الفصل الثانى

أثر التحولات الإقتصادية فى تكامل نظم التأمينات وإستثماراتها

المبحث الأول: إنتشـار وتدعـيم النظم والصناديق البديلة والتكميليـة وفقا لأسس تأمينية وإكتوارية تختلـف عـن تلك الخاصه بالنظام القومى

المبحث الثانى: تنقل الأيدى العاملة وأهمـية تيسير تحـويل الإشـتراكات والمعاشات وإحتياطياتها بين الدول

المبحث الثالث: أوجـــه ومجـالات جديده لإستثمار إحتياطيات التأمينات الإجتماعية فى ظل التحولات الإقتصادية

المبحث الأول
تكامل نظم التأمينات الإجتماعية مع النظم والصناديق البديلة والتكميلية بمراعاة تباين الأسس التأمينية والإكتوارية

تمهيد:

تهتم نظم التأمينات الإجتماعية بالوفاء بالإحتياجات التأمينية المشتركة على المستوى القومى بإعتبار أن محورها إرادة المجتمع ككل، ومن هنا تتلاشى إرادة ورغبات الأفراد ويتحدد مستوى المزايا وحالات وشروط إستحقاقها بما يحقق الأهداف الإجتماعية والسياسية القومية، وبما يتفق مع الظروف والأحوال الإقتصادية فى المجتمع ككل.

ومن ناحية أخرى تهتم وثائق التأمين التجارى بتلبية الإحتياجات التأمينية للأفراد ويكون محورها إرادة المتعاقدين وبالتالى يتحدد مستوى المزايا وحالات وشروط إستحقاقها على النحو الذى يتفق عليه بين المؤمن لهم وهيئات التأمين. بل ويكون للمؤمن له حرية الإستمرار فى التأمين أو إنهائه.

وبين هذا وذاك تحتل صناديق التأمين التكميلية مرتبة وسطى فبحكم مجالها فإنها لا تمتد للمجتمع ككل ولا تقتصر على فرد من أفراده. بل تهتم بجماعات من الأشخاص تجمعهم رابطة مهنة واحدة أو عمل واحد وبالتالى يتحقق بينهم قدر كبير من التجانس التأمينى والقدرة التمويلية التى تتيح تلاقى الإحتياجات الفردية فى إحتياجات مشتركة تهتم بتوفيرها الصناديق مع الإحتفاظ لكل فرد بحق الإنضمام أو الإنسحاب.

وتمثل كل من عقود التأمين الجماعى وصناديق التأمين الخاصة مرحلة سابقة على نظم التأمين الإجتماعية بإعتبارها من التدابير التى تتم على مستوى المشروعات كوحدات إقتصادية فى حين أن نظم التأمينات الإجتماعية نظم قومية تتأثر بظروف الإقتصاد القومى ككل.

ومع الإمتداد الأفقى والرأسى لنظام التأمين الإجتماعى إلى مختلف فئات وقطاعات المجتمع (الإمتداد الأفقى) وإلى مختلف الأنواع الأساسية للمزايا التأمينية (الإمتداد الرأسى) عادت إلى الساحة التأمينية صناديق التأمين الخاصة إما كبديل أفضل لنظام التأمين الإجتماعى أو كصناديق تكميلية لنظام التأمين الإجتماعى.

هذا وقد تزايدت وتتزايد الحاجة لصناديق التأمين الخاصة فى دول الإقتصاد الحر وفى مراحل التحول الإقتصادى نحو الإقتصاديات الحره حيث تتباين منحنيات ومستويات الأجور وحيث يشتد التنافس بين رجال الأعمال فى العديد من الصناعات فى تقديم مجموعة من المزايا المتكاملة - من بينها المزايا التأمينيه - كوسيلة إما لتأكيد الإنتماء أو للحصول على أفضل مستويات العماله.

ويرجع إنتشار صناديق التأمين الخاصة للعاملين فى دول الإقتصاد الحر إلى ما تحققه من حماية تأمينية تكميلية لنظم التأمينات الإجتماعية التى تهتم بتوفير الحماية التأمينية عند القدر الذى يتفق والمستويات العامة للأجور والدخول دون مراعاة المشروعات ذات المستويات المرتفعة من الأجور ودون مراعاة الإحتياجات الخاصة بالعاملين بمشروع بعينه وبالتالى أصبحت الحماية التكميلية أحد المطالب العمالية الأساسية فى العديد من القطاعات والمشروعات وإذ تؤدى من ناحية أخرى إلى تأكيد إنتماء العاملين إلى المشروعات والمنظمات التى يعملون لحسابها فإنها تكون محلا لترحيب رجال الإدارة والأعمال، وذلك فضلا عن دورها الإقتصادى المرغوب فيه على المستوى القومى تجميعا للمدخرات وتنظيما للإستهلاك.

هذا وأمام الإختلاف فى طبيعة ومجال ودور كل من صناديق التأمين الخاصة ونظام التأمين الإجتماعى القومى تبدو أهمية إستخلاص الأسس التأمينية والإكتوارية التى يتعين مراعاتها عند إنشاء أو تطوير صناديق التأمين التكميلية الخاصة للعاملين التى ينشئها أصحاب الأعمال لتوفير مزايا تأمينية بديلة أو تكميلية لتلك التى يقدمها نظام التأمين الإجتماعى للعاملين.

طبيعة ومجال نظم وصناديق التأمين الخاصة

يقصد بصندوق التأمين الخاص كل نظام فى هيئة أو شركة أو نقابة أو جمعية من أفراد تربطهم مهنة أو عمل واحد أو أية صلة إجتماعية أخرى يتكون بغير رأسمال ويمول بإشتراكات أو خلافه بغرض أن يؤدى أو يرتب لأعضائه أو المستفيدين منه حقوقا تأمينية فى شكل تعويضات أو معاشات دورية أو مزايا مالية محددة فى مجالات أهمها:

١- زواج العضو وذريته أو بلوغه سنا معينة أو وفاة العضو أو من يعوله.

٢- التقاعد عن العمل أو ضياع مورد الرزق.

٣- عدم القدرة على العمل بسبب المرض أو الحوادث.

٤- أية أغراض أخرى توافق عليها جهة الإشراف والرقابة.

وهكذا يتضح لنا أن مجال صناديق التأمين الخاصة يشمل أية جماعة من الأفراد تربطهم مهنة أو عمل واحد أو أية صلة إجتماعية أخرى.

وبذلك فهى تمتد إلى العاملين وإلى غيرهم، ومن ناحية أخرى فإن الحقوق التأمينية التى تقدمها الصناديق الخاصة تتعدد وتتنوع وبالتالى فهى تتعامل مع الأخطار التى تتعامل معها نظم التأمين الإجتماعى (الشيخوخة والعجز والوفاة والتعطل والمرض والإصابة) كما تتعامل مع غيرها (كزواج العضو وذريته ووفاه المعالين).

ومن هنا فإن صناديق التأمين الخاصة التى تنشئها الهيئات والشركات للعاملين بها تؤدى لهم مزايا تكميلية لتلك التى يقدمها نظام التأمين الإجتماعى القومى، وقد تتمثل هذه المزايا فى مستوى إضافى للمزايا التى يقدمها النظام القومى أو فى حقوق تأمينية إضافية لحالات لا يتعامل معها النظام القومى.

وبتحليل التنظيم القانونى الذى تخضع له صناديق التأمين الخاصة يتضح أنها لا تختلف عن نظام التأمين الإجتماعى القومى من حيث تعدد المزايا فقط، بل من حيث الطبيعة والمجال على النحو التالى:

١- عضوية صناديق التأمين الخاصة إختيارية وحركة الإنضمام والإنسحاب مكفولة قانونا فى حين أن مجال نظام التأمين الإجتماعى

إجبارى وتقتطع إشتراكاته جبراً من جميع الخاضعين له الذين لا يجوز لهم الإنسحاب من النظام طالما إمتد إليهم.

٢- تتحدد المزايا وشروط وحالات إستحقاقها ومستواها بما يتفق وإحتياجات أعضائها وفى حدود القدرات التمويلية المتاحة على مستوى كل صندوق على حدة فى حين يتحدد هيكل مزايا نظام التأمين الإجتماعى وحالات وشروط إستحقاقها ومستواها فى ضوء الإحتياجات والقدرات التمويلية المشتركة على مستوى كافة الخاضعين للنظام، وبمعنى آخر فإن محورالصناديق الخاصة إرادة وقدرات أعضائها فى حين أن محور نظام التأمين الإجتماعي إرادة وقدرات المجتمع ككل.

٣- إتفاقا مع إختلاف مجال كل من صناديق التأمين الخاصة ونظام التأمين الإجتماعى القومى فإن الأولى تدار بمعرفة ممثلين عن أعضائها وتستثمر أموالها فيما يحقق أقصى مصلحة مادية وإجتماعية لصالح هؤلاء الأعضاء فى حين تدير نظام التأمين الإجتماعى هيئات حكومية وتستثمر أمواله فى قروض للدولة بفائدة محددة.

إنتشار صناديق التأمين الخاصة بنظم الإقتصاد الحر وبعض الدول العربية:

يستفاد من دراسة الوضع القائم بالعديد من دول أوربا الغربية وبعض الدول العربية إنتشار صناديق التأمين الخاصة التى تنشئها الهيئات والشركات لتؤدى مزايا تأمينية تكميلية لتلك التى يوفرها النظام القومى للتأمين الإجتماعى ومن هنا تسمى بالنظم التكميلية.

ففى ألمانيا الإتحادية ترجع نشأة نظم التأمين التكميلية إلى نظم مساعدات العمال التى أقامها أصحاب الأعمال إثر حركة التصنيع والتى مازالت قائمة بالمنشأت الكبيرة. ويرجع الكثير منها إلى أكثر من مائة عام ويطلق عليها نظم أصحاب الأعمال لرفاهية الشيخوخة Employer operated old-age welfare schemes **وتعتبر حاليا نظم تكميلية لنظام التأمين الإجتماعى القومى.**

وتنتشر نظم التأمين الخاص بفرنسا منذ عام ١٩٤٧ بين العاملين بالصناعة والتجارة والعديد من القطاعات الأخرى وتسمى بالنظم التكميلية حيث تهتم بتوفير الحماية التأمينية للأجور التى تجاوز القدر

الـذي يهـتم بـه نظـام التـأمين الإجتمـاعى القـومى وتمـول مــن العمـال وأصحاب الأعمال ورغم نشأتها التعاقدية فقد أصبح أغلبها إجباريا

وفـي سويسـرا حـدد المجلـس الإتحـادى السويسـرى فـي بدايـة عـام ١٩٦٤ ثلاثـة مستويات للحمايـة التأمينيـة فى حـالات الشيخوخة والعجز والوفـاة: مستوى أساسـى يـتم تـوفيره مـن خـلال نظـام تـأمين الشـيخوخة والوفـاة القـومى ونظـام تـأمين العجـز القـومي، ومستـــوى تكميلـي يـتم تـوفيره مـن خـلال الصـناديق المهنيـة الخاصـة علـى مستوى المشروعات والمهن والجمعيات، أما المستوى الثالث فيتم من خلال مدخرات الأفراد ووثائق التأمين الخاص ومع تطور مستوى مزايا النظام القومى تتطور مزايا الصناديق الخاصة.

وفـى المملكـة المتحـدة تمتـد الصـناديق الخاصـة التكميليـة لنظـام التـأمين الإجتمـاعى القـومى إلـى حـوالي ٥٠% مـن القـوى العاملـة وفقـا للوضـع عـام ١٩٧٥ وتتزايـد نسـبتها بوحـدات القطـاع العـام وبالمنشـأت الكبيرة بالقطاع الخاص.

وقد تزايد إنتشـار الصـناديق التكميليـة بالمملكـة المتحدة حتـى يقدر امتـدادها إلـى حـوالي ١٢,٦ مليـون عامـل مـع نهايـة هذا القـرن، ونظـرآ لتكامل مزايا الصناديق الخاصـة مـع مزايـا الصـناديق الخاصـة مزايـا نظـام التـأمين الإجتمـاعى القـومى فقـد إعتبرهـا النظـام القـومى بديلـة لمزايـاه المرتبطة بالأجر عند إستحداثها فى إبريل ١٩٧٨.

هـذا وحيـث تتكامـل صـناديق التـأمين الخاصـة مـع النظـام القـومي للتـأمين الإجتمـاعى فإنهـا تمثـل الفـرق بـين المسـتوى المنشـود للحمايـة التأمينيـة علـى مستوى العـاملين أعضـاء هذه الصـناديق وبـين المسـتوى الذي يكفله النظام القومى ويراعى تطوير مزايـا الصـناديق مـع كـل تطـوير فى النظام القومى خاصة حيث ترتفع إشتراكات النظام الأخير.

وعلـى المسـتوى العربـى يلاحـظ تزايـد عـدد الصنـــاديق الخاصـة بصورة ملحـوظة فى جمهورية مصر العربية وتشير البيانات المتاحة إلـى ضخامة العضوية ليس فقط على مستوى العـاملين فـى القطـاع المـدنى بـل أيضا العاملين بالقوات المسلحة والشرطة.

الأسس التأمينية لصناديق التأمين التكميلية

يقصد بالأسس التأمينية هنا الأصول الواجب مراعاتها عند تصميم هيكل المزايا التأمينية للصناديق التكميلية (حالات وشروط ومستوى المزايا) **وتحديد مصادر تمويل هذه المزايا تمكينا للصناديق من تحقيق أهدافها سواء بالنسبة للعاملين المؤمن عليهم أو بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يعملون لديهم.**

ووفقا لذلك نتناول فيما يلى الأسس التأمينية للصناديق التكميلية الخاصة على النحو المستخلص من الدراسة التحليلية المقارنة للسائد محليا ودوليا وفى ضوء طبيعة وأهداف ومجال تلك الصناديق ٠

أولا: تنوع المزايا وتكاملها مع تلك التى يوفرها النظام القومى للتأمينات الإجتماعية:

كما تختلف الإحتياجات التأمينية من فرد لآخر فإنها تختلف من جماعة لأخرى. ومن هنا فإن نجاح نظم التأمين الخاصة يرتبط بتقديمها لعدد من المزاياA range of benefits **تكفى للوفاء بأهم الإحتياجات التأمينية لجماعة الأعضاء، وتتصف بقدر من المرونة يجعلها تتلاءم مع الحاجات الفردية، مع مراعاة إعتبارات التبسيط والوضوح التى تيسر للعاملين الأعضاء فهم بل وتحديد المزايا التى يوفرها لهم النظام.**

وفيما يلى نتناول بالتحليل أهم صور المزايا التى يمكن أن تتيحها الصناديق لأعضائها:

١- أداء مبلغ من دفعة واحدة عند التقاعد Capital Sums on retirement

ويقال فى مزايا مبلغ الدفعة الواحدة أنها ميزة مرنه فإن لم يحتاج المتقاعد إلى رأسمال يتيح له القيام بمشروع صغير أو أى تطوير لمحل إقامته فله أن يستبدله بدفعة حياة من صندوق التأمين ذاته أو من إحدى شركات التأمين. وفضلا عن ذلك فإن أداء رأسمال معفى من الضرائب يعتبر ميزة مغرية خاصة لذوي الدخول الكبيرة، فضلا عن انه إذ تم الجمع بين الدفعة الواحدة والمعاش نكون قد وفرنا حافزا مغريا لصغار السن.

٢- معاش عند التقاعد مع أو بدون قيمة إستبدالية

يقال فى الإهتمام بأداء المعاش عند التقاعد أنه أفضل من أداء رأسمال أو مبلغ من دفعة واحدة يخشى أن يساء إنفاقه نظرآ لعدم تعود أغلب العاملين على التعامل مع مبالغ كبيرة نسبيا خاصة وإن من المفترض قيامهم بتوفير كافة إحتياجاتهم الرأسمالية قبل بلوغ سن التقاعد.

مع ذلك تنص بعض النظم على جواز إستبدال جزء من المعاش بمبلغ من دفعة واحدة تحقيقا لقدر من المرونة يتفق وإختلاف ظروف الأفراد.

هذا وعند تحديد مستوى المعاش يراعى تكامله مع المعاش القومى بحيث يكون إجمالى كل من المعاش الذى توفره الدولة ومعاش الصندوق كافيا لتوفير مستوى معيشة معقول للعامل المتقاعد أى متناسب مع متوسط دخله السنوى قبل التقاعد بمراعاة تلاشى بنود الإنفاق المرتبطة بالعمل كالمواصلات وإشتراكات التأمينات الإجتماعية وصندوق التأمين الخاص، مع إفتراض قيام العامل بالوفاء بأغلب إلتزاماته المالية قبل التقاعد، وغالبا ما يراعى أن تكون نسبة المعاش الإجمالى إلى المتوسط الأخير للدخل كبيرة بالنسبة لذوى الأجور المنخفضة (ممن يفترض إنفاقهم لقدر أكبر من دخولهم علىالضروريات والجوهريات) عنها بالنسبة لذوى الأجور المرتفعة.

٣- مراعاة حالات التقاعد المبكر قبل بلوغ السن المعاشى وكذا حالات التقاعد فى سن متأخرة

تهتم النظم المهنية (كتلك الخاصة بالطيارين ورجال الشرطة) بحالات التقاعد المبكرEarly retirement **فتوفر لها مزايا معينة، ومن ناحية أخرى تضع العديد من النظم أسلوبا لحساب المعاش لمن يتقاعدون بعد السن العادى للمعاش**Late retirement **بحيث تتساوى القيمة الإكتوارية للمعاش مع تلك الخاصة بالمعاش المستحق فى سن التقاعد العام** normal retirement.

٤- مبالغ من دفعة واحدة أو معاشات فى حالات الوفاة والعجز المبكر وإعادة تأمينها

يهتم أصحاب الأعمال بإنشاء صناديق التأمين الخاصة لتوفير مزايا للعاملين الذين يستمرون فى العمل لديهم طوال مدة حياتهم العملية.

ومن هنا يتمثل الإهتمام الأول للصناديق التى ينشئونها بحالات التقاعد وبالتالى تتوقف مزايا الوفاة والعجز المبكر على مدى مساهمة المؤمن عليهم وتتروا ح بين مجرد رد الإشتراكات التى سددها المؤمن عليه وبين أداء مبلغ من دفعة واحدة فضلا عن معاش للأرامل واليتامى.

وبالطبع فإن توفير مزايا جوهرية لحالات الوفاة خاصة بالنسبة لمن هم فى مقتبل العمر يجعل النظام حافزآ لجذب العمالة صغيرة السن.

وبالطبع فحيث تكون مبالغ ومزايا التأمين مرتفعة نسبيا يتعين على صندوق التأمين إعادة تأمين خطرى الوفاة والعجز لصالحه تحقيقا لإستقراره المالى.

ومن المألوف تحديد الدفعة الواحدة بما يوازى عددا من المرتبات الشهرية الأخيرة مضافا إليها الإشتراكات المسددة من المؤمن عليه بحد أدنى مرتفع (لمراعاة الوفاة المبكرة أو العجز المبكر) **دون ربط مقدار الدفعة الواحدة بالحالة الإجتماعية**Marital Status **ما لم يوفر النظام معاشا لليتامى والأرملة.**

هذا وحيث تمتد المزايا إلى توفير معاشات فيراعى فى معاش الأرملة تناسبه مع معاش العجز بحد أدنى معقول على أن يقطع إذا ما تزوجت الأرمله أو بلغ اليتامى سنا معينة .

٥- المزايا فى حالات إنتهاء الخدمة لغير بلوغ السن أو العجز أو الوفاة:

عادة ما ترد للعامل إشتراكاته مع أو بدون الفوائد وقد يتاح للعامل الحصول بدلا من ذلك على مزايا محددة فى حالة الوفاة قبل بلوغ سن التقاعد وعلى معاش مؤجل ذا مقدار ثابت يصرف عند سن التقاعد، كما قد يتاح تحويل المستحقات من صندوق إلى آخر عند الإنتقال إلى مجال صندوق جديد.

ثانيا: تحديد المزايا بما يحقق إنتماء العاملين إلى شركاتهم وجذب العمالة الماهرة:

حيث توجد صناديق التأمين الخاصة بالشركات فيمكن أن تحقق من خلال هيكل المزايا التأمينية وشروط إستحقاقها عديداً من الأهداف الإدارية المرغوب فيها طالما يتم تحديد تلك الأهداف بدقة ووضوح عند التخطيط لإنشاء أو تطوير الصندوق.

إن إنشاء الصناديق الخاصة وتطويرها لا يعتبر مجرد عمل خير من جانب صاحب العمل Part of the business of being "a good employer" **ذلك أن هناك العديد من المبررات والمصالح التى تدعو لإنشاء تلك الصناديق وتطويرها والتى تختلف من صناعة لأخرى ومن صاحب عمل لآخر، وعلي سبيل المثال يمكن للشركات أن تحقق من وراء إنشاء الصناديق كل أو بعض المزايا التالية:**

- زيادة الإقبال على العمل بالشركة كعمل ذو مزايا مغرية للعاملين الجدد Attractive to new staff.
- تحفيز العاملين الموجودين بخدمة الشركة على الإستمرار فى العمل بها remain with the company وبالتالى تخفيض معدلات دورات العمالة Cut down labour turn-over.
- مواجهة أية إلتزامات قانونية أو أخلاقية legal or moral obligations تقع على عاتق الشركة تجاه عمالها ومن يعولونهم بطريقة محسوسة وإقتصادية.

وعلي سبيل المثال إذا كان الهدف الأساسى Prime need **للشركة جذب عمالة جديدة ماهرة فيتم التوسع فى الحماية التأمينية التى تؤدى فى حالة العجز والوفاة.**

وفيما يتعلق بتقليل معدل دوران العمالة يجب أن يركز الصندوق على المجموعة ذات السن الصغيرة فيقدم لها مزايا سخية عند التقاعد ويعتبر نفسه مسئولا عن الزوجات والأبناء المعالين فى حالات الوفاة.

وفيما يتعلق بتقليل معدل دوران العمالة يجب أن يركز الصندوق على المجموعة ذات السن الصغيرة فيقدم لها مزايا سخية عند التقاعد

ويعتبر نفسه مسئولا عن الزوجات والأبناء المعالين فى حالات الوفاة المبكرة.

هذا وعادة ما يهتم صاحب العمل - عند تحديد السياسة التأمينية للصندوق - بالعامل الذى يتقاعد عند السن المعتاد للمعاش normal pension age **بعد أن تكون قد عمل لديه طوال فترة حياته العملية** His working life time.

وهكذا لا يهتم صاحب العمل بتأكيد ضمان مستوى المعيشة للعامل عند تقاعده إلا حيث تطول مدة خدمته لديه فيكون له عندئذ الحق فى التمتع بمستوى معيشة مقبول بالمقارنة بالمستوى السابق على التقاعد (ذلك كله بعكس الأمر بالنسبة لنظم التأمين الإجتماعى التى لا تهتم بوحدة مدة الإشتراك أو بكونها لدى صاحب عمل واحد أو أكثر).

ثالثا: ربط المزايا التأمينية بالأجر أو متوسط الأجر خلال الفترة السابقة مباشرة على إنتهاء الخدمة:

قد ترتبط المزايا التأمينية (التقاعدية) بمدة الإشتراك أو الخدمة دون مراعاة لأجر العامل فتتحدد بمبلغ موحد Flat rate **عن كل سنة من سنوات الإشتراك أو الخدمة.**

وقد تؤدى فى صورة دفعة حياة (معاش) من خلال وثيقة تأمين ذات إشتراك سنوى ثابت. ومن هنا يختلف مقدارها وفقآ لسن العامل عند بدء التأمين فتصل إلى أقصاها لذوى السن الصغيرة (وبالتالى مدة الإشتراك الطويلة حتى سن التقاعد).

وقد تتناسب المزايا مع كل من مدة الإشتراك أو الخدمة والأجر فتحسب بمعدل معين عن كل سنة من سنوات الإشتراك منسوبآ إلى متوسط الأجور خلال كامل مدة الإشتراك أو الخدمة Career average earnings **أو يتم تقسيم الأجور السنوية إلى فئات** Salary Grade or Class **تحسب المزايا بمبلغ سنوى معين عن كل فئة منها، ويؤدى للعامل مجموع حاصل ضرب المبلغ السنوى الخاص بكل فئة فى عدد سنوات الاشتراك فيها، وبالتالي ترتبط المزايا بمتوسط الدخول أو الأجور خلال كامل مدة الخدمة.**

ورغم بساطة أسلوب تحديد المزايا بمبلغ موحد عن كل سنة من مدة الإشتراك أو الخدمة أو تحديدها بما يقابل إشتراك سنوى ثابت فإن ظروف التضخم السائد تحول دون ملاءمة مثل هذه المزايا ولا يكفى هنا أن تنسب إلى متوسط الأجور أو الدخول أو فناتها خلال كامل مدة الإشتراك، ومن هنا تتبع بعض النظم أسلوباً آخر لتقدير المزايا. بمقتضاه تحسب بمعدل معين عن كل سنة إشتراك مضروباً فى أجر تأمينى أو معاش Pensionable earning **يتحدد بمتوسط الأجور خلال إجمالى سنوات الإشتراك بعد زيادة الأجر الخاص بكل سنة بمقدار الزيادة فى الأرقام القياسية للأسعار خلال المدة من سنة إستحقاق الأجر (كسنة أساس) وحتى سنة إستحقاق المزايا التأمينية. ومن هنا يسمى هذا المتوسط بالمتوسط المعدل أو المقيم للدخل.** Revalued average earnings.

ورغم عدالة أسلوب المتوسط المعدل لدخل أو أجر الإشتراك وملاءمته لظروف التضخم فإنه يثير كثيراً من التعقيدات والمشاكل الإدارية ولا يتبقى أمامنا من أسلوب مناسب لتحديد المزايا سوى ربطها بالأجر الأخير Final earnings **فى تاريخ الإستحقاق، خاصة حيث تتزايد الأجور بإنتظام، فإذا لم يكن العامل من ذوى المرتبات ذات الزيادة المنتظمة تم ربط المزايا بمتوسط الأجر خلال عدد محدود من السنوات (تتراوح بين سنتين وخمس سنوات) تسبق مباشرة تاريخ إنتهاء الخدمه** Final average **أو يكون العامل قد حصل خلالها على أعلى أجر خلال فترة أطول (عشر سنوات مثلاً) من السنوات السابقة على إنتهاء الخدمة.**

ويحقق ربط المزايا بالأجر الأخير (أو متوسط الأجر خلال سنوات قليلة تسبق مباشرة إنتهاء الخدمة أو متوسط الأجر خلال أعلى السنوات الأخيرة أجراً) الحماية التأمينية المنشودة حيث تأتى المزايا متناسبة مع الدخل المعاصر لتاريخ تحقق الخطر وإنتهاء الخدمة والذى يفترض ملاءمته للأسعار ونفقات المعيشة عندئذ ويكون متفقاً مع مستوى المعيشة السابق على إنتهاء الخدمة ٠٠ ومن ثم فهذه الطريقة هى السائدة فى أغلب صناديق التأمين.

رابعا: أهمية وملاءمة مساهمة أصحاب الأعمال إلى جانب العاملين فى تمويل نفقات المزايا:

تسمى نظم التأمين الخاصة فى المملكة المتحدة بنظم معاشات الشركات Company pension Schemes (سواء كانت تؤدى معاشات أم تعويضات من دفعة واحدة) **حيث تنشئها الشركات وتساهم إلى جانب العاملين فى تحمل تكلفة المزايا إن لم تتحملها بالكامل.**

وتعتبر نظم معاشات الشركات من الموضوعات التى تهتم بمناقشتها إتحادات العمال عند التفاوض حول الأجور Wages negotiations **حتى ولو لم يقم العاملون بالإشتراك فى تمويلها** non-contributory **تأسيساً على إعتبار أن المزايا نوعاً من الأجر المؤجل** defferal wages **وليست منحة من صاحب العمل الذى يقوم بإنشاء تلك النظم ليس فقط لكى يبدو فى صورة طيبة** as a "good employer" **بل ليجتذب العمالة الجيدة**

هذا فإذا إفترضنا مستوى معين من المزايا يتحمل العاملون جزءاً من نفقاتها فإن ذلك يخفف من عبئها على صاحب العمل. ومع ذلك فحيث يتزايد الطلب على الأيدى العاملة الماهرة فإن مساهمة العاملين فى الإشتراكات تستلزم أداء أجراً أكبر (مما لو كان النظام ممولاً من صاحب العمل فقط) **وبالتالى تتزايد الإشتراكات التى يتحملها صاحب العمل** (سواء لصندوق التأمين أو لنظام التأمين الإجتماعى القومى).

وبالطبع فإن تحقيق صاحب العمل لما يهدف إليه من مصالح بإنشاء صندوق التأمين إنما يرتبط ويستدعى مساهمته فى تمويل نفقات المزايا إلى جانب العاملين بما يسمح بتوفيرها فى الحالات وعند المستوى الذي يتفق وحاجات العاملين من ناحية وبما يشعر العاملين بأن صاحب العمل يدرك ويتفهم ظروفهم وإحتياجاتهم مما يؤكد إنتمائهم للعمل من ناحية أخرى.

بل أن البعض يرى العديد من المبررات التى تدعو إلى المناداة بتحمل صاحب العمل لكامل الإشتراكات إذ يؤدى ذلك إلى تحقيق الآتى:

١- تيسير أعمال الإدارة فلا تجمع إشتراكات من الأعضاء ولا تنشأ لهم حسابات مستقلة لكى يحصلوا على حصتهم فى الإشتراكات وفوائدها فى حالات الإستقالة.

٢- يتيح جعل النظام إجبارياً .

٣- يجعل لصاحب العمل القرار النهائى فى إدارة شئون النظام وتعديل أحكامه ويتيح قبول العاملين لتخفيض المزايا كلما زادت مزايا النظام القومى.

٤- قد يؤدى إلى إنخفاض التكلفة الإجمالية للمزايا إذ يراعي عندئذ النص على عدم أداء أية مزايا تأمينية لمن تنتهي خدمته لغير التقاعد أو الوفاة.

ومع ذلك فلا يمكن إغفال أهمية ومبررات مساهمة العاملين مما يعطيهم الحق فى مزايا أكثر تنوعاً وسخاء وبالتالى أكثر وفاء بإحتياجاتهم التأمينية فضلاً عن الإنطباع الذى يتأتى من إشتراك كل من العامل وصاحب العمل فى تحمل تكلفة المزايا والذى يبدو معه صندوق التأمين كنوع من العمل المشترك Joint venture يتلاقى فيه طرفى علاقة العمل فى واحد من مجالات تنمية العلاقات بينهما.

هذا وحيث تتكامل مزايا صندوق التأمين الخاص مع مزايا النظام القومى للتأمينات الإجتماعية يكون من المنطقى تحديد مستوى إشتراكات العاملين وأصحاب الأعمال التى يؤدونها لصندوق التأمين ليس فقط في ضوء قدراتهم المالية. بل أيضا فى ضوء ما يؤدونه للنظام القومى.

الأسس الإكتوارية لصناديق التأمين:

نهتم هنا بعملية تقدير المزايا والإشتراكات Valuation of benefits and contributions **سواء إشترك فى تحمل تكلفة مزايا الصندوق كل من العامل وصاحب العمل**Contributory fund **أو تحملها صاحب العمل بالكامل**non-Contributory fund **وفى هذا الشأن فمع مراعاة تعدد وتباين مستوى وأنواع المزايا والإشتراكات والعلاقة بينهما والشروط المؤهلة لإستحقاق التعويضات (وفقاً لظروف كل منشأة وللظروف العامة الخاصة بالدولة ومدى الرقابة التى تمارسها على الصناديق) فإن مشكلة تقدير المزايا والإشتراكات المستقبلة تتمثل فى تدرج معين للمرتبات** Salary scale **وذلك فضلاً عن معدلات الفائدة**

والمصاريف الإدارية٠٠٠ على أن أهم الأسس الإكتواريه للصناديق الخاصه والتى تميزها عن صناديق التأمين الإجتماعى القومى تلك المتعلقة بوجوب إرتباط صناديق التأمين التكميلية الإختيارية بأسلوب التمويل الكامل.

وبيان ذلك إن إنشاء صناديق التأمين عامة يستلزم التأكد من سلامة تقديرات تكلفة المزايا لضمان الإستقرار المالى Financial Equilibrium **بين الموارد والنفقات والذى يمكن أن يتم بأساليب الموازنة أو التمويل الجزئى أو أساليب التمويل الكامل وقد رأينا أن الأولى أكثر ملاءمة.**

يتحقق التوازن في أسلوب الموازنة System of assessment **من خلال قيام مصادر التمويل بتمويل النفقات السنوية المستحقة فعلا فتتوازن النفقات والإيرادات الفعلية سنوياً٠وقد تمتد فترة التوازن إلى عدة سنوات فيما يعرف بأسلوب الموازنة على فترات** Assessment by intervals.

وفي ظل الأسلوب المشار إليه تتغير الإشتراكات من سنة لأخرى، أو من فترة لأخرى من فترات التوازن، وفقا لتغير نفقات المزايا خلال السنة أو الفترة المعنية.

أما في أسلوب التمويل الكامل Full Funded System **أو التراكم الرأسمالى** System of Capitalisation **فيتم تحقيق التوازن المالى من خلال إشتراكات يتحدد مستواها بما يكفى لتمويل نفقات المزايا المقررة للمؤمن عليهم منذ سريان نظام التأمين فى شأنهم لأول مرة وحتى بلوغهم سن المعاش** Pension age **ومن هنا تبدأ عملية تراكم للإشتراكات كإحتياطيات رياضية** Mathematical reserves **يتم إستثمارها لتدر عائداً يساهم فى عملية التمويل.**

ومن حيث الأصل فإن معدل الإشتراكات الذي يتحدد وفقا لأسلوب التمويل الكامل يختلف من عمر لآخر مما يتعين معه زيادته لمن يسرى فى شأنهم التأمين بعد بلوغهم السن الأدنى لبدء التأمين ما لم يتم تمويل العجز فى إشتراكاتهم من موارد أخرى.

وبالطبع تتعدد بين أسلوبى الموازنة والتمويل الكامل عدة أساليب وسطى تسمى بأساليب التمويل المختلطة mixed systems **ومن بينها ما يسمى بأسلوب القسط المتوسط العام** General average premium **حيث يتم التوازن بالنسبة للعمر المتوسط لمجموع المؤمن عليهم مع مراعاة العضوية الجديدة، ويظل معدل الإشتراكات المحدد وفقا للأساليب المختلطة ثابتآ لعدد من السنوات.**

المبحث الثانى
تنقل الأيدى العاملة
وأهمية تيسير تحويل الإشتراكات والمعاشات
وإحتياطياتها بين الدول

يثير إنتقال العمال بين الدول العديد من المشاكل التأمينية سواء من حيث إزدواج الإشتراكات أو من حيث تحويل وإقتضاء المستحقات التأمينية تأسيسا على ما لكل دولة من سيادة على إقليمها والمقيمين لديها.

ومن أهم الوسائل التى تلجأ إليها الدول لمعالجة المشاكل التأمينية المترتبة على تنقل القوى العاملة الإتفاقيات والتوصيات الدولية (التى تصدرها المؤتمرات السنوية لمنظمة العمل الدولية) **والإقليمية** (ومثالها تلك التى تصدرها مؤتمرات منظمة العمل العربية) **فضلا عن تلك الإتفاقيات التى تبرمها دولتان لمعالجة المشاكل القائمة بينها فى مجال التأمينات الإجتماعية أو غيرها والتى تسمى بالتالى بالإتفاقيات الثنائية.**

المبحث الثالث
أوجه ومجالات جديده لإستثمار إحتياطيات التأمينات الإجتماعية فى ظل التحولات الإقتصادية

تمهيد:

تنشأ إحتياطيات التأمينات الإجتماعية أيا ما كان أسلوب تمويلها، إلا إن حجم ودور هذه الإحتياطيات يبلغ مداه إذا ما إتبع أسلوب التمويل الكامل Full funding system والذى يؤدى إلى تراكم الإحتياطيات الرياضية والحسابية لأنواع التأمينات المختلفة بصورة مضطردة وسريعة.

وعادة ما تمر سياسة إستثمار الإحتياطيات المشار إليها بمراحل مختلفة إتفاقا مع التغيرات الإقتصادية والسياسية ففى الدول الناميه التى يأخذ فيها القطاع الحكومى والعام دورا قياديا يتم تحويل تلك الإحتياطات إلى هيئة حكومية عادة ما يتم إنشاؤها لإستثمار المدخرات القومية فى تمويل مشروعات خطة التنمية الإقتصادية والمشروعات الإقتصادية بوجه عام مقابل صكوك تصدرها وزارة المالية بمعدل فائده محدود وهنا يتمثل عائد الإستثمار فى فائدة القروض الحكومية التى تنقص من قيمتها الحقيقية نتيجة للإنخفاض المستمر والشائع فى القوة الشرائية للنقود فى الوقت الذى تتزايد فيه الضغوط تجاه ملاءمة المعاشات مع التغير فى مستويات الأجور ونفقات المعيشة (ذلك أنه سواء كان الهدف من المعاشات ضمان حد أدنى لمستوى معيشة كل فرد أو يمتد إلى ضمان إستمرار الدخل فإن الإرتفاع المستمر فى الأسعار مع تدهور النقود يؤدى فى جميع الأحول إلى تناقص القوة الشرائية للمعاشات إلى الدرجة التى تجعلها عاجزة عن الوفاء بالغرض الأساسى الذى قامت من أجله عند إستحقاقها لأول مرة، ما لم ترتفع بذات نسبة إرتفاع الأسعار أو لم ترتبط المعاشات بالأجور، ومن هنا يتعين ملائمة المعاشات مع التغير فى نفقات المعيشة أو الأسعار) حتى لا تشتد موجة التهرب من نظم التأمينات بل وتشتد معارضتها إستنادا إلى فشلها فى حل المشاكل الإقتصادية التى نشأت من أجلها.

ومن هنا يتعين لمواءمة المعاشات مع التحولات الإقتصادية وما يصاحبها من تغير فى الأسعار ونفقات المعيشة العدول عن الإستثمارات الحكومية فى شكل قروض والتوسع فى الإستثمارات التى تحتفظ بقيمتها فى مواجهة إرتفاع الأسعار لتستفيد هيئات التأمين الإجتماعية من نقص القوة الشرائية للنقود وهكذا تستدعى التحولات الإقتصادية العدول عن سياسة شراء أصول إسمية تؤدى، فى حالة إنخافض قيمة النقود، إلى استفادة حقيقية للمدين النهائى (الدولة والهيئات المقترضة للنقود) مقابل خسارة حقيقية لأصحاب المعاشات والمستفيدين منها، وهو الدور الذى يجعل من الهيئات المشار إليها مجرد وسيط بين الخاسر والمستفيد.

ويمكن فى ظل سياسات السوق الحره والخصخصة إستيعاب حجم الإحتياطيات الضخم المتاح للإستثمار وتحقيق عائد الإستثمار المناسب مع إحتفاظ أوجه الإستثمار بقيمتها الحقيقية وهكذا يؤدى إتجاه الدولة لسياسات السوق الحر وتشجيعها للقطاع الخاص وإستثماراته إلى عدولها عن اقتراض أموال التأمينات الإجتماعية ذاتها لإنفاقها فى أغراض الميزانية العامة تلك السياسة التى ترتهن فيها قدرة نظام التأمينات الإجتماعية على الوفاء بالتزاماته فى المدى الطويل على قدرة الحكومات على الوفاء بفوائد القروض أكثر من توقفها على حجم الإحتياطات المتراكمة ذاتها.

ولا شك فى أن الإستثمارات الجديدة وآليات السوق الحر تتلافى مشاكل الإستثمار الحكومى الذى لا يوفر الضمان الحقيقى للإحتياطيات المستثمرة فى مواجهة ظاهرة التضخم وانخفاض القوة الشرائية للنقود حيث لا تلتزم الدولة سوى بالقيمة الدفترية للإحتياطيات المستثمرة وتؤول إليها فروق إنخفاض القوة الشرائية للنقود بدلا من أن تكون لمصلحة صندوق التأمين الإجتماعى.

هذا وإتفاقا مع تطور دور الدولة وتشجيعها للقطاع الخاص وسيادة إقتصاديات السوق الحر فيصاحب ذلك تطور مماثل فى أوجه الإستثمار وسياسات الإستثمار بما يحقق الهدف التمويلى لتراكم الإحتياطيات.

هذا ولا شك أن الضمان الحقيقي للإحتياطيات المستثمرة مع مسايرة عائد إستثمارها لذلك السائد فى الأسواق المحلية، أن لم يكن

العالمية، لا يتيح لنظام التأمينات الإجتماعية ملاءمة مزاياه مع التغير فى مستويات الأجور ونفقات المعيشة فقط وإنما يساهم بصورة فعالة فى التخفيف من مشكلة الإرتفاع النسبى للإشتراكات.

وفى مجال إستخلاص أوجه الإستثمار المصاحبة للتحولات الإقتصادية يتعين دراسة توصيات المؤتمرات الدولية وأبحاث الخبراء وخبرة الدول المختلفة، حيث يستفاد أن هناك شروطا ثلاثة يتعين توافرها فى سياسة إستثمار إحتياطيات التأمينات الاجتماعية، وذلك لأهميتها العملية الكبيرة لنجاح تخطيط التأمين الاجتماعي، وهي ضمان قيمة الأموال المستثمرة وتحقيقها لأعلى عائد ممكن مع ضمان انتظامة وذلك فضلا عن مشاركة هيئات التأمين الإجتماعى فى توجيه إستثماراتها الحكومية.

وبالقدر الذى تستثمر فيه هيئات التأمينات الإجتماعية أموالها فى أصول عينية، تستفيد هذه الهيئات من نقص القوة الشرائية للنقود وبالتالى تتمكن من تمويل الزيادة فى المعاشات دون الحاجة لتمويل إضافى من خلال التوسع فى تلك الإستثمارات العينية التى تتميز قيمتها بالثبات النسبي، وذلك ما لم تتمكن الدولة أو الهيئات المقترضة من تعويض هيئات التأمينات الإجتماعية عن النقص فى قيمة النقود.

ومن هنا فقد إنتهى مؤتمرى الخبراء الذين دعا إليهما مكتب العمل الدولى إلى أهمية تخويل هيئات التأمين الإجتماعى سلطة البحث عن أوجه إستثمار تحتفظ بقيمتها الشرائية الفعلية كالإستثمارات العقارية والأنواع الملائمة من الأوراق المالية.

وأخيرا فقد أكدت خبرة الدول الأخرى أهمية توافر شرط الضمان بمفهومه الواسع فى مجال إستثمار إحتياطيات التأمينات الإجتماعية حتى لا تتعرض للضياع بسبب إنخفاض القوة الشرائية للنقود.

٠٠هذا وإلى جانب شرط الضمان بمفهومه الواسع المشار إليه فقد إشترط الخبراء المعنيون ضمان ريع إستثمار أموال التأمينات الإجتماعية Regular receipt of interest **فإذا ما تم إقتناء أوراق مالية ذات عائد غير ثابت** Variable-yield securities **فيجب أن يرتبط ذلك بأحكام خاصة.**

على أن الإهتمام بثبات عائد الإستثمار لا يعنى عدم السعى إلى تحقيق أعلى عائد ممكن، فمن الطبيعى والمفترض أن أية سياسة إستثمار تعتبر فاشلة إذا ما حققت عائدا متوسطا يقل عن معدل الفائدة السائد فى السوق، وعلى مختلف منشآت التأمين السعى الجاد نحو تحقيق أكبر عائد ممكن على رأسمالها المستثمر فى ظل شرطى الضمان والسيولة النسبية.

ومن هنا يؤكد الخبراء أهمية تحقيق إستثمارات التأمين الإجتماعى لأعلى عائد إستثمار ممكن دون إخلال بشرط الضمان وبشرط ألا يقل العائد المتوسط عن معدل الفائدة السائد فى السوق ما لم يكن قد سمح بذلك لتحقيق منافع خاصة بالمؤمن عليهم كشراء المنشآت الوقائية أو العلاجية أو تجهيز مساكن لهم.

وتكتسب تلك الشروط أهمية خاصة حيث ترتفع نسبة عائد الإستثمار إلى إجمالى موارد نظام التأمين الإجتماعى عن مثيلتها السائدة بمختلف مجموعات الدول الأخرى، على النحو الملاحظ ببعض النظم العربية.

ومن ناحية أخرى يستفاد من التوصيات التى إنتهى إليها المؤتمر الإقليمى الثانى للدول الأمريكية الأعضاء فى منظمة العمل الدولية بعد دراسته وتحليله لإتجاهات وظروف إستثمار أموال الضمان الإجتماعى فى العديد من الدول أنه إذا ما كان من الضرورى والمرغوب فيه مساهمة أموال التأمينات الإجتماعية فى تمويل خطط التنمية الإقتصادية، فإن ذلك يجب ألا يحول بين هيئات التأمين الإجتماعى وبين ممارستها لإستقلالها فى إدارة وتوجيه أموالها المستثمرة بحيث يظل لها الحق فى مناقشة سياسة إستثمار أموالها.

وحقيقة الأمر فإن نظام التأمين الإجتماعى، شأنه شأن غيره من النظم والمشروعات، له أهدافه الخاصة التى يسعى إلى تحقيقها، ومنها إعادة توزيع الدخول، من خلال مختلف عملياته سواء منها عمليات التمويل أو أداء المزايا أو إستثمار الإحتياطيات وبداهة فأنه من غير الميسور لهيئات التأمين الإجتماعى تحقيق أهدافها من خلال إستثمارات إحتياطياتها ما لم تشترك فى توجيهها.

ومن الواضح أن هذا الشرط قد أملته إعتبارات عمليه لا تواجه عادة مشروعات التأمين الخاص والتى بطبيعتها لا تديرها هيئات حكومية، ومع ذلك فإنه يدور وجودا وعدما مع التدخل الحكومى فى إستثمار الإحتياطيات سواء تعلق الأمر بالتأمين الإجتماعى أو بالتأمين الخاص.

التكتلات الإقتصادية الدولية والعربية تتيح إتساع مجال إستثمارات نظم التأمينات الإجتماعية وإمتدادها لمختلف الدول العربية وعدم تركيزها فى إطار قطر معين:

ويستلزم تحقيق ذلك إعادة النظر فى شكل الإستثمار الحالى فلا يأخذ شكل القروض المتعارف عليها وإنما يأخذ إحدى صور المشاركة فى الإستثمار بين كل من الدول العربية التى توجه إليها أموال التأمينات الإجتماعية والتى يتم إختيار أوجه الإستثمار فيها بحيث توفر الضمان الحقيقى لهذه الأموال وبحيث تدر العائد المناسب.

فإذا كان لنا أن ننتقل لتحديد أوجه الإستثمار المقترحة لتحقيق ما إنتهينا إليه فإننا نبادر، على ضوء ما إستخلصناه من دراستنا لمشاكل الإستثمار، إلى إستخلاص ضروره التوسع فى الإستثمارات العينية وفى المساهمة فى المشروعات الإقتصادية والأوراق المالية بوجه عام حيث المساهمة المباشرة فى إنشاء المشروعات أو شراء أسهم الشركات الناجحة (التى تتجه أسعارها للإرتفاع مع إرتفاع الأسعار) توفير عائد إستثمار يتفق مع معدل الفائدة السائد فى الأسواق العالمية.

وفضلا عن ذلك تعتبر العقارات والأسهم من أنواع الإستثمارات ذات القيمة المتحركة فالعقارات تعتبر أصولا عينية ترتفع قيمتها بإرتفاع الأسعار، والأسهم تمثل حق فى المشروع على الشيوع فهى من الناحية الإستثمارية فى النهاية ذات قيمة متحركة لأنها تستمد قيمتها وقوتها من المشروع حيث يعتبر المساهم فى حكم المالك على الشيوع، وعلى هذا يمكن القول أن الإستثمار فى العقارات يعتبر من أنواع الإستثمارات التى تحقق الضمان الحقيقى وكذلك الحال فى بعض الأحيان بالنسبة

للأسهم (ما لم يتعرض المشروع للفشل)، وأما الإستثمار فى السندات وفى القروض فلا يحقق سوى الضمان الأسمى.

وفى ظل التحولات الإقتصادية يعتبر تغيير سياسات وأوجه الإستثمار ضرورة تمويلية لتحقيق مختلف أهداف نظم التأمينات الإجتماعية وليس هناك أفضل من تغيير صورة إستثمار إحتياطياتها ضمانا للقيمة الحقيقية للأموال المستثمرة مع تحقيق ريع إستثمار أعلى من ذلك الذى توفره القروض الحكومية.