الفصل الثالث
العلاقة بين مزايا التامين الإجتماعى والأجور

- **مبدأ ضمان مستوى المعيشة أو التعويض الكامل للدخل (compensation principle) في المقابلة مع مبدأ ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة (minimum standard principle).**
- **الأجور التي تحسب على أساسها المعاشات وحدودها الدنيا والقصوى.**
- **المحافظة على قيم المعاشات.**
- **عدم كفاية معاشات العجز والوفاه.**

تمهيد.....

" ان الغالبية العظمى من الدول لاتحدد المزايا طويلة المدى على اساس الاجر الذي أديت وفقا له الاشتراكات فى عدد من السنوات الاخيرة يتفق طوله مع تسفر عنه دراسة منحنيات الاجور، ومع الاعتبارات الادارية ".

تعتمد الغالبية العظمى من الجنس البشرى - بشكل مباشر او غير مباشر - فى معيشتها على عائد العمل اى الاجور.

ولما كان مناط استحقاق الاجور هو اداء العمل - لذلك فهى لاتؤدى، بوجه عام، فى احوال عدم القدرة على العمل سواء كان ذلك بشكل دائم او بصورة مؤقتة.

ومن هنا يثور البحث حول الدور الذي يجب ان يؤديه نظام التأمين الاجتماعى فى مجال تعويض العامل عن اجره عن طريق مزايا هذا التأمين.

هل يجب ان تتناسب مزايا هذا النظام مع الاجور؟ والى اى مدى يكون هذا التناسب؟

وهل يجب ان تقرر حدودا قصوى او دنيا للمزايا بغض النظر عن الاجور التى تؤدى على اساسها الاشتراكات؟

ووفقا لاى اجر يكون تحديد المزايا، هل يؤخذ بالأجر الآخير ام بمتوسط الأجور عن كامل مدة الاشتراك او عن جزء اخير منها؟
وهل تراعى عند تحديد مزايا تأمين المعاش فترات المرض أو الأصابة أو التجنيد التى تحول بين المؤمن عليه واداء العمل وبالتالى استحقاق الأجر واداء الاشتراكات؟

واخيرا هل يتعين ملاءمة المزايا، خاصة طويلة المدى عند تحديدها واثناء مع التغير في مستويات الاجور؟

وتكتسب الدراسة اهميتها من عدة جوانب:
الاول: ان هناك تعددا فى مفهوم الاجر الدى تهتم به نظم التأمينات الأجتماعية فالبعض يأخد بمفهوم للأجر يتفق ودلك المنصوص علية بتشريعات العمل والأخر يأخد بمفهوم خاص للأجر يمكن ان نسمية بالأجر التأمينى حيث يكون هناك حدودا دنيا وقصوى للأجر فى مجال تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية.
ومن الواضح هنا انه حيث يتسع مفهوم الأجر فإن المزايا تكون أسخى منها حيث يتم الأخد بمفهوم ضيق للأجر
الثانى: حيث ترتبط المزايا بلاجور تثور عدة مشاكل اساسية ونقاط للبحث تدور حول.
١ - مدى تناسب المزايا مع الاجور.
٢ - منحنيات الاجور وتحديد الاجر الذي يحسب على اساسه المزايا خاصة المعاشات.
٣ - معالجة المزايا طويلة الاجل عن أحوال عدم استحقاق الاجر.
٤ - الحدود الدنيا والقصوى للاجور ومدى ملاءمتها.

الثالث: مع ربط المزايا بالاجور تكون قد ارتبطت بمتغير ويتعين بالتالى ان تتم مواءمتها مع التغير في مستويات الاجور والذي يفترض استيعابه للتغير عن الاسعار ونفقات المعيشه.

الرابـع: حيـث تهـتم التأمينـات الاجتماعيـة بالوفـاه والعجـز المبكـرين قبـل بلـوغ سـن التقاعـد فـان ربـط المزايـا بـالأجور فـى تـاريخ تحقق الخطر يستلزم البحث فى كيفية معالجة الانخفاض النسبي للأجور عند الاعمـار الصـغيرة والتـي تحـب علـى اساسـها المزايـا حتـى لايقتصر التعويض على ما يلحق من خساره بل على مايفوت من كسب.

الخـامس: للمحافظـة علـى علاقـة المزايـا بـالأجور يتعـين البحـث فـي أوجـه التنسـيق بـين وسـائل الضـمان الأجتماعى.

السادس: معالجة مشاكل حدود الجمع بين المزايا والأجور وعودة صاحب المعاش الى العمل.

المبحث الأول

- مبـدأ ضـمان مسـتوى المعيشـة أو التعـويض الكامـل للـدخل (compensation principle) في المقابلة مع مبدأ ضـمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة (minimum standard principle)

وظائف نظام التامين الاجتماعي .function of social ins

تتمثل وظائف أو اهداف نظام التامين الاجتماعى كما يفهم فى عصرنا الحالى فى أمور ثلاثة:

الاول: تعويض الدخل income compensation

ويأتى ذلك من تحويل دخل الفرد من مرحلة معينـة من مراحل حياتـة الـى مرحلـة أخـرى، والمثـال العملـى لـذلك تـأمين الشـيخوخة حيـث تقتطـع الأشتراكات من أجر المؤمن علية خـلال مرحلـة حياتـه العمليـة لتـؤدى لـه المعاشات فى مرحلة الشيخوخة.

ووفقاً لهذا المفهوم، الذي يرجع تاريخياً الى فكرة الأدخار، يتحدد مستوى المعاش وفقا لمستوى الإشتراكات السابق أدائها، وهو امر طبيعى طالما ان بلوغ السن المعاشى لا يتم فجأة.

الثاني: تعويض الخطر Risk compensation

ويأتى من تحويل الدخل بين كافة الأفراد المعرضين للاخطار، فيتم تمويل معاشات العجز والوفاة من خلال الاشتراكات التى يؤديها جميع المعرضين لهذين الخطرين حيث يتحققان فجأة فى تاريخ يصعب أو يستحيل التنبؤ به.

ووفقاً لهذا المفهوم، الذي يرجع الى فكرة التامين الخاص، يتحدد مستوى المعاش فى ضوء الخسارة المادية الناتجة عن تحقق الخطر المؤمن منة ولا يرتبط بمستوى الأشتراكات التى اداها المؤمن علية قبل تحقيق الخطر بالنسبة له وهو أمر طبيعى فقد يتحقق الخطر قبل اداء ايه اشتراكات تذكر.

الثالث: إعادة توزيع الدخول Income redistribution

ويأتى ذلك من تحويل الدخول بين مختلف الأفراد المعرضين للأخطار التى يتم التعامل معها وبينهم وبين مصادر التمويل الأخرى.

ويرجع هذا المفهوم تاريخيا للأفكار الخاصة بإلتزام المجتمع بمعاونة أعضائه ووفقاً له توضع حدود دنيا وحدود قصوى للمعاشات وتساهم الدوله، باعتبارها ممثلة للمجتمع، فى تمويل بعض نفقات المزايا التأمينيه.

تناسب المزايا التأمينيه مع الأجور:

لا خلاف فى الوقت الحاضر حول حاجة المجتمع الى نظام للمعاشات، إلا ان وجهات النظر تتعدد فيما يتعلق بمستوى هذة المعاشات وهل يقتصر هذا المستوى على مجرد ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة أو يرتفع لمواجهة الاحتياجات الأخرى التى يتعين تغطيتها للحفاظ على المستوى الفعلى للمعيشة.
وهكذا يثور مبدأين فى هذا الشأن: مبدأ المحافظة على الحد الأدنى للمعيشة minimum standard principle) ومبدأ المحافظة على مستوى المعيشة والذي يعرف بمبدأ التعويض compensation principle

فإذا ما نظرنا الى المعاشات بإعتبارها التزام اساسى على الدوله أو المجتمع تجاة الأفراد فسنرى انها يجب ان توفر الحدود الدنيا لنفقات المعيشة

وبالتالى يتحدد مستواها فى ضوء الحاجات الضروريه اللازمة لكفالة الحد الأدنى للمعيشة.

أما معاشات العاملين فيتعين النظر اليها باعتبارها المقابل العادل للعمل الذي سبق ان اداة المؤمن علية خلال حياته العمليه working life، وبالتالى يجب ان تتناسب مع الدخل الذي كان يحققه اى تحديد مستواها عند القدر الذي يكفل المحافظة على مستوى المعيشة.

وفى ضوء مفهومنا لأهداف نظام التأمينات الاجتماعية يمكن ان نقول ان هذة الاهداف لن تتحقق على الوجه الأكمل ما لم تتناسب معاشات العاملين مع أجورهم ذلك ان وظيفتى تعويض الدخل وتعويض الخطر لا تتحققان ما لم تص مستويات المعاشات الى القدر الذى يكفل تعويض المؤمن علية على فقدان دخلة نتيجة لتحقيق الخطر الذى تعرض له.

وبيان ذلك ان تعويض الدخل لا يتم إلا بتوفير ما يعادل متوسط دخل الفرد طوال مرحلة حياته العمليه، كما أن الدخل هو القيمة الوحيدة التى يمكن اتخاذها اساساً لتعويض الخسارة المادية الناتجة عن تحقق الخطر أى لتعويض الخطر.

وفضلاً عن ذلك فان الإنسان، بطبيعته، لا يسعى لمجرد ضمان الحد الأدنى اللازم لمواجهة نفقات المعيشة بل يسعى ايضا الى ضمان كافة احتياجاته الأجتماعية الأخرى.

ولنا هنا ان نلاحظ أن اجور الغالبية من العاملين لا تغطى فقط الحد الأدنى لنفقات المعيشة، وطالما ان المعاشات بديل للأجور أو تعويض عنها فتعين ان تكون متناسبة معها إذا لم تكن مساويه لها حتى يكون لها فاعليتها فى ضمان الوضع الأجتماعى للمؤمن عليهم.

وأخيرا فان اعتبارات العدالة considerations of justice تستلزم تناسب المعاشات مع الأجور، ذلك انه فى ظل نظام القيمة value system السائد فى مختلف المجتمعات فان الأجور تختلف من فرد الى أخر ايا ما كان النظام السياسى أو الاقتصادى السائد، وبالتالى فان من العدل تفاوت المعاشات مع تفاوت الأجور.

وهكذا نخلص الى أنه حيث يمكن تناسب المعاشات مع الدخل أو الاجر فأننا يجب أن ننادى بذلك.

- **مدى تناسب المزايا مع الأجور " تعويض كلى أم جزئى"**

إذا ما انتهينا الى ضرورة تناسب المزايا مع الاجور فإن التساؤل التالى يدور حول مدى هذا التناسب.

وبمعنى أخر هل يتم تعويض الأجر تعويضا كاملاً أم جزئيا؟ اننا اذ ما استرجعنا الأسباب المبرره لتناسب المزايا مع الأجور لتبين لنا انها تهتم بالتعويض الكلى اتفاقا مع اختلاف الأحتياجات واعتبارات العداله، التفاوت فى الاجور القائم فى مختلف المجتمعات.

ولنا هنا ان نستعيد اهداف نظام التأمين الأجتماعى وسنجد انه فيما عدا وظيفة إعادة توزيع الدخول والتى تتضمن التعويض الجزئي لذوي الاجور المرتفعة فإن وظيفتى الخطر وتعويض الدخل تستلزمان التعويض الكلى.

وإذا كان البعض يرى ان احتياجات ونفقات من لا يعمل تقل عنها بالنسبه لمن يعمل ويتحمل نفقات انتقال وغيرها من النفقات اللازمة لمباشرة العمل فضلاً عن تحمله للضرائب ونفقات تربية الاطفال، فاننا نرد على ذلم بأن اختفاء بعض بنود الإنفاق بالنسبة لأصحاب المعاشات يقابله عادة ظهور بنود جديدة فغالباً ما يحتاجون الى تغذيه معينة ووسائل انتقال خاصة وعديداً من اوجه الإنفاق الأخرى اللازمة لتيسير المعيشة اليوميه فضلا عن زيادة نفقات الرعاية الطبية وثبات نفقات الأسكان وملحقاته.

وإذا قيل بأن من يعمل يجب – من الناحية الأدبية – ان يحصل على دخل أكثر من ذلك الذي لا يعمل، فإننا نبادر الى الرد على ذلك بان السياسة الاجتماعية الرشيدة يجب ان تهتم بمراعاة الظروف النفسية للعامل الذي لا يعمل خاصة وان استبعاده من سوق العمل Labour market غالباً ما يرجع الى اسباب خارجة عن ارادته وحين اذ فأنه لن ينظر الى ما كان يتقاضاة من دخل بل سيتطلع الى مستوى الأجور السائد بين زملائه.

أما ما يثار من انه اذ ما تم تعويض العامل بالكامل عن اجرة المفقود فلن يصبح لديه باعثاً على العمل incentive to work وسيؤدى ذلك الى إساءة استغلال التأمين .Abuse social ins فان الرد على ذلك يسير بالنسبة لتأمين المعاش الذى ترتبط فلسفته بالعجز الحكمي (بلوغ السن المعاشي) أو الفعلي (العجز المبكر) عن العمل، فضلاً عن انه لا يمكن لاستغلال محتما Potential abuse ان يحول دون المزايا العديدة للتعويض الكلى.

ولعل الحجة الحقيقية والأساسية للتعويض الجزئى تلك التى تستمد من الأعتبارات التمويليه، اذ ان نفقات تمويل نظم المعاشات تتجه الى الأرتفاع

بشكل عام مما يشكل عبئاً على مصادر التمويل فنحاول اثارة الاعتراضات والحجج السابقة ونجد إثر ذلك فى اغلب نظم المعاشات حيث تتراوح نسبة المعاش بين ٤٠%، ٦٠% من الجر الأخير أو متوسط الأجور فى السنوات الأخيرة، ومع ذلك فان تتبع تطور تلك النظم يبين انها تتجه دائماً نحو رفع مستوى المعاشات وزيادة درجة تناسبها مع الأجور.

وهكذا فان تأمين الشيخوخه والعجز والوفاة (تأمين المعاش) للعاملين يتعين ان يستهدف ضمان مستوى المعيشة أى التعويض الكامل للأجر ومن هنا نلاحظ من متابعة تتطور تشريعات التأمينات الأجتماعية فى مختلف الدول اتجاهها المستمر نحو زيادة درجه تناسب المزايا مع الأجور.

- **التنسيق بين وسائل الضمان الأجتماعى للمحافظة على علاقة مزايا التأمين الأجتماعى بالأجور:**

يثير أعمال مبدأ تناسب المزايا مع الأجور مشكله بالنسبة لذوي الأجور المنخفضة.

حقا ان نظام التامين الاجتماعى فى أغلب الدول يقرر حدوداً دنيا للمزايا خاصة طويلة المدى، التى تؤدى للمؤمن عليهم ايا كانت اجورهم وذلك تحقيقاً لأحدى صور إعادة توزيع الدخول التى تتم من خلال هذا النظام.

ولكن ما نود الإشارة اليه هو ما نلمسه فى بعض الدول، خاصة المتقدمة والغنية، من تقرير مساعدات اجتماعية مرتفعة بحيث تجاوز الحد الأدنى للمزايا التأمينيه.

وعلى سبيل المثال ففى دوله كالمانيا الأتحاديه فان المساعدات الأجتماعية المقررة لزوجين عمرهما ٦٥ عاما بلغت فى سنة الحساب ١٩٦٧ ٤٢% من متوسط اجور المؤمن عليهم فى تلك السنة، وفى دوله كالكويت تتوافر مساعدات اجتماعية مرتفعة للمواطنين.

ومن الطبيعى ان المؤمن عليهم الذين سبق لهم اداة اشتراكات لنظام التأمين الأجتماعى سيتوقعون الحصول على معاشات اعلى من تلك التى يوفرها نظام المساعدات الاجتماعية وهو الأمر الذي يتعذر بالنسبة لذوى الأجور المنخفضة.

ومن هنا تبدأ اهمية التنسيق بين وسائل الضمان الأجتماعى المختلفة المساعدات الأجتماعية والتامين الاجتماعى والخدمات الاجتماعية وشبه الاجتماعية الأخرى – بحيث يقرر استحقاق المساعدات الاجتماعية الى جانب مزايا التأمين الأجتماعى أو تبتكر صيغة للتوفيق تتفق مع الظروف والاعتبارات المحليه.

الحصول عليها فان ذلك قد يؤدى الى نتائج غير مرغوب فيها اذا ما كان عدم استحقاق الأجر فى بعض الفترات – خلال مدة التأمين – يرجع لسبب خارج عن إرادة المؤمن علية كالمرض أو اصابة العمل أو الخدمة العسكريه.

وهناك وسيلتان تتبعان لمعالجة المزايا في مثل هذه الحالات فإما ان تحتسب كمدد اعتباريه في تأمين المعاش ودون استلزام اية اشتراكات periods without contributions واما ان يطلب من طرف ثالث اداء الأشتراكات المستحقة.

غالبا ما يؤخذ بالوسيلة الأولى لبساطتها وعدم استلزامها لأى نفقات اداريه.

- **وقف المعاشات وحدود الجمع بينها وبين الدخل من عمل أو مهنة:**

قد يفترض توقف الأعالة مع احتمال زوال سبب الوقف مما يتميز معه وقت صرف معاش المستحق وهو ما ينص عليه عادة فى الحالات التالية:

١-الألتحاق بأى عمل والحصول منه على دخل صاف يساوى مبلغ المعاش أو يزيد علية. فاذا نقص هذا الدخل عن المعاش المستحق صرف اليه الفرق. ويقصد بالدخل الصافى بمجموع ما يحصل علية العامل مخصوما منه حصته فى اشتراكات التامين والضرائب. ومن الطبيعى ان يعود حق المستحق فى صرف المعاش بالكامل أو جزء منه اذا قطع هذا الدخل أو جزء منه .

٢-مزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمد تزيد على خمس سنوات متصله ويعود الحق فى صرف المعاش فى حالة ترك مزاولة هذة المهنة اعتبارا من اول الشهر التالى لتاريخ ترك المهنة. ومع ذلك فانه مراعاة لظروف ذوى المعاشات والدخول المنخفضة، يجيز القانون للمستحق بان يجمع بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش أو بين المعاشات فى حدود.

- **عودة صاحب المعاش لعمل يخضعه لأحكام تأمين الشيخوخة:**

الغرض هنا ان المعاش لم يستحق لأنهاء الخدمة بسبب بلوغة السن المعاشى اذ ان تأمين الشيخوخة، وقف ببلوغ العامل سن الشيخوخة (إلا فى حالات واردة على سبيل الحصر) وبالتالى يجوز الجمع بين المعاش المستحق لإنتهاء الخدمة ببلوغ السن المعاشى وبين الأجر الذى يحصل علية صاحب المعاش من العمل بعد ذلك وبلا حدود.

ولذا فان المشكله تقتصر على صاحب المعاش المبكر. والاصل انه طالما عاد الى العمل فقد تختلف أحد شروط الأستحقاق واصبح له موردة العادى من العمل وبالتالى يوقف معاشة اعتبارا من الشهر التالى لتاريخ إعادته الى العمل وطوال مدة خضوعة لتأمين الشيخوخة.

ومع ذلك وحتى يكون هناك دافعاً للعمل وتحسين مستوى المعاش فقد ينص القانون على انه اذا ما كان أجر صاحب المعاش المبكر فى نهاية مدة خدمته السابقة أكبر من أجرة المستحق عن عمله الجديد فيؤدى له من المعاش الفرق بينهم على ان يخفض الجزء الذى يصرف من المعاش بمقدار ما يحصل علية من زيادات فى اجرة. وعند انتهاء خدمته يسوى معاشة عن المدة الأخيرة ايا كان مقدارها ويضاف للمعاش السابق مع مراعاة عدم تجاوز مجموع المعاشين الحد الأقصى الرقمى للمعاش.

ومن ناحية اخرى ففى سبيل مراعاة حالات العجز والوفاة فقد ينص القانون على انه اذا كان استحقاق المعاش الاول للعجز واستحقاق المعاش الثانى للعجز او الوفاة فتم تسوية المعاش بأحدى الطريقتين الأتيين ايهما أصلح للمؤمن علية أو المستحقين عنه:

١-يسوى المعاش عن فترتى الخدمة بأعتبارهما وحدة واحدة.

٢-يحسب المعاش الخاص بمدة الخدمة الجديدة وفقا لقواعد حساب المعاش لأنهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد ويضاف للمعاش الأول مع مراعاة عدم تجاوز مجموع المعاشين الحد الاقصى الرقمى للمعاشات.

ولنا ان ننشرهما الشيخوخة عبارة عن معاش التقاعد الا ان بعض على معاش الشيخوخة عبارة معاش التقاعد وفى هذا اشارة الى اهتمامهما بعدم الجمع بين المعاش والاجر من العمل.

المبحث الثانى

الأجور التى تحسب على أساسها المعاشات وحدودها الدنيا والقصوى

مفهوم الأجر الذي تحسب على أساسه المزايا:

إذا كنا نهدف من وراء نظام المعاشات الى ضمان مستوى المعيشة السابق على تحقق خطر الشيخوخة أو العجز أو الوفاة فان مكن البديهى أن نطالب بتحديد المعاشات على أساس مجموع عناصر الدخل التى كان يعول عليها المؤمن عليه، وأسرته، قبل تحقق أحد الأخطار المشار اليها.

فاذا ما كنا بسبيل نظام المعاشات للعاملين بأجر لدى الغير فيجب أن تتناسب المعاشات مع الأجر الاجمالى الذي يحصل عليه العامل والذي يتعين أن تحسب على أساسه الاشتراكات.

وهكذا تأخذ أغلب نظم المعاشات فى العالم بفكرة الأجر الاجمالى عند تحديد الاشتراكات وبالتالى عند تحديد الاشتراكات وبالتالى عند تحديد المعاشات.

واتفقا مع هذا فقد كنا فى مصر وحتى ٣١ أغسطس ١٩٧٥ نأخذ بفكرة الأجر الاجمالى الذي يشمل كل مايدخل فى ذمة العامل من مال أيا ما كان نوعه (نقدي - عيني) ومهما كانت تسميته (أجر ثابت - أجر انتاج - عمولات - وهبه أو بقشيش بشروط معينه - المنح التى تم الاتفاق عليها أو جرى العرف على منحها - بدلات لاتقابل نفقات فعليه - علاوات) طالما كان مقابل العمل موضوع العقد الأصلى.

ومع أن النظام الحالى والمقرر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد أخذ بمبدأ تناسب المزايا والاشتراكات مع الأجور فنظرا لاهتمامه بمعالجة مشاكل التطبيق العملى فقد عدل جزئيا عن الأخذ بفكرة الأجر الاجمالى ونص على أن مفهوم الأجر يقتصر على كل مايحصل عليه العامل من مقابل نقدي (أي دون المزايا العينية) لقاء عمله الأصلى سواء كان محددا بالمدة أو الانتاج أو بهما معا، بما فى ذلك العمولات، والوهبة متى كانت تستحق طبقا

لقواعد منضبطة وفقا لما يحدده وزير التأمينات، وكذلك البـــدلات التي تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على مايعرضه وزير التأمينات.

وقد استبعدت من عناصر الأجر فى تطبيق نظام التأمينات المصرى المزايا العينية من مأكل ومشرب وملبس ومسكن وكذا المنح والمكافآت التشجيعية والأجور الاضافية غي الدورية تلافيها لمشاكل التطبيق العملى، ومع ذلك فقد توسع النظام فى مفهوم الأجر التأمينى بصورة ملحوظة فى أبريل ١٩٨٤.

منحنيات الأجور وتحديد المعاشات على أساس أجر الاشتراك فى السنوات الأخيرة:

غالبا مايتحدد مستوى المزايا قصيرة الأجل (كتعويضات العجز المؤقت عن العمل بسبب الاصابة أو المرض) على أساس الأجر فى تاريخ تحقق الخطر، تيسيرا للأعمال الادارية وتأسيسا على أن مستوى المزايا هنا يهتم بتعويض الخطر ويمكن اهمال فكرة اعادة توزيع الدخول.

على أن الأمر يدق بالنسبة للمعاشات اذ يتعين دراسة منحنيات الأجور القائمة قبل تحديد الأجر الذي تحسب على أساسه تلك المعاشات.

ولبيان مدى غرابة النتائج التى تترتب على تعدد منحنيات الأجور نعرض فيما يلى نماذج لثلاث منحنيات ومبلغ المعاش المستحق بواقع ٨٠% من الأجر الأخير والأجر المتوسط.

فترات تدرج الأجور	تدرج الأجور فى المنحنيات الثلاث		
	المنحنى الأول	المنحنى الثانى	المنحنى الثالث
أجر الفترة الأولى	١٠٠	٨٠	٨٠
أجر الفترة الثانية	١٠٠	١٢٠	٩٠
أجر الفترة الثالثة	١٠٠	١٢٠	١١٠
أجر الفترة الاخيره	١٠٠	٨٠	١٢٠
متوسط الأجور	١٠٠	١٠٠	١٠٠
المعاش على اساس الأجر الأخير	٨٠	٦٤	٩٦
المعاش على اساس متوسط الأجر	٨٠	٨٠	٨٠

وبملاحظة بيانات هذا الجدول يتضح الآتى:

١ - أن متوسط الأجر average wage لايختلف فى المنحنيات الثلاثة وبالتالى فان المعاش المحدد على أساس هذا المتوسط لايختلف فى منحنى لآخر.

٢ - أن الأمر يختلف إذا ما حدد المعاش على أساس الأجر الأخير Final wage على النحو التالى:

أ - حيث يكون مستوى الأجور ثابت (المنحنى الأول) فان معاش الأجر الأخير يتساوى مع معاش الأجر المتوسط.
ب - حيث لايرتفع منحنى الأجور بانتظام (المنحنى الثاني) فان معاش الأجر الأخير يكون أقل من معاش الأجر المتوسط.
ج - حيث يرتفع منحنى الأجور بصورة منتظمة (المنحنى الثالث) فان معاش الأجر الأخير يرتفع عن معاش الأجر المتوسط.

والمشكلة التى نواجهها هنا تتعلق بذوى المنحنى الثانى حيث نكون أمام صورة غير عادلة من صور اعادة توزيع الدخول ذلك أن متوسط الأجور هنا لايختلف عنه فى المنحنيين الآخرين وبالتالى فان الاشتراكات متساوية ومع ذلك فان المعاش لايرتبط بمستوى الأجر خلال مدة الاشتراك ولا يتناسب مع الاشتراكات السابق أداؤها وهو أمر غير مقبول لسببين:

الأول: أن عدم انتظام منحنيات الأجور يرجع لأسباب عديدة قد يكون من بينها حظا صادف المؤمن عليه أو عاكسه، فقد يرجع انخفاض الأجر الأخير لمرض أو لتمييز سياسى **Political discrimination** أو شيخوخة مبكرة Premature aging، وقد يرجع الى البناء الاقتصادي ذاته وظروف العرض والطلب في سوق العمل أو لظروف خاصة بهيكل الأجور **wage structure** واتجاهه للارتفاع بالنسبة لبعض فئات العاملين دون البعض الآخر.

ولايمكن والأمر كذلك قبول انخفاض معاش هؤلاء.

الثانى: أن الأجور غير المنتظمة غالبا ما تخص العمال اليدويين، وهؤلاء (عكس العاملين بمرتبات) يحصلون على أجور مرتفعة فى أعمارهم المتوسطة لارتفاع قدراتهم الطبيعية **Physical Capacity** واتباع نظام الأجر بالانتاج **Piece - work wages** ولقيامهم بأعمال اضافية، ثم تنخفض أجورهم فى الأعمار المتقدمة.

ولايمكن والأمر كذلك أن يكون اعادة توزيع الدخول فى غير صالح العمال اليدويين ولحساب ذوي المرتبات.

ولعلنا نخلص من ذلك الى أن ارتباط المزايا بالأجر الأخير يؤدى الى علاقات متباينة بين هذا الأجر وقيمة المعاشات المحددة على أساسه، والى أن هذه العلاقات لاتحقق صورة سليمة من صور اعادة توزيع الدخول.

ولذا فان الغالبية العظمى من الدول لاتحدد المزايا طويلة المدى على أساس الأجر الأخير بل على أساس متوسط للأجر الذى أديت وفقا له الاشتراكات فى عدد من السنوات الأخيرة يتفق طوله مع ماتسفر عنه دراسة منحنيات الأجور ومع الاعتبارات الادارية.

هذا وقد عالج النظام المصرى المشكلة السابقة معالجة صحيحة ففى حين نصت المادة (١٩) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على تحديد معاش الأجر الأساسى على أساس المتوسط الشهرى لأجور المؤمن عليه التى أديت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأحيرتين من مدة اشتراكه فى التأمين بالنسبة لحالة الشيخوخة وخلال السنة الأخيرة فى حالتى العجز والوفاة ، فقد نصت على تسوية معاش الأجر المتغير على أساس المتوسط الشهرى للأجور التى أديت على أساسها الاشتراكات خلال عام كامل مدة الاشتراك عن هذا الأجر مع زيادة هذا المتوسط بواقع ٢% عن كل سنة كاملة من سنوات مدة الاشتراك الفعلية عن الأجر المشار اليه بشرط أل يزيد المتوسط بعد اضافة هذه الزيادة على الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير، وبهذا تكون قد حققت زيادة منتظمة وعادلة لأجر تسوية المعاش بالنسبة للعناصر التى تتعرض للتغير فى مستواها.

*** معالجة المزايا طويلة المدى فى أحوال عدم استحقاق الأجر لمرض أو اصابة أو تجنيد:**

رغم أن مستوى المزايا طويلة المدى يجب أن يرتبط بالأجور السابق الحصول عليها فان اتباع هذا المبدأ على اطلاقه قد يؤدى الى نتائج غير مرغوب فيها اذا ما كان عدم استحقاق الأجر فى خلال مدد الاشتراك فى التأمين نتيجة لأسباب خارجة عن ارادة المؤمن عليه كالمرض أو اصابة العمل أو الخدمة العسكرية.

وطالما الأمر كذلك فان فترات عدم استحقاق الأجر المشار اليها يجب حسابها ضمن مدد الاشتراك فى تأمين المعاش اما كمدد اعتبارية دون أداء أية اشتراكات عنها واما بتحديد مصدر معين لتمويلها (عادة الدولة بالنسبة لفترات التجنيد الإلزامى - مصادر تمويل تأمين المرض وتأمين اصابات العمل بالنسبة لفترات المرض والاصابة)، وغالبا مايتم حسابها دون تحديد مصدر لتمويلها تغليبا لاعتبارات التبسيط ولعدم الحاجة هنا الى أية نفقات

ادارية، ومعنى أن مصادر التمويل العامة هى التى تتحمل نفقات حساب المدد المشار اليها.

وقد اتبع المشرع المصرى الوسيلة المتعارف عليها فى هذا الشأن اذ نصت المادة (١٩) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أنه إذا تخللت الفترة التي يحسب المتوسط على الشهرى للأجور عنها مددا لم يحصل فيها المؤمن عليه على أجره عنها كله أو بعضه حسب المتوسط على أساس كامل الأجر.

*** العلاقة بين المزايا والحدود القصوى للأجور التى تؤدى على أساسها الاشتراكات:**

تتجه العديد من نظم التأمين الاجتماعى الى تقرير حدود قصوى للأجور التى تؤدى على أساسها الاشتراكات.

وفى مثل هذه النظم يتضاءل تناسب المعاشات (وغيرها من المزايا) مع الأجور الحقيقية إذا ما تجاوزت الحد الأقصى. كما يحتاج الأمر لرفع هذه الحدود القصوى من فترة لأخرى.

وعلى سبيل المثال فانه إذا ما حدد المعاش بواقع ٧٥ % من الحد الأقصى للأجر الذى تؤدى على أساسها الاشتراكات والذى يمثل ٢٠٠% من متوسط أجور العمال المهرة فان معاشات ذوى الأجور التى تعادل ٣٠٠% من هذا الأجر المتوسط ستمثل ٥٠% فقط من أجورهم الحقيقية.

ويقال فى تبرير الحد الأقصى للأجور التى تؤدى على أساسها الاشتراكات أن إهمال جزء من الأجور وبالتالى انخفاض المزايا لمن تجاوز أجورهم الحد الأقصى انما يرجع الى أن الحاجة الى المزايا تتناقص كلما تزايدت الأجور وأن ذوي الأجور المرتفعة لديهم القدرة على الإلتجاء للوسائل الخاصة لمواجهة المستقبل كالإدخار والتأمين الخاص.

إلا أننا نرى أن تقرير الحدود القصوى للاشتراكات وبالتالي للمزايا لا يتفق مع أهداف التأمين الاجتماعى التى سبق لنا الاشارة اليها فتعويض الدخل وتعويض الخطر يرتبطان بالمزايا المتناسبة مع الأجور ويستلزمان بالتالى زيادة مستمرة فى الحدود القصوى للمزايا والاشتراكات ان وجدت.

ولعل فرض الحدود القصوى للإجور التى تؤدى على أساسها الاشتراكات والمزايا انما يرجع الى الأخذ ببعض ما ينادى به أنصار التعويض الجزئى للإجور والذين نقدنا آراءهم.

والخلاصة أنه لايجب تحديد حدود قصوى للإجور التى تؤدى على أساسها الاشتراكات والمزايا حتى يحقق نظام التأمينات الاجتماعية أهدافه الأساسية فى ضمان مستوى المعيشة وحتى لانضطر الى رفع تلك الحدود مع ارتفاع مستويات الأجور، وإذا ما كان من غير اليسير الغاء الحدود المشار اليها فى الدول التى أخذت بها، كما فى مصر، فانه يجب أن يترك التمسك بها لرغبة المؤمن عليهم.

مدى ملاءمة تحديد حدود دنيا للأجور وللمعاشات:

يثير إعمال مبدأ تناسب المعاشات (والمزايا بوجه عام) مع الأجور مشكلة بالنسبة لذي الأجور المنخفضة.

واذا ماكان من المتفق عليه فى أغلب نظم المعاشات، ومنها، مصر تقرير حدود دنيا للمعاشات أيا كانت أجور المؤمن عليهم وذلك كنوع من أنواع إعادة توزيع الدخول التى تتم من خلال تلك النظم (خاصة حيث لا توجد نظم قومية للمعاشات تكفل الحد الأدنى لنفقات المعيشة).

الا أن المشكلة تثور عندما يصاحب ذلك تحديد الحدود الدنيا للأجور التى تحسب على أساسها الاشتراكات موسيلة لتميل الحدود الدنيا لمعاشات ذوي الأجور المنخفضة.

وبيان ذلك أن مبدأ تناسب المعاشات والاشتراكات مع الأجور يفقد عدالته بالنسبة لذوي الأجور المنخفضة حيث لا يسمح مستوى أجورهم بتحمل أعباء الاشتراكات مما دعا الاتفاقيات والتوصيات الدولية الى المبادأة بعدم ارهاقهم بل والى اعفائهم كلية من الاشتراكات مع تحمل أصحاب الأعمال أو المجتمع ككل (ممثلا في الدولة) أعباء المزايا التأمينية المقررة لهم.

وإذا ما كان الأمر كذلك فانه من باب أولى لايجوز تقرير حدود دنيا للأجور التى تحسب على أساسها الاشتراكات ذلك أن معنى ذلك تحمل من تقل أجورهم عن تلك الحدود لنصيب أكبر فى التمويل، وعلى سبيل المثال فاذا ماتحددت الاشتراكات بواقع ١٠% من الأجور وكان الحد الأدنى لأجر الاشتراك ٤٠ جنيها (كما في مصر) فان من يحصل على أجر فعلى قدره ٢٠ جنيها. فقط سيتحمل ٢٠% من هذا الأجر كاشتراكات فى حين أن قدرته التمويلية تتطلب تخفيض نسبة الاشتراكات بالنسبة له بل وإعفائه تماما من أداء أية اشتراكات.

وإذا ما كان النظام المصرى قد إهتم بوضع حدود دنيا للمعاشات وإهتمت القيادة السياسية برفع هذه الحدود الدنيا بصورة مستمرة ومتلاحقة بما يتناسب مع إرتفاع نفقات المعيشة الضرورية، فقد كنا نأمل عدم النص على تقرير بحد أدنى لأجور الاشتراك فمع اعترافنا بأن الاعتبارات التمويلية البحته تقتضي ذلك ومع إعترافنا بأن الاعتبارات التمويلية البحتة تقتضي ذلك ومع اعترافنا بأن هذا الحد الأدنى هو ذاته الحد الأدنى للأجور للعامل البالغ ١٨ عاما على الأقل، فان هناك من يؤمن عليه وعمره أقل من ١٨ عاما (بالقطاع العام). ويجب أن ننادى بتحمل الدولة فى مصر لنفقات الحدود الدنيا للمعاشات، وقد تحقق ذلك جزئيا عند رفع الحد الأدنى للمعاش حيث تحملت الدولة بالفرق الناتج عن ذلك وهو أتجاه محمود يتفق مع اعتبارات العدالة فى توزيع نفقات التأمين، حيث تحملت الدولة بالفرق الناتج عن ذلك.

المبحث الثالث
المحافظة على قيم المعاشات

- مشاكل نظم المعاشات فى ضوء التغيرات الاقتصادية
- أهمية وصور ملاءمة المعاشات مع التغيرات الاقتصادية

*** ملاءمة المزايا طويلة المدى مع التغيير فى مستويات الاجور:**

يعتبر الأرتفاع المستمر فى الأسعار والأجور ونفقات المعيشة من الظواهر العالمية فى عصرنا الحاضر ، ولذا فان من أهم المشاكل العامة لنظم المعاشات المحافظة على قيمتها الحقيقية أى على قوتها الشرائية من خلال السعى إلى ملاءمتها مع التغير فى الاسعار أو مستويات الأجور أو نفقات المعيشة وبوجه عام مع التغيرات الاقتصادية، وتهتم نظم المعاشات بتحقيق مسايرتها للتغيرات الاقتصادية عند تحديد تلك المعاشات من خلال ملاءمة المعاشات الجارية مع المؤمن عليهم، ثم بعد تحديدها من خلال ملاءمة المعاشات الجارية مع التغيرات فى مستويات الأسعار أو الأجور أو نفقات المعيشة ذلك بوسائل عديدة.

ونتناول ذلك فيما يلي بشئ من التفصيل (١).

مشاكل نظم المعاشات فى ضوء التغيرات الاقتصادية:

تمثل العمل الرئيسى للمؤتمر العالمى الثانى لخبراء الضمان الاجتماعى الاكتواريين والاحصائيين، المنعقد فى روما سنة ١٩٥٩ فى بحث العلاقة بين نظم المعاشات والتطور الإقتصادى، وعلى وجه الخصوص العلاقة بين المعاشات والتغير فى القوة الشرائية للنقود ومستويات الأجور.

وفى هذا الشأن أعد الدكتور كارل هينز وولف تقريرا إجماليا بما انتهت إلية البحوث التى قدمت للمؤتمر موضحا فى البداية التأثير المتبادل بين نظم المعاشات والتطور الاقتصادى.

فمن ناحية فان لنمو نظام المعاشات أثره الكبير على الاقتصاد القومى الذى تعاد إليه إشتراكات هذا النظام من خلال عمليات إعادة توزيع الدخول التى يهتم بها التأمين الاجتماعى، وذلك فضلا عم كون الإشتراكات من بين عناصر الانتاج.

ومن ناحية أخرى تتأثر نظم المعاشات بالأحوال والمشاكل الاقتصادية فكل من مستوى الاشتراكات والمزايا يرتبط بمستوى الأجور وبالتالى

---

(١) راجع فى هذا الارتفاع النسبى لاشتراكات التأمينات الاجتماعية فى مصر، مرجع سبق ذكره، ص ٩٦ الى ص ١٠٢.

بالاقتصاد القومى بوجه عام، ولنا أن نلاحظ تأثر هيكل العمالة بالنمو الاقتصادى فيزيد ذوي المرتبات نسبيا عن ذوي المرتبات نسبيا عن ذوي الأجور مع إنتشار الالية وحركة التصنيع مما ينعكس أثره على اتجاهات الأجور التى يلاحظ تناسبها الطردى مع الأعمار بالنسبة لذوي المرتبات فى حين تبلغ أعلى مستوى لها فى الحلقة الخامسة من العمر بالنسبة لذوي الأجور ولذلك بالطبع أثره على الاشتراكات والمعاشات المتناسبة مع الأجور.

ومن أهم صور تأثر نظم المعاشات بالأحوال الاقتصادية ما يؤدى إليه إنخفاض القوة الشرائية للنقود، وهو الأمر السائد فى عالمناالمعاصر، من إنخفاض فى القيمة الحقيقية للمعاشات حيث تثور أمامنا مشكلة المحافظة على هذه القيمة.

وقد احتلت المشكلة الأخيرة إهتمام العديد من المؤتمرات الدولية للضمان الاجتماعى للآكتواريين فضلا عن إهتمام المؤتمر العالمى الثانى للخبراء الاكتواريين والإخصائيين.

وفى هذا الشأن فقد خصص المؤتمر العالمى الثالث عشر للجمعية الدولية للضمان الاجتماعى، المنعقد بلندن سنة ١٩٥٨، جزءا كبيرا من مناقشاته لبحث المشاكل العامة لتأمين الِشيخوخة في ظل التطور (النمو) الاقتصادي، كما اهتم بهذه المشاكل المجلس العالمى السادس عشر للاكتواريين بدورته المنعقدة ببروكسل سنة ١٩٥٠.

ووفقا لجدول أعمال المؤتمر العالمى الرابع عشر للضمان الاجتماعى كانت مشكلته ملاءمة المعاشات مع التغيرات الاقتصادية من أهم مشاكل نظم المعاشات وقد أعد الأستاذ أرمانوند كايزر، رئيس مكتب التأمين الاجتماعى بلكسبرج، تقريرا عنها أكد فيه العلاقة المبسطة التى استخلصها الاقتصادى الأمريكى سيدنى ونتروب بين الأسعار والأجور. باعتبارها المتغيرات الاقتصادية المرتبطة بنظام التأمين الاجتماعى وبين متوسط الإجتماعى وبين متوسط الإنتاجية (إجمالي السلع والخدمات مقسومة على قوة العمل) رغم تعدد صور هذه العلاقة وتعقدها.

فقد تمكن الأستاذ ونتروب من خلال الخبرة الأمريكية فى السنوات من ١٩٢٩ إلى ١٩٥٧ والتى شملت فترة الاضطرابات الاقتصادية أثناء الحرب وفترة ما بعد الحرب التى تميزت بالرخاء الملحوظ فضلا عن فترة التدهور الاقتصادى الذى وقع فى الثلاثينات، من إستخلاص أن الأسعار مضاعف معين لحاصل قسمة متوسط الإنتاجية وهكذا فاذا ما ارتفعت كل من متوسطات الأجور والإنتاجية بدرجة واحدة ظلت

الأسعار ثابته، أما إذا إرتفع متوسط الأجور بدرجة أكبر من ارتفاع متوسط الإنتاجية فان الأسعار ترتفع أيضا ولكن بدرجة أقل من ارتفاع متوسط الأجور. وعلى العكس من ذلك إذا كان ارتفاع الإنتاجية أكبر من إرتفاع فان الأسعار تتجه للهبوط.

وتثبت هذه العلاقة أن مشكلة ملاءمة المعاشات لا ترتبط فقط - فى المدى الطويل - بانخفاض القوة الشرائية للنقود الذى يؤدى لزيادة الأسعار وإنما ترتبط أيضا بالارتفاع فى مستوى المعيشة نتيجة لإرتفاع مستوى الأجور ومن هنا إستخلص الأستاذ أرنولد كايزر أن أفضل معايير ملاءمة المعاشات هى الأرقام القياسية للأجور ولنفقات المعيشة.

ومن الواضح أن النتيجة التى إنتهى إليها الأستاذ أرنولد كايزر لا تهتم بالحالة التى ترتفع فيها الأسعار عن الأجور وذلك حيث تستمر الأجور فى الارتفاع رغم هبوط الإنتاجية باعتبار أن ذلك لا يتم إلا فى ظروف اقتصادية سيئة ومؤقته، وع ذلك فيبدو أن هذه الحالة كانت وراء ما انتهى اليه الاستاد كارل - هيزوولف من أهمية مراعاة الاثار الاقتصادية لملاءمة المعاشات وهل يكون من الأعدل ملاءمتها مع التغير فى مستوى الأجور أو مع التغير فى القوة الشرائية للنقود.

أهمية وصور ملاءمة المعاشات مع التغيرات الاقتصادية:

إهتم المؤتمر الثامن للدول الأمريكية الأعضاء فى منظمة العمل الدولية، والمنعقد بأوتاوا فى سبتمبر سنة ١٩٦٦، ببحث مشكلة ملاءمة المعاشات مع التغيرات الاقتصادية نظرا لما قاسته هذه الدول من الأرتفاع السريع والمستمر فى نفقات المعيشة والانخفاض فى القوة الشرائية للنقود.

وقد أدى الوضع المستفاد من **الدراسة** إلى عدم وفاء المعاشات بأغراضها الاجتماعية والاقتصادية ما لم تتم مواءمتها - على الأقل - مع التغير فى القوة الشرائية للنقود. ويكفى أن نشير فى هذا الشأن إلى أن المعاشات التى قررت فى شيلى فى عام ١٩٤٥ إنخفضت قيمتها الحقيقية إلى حوالى العشر فى عام ١٩٥٩ وقبل صدور قانون عام ١٩٦٣ بملاءمتها مع نفقات المعيشة.

ولا يقتصر الامر على الدول الأمريكية فقط اذ تكاد تعتبر ظاهرة انخفاض القوة الشرائية للنقود من الظواهر العامة. ويصورها لنا على المستوى العربى - الجدول التالى:

الدولة	١٩٧٣	١٩٧٤	١٩٧٥	١٩٧٦	١٩٧٧	١٩٧٨	١٩٧٩	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٨٢	١٩٨٣	١٩٨٤
جمهورية الصومال الديمقراطية	—	—	—	—	٤٦,١	٥٠,٧	٨٣,٠	١٠٠,٠	١٤٤,٤	١٧٨,٥	٢٤١,٤	٢٦٤,١
جمهورية السودان الديمقراطية	—	—	—	—	٥١,٠	٦٠,٨	٧٩,٨	١٠٠,٠	١٣٤,٦	١٥٦,٦	٢٠٤,٥	—
جمهورية مصر العربية	—	—	—	—	—	٧٥,٤	٨٣,٩	١٠٠,٠	١١٠,٤	١٣٦,٨	١٤٧,٢	١٧٣,٣
المملكة الأردنية الهاشمية	—	—	١٠٠,٠	—	—	١٣٦,٦	١٥٦,٠	١٧٣,٣	١٩٤,٢	٢٠٠,٥	٢١٠,٦	٢٠٨,٧
الجمهورية العربية السورية	—	—	—	—	—	٨٠,٢	٨٤,١	١٠٠,٠	١١٨,٤	١٣٥,٣	١٤٣,٤	١٥٧,٢
المملكة المغربية	—	—	—	—	—	٨٤,٨	٩١,٤	١٠٠,٠	١١٢,٥	١٣٤,٤	١٣٣,١	١٤٨,٥
الجمهورية التونسية	—	—	—	—	—	—	—	١٠٠,٠	١٠٨,٩	١٣٣,٨	١٣٤,٩	١٤٦,٢
الجمهورية الإسلامية الموريتانية	—	—	—	—	—	٨٢,٨	٨٠,٣	١٠٠,٠	١١٩,١	١٣٤,١	١٣٦,٣	١٤٤,٩
جمهورية العراق	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	١٥٧,٩	١٧٧,١
الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى	—	—	—	١٠٥,٤	١١٢,١	١٤٥,٠	١٣٧,١	—	—	—	—	—
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية	—	—	—	—	—	٨١,٩	٩١,٣	—	—	١٢٢,٣	١٣٧,٨	١٣٦,٣
الجمهورية العربية اليمنية	—	—	—	—	—	٧٩,٨	٩٠,٩	١٠٠,٠	١٠٣,٨	١١٣,٧	١٢٦,٣	—
دولة البحرين	—	—	—	—	—	٩٤,٢	٩٦,٣	١٠٠,٠	١١١,٣	١٢١,٢	١٢٤,٨	١٢٥,٢
دولة الكويت	—	—	—	—	—	٨٧,٤	٩٣,٥	١٠٠,٠	١٠٧,٤	١١٥,٧	١٢١,٢	١٢٢,٦
المملكة العربية السعودية	—	—	—	—	—	٩٤,٦	٩٦,٤	١٠٠,٠	١٠٢,٧	١٠٣,٨	١٠٤,٨	١٠٣,٧

ولنا أن نقدر بعد ذلك مدى غرابة النتائج التى يمكن أن نصل إليها إذا ما تناولنا بالدراسة فترات زمنية أطول أو بلادا تنخفض فيها القوة الشرائية للنقود بمعدلات أكبر.

هذا وقد وقد اهتم المؤتمر الثامن للدول الامريكية بمقارنه التغير فى القوى الشرائية للنقود بالتغير فى المستوى العام للأجور حيث تبين ارتفاع مستوى الأجور بمختلف الدول التى شملتها الدراسة (كندا، كولومبيا، الدومنيكان، جواتميالا، المكسيك، بيرو، السلفادور، الولايات المتحدة) بصورة اكبر من ارتفاع نفقات المعيشة، ومن هنا يمكن استخلاص أهمية تناسب المعاشات مع مستويات الأجور حتى يشارك ذوى المعاشات فى ارتفاع مستويات المعيشة لافتراض أن ذلك يرجع لزيادة الانتاجية وهو الأمر الذى ساهموا بعملهم السابق فى التمهيد له.

وهكذا فانه طالما تسعى الدول المختلفة لتطوير اقتصادها القومى ورفع مستوى المعيشة بوجه عام، وطالما تتجه الأسعار والأجور والانتاجية للإرتفاع، فانه يتعين أن نأخذ معاشات التأمين الاجتماعى ذات الاتجاه ليس فقط تحقيقا لاعتبارات العدالة بل أيضا كضرورة اقتصادية.

واذا كانت المعاشات الجديدة، المتناسبة مع الأجر الأخير أو مع متوسط الأجر فى عدد محدود من السنوات السابقة على انتهاء الخدمة، تساير مستوى الأجور السائدة وقت تقريرها، مسايرة كاملة أو جزئية، فلنا أن نلاحظ أنه بافتراض ارتفاع الأجور بمعدل ٣% سنويا فانها ستضاعف فى فترة تزيد قليلا عن العشرين عاما وعندئذ فان المعاش الذى حدد فى بداية هذه الفترة لن يمثل سوى ٥٠% من معاش جديد حدد فى نهايتها لذات المهنة، ولنا أن نتسائل هنا عما اذا كان للشخص الذى حصل على معاشه منذ سنوات عديدة الحق فى التمتع بمستوى معيشة يتزايد مع ارتفاع مستوى الأجور أم يكفيه الحصول على تعويض معين عن ارتفاع نفقات المعيشة.

يشير الأستاذ كايزر هنا أن الوسيلة الأولى هى التى تعبر - دون غيرها - عن حركة حقيقية للمعاشات وفضلا عن ذلك فان ملاءمة المعاشات الجارية وفقا للتغير فى الأسعار قد يؤدى الى نتائج غير مقبولة وعلى سبيل المثال اذا ما ارتفعت الانتاجية بدرجة أكبر من ارتفاع الأجور واتجهت بالتالى الأسعار للهبوط فهل من المنطق عنئذ تخفيض المعاشات الجارية رغم ارتفاع حصيلة الاشتراكات.

ولا شك أنه يتعين، والأمر كذلك، العمل على استمرار تناسب المزايا طويلة المدى مع مستويات الأجور، فضلا عن أن عدم مراعاة ذلك يؤثر على مستويات معيشة ذوي المعاشات فان اعتبارات العدالة تقتضي مشاركتهم فى الارتفاع العام لمستويات الأجور خاصة إذا ماكان مرجع ذلك زيادة الانتاجية وهو الأمر الذي ساهموا بعملهم السابق فى التمهيد له.

ورغم أن ملاءمة المزايا مع مستويات الأجور تثير مشاكل اقتصادية وتنظيمية وتمويلية معقدة لأقصى حد ناقشها مؤتمر العمل الدولى لخبراء الضمان الاجتماعى بتعمق فى مؤتمريه المنعقدين فى سنة ١٩٤٨، سنة ١٩٥٢.

ورغم أن معظم الدول التى تأخذ بمبدأ ملاءمة المزايا التامينية طويلة المدى مع تغير مستويات الأجور تتمثل فى الدول المتقدمة اقتصاديا وذات الدخل القومى المرتفع كالدانمارك وفرنسا والنمسا والمانيا الاتحادية وايسلندا ولكسمبرج وبلجيكا وبريطانيا.

فاننا نبادر الى القول بأنه يجب أن يكون هناك نوعا من تناسب المزايا طويلة المدى مع التغير فى مستويات الأجور فى كافة الدول، بما فى ذلك الدول النامية، فمن الأفضل للمؤمن عليه وورثته من بعده أن تكون المزايا أقل سخاء من أن تكون أكثر سخاء عند تحديدها ثم تفقد قيمتها الحقيقية مع الوقت.

هذا وهناك من يرى أنه إذا ما أمكن ترتيب الوظائف هرميا أو على الأقل تحديد المرتبات وفقا لفئات ودرجات معينة فانه يمكن ملاءمة المعاشات الجارية بأسلوب بسيط ويحقق أفضل ضمان لذوى المعاشات وبشكل فورى ومؤثر وذلك بربط المعاشات وفقا لمدة الاشتراك والأجر المقابل للوظيفة او الدرجة بحيث يتحدد فى النهاية بنسبة مئوية من هذا الأجر الذى يؤدى فعلا للموجودين بالخدمة فى ذات الوظيفة أو الدرجة بغض النظر عن الأجر الذى كان يحصل عليه صاحب المعاش عند انتهاء خدمته.

المبحث الرابع
عدم كفاية معاشات العجز والوفاة

ربط المعاشات بمستويات أجور النظراء – الحقوق الاضافية

معالجة الانخفاض النسبى للأجور التى تحسب وفقا لها معاشات وتعويضات العجز والوفاة.

فى تحليلنا لمفهوم أخطار الشيخوخة والعجز والوفاه لاحظنا أن أخطار العجز والوفاة لاترتبط بسن معين والأصل أن نهتم تأمينيا بها اذا ماتحققت فى سن مبكر وقبل بلوغ المؤمن عليه السن المعاشى، ومن هنا تنشأ احدى المشاكل العامة لتأمين المعاش ذلك أن من الأمور العامة ارتفاع مستوى الأجور مع تقدم العامل فى العمر، وطالما أن المعاش يتحدد على أساس الأجر فى تاريخ تحقق الخطر فان معاشات العجز والوفاه تصبح غير كافية لتحقق العجز أو الوفاه فى سن مبكرة.

وعلى سبيل الايضاح فاذا ماتصورنا زميلين فى الدراسة أو المهنة يعملان بأجر متساو وتحقق خطر الوفاة بالنسبة للأول وهو فى بداية حياته العملية فان معاش الوفاه سحدد على أساس أجره حينئذ وهو أجر متواضع، ويرتبط مستوى معيشة من كان يعولهم من أرملة وأولاد يتامى بمستوى المعاش المحدد على أساس الأجر المنخفض، فى حين أن زوجة وأولاد زميله ستمتعون بمستوى معيشة يرتفع مع ارتفاع أجره فضلا عن تمتعهم برعايته، واذا مابلغ السن المعاشى تحدد معاشه الذى سنفق عليهم منه بمستوى أجره الذى بلغ أضعاف الأجر الذى كان يحصل عليه فى بداية حياته العملية.

والأمر ذاته اذا ماتصورنا زميلين فى الدراسة أو المهنة يعملان بأجر متساو وتحقق خطر العجز المهنى للخدمة بالنسبة لأحدهما فى بداية حياته العملية فان معاش العجز سيحدد على أساسه أجره حينئذ وهو أجر متواضع ويظل مستوى معيشته مرتبطا بمستوى المعاش الذى تم تحديده على أساس الأجر المنخفض ويصعب علينا حينئذ تصور مشاعره وأحاسيسه وهو يجد نفسه عاجزا عن العمل وعن تحقيق مستوى المعيشة الذى يبلغه زميله.

ومن هنا فمهما رفعنا من النسبة المئوية لمعاشات العجز المبكر والوفاه المبكرة الى أجور المؤمن عليهم فان المعاشات المرتبطة بهذه الأجور ستكون منخفضة بالنسبة للأجور التى كان يمكن الحصول عليها لولا تحقق خطر العجز أو الوفاه والتى من الطبيعى أن نهتم بها اذا ما أردنا تعويضا مناسبا للخطر

وهو مايجب أن نحرص عليه أمام قسوة الآثار المعنوية لخطرى العجز والوفاه وتأكيدا لأهداف نظام التأمين الاجتماعى فى مجال التعويض الكامل للخسائر المادية الناتجة عن تحقق الأخطار التى تتعامل معها.

ومع تعدد الوسائل التى تلجأ اليها نظم المعاشات فى مجال معالجة أخطار العجز والوفاه نعرض فيما يلي لفكرة ربط معاشات هذين الخطرين بالارتفاع المستمر فى مستويات أجور نظراء المؤمن عليهم والتى تجدها فى المالنيا ثم لفكرة الحقوق الاضافية ومنحة الوفاة ونفقات الجنازة التى نجدها فى النظام المصرى.

ربط المعاشات بمستويات أجور النظراء:

من أهم الأفكار التى تثور فى مجال مواجهة مشكلة انخفاض معاشات العجز والوفاة نتيجة لتحقق العجز أو الوفاة فى سن مبكرة تنخفض فيها الأجور نسبيا عما كان سيحصل عليه المؤمن فيما لو لم تتحقق هذه الأخطار، تلك الفكرة التى نودى بها فى ألمانيا بالنسبة لذوي المرتبات حيث رؤى تحديد معاش العجز أو الوفاة على أساس الأجر فى تاريخ تحقق الخطر مع اعادة تسويته على أساس الأجر الذي يصل اليه النظير وفقا لتدرج الأجور المقرر بنظام العاملين الذى كان يخضع له المؤمن عليه.

فاذا ماتوفى مؤمن عليه أو أصيب بعجز وهو رئيسا لوحدة عمل داخل هيكل وظيفى معين، فيتم تحديد المعاش على أساس أجره حينئذ مع مراعاة اعادة تسويته على أساس أجر نظيره مع كل زيادة فى الأجر يحصل عليها وعلى سبيل المثال مع ترقيته لرئيس قسم ثم مدير ادارة ثم مدير عام... الخ.

ورغم أن الفكرة براقة وعادلة فانها غير عملية إلا بالنسبة لفئات محدودة من العاملين فلا يمكن تعميمها لغير الخاضعين لهيكل تنظيمي معين أو للعاملين بالانتاج.

الحقوق الاضافية:

من الوسائل الشائعة لمعالجة عدم كفاية معاشات العجز والوفاة تقرير حقوق اضافية للمؤمن عليه العاجز أو للمستحقين فى حالات الوفاة وذلك فضلا عن المعاشات التى تقرر لها دنيا نسبية ورقمية مرتفعة.

ولقد توسع النظام المصرى فى فكرة الحقوق الاضافية فى حالات العجز والوفاة مما يكون من المناسب معه بيان أهم تلك الحقوق كما وردت فى النظام المشار اليه وهي:

التعويضات الاضافية:

فضلا عن معاش العجز والوفاة يقرر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تعويضا اضافيا يؤدى دفعة واحدة ويتم تحديده بنسبة مئوية من الأجر السنوى الأخير تتزايد كلما كان السن صغيرا فى تاريخ تحقق خطر العجز أو الوفاة بافتراض انخفاض مستويات الأجور فى الأعمال الصغيرة وبالتالى انخفاض المعاشات المحددة على أساس تلك الأجور.

وفيما يلي بيانا بنسب مبالغ التعويض الاضافى كما وردت بالجدول رقم (٥) المرافق للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، مع مراعاة جبر كسر السنة الى سنة كاملة عند حساب السن.

السن فى تاريخ انتهاء المدة	نسبة مبلغ التعويض	السن فى تاريخ إنتهاء الخدمة	نسبة مبلغ التعويض	السن فى تاريخ إنتهاء الخدمة	نسبة مبلغ التعويض
	%		%		%
حتى سن ٢٥	٢٦٧	٣٨	١٨٠	٥١	٩٣
٢٦	٢٦٠	٣٩	١٧٣	٥٢	٨٧
٢٧	٢٥٣	٤٠	١٦٧	٥٣	٨٠
٢٨	٢٤٧	٤١	١٦٠	٥٤	٧٣
٢٩	٢٤٠	٤٢	١٥٣	٥٥	٦٧
٣٠	٢٢٣	٤٣	١٤٧	٥٦	٦٠
٣١	٢٢٧	٤٤	١٤٠	٥٧	٥٣
٣٢	٢٢٠	٤٥	١٣٣	٥٨	٤٧
٣٣	٢١٣	٤٦	١٢٧	٥٩	٤٠
٣٤	٢٠٧	٤٧	١٢٠	٦٠	٣٣
٣٥	٢٠٠	٤٨	١١٣	حتى سن ٦٢	٢٥
٣٦	١٩٣	٤٩	١٠٧	أكثر من ٦٢	٢٠
٣٧	١٨٧	٥٠	١٠٠		

هذا وبالنسبة لحالات العجز الجزئى يؤدى نصف مبلغ التعويض الاضافى، ومن ناحية أخرى فاذا كان العجز أو الوفاة نتيجة اصابة عمل يزاد مبلغ التعويض الاضافى بنسبة ٥٠%.

ويستحق مبلغ التعويض الاضافى فى الحالات الآتية:

١ - انهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة.

٢- انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل أو الجزئى متى أدى ذلك لاستحقاقه معاشا.

٣ - ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة نتيجة اصابة عمل بعد انتهاء الخدمة.

٤ - وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش

ولما كانت فكرة التعويض الاضافى تجد أساسها فى انخفاض معاشات العجز والوفاة، وبالتالى تدور وجودا وعدما مع استحقاق هذه المعاشات، فاننا لانفهم سببا لما نص عليه القانون المصرى من استحقاق التعويض الاضافى اذا ما توفى صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش، وما نص عليه من استحقاق التعويض الاضافى مضاعفا فى حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة دون وجود مستحقين للمعاش.

ولعل السبب فيما ذهب اليه المشرع المصرى افتراض اعالة المؤمن عليه لغير فئات المستحقين فى المعاشات والى حد ما الى حقوق الورثة (رغم أن المزايا التأمينية ليست ارثا) وهو مايستفاد من النص على أداء مبلغ التعويض الاضافى فى حالة استحقاقه للوفاة الى من حدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته، وفى حالة عدم التحديد يؤدى الى الورثة الشرعيين وفى هذا كله خروج عن الفكرة الأساسية للتعويضات الاضافية على النحو السابق الاشارة اليه.