

منظمة العمل العربية
المركز العربي للتأمينات الإجتماعية
الخرطوم

ورقة عمل عن:

**التحديات التي تواجه الحوار الإجتماعى
وكيفية تفعيله لحماية الحقوق الإجتماعية للعاملين**

للمشاركة فى الحلقة القومية حول:

**دور الحوار الاجتماعى فى تعزيز الحماية الاجتماعية
للعامل المتقاعدين العرب**

المقرر عقدها بالجامعة العمالية بالقاهرة

من ٧ : ٩ ديسمبر ٢٠١٥

- * تحديات الحوار الإجتماعى حول تناسب معاشات الشيخوخة مع الأجور وإرتباط إستحقاقها بالتقاعد.
- * حتمية الحوار حول الجهاز التنفيذى (إدارة النظام) بين نظم التأمين الإجتماعى القومية وبين النظم البديلة المتعددة لأصحاب الأعمال والعاملون لدى أنفسهم.
- * مجالات ومدى الحوار المجتمعى حول صور الرعاية الإجتماعية لأصحاب المعاشات.
- * تحديات التوافق حول الحدود الدنيا والقصى للمعاشات.
- * تحديات الحوار المجتمعى حول المعاشات المبكرة فى إرتباطها بالتغيرات الإقتصادية.

إعداد

أ.د. سامى نجيب

خبير تأمين إستشارى ومحكم
أستاذ التأمين بجامعة بنى سويف
رئيس شعبة بحوث وإدارة الأخطار والتأمين
أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا
إستشارى التأمين بالمجلس الأعلى للجامعات المصرية

تحديات الحوار الإجماعي حول تناسب معاشات الشيخوخة مع الأجور وإرتباط إستحقاقها بالتقاعد

١- من حيث المبدأ لا يوجد خلاف حول الأهمية الإجماعية والإقتصادية لمعاشات التقاعد (على كل من المستوى الفردى ومستوى الأسرة والمستوى القومى)، 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 فسنرى 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 الإجتماعية 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 أساساً لتعويض الخسارة المادية الناتجة عن تحقق الخطر أى لتعويض الخطر.

وفضلاً عن ذلك فإن الانسان، بطبيعته، لا يسعى لمجرد ضمان الحد الأدنى اللازم لمواجهة نفقات المعيشة بل يسعى أيضاً الى ضمان كافة احتياجاته الإجتماعية الأخرى.

ولنا هنا أن نلاحظ أن أجور الغالبية من العاملين لاتغطي فقط الحد الأدنى لنفقات المعيشة، وطالما أن المعاشات بديل للأجور أو تعويض عنها فيتعين أن تتناسب معها إذا لم تكن مساوية لها حتى يكون لها فاعليتها في ضمان الوضع الاجتماعي للمؤمن عليهم.

وأخيرا فان إعتبرات العدالة Consideration of justice تستلزم تناسب المعاشات مع الأجور، ذلك أنه في ظل نظام القيمة Value System السائد في مختلف المجتمعات فان الأجور تختلف من فرد الى آخر أيا ما كان النظام السياسي أو الاقتصادي السائد، وبالتالي فان من العدل تفاوت المعاشات مع تفاوت الأجور .

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

٢- إذا ما إنتهينا الى ضرورة تناسب المعاشات مع الأجور فإن التساؤل التالي يدور حول مدى هذا التناسب .

وبمعنى آخر هل يتم تعويض الأجر تعويضا كاملا أم جزئيا .. إننا اذا ما استرجعنا الأسباب المبرره لتناسب المزايا مع الأجور لتبين لنا أنها تهتم بالتعويض الكلى اتفاقا مع إختلاف الاحتياجات وإعتبرات العدالة والتفاوت في الاجور القائم في مختلف المجتمعات .

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

وإذا كان البعض يرى أن إحتياجات 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 ،فإننا نرد على ذلك بأن إختفاء بعض بنود الانفاق بالنسبة لأصحاب المعاشات بقلبه 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 الذى لا يعمل، 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 باعًا على العمل Incentive to Work وسيؤدي ذلك إلى إساءه استغلال التأمين Abuse Social Ins .. فإن الرد على ذلك يسير بالنسبة لتأمين المعاش الذى ترتبط فلسفته بالعجز الحكيم (بلوغ السن المعاشى) أو الفعلى (العجز المبكر) عن العمل ، فضلا عن أنه لا يمكن لاستغلال محتمل Potential abuse أن يحول دون المزايا العديدة للتعويض الكلى.

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

وهكذا فإن معاشات التقاعد للعاملين يتعين ان تستهدف ضمان مستوى المعيشه أى التعويض الكامل للأجر ومن هنا نلاحظ من متابعة تطور تشريعات التأمينات الاجتماعيه فى مختلف الدول إتجاهها المستمر نحو زيادة درجة تناسب المزايا مع الأجر

٣- يثير إعمال مبدأ تناسب المزايا مع الأجر مشكلة بالنسبة لذوى الأجر المنخفضة.

حقا أن نظام التأمين الاجتماعى فى أغلب الدول يقرر حدودا دنيا للمزايا خاصة طويلة المدى، التى تؤدى للمؤمن عليهم أيا كانت أجورهم، وذلك تحقيقا لاحدى صور إعادة توزيع الدخل التى تتم من خلال هذا النظام .

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

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

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

٤- نأتى بعد ذلك إلى الحوار حول مدى عدالة إشتراط التقاعد لإستحقاق معاش الشيخوخة.

يثور هنا الحوار حول مدى جواز الجمع بين معاش الشيخوخة وبين الأجر (أو الدخل) عند الإلتحاق بعمل (أو مزاولة مهنة) بعد إستحقاق المعاش.

وفى هذا المجال لا توجد مشكلة بالنسبة لمن تنتهى خدمته بسبب بلوغ السن المعاشى اذ أن تأمين الشيخوخة يوقف ببلوغ العامل سن الشيخوخة (الا فى حالات واردة على سبيل الحصر) وبالتالي يجوز الجمع بين المعاش المستحق لانتهاى الخدمة ببلوغ السن المعاشى وبين الأجر الذى يحصل عليه صاحب المعاش من العمل بعد ذلك وبلا حدود .

ولذا فإن المشكلة تقتصر على صاحب المعاش المبكر، فقد يرى البعض أنه طالما عاد صاحب المعاش المبكر الى العمل فقد تخلف أحد شروط الإلتحاق وأصبح له مورده العادى من العمل وبالتالي يوقف معاشه إعتبارا من أول الشهر التالى لتاريخ إعادته الى العمل وطوال مدة خضوعه لتأمين الشيخوخة وقد ينص على أنه اذا ماكان أجر صاحب المعاش المبكر فى نهاية مدة خدمته السابقة أكبر 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 إنتهاء خدمته يسوى معاشه عن المدة الأخيرة أيا كان مقدارها ويضاف للمعاش السابق .

ولكننا نشير إلى الرأى الغالب بالجمع بين المعاش المبكر والأجر من العمل جديد تأسيسا على ما يمكن أن نعتبره إعلاء لقدر المعاشات من ناحية ولقدر العمل من ناحية أخرى على النحو التالى :

١- إن العمل ليس ترفا ولا يمنح تفضلا وإنما حق، ولا يجوز أن يكون تنظيم هذا الحق مناقضا لفحواه ويجب أن يكون العمل فوق هذا إختيارا حرا، والطريق إليه محدد وفق شروط موضوعية مناطها ما يكون لازما لإنجازه . ولأهمية العمل فى تقدم الجماعة وإشباع إحتياجاتها .

٢- أن الأصل فى العمل أن يكون إراديا، وبمقابل عادل يتعين الوفاء به طالما تم أداء العمل فى نطاق رابطة عقدية أو علاقة تنظيمية إرتبط طرفاها بها، وحدد الأجر من خلالها.

وحيث إن الحق فى المعاش - إذا توافر أصل إستحقاقه وفقا للقانون - إنما ينهض إلتزاما على هيئة التأمين الإجتماعى و لا يتعارض هذا الحق مع الحق فى الأجر الذى يستحق لصاحب المعاش إذا التحق بعمل جديد بعد إستحقاق المعاش ؛ وليس ثمة ما يحول دون إجتماعهما بإعتبارهما مختلفين مصدرا وسببا: فبينما يعتبر نص القانون مصدرا للحق فى المعاش؛ فإن الحق فى الأجر يرتد فى مصدره المباشر إلى رابطة العمل ذاتها.

كذلك يقوم الحق فى المعاش وفقا للقواعد التى تقرر بموجبها، ويحدد مقداره على ضوءها، عن مدد قضاها أصحابها فى الجهات التى كانوا يعملون بها، وأدوا عنها حصصهم فى التأمين الإجتماعى، وذلك خلافا لأجورهم التى يستحقونها من الجهة التى عادوا للعمل بها، إذ تعتبر مقابلا مشروعا لجهدهم فيها، وباعتنا دفعهم إلى التعاقد معها؛ ليكون القيام بهذا العمل سببا لإقتضائها.

وحيث إنه متى كان ذلك، وكان الإلتزام بالمعاش والأجر على النحو المبين بعاليه ليس مترتبا فى ذمة مدين واحد؛ ولا يقوم ثانيهما مقام أولهما، فضلا عن إختلافهما مصدرا؛ ومن ثم ينحل العدوان على أيهما إخلالا بالملكية الخاصة التى تحيطها مختلف القوانين بالحماية اللازمة لصونها .

ويتأكد بذلك الحق فى الجمع بين المعاش المبكر والأجر من عمل جديد قبل بلوغ السن المعاشى شأن الأمر بعد بلوغ السن المعاشى وحتى لا تكون المعاشات المبكرة، سببا لحرمان أصحابها من الأجور التى يقتضونها مقابل أعمال التحقوا بها بعد إنتهاء خدمتهم.

حتمية الحوار حول الجهاز التنفيذي (إدارة النظام) بين نظم التأمين الإجتماعى القومية وبين النظم البديلة المتعددة لأصحاب الأعمال والعاملون لدى أنفسهم

* لماذا نظم بديلة متعددة (نظم لحقوق أفضل):

فى بيان مبررات النظم البديلة نشير إلى التجربة المصرية حيث أجاز قانون إستثمار المال العربى والأجنبى والمناطق الحرة للمشروعات الخاضعة لأحكامه أن تخرج عن نظام التأمين الإجتماعى العام إذا هى كفلت للعاملين بها نظاما تأمينيا أفضل.

وفى سبيل إقرار وإعتماد تلك النظم إستصدرت وزارة التأمينات بمصر قانوناً بالضوابط والضمانات التى تحكم تأسيس النظم الخاصة البديلة والشروط الواجب توافرها للترخيص بها بمزاولة نشاطها وفقاً للمبادئ التالية (من منطلق المسؤولية الدستورية للدولة من حيث كفالتها لخدمات التأمين الإجتماعى والصحى لكافة المواطنين وفقاً للمادة ١٧ من الدستور):

أولاً : إختصاص وزارة التأمينات الإجتماعية بالموافقة على النظام الأفضل بصفتها الجهاز المسئول عن رسم سياسة التأمينات الإجتماعية فى الدولة، كما عهد إليها بسلطة الرقابة والإشراف على هذه الأنظمة لضمان حقوق المنتفعين بها.

ثانياً : تحديد القواعد اللازمة لضمان تكامل الحقوق التأمينية بين النظام العام والنظم البديلة لتأكيد الحصول على معاش كاف فى حالة توقف أو إرتفاع الأجر على النحو التالى:

١- أوجب أن تكون إدارة النظام الخاص عن طريق صندوق له الشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة عن المشروع المنشئ له وإشترط لمنح النظام هذه الشخصية، تسجيله بوزارة التأمينات.

٢- عهد بتصريف شئون الصندوق لجمعية عمومية تتكون من المنتفعين بالنظام الخاص وحدد إختصاصها بإعتماد النظام الأساسى للصندوق وسياسته الإستثمارية وموازنته وحسابه الختامى.

٣- أوجب أن يتضمن النظام الأساسى للصندوق الحقوق التى يكفلها وموارد تمويلها وأن ينص على أن يكون تحويل إحتياطى المعاش إجبارياً فى حالة إنتقال عضو الصندوق لجهة لها صندوق خاص آخر أو لجهة تتبع نظام التأمين الإجتماعى العام.

٤- أوجب على وزارة التأمينات حل الصندوق وتصفيته ونقل إحتياطياته إلى صندوق النظام العام إذا تبين من نتيجة فحص المركز المالى للصندوق أن أمواله لا تكفى للوفاء

بالتزاماته، أو أصبحت مزايا النظام العام أفضل أو إذا تكرر عدم إلتزام مجلس إدارة الصندوق بأحكام المشروع أو لائحته التنفيذية.

٥- قرر نقل إحتياطات الصندوق بعد حله وتصفيته إلى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية باعتبارها الجهة الأصلية التي كان يتعين التأمين لديها وإلزامها بأداء حقوق المنتفعين مقابل الإحتياطات المحولة.

ثالثاً : تشجيعاً لأنظمة التأمين الإجتماعي الخاصة على النهوض بمهمتها ومسئولياتها وحفاظاً على أموال المنتفعين وضماناً للتوازن الدائم بين موارد صندوق التأمين وإلتزاماته تضمن القانون المصري ما يأتي :

١- أعفى أصول وموارد الصندوق (عدا ريع إستثمار الموارد) من الخضوع لكافة الضرائب والرسوم والعوائد.

٢- أوجب على الصندوق تقديم تقرير لوزارة التأمينات عن مركزه المالي التقديرى عند تسجيله ثم مرة كل خمس سنوات.

٣- حدد الشروط الواجب توافرها فى قنوات إستثمار أموال الصندوق وخول للائحة التنفيذية لمشروع هذا القانون سلطة تحديد هذه القنوات.

٤- ألزم الصندوق بأداء رسم سنوى مقداره ١% من جملة موارده يجنب فى حساب خاص بوزارة التأمينات يستخدم فى سداد العجز فى الإحتياطات المحولة فى حالات حل الصندوق أو تصفيته.

رابعاً : لضمان جدية عملية إشراف وزارة التأمينات على ما ينشأ من صناديق التأمين الإجتماعي الخاص قرر القانون جزاءات توقع على الأجهزة التي عهد إليها بإدارة صناديق التأمين الإجتماعي الخاصة، فى حالة عدم إلتزامها بما جاء به من أحكام.
كما ألزم رئيس مجلس إدارة الصندوق ومديره فى أموالهم الخاصة بما قد يضيع على الصندوق من مزايا نتيجة إخلالهم بواجباتهم نحوه.

وفى إطار تحقيق التوازن المالي للنظم البديلة وضمان قدرتها على الوفاء بإلتزاماتها تم النص فى القانون المصري على الآتى:

١- يشترط للموافقة على إنشاء نظام تأميني خاص أن يكون رأسماله المدفوع عشرة ملايين من الجنيهات المصرية أو ما يعادلها من العملات الأجنبية أو أن لا يقل العدد الفعلى للعاملين المصريين به عن ألف عامل دائم وذلك لإمكان تحقيق مبدأ التكافل الذى تقوم عليه أنظمة التأمين الإجتماعي المرتهن وجوده بنصاب معين لرأس مال المشروع بإعتباره الضامن للنظام فى حالة عجزه، أو عدد معين من العاملين الدائمين تتوافر فى شأنهم المبادئ التأمينية التى يجب توافرها لضمان سلامة النظام وإمكان إستمراره فى أداء إلتزاماته.

٢- لما كان نظام التأمين الإجتماعى العام يمثل الحد الأدنى الذى يتعين أن تكفله الدولة من حقوق للعاملين، لذلك تم النص على التزام الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية بأداء حقوق المنتفعين الموجودين فى الخدمة بعد تاريخ الحل والتصفية فى حدود الإحتياجات المتبقية بعد خصم ما يغطى حقوق أصحاب المعاشات والمستحقين والرسم الذى يوجب القانون تجنيبه فى الحساب الخاص بوزارة التأمينات بمراعاة ألا يقل عن الحقوق المكفولة بالنظام العام باعتبارها الحد الأدنى الذى يتعين أدائه للمعاملين بالنظام الخاص.

٣- النص على المسؤولية التضامنية للمشروع وأعضاء مجلس الإدارة والمدير فى أموالهم الخاصة بتعويض كافة الأضرار المادية التى تلحق صندوق التأمين الإجتماعى الخاص نتيجة إخلال أعضاء مجلس إدارته ومديره بواجباتهم أثناء إدارتهم له، ونص على حق الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية (فى حالة عدم كفاية الإحتياجات المحولة إليها للوفاء بحقوق المنتفعين) فى الرجوع على المنشأة ذاتها وعلى أعضاء مجلس إدارة الصندوق ومديره أو أيهم لإستيفاء حقوق العاملين التأمينية.

*** فى تطبيقات وأمثلة عملية للنظم البديلة ومبرراتها:**

بمناسبة تعديل قانون التأمين الإجتماعى المصرى للعاملين فى أبريل ١٩٨٤ أكدت شركة المقاولون العرب (عثمان أحمد عثمان وشركاه) فى مصر تمسكها بصندوقها التأمينى الخاص عن البدلات (أحد عناصر الأجور) تأسيساً على القانون ١٣٩ لسنة ١٩٦٤ الذى يجيز لها أن تضع نظاماً بديلاً بمكافآت ومعاشات العاملين بها - دون التقيد بأحكام قانون التأمينات - تأسيساً على إمتداد نشاطها إلى خارج جمهورية مصر حيث تقوم بتنفيذ مشروعات عالمية سواء داخل الجمهورية (السد العالى - قواعد الصواريخ - مطار القاهرة الدولى - جميع الكبارى على فرعى النيل .. الخ ..) أو خارجها (مطار الكويت الدولى - مسجد نمره بعرفات بالسعودية) ويتم تنفيذ هذه المشروعات فى مواعيدها وبإتقان بفضل كفاءة العاملين بالشركة وإخلاصهم وإدراكهم العميق لمتطلبات الواجب الوطنى والشعور القومى.

مجالات ومدى الحوار المجتمعي حول صور الرعاية الإجتماعية لأصحاب المعاشات

* فى إنشاء وتفعيل دور لرعاية أصحاب المعاشات:

استحدث قانون التأمين الإجتماعى للعاملين بمصر ما أسماة بتأمين الرعاية الإجتماعية لأصحاب المعاشات .. ووفقا للقانون يتعين على هيئات التأمين الإجتماعى إنشاء تلك الدور (أما مباشرة أو بالتعاون مع وزارة الشؤون الإجتماعية) لتقديم الرعاية الإجتماعية والمعيشية لأصحاب المعاشات فى ظروف ميسرة (وخاصة فى حالة عدم وجود عائلات لهم).

وتشمل الرعاية الإجتماعية ما يلى :

- ١- الإقامة الكاملة بما فيها من مسكن ومأكل ومشرب .
- ٢- توفير المكتبات الثقافية والنوادر المزودة ببعض وسائل التسلية المناسبة للمنتفعين .
- ٣- توفير الخبراء والمشرفين اللازمين لإدارة هذه الدور ممن تتوافر فيهم صفات خاصة تتلاءم وظروف المنتفعين .
- ٤- توفير الوسائل الترفيهية كالرحلات ومشاهدة عروض المسارح والإقامة فى المصايف والمشاتى وزيارة الحدائق العامة .

ويجوز الإستعانة بخبرات وقدرات المنتفعين بالرعاية الإجتماعية فى أعمال مناسبة لحالة كل منهم فى مقابل مكافآت رمزية تؤدى اليهم بشروط أن ترتبط الأعمال التى تسند اليهم بأعمالهم الأصلية التى كانوا يؤدونها قبل إنتهاء خدمتهم .

ويراعى فى إنشاء دور الرعاية الإجتماعية تقسيمها إلى درجات تتمشى وأنواع المنتفعين وحالتهم الصحية والمستوى المعيشى والأسرى والثقافى الذى كانوا يعيشون فيه قبل إنتهاء الخدمة.

ويتم تحديد الشروط والأوضاع اللازمة لتنظيم دور الرعاية من حيث:

- ١- كيفية قبول المنتفعين فى دور الرعاية الإجتماعية.
- ٢- تشكيل مجالس إدارة دور الرعاية الإجتماعية وتحديد إختصاصاتها بشرط مراعاة تمثيل المنتفعين فى مجالس الإدارة بنسبة الثلث على الأقل .
- ٣- وضع اللانحة الداخلية لدور الرعاية الإجتماعية متضمنة القواعد والنظم المالية والوظيفية.

- ٤- تحديد قيمة الإشتراك الذى يؤديه كل منتفع .
- ٥- تحديد مستويات الخدمة اللازمة للرعاية الإجتماعية.
- ٦- تبادل الزيارات والإقامة فى دور الرعاية المماثلة على المستوى الدولى.

*** فى الخدمات والحقوق الإجتماعية (الخدمات والإعانات العامة والصحية والمعاشية):**

تمتد الحقوق الإجتماعية إلى العديد من الخدمات الوقائية (تدابير تخفيض مخاطر الجهل والمرض) والتي تشمل خدمات التعليم الرعاية الصحية فضلاً عن الخدمات والإعانات العلاجية التأهيلية والتعويضية والإعانات لمواجهة الإحتياجات والطوارئ الفردية وبوجه عام تتمثل الحقوق الإجتماعية فى جميع الخدمات الإجتماعية الحمائية لجميع أفراد المجتمع لغرض وقايتهم، من التعرض إلى مخاطر الجهل والمرض والفقر مع تأهيل العجزة ومساعدتهم إجتماعياً على إشباع حاجاتهم الضرورية وحاجات أسرهم كحق إنسانى فى حياة كريمة.

وهكذا تعمل الحقوق الإجتماعية على تحقيق التنمية الإجتماعية سواء من خلال نشر الثقافة (العامة والإختصاصية العلمية والعملية)، ورعاية الصحة (العامة والخاصة) وتقديم الخدمات والإرشادات اللازمة لكل ذلك أو من خلال الخدمات الوقائية التى تهتم بحماية الأفراد من الفقر والحرمان عن طريق تهيئة الأعمال لهم ووقايتهم من التعرض إلى الإصابات الشخصية كما تهتم بتوفير الحاجات لمن يتعرضون إليها، ومعاونتهم على العيش فى راحة وإطمئنان ولمن يعولونهم.

وتؤكد الإحصائيات أهمية التنمية الإجتماعية لمعظم السكان خاصة المتقاعدون الذين يتعين السعى لتمتعهم بمستوى المعيشة المتطور عن ذلك السائد فى المجتمع عند تقاعدهم من أجل تأمين ظروف معيشية كريمة وأمنة.

وفى مجال التدرج فى توفير الحقوق الإجتماعية يتم البدء وفقاً لشدة الإحتياج وهنا يكون لكبار السن الأولوية الأولى باعتبارهم المواطنون الأوائل حيث تتكامل تدابير التأمين الإجتماعى مع تدابير المساعدات الإجتماعية فى توفير المعاشات لكبار السن (لاحظ أنه فى معظم نظم المعاشات لا تتوافر للفقراء عند الشيخوخة مدد الإشتراك المؤهلة لإستحقاق معاش كاف).

وتوفر المعاشات الإجتماعية الحماية للمسنين دون مطالبتهم بأداء إشتراكات ويمكن أن تتسم تلك المعاشات بالعمومية والشمول مع توفير حد أدنى يتم تطويره سنوياً وكلما إستلزمت ذلك المتغيرات الإقتصادية.

ومع تنامي المتغيرات الإقتصادية وتساارعها حان الوقت لتجديد الإلتزام بهدف توفير الحقوق الإجتماعية وتكامل الجهود العامة والخاصة والمجتمعية فى هذا المجال ... وسوف يتطلب ذلك من القيادات السياسية إقتناعاً وتوجهاً ورؤية وإلتزام بالمضى قدماً لتحقيق الحماية الإجتماعية سبيلاً للعدالة الإجتماعية المستدامة.

ويتعين أن يتسع مجال التأمين الإجتماعى ليشمل المجتمع ككل (أو قطاعاً عريضاً منه) حيث تتلاقى المصالح على مستوى الفرد والأسرة (كوحدة إستهلاكية) وعلى مستوى المشروع (كوحدة إقتصادية) وعلى مستوى المجتمع ككل (المستوى الإقتصادى للمجتمع) وهكذا تمتد الحماية إلى حالات لا تؤدى فيها فئات من المؤمن عليهم كامل تكلفة المزايا التى يحصلون عليها (ويغضى الفرق من خلال الموارد العامة للدولة أى من مجموع الشعب ومن أصحاب الأعمال أى من المشروعات على النحو الذى يفسر تعدد مصادر التمويل).

وفى هذا كله لابد من إطار نظرى فلسفى يحكم شروط وحالات إستحقاق المعاشات والتعويضات ويوفر الحلول الملائمة للمشاكل العامة التى تواجه تطبيق التأمينات الإجتماعية فى عالمنا العربى والإاضاع الهدف وتناقضت الحلول.

وتقرر الحوار المجتمعى حدوداً دنياً للحقوق المادية التى يتمتع بها المواطن بالإضافة إلى الخدمات الإجتماعية والصحية ومن خلال السياسة الإستثمارية كالإحتياجات والمخصصات والمدخرات تتم معالجة العديد من المشكلات الإقتصادية من أوجه الإستثمار الإجتماعى فى المشروعات المرتبطة بإحتياجات العاملين ذوى المعاشات وتطوير أساليب الحماية الإجتماعية لتنظيم تلك الحماية بما يتفق والتطور الجذرى الذى تمر به الدول إجتماعياً وإقتصادياً وحرية الأسواق وآليات السوق.

وفى هذا الإطار نفهم ذلك التطور الجوهرى فى تشريعات الحماية الإجتماعية والذى يتفق وآثار العولمة التى مازالت تتداعى وتتسع مجالاتها لنتشأ أخطار جديدة وتزداد حدة الأخطار القائمة مع آليات السوق وإقرار حق العمال فى الإضراب وحق أصحاب الأعمال فى الإغلاق.

تحديات التوافق حول الحدود الدنيا والقصى للمعاشات

* في تحديد الأجر الذى تتحدد على أساسه المعاشات:

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

فإذا ما كنا بسبيل نظام المعاشات للعاملين بأجر لدى الغير فيجب أن تتناسب المعاشات مع الأجر الإجمالى الذى يحصل عليه العامل والذى يتعين أن تحسب على أساسه الاشتراكات .

وهكذا تأخذ أغلب نظم معاشات العاملين فى العالم بفكرة الأجر الإجمالى (الذى يشمل كل مايدخل فى ذمة العامل من مال أيا ما كان نوعه ومهما كانت تسميته طالما كان مقابل العمل موضوع العقد الأسمى) عند تحديد الاشتراكات وبالتالي عند تحديد المعاشات .

على أن هناك العديد من التحديات الإقتصادية والعملية التى تستلزم تعدد عناصر الأجور لمواجهة الارتفاع المستمر فى الأسعار ... ومن ناحية أخرى أدى تتابع المتغيرات الإقتصادية (على مستوى المشروع وعلى المستوى العام) إلى تعدد منحنيات الأجور ... ومن هنا أخذت بعض نظم التأمينات الإجتماعية بمفهوم تأمينى ضيق للأجر يستبعد بعض عناصره ويضع حدود دنيا وقصى للأجور التى تؤدى على أساسها الاشتراكات والمعاشات .

وحيث تتحدد المعاشات وفقا لمتوسط الأجور عند إنتهاء الخدمة فإن الأمر يستلزم دراسة منحنيات الأجور لكل من ذوى المرتبات من ناحية وللمن ترتبط أجورهم بالإنتاج من ناحية أخرى.

فإذا تم تحديد المعاش وفقا للأجر عند إنتهاء الخدمة بالنسبة للعاملين بالإنتاج (عدم إنتظام منحنيات أجورهم) فلن يتناسب كل من المعاش والاشتراكات مع المتوسط العام للأجور ولا نكون أمام صورة عادلة من صور إعادة توزيع الدخل حيث لايرتبط المعاش بمستوى الأجر خلال مدة الاشتراك ولا يتناسب مع الاشتراكات السابق أداؤها ولا يتفق مع إعتبرات العدالة لسببين:

الأول : أن عدم انتظام منحنيات الأجور يرجع لأسباب عديدة قد يكون من بينها حظا صادف المؤمن عليه أو عاكسه ، فقد يرجع إنخفاض الأجر الأخير لمرض أو لتمييز سياسى Potitital discrimination أو شيخوخة مبكرة Premature aging، وقد يرجع الى البناء الاقتصادى ذاته وظروف العرض والطلب فى سوق العمل أو لظروف خاصة بهيكل الأجور wage structure واتجاهه للإرتفاع بالنسبة لبعض فئات العاملين دون البعض الآخر ... ولا يمكن والأمر كذلك قبول إنخفاض معاش هؤلاء.

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

ولا يمكن والأمر كذلك أن يكون إعادة توزيع الدخل فى غير صالح العمال اليدويين ولحساب ذوى المرتبات .

ولعلنا نخلص من ذلك الى أن إرتباط المزايا بالأجر الأخير يودى الى علاقات متباينة بين هذا الأجر وقيمة المعاشات المحددة على أساسه، والى أن هذه العلاقات لاتحقق صورة سليمة من صور إعادة توزيع الدخل .

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

* فى الحدود القصوى للأجور التى تودى على أساسها الاشتراكات والمعاشات :

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

وفى مثل هذه النظم يتضاءل تناسب المعاشات (وغيرها من المزايا) مع الأجور الحقيقية اذا ما تجاوزت الحد الأقصى ونحتاج لرفع هذه الحدود القصوى من فترة لأخرى .. وهكذا

لا يجب تحديد حدود قصوى للأجور التى تودى على أساسها الاشتراكات والمزايا حتى يحقق نظام التأمينات الاجتماعية أهدافه الأساسية فى ضمان مستوى المعيشة وحتى لانضطر الى رفع تلك الحدود مع إرتفاع مستويات الأجور ، وإذا ماكان من غير اليسير

الغاء الحدود المشار إليها في الدول التي أخذت بها ، كما في مصر ، فإنه يجب أن يترك التمسك بها لرغبة المؤمن عليهم .

* في حساب المعاشات لذوى الأجر المنخفضة :

يثير إعمال مبدأ تناسب المعاشات (والمزايا بوجه عام) مع الأجر مشكلة بالنسبة لذى الأجر المنخفضة.

وإذا ما كان من المتفق عليه في أغلب نظم المعاشات ، ومنها مصر، تقرير حدود دنيا للمعاشات أيا كانت أجر المؤمن عليهم وذلك كنوع من أنواع إعادة توزيع الدخل التي تتم من خلال تلك النظم (خاصة حيث لا توجد نظم قومية للمعاشات تكفل الحد الأدنى لنفقات المعيشة) إلا أن المشكلة تثور عندما يصاحب ذلك تحديد حدود دنيا للأجر التي تحسب على أساسها الاشتراكات كوسيلة لتمويل الحدود الدنيا لمعاشات ذوى الأجر المنخفضة .

وبيان ذلك أن مبدأ تناسب المعاشات والاشتراكات مع الأجر يفقد عدالته بالنسبة لذوى الأجر المنخفضة حيث لايسمح مستوى أجرهم بتحمل أعباء الاشتراكات مما دعا الاتفاقيات والتوصيات الدولية الى المناداة بعدم إرهابهم بل والى إعفائهم كلية من الاشتراكات مع تحمل أصحاب الأعمال أو المجتمع ككل (ممثلا في الدولة) لأعباء المزايا التأمينية المقررة لهم .

تحديات الحوار المجتمعي حول المعاشات المبكرة فى إرتباطها بالتغيرات الإقتصادية

التقاعد المبكر ليس إختيارا من العامل وإنما نزولا على الأحوال الإقتصادية والحول لمهن جديدة ومتطلبات جديدة فى شغل الوظائف.

ترجع فلسفة تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إلى إهتمام التأمين ببلوغ المؤمن عليه السن الذى يفقد فيه قدرته على أداء العمل (أو الذى يجب أن يستريح بعده من عناء رحلة عمل طويلة وشاقة) حيث يكون المعاش بديلا للأجر ويستهدف التأمين المحافظة على مستوى معيشة المؤمن عليه بتعويض أجره أو دخله الذى كان يحصل عليه بذات الصورة الدورية التى كان يحصل بها عليه (فيما يسمى بالمعاش).

وفى هذا تبدو الشيخوخة باعتبارها مرحلة من العمر تبدأ ببلوغ الشخص سنا معينة، يطلق عليه فى التأمين "السن المعاشى"، الذى يصاب فيه الشخص بنوع من العجز المستديم وتزداد فيه احتمالات مرضه فيفقد فيه قدراته الفسيولوجية (الطبيعية) على العمل والانتاج وبالتالي تزداد احتمالات التعطل لفترات طويلة .

وحيث يختلف السن المعاشى بمفهومه السابق إيضاحه وفقاً لطبيعة العمل أو المهنة فقد جرى العمل على توفير المعاش فى سن مبكرة نسبياً لذوى المهن الخطرة والأعمال الصعبة أو تلك التى تتطلب قدرات فسيولوجية خاصة، ففى عديد من الدول الأوروبية توجد نظم خاصة للطيارين ولعمال المناجم يتحدد السن المعاشى فى معظمها باقل منه فى النظم العامة لباقي المهن بعشر سنوات فيكون ٥٠ عاما بدلا من ٦٠ عاما أو ٥٥ عاما بدلا من ٦٥ عاما، والأمر ذاته بالنسبة لعمال البحر والسكك الحديدية حيث توجد نظم خاصة لهم فى عدد من الدول الأوروبية ودول أمريكا اللاتينية، وفى الإتحاد السوفيتى ومعظم دول أوروبا الشرقية غالبا ما يتم تقسيم المهن الى مجموعات ثلاثة وفقا لصعوبتها أو أخطارها الصحية، ويتم تخفيض السن المعاشى كلما كانت مجموعة المهنة ذات آثار صحية ضارة أو تتطلب أعمالا صعبة وهو بالطبع وضع أفضل من تقرير نظم خاصة لبعض ذوى المهن.

وفى الإطار عاليه يتحدد معاش الشيخوخة بإفترض أن العمر قد إمتد بالعامل لحين بلوغه السن المعتاد للتقاعد وبالتالي تكون قد إكتملت له أطول مدة عمل ممكنه ويكون قد حصل على أعلى أجر ممكن فنحسب المعاش وفقا لهذا الأجر عن كل سنة من سنوات الإشتراك ويحصل على ما نسميه بالمعاش الكامل الذى يتساوى مع صافى الأجر الأخير.

ولكن ماذا بالنسبة لما يسمى بالمعاش المبكر:

تأمينيا تتمثل الحالة هنا في تقاعد العامل قبل بلوغ السن المعاشى وغير العجز أو الوفاة وبمعنى آخر فإنه يتقاعد عن العمل وهو قادر على أدائه وفى سن مبكر ومن هنا سمي المعاش المستحق فى هذه الحالة بالمعاش المبكر نظرا لإستحقاقه فى موعد مبكر عن مواعيد الإستحقاق الأصليه ولهذا السبب تختلف - وبصورة ملحوظة - المعاملة التأمينية المقررة للمعاش المبكر عن تلك المقررة لحالات الإستحقاق الأصليه وهى الشيخوخة (والعجز والوفاه) رغم ما يبدو من تحديد المعاش المبكر بذات كيفية تحديد معاش الشيخوخة وبيان ذلك فيما يلى:

أولاً: نظرا لأن الأصل فى إستحقاق معاش الشيخوخة هو إنتهاء الخدمة لبلوغ السن المعاشى فى حين أن المعاش المبكر يستحق قبل بلوغ السن فإن من شأن ذلك طول فترة إستحقاق المعاش مما يستلزم تخفيض المعاش المبكر بنسبة تتزايد مع طول فترة الإستحقاق... فإذا إفترضنا أن فترة إستحقاق معاش الشيخوخة ١٥ عاما إعتبارا من تاريخ بلوغ سن الستين (وهو السن المعاشى من حيث الأصل) فإن إستحقاق المعاش فى سن الخمسين على سبيل المثال يعنى أن فترة الإستحقاق ستبلغ ٢٥ عاما.

وهنا تقتضى الإعتبارات التمويلية تخفيض مبلغ المعاش المبكر الذى يصرف لمدة ٢٥ عاما إلى المستوى الذى يوازى المعاش الذى سيصرف لمدة ١٥ عاما وتطبيقا لذلك - بحسب المعاش المبكر عن مدة الإشتراك حتى تاريخ إنتهاء الخدمة (وليس حتى الستين) ثم يخفض بنسب مئويه وارده وفقا للسن.

وقد ظل الأسلوب التقليدى للتعامل مع خطر التقاعد المبكر سائدا لسنوات طويلة إلى أن جاءت العولمة وتعددت الأزمات المالية وتزايدت حالات التقاعد المبكر وأسبابها بما يستلزم تطوير معادلات حساب معاشات التأمين الإجتماعى لتلك الحالات بعد أن جاءت التغيرات الإقتصادية والإجتماعية المصاحبة للعولمة بسلبياتها على أسواق العمل لينتشر التقاعد المبكر ويأخذ صورته شبه إجبارية تختلف عن صورته التقليدية الفردية (التي عرفت بالمعاش المبكر) وتتسم بشدة آثارها المالية السلبية بما يستلزم السعى نحو إستخلاص الحلول التأمينية اللازمة لمقابلة تلك الآثار (فى إطار من تفهمنا لجوهر نظام التأمين الإجتماعى ومبادئه والأسس التى يقوم عليها وأهميته) وهو أمر تتزايد ضرورته خاصة ونحن (ومعنا العالم أجمع) نمر بموجات من التحولات الإقتصادية التى يتعين التعامل معها بأسلوب يحقق الإستقرار الإقتصادى والإجتماعى والسياسى للمتقاعدين فى سن مبكر (ممن يواجهون تخفيض المعاشات وتزايد أعدادهم لتتسم مشكلتهم بالعمومية ويتزايد مداها المالى والاجتماعى).

وهنا أصبح من الضرورى قيام حوار فعال بين المهتمين والمسئولين لإعادة النظر فى تعامل نظم التأمين الإجتماعى مع معاشات التقاعد المبكر حيث لم يعد إختياريا وفرديا وإنما أصبح إجباريا وجماعيا بما يستلزم تحديد معاشاته بإعتبارها تعويضاً عن الأجر لضمان مستوى معيشة المتقاعد هو ومن يعولهم مما يحافظ على مستوى المعيشة من

خلال التعويض الكلى للأجر الذى كان يتقاضاه المؤمن عليه فالتقاعد لم يعد راجعا لإرادة حرة من العامل الذى ما زال قادرا على العمل وراغبا فيه ولكنه بسبب العولمة يجد نفسه مدفوعا للتقاعد قبل بلوغ السن المعاشى . Premature old age .

وتقتضى إعتبرات العدالة أن تتحمل الدولة أعباء تطوير معاشات التقاعد المبكر بإدراكها أن أسباب التقاعد المبكر ترجع إلى ما تتبعه من سياسات تحت مسمى برامج "الإصلاح الإقتصادى" والخصخصة، وإستهدافها توفير العمالة وتخفيضها .. ومن ناحية أخرى فإنه يتعين على الشركات التى قامت بتخفيض العمالة (لتسهيل بيعها للمستثمرين) القيام بالمسئوليات الإجتماعية الكافية للمتقاعدين مبكرا ولا يكفى هنا أداء مبلغ تعويضى من دفعة واحدة .

وهكذا نستخلص أنه طالما أدت التحولات والمتغيرات الإقتصادية إلى تنامي حالات التقاعد المبكر ليصبح شبه إجبارى فيتعين التعامل مع معاشاته بذات أسلوب التعامل مع من يتقاعدون فى سن مبكر من ذوى المهن الصعبة والخطرة (وكذا بالنسبة للنساء ممن يراعى إنخفاض سن تقاعدهم نسبياً عن الرجال) (١) وبمراعاة أن هناك قدرة محدودة على تحمل أعباء التمويل المتزايدة فى تلك الحالات فيأتى دور الدولة.
... ويقودنا تطوير معادلة تحديد المعاشات المبكرة أن نشير إلى أن التقاعد يعتبر شرطا إجباريا ومفهوما بالنسبة للنظم التى يقتصر مجالها على العاملين فى صناعة أو مهنة معينة ، وهنا يكون المعاش سخيا وتكون لصاحب المعاش حرية الإلتحاق بأى عمل خارج نطاق الصناعة أو المهنة التى يغطيها النظام .

ولعل من المناسب تقرير قدر من المرونة بالنسبة لتحديد السن المعاشى من خلال تقرير حد أقصى للجمع بين المعاش والأجر مع توفير برامج لإعادة تأهيل العمالة المتقاعدة مبكرا لتواصل العمل فى مجالات أخرى (أخذا فى الإعتبار إستمرار ظاهرة التقاعد المبكر مع تنامى مفهوم العولمة والآثار السلبية الناشئة عن حرية تداول السلع

(١) فى عديد من الدول يتم تخفيض السن المعاشى بالنسبة للنساء عنه بالنسبة للرجال باعتبار أن احتمالات تعطل النساء فى الأعمار الكبيرة أكبر منها بالنسبة للرجال كما أنهن لا يتركن - عادة - من بعدهن معالين مستحقين لمعاشات.

وفى حوالى ثلث نظم المعاشات لا يشترط التقاعد لإستحقاق معاش الشيخوخة، (الجزائر وفرنسا وألمانيا الإتحادية وإيران وأيرلندا وهولندا والنرويج وبناما وباراجوى والسويد وفنزويلا ومصر) ، حيث يجاز الجمع بين الأجر والمعاش تأسيسا على ما يلى:

- ١ - عدم كفاية مستوى المعاشات لمواجهة نفقات المعيشة، أوحيث يكون نظام المعاشات فى مرحله الأولى، وبالتالي لا يكون من المقبول اشتراط التقاعد.
- ٢ - ارتفاع السن المعاشى وبالتالي تضاول نسبة ذوى المعاشات الذين تتاح لهم فرص العمل مع تزايد أعباء التحقق من عدم العمل بعد بلوغ السن.
- ٣ - العجز فى القوى العاملة فى بعض الدول .

ومن بينها العمالة نفسها لتوفير معاشات مناسبة) وإلى جانب ذلك قد يؤخذ بواحد أو أكثر من التدابير التالية:

١- إنشاء جمعية تعاونية للتأمين تتولى تجميع أموال نظم التأمين التكميلية (صناديق وعقود جماعية) وإستثمارها لصالح العاملين حتى يمكنها من حصيد مبالغ الدفعة الواحدة أن تضمن معاشا شهريا كاملا للعامل يستطيع به الإنفاق على أسرته بشكل لائق وكريم.

٢- قيام إتحادات نقابات العمال بتجميع مبالغ تعويض المعاش المبكر وإستثمارها لصالح العمال، والمساهمة فى نمو معاشاتهم .

ولنا أن نشير هنا إلى أن من المناسب تأكيد قيام نظام التأمين الإجتماعى للعاملين بتوفير عوامل تحسين معاشات التقاعد عامة من خلال إتاحة ضم مدد إلى مدد الإشتراك الفعلية ويمكن لأصحاب الأعمال ونقابات العمال المساهمة بتمويل ضم مدد الإشتراك اللازمة لإستحقاق المعاش الكافى للعمال (ومن الأولى أن تساهم الشركات فى تحمل أعباء ذلك فى حالات التقاعد المبكر باعتبارها المستفيدة من ترشيد العمالة ... وإلى جانب ذلك يتعين على نظم التأمين الإجتماعى إجازة الجمع بين المعاش المبكر والأجر من عمل جديد يلتحق به العامل.

وفى ذلك كله يتعين مراعاة الآتى :

- أن نظام التأمينات الإجتماعية يستهدف تحقيق الرعاية لأصحاب المعاشات وإعانتهم فى مواجهة الزيادة فى تكاليف وأعباء المعيشة.

- تلتزم الدولة العصرية بمد خدمات التأمين الإجتماعى إلى كافة المواطنين بجميع فئاتهم فى الحدود التى بينها القانون، من خلال تقرير ما يعينهم على مواجهة بطالتهم، أو عجزهم عن العمل أو شيخوختهم، ذلك أن مظلة التأمين الإجتماعى هى التى تكفل بمداها واقعا أفضل يؤمن المواطن فى غده، وينهض بموجبات التضامن الإجتماعى التى يقوم عليها المجتمع.

- أن الرعاية التأمينية ضرورة إجتماعية بقدر ما هى ضرورة إقتصادية، وأن غايتها أن تؤمن المشمولين بها فى مستقبل أيامهم عند تقاعدهم أو عجزهم أو مرضهم، وأن تكفل الحقوق المتفرعة عنها لأسرهم بعد وفاتهم.

- يتعين أن يمتد إهتمام الحكومات إلى المعاشات والتعويضات والإعانات والمكافآت لتهيئة الظروف الأفضل التى تفى بإحتياجات من تقرر لمصلحتهم، وتكفل مقوماتها الأساسية التى يتحررون بها من العوز وينهضون معها بمسئولية حماية أسرهم والإرتقاء بمعيشتها، وفى هذا الإطار فإنها تصدر قوانين التأمين الإجتماعى مقرررة الحق فى المعاش ومبينة حالات إستحقاقه وقواعد منحه وشروط إقتضائه ومتى توافر الحق فى المعاش، فإنه ينهض إلتراما على الجهة التى تقرر عليها مترتبا فى ذمتها بقوة القانون.

- حيث تقوم الدولة بملاءمة المعاشات مع الأسعار بإستهداف رعاية أصحاب المعاشات والمحافظة على قيم معاشاتهم (بما يتناسب مع الزيادة فى الأسعار، وإرتفاع تكاليف المعيشة، ومواكبة الزيادة فى الأجور) يجب أن يمتد ذلك إلى ذوى معاشات التقاعد المبكر شأنهم شأن جميع المؤمن عليهم ممن يواجهون ذات الأعباء والتكاليف والإلتزامات التى من أجلها تتم ملاءمة المعاشات.

- الحق فى الزيادة فى المعاش إذا توافر أصل إستحقاقه ينهض إلتزاما على الجهة التى تقرر عليها، وعنصرا إيجابيا فى ذمة صاحب المعاش أو المستحقين عنه.

- إن مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون يعد ركيزة أساسية للحقوق والحريات على إختلافها وأساسا للعدل والسلام الإجتماعى، وغايته صون الحقوق والحريات فى مواجهة صور التمييز التى تنال منها أو تقيده ممارستها، بإعتباره وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة التى لا تمييز فيها بين المراكز القانونية المتماثلة.

ووفقاً لمبدأ المساواة لا يوجد مبرر للتفرقة بين طائفتين من أصحاب المعاشات بعد إنتهاء خدمتهم ولا يجوز وقف صرف معاش ذوى المعاش المبكر لمجرد التحاق أفرادها بعمل جديد إذا جاز الجمع بين المعاش ودخولهم من نشاطهم أو الخضوع لأحكام قانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم.

وفى مجال حق العمل والتأمين الإجتماعى لا مجال للتفرقة بين من يعمل لدى الغير ومن يعمل لدى نفسه أو كصاحب عمل تأسيسا على إن العمل ليس ترفا .. ولا يمنح تفضلا .. بل هو حق والطريق إليه محدد وفق شروط موضوعية مناطها ما يكون لازما لإنجازه ولأهمية العمل فى تقدم الجماعة وإشباع إحتياجاتها ... ولصلته الوثيقة كذلك بالحق فى التنمية بمختلف جوانبها تولية الدولة تقديرها وتزليل عوائقه وفقا لإمكاناتها وبوجه خاص إذا إمتاز أداء العامل وقام بتطوير عمله وأن الأصل فى العمل أن يكون إراديا، وبمقابل عادل.

فهرس

- ١- تحديات الحوار الإجماعى حول تناسب معاشات الشيوخة
مع الأجور وإرتباط استحقاقها بالتقاعد..... ٦ - ٢
- ٢- حتمية الحوار حول الجهاز التنفيذى (إدارة النظام) بين
نظم التأمين الإجماعى القومية وبين النظم البديلة المتعددة
لأصحاب الأعمال والعاملون لدى أنفسهم ٩ - ٧
- ٣- مجالات ومدى الحوار المجتمعى حول صور الرعاية
الإجماعية لأصحاب المعاشات ١٢-١٠
- ٤- تحديات التوافق حول الحدود الدنيا والقصى للمعاشات ..
١٥-١٣
- ٥- تحديات الحوار المجتمعى حول المعاشات المبكرة فى
إرتباطها بالتغيرات الإقتصادية ٢٠-١٦
- الفهرس ٢١