مهمة تساعد على إدخال الرخصة الممولة بنجاح:

- يجب تلبية حد أدنى من الشروط الضرورية منها: أ- مجموعة متينة من البنوك الرئيسية وغيرها من المؤسسات المالية القادرة على عرض خدمات ادارية موثوق بها وخدمات إدارة الموجودات، ب- التزام الحكومة على المدى الطويل بتطبيق سياسات الاقتصاد الكلي وإصلاحات القطاع المالي ذات الصلة، ج- إنشاء أنظمة تشريعية ورقابية متزامنة مع تطبيق نظام ممول⁵⁹.

- إدخال الرخصة الممولة بشكل تدريجي: حيث تشمل عمليات التغيير التدريجية: أ- الإزاحة، وتحدث من خلال إعادة تنشيط استراتيجيات التأمين الفردية والخاصة التي منعت من التطور بصورة كاملة في الماضي. ب- التشديد، ويظهر نتيجة للنمو التفاضلي في البدائل الخاصة التي تتنافس بصورة مباشرة مع الأنظمة العامة لجذب المشتركين. ج- الانسياب، "عدم وجود قرار"، ويحدث عندما تفقد الأنظمة العامة قدرتها على جذب فئات الاشتراك التقليدية أو تفشل في ضمان الحماية الفعالة ضد المخاطر الاجتماعية المحددة حديثا⁶⁰.

- أهمية الاقتصاد السياسي: يتطلب القيام بإصلاح ناجح ودائم لمعاشات التقاعد فهما عميقا للاقتصاد السياسي الخاص بالإصلاح. لقد تبين أن المفهوم المستعار من العلم السياسي الذي يميز بين ثلاث مراحل لإصلاح معاشات التقاعد (بناء الالتزام، بناء التحالف، والتنفيذ) ناجح في البلدان العملية⁶¹.

الواقع الحالي يشير إلى أن الجزائر ليست مستعدة لإدخال رخصة ممولة وبالتالي ليس عليها القيام بذلك. لكننا لا نلغي إمكانية تطبيق هذه الرخصة في آفاق مستقبلية تتزامن وتطوير السوق المالي والمصرفي وتطور سوق العمل.

رابعا: رخصة 3 اختيارية: رخصة معاشات اختيارية تكميلية، تركز على المبادرة الفردية والجماعية موجود في الجزائر لكنها لم تعرف التطور بعد. وهي مجسدة من خلال التقاعد التكميلي (تأمين الأشخاص)، إلى جانب التقاعد التكميلي بعنوان الأداءات الاختيارية للتعاقدية الاجتماعية والتقاعد التكميلي للنظام العام.

1 التقاعد التكميلي لتأمين الأشخاص:

يشير المجلس الوطني للتأمينات (CNA) إلى أن عقد التقاعد التكميلي هو تأمين للأشخاص يطلق عليه رسملة capitalisation يسمح لكل شخص أقل من 60 سنة مهما كانت وضعيته، أن يستفيد ابتداء من 60 سنة من منحة التقاعد التكميلي، بالإضافة إلى معاشه الأساسي المقدم من طرف الضمان الاجتماعي. يمكن الاشتراك في هذا التأمين بشكل فردي أو جماعي من خلال الانتماء إلى مجموعة (الشركات التي تسجل تأمينات لصالح موظفيها). كما أن التقاعد التكميلي ليس إجباريا، فهو عقد احتياطي⁶².

توجد ثلاث صيغ مقترحة في هذا العقد: العودة إلى الوراثة، تأمين الضد، إعادة الشراء. مع خيارين لدفع الاشتراكات: دفع مبرمج ودفع حر. إلى جانب خيارين لدفع المنافع: خيار رأس المال الوحيد عند نهاية العقد وخيار الأقساط وهو نوعان: الأقساط ذات المدة المحددة، الأقساط على مدى الحياة.

تشير معطيات الديوان الوطني للإحصائيات إلى أن 73% من السكان المشتغلين في القطاع الخاص لا يتمتعون بتغطية اجتماعية حسب تحقيق العمالة 2013، أي ليس لديهم تأمين صحي أو معاش تقاعدي، هذه الفئة من السكان يمكن استرجاعها من قبل سوق التأمين الاقتصادي⁶³. لكن هناك عدة عقبات يجب التغلب عليها لتوسيع تطبيق الركيزة الاختيارية في الجزائر:

- قلة الوعي بفوائد التأمين وأهميته الاقتصادية والاجتماعية. في هذا الصدد تحسين الثقافة المالية للمواطنين هي أكثر من ضرورة.
- تأثير العامل الديني المتمثل في النظرة التحريمية للتأمين. في هذا الصدد يمكن الإشارة إلى تجربة السعودية في مجال التأمين التكافلي المستوحى من الشريعة الإسلامية والتي تعد من التجارب الرائدة رغم حداثةها.
- محدودية القدرة على الادخار وانخفاض مستوى متوسط دخل الفرد تعد من العقبات الأساسية لإنشاء خطط معاشات اختيارية في الجزائر.

- واقع سوق التأمين على الاشخاص في الجزائر الذي لا يمثل سوى 7% من الإجمالي سنة 2007 و6% سنة 2006 مقابل أكثر من 50% بالنسبة للأسواق الأوروبية، اليابانية وفي أمريكا الشمالية. التأمين على الحياة هو غير موجود تقريبا (3 مليار دينار أي اقل من 30 مليون أورو)⁶⁴.

كما سيتطلب قيام الخطط الاختيارية بدور أهم إعادة النظر في التفويض الممنوح للنظام الإجباري لدفع المعاشات، على الأقل في حالة العاملين المتوسطي والمرتفعي الدخل⁶⁵.

2- التقاعد التكميلي للتعاقدية الاجتماعية:

التعاقدية الاجتماعية هي شخص معنوي يخضع للقانون الخاص، ذات غرض غير مريح، تسير بموجب احكام القانون 15-02 وقانونها الأساسي. تشكل نظام حماية اجتماعية مكمل للمنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي.

يمكن تأسيس التقاعد التكميلي بعنوان الأداءات الاختيارية للتعاقدية الاجتماعية . ويحدد اشتراك التقاعد التكميلي المرتكز على أساس اشتراك الضمان الاجتماعي والذي يقتطع من الدخل الخاضع للضريبة بنسبة 3% كحد أدنى، يوزع بالتساوي بين المستخدم والعامل الأجير . ويتحمل العامل غير الأجير هذه النسبة كلها.

يمنح الحق في التقاعد التكميلي ابتداء من السن القانونية لتقاعد النظام العام للضمان الاجتماعي، بعد مدة اشتراك تساوي خمسة عشرة (15) سنة على الأقل وبحسب على أساس نسبة اعتماد سنة الاشتراك تحدد بـ 0.625%، أي ما يعادل 20% كنسبة كاملة لمعاش التقاعد التكميلي⁶⁶.

3- التقاعد التكميلي التابع للنظام العام:

حسب المادة 108 من القانون 17-11 لسنة 2017 يمكن لهيئات الضمان الاجتماعي المكلفة بتسيير النظام العام للتقاعد، إنشاء فرع للتقاعد التكميلي يكون لديها بانتساب إرادي وطوعي لفائدة العمال المنتسبين بصفة نظامية إلى النظام العام للضمان الاجتماعي دون المساس بلاءات النظام الاختياري للتعاقدية الاجتماعية المنصوص عليها في التشريع المعمول به⁶⁷.

خاتمة:

لقد سمح لنا الإطار النظري للدراسة، بعرض برامج أو خطط التمويل لأنظمة التقاعد من خلال أربعة ركائز: ركيزة غير قائمة على الاشتراكات (برامج شاملة أو مستطلعة الموارد)، ركيزة عامة إلزامية (خطط محددة المزايا، خطط نظرية محددة الاشتراكات، الحد الأدنى

للمعاش، نظام التنقيط، خطط محددة الاشتراكات مدارة من قبل القطاع العام)، ركيزة خاصة إلزامية وممولة (خطط محددة المزايا أو محددة الاشتراكات)، إلى جانب وجود ركيزة اختيارية. من أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها:

- ضرورة أن ينطلق الإصلاح كمبادرة من الدول نفسها، لكن هذا لا يمنع الاسترشاد بالتجارب الناجحة والمقترحات الدولية. و أن عدد الركائز المعتمدة وطريقة صياغتها يجب أن تستجيب لظروف وحاجات كل دولة.

- تطوير الأنظمة متعددة الركائز هو عبارة عن إصلاح هيكلية يسمح بتبني صيغة المنفعة ونوع الإدارة وأسلوب تمويل نظام التقاعد، وهو إصلاح مختلط أو موازي يسمح بتواجد نظامين جنباً إلى جنب.

- مقارنة الركائز المتعددة لأنظمة التقاعد هي مقارنة قائمة على التنوع في خيارات التمويل، ويبدو أن التنوع يتناسب وتحقيق أهداف نظام التقاعد: الاستدامة، الشفافية، الفعالية، والتضامن. بالإضافة إلى تحقيق أهداف ثانوية تتعلق بالنمو الاقتصادي.

بعد عرض ومناقشة أربع ركائز لتمويل نظام التقاعد في الجزائر اعتماداً على النموذج متعدد الركائز المقترح من طرف البنك الدولي، تأكدت صحة الفرضية الرئيسية للدراسة القائلة بضرورة توزيع العبء على عدة ركائز لتحقيق الاستدامة المالية والتغطية الشاملة لنظام التقاعد الجزائري. ومن أهم الاستنتاجات والمقترحات التي توصلت إليها الدراسة على مستوى كل ركيزة:

ركيزة 0: غير قائمة على الاشتراكات، موجودة في الجزائر والممثل في المنحة الجزافية للتضامن للمسنين (معاش اجتماعي) هي بمثابة برامج مستطلعة الموارد تقوم على شرط إثبات الحاجة، لكنها لا تندرج ضمن نظام التقاعد الجزائري لأنها تعتبر شكل من أشكال المساعدات الاجتماعية. تقوم بتغطية نسبة لا بأس بها من المسنين وتساهم في الحد من الفقر بين كبار السن، تواجه تحدياً هاماً يتعلق بقلة الموارد المالية. نقترح من خلال هذه الدراسة دمجها ضمن نظام التقاعد الجزائري لمواكبة التقارير والدراسات الدولية.

ركيزة 1: النظام العام للتقاعد، هو نظام غير ممول ذو مزايا محددة مع ضمان الحد الأدنى للمعاشات. يبدو أنه نظام يوفر حماية أفضل لكنه يتحمل تكاليف أكبر. وللحفاظ على التوازنات المالية تم القيام:

- بإصلاحات بارامترية تتعلق ببعض معالم النظام لتحسين الموارد وتخفيض التكاليف، وهي إصلاحات مهمة لكنها غير كافية (من الضروري وضع آلية تلقائية للمحافظة على القيمة الحالية للمعاشات، ومناقشة إصلاحات رفع سن التقاعد والحد من حوافز التقاعد النسبي والمسبق).

- اتخاذ إجراءات لتحسين التمويل تتعلق باللجوء إلى مصادر تمويل تكميلية، توسيع قاعدة المشتركين، تحسين تحصيل الاشتراكات (وهي إصلاحات تتطلب المزيد من الحلول الابتكارية)

- اقتراح إصلاحات هيكلية تتعلق بزيادة مستوى التمويل أو التحول إلى ال مخططات النظرية (وهو ما يتطلب القيام بالدراسات الإكتوارية والاستشرافية لتقييم خيارات الإصلاح الممكنة).

هذه الركيزة تزداد ضعفاً في ضوء تغير الواقع الديموغرافي وتدهور الأوضاع الاقتصادية، وهو ما يدفعنا للإقرار بالحاجة إلى مقارنة متعددة الركائز.

ركيزة 2: خاصة إلزامية وممولة، غير موجودة ضمن نظام التقاعد الجزائري، الواقع الحالي يشير إلى أن الجزائر ليست مستعدة لإدخال ركيزة ممولة وبالتالي ليس عليها القيام بذلك. لكننا لا نلغي إمكانية تطبيق هذه الركيزة في آفاق مستقبلية تتزامن وتطوير السوق المالي والمصرفي وتطور سوق العمل. وتشير الدراسات إلى أن إدخال الركيزة الممولة لا يتطلب شروطاً كاملة من البداية، يمكن إدخال الركيزة الممولة بشكل

تدرّجها للسماح لها بتسهيل تطوير السوق المالي، مع تلبية حد أدنى من الشروط الضرورية بالإضافة إلى الاهتمام بدور الاقتصاد السياسي في الإصلاح.

ركيزة 3: اختيارية، موجود في الجزائر من خلال التقاعد التكميلي تأمين الأشخاص، التقاعد التكميلي لدى النظام الخاص التعاضدية الاجتماعية، وفرع التقاعد التكميلي لدى النظام العام للتقاعد. هذه الركيزة تتطلب تفعيل ودعم من خلال تحسين الثقافة المالية للمواطنين، تحسين القدرة على الادخار، تطوير سوق التأمين على الأشخاص مع دراسة آفاق تطبيق التأمين التكافلي والاسترشاد بالتجارب الناجحة في هذا المجال. كما سيتطلب قيام الخطط الاختيارية بدور أهم إعادة النظر في التفويض الممنوح للنظام العام (الركيزة الاختيارية يجب أن لا تنحصر في كونها برامج تكميلية لبرامج النظام العام، فك هذا الارتباط سيفسح المجال لاستقطاب العاملين لحسابهم الخاص والعاملين في القطاع الغير رسمي).

يمكن تقديم الاقتراحات حسب المدى الزمني، اقتراحات في الأجل القصير: دمج الركيزة صفر ضمن نظام التقاعد الجزائري، ترشيد النظام الحالي (الركيزة 1)، تفعيل ودعم الركيزة 3 الاختيارية. اقتراحات في الأجلين المتوسط والطويل: البدء في استيفاء المتطلبات الأساسية لزيادة مستوى التمويل والبحث في إمكانية تطبيق نظام جديد (ركيزة 2).

إن توزيع العبء على عدة ركائز سيسمح بتحقيق الاستدامة المالية والتغطية الشاملة لنظام التقاعد الجزائري، إذا كان الإصلاح متعدد الركائز يتناسب مع واقع النظام واحتياجاته، قائم على الاستفادة والاسترشاد بالتجارب الناجحة والمقترحات الدولية، خاضع للتقييم الإكتواري والتحليل والاستشراف الاقتصادي.

الملاحق:

ملحق رقم (1): معلمات نظام التقاعد في الجزائر

| معلمات شروط الاستحقاق: |
|---|
| - معاش التقاعد العادي: 60 سنة للرجل و 55 سنة للمرأة (العمال غير الأجراء 65 سنة للرجل و 60 سنة للمرأة)، فترة العمل: يجب على العامل استيفاء على الأقل 15 سنة من العمل منها سبع سنوات و نصف 7.5 عمل فعلي مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي. |
| - معاش التقاعد بدون شرط السن: إذا استوفى العامل 32 سنة عمل فعلي خاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي. |
| - معاش التقاعد النسبي: يتوقف على استيفاء شرطين بلوغ 50 سنة و 20 سنة عمل فعلي، بالنسبة للمرأة العاملة 45 سنة و 15 سنة عمل فعلي. |
| - معاش التقاعد المسبق: أن يبلغ 50 سنة إذا كان ذكرا و 45 سنة على الأقل إذا كانت أنثى مع 20 سنة عمل على الأقل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة منها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق (لصالح العمال الذين فقدوا منصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم). |
| - منحة التقاعد: إذا لم يستوف العامل مدة العمل الواجبة يستطيع أن يستفيد من منحة التقاعد إذا تم إثبات 20 ثلاثيا أي خمس سنوات من العمل الفعلي تمنح منحة التقاعد ابتداء من سن 60 وهي تخضع لنفس قواعد معاش التقاعد إلا فيما يخص الحد الأدنى. |
| - معاشات ومنح التقاعد المنقول: يستفي منهما ذوي الحقوق المؤمن المتوفي. حيث تحدد نسبة قصوى قدرها 90% من منحة الهالك توزع على ذوي الحقوق وفقا لشروط معينة. |
| نسبة الاشتراك الخاصة بالتقاعد: |
| - العمال الأجراء: نسبة الاشتراك 18.75 % موزعة كالتالي: العامل: 7%، صاحب العمل: 11.25 % وصندوق الخدمات الاجتماعية 0.5%. |
| - العمال غير الأجراء: 7.5 % |
| معلمات مبلغ المعاش: |

- الأجر المرجعي: الأجر الشهري المتوسط المتقاضى خلال الخمس سنوات الأخيرة للنشاط أو أفضل 5 سنوات من المسار المهني للعامل الأجير. وأفضل 10 إيرادات سنوية بالنسبة لغير الأجير.
- نسبة الاعتماد: يتم احتساب كل سنة عمل بنسبة 2.5% (3.5% لسنوات المشاركة في حرب التحرير الوطنية).
- الحد الأقصى للمعاش: 80% من الأجر المرجعي (100% للمجاهد). والمبلغ الأقصى لمعاش التقاعد 15 مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- ضمان الحد الأدنى للمعاش (على نفقة الدولة): لا يمكن أن يكون المبلغ الأدنى للمعاش أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون (2.5 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون للمجاهد).
- العلاوة على الزوج المكفول: يحدد مبلغها بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد.
- منحة الشخص الآخر عند اللجوء إلى مساعدة الغير: بالنسبة للمتقاعد الذي يستفيد من منحة العجز من الدرجة الثالثة وكذلك العامل الذي يتعذر عليه إطلاقا القيام بأي نشاط والذي وجه للتقاعد مباشرة لأنه لا يستوفي على شروط الحق في معاش العجز.
- العلاوة التكميلية الشهرية: لفائدة منح التقاعد الصغيرة ومنح العجز وكذا معاشات التقاعد.
- التثمين أو التقويم: ويشمل التثمين السنوي (على نفقة الصندوق): ترفع مبالغ معاشات التقاعد ومنحه ابتداء من أول ماي من كل سنة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي بناء على اقتراح من مجلس إدارة هيئة التقاعد. والتثمين الاستثنائي (على نفقة الدولة).

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على:

- الصندوق الوطني للتقاعد.

- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

Robalino David, **Pensions in the Middle East and North Africa: Time for Change**, Washington, DC: World Bank, 2005, p194.

الهوامش:

¹ ISSA (International Social Security Association); SSA (United States Social Security Administration), Social Security Programs Throughout The World: Africa 2015, Geneva and Washington, DC, 2015, pp1-3.

² بار نيكولاس، لغز معاشات التقاعد، المتطلبات الأساسية واختيارات السياسة في تصميم نظم معاشات التقاعد، قضايا اقتصادية 29، واشنطن: صندوق النقد الدولي، 2002، ص د.

³ Plamondon, P.; Drouin, A.; Binet, G.; Cichon, M.; McGillivray, W.R.; Bédard, M.; Perez Montas, H, Actuarial Practice In Social Security, Geneva: ILO, 2002, p42.

⁴ Ibid, p46

⁵ محمد كامل شيماء، تطوير نظام المعاشات في جمهورية مصر العربية باستخدام الاساليب العشوائية، اطروحة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2017، ص 45.

⁶ Robalino David , Earnings Related PAYG Schemes: Parametric Reform Options, World Bank Core Course on Pensions November 8-19, 2010, Washington,DC, 2010.

⁷ Pallares-Miralles Montserrat; Romero Carolina; Whitehouse Edward, International Patterns of Pension Provision II : A Worldwide Overview of Facts and Figures, Social Protection and Labor Discussion Paper;No. 1211, World Bank, Washington, DC, 2012, p38.

⁸ Holzmann Robert; Palmer Edward, Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes, Washington, DC: World Bank ,2006 ,p 15.

⁹ Ibid, p91.

¹⁰ محمد كامل شيماء، مرجع سبق ذكره، ص58.

¹¹ World Bank. Notional Accounts: Notional Defined Contribution Plans as a Pension Reform Strategy, World Bank Pension Reform Primer Series, World Bank, Washington, 2005, p1.

¹² World Bank, Averting the old age crisis : policies to protect the old and promote growth, Washington DC: World Bank, 1994, p10.

¹³ Ibid, p15.

- ¹⁴ هولزمان روبرت وهانز ريتشارد، دعم دخل المسنين في القرن الحادي والعشرين: منظور دولي حول انظمة القاعد واصلاحها، مقدمة وخلاصة تنفيذية، البنك الدولي، ص ص 11-12.
- ¹⁵ Holzmann Robert; Palmer Edward; Robalino David, Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World : Volume 1. Progress, Lessons, and Implementation. Washington, DC: World Bank , 2012, p160.
- ¹⁶ هولزمان روبرت وهانز ريتشارد، مرجع سبق ذكره، ص 11.
- ¹⁷ مجموعة التقييم المستقلة IEG، اصلاح المعاشات وتطوير انظمتها، بحث لتقييم دعم البنك الدولي، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية القاهرة-مصر، ص ص 31-32.
- ¹⁸ هولزمان روبرت وهانز ريتشارد، مرجع سبق ذكره ، ص 12.
- ¹⁹ Holzmann Robert, Global Pension Systems and Their Reform : Worldwide Drivers, Trends, and Challenges, IZA Discussion Paper No.6800, Bonn: IZA, 2012, p 10.
- ²⁰ ILO (International Labour Organization); ISSA (International Social Security Association), Guidelines on actuarial work for social security. Geneva: ILO, 2016 ,p 96.
- ²¹ Holzmann Robert; Hinz Richard, Old Age Income Support in the 21st century: An International Perspective on Pension Systems and Reform, Washington, DC: World, 2005, p73.
- ²² Ibid, p74
- ²³ مجموعة البنك الدولي، عرض عام، ص 14.
- http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/MENA_Pension_Reform_ARB.pdf (2-03-2017)
- ²⁴ Orenstein Mitchell A, The New Pension Reform as Global Policy, Global Social Policy 5:2, 2005, p186.
- ²⁵ Pallares-Miralles Montserrat; Romero Carolina; Whitehouse Edward, op.cit, p77.
- ²⁶ ILO (International Labour Organization), World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection To Achieve The Sustainable Development Goals, Geneva: ILO, 2017, p 346.
- ²⁷ Ibid, p346.
- ²⁸ ILO (International Labour Organization), World Social Protection Report 2014-15: Building economic recovery, inclusive development and social justice, Geneva: ILO, 2014, p 261.
- ²⁹ ISSA (International Social Security Association); SSA (United States Social Security Administration), Social Security Programs Throughout The World: Europe 2014, Geneva and Washington, DC, 2014, p104.
- ³⁰ كوكي اورسولا، الدور الحالي والمستقبلي لمعايير مكتب العمل الدولي في مجال تحقيق حق الحصول على الضمان الاجتماعي، المجلة الدولية للضمان الاجتماعي (الاصدار العربي) السعودية، العدد 21، 2008، ص ص 97-98.
- ³¹ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي.
- www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53/2014-06-04-15-16-52 (23-11-2015)
- ³² سلمان عبد الملك عامر، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الاول، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 1998، ص 75.
- ³³ الصندوق الوطني للتقاعد، نظام التقاعد.
- <http://cnr.dz/ar/systeme-de-retraite> (7-01-2018)
- ³⁴ World Bank , Pensions: Data, 2014.
- <http://pubdocs.worldbank.org/en/385231483466598218/Beneficiaries-Coverage-3Q2014.xlsx> (20-03-2018)
- ³⁵ Pallares-Miralles Montserrat; Romero Carolina; Whitehouse Edward, op.cit, p 46.
- ³⁶ Ibid, p 68.
- ³⁷ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مرجع سبق ذكره.
- ³⁸ ONS (Office national des statistiques), L Algérie en quelques chiffres résultats : 2011-2013, N44, Alger, 2014, pp 20-23.
- ³⁹ Ministre Des Finances, La Note de présentation du projet de la loi de finances pour 2014.
- ⁴⁰ Ministre Des Finances, Rapport de Présentation du projet de la loi de finances pour 2018 et prévisions 2019-2020.
- ⁴¹ لعور صندرة، اصلاح نظام التقاعد في الجزائر، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، 2016، ص ص 215-216.
- ⁴² الصندوق الوطني للتقاعد، مرجع سبق ذكره.

- ⁴³ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الاول من 2015، نوفمبر 2015، ص 137.
- ⁴⁴ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مرجع سبق ذكره.
- ⁴⁵ الامر 06-04 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، 19 يوليو 2006، المادة 30.
- ⁴⁶ القانون 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 76، 28 ديسمبر 2017، المادة 109.
- ⁴⁷ الامر 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 40، 23 يوليو 2015، المادة 60.
- ⁴⁸ نفس المرجع، المادة 57.
- ⁴⁹ نفس المرجع، المادة 59.
- ⁵⁰ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، تدابير دعم المؤسسات، افريل 2017.
- <http://www.andi.dz/index.php/ar/mesures-d-appui-a-l-entreprise> (2-07-2018)
- ⁵¹ القانون 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، مرجع سبق ذكره، المادة 97.
- ⁵² لوح الطيب، الملتقى التقني حول إصلاح الضمان الاجتماعي، تنظيم الهيئات الوطنية للضمان الاجتماعي بالتعاون مع الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، أكتوبر 2010.
- ⁵³ المرسوم تنفيذي 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006، يتضمن انشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67، 28 أكتوبر 2006.
- ⁵⁴ المرسوم تنفيذي 15-155، المؤرخ في 16 يونيو 2015، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 92-07 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الاداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 33، 22 يونيو 2015.
- ⁵⁵ مجموعة البنك الدولي، مرجع سبق ذكره، ص 14-15.
- ⁵⁶ Holzmann Robert, op.cit, p3.
- ⁵⁷ مجموعة البنك الدولي، مرجع سبق ذكره، ص 14.
- ⁵⁸ نفس المرجع، ص 15.
- ⁵⁹ هولزمان روبرت وهانز ريتشارد، مرجع سبق ذكره، ص 23.
- ⁶⁰ اتيا فلورنسيا وانزارا أرنالدو برافاسيل، انظمة التامين الاجتماعي ذات الركائز المتعددة: الوضع بعد ادخال الاصلاحات في الشيلي والاوروغواي والبرازيل، المحلة الدولية للضمان الاجتماعي (الاصدار العربي) السعودية، العدد 25، 2012، ص 33.
- ⁶¹ هولزمان روبرت وهانز ريتشارد، مرجع سبق ذكره، ص 24.
- ⁶² CNA(Conseil National des Assurances), L'Assurance Retraite et Prévoyance.
<http://www.cna.dz/En-savoir-plus/Produits-d-assurance/Assurances-de-personnes> (1-04-2018)
- ⁶³ Merouani Walid, Les compagnies d'assurance devraient connaitre les caractéristiques de la population ciblée, Revue De L'assurance, N°11, CNA, Alger, 2015, p27
- ⁶⁴ KPMG, Guide des assurances en Algérie, Alger, 2009, p18
- ⁶⁵ مجموعة البنك الدولي، مرجع سبق ذكره، ص 15.
- ⁶⁶ وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التعااضدية الاجتماعية.
- www.mtess.gov.dz/index.php/ar/2014-06-04-15-15-53/2014-06-04-15-18-03/113-2015-01-20-08-41-27 (23-11-2015)
- ⁶⁷ القانون 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، مرجع سبق ذكره، المادة 108.