معهد التخطيط القومى

معهد التخطيط القومى

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية

رقم (١٨٩)

المعاشات والتأمينات فى جمهورية مصر العربية
(الواقع وإمكانيات التطوير)

يونية ٢٠٠٦

جمهورية مصر العربية - طريق صلاح سالم - مدينة نصر - القاهرة مكتب بريد رقم ١١٧٦٥
A.R.E. Salah Salem St. Nasr City, Cairo P.O. Box: 11765

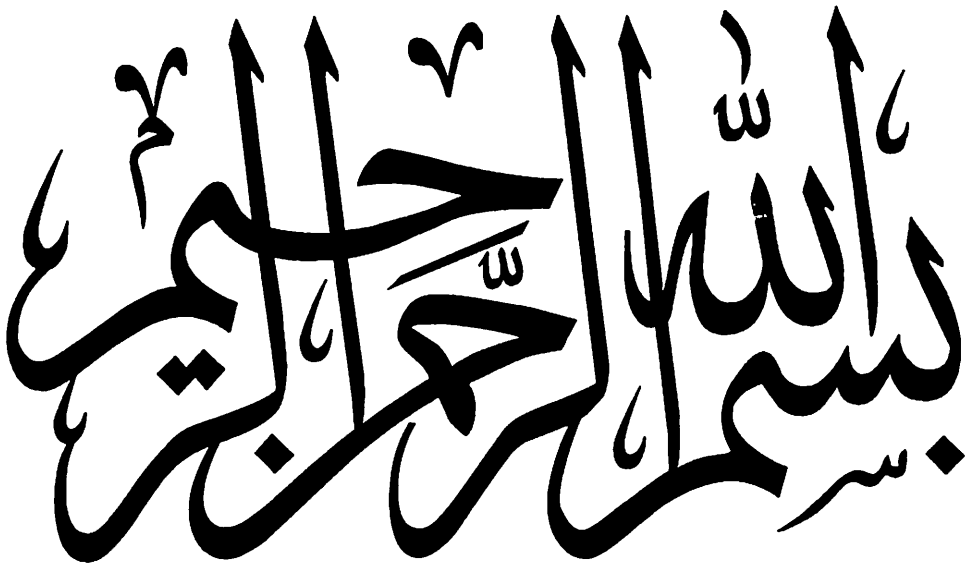
جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومى

سلسلة قضايا التخطيط والتنمية
رقم(١٨٩)

المعاشات والتأمينات فى جمهورية مصر العربية

(الواقع وامكانيات التطوير)

يونيه ٢٠٠٦


بسم الله الرحمن الرحيم

تقديم

فى إطار مواصلة المعهد لأداء رسالته في خدمة قضايا التنمية والتخطيط يصدر المعهد سلسلة قضايا التخطيط والتنمية لإتاحة نواتجه الفكرية العلمية لمتخذي القرار وللمتخصصين وذوى الاهتمام .

حيث تقدم سلسلة (قضايا التخطيط والتنمية) نتاج مثابرة ودأب فرق بحثية علمية من داخل المعهد مع الاستعانة ببعض الخبرات من ذوى الثقة من خارجه في دراسة الموضوعات التي تعكس التوجهات الرئيسية للمعهد في خطة بحوثه السنوية .

ولا يسعنا إلا أن نتمنى لقارئ هذه السلسلة مزيداً من الاستفادة والإسهام في إثراء وتطوير الجهود البحثية من خلال التعليقات الرصينة بما يخدم قضايا تنمية ورخاء وطننا الحبيب مصر .

وندعو الله أن يكون هذا العمل قد اخرج في أحسن صورة تليق بتاريخ ومكانة معهدنا العريق ..

مدير المعهد

(أ.د / علا سليمان الحكيم)

ملخص

المعاشات والتأمينات فى جمهورية مصر العربية

(الواقع وإمكانيات التطوير)

تطرق الدراسة واحدة من القضايا الهامة التى تتعلق بحاضر ومستقبل الأشخاص المتقاعدين من العمل، لسبب أو لآخر، فى مصر كما فى غيرها من دول العالم المختلفة، وهذه القضية هى المعاشات والتأمينات الاجتماعية.

وتقع الدراسة فى ثلاثة فصول رئيسية **الأول** منها عبارة عن مسح سريع لنظم المعاشات والتأمينات فى بعض دول العالم، وفى هذا المسح تركز الدراسة على الخصائص الرئيسية لهذه النظم فيما يتعلق بالاشتراكات والمزايا والملاءة المالية عبر الزمن. أما **الفصل الثانى** فعبارة عن تحليل مفصل لنظام المعاشات والتأمينات الاجتماعية فى جمهورية مصر العربية مع التركيز على الموقف المالى لهذا النظام فى الحاضر والمستقبل، وأحدث التغيرات التنظيمية فى النظام. ويتناول **الفصل الثالث** طرق استثمار الأموال المتراكمة لنظام التأمينات والمعاشات خاصة من خلال بنك الاستثمار القومى والبورصة وودائع الدين العام. كما تقدم الدراسة أيضا بعض القنوات البديلة لاستثمار هذه الأموال خاصة فى مشروعات البنية الأساسية والرهن العقارى.

وتقدم خاتمة الدراسة عددا من التوصيات التى يتمثل أهمها فى الآتى:

- تأكيد وحماية استقلال الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية والمعاشات.
- إنشاء بنك متخصص لإدارة أموال التأمينات والمعاشات من حيث تلقى الاشتراكات، ودفع المزايا، واستثمار الأرصدة المتراكمة بما يتفق والأحوال السائدة فى أسواق النقد والمال.
- تأكيد أهمية فصل نظام المعاشات والتأمينات الممول بالكامل بالاشتراكات عن نظم معاشات الضمان الاجتماعى التى تعتمد على مدفوعات تحويلية تتولاها الخزانة العامة.
- رفع كفاءة استثمار الأموال المتراكمة لنظام المعاشات والتأمينات، وذلك من خلال تكوين محفظة مالية للنظام تتمتع بالتوازن بين اعتبارات السيولة والعائد ودرجات المخاطرة، مع الإدارة عالية الكفاءة لهذه المحفظة.

Abstract

Pensions and Social Insurance in the Arab Republic of Egypt (Actual Status and Possibilities of Development)

The study tackles one of the important issues dealing with the present and future of persons retired, for one reason or another, in Egypt as well as allover the world; this is the issue of pensions and social insurance.

The study falls in three main chapters: 1st, a bird's eye review of pensions and social insurance systems in some countries of the world, in this review attention is focused on the main characteristics of these systems with regard to subscriptions, benefits, and the financial viability over the time. 2nd, detailed analysis of the pension and social insurance system of the Arab Republic of Egypt with special attention to its present and future financial situation and the most recent changes in organizational structure of this system. 3rd, the avenues of investing the pension and social insurance accumulated funds especially through the National Investment Bank, the stock of exchange, and the public debt deposits. The study also provides some alternative channels of investing these funds especially in infrastructure projects and mortgage loans.

In conclusion of this study, a number of recommendations are presented; the most important of these recommendations are:

- Safeguarding an independent legal status of the National Authority of Social Insurance and Pensions.
- Establishing a specialized bank for receiving pension and social insurance subscriptions, paying benefits, and investing the accumulated funds of the system in conformity with the prevailing market conditions.
- Emphasizing the necessity of separating the pension and social insurance fully-funded system from the social solidarity pension schemes which are based on transfer payments by the public treasury.
- Enhancing the efficiency of investing the system accumulated funds, through forming and efficiently managing a well balanced portfolio, so as to guarantee benefit payments, to the participants, matching the increase in the cost of living.

المحتويـــــــات

* *

م	البيـــــــــان	رقم الصفحة
١	مقدمة	٢ : ٤
٢	الفصل الاول : النظم المختلفة للمعاشات	٥ : ١٣
	١ . ١ نظم المعاشات المختلفة	٧ : ١٠
	١ . ٢ الخصائص الاساسية لنظم المعاشات المختلفة	١٠ : ١٣
٣	الفصل الثاني : المعاشات والتأمينات في ج . م . ع	١٤ : ٢٧
	٢ . ١ مفهوم التأمين الاجتماعي	١٥
	٢ . ٢ التأمين الاجتماعي في ج . م . ع	١٥ :١٩
	٢ .٣ اهم ملامح التطور في أداء التأمينات والمعاشات	٢٠ :٢٥
	٢ . ٤ الاتفاقيات الدولية في مجال التأمينات والمعاشات في ج . م . ع	٢٦ : ٢٧
٤	الفصل الثالث :أساليب تمويل نظام التأمينات واستثمار أموالها	٢٨ :٤٦
	٣ . ١ أساليب التمويل	٢٩
	٣ .٢ الحاجة الي تعديل المعاشات وأسس التعديل	٣٠ :٣٣
	٣ . ٣ أساليب استثمار موارد التأمينات الاجتماعية في مصر	٣٤ :٤١
	٣ .٤ الاساليب البديلة للاستثمار أموال التأمينات الاجتماعية	٤٢ :٤٦
٥	خاتمـــــــــة	٤٧ :٥٤
٦	المراجع	٥٥
٧	ملحق الدراسة	٥٦ – ٥٩

مقدمة:

منذ ما يربو على ثلاثة عقود من الزمن وموضوع المعاشات والتأمينات يثير العديد من القضايا فى الكثير من دول العالم، وقد أضيفت مصر إلى هذه الدول منذ باكورة تنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى فى أوائل تسعينات القرن الماضي. ولعل من أهم هذه القضايا ما يتصل بقدرة نظم المعاشات والتأمينات فى الدول المختلفة على التواصل والاستمرار فى ظل التغيرات المتلاحقة فى جوانب الحياة المجتمعية، ديموجرافية كانت أم اقتصادية أم اجتماعية أم تكنولوجية. ولا ينصرف المقصود بالتواصل والاستمرار، فى هذا المقام، إلى مقدرة نظام المعاشات والتأمينات على مجرد تأمين المزايا المقررة فى هذا النظام للأعداد المتزايدة من المستحقين لها، وإنما ينصرف أيضا إلى زيادة فى هذه المزايا بحيث تكفل عدم تعرض مستوى معيشة هؤلاء المستحقين للتدهور فى ظل الكثير من العوامل التى ترفع من تكاليف المعيشة، وبعضها عوامل خاصة بالفئات العمرية للمستحقين، بينما البعض الآخر عوامل عامة تمارس تأثيرها على كافة شرائح المجتمع.

وبهذا المعنى لا نكون مبالغين إذا اعتبرنا أن قضية تواصل واستمرار نظم المعاشات والتأمينات هى القضية الأم التى تتفرع عنها كل القضايا المثارة بشأن هذه النظم، فى مصر كما فى غيرها من الدول. فتأمين المزايا المقررة فى هذه النظم للأعداد المتزايدة من المستحقين يثير مشكلة تمويل هذه النظم فى الأجلين المتوسط والطويل، وتتفرع عن هذه المشكلة قضايا تتعلق بالعلاقة بين معدلات التوظف ومعدلات الخروج من الخدمة (لأسباب التقاعد والإصابة بالعجز والوفاة)، والاشتراكات المحصلة من أرباب الأعمال والمنتفعين بهذه النظم أثناء خدمة هؤلاء المنتفعين، ومعدلات تغطية العاملين بنظم المعاشات والتأمينات، والتكييف القانونى والاقتصادى والمالى لكل من الاشتراكات المحصلة والمزايا التى يتم صرفها للمستحقين. وما إذا كانت المزايا التى تقررها هذه النظم تقتصر على المشتركين أم تمتد لأسرهم من بعدهم أم تتجاوز ذلك لتغطية فئات أخرى فى إطار مكافحة الفقر ومساعدة العاجزين عن العمل واكتساب الدخل.

وتصبح قضية تمويل نظم المعاشات والتأمينات أكثر أهمية عندما نأخذ فى الاعتبار ضرورة زيادة المزايا التى تقدمها هذه النظم بحيث تكفل عدم تعرض مستوى معيشة المستحقين لهذه المزايا للتدهور بفعل الارتفاع العام فى تكاليف المعيشة من جهة، وتزايد حاجة أرباب المعاشات لخدمات الرعاية الصحية وخدمات مساعدة أخرى لمواصلة حياتهم اليومية من جهة أخرى، هذا فضلا عن أنه فى بعض المجتمعات (وأبرز الأمثلة على ذلك المجتمع المصرى) تتجه فترات إعالة الأبناء من

الجنسين للامتداد فى غالبية الأسر بفعل نقص فرص العمل و/أو انخفاض أجور ومرتبات معظم الشباب عما يلزم لمواجهة نفقات المعيشة. ومما لا شك فيه أن قدرة نظم المعاشات والتأمينات على الوفاء بالمزايا المقررة وزيادتها تتوقف ليس فقط على حجم الاشتراكات المحصلة وإنما أيضا ـ وربما على نحو أكثر أهمية ـ على كيفية استثمار المبالغ المتراكمة من هذه الاشتراكات والعوائد المحصلة من هذا الاستثمار.

والواقع أن العلاقة بين التمويل والمزايا والتطورات الحادثة فى هذين المتغيرين، بفعل العديد من العوامل التى تكمن وراء كل منهما، هى جوهر قضية التواصل والاستمرار، أو ما يعرف بالاستدامة، فى نظم المعاشات والتأمينات. فقدرة أى من هذه النظم على الاستمرار فى أداء وظائفها، باعتبارها المكون الرئيسى فى شبكة الأمان الاجتماعى، تتوقف على مدى كفاية مصادر التمويل لتغطية المزايا المقررة، كما تتوقف على مدى التوافق الزمنى بين التدفقات النقدية الداخلة إلى النظام (التمويل) والتدفقات النقدية الخارجة من النظام (المزايا المدفوعة)، ويثير هذين العاملين قضيتين هامتين: أولاهما تخص العلاقة بين الأعداد الجديدة من قوة العمل التى يتم توظيفها والأعداد الجديدة من المستحقين لمزايا المعاشات والتأمينات (لبلوغ سن التقاعد أو العجز أو الوفاة). وثانيتهما تتعلق بكيفية استثمار حصيلة أموال المعاشات والتأمينات، والعائد المتحقق من هذا الاستثمار وتدفقاته الزمنية.

ولعله من المناسب، فى ختام هذه المقدمة أن نشير إلى أن نظام المعاشات والتأمينات وإن كان المألوف اعتباره جزءً لا يتجزأ من شبكة الأمان الاجتماعى التى تعبر عن التكافل الاجتماعى، الذى يعتبر فى حد ذاته هدفا مجتمعيا تحرص عليه كل الدول المعاصرة، إلا أن هذا النظام يتميز بصفة أساسية أنه قائم على مدخرات الأفراد وليس على مدفوعات تحويلية، فاشتراكات المعاشات والتأمينات، سواء كانت حصة العامل التى تستقطع منه مباشرة أو حصة رب العمل التى يسددها عن العامل، ما هى فى حقيقة الأمر إلا استقطاع جزء من الدخل الإجمالى (مرتبا كان أم أجرا أم مكافأة) المستحق للعامل أثناء وجوده فى الخدمة. ومن ثم فإن ما يحصل عليه العامل بعد سن التقاعد من مزايا هو، من حيث المبدأ، استرداد لما سبق وخصم من دخله الإجمالى مضافا إليه عائد تثميره عبر سنوات الخدمة، وليس دعما من الدولة، أو أى جهة منوط بها إدارة نظام المعاشات والتأمينات، على إطلاقه. ويترتب على ذلك أن البحث فى إصلاح نظام المعاشات والتأمينات، أو على الأقل الجزء الغالب منه والقائم على الاشتراكات، يتعين أن ينطلق من هدف تعظيم عائد استغلال أموال المعاشات والتأمينات، بأقل قدر من المخاطر، لصالح المستفيدين من هذا النظام.

يتناول البحث الحالي العديد من النقاط هي :

١ - التعرف على نظم المعاشات والتأمينات الاجتماعية فى بعض دول العالم للوقوف على أهم الخصائص والسمات المشتركة فى هذه الأنظمة ومدى وجود تباين بين هذه الأنظمة .

٢ - دراسة ورصد نظام المعاشات والتأمينات الاجتماعية فى جمهورية مصر العربية من حيث :

أ - التطور التاريخى .

ب - القوانين المنظمة

ب-١- الواقع الفعلى

ب-٢- التطور الحادث فى الفترة الأخيرة

ج - حجم فئة المستحقين للمعاشات والتأمينات الاجتماعية

ج-١- رصد الحجم الفعلى

ج-٢- رصد كل من نوع وشرائح فئة المستحقين .

ج-٣- تقدير تطور حجم فئة المستحقين .

د - المشاكل والمعوقات التي يعانى منها النظام الحالى للمعاشات والتأمينات الاجتماعية .

هـ - إستثمار أموال التأمينات الاجتماعية .

هـ -١- التعرف على الواقع الفعلى .

هـ -٢- طرح رؤى وبدائل لإستثمار أموال التأمينات .

هذا وتتناول الخاتمة بالتفصيل مقترحات تطوير النظام سواء من الناحية التنظيمية او من ناحية المجالات المقترحة لاستثمار اموال التأمينات .

<u>فريق البحث</u> :

أ.د. محمود عبدالحى	باحث رئيسى
أ.د. زينات طبالة	
د. محمود عثمان حجازى	
أ . سمير رمضان	
أ. نيفين عبدالعزيز	
أ. سحر محمد	
أ . أحمد سليمان	

عند تناول موضوع نظام المعاشات والتأمينات الاجتماعية بالدراسة يقتضى الأمر تعريف كلا منهما بشكل مبسط وذلك لإيجاد مابينهم من خيوط مشتركة تساهم في التعرف على الواقع الفعلي وتحديد مجالات تطويرها.

وحيث يقصد بالمعاش الأجر أو المرتب الآجل الذي يحصل عليه الفرد العامل في شكل تعويض جزئي عن فقدان الدخل ، وذلك للتفرقة بينه وبين الأجر أو المرتب الحالي الذي يتقاضاه المستخدم أثناء خدمته الفعلية ، وتحقيق كلاهما للفرد حالة من الاستقرار والأمان ، فعلى حين يوفر الأجر الحالى الاحتياجات الأساسية اللازمة للحياة فإن الأجر الآجل يطمئن الفرد على حياته بعد خروجه من العمل ويوفر الحدود الدنيا لمستويات المعيشة لصاحب المعاش وأسرته من بعده .

أما التأمينات الاجتماعية فهي تعنى توفير الأمن والطمأنينة والعيش الكريم لكل من مرض أو عجز عن العمل أو بلغ سن المعاش من الأحياء أو ورثة المتوفين من أفراد المجتمع ، كما تعنى حماية كل من يتعرض لخطر ، وهى بهذا المعنى تلخص مفهوم التكامل الاجتماعى فى الإسلام .

ويشارك الجميع فى موارد التأمينات الاجتماعية والتى تتمثل فى مساهمات الأفراد وأصحاب الأعمال والدولة .

١ .١ نظم المعاشات المختلفة :

توجد ثلاثة نظم للمعاشات يطبق بعضها أو كلها فى عدة دول ، وهذه النظم هى :

١ - النظام الأول هو ما يطلق عليه دفع النفقات علي نحو يساير استمرارية النظام
Pay-as-you-Go Plans (PAYG)

٢ - النظام الثاني هو المعاشات المهنية Occupational Plans

٣ - النظام الثالث هو المدخرات الشخصية والدفعات المتساوية
Personal Saving and Annuity (PSA)

ولكل نظام إيجابياته وسلبياته ، وخصائصه التي تجعل منه مناسباً لأحوال وظروف بلد عن آخر ٠

١ .١ .١ فالنوع الأول مثلا Pay-as-you – go

والذي يعرف بـ PAYGيتم من خلاله تمويل مستحقي المعاشات الحاليين من مساهمات العاملين الحاليين ، ومن ثم فإن معاشات العاملين الحاليين سيدفعها العمال القادمون بعد ذلك وهكذا تتوالى الأمور ٠ ومن ثم فإن آلية التمويل الحكومي هي القناة التي من خلالها تحدث هذه العملية ٠

ويعتبر هذا النظام هو أكثر النظم الرسمية شيوعا ، وهو نظام إلزامي على جميع العاملين بالدول التي تطبقه ، ووفقا لهذا النظام فإن المسئولية الأكبر تقع على كاهل الدولة التي تلزم – وتمول – وتدبر – وتضمن المعاشات الحكومية ٠

وبناءا على ذلك فإن الإيرادات الحالية تمول الالتزامات الحالية ، وهذا قد يشمل أرصدة احتياطية ادخارية لدفع المعاشات المستقبلية والفرق بين الإيرادات الحالية والالتزامات الحالية يتوازن عن طريق حركات في إيرادات ونفقات ميزانية الحكومة Government Budget وفى هذا النظام يؤدى انخفاض نسبة المتقاعدين إلى العاملين وارتفاع معدل الإنتاجية وارتفاع الأجور الحقيقية إلى الحصول على مزايا أكبر أو دفع اشتراكات أقل ٠

وفى بداية تطبيق هذا النظام كان الفرق بين الإيرادات الحالية والالتزامات الحالية موجبا في معظم الدول و يسمح بدفع معاشات كبيرة للمتقاعدين ولكن بعد مرور بضعة عقود ظهرت مخاطر في هذا النظام نتيجة حدوث تغيرات اقتصادية واجتماعية وديموجرافية ، و أصبحت هذه المخاطر تهدد نظام PAYG ٠

وبالرغم من أن معظم نظم المعاشات الحكومية من نوع PAYG تمول من الضرائب على الدخل وتدفع مزايا محددة للمستفيدين إلا أن بينها تباين كبير ؛ فبعض الدول استطاعت تكوين احتياطيات كبيرة والبعض الآخر استخدم التمويل من الإيرادات العامة مما اثر على المزايا المقدمة فظهر التباين واضحا ٠

ويمكن أن يكون نظام PAYG ممول جزئيا أو كليا أو غير ممول . وهو يعد غير ممول إذا كان يمول من خلال الضرائب على الدخل حيث إن الضرائب تجمع كإيرادات حكومية ، وحيث لا توجد علاقة ثابتة بين ضريبة معينة ونوع معين من الإنفاق فإن النظام يعد غير ممول ٠ ويكون هذا النظام ممول جزئيا عندما لا توجد احتياطيات متراكمة من الاشتراكات أو أن هذه الاحتياطيات لا تكفى لتغطية القيمة الحالية لكل المعاشات المستحقه للأعضاء الحاليين المشتركين في النظام ٠بينما يكون ممولاً كلية في حالة تكون احتياطيات متراكمة تمثل ١٠٠% من القيمة الحالية لكل المعاشات المستحقه للأعضاء الحاليين المشتركين في النظام ٠

١ . ١٠ . ٢النوع الثانى Occupational Plans أو ما يعرف بنظام المعاشات المهنية

وهو نظام يكفله صاحب العمل وغالبا ما يكون اختياريا أو نتيجة قوة تفاوضية . و قد بدأت نظم المعاشات المهنية بمزايا اختيارية وليست حقوقا للعمال . وكانت محددة المزايا وغير ممولة و لصالح العاملين المتميزين والمديرين ويفقدها العامل إذا ترك العمل قبل بلوغ سن التقاعد .

وحاليا فإن أصحاب الأعمال سواء في القطاع العام أو الخاص غالبا ما يكفلون مثل هذه النظم التي تأخذ في التزايد وتهدف لأن تكون نظما مساهمة ومحددة المزايا وممولة كليا وإلزامية خاصة حينما توجد قوة تفاوضية منظمة .ويمكن أن يوجد نظام المعاشات المهنية داخل صناعة معينة على مستوى صاحب عمل واحد أو على مستوى أصحاب عمل متعددين .

وفي ظل نظم المعاشات المهنية يمنح معاش سنوي يحسب بطريقة خاصة وتعتمد المزايا غالبا على عدد سنوات الخدمة ومرتب العامل عبر السنوات الأخيرة من عمله .

وعلى الرغم من كون نظم المعاشات المهنية تدار بواسطة القطاع الخاص فإنها غالبا ما تدعم من الحكومة عن طريق الحوافز الضريبية كخصم الاشتراكات من الدخل الذي تحسب عنه الضريبة، ومنح إعفاءات ضريبية أو خفض الضرائب على الدخول المستثمرة في هذه الأنشطة .
ونتيجة لكل هذه الحوافز أصبح نظام المعاشات المهنية بديل مرغوب فيه بالنسبة لكل من العمال وأصحاب العمل لأنه يحقق دخلا أعلى .

وأصبح نظام المعاشات المهنية إلزاميا في استراليا وسويسرا ، و نتيجة لوجود قوى تفاوضية في الدنمارك ونيوزيلندا و اليابان وبريطانيا يسمح لأصحاب العمل بتقسيم أجزاء من دخولهم مابين النظامين الأول والثاني . وحاليا واحد من كل أربعة أفراد كبار في السن وأكثر من ثلث السكان في سن العمل داخل دول أوربا يغطيهم النظام المهني .

وفى الاقتصاديات النامية والتي في مرحلة التحول ، فإن الاتجاه نحو نظام المعاشات المهنية مازال في مرحلة مبكرة بينما يطبق النظام الأول في معظم الحالات . ونظم المعاشات التي يكفلها صاحب العمل والتي تغطى العمال في القطاعين العام والخاص أخذت في النمو في دول البرازيل – الهند – اندونيسيا – المكسيك – جنوب أفريقيا – وزيمبابوي .

ونظام المعاشات المهنية المطبق في العدد من الدول لا يعتبر بديلا عن نظم المعاشات العامة ، ولكنه مكمل لها بهدف حصول المتقاعدين على معاشات أكبر . وفى هذه الحالات فإن اشتراكات العاملين غالبا ما تمثل نسبة ضئيلة من أجورهم الأساسية .

وهناك شكل آخر من أشكال المعاشات المهنية قد تكفله النقابات المهنية ، وفى هذه الحالة فإن أعضاء النقابة يحصلون على معاشات شهرية تعتمد قيمتها على موارد النقابة ذاتها والتي تأتى أساسا من اشتراكات أعضائها ومن الدخول المستثمرة . وتختلف الاشتراكات من نقابة إلى أخري ، وتدفع المعاشات للأعضاء

المتقاعدين أو ذويهم في حالة الوفاة . وبعض النقابات تمنح في نطاق النظام المهني مزايا إضافية تسمح للأعضاء التابعين لها بالحصول على دفعة مجمعة Lump Sum عند بلوغ سن التقاعد أو في حالة الوفاة .

١. ١. ٣ النوع الثالث (نظام الادخار الشخصي السنوي) Personal saving annuity plans

يعتبر هذا النظام من أقدم وسائل التأمين للفرد في حالة تقدم العمر أو لذويه بعد وفاته . وقبل وجود أنظمة تأمين رسمية اعتاد الأفراد باختيارهم احتجاز جزء من دخلهم لمواجهة الاحتياجات المستقبلية لأنفسهم عند التقدم فى العمر أو التوقف عن العمل ولذويهم في حالات الوفاة .

ومن ثم فقد شجعت الحكومات هؤلاء الأفراد على الادخار طويل الأجل من خلال تهيئة الظروف الاقتصادية والسياسية المستقرة ومن خلال وضع إطار قانوني للبنوك والمؤسسات المالية الأخرى ومنح مزايا ضريبية للمدخرين .أنشأت الحكومات في معظم دول شرق آسيا (اليابان – كوريا – ماليزيا – سنغافورة) نظما لتوفير البريد تمنح لدرجة عالية من الأمان والمرونة والفائدة المرتفعة – وأتيحت خاصة في المناطق الريفية .

أما فى دول OECD (مثل كندا – سويسرا – بريطانيا – الولايات المتحدة) فقد منحت المزايا الضريبية للادخار من أجل التقاعد وللحسابات السنوية في البنوك وشركات التأمين على الحياة والصناديق التعاونية (Mutual funds) .

ولكن ليس بالضرورة أن كل الأفراد قادرين على الادخار وخاصة لفترات طويلة فمن المعروف أن الميل للادخار غالبا ما يكون سالبا أو منعدما بالنسبة لأصحاب الدخول المنخفضة والفقراء . كما أنه ليس لدى جميع الأفراد نفس الدرجة من بعد النظر، ومن ثم للادخار للمستقبل وخاصة لكبر السن . ولذا فإن أثر حوافز الحكومة لتشجيع الادخار طويل الأجل من أجل التأمين عند كبر السن مازال محددا فيما عدا حالة ذوى الدخول المرتفعة . لذلك فإن الاعتماد على مصادر أخرى للدخل عند كبر السن مازال من أهم الأولويات للنسبة الأكبر من المتقاعدين وكبار السن وتعد أنظمة PAYG والأنظمة المهنية هي السبيل إلى ذلك .

وحيث انه في نظام الادخار الشخصي يتم إيداع الاشتراكات في صورة حسابات شخصية تكون متاحة لأصحابها عند كبر السن ، فإن الاستفادة من هذا النظام تتوقف على متغيرات ثلاثة :-

١ – الاشتراكات

٢ – الدخل المستثمر

٣ – طول العمر

وعلى ذلك فإن هذا النظام يمكن وصفه بأنه نظام ذو اشتراكات محددة وممول كليا . وحينما يكون نظام الادخار الشخصي إلزاميا وممول كليا فهو يتضمن بالضرورة تراكم رأسمال وغالبا ما تحدد الحكومة استخدامات حسابات الادخار الإلزامية ، كما تحدد معدل العائد . وهذا النوع من النظم يطلق عليه عادة الصندوق المشروط Provident fund .

وقد بدأت تجربة نظام الادخار الشخصي الإلزامي في كثير من الدول خلال النصف الثاني من القرن العشرين. وكان أول صندوق من هذا النوع في ماليزيا عام ١٩٥١ ، تبعتها سنغافورة بصندوق مركزي أكبر عام