

الفصل الخامس
المبادئ العملية للتأمين الاجتماعى

مبدأ التدرج فى التطبيق	: المبحث الأول
مبدأ الإعالة فى تحديد المستحقين	: المبحث الثانى
مبدأ التمويل الجزئى Partial Funding	: المبحث الثالث
مبدأ ضمان مستوى المعيشة أو تعويض الكامل للدخل فى المقابلة مع مبدأ الحد ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة	: المبحث الرابع

(Minimum Standard Principle)

تمهيد

يتميز نظام التأمين الإجتماعى بأنه نظام إجبارى يحدد القانون مجاله من حيث الفئات التى يسرى فى شأنها ومن حيث الأخطار التى يهتم بها كما يحدد القانون تعويضاته (المزايا التامينية) وشروط وأحكام إستحقاقها ومستواها وكيفية حسابها ، كما يحدد القانون اشتراكاته ومستواها والمصادر التى تتحملها وكيفية توزيعها بين هذه المصادر .

وهكذا يتميز نظام التأمين الإجتماعى بضخامته وتأثره بالظروف الإقتصادية والإجتماعية والسياسية فضلا عن الإعتبارات الإدارية التى تتعلق بوسائل إدارته وشموله لمختلف القطاعات وذلك كله إلى جانب ما يستلزمه التعامل التامىنى من توافر الإحصاءات لفترة طويلة عن الأخطار التى سيتم التعامل معها .

لكل ذلك فإن لنظام التأمين الإجتماعى مبادئ أساسية يتعين مراعاتها فى تطبيق أحكامه سواء من حيث مجال التطبيق ذاته أو من حيث تحديد المستحقين فى معاشات الوفاة أو من حيث مستوى التعويضات (أو المزايا) أو من حيث أسلوب التمويل .

ونتناول فى هذا الفصل كل من المبادئ العملية للتأمين الإجتماعى فى أربع مباحث يهتم أولها بمبدأ التدرج فى التطبيق ويهتم الثانى بمبدأ الإعالة فى تحديد المستحقين ونأتى فى المبحث الثالث إلى بيان مبدأ التمويل الجزئى وأخيرا وفى مبحث رابع نهتم بمبدأ ضمان مستوى المعيشة فى المقابلة مع مبدأ ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة .

المبحث الأول مبدأ التدرج فى التطبيق

من أهم المبادئ العملية فى مجال تطبيق نظام التأمين الاجتماعى مايعرف بمبدأ التدرج فى التطبيق بشقيه الأفقى ، وبمقتضاه يمتد النظام تدريجيا الى فئات المؤمن عليهم ، والرأسى ، وبمقتضاه يمتد تدريجيا لشمول مختلف أنواع التأمينات الاجتماعية مع تحسين مزايا الأنواع القائمة منها .

وبيان ذلك أن نظام التأمين الاجتماعى يحتاج لتوافر مناخ سياسى وإقتصادى وإجتماعى فضلا عن الخبرة الاحصائية المناسبة ، وبالتالي يكاد يكون من المستحيل على أى مجتمع من المجتمعات تطبيقه دون خبرة سابقة فى معالجة نظم أصغر وأيسر من حيث الادارة ، ومن هنا فان كل دولة تتجه فى تشريعها بمراحل التطور التاريخى التى تكون بعض الدول الأكثر منها خبرة قد تركتها ورائها منذ زمن بعيد .

ولقد اتبع المشرع المصرى فى تطبيق نظام التأمين الاجتماعى ، شأن المتبع فى كافة الدول الأخرى ، مبدأ التدرج فى التطبيق بشقيه الأفقى والرأسى ووفقا لذلك إمتد نظام التأمينات الاجتماعية المصرى إلى جميع القوى العاملة على مراحل وفقا لأولويات تتعلق بالإحتياجات التأمينية من ناحية وبتوافر الإمكانيات المالية والادارية من ناحية أخرى وبمراعاة الإعتبارات التمويلية والإقتصادية من ناحية ثالثة على النحو التالى :

١- إمتدت فى البدايه - منذ منتصف القرن الماضى - الى كبار العاملين فى الدولة بالقضاء وضباط الجيش والبوليس والموظفين "المثبتين". وقد صدرت فى هذا الشأن العديد من التشريعات منها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ثم القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ وكانت تسمى قوانين المعاشات الملكية تميزا لها عن القوانين العسكرية التى كانت تحكم ضباط الجيش وبالرغم من ضالة التزامات الدولة وفقا لتلك التشريعات إلا أن الميزانية العامة لم تتمكن من تحمل أعبائها مما أدى- فى سنة ١٩٣٥- الى إيقاف العمل بها بالنسبة لمعظم الفئات الخاضعة لها وتاكدت اهمية ادارة النظام

التأمينى من خلال صناديق خاصة تكون لها شخصية قانونية وميزانية مستقلة عن ميزانية الدولة ويتم فحص مركزها المالى أكتواريا بصفة دورية .

٢- وفي مرحلة تاليه صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء نظام للادخار يتمثل فى إشتراكات تفتتح من المرتبات تعادل ٧.٥% منها ونسبة مماثله لها تؤديها الخزانة العامة تتجمعان فى صندوق خاص وتستثمر وتؤدى فى شكل أموال مدخرة عند إنتهاء الخدمة مع فوائد مركبة بواقع ٣% سنويا إما دفعة واحدة أو على دفعات مدى الحياة ٠٠٠ وذلك فضلا عن نظام لتأمين العجز والوفاة يمول باشتراك قدره ٢% من المرتبات يؤدى للصندوق مناصفة من الموظف والخزانة العامة على أن تستحق مبالغ التعويض عند تحقق الخطر المؤمن .

وقد ارتكز نظام المعاشات الذى تقرر بمقتضى القانون ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ على ما سمي بنظام الشراء النقدي للمعاش الذى يتحدد مبلغه بمراعاة حجم الأموال المدخرة وسن المؤمن عليه وقت شراء المعاش وذلك وفقا لجداول يضعها مجلس إدارة الصندوق ويصدر بها قرار من وزير الخزانة .

٣- امتدت احكام القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢- وفقا للقانون رقم ٣٣١ لسنة ١٩٥٣ - الى جميع الموظفين فى الدولة المدنيين والعسكريين والصولات والمساعدين بالقوات المسلحة الموجودين بالخدمة ٠٠٠ وفى عامى ١٩٥٣ و ١٩٥٦ صدر على التوالي القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار والمعاشات لموظفى وزارة الأوقاف والقانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار والمعاشات لموظفى المجالس البلدية ومجالس المديرىات ٠٠٠

٤- تبين عمليا عدم كفاية المبالغ المدخرة وفقا لنظام الادخار لمواجهة الأحتياجات التأمينيه وعدم ملاءمة تحويلها الى معاش مناسب نظرا لضآلته ٠٠ ومن هنا جاء القانون رقم ١٩٥٦/٣٩٤ بإنشاء نظام للتأمين والمعاشات للموظفين يقوم ايضا على أساس ممول من خلال

صندوق مستقل له ميزانية مستقلة عن ميزانية الدولة وتديره هيئة مستقلة يعهد لها باستثمار أمواله بما يحقق الوفاء بالتزاماته ويتعين فحص المركز المالى للصندوق مرة على الأقل كل ثلاث سنوات بمعرفة خبير إكتوارى أو أكثر يعينهم مجلس الإدارة .

٥- فى مرحلة تاليه امتدت التامينات الاجتماعيه - بمراعاة خبره المستفاده من القطاع الحكومى - الى العاملين بالقطاع الخاص ومن بعده القطاع العام ٠٠٠ وقد امتدت فى مراحلها الأولى للعاملين بالوظائف والأعمال الدائمه ثم إلى العاملين المؤقتين والعرضيين والموسميين وعمال المقاولات والشحن والتفريغ والعاملين بأعمال دائمه بالزراعة أو المشتغلون منهم على آلات ميكانيكيه ٠٠ و فى امتدادها لغير العاملين بالقطاع الحكومى .

- إمتدت جغرافيا الى العاملين بالقاهره والإسكندريه ثم إلى العاملين بباقي المحافظات.
- بدأت بالعاملين بالمنشآت الكبيرة التى يعمل بها ٥٠ عاملا فأكثر ثم بالمنشآت التى يعمل بها ٥ عمال فأكثر أو تودى أرباح تجاريه وصناعيه تزيد عن ٢٠ جنيها أو تدار باحدى الآلات الميكانيكيه ثم إمتدت الى العاملين بباقي المنشآت .
- فى مراعاتها للنظم الإيدخاريه والخاصه القائمه قبل التامينات الاجتماعيه إمتدت اليها تدريجيا فى الفتره من يناير ١٩٦١ وحتى مارس ١٩٦٤.
- فى مراعاتها للجنسيه إمتدت فى البدايه إلى المصريين ثم شملت العاملين الأجانب الذى تبلغ مدة عملهم فى مصر ١٢ شهرا فأكثر ومع مراعاة مبدأ المعامله بالمثل .

ولنا ان نلاحظ - من حيث أنواع ومستوى المزاي التامينيه - تطور التامينات الاجتماعيه رأسيا من نظام إيدخارى ومكافآت نهاية خدمه إلى نظام لتعويضات ثم معاشات الشيخوخه والعجز والوفاه خضعت مزايه لتطوير مستمر ومن ناحيه اخرى حلت التامينات الاجتماعيه محل تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة الذى كانت تديره شركات التأمين وتم تطوير أحكامه ثم امتدت أنواع التامينات الاجتماعيه إلى تأمين البطاله للعاملين وفى ذات الوقت إمتدت تدريجيا الى التأمين الصحى

ويصور لنا الجدول التالي تطور أعداد المؤمن عليهم وفقا لمختلف قوانين التأمينات الإجتماعيه منذ ١٩٨٩/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٣/٦/٣٠ .

جدول رقم (٥)
تطور الأعداد الإجماليه للمؤمن عليهم
وفقا لنظم التأمينات الإجتماعيه المختلفه

بالآلاف

التاريخ	٧٥/٧٩	٧٦/١٠٨	٧٨/٥٠	٨٠/١١٢	إجمالي
٨٩/٦/٣٠	٧٧٥٢	١١٩٤	٣٢	٤٥٣١	١٣٥٠٩
٩٠/٦/٣٠	٧٩٨٠	١٢٤٩	٣٣	٤٦٨١	١٣٩٤٣
٩١/٦/٣٠	٨٢٣٩	١٣١٤	٣٧	٤٨٥١	١٤٤٤١
٩٢/٦/٣٠	٨٥٣٣	١٣٨٢	٤١	٥٠٤٣	١٤٩٩٩
٩٣/٦/٣٠	٨٧٦٨	١٤٣٩	٤٨	٥٢٠٤	١٥٤٦٠

ونتناول فيما يلي مجالات تطبيق نظم التأمينات الإجتماعيه :-

أولاً: نظام التأمين الإجتماعى للعاملين الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ٧٥:

ترجع المراحل الأولى لنظام التأمين الإجتماعى المصرى للعاملين إلى أكثر من ١٢٥ عاما حيث تتابعت منذ ١٨٥٤/١٢/٢٦ عدة قوانين وتشريعات للمعاشات المدنية لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين .

وبالنسبة للعسكريين تتابعت التشريعات على النحو التالى :

١- الأمر الصادر بتاريخ ٢٦ ديسمبر سنة ١٨٥٤ بالنسبة للعسكريين الذين سويت حالاتهم وفقا لأحكامه .

٢- الأمر الصادر بتاريخ ١١ يناير سنة ١٨٧١ بالنسبة للعسكريين الذين سريت حالاتهم وفقا لأحكامه .

٣- القانون الصادر فى ٢٢ يونية سنة ١٨٧٦ بشأن المعاشات العسكرية .

٤- الدكرى الصادر فى ٢٦ من يولية سنة ١٨٨٨ بشأن المعاشات العسكرية .

٥- القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بالنسبة للعسكريين الذين سويت حالاتهم وفقا لأحكامه .

- ٦- القانون رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٥٦ بشأن المعاشات التي تصرف لأسر الشهداء والمفقودين العمليات الحربية .
- ٧- القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩١٣ الخاص بالمعاشات العسكرية.
- ٨- القانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ الخاص بالمعاشات العسكرية .
- ٩- القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٧ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين لضباط القوات
- ١٠- القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٥٨ فى شأن المعاشات والتعويضات التي تمنح للمصابين اثناء وبسبب العمليات الحربية .
- ١١- القانون رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٠٩ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض لضباط القوات المسلحة .
- ١٢- القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة وذلك بالنسبة الى ماورد فيه من أحكام تتعلق بالمعاشات والمكافآت .
- ١٣- القانون رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض لضباط الشرف والمساعدين وضباط الصف والعساكر بالقوات المسلحة .
- ١٤- القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة .
- ١٥- القانون الحالى الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة والمعدل بالقانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٨ (١) والذى يسرى فى شأن :
- أ- الضباط العاملون وضباط الشرف بالقوات المسلحة .
- ب- ضباط الصف والجنود المتطوعون ومجددو الخدمة ذوى الرواتب العالية .
- ج- ضباط الصف والجنود المجددون بالقوات المسلحة وبوحدات الأعمال الوطنية ومن فى حكمهم ويعتبر فى حكم المجندين من ضباط الصف والجنود المتطوعين والعاديون ومجددو الخدمة بالراتب العادى والطلبة المتطوعون بالقوات المسلحة الذين لم يصرف لهم الراتب العالى ، مع مراعاة أحكام المادة (٩٠) فيما يختص بالطلبة والمتطوعين.
- د- الضباط وضباط الصف والجنود الاحتياط المستدعون بالقوات المسلحة .
- هـ- المكلفون بخدمة القوات المسلحة .
- و- العاملون المدنيون بالقوات المسلحة .

ويكون سريان أحكام هذا القانون بالنسبة الى الفئات الواردة فى البنود (ج ، د ، هـ ، و) فى حدود الأحكام الخاصة بهذه الفئات المنصوص عليها فى هذا القانون .

كما تسرى أحكام هذا القانون على من يعين من رعايا الدول العربية بالخدمة وفقا للشروط والأوضاع الواردة بقوانين الخدمة بالقوات المسلحة .

أما بالنسبة للعاملين فى غير القطاع الحكومى فقد بدأ شمولهم بنظام التأمين الإجتماعى فى صورة نظام ادخارى اجبارى وتعويضات من دفعه واحدة فى حالات العجز والوفاه وذلك بالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ الذى بدأ العمل به اعتبارا من ١/٤/١٩٥٦ وفى عام ١٩٥٨ امتد لهؤلاء العمال نظام اجبارى للتأمين والتعويض عن اصابات العمل وأمراض المهنة بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ اعتبارا من ١/٤/١٩٥٩ .

واعتبارا من ١/٨/١٩٥٩ حل قانون التأمينات الإجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ محل القانونين رقمى ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ ، ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ ، وتم تطوير تعويضات الدفعة الواحدة لحالات العجز والوفاه الى معاشات ثم تم تطوير النظام الإدخارى الى نظام معاشات الشيخوخة اعتبارا من ١/١٢/١٩٦٤ صدر قانون التأمينات الإجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ مستحدثا التأمين الصحى (تدريجيا) وتأمين البطالة اعتبارا من ١/١٠/١٩٦٤ .

وفى ٢١/٨/١٩٧٥ حل القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ محل تشريعات المعاشات المدنية للعاملين بالحكومة وتشريعات التأمينات الإجتماعية للعاملين بالقطاع العام والخاص اعتبارا من ١/٩/١٩٧٥ ليسرى فى شأن العاملون المدنيون بالجهاز الادارى للدولة (الوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية) والهيئات والمؤسسات العامه وبوحدات القطاع العام بغض النظر عن السن والى العاملين بالقطاع الخاص ممن تربطهم بصاحب العمل علاقة عمل منظمة ولا تقل أعمارهم عن ١٨ سنة .

كما يسرى القانون فى شأن الأجانب العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام وكذلك

الأجانب العاملين بالقطاع الخاص اذا كانت هناك اتفاقيه بالمعاملة بالمثل ولم تقل مدة عقد العمل عن سنة .

ويصور لنا الجدولين التاليين مدي تطور أعداد المؤمن عليهم وفقا للقانون ٧٩ منذ ٨٩/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٣/٦/٣٠ بكل من القطاعين الحكومي والعام وبالقطاع الخاص وفقا لمجالات العمل :

جدول رقم (٦)
تطور اعداد العاملين المؤمن عليهم
منذ ٨٩/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٣/٦/٣٠

ببالآلاف	التاريخ	القطاع الحكومي	القطاع العام	القطاع الخاص	مجموع
	٨٩/٦/٣٠	٣٠٢٥	١٨٨٦	٢٨٤١	٧٧٥٢
	٩٠/٦/٣٠	٣١٢٨	١٩٠٨	٢٩٤٤	٧٩٨٠
	٩١/٦/٣٠	٣٢٥٦	١٩٠٤	٣٠٧٩	٨٢٣٩
	٩٢/٦/٣٠	٣٤٠٩	١٨٩٢	٣٢٣٢	٨٥٣٣
	٩٣/٦/٣٠	٣٥٤٤	١٨٦٥	٣٣٥٩	٨٧٦٨

جدول رقم (٧)
تطور اعداد العاملين بالقطاع الخاص
وفقا لقطاعات العمل
منذ ٨٩/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٣/٦/٣٠

ببالآلاف	التاريخ	نمطي	سيارات نقل	مقاولات	مخابز	مجموع القطاع الخاص
	٨٩/٦/٣٠	١١١٥	٦٤٠	١٠٢٨	٥٨	٢٨٤١
	٩٠/٦/٣٠	١١٣٨	٦٨٤	١٠٦١	٦١	٢٩٤٤
	٩١/٦/٣٠	١١٩٦	٧٣٢	١٠٨٨	٦٣	٣٠٧٩
	٩٢/٦/٣٠	٧٩٤	٧٩٤	١١١٣	٦٥	٣٢٣٢
	٩٣/٦/٣٠	١٣١٨	٨٣٨	١١٣٧	٦٦	٣٣٥٩

ويلاحظ مايلي :

١- يسرى تأمين إصابات العمل فى شأن العمال المتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين فى مشروعات التشغيل الصيفى ومن يقل عمرهم عن ١٨ سنة من العاملين بالقطاع الخاص والمكلفين بالخدمة العامة .

٢- يسرى التأمين الصحى تدريجيا بقرارات من وزير الصحة ويوقف فى فترات التجنيد والاستيفاء والاستدعاء بالقوات المسلحة وفترات العمل لدى جهة لاتخضع لهذا التأمين وفترات الأجازات الخاصة والاعارات والأجازات الدراسية والبعثات العلمية التى تقضى بالخارج .

٣- يستثنى من تأمين البطالة العاملون بوحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة وأفراد أسرة صاحب العمل بالمنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية والشركاء الذين يعملون بأجر فى شركاتهم ومن بلغوا سن الستين وعمال المقاولات والشحن والتفريغ .

ثانيا: النظم البديله الصادره بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٠ :

ويقصد بها نظم التأمين الاجتماعى الخاصة التى تتضمن مزايا أفضل مما نص عليه قانون التأمين الاجتماعى العام والتى يتم إنشائها بالمشروعات التى لا يقل عدد العاملين الدائمين بها عن ألف عامل أو يبلغ رأسمالها المدفوع فعلا عشرة ملايين من الجنيهات المصرية أو ما يعادلها من العملات الاجنبية على الأقل .

ويكون لكل نظام من نظم التأمين الاجتماعى الخاصة المشار اليها صندوق له الشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة . وباعتبار تلك النظم بديلة للنظام القومى للتأمينات الاجتماعية فانها تخصص لإشراف ورقابة وزارة التأمينات التى يتعين على النظام البديل التقدم اليها بطلب لتسجيلها فى سجل يخصص لهذا الغرض .

هذا وتتمتع صناديق التأمين الاجتماعى الخاصة المسجلة بعديد من الإعفاءات الضريبية تمتد الى الاشتراكات والموارد المتعلقة بتمويل المزايا التأمينية - المعاشات والتعويضات ومبالغ التأمين والمنح وسائر المزايا النقدية - تعفى العقود والمطبوعات والسجلات والمخالصات والشهادات وجميع المحررات التى تتعلق بأعمال الصندوق.

ويختص مجلس إدارة صندوق التأمين الاجتماعى الخاص باقتراح السياسة الاستثمارية لأمواله بمراجعة توافر اختيار قنوات الاستثمار التى تستهدف الاحتفاظ بأموال الصندوق بحيث لا تكون عرضة للضياع كلياً أو جزئياً ثم تحقيق أكبر معدل للربح مع ضمان انتظامه (ولا يجوز أن يقل الربح الذى يحققه الصندوق عن المعدل المستخدم فى تقرير المركز المالى والا التزمت الجهة المنشئة للصندوق بسداد الفرق) .

وتحقيقاً لفاعلية الرقابة أجاز القانون لوزير التأمينات حل صندوق التأمين الاجتماعى الخاص و تصفيته إذا تبين من نتيجة فحص المركز المالى للصندوق أن أمواله لا تكفى للوفاء بالتزاماته او أصبح نظام التأمين الاجتماعى المقرر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعى مساوياً أو أفضل من النظام الخاص اذا صفت المنشأة .

ثالثاً : نظام التأمين الإجماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ :

امتدت بعض أحكام قانون التأمينات الإجماعية الى بعض أصحاب الأعمال فى ١/١١/١٩٧٣ بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٣، وقد الغى هذا القانون وحل محله القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ الذين أضاف فئات جديدة من ذوى المهن الحرة والمشتغلين لحساب أنفسهم ولذا سمي بقانون التأمين الإجماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم .

وتسرى أحكام هذا النظام (الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦) على الفئات الآتية ممن تتراوح أعمارهم بين ٢١ وستون عاماً ولا تشملهم قوانين المعاشات والتأمين الإجماعى :

- ١) الافراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب انفسهم .
- ٢) الشركاء المتضامنون فى شركات الاشخاص .
- ٣) المشتغلون بالمهن الحرة ٠٠٠ ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة من هذه المهن باحكام هذا التأمين بقرار من وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية .
- ٤) الاعضاء المنتجون فى الجمعيات التعاونية الانتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم .
- ٥) مالكو الاراضى الزراعية التى تبلغ مساحتها عشرة افدنة فأكثر .
- ٦) حائزو الاراضى الزراعية التى تبلغ مساحتها عشرة افدنة فأكثر، سواء كانوا ملاكا أو مستأجرين بالاجرة أو بالمزارعة أو هما معا .
- ٧) ملاك العقارات المبنية التى يبلغ نصيب كل منها ٢٥٠ جنيها فأكثر سنويا من قيمتها الايجارية المتخذة اساسا لربط الضريبة العقارية .
- ٨) أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص او البضائع .
- ٩) المأذونون الشرعيون، والموثقون المنتدبون من غير الرهبان .
- ١٠) القساوسة و الشامسة المكرسون
- ١١) الشركاء المتضامنون فى شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم
- ١٢) الادباء والفنانون
- ١٣) العمد والمشايخ .
- ١٤) المرشدون والادلاء السياحيون .
- ١٥) الوكلاء التجاريون .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية - بناء على عرض وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية - إضافة بعض الفئات الاخرى للانتفاع بأحكام هذا النظام مع مراعاة إستثناء الفئات الآتية :

- أ- أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والاسرية .
- ب- أصحاب المراكب الشراعية فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى الذين لا يستخدمون عمالا .
- ج- صغار المشتغلين لحساب أنفسهم .

ويسرى فى شأن اصحاب الاعمال ومن فى حكمهم تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه والذى ترتبط
مزايه بتوقف النشاط وتناسب مع دخول تقديره لاصحاب الاعمال يختارون احدى فئاتها وبيانها
بالجدول التالى المرافق للقانون :-

جدول رقم (٨)

فئات دخل إشتراك أصحاب الأعمال

الفئات دخل الاشتراك الشهرى قيمة الاشتراك الشهرى (١٥%)

الفئات	دخل الاشتراك الشهرى	قيمة الاشتراك الشهرى (١٥%)
١	٥٠	٧
٢	٦٠	٩
٣	٧٠	١٠
٤	٨٠	١٢
٥	٩٠	١٣
٦	١٠٠	١٥
٧	١٢٥	١٨
٨	١٥٠	٢٢
٩	٢٠٠	٣٠
١٠	٢٥٠	٣٧
١١	٣٠٠	٤٥
١٢	٣٥٠	٥٢
١٣	٤٠٠	٦٠
١٤	٤٥٠	٦٧
١٥	٥٠٠	٧٥
١٦	٥٥٠	٨٧
١٧	٦٠٠	٩٠

رابعا : نظام التأمين الإجتماعى (الإختيارى) للعاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ :

تعتبر مصر من الدول المصدرة للعمالة ، ولذا فالى جانب الإتفاقيات التأمينية التى عقدتها مع بعض الدول فقد صدر فى عام ١٩٧٣ القانون رقم ٧٤ بإمتداد تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه الى المصريين العاملين بعقود شخصيه بالخارج إعتبارا من ١/٩/١٩٧٣ .

وفى عام ١٩٧٨ صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ الذى حل محل القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٧٣ ليشملى كافة المصريين العاملين بالخارج سواء لدى الغير أو لحساب أنفسهم (ولذا سمي بقانون التأمين الإجتماعى للعاملين المصريين فى الخارج) من غير الخاضعين لأحكام قوانين التأمين الإجتماعى أرقام ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ وذلك طالما تراوحت السن بين ١٨ ، ٦٠ سنة .

وهكذا يسرى النظام (وفقا للمادة ٢ من قرار وزير التأمينات رقم ١٦٩ لسنة ٧٨ باللائحة التنفيذية للقانون و للمادة الأولى من قرار وزير التأمينات رقم ٢٠٧ لسنة ٨٣ الصادر باللائحة) فى شأن العاملين المصريين فى الخارج من غير الخاضعين لأحكام القانونين رقمى ٧٩ لسنة ٧٧ ، ١٠٨ لسنة ٧٦ و الآتى بيانهم :

- العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية .
- العاملون لحساب أنفسهم .
- العاملون بوحدهات المنظمات الدولية و الاقليمية داخل جمهورية مصر العربية المرتبطون معها بعقود عمل شخصية .
- المهاجرون من الفئات المشار اليها فى البنود السابقة المحتفظ لهم بالجنسية المصرية .
- العاملون المصريون بالسفارات والقنصليات الأجنبية بجمهورية مصر العربية المرتبطون معها بعقود عمل شخصية ولم تشترك عنهم وفقا لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ و ذلك لحين إشتراك السفارة أو القنصلية عنهم وفقا لأحكام هذا القانون (بند مضاف إعتبارا من ١/١/١٩٨٤ بالقرار الوزارى رقم ٢٠٧ لسنة ٨٣ ليعمل به إعتبارا من ١/٨/١٩٧٨ تاريخ (بدء العمل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ٧٣) .

ويسرى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه بشأن المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعى للمصريين العاملين فى الخارج ... وعلى النحو المماثل لنظام التأمين الإجتماعى لأصحاب الاعمال ومن فى حكمهم يقوم المؤمن عليه باختيار فئة الدخل التى يؤدى على اساسها الإشتراكات التى تحسب بالتالى المزايا وفقا لها وذلك من بين فئات الدخل الوارده بالجدول التالى المرافق للقانون والمماثلة لتلك الوارده بقانون التأمين الأجتماعى لأصحاب الأعمال ومن فى حكمهم مع مراعاة تحديد الأشتراكات بواقع ٢٢.٥% منها .

خامسا : نظام التأمين الإجتماعى الشامل الصادر بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ومجال معاشات قانون الإصدار :

ترجع المراحل الأولى لنظام التأمين الإجتماعى الشامل إلى عام ١٩٧٥ حين صدر القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ بنظام التأمين الإجتماعى لفئات القوى العاملة التى لم تشملها قوانين المعاشات والتأمين الإجتماعى .

وفى عام ١٩٨٠ صدر قانون نظام التأمين الإجتماعى الشامل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ووفقا له إمتدت الحماية التأمينيه للنظام الى كل من بلغ الخامسة والستين أو وقعت وفاته أو ثبت عجزه الكامل ولم يستحق معاشا وفقا لأى قوانين التأمينات الأخرى قبل ١/٧/١٩٨٠ وذلك يتقرر معاش بواقع عشرة جنيهات شهريا .

ومن الجدير بالاشارة التزام الهيئة التأمينيه بصرف المعاش المستحق حتى ولو لم يتم الإشتراك بها حتى تاريخ تحقق واقعه الخطر على أن يبدأ استحقاق المعاش أول الشهر التالى لتحقيق واقعة الإستحقاق.

ويسرى تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه المقرر بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ فى شأن الفئات الآتية :

- ١- العاملون المؤقتون فى الزراعة سواء فى الحقول والحدائق والبساتين أو مشروعات تربية الماشيه أو فى المناحل أو فى أراضى الاستصلاح والاستزاع.
 - ٢- حائزو الأراضى الزراعية التى تقل عن عشرة أفدنه سواء كانوا ملاكا أو مستأجرين بالأجره أو بالمزارعة .
 - ٣- ملاك الأراضى الزراعية (غير الحائزين لها) ممن تقل ملكيتهم عن ١٠ أفدنة .
 - ٤- ملاك المبانى الذين يقل نصيب كل مالك فى ريعها عن ٢٥٠ جنيه سنويا .
 - ٥- العاملون فى الصيد لدى أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص .
 - ٦- عمال التراحيل .
 - ٧- صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعه الجائلين ومنادى السيارات الذى لا يزاولون نشاطهم فى محل عمل ثابت .
 - ٨- خدم المنازل ممن يعملون داخل المنازل الخاصه سواء كانوا بالشهر أو باليوميه .
 - ٩- أصحاب المراكب الشرعية فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى وأصحاب وسائل النقل البسيطة ويشترط فى هؤلاء جميعا الا يستخدموا عمالا .
 - ١٠- المتدربون بمراكز التدريب المهنى لمرض الجذام .
 - ١١- المرتلون والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة غير الخاضعون لقانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الاعمال .
 - ١٢- الناقهون من مرضى الدرن الملحقون بمراكز التدريب التابعه للجمعيه العامه لمكافحة الدرن .
- ويمثل المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعى الشامل- واغلبهم من عمال الزراعة المؤقتين - حوالى ثلث اجمالى المؤمن عليهم وفقا لقوانين التأمين الإجتماعى الأخرى (راجع جدول ١) على النحو المستفاد من الجدول التالى :

جدول رقم (٩)
فئات المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعى الشامل
فى ١٩٩٣/٦/٣٠

المؤمن عليهم		الفئات الخاضعه
عدد	%	
٣٧٥٧٣٢٨	٧٢,٢	العاملون المؤقتون فى الزراعة وفى تربية الماشيه والدواجن والمناحل .
٥٤١٢٢٢	١٠,٤	حائزو الاراضى الزراعيه الذين تقل مساحه حيازتهم عن عشرة أفدنه ملاكا أو مستأجرين .
٩٣٦٧٣	١,٨	ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك فى ريعها ٥٥٥ جنيها .
٥٣٠٨١٤	١٠,٢	العاملون فى الصيد على مراكب شراعية لدى اصحاب الاعمال فى القطاع الخاص .
١٩٢٥٥١	٣,٧	ضغار المشتغلين لحساب انفسهم والحرفيين يذليون نشاط فى محل ثابت .
١٠٤٠٨	٠٠,٢	عمال التراحيـل
٥٢٠٤	٠٠,١	خدم المنـازل
٦٧٦٥٣	١,٣	اصحاب المراكب الشراعيه واصحاب وسائل النقل الذين لا يستخدمون عمالا .
٥٢٠٣	٠٠,١	مهن أخـرى
٥٢٠٤٠٥٦	١٠٠	الجمله

بالنسبة لأنواع التأمينات الإجتماعية :
تعتبر أخطار الشيخوخة والعجز والوفاه واصابات العمل من أولى الأخطار التى يتم التعامل معها تأمينيا وتأتى فى مرحلة متأخرة أخطار التعطل والمرض مما يعكس ارتباط التعامل التأمينى مع الأخطار بمدى توافر الخبرة الاحصائية والامكانات المادية والبشرية والتمويلية والإدارية .

المبحث الثانى مبدأ الإعالة فى تحديد المستحقين

الاتفاقيات والتوصيات الدولية المستحقون وشروط استحقاقهم

يقوم المؤمن له أو المتعاقد فى عقود تأمينات الحياة بتحديد ما يسمى بالمستفيدين من مبلغ التأمين الذى يستحق بوقاة المؤمن عليه كما يحدد نصيب كل من هؤلاء المستفيدين فى مبلغ التأمين المشار اليه ، وطالما يتم ذلك فى اطار المبادئ التأمينية فلا مجال لأى تدخل من جانب الهيئة التأمينية .

أما فى نظم التأمينات الإجتماعية فان القوانين الصادرة بها تستقل لتحديد من يطلق عليهم المستحقون فى الحقوق التأمينية الناشئة عن الوفاة وأحكام وشروط استحقاقهم وبكيفية تحديد نصيب كل منهم فى الحقوق المشار اليها ، وبمعنى آخر فان ارادة الفرد فى هذا المجال تكاد تكون معدومة وتحل محلها ارادة المجتمع وتتحدد بالتالى الحقوق التأمينية وأصحاب الحق فيها وفقا لنصوص قانونية عامة .

وهكذا تقع على نظم التأمينات الاجتماعية مسئولية وضع الأحكام التى تتفق ولو فى مجملها مع الرغبات والإحتياجات المفترضة لمن تسرى فى شأنهم هذه النظم وإلا تعذر عليها تحقيق أهدافها فى مجال توفير الحماية التأمينية المنشودة .

وتبدو الأهمية المتزايدة بالنسبة لنظام التأمينات الإجتماعية فى مصر اذا ما تبين لنا الانخفاض النسبى لمعاش كل من المستحقين رغم الزيادات والأعانات على النحو الذى نبينه فيما يلى وفقا للوضع فى ١٩٩٣/٦/٣٠ معاشات الوفاة كالاتى :

الهيئة	الأعداد حالات الوفاة	مستحقين	مبالغ المعاشات والزيادات		متوسط معاش المستحق
			المتوسط	للحالات	
التأمينات الإجتماعيه /عاملين	٣٣٧٩٠٧	٨٩٣٨٨٠	٣	٤٨٥٦٩٨٤٧	٥٤ جنيه
عماله غير منتظمه ق ١١٢	٥٥٩٠٥٨	٩٨٣٣٢٦	٢	٨٠٨٤١٥٥	٨ جنيه
التأمين والمعاشات		٨٩٥٥٠٦		٦٠٥٥٨٢٣٢	٦٧ جنيه

ولاشك أن قيام نظم التأمينات الإجتماعية يتحقق هدفها الأساسى فى مجال ضمان مستوى المعيشة ، أو على الأقل ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة يرتبط بأدائها للمزايا أو الحقوق التأمينية لمن يتحقق بالنسبة لهم أحد الأخطار التى تتعامل معها تلك النظم بما يؤدى لإنقطاع دخولهم .

وفى هذا الشأن فإن وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تثير مشكلة تحديد المستحقين أو المستفيدين من معاشات الوفاة وكيفية توزيع المعاش بينهم وبحكم اجبارية نظم التأمينات الإجتماعية فإن مسألة تحديد لمن يؤدى المعاش عندئذ وبأى أسس يتم توزيعه لا تترك لارادة المؤمن عليه او صاحب المعاش بل يحددها القانون الصادر بنظام التأمين الاجتماعى .

وفى هذا المبحث نبحث فى مدى التزام النظام المصرى للتأمينات الإجتماعية بما انتهت اليه التوصيات والاتفاقيات الدولية وبخبرة نظم التأمينات الإجتماعية فى الدول المختلفة مع مراعاة أوضاعنا المحلية وما يؤدى اليه ذلك من استخلاص التطوير الملائم لنظام التأمين الاجتماعى القومى .

الاتفاقيات والتوصيات والخبرة الدولية فى مجال تحديد المستحقين فى معاشات الوفاة :

تهتم نظم التأمينات الإجتماعيات بتأمين وفاة المؤمن عليه باعتباره عائلا لزوجة وأطفال صغار لايمكنهم إعاشة أنفسهم ، وفى ذات الإتجاه فانها تهتم بوفاة صاحب معاش الشيخوخة او العجز اذا ماترك معالين ولو جزئيا من هذا المعاش .

وهكذا فان معاشات الوفاة تفترض حاجة من كان يعولهم المؤمن عليه أو صاحب المعاش الى هذه الاعالة ووفقا للسائد بمختلف نظم التأمينات الاجتماعية يتمثل المعالون فى الأرملة والابناء القصر ويمتد الامر فى عديد من النظم الى الارمل إذا كان معالا من الزوجة التى توفيت.

ومن هنا يهتم خطر الوفاة لتحديد الخلفاء المعالين dependents الذين تؤدى اليهم المزايا كتعويض ولو جزئى للخسارة الاقتصادية التى لحقت بهم نتيجة لوفاة العائل .

ولما كان خطر وفاة عائل الاسرة من الاخطار المتفق على أهمية تعويضها منذ المراحل الاولى لنشأة التأمينات الاجتماعية فى صورة تأمين اصابات العمل ومن بعده تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة فقد اهتمت الاتفاقيات والتوصيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ببيان الشروط المتعلقة بمزايا الوفاة .

فوفقا للاتفاقية رقم ١٧ بشأن تعويض اصابات العمل والصادرة عام ١٩٢٥ فإذا أدت الاصابة الى الوفاة كان للخلفاء الحق فى تعويض يؤدى فى صورة دورية ويجوز أداؤه أو جزء منه دفعة واحدة اذا أمكن

الاطمئنان الى حسن أستثماره (م ٥) ، وقد إهتمت توصية المستويات الدنيا لتعويضات العمال رقم ٢٢ الصادرة عام ١٩٢٥ .

ببيان الخلفاء المعالين dependants الذين تؤدي إليهم التعويضات حيث نص القسم الثالث منها على الفئات الآتية :

- الزوج الآخر .
- الأبناء الأقل من ١٨ عاما أو العاجزين عن الكسب عضويا أو عقليا أيا كان العمر .
- الآباء والجدود اذا لم تكن لديهم وسيلة للتكسب وكانوا معالين من المتوفى dependant on the deceased أو كان ملتزما باعالتهم .
- الاحفاد والاخوة والاخوات الأقل من ١٨ عام العاجزين عن الكسب متى كانوا يتاما أو يفتقد والديهم القدرة على اعالتهم .

وتتص التوصية رقم ٦٧ الصادرة عام ١٩٤٤ ، على أداء تعويضات الوفاة الى أرملة وأطفال المتوفى وغيرهم من أفراد الأسرة متى كان عائلا لهم قبل وفاته (الفقرة ١٦ / ٢٠ من ملحق التوصية) ، كما تتص على :

يشترط لاستحقاق الأرملة قيامها برعاية طفل مستحق لمزايا الطفولة أو عجزها عن التكسب في تاريخ وفاة الزوج أو بعد هذا التاريخ أو بلوغها من استحقاق مزايا الشيخوخة (م ١٣ / ٢ بالملحق) .

- يستحق الطفل التعويض حتى سن الـ ١٨ ويمتد هذا السن الى ٢١ عاما اذا كان في إحدى مراحل التعليم العام أو المهني (فقرة ١٩/١٦ من الملحق) .
- يمتد مفهوم الأطفال الى أطفال الزوج الآخر اذا كان قد سبق تسجيلهم كمعالين (فقرة ١/١٣ بالملحق) .

وتنص الاتفاقية رقم ١٠٢ الصادرة عام ١٩٥٢ بشأن المستويات الدنيا للضمان الاجتماعي على أنه حيث يؤدي الحادث أو المرض الى الوفاة أدبت التأمينات الى الأرملة والأطفال الذين فقدوا الإعالة نتيجة لوفاة العائل (م ٣٢ و ٣٦) .

ومما يجدر ذكره أنه أثناء مناقشة الاتفاقية ١٠٢ رفضت لجنة المؤتمر اقتراحا بامتداد معاشات الوفاة للأرمل العاجز عن الكسب ورؤى اقتصار معاش الوفاة على الأرملة والأطفال ، ومع ذلك فيستفاد من دراسة تقارير الدول المختلفة قيامها بأداء المعاش للأرمل طالما تبين اعالة زوجته له أو كان عاجزا عن الكسب .

وقد جاءت الاتفاقية رقم ١٠٢ بتعريف عام للأرملة المستحقة بأنها تلك التي تكون معتمدة في معيشتها على زوجها وفقا للوضع في تاريخ وفاته مع جواز ربط استحقاقها في المزايا بعدم قدرتها على اعالة نفسها وفقا للقوانين والقواعد الوطنية (م ٣٢ /د) .

كما تعرف الاتفاقية رقم ١٠٢ الطفل المستحق بذلك الذي يقل عمره عن سن انتهاء الدراسة أو ١٥ عاما (مادة ١) وهو تعريف ضيق عن ذلك المقرر بالتوصية ٦٧ الصادرة عام ١٩٤٤ بل والتوصية ٢٢ الصادرة عام ١٩٢٥ .

هذا ومن المفيد الإشارة الى نتائج تحليل استمارات الإستقصاء التي أعدتها أمانة مؤتمر العمل الدولي المنعقد عام ١٩٦٣ لإستطلاع رأى حكومات الدول الأعضاء حول عدة موضوعات من بينها تحديد المستحقين في معاشات الوفاة والتي يمكن أن نستخلص منها الآتى :

أولا : بالنسبة للأرملة :

- ١- ٨١.٥% من الدول كانت من جانب أداء المعاش للأرملة القائمة برعاية طفل يقل عمره عن ١٥ عاما أوة من انتهاء الدراسة الأساسية أيهما أكبر أو العاجز عن مزاوله أى نشاط يتكسب منه (٤٤ دولة من ٥٤١) ورأت دولتان رفع سن الطفل عن ١٥ (البانبا والفلبين) وعلى العكس ينخفض السن الى ٨ سنوات فقط فى دولتين (روسيا وأوكرانيا) .
- ٢- ٧٤% من الدول تقرر استحقاق الأرملة للمعاش متى كانت عاجزة عن مزاوله أى عمل مريح (٤٠ من ٥٤) .
- ٣- ٧٧.٨% من الدول تقرر استحقاق المعاش للأرملة التى تبلغ سنا معينة يفترض عنده عدم قدرتها على إعالة نفسها (٤٢ دولة من ٥٤)
- ٤- أقلية من الدول من بينها مصر (١٦.٧%) ترى استحقاق المزايا للأرملة طالما لم تتزوج (كندا - كوستاريكا - ساحل العاج - موريتانيا - المكسيك - النيجر - سويسرا - الولايات المتحدة - مصر).

ثانيا : بالنسبة للأرمل :

- وافقت ٧٧.٨% من الدول على استحقاق الأرمل المعال العاجز عن الكسب وتشتترط احدى الدول (تركيا) استحقاق الأرمل المعال متى بلغ سن الستين كما تقرر دولتان (روسيا وأكرانيا) استحقاق الأرمل اذا كان قائما برعاية طفل يقل عن الثامنة .

ثالثا : بالنسبة للأطفال :

- استطلعت استمارة الإستقصاء آراء الحكومات حول أداء معاش اليتيم الى الطفل حتى سن انتهاء الدراسة الأولية أو ١٥ عاما أيهما أكبر أو كان عاجزا عن مزاوله أى عمل مريح وقد أقرت ذلك غالبية الدول (٨١%) بل أيدت العديد من الدول أهمية رفع السن وتوسيع مجال الحماية، فبالنسبة للسنة رأت ٦ دول ألا يقل عن ١٦ سنة (ألبانيا - كندا - الكونغو لبرادفيل - لبنان - المكسيك - روسيا) وحددته ٣ دول ب

١٨ عاما (الفلبين وسويسرا والولايات المتحدة) واقترحت ١١ دولة رفع السن لمن يستمر في الدراسة العامة أو التدريب المهني أو يكون عاجزا (الدانيمارك وايطاليا وروسيا ومالي والسنغال وألبانيا ١٨ سنة وسويسرا ٢٠ سنة والكونغو لبرادفيل ٢١ سنة وتشيكوسلوفاكيا ولبنان والولايات المتحدة ٢٥) ورأت كندا عدم وضع حد أقصى للطفل العاجز ، ومن ناحية أخرى أبدت المجر وأسبانيا وبعض الدول الأخرى وجوب امتداد مفهوم الطفل الى الأطفال بالتبني adopted children .

رابعا : بالنسبة للوالدين وغيرهم من المعالين :

أقرت الغالبية العظمى من الدول استحقاق الوالدين متى ثبت اعالتهم في تاريخ الوفاة أو تم افتراض الإعالة لكبر السن أو العجز أو غير ذلك من الأسباب .
وقد قررت بعض الحكومات عدم جواز أداء معاشات للوالدين اذا كانت هناك أرملة أو أطفال مستحقين (على سبيل المثال بلجيكا ، بورما، الكامبيرون ، المانيا الإتحادية ، ايطاليا ، المكسيك) واشترطت دولا أخرى ألا يؤدي استحقاق الوالدين الى تخفيض المقدار الكلي لمستحقات الأرملة واليتامى ، وقررت ٦٨% من الدول استحقاق مختلف الأقارب متى كان المؤمن عليه ملتزما باعالتهم وفقا للتقاليد والأعراف السائدة بالدولة .

هذا ووفقا لاتفاقية مزايا الشيخوخة والعجز والوفاة لعام ١٩٦٧ تؤدي معاشات الترميل للأرملة العاجزة أو المسنة أو المسئولة عن رعاية طفل .

وعلى صعيد السائد بتشريعات الدول المختلفة يلاحظ اهتمام الدول الاوربية بما جاء بتوصية ضمان الدخل لعام ١٩٤٤ فتؤدي المعاشات للأرملة متى كانت عاجزة عن التكسب في تاريخ وفاة الزوج أو بعد ذلك أو متى بلغت سن إستحقاق معاش التقاعد ، ويمتد مفهوم الارملة الى

الزوجة ولو لم يكن عقد الزواج موثقاً وذلك وفقاً لشروط التشريعات الوطنية ، ويلاحظ بالنسبة للحالات التي لا تستوفى فيها الأرملة الشروط السابقة أداء مزايا الترميل لعدد محدود من الأشهر حتى تجد الأرملة عملاً ملائماً بمراعاة فترة التدريب إذا كان ضرورياً .

هذا وتتخلف بعض الدول في استحقاق الأرملة التي تكون قد تزوجت من المؤمن عليه أو صاحب المعاش وهوفي مرض الموت كما يلاحظ قيام بعض الدول بأداء مزايا الترميل بلا شروط حيث تحول التقاليد الوطنية دون عمل المرأة المتزوجة وهناك مجموعة من الدول تشترط لإداء المعاش للأرملة التي ترعى طفلاً ألا يقل عمرها عن سن معين عادة ما يكون هو السن العادي لحصول المرأة على معاش الشيخوخة ، هذا وتتعترف بعض الدول بالزواج العرفي إذا ما كان منتشراً وتعامله معاملة الزواج الموثق ، وعلى العكس من ذلك ففي نظم عديدة تؤدي المعاشات لفترة محدودة فقط للأرملة صغيرة السن حتى تجد عملاً وفقاً لما جاء بمشروع بفرديج .

وبالنسبة للأطفال فإن السائد أداء معاش اليتيم Orphans Pension للطفل حتى سن يتراوح بين ١٦، ١٨ عاماً ويزاد بما يتراوح بين عامين وتسعة أعوام في حالة التحاقه بإحدى مراحل التعليم ويلغى الحد الأقصى للعمر بالنسبة للطفل عاجزاً بالغالبية العظمى من الدول .

ويعامل الأرملة Widower معاملة الأرملة إذا كان عاجزاً أو مسناً وتبين قيام الزوجة بأعاليته إعالة كاملة .
وفي عدد محدود من الدول يعامل الأخوة والأخوات والأحفاد اليتامى ذات معاملة الإبناء .

وفي بعض الدول تؤدي المعاشات للأرامل المعالين إذا لم يحصل الإبناء اليتامى على كامل المعاش ويلاحظ في هذه الدول إما محدودية

مجال تأمين الشيخوخة أو أن نظام المعاشات مازال حديثا ولا يمتد بالتالى الى من أشرفوا على السن المعاشى عند بدء العمل بأحكامه.

وفى الهند (دولة نامية) تؤدى مزايا الوفاة ، والتي تسمى مزايا المعالين dependents benefit ، الى الارملة طوال حياتها مالم تتزوج (٣٠% وفى حالة التعدد يقسم بالتساوى) وللابن حتى سن الـ ١٥ وللبنت حتى ١٥ أو الزواج أيهما أسبق (٢٠% لكل منهم) فإذا جاوزت الانصبة ١٠٠% من متوسط الاجر تم تخفيض الانصبة بذات نسب اسحقاقها ، هذا وفى حالة عدم وجود أرملة أو أطفال مستحقين تؤدى مزايا المعالين للأب أو الجد طوال حياته ثم لاي من أطفال الاسرة الاخرين بشرط الإعالة وحتى سن ١٥ للذكر وحتى الزواج أو سن الـ ١٥ سنة ايهما أسبق بالنسبة للإناث وبحيث لايتجاوز مجموع أنصبة هؤلاء المعالين (الأب أو الجد وغيرهم من الأطفال المعالين عدا الأبناء) ٥٠% من متوسط الأجر .

ووفقا للوضع فى الولايات المتحدة الأمريكية Survivor benefits الى الأرملة البالغة ٦٢ عاما فاكثرا فاذا قل عمرها عن ذلك فيشترط لاستحقاقها تفرغها لرعاية الأطفال اليتامى ، وفى هذا الشأن تأخذ المطلقة حكم الأرملة طالما كانت متفرغة لرعاية طفل أو أكثر للمؤمن عليه يقل عمره عن ١٨ سنة وبالتالي يستحق ما يسمى بمعاش ... كما يؤدى المعاش للأرمل المعال البالغ من العمر ٦٥ عاما على الأقل وللأباء طالما ثبتت إعالتهم .

وفى الاتحاد السوفيتى (دولة شيوعية) يلاحظ شمول نظام التأمين الإجتماعى منذ عام ١٩٣٣ لكافة المواطنين وتؤدى معاشات وفاة العائل لغير القادرين على العمل Who are unable to work من أفراد الأسرة ويقصد بهم الزوج الآخر والأطفال حتى سن الـ ١٦ (ترفع السن الى ١٨ عاما بالنسبة للملتحقين بإحدى مراحل التعليم العام)

والإخوة والأخوات حتى سن الـ ١٦ (أو الـ ١٨ حسب الأحوال) والوالدين والجدود طالما كانوا معالين من العامل أو صاحب المعاش مع مراعاة ارتباط مقدار المعاش بعدد المعالين وزيادته بالنسبة للطفل يتيم الوالدين .

وفي إنجلترا (دولة رائدة في مجال التأمينات الاجتماعية) تؤدي للأرملة ثلاثة أنواع من المزايا وفقا لظروفها فبصفة أساسية يؤدي لها مايسمى باعانة أو بدل الترميل Widows allowance وذلك لمدة ٢٦ أسبوعا فإذا كانت قائمة برعاية طفل يقل عمره عن ١٩ عام أدى لها ما يسمى باعانة أو بدل الأرملة الأم widowed Mothers allowance وذلك حتى يصل الطفل الى سن التاسعة عشر فإذا كانت بالغة سن الـ ٤٠ عاما أو أكثر عند وفاة زوجها أو عند انتهاء بدل الأرملة الأم فان لها الحق في معاش الترميل Widows Pension يؤدي فور انتهاء استحقاق بدل الترميل (بعد ٢٦ أسبوعا من الوفاة) أو فور انقطاع بدل رعاية الطفل (بدل الأرملة الأم) ان وجد ... ويراعى بالنسبة لمعاش الترميل انخفاض معدله لمن يتراوح عمرها بين الـ ٤٠ والـ ٥٠ وفي جميع أنواع المزايا المشار إليها يقطع البديل بالزواج وما في حكمه .

ووفقا للوضع في عام ١٩٨٣ تتحدد المزايا الأسبوعية للأرامل بالجنيه الإنجليزي على النحو التالي :

- ١- بدل ترميل موحد بواقع ٤١.٤ جنيه ويزاد ٧.٧ جنيه لكل طفل وتضاف المزايا المرتبطة بالدخل والتي تتراوح بين ٣.٥ و ٤ اجنيه وفقا لمقدار الدخل .
- ٢- بدل أمومة موحد بواقع ٢٩.٦ جنيه يزداد ٧.٧ جنيه لكل طفل وتضاف المزايا المرتبطة بالدخل والتي تتراوح بين ١.٥ و ٢.٨ جنيه وفقا لمقدار الدخل .
- ٣- معاش الترميل وقدره ٢٩.٦ جنيه ويخفض بواقع ٧% عن كل سنة تقل عن الخمسين بحيث يصل الى ٨.٨٨ جنيه لمن تبلغ ٤٠ عاما فقط

وحيث يفترض أداء معاش الطفل القاصر (٧.٧ جنيه أسبوعيا) الى أمه فاذا كانت مطلقة وتقوم برعاية الطفل أدى اليها تحت مسمى بدل طفولة خاص Childs Special Allowance .

هذا وتوفر مزايا محدودة للوالدين وغيرهم من المعالين في حالة الوفاة نتيجة لإصابة عمل على النحو التالي :

١- يستحق الأرملة معاش طالما كان عاجزا بصفة دائمة عن إعالة نفسه ووفقا للوضع في عام ١٩٨٢ يبلغ المعاش الأسبوعي للأرملة ٣٠.١ جنيه استرليني .

٢- يستحق الوالدين معاشا (قدره جنيه واحد أسبوعيا للوالد الواحد و ١.٥ جنيه أسبوعيا للوالدين) اذا كان المؤمن عليه قائما باعالتهم بما لا يقل عن نصف نفقات المعيشة .

٣- بالنسبة لغير هؤلاء من أفراد الأسرة (الإخوة والأخوات والجد وأحفاد المؤمن عليه أو الزوج الآخر) يشترط أن يكون عاجزا دائما عن إعالة نفسه (أو مازال طفلا وانتهت فترة استحقاقه لبدل الطفولة) ويؤدى له معاشا يبلغ جنيه أسبوعيا وفقا للوضع في عام ١٩٨٢ وذلك بشرط ثبوت أن المؤمن عليه كان قائما بإعالتهم بما لا يقل عن نصف التكاليف الأسبوعية

اشتراط الإعالة في تحديد المستحقين في معاشات الوفاة يتفق مع دور نظم التأمين الاجتماعي وطبيعتها :

وفقا للمستفاد من دراستنا للمبادئ والخبرة الدولية في مجال تحديد المستحقين لمعاشات الوفاة التي تؤديها نظم التأمينات الاجتماعية يشترط لإستحقاق المعاش إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش للمستحق ، وقد يفترض قيام الإعالة بالنسبة لبعض المستحقين ويتعين اثباتها للبعض الآخر ومن هنا تختلف شروط الإستحقاق من فئة لأخرى وفقا للظروف السائدة لكل مجتمع .

وعلى سبيل المثال فان الإعالة مفترضة بالنسبة للأرملة في الدول أو بين الفئات التي يجرى فيها العرف على عدم اشتغال الأرملة بعمل

تتكسب منه وفيما عدا ذلك لا يفترض إعالة الأرملة وإنما يتعين لإستحقاقها أن يحول بينها وبين العمل العجز أو الشيخوخة أو التفرغ لتربية أطفال معالين .

ولاشك أن إشتراط إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش للمستحق في معاش الوفاة يعتبر تطبيقاً مباشراً مبدأ المصلحة التأمينية المتعارف عليه كواحد من المبادئ الأساسية .
فالإعالة تعنى أنه سيصاب بخسارة مادية عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش .

ولنا هنا أن نلاحظ أن الإعالة تعنى المصلحة التأمينية بمفهوم ضيق يتفق مع طبيعة وأهداف نظام التأمينات الإجتماعية ذلك أن التأمينات الإجتماعية تهدف إما لضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة حيث لا ترتبط بمستوى الدخل أو الأجر ، أو لضمان مستوى المعيشة حيث تتناسب مع الدخل أو الأجر الذى يعول عليه فى معيشته هو ومن يعولهم ، وفى كلتا الحالتين فإن التعويضات الدورية (المعاشات) تؤدى لمقابلة أعباء المعيشة للمؤمن عليه عند تقاعده أو لمن كان يعولهم هذا الشخص أثناء حياته ومادام الأمر كذلك فمن المنطقى أن تؤدى معاشات الوفاة الى من كان يعولهم الشخص قبل وفاته كتعويض عما كان ينفقه عليهم أثناء حياته .

وعلى سبيل المثال فإن النظام المصرى للتأمينات الإجتماعية للعاملين يهتم بتعويض الأجر الذى يحصل عليه المؤمن عليه أثناء حياته العملية .

ومن هنا فترتبط معاشات الوفاة بمقدار هذا الأجر ويكون من المنطقى عندئذ أن تؤدى هذه المعاشات لمن كان يؤدى له الأجر أى لمن كان يعولهم الشخص أثناء حياته والذين فقدوا بوفاته مصدر اعاشتهم . . ولنا هنا العديد من الملاحظات الجوهرية التى لايتسع مجال هذا المبحث لها .

المبحث الثالث مبدأ التمويل الجزئى

اعتاد الاكتواريون على حساب ما يسمى بالاحتياطي الرياضى او المستقبلة لنظام التأمين ، والذي يمكن الاحتياطي الاكتواري للالتزامات مقابلته بأصول معينة تمثل نسبتها الى هذا الاحتياطي درجة التمويل Degree of funding .

ومنذ البداية تلتزم جمعيات التأمين التبادلى وهيئات التأمين الخاص والتجارى بالتغطية الكاملة للالتزاماتها بحيث لا تقل درجة التمويل عن ١٠٠% ونكون بصدد ما يسمى بالتمويل الكامل Full Funded وذلك تأسيسا على اعتبارات تاريخية ترجع الى نشأة التأمين (تطورت فكرة التأمين من افكار المراهنة والمضاربة الى أن أدخلت عليه تدريجيا العلوم الرياضية) واتفاقا مع الانضمام التعاقدى الاختيارى وفكرة العدالة الفردية وهو ما تنص عليه عادة تشريعات الدول المختلفة الصادرة فى شأن الرقابة والاشراف على هيئات التأمين الخاص .

وهكذا اهتم الفكر الاكتواري التقليدى بتحقيق تكافؤ موارد نظم التأمينات الاجتماعية الاولى مع نفقاتها من خلال مجموعة المؤمن عليهم الموجودين فى تاريخ فحص المركز المالى لهذه النظم دون افتراض استمرار تلك النظم وامتدادها لاجيال جديدة من المؤمن عليهم ، فاذا كان لها ان تستمر فليكن ذلك من خلال مجموعة المؤمن عليهم الموجودين فى تاريخ الفحص المشار اليه ، وهكذا كان يراعى فى تمويل نظم التأمينات الاجتماعية تحديد مستوى الاشتراكات بحيث تكفى لمواجهة التزامات تلك النظم بالنسبة لمجموع المؤمن عليهم الموجودين فى تاريخ ما على نحو مماثل لما يتبع فى التأمين الخاص أو التجارى (وهو ما سندرسه عند تناولنا لكيفية حساب أقساط تأمينات الحياة) .

(١) ترتفع هذه النسبة الى ١٠٠% من متوسط الاجر اذا لم يتجاوز المعاش الشهرى ٥٠ جنيها وهو ما يزيد عن صافى الاجر .

على انه نظرا لعدم مسايرة هذا المفهوم التقليدى لنظم التأمينات الاجتماعية كنظم اجبارية ذات عام يتعين معه افتراض استمرارها وامتدادها فقد اتجه الاكتواريون الى تأكيد تكافؤ موارد نفقات هذه النظم بمراعاة فئات المؤمن عليهم المتوقع شمولها لهم فى المستقبل القريب أو البعيد ، وأدى ذلك بالطبع الى تحديد معدل الاشتراكات عند مستوى منخفض نسبيا فى المراحل الاولى لنشأه نظم التأمينات الاجتماعية المشار اليها .

وقد تطور وانتشر المفهوم الحديث وبدأ الاكتواريون المحدثون فى العدول عن أسلوب التمويل الكامل الى أساليب التمويل الجزئى التى تهتم بتحقيق التكافؤ بين الموارد والنفقات لمدى محدود او غير محدود من السنوات المستقبلية ، كما تأكدت فى ذات الوقت أهمية اشتراك رجال الاقتصاد والاجتماع والسياسة فى اختيار أسلوب التمويل الملائم وتحديد مستوى الاشتراكات .

وقد تداعت النتائج المترتبة على هذا التطور فانتشرت اساليب التمويل الحديث ليس فقط بين النظم حديثة النشأة بل أيضا بين النظم القديمة والنظم التكميلية لها والتى عدلت عن أسلوب التمويل الكامل بعد تحررها من المفهوم الاكتوارى التقليدى وتزايد اهتمامها بالاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التى أدت ببعض النظم الى العدول الاضطرارى عن اسلوب التمويل التقليدى .

ومع تزايد الاهتمام بالجوانب الاقتصادية تأكدت ملاءمة أساليب التمويل الجزئى للتطور الاقتصادى خاصة من حيث تمكينها لنظم التأمينات الاجتماعية من ملاءمة معاشاتها مع التغير فى مستويات الاجور ونفقات المعيشة باعتبارها من اولى المشاكل التى تواجه هذه النظم والتى يتعين عليها مواجهتها تأسيسا على اعتبارات العدالة ومراعاة للاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية ، وفى هذا الشأن فقد استخلصنا ان اسلوبا للموازنة على فترات ، ذو احتياطي محدود ، يعتبر الاسلوب الامثل والاكثر مرونة لتمويل نظم تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وتأتى بعد ذلك اساليب التمويل الجزئى الأخرى ، اما اسلوب التمويل الكامل فلا يعتبر مناسباً .

ونناقش ذلك فيما يلى :

مفهوم أساليب التمويل وكيفية تحقيقها للتوازن المالى:

لا يحدد نظام التأمين الإجتماعى مجال تطبيقه فقط بل يهتم بتقرير أحكام الإشتراكات والمزايا ، وطالما كان من المتفق عليه النمو المستمر للاقتصاد القومى وبالتالي تغير مستويات الأسعار والأجور والإنتاجية فإن من الضرورى إتباع مبدأ تناسب الإشتراكات والمزايا مع الأجور وهو ما نفترضه فى دراستنا فى هذا المبحث .

هذا وأيا ما كان أسلوب التمويل المتبع فمن الضرورى تحقيق التوازن المالى بين الموارد والنفقات وهو الأمر التى يتم بطرق مختلفه وفقا لأسلوب التمويل الإكتوارى المتبع .

فى أسلوب الموازنة يتحقق التوازن المالى فى السنوات المختلفة من خلال قيام مجموعة المشتركين فى كل سنة بتمويل معاشات المستفيدين خلال ذات السنة، وقد تزيد فترة التوازن إلى عدة سنوات ونكون بصدد ما يسمى بأسلوب الموازنة على فترات .

وفى ظل هذا الأسلوب يتغير معدل الإشتراكات من سنة لأخرى أو من فترة لأخرى من فترات التوازن المالى على ضوء التغير فى نفقات المعاشات خلال السنة أو الفترة المعنية .

أما فى أسلوب التمويل الكامل أو التراكم المالى (أو الرأسمالى System of Capitalisation) فيتم تحقيق التوازن المالى من خلال قيام المؤمن عليهم باداء الإشتراكات اللازمة لتمويل نفقات معاشاتهم وذلك منذ سريان نظام التأمين فى شأنهم لأول مرة ببلوغهم السن الأدنى للتأمين وحتى بلوغهم السن المعاشى ، ومن هنا تبدأ على الفور عملية تراكم للإشتراكات كاحتياطيات رياضية Mathematical Reserves يتم استثمارها للحصول على عائد يساهم فى تمويل المعاشات المقررة ، ولا تقتصر الاحتياطيات المتراكمة هنا على الاحتياطى الرياضى للمعاشات الجارية Pension in course of Payment بل تشمل أيضا الاحتياطى الرياضى للمعاشات الجديدة The future new Pension .

ومن حيث الأصل فإن معدل الإشتراكات الذى يتحدد وفقا لأسلوب التمويل الكامل إنما يختلف وفقا للعمر مما يتعين معه زيادته لمن يسرى فى شأنهم التأمين بعد بلوغهم السن الأدنى لبدء التأمين وذلك ما لم يتم تمويل العجز فى إشتراكاتهم من موارد أخرى ، إلا أنه عادة ما يتم تخفيض نسبيا مع تحقيق التوازن المالى بالنسبة لمجموعة المشتركين من ذوى الأعمار المختلفة ونكون بصدد ما يسمى بالصندوق المغلق للجيل الأول (الأصيل) Closed Fund For the initial generation .

هذا أما عن الأساليب المختلفة أو أساليب التمويل الجزئى فيتم فيها التوازن المالى من خلال تقدير القيمة الحالية للمعاشات Assessment Of Pension Values الجديدة ونكون بصدد موازنة لقيم المعاشات الجديده وقد يتم التوازن المالى من خلال تجميع مفتوح Open Aggregate أو ما يسمى بأسلوب القسط المتوسط العام the system of general average Premium ، ويظل معدل الإشتراكات هنا ثابتا لعدد من السنوات .

ويتم تراكم الاحتياطيات فى ظل الأساليب المختلفة بصورة أقل بكثير منها فى ظل أسلوب التمويل الكامل ، وعلى وجه التحديد نموذج الصندوق المغلق ، والذى يقوم على افتراض عدم ضمان تجدد عضوية المشتركين وبالتالي إحتمال تصفيته المفاجئة أو التدريجية- ومن هنا يتعين توافر احتياطيات رياضية لمواجهة كل من المعاشات الجارية والمستقبلية وغيرها من حقوق مجموعة المشتركين ، أما بالنسبة للأساليب المختلفة ، وعلى وجه التحديد نموذج الصندوق المفتوح، فإنه يقوم على افتراض توافر عددا أدنى من المشتركين فى كافة الأوقات مع ضمان الدولة لوفائه بالمزايا عند استحقاقها ومن هنا فليس من المنطقى أو من المرغوب فيه افتراض تصفيته وانفاق الأموال المتركمة بالكامل.

إستخلاص أسلوب التمويل المناسب لملاءمة المعاشات مع التغير فى مستويات الأجور :

لتحديد اسلوب التمويل المناسب فى ظل افتراض التطور والنمو الاقتصادى فإنه يتعين ملاحظة أن المركز أو الحالة المالية لنظام التأمين فى سنة ما يعبر عنها بالايرادات والنفقات والاحتياطيات المتاحة فى نهاية السنة ، فاذا ما زادت الايرادات عن النفقات رحلت الزيادة الى الاحتياطى وفى الحالة العكسية يسحب العجز من الاحتياطى .

وطالما أن مستوى كل من الإشتراكات والمزايا يرتبط بمستوى الأجور ... وأن مستوى النفقات ، على عكس الإشتراكات ، لا يتأثر بأسلوب التمويل ، فان مشكلة ملاءمة المعاشات مع مستوى الأجور إنما تثور ، فى المقام الأول ، بالنسبة للاحتياطيات التى يتعين تزايدها بذات نسبة زيادة الايرادات والنفقات حتى يتحقق التوازن المالى لنظام التأمين.

ومن هنا فان الأسلوب الملائم لنظم التأمين الإجتماعى الإجبارى يتمثل فى أسلوب الموازنة مع احتياطى صغير له وظيفة تعويضية (لمواجهة التقلبات فى الفروض الأكتوارية عن عدد ذوى المعاشات والمؤمن عليهم ومستوى المعاشات والإشتراكات) وذلك لتلافى مشاكل تراكم الاحتياطيات .

وفى ذات الاتجاه فانه طالما يتعذر التنبؤ بدقة باتجاه القوة الشرائية للنقود ومستويات الأجور ، بحيث تظل احتمالات التغير فى هذا الشأن دائما قائمة ، فانه يتعين اتباع أسلوب التمويل الملائم لمقابلة كل ما يستجد من تغيرات.

ونظرا لان التأمين الإجتماعى الاجبارى يسمح بالاحتياطيات السلبية ويتعين ألا تزيد اشتراكاته عن قدرة مصادرها ، وان مواءمة المعاشات مع نفقات المعيشة أو المستوى العام للأجور تكون أيسر كلما كانت الاحتياطيات أقل ، فان كثيرا من الباحثين يتفقون على اتباع أسلوب الموازنة ، والا نشأت لدينا مشكلة البحث عن موارد اضافية لتمويل نفقات ملاءمة المعاشات مع المحافظة على القيمة الحقيقية للاحتياطيات

وهى مشكله ليست يسيرة الحل ولعلها كانت وراء اقتراح البعض جمع احتياطات نظم التأمينات الإجتماعية بمختلف الدول فى صندوق دولى مما يتيح مسيرتها للتطور الاقتصادى الدولى ، ولو جزئيا ، دون التأثير بالتغيرات المحلية التى قد تتميز بالحدة .

وهكذا يتعين علينا دراسته التلخص من أسلوب التمويل الكامل لعدم مرونته فى مجال ملاءمة المعاشات مع التغيرات الاقتصادية .

ولعل أشمل الدراسات التى أجريت لاستخلاص أسلوب التمويل الملائم فى ظل التغيرات الاقتصادية تلك التى أعدها الدكتور ارنست كايزر، رئيس اللجنة الدائمة للإكتواريين والإحصائيين ونائب مدير مكتب التأمين الاجتماعى الاتحادى السويسرى ورئيس قسم الرياضة والاحصاء لهذا المكتب ، والتى تناول فيها، بتكليف من الجمعية الدولية للضمان الاجتماعى ، العلاقة بين الأسعار والأجور والانتاجية، وأساليب التمويل وتحديد المزايا ثم كيفية تحقيق التوازن بين النفقات والموارد ومدى ملاءمة كل من أساليب التمويل المختلفة للتغيرات الاقتصادية ثم انتهى إلى ما يلى :

١- بالنسبة الى اسلوب الموازنة : System of assessment:

وفقا لهذا الأسلوب يمكن ملاءمة كل من المعاشات الجديدة والجارية مع التغير فى مستويات الأجور دون ضرورة لرفع الإشتراكات، ولأسلوب الموازنة على فترات Assessment by intervals .

٢- بالنسبة الى اسلوب التمويل الكامل Full Funded :

تؤدى ملاءمة المعاشات الجديدة مع مستوى الأجور، فى ظل هذا الأسلوب ، إلى ارتفاع كبير فى معدل الإشتراكات ، وغالبا ما يتضاعف هذا المعدل بالنسبة لمن هم فى سن العشرين، كما أن ملاءمة المعاشات الجارية مع مستويات الأجور تستتبع زيادة أخرى فى معدل الإشتراكات .. وتسرى هذه النتائج بالنسبة للصناديق المغلقة... ولما كان من الصعب التنبؤ بدقة باتجاهات الأجور فى المستقبل فحيث يتبع هذا الأسلوب يتعين زيادة الإشتراكات مع كل زيادة فى الأجر عن المستوى المتوقع ، وبالتالي لا يتميز معدل الإشتراكات بالثبات .

٣- بالنسبة الى الأساليب المختلطة Mixed Systems :

لا تنشأ الحاجة هنا الى تعديل الإشتراكات نتيجة لملاءمة المعاشات الجديدة مع الأجور كما هو ملاحظ بالنسبة لأسلوب موازنة قيم المعاشات، إلا أن الأمر يستلزم تعديل معدل الإشتراكات عند ملاءمة المعاشات الجارية ، وتسرى هذه النتائج بالنسبة للصناديق المفتوحة حيث يتحدد معدل الإشتراكات كقسط عام متوسط .

ومن هنا يعتبر أسلوب الموازنة مرغوبا فيه لتمويل نظم المعاشات فى ظل التطور والنمو الاقتصادى ويأتى فى المرتبة التالية له أسلوب متوسط القسط العام وأخيرا يأتى أسلوب التمويل الكامل بما يؤدى إليه من نتائج غير مقبولة، وذلك كله بفرض عدم انخفاض عدد المؤمن عليهم حيث يؤدى إلى ارتفاع معدل الإشتراكات المحدد وفقا لأسلوب الموازنة بدرجة أكبر مما لو اتبع الأسلوب المختلط وتميز المعدل المشار اليه بالثبات اذا ما اتبع أسلوب التمويل الكامل .

ومنذ اللحظة التى يتم فيها التأكد من امتداد التأمين باستمرار الى مؤمن عليهم جدد وأن الدولة تضمن الوفاء بالمزايا ، وهو الأمر الملحوظ فى نظم التأمين الإجتماعى الإجبارى ، فإن من المؤكد أن أسلوب التمويل الكامل لا يعتبر مناسباً على الإطلاق ويتمثل الاختيار عندئذ بين أسلوب الموازنة وأسلوب التمويل الجزئى وهنا يتعين اعطاء الأولوية لأسلوب الموازنة طالما يتعين ملاءمة المعاشات الجارية ، مع انشاء صندوق تعويضى صغير لمواجهة التغيرات المؤقتة فى حالة انخفاض حجم الأجور أو عدد المؤمن عليهم ، وبمعنى آخر فالأفضلية لأسلوب الموازنة على فترات حيث يوجد صندوق توازن يمكنه مواجهة كافة التقلبات .

ولعل من المفيد أن نأتى فى الفقرات التالية إلى نتائج الدراسة:

١- يرجع إتباع أسلوب التمويل الكامل إلى مناسبته للصناديق المغلقة التى لا نضمن تجدد عضويتها مما يستدعى ضرورة توافر احتياطات رياضية لكل من المعاشات الجارية والمستقبلية حتى يمكن الوفاء بها عند استحقاقها .

ولما كانت نظم التأمين الإجتماعى الإجبارى ليست بأية حال نظاما مغلقة فإنه من غير الضرورى على الإطلاق أن تهتم بتكوين احتياطات رياضية بالمفهوم التقليدى لهذه العبارة ، ذلك أنه اذا ما تطور الاقتصاد القومى وكان من الضرورى عندئذ ملاءمة المعاشات فان تراكم الاحتياطات يستلزم تحقيق عائد استثمار مرتفع جدا، كما تنشأ الحاجة الى رفع الإشتراكات .

٢- وعلى العكس من ذلك أسلوب الموازنة فهو الأسلوب اللصيق والطبيعى للصناديق المفتوحة التى من المؤكد فيها تجديد العضوية، كما انه الأسلوب الأفضل لملاءمة المعاشات مع التغير فى الظروف الاقتصادية إذ يمكن فى ظلّه المحافظة على معدل الإشتراكات المحددة خلال فترات الاستقرار الاقتصادى حتى مع ملاءمة كافة المعاشات مع تغيرات اقتصادية عمية ، على انه نظرا لتأثر هذا الأسلوب بالتغير فى حجم العضوية، مما ينعكس على معدل الإشتراكات ، فإنه يتعين مصاحبته بصندوق تعويضى يجعله فى حقيقة الأمر أقرب للأساليب المختلطة .

٣- وتفهم اساليب التمويل المختلطة وفقا لفكرة الصناديق المفتوحة التى تفترض التجدد المستمر للعضوية ، والصورة النموذجية هنا تلك الخاصة بموازنة قيم المعاشات حيث تتكون الاحتياطات الرياضية المناسبة للمعاشات الجارية فقط ، وفى هذه الصورة يمكن ملاءمة المعاشات الجارية موارد إضافية، وعلى أى حال فهناك صور عديدة لأساليب التمويل المختلطة وفقا لدرجة التمويل أى لحجم الاحتياطات الرياضية التى يتم تكوينها ، وبالطبع تتأثر معدلات الإشتراكات اللازمة لملاءمة المعاشات الجارية والجديدة وفقا لدرجة التمويل

٤- ولذا فإن أفضل وسائل التمويل فى ظل النمو الاقتصادى يتمثل فى أسلوب الموازنة على فترات ملحقا به صندوق للتوازن يعادل ثلث الاحتياطي الرياضى للمعاشات الجارية ، وبذلك يمكن مسaire المعاشات الجديدة ، والى حد كبير المعاشات الجارية ، للتغيرات العامة فى الأجور دون زيادة فى معدلات الإشتراكات ، والاحتياطي المقترح هنا وظيفة تعويضية لمقابلة التغيرات المؤقتة فى الفروض المستخدمة كما أنه يتم استثماره والحصول على عائد مناسب .

... هذا وقد إفترضنا ، ضمنا ، فيما ذهبنا إليه عدم إمكان حل مشكلة إعادة تقييم الاستثمارات وعائدها مع التغيرات الإقتصادية بصورة مستثمرة ذلك أن النجاح فى هذا المجال أمر نادر عمليا وإذا حدث فانما يكون ذلك بوسائل صناعية .

وفى النهاية فإن خبرة الدول المختلفة توضح أن تلك التى نجحت فى مواجهة مشكلة ملائمة المعاشات مع التغيرات الاقتصادية إنما اتبعت أساليب تمويل قريبة جدا من أسلوب الموازنة ولا يمكن ارجاع ذلك إلى مجرد الصدفة فقد أوضحت نظم هذه الدول سلامة استراتيجيتها التمويلية لملائمة المعاشات .

وهكذا يتبع أسلوب الموازنة لملائمة المعاشات بصناديق التأمين الإجتماعى حيث يفترض استمرارها وضمن تجديد عضويتها بجيل وراء آخر من المشتركين وحيث لا يتوقع انخفاض العضوية أو حجم الأجور لأقل من مستوى أدنى معين .

الخلاصة :

أصبح الانخفاض السريع والمستمر فى القوة الشرائية للنقود ، والارتفاع المتلاحق فى نفقات المعيشة ومستويات الأجور من الظواهر العامة التى تسود مختلف دول العالم وتتم بالنسبة لبعضها بكثير من الحدة.

ولذا فقد اهتمت العديد من المؤتمرات الدولية للضمان الإجتماعى وللاكتواريين والاحصائيين بدراسة التأثير المتبادل بين نظم التأمين الإجتماعى التى توفر معاشات وبين التطور أو النمو الاقتصادي خاصة فى مجال العلاقة بين المعاشات والتغير فى القوة الشرائية للنقود ومستويات الاجور .

وفى هذا الشأن فإن الإعتبارات الإجتماعية والاقتصادية ، فضلا عن إعتبارات العدالة ، تدعو الى المطالبة بتناسب المعاشات مع التغير

فى مستويات الاجور بحيث يمكن اعتبار مشكلة ملائمة المعاشات مع التغيرات العامة فى الامور الحتمية التى تواجهها نظم المعاشات .

وطالما أن مستوى كل من الاشتراكات والمزايا يرتبط بمستوى الاجور، وهو ما يستلزمه النمو الاقتصادى، وأن مستوى النفقات لا يتأثر بأسلوب التمويل المتبع بعكس مستوى الإشتراكات ، فان مشكلة تمويل نفقات ملائمة المعاشات مع مستويات الاجور انما تثار ، فى المقام الاول ، بالنسبة الى اساليب التمويل وما قد تؤدى اليه من تراكم احتياطات رياضية يتعين تزايدها بذات نسبة تزايد الموارد والنفقات حتى يتحقق التوازن المالى لنظام التأمين .

ومن هنا استخلص ان من المناسب لنظم التأمين الاجتماعى الاجبارى اتباع أسلوب للموازنة على فترات ذو احتياطي محدود له وظيفة تعويضية ويوازى مثلى أو ثلاثة أمثال النفقات السنوية (ثلث الاحتياطي الرياضى للقيمة الحالية للمعاشات الجارية) وذلك باعتباره الأسلوب الأمثل والأكثر مرونة لتمويل نفقات ملائمة المعاشات مع التغيرات الاقتصادية وذلك فضلا عن كونه الأسلوب المنفق مع طبيعة نظم التأمين الاجتماعى المشار اليها .

وتأتى بعد ذلك أساليب التمويل الجزئى التى تتراكم فيها الاحتياطات بدرجة أكبر نسبيا وأن كانت أقل منها فى أسلوب التمويل الكامل أو الاحتياطات الرياضية الذى لا يعتبر مرغوبا فيه فى هذا المجال .

وبيان ذلك أنه فى ظل أسلوب التمويل الكامل أو التراكم المالى ، وعلى وجه التحديد نموذج الصندوق المغلق ، فإن التوازن المالى لنظام التأمين يتم من خلال قيام المؤمن عليهم بأداء الاشتراكات اللازمة لتمويل نفقات معاشاتهم ومن هنا تبدأ فور سريان النظام عملية تراكم للاحتياطات الرياضية التى تتكون لكل من المعاشات الجارية والمعاشات الجديدة ويتم استثمارها للحصول على عائد يساهم فى تمويل تلك المعاشات .

ونتيجة لذلك فإن ملائمة المعاشات فى ظل أسلوب التمويل الكامل تستلزم المحافظة على القيمة الحقيقية للاحتياطات المتراكمه مع السعى

الى رفع معدل الإشتراكات الذى لا يتميز عندئذ بالثبات فضلا عن تأثره بصعوبة التنبؤ بدقة باتجاهات الاجور فى المستقبل.

وهنا فطالما نضمن استمرار عددا أدنى من المؤمن عليهم وحجما أدنى من الاجور وتضمن الدولة الوفاء بالمزايا ، وهى أمور متوافرة بالنسبة لنظم التأمين الإجتماعى الاجبارى التى يفترض استمرارها وتجدد عضويتها بجيل وراء آخر من المؤمن عليهم ، فإن من المؤكد أن أسلوب التمويل الكامل لا يعتبر مناسباً على الاطلاق فى ظل التطور والنمو الاقتصادى ويتمثل الاختيار عندئذ بين أساليب التمويل الجزئى وأساليب الموازنة التى تقوم على الفروض المتوافرة فى نظم التأمين الإجتماعى.

أما عن أساليب التمويل الجزئى أو الأساليب المختلطة ، وعلى وجه التحديد نموذج الصندوق المفتوح ، فإن التوازن المالى للنظام يتحقق من خلال موارده ونفقاته بفرض استمراره وبالتالي يكون تراكم الاحتياطيات الرياضية بدرجة أقل بكثير منها فى أسلوب التمويل الكامل ولا تنشأ الحاجة الى تعديل معدل الاشتراكات مع ملاءمة المعاشات الجديدة وفقا لمستويات الاجور وان كان ذلك مطلوبا لملاءمة المعاشات الجارية .

وهكذا يصبح أسلوب الموازنة هو الأسلوب الملائم لتمويل نفقات ملاءمة المعاشات مع التغير فى مستويات الاجور حيث يتحقق التوازن المالى فى السنوات المختلفة من خلال قيام مجموعة المؤمن عليهم فى كل سنة بتمويل معاشات المستفيدين فى ذات السنة وهذه هى الموازنة البحثية .

وتؤكد جدية استخدام الأسلوب المستخلص اذا ما تفهمنا أنه يفترض ، فضلا عن استمرار نظام التأمين الإجتماعى وتجدد عضويته ، نمو هذا النظام مع النمو السكانى وبالتالي انضمام اجيالاً جديدة صغيرة العمر، كما يفترض النمو الاقتصادى واتجاه مستويات الاجور الى الارتفاع وذلك كله مع مراعاة بلوغ حالة ثبات نسبة نوى المعاشات الى المؤمن عليهم حيث لا يكون من الضرورى عندئذ توافر أموال احتياطية متاحة .

على انه نظرا للحاجة الى انشاء صندوق تعويضى صغير نسبيا لمواجهة التغيرات المؤقتة فى حالة الانخفاض المؤقت فى حجم الاجور

أو عدد المشتركين فإن أمثل أساليب التمويل يتمثل في أسلوب الموازنة على فترات حيث تزيد فترة التوازن المالي الى عدة سنوات وحيث ينشأ صندوق توازن يمكنه مواجهة كافة التغيرات ونكون هنا أقرب الى أساليب التمويل الجزئي .

وقد جاءت خبرة الدول المختلفة لتؤكد أن النظم التي نجحت في مواجهة مشكلة ملاءمة المعاشات مع التغيرات الاقتصادية انما أتبعته أساليب تمويل قريبة جدا من أسلوب الموازنة وتكاد تتفق مع الأسلوب المستخلص في هذا المبحث .

المبحث الرابع
مبدأ ضمان مستوى المعيشة أو التعويض الكامل للدخل
(Compensation Principle)
فى مقابلة مبدأ ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة
(Mininum Standard Principle)

وظائف نظام التأمين الاجتماعى: Functions of Social Ins

تتمثل وظائف أو أهداف نظام التأمين الاجتماعى كما يفهم فى عصرنا الحالى فى أمور ثلاثة :

الأول : تعويض الدخل Income Compensation

ويتأتى ذلك من تحويل دخل الفرد من مرحلة معينة من مراحل حياته الى مرحلة أخرى ، والمثال العملى لذلك تأمين الشيخوخة حيث تقطع الاشتراكات من أجر المؤمن عليه خلال مرحلة حياته العملية لتؤدى له المعاشات فى مرحلة الشيخوخة .

ووفقا لهذا المفهوم ، الذى يرجع تاريخيا الى فكرة الادخار ، يتحدد مستوى المعاش وفقا لمستوى الاشتراكات السابق أدائها ، وهو أمر طبيعى طالما أن بلوغ السن المعاشى لا يتم فجأة .

الثانى : تعويض الخطر Risk Compensation

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

ووفقا لهذا المفهوم ، الذى يرجع الى فكرة التأمين الخاص ، يتحدد مستوى المعاش فى ضوء الخسارة المادية الناتجة عن تحقق الخطر المؤمن منه ولا يرتبط بمستوى الاشتراكات التى أداها المؤمن

عليه قبل تحقق الخطر بالنسبة له وهو أمر طبيعي فقد يتحقق الخطر قبل أداء أية إشتراكات تذكر

الثالث : إعادة توزيع الدخل Income Redistribution

ويتأتى ذلك من تحويل الدخل بين مختلف الأفراد المعرضين للأخطار التي يتم التعامل معها وبينهم وبين مصادر التمويل الأخرى .

ويرجع هذا المفهوم تاريخيا للأفكار الخاصة بالتزام المجتمع بمعاونة أعضائه ووفقا له توضع حدود دنيا وحدود قصوى للمعاشات وتساهم الدولة ، باعتبارها الممثلة للمجتمع ، فى تمويل بعض نفقات المزايا التأمينية .

مناسب المزايا التأمينية مع الأجور :

لاخلاف فى الوقت الحاضر حول حاجة المجتمع الى نظام للمعاشات، إلا أن وجهات النظر تتعدد فيما يتعلق بمستوى هذه 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 والذى يعرف بمبدأ التعويض Compensation Principle .

فإذا ما نظرنا الى المعاشات باعتبارها التزام أساسى على الدولة أو المجتمع تجاه الأفراد فسندرى أنها يجب أن توفر الحدود الدنيا لنفقات المعيشة وبالتالي يتحدد مستواها فى ضوء الحاجات الضرورية اللازمة لكفالة الحد الأدنى للمعيشة .

أما معاشات العاملين فيتعين النظر إليها باعتبارها المقابل العادل للعمل الذى سبق أن أداه المؤمن عليه خلال حياته العملية Working Life

، وبالتالي يجب أن تتناسب مع الدخل الذى كان يحققه أى تحديد مستواها عند القدر الذى يكفل المحافظة على مستوى المعيشة .

وفى ضوء مفهومنا لأهداف نظام التأمينات الاجتماعية يمكن أن نقول أن هذه الأهداف لن تتحقق على الوجه الأكمل ما لم تتناسب معاشات العاملين مع أجورهم ذلك أن وظيفتى تعويض الدخل وتعويض الخطر لا تتحققان ما لم تصل مستويات المعاشات إلى القدر الذى يكفل تعويض المؤمن عليه عن فقدان دخله نتيجة لتحقق الخطر الذى تعرض له .

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

وفضلا عن ذلك فإن الانسان ، بطبيعته ، لا يسعى لمجرد ضمان الحد الأدنى اللازم لمواجهة نفقات المعيشة بل يسعى أيضا الى ضمان كافة احتياجاته الاجتماعية الأخرى .

ولنا هنا أن نلاحظ أن أجور الغالبية من العاملين لاتغطى فقط الحد الأدنى لنفقات المعيشة ، وطالما أن المعاشات بديل للأجور أو تعويض عنها فتعين أن تكون متناسبة معها اذا لم تكن مساوية لها حتى يكون لها فاعليتها فى ضمان الوضع الاجتماعى للمؤمن عليهم .

وأخيرا فإن اعتبارات العدالة Consideration of justice تستلزم تناسب المعاشات مع الأجور ، ذلك أنه فى ظل نظام القيمة Value System السائد فى مختلف المجتمعات فإن الأجور تختلف من فرد الى آخر أيا ما كان النظام السياسى أو الاقتصادى السائد ، وبالتالي فإن من العدل تفاوت المعاشات مع تفاوت الأجور .

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

مدى تناسب المزايا مع الاجور : " تعويض كلى ام جزئى "

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

وبمعنى آخر هل يتم تعويض الاجر تعويضا كاملا ام جزئيا اننا اذا ما استرجعنا الأسباب المبرره لتناسب المزايا معالأجور لتبين لنا أنها تهتم بالتعويض الكلى اتفاقا مع اختلاف الاحتياجات واعتبارات العدالة ، التفاوت فى الاجور القائم فى مختلف المجتمعات .

ولنا هنا أن نستعيد أهداف نظام التأمين الاجتماعى وسنجد أنه فيما عدا وظيفة إعادة توزيع الدخل والتي تتضمن التعويض الجزئى لذوى الأجور المرتفعة فان وظيفتى تعويض الخطر وتعويض الدخل تستلزمان التعويض الكلى .

وإذا كان البعض يرى أن احتياجات ونفقات من لا يعمل تقل عنها بالنسبة لمن يعمل ويتحمل نفقات انتقال وغيرها من النفقات اللازمة لمباشرة العمل فضلا عن تحمله للضرائب ونفقات تربية الأطفال ، فاننا نرد على ذلك بأن اختفاء بعض بنود الانفاق بالنسبة لأصحاب المعاشات بقباله عادة ظهور بنود جديدة فغالبا ما يحتاجون إلى تغذية معينة ووسائل انتقال خاصة وعديدا من أوجه الانفاق الأخرى اللازمة لتيسير المعيشة اليومية فضلا عن زيادة نفقات الرعاية الطبية وثبات نفقات الإسكان وملحقاته .

وإذا قيل بأن من يعمل يجب - من الناحية الأدبية - أن يحصل على دخل أكثر من ذلك الذى لايعمل ، فاننا نبادر إلى الرد على ذلك بأن السياسة الاجتماعية الرشيدة يجب أن تهتم بمراعاة الظروف النفسية للعامل الذى لا يعمل خاصة وأن إستبعاده من سوق العمل Labour Market غالبا مايرجع الى أسباب خارجة عن إرادته وحينئذ فانه لن ينظر إلى ما كان يتقاضاه من دخل بل سيتطلع إلى مستوى الأجور السائد بين زملائه .

أما ما يثار من أنه إذا ما تم تعويض العامل بالكامل عن أجره المفقود فلن يصبح لديه باعثا على العمل Incentive to Work

وسيؤدي ذلك إلى إساءة استغلال التأمين Abuse Social Ins .. فان الرد على ذلك يسير بالنسبة لتأمين المعاش الذي ترتبط فلسفته بالعجز الحكمي (بلوغ السن المعاشي) أو الفعلي (العجز المبكر) عن العمل ، فضلا عن أنه لا يمكن لاستغلال محتمل Potential abuse أن يحول دون المزايا العديدة للتعويض الكلي .

ولعل الحجة الحقيقية والأساسية للتعويض الجزئي تلك التي تستمد من الاعتبارات التمويلية ، إذ أن نفقات تمويل نظم المعاشات تتجه إلى الارتفاع بشكل عام مما يشكل عبئا على مصادر التمويل فنحاول إثارة الاعتراضات والحجج السابقة ونجد أثر ذلك في أغلب نظم المعاشات حيث تتراوح نسبة المعاش بين ٤٠% ، ٦٠% من الأجر الأخير أو متوسط الأجر في السنوات الأخيرة ، ومع ذلك فان تتبع تطور تلك النظم يبين أنها تتجه دائما نحو رفع مستوى المعاشات وزيادة درجة تناسبها مع الأجر .

وهكذا فان تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه (تأمين المعاش) للعاملين يتعين ان يستهدف ضمان مستوى المعيشة اى التعويض الكامل للاجر ومن هنا نلاحظ من متابعة تطور تشريعات التأمينات الاجتماعية في مختلف الدول اتجاهها المستمر نحو زيادة درجة تناسب المزايا مع الاجور.

التنسيق بين وسائل الضمان الاجتماعي للمحافظة على علاقة مزايا التأمين الاجتماعي بالأجور :

يثير اعمال مبدأ تناسب المزايا مع الأجر مشكلة بالنسبة لذوى الأجر المنخفضة .
حقا أن نظام التأمين الاجتماعي في أغلب الدول يقرر حدودا دنيا للمزايا خاصة طويلة المدى ، التي تؤدي للمؤمن عليهم أيا كانت أجورهم وذلك تحقيقا لاحدى صور اعادة توزيع الدخل التي تتم من خلال هذا النظام .

ولكن مانود الإشارة اليه هنا ما نلمسه في بعض الدول ، خاصة المتقدمة والفنية ، من تقرير مساعدات اجتماعية مرتفعة بحيث تجاوز الحد الأدنى للمزايا التأمينية .

وعلى سبيل المثال ففي دولة كألانيا الاتحادية فان المساعدات الاجتماعية المقررة لزوجين عمرهما ٦٥ عاما بلغت فى سنة ١٩٦٧ ٤٢% من متوسط أجور المؤمن عليهم فى تلك السنة ، وفى دولة كالكويت تتوافر مساعدات اجتماعية مرتفعة للمواطنين .

ومن الطبيعى أن المؤمن عليهم الذين سبق لهم أداء اشتراكات لنظام التأمين الاجتماعى سيتوقعون الحصول على معاشات أعلى من تلك التى يوفرها نظام المساعدات الاجتماعية وهو الأمر الذى يتعذر بالنسبة لذوى الأجور المنخفضة .

ومن هنا تبدو أهمية التنسيق بين وسائل الضمان الاجتماعى المختلفة المساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعى والخدمات الاجتماعية وشبه الاجتماعية الأخرى - بحيث يقرر استحقاق المساعدات الاجتماعية الى جانب مزايا التأمين الاجتماعى أو تبتكر صيغة للتوفيق تتفق مع الظروف والاعتبارات المحلية .

الحصول عليها فان ذلك قد يؤدى الى نتائج غير مرغوب فيها اذا ماكان عدم استحقاق الأجر فى بعض الفترات - خلال مدة التأمين - يرجع لسبب خارج عن ارادة المؤمن عليه كالمرض أو اصابة العمل أو الخدمة العسكرية .

وهناك وسيلتان تتبعان لمعالجة المزايا فى مثل هذه الحالات فإما أن تحتسب كمدد اعتبارية فى تأمين المعاش ودون استلزام أية اشتراكات Periods Without Contribution وإما أن يطلب من طرف ثالث أداء الاشتراكات المستحقة .

وغالبا مايؤخذ بالوسيلة الأولى لبساطتها وعدم استلزامها لأية نفقات ادارية.

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

قد يفترض وقف الاعالة مع احتمال زوال سبب الوقف مما يتعين معه وقف صرف معاش المستحق وهو ماينص عليه فى الحالات الآتية :

١- الالتحاق بأى عمل والحصول على دخل صافى يساوى مبلغ المعاش أو يزيد عليه ، فاذا نقص الدخل عن المعاش المستحق صرف اليه الفرق ، ويقصد بالدخل الصافى مجموع ما يحصل عليه العامل مخصوصا منه حصته فى اشتراكات التأمين والضرائب . ومن الطبيعى أن يعود حق المستحق فى صرف المعاش بالكامل أو جزء منه اذا انقطع هنا الدخل أو جزء منه .

٢- مزاوله مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد عن خمس سنوات متصلة ويعود الحق فى صرف المعاش فى حالة ترك مزاوله هذه المهنة اعتبارا من أول الشهر التالى لتاريخ ترك المهنة . ومع ذلك فإنه مراعاة لظروف ذوى المعاشات والدخول المنخفضة فقد يجيز القانون للمستحق بأن يجمع بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش أو بين المعاشات فى حدود .

عودة صاحب المعاش الى عمل يخضعه لأحكام تأمين الشيخوخة:

الغرض هنا أن المعاش لم يستحق لانتهاه الخدمة بسبب بلوغ السن المعاشى اذ أن تأمين الشيخوخة بوقف بلوغ العامل سن الشيخوخة (الا فى حالات واردة على سبيل الحصر) وبالتالى يجوز الجمع بين المعاش المستحق لانتهاه الخدمة ببلوغ السن المعاشى وبين الأجر الذى يحصل عليه صاحب المعاش من العمل بعد ذلك وبلا حدود .

ولذا فان المشكلة تقتصر على صاحب المعاش المبكر ، والأصل أنه طالما عاد الى العمل فقد تخلف أحد شروط الاستحقاق وأصبح له مورده العادى من العمل وبالتالى يوقف معاشه اعتبارا من أول الشهر التالى لتاريخ اعادته الى العمل وطوال مدة خضوعه لتأمين الشيخوخة .

ومع ذلك وحتى يكون هناك دافعا للعمل وتحسين مستوى المعاش فقد ينص القانون على أنه اذا ماكان أجر صاحب المعاش المبكر فى نهاية مدة خدمته السابقة أكثر من أجره المستحق عن عمله الجديد فيؤدى له من المعاش الفرق بينهما على أن يخفض الجزء الذى يصرف

من المعاش بمقدار ما يحصل عليه من زيادات فى أجره ، وعند انتهاء خدمته يسرى معاشه عن المدة الأخيرة أيا كان مقدارها ويضاف للمعاش السابق مع مراعاة عدم تجاوز مجموع المعاشين عن الحد الأقصى الرسمى للمعاشات .

ومن ناحية أخرى فى سبيل مراعاة حالات العجز والوفاه فقد ينص القانون على أنه اذا كان استحقاق المعاش الأول للعجز واستحقاق المعاش الثانى للعجز أو الوفاة فتتم تسوية المعاش باحدى الطريقتين الآتيتين أيتهما أصلح للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه :

- ١- يسرى المعاش عن فترتى الخدمة باعتبارهما وحدة واحدة .
- ٢- يحسب المعاش الخاص بمدة الخدمة الجديدة وفقا لقواعد حساب المعاش لانتهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد ويضاف للمعاش الأول مع مراعاة عدم تجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى الرسمى للمعاشات .

ولنا أن نشير هنا أن بعض النظم تطلق على معاش الشيخوخة عبارة معاش التقاعد وفى هذا اشارة صريحة الى اهتمامها بعدم الجمع بين المعاش والأجر من العمل .