

الندوة الخليجية حول :

آفاق الحماية الإجتماعية فى دول مجلس التعاون

""دول الخليج العربية والجمهورية اليمنية""

المنعقدة فى سلطنة عمان .محافظة ظفار. صلاله. يومى ١٣ و١٤/٨/٢٠١٤

ورقة عمل عن :

آفاق الحماية الإجتماعية فى دول مجلس التعاون

""دول الخليج العربية والجمهورية اليمنية""

وكيفية تطويرها فى إطار سياسات السكان والعماله

تمهيد : فى آفاق وتطوير الحماية الإجتماعية إستهدافا لدولة
الضمان الإجتماعى (المفهوم . التدابير .الغايات).
* نحو نظام متكامل وفعال للتأمينات الإجتماعية : مجال التطبيق .
ضمان قيمة المزايا . كفاية المزايا . آلية وعدالة التمويل .
* إدارة أساليب وتدابير الحماية الإجتماعية فى عالم تسوده
الحركة والتغيرات لتوفير مستويات تكميلية أو بديلة أفضل .
* آفاق التطوير بمراعاة السياسات السكانية وسوق العمل (السن
المعاشى ومدى إرتباطه بالتقاعد . تكريم العاجزين . مزايا
للطفولة .تعويضات الدفعة الواحد للوافدين) .
ملحق : نظم التأمينات الإجتماعية القائمة وأهم المؤشرات
الإحصائية .

أ.د.

سامى نجيب

أستاذ وخبير تأمين إستشارى ومحكم

تمهيد

فى آفاق وتطوير الحماية الإجتماعية

إستهدافا لدولة الضمان الإجتماعى

المفهوم . التدابير . الغايات

للدراصة فى آفاق الحماية الإجتماعية ركانز اساسية وأبعادا متعددة يتعين تفهمها وإدراكها لنستخلص كيفية تفعيل وتطوير التدابير التأمينية وغير التأمينية التى نسعى من خلالها لتحقيق الغاية المستهدفة من الحماية الإجتماعية.

ولنبداً مباشرة فى إدراك لماذا الحماية الإجتماعية للإتفاق على أن للحماية الإجتماعية غايات إجتماعية وإقتصادية وسياسية تستهدف دولة الضمان الإجتماعى المعاصرة التى تتوافر فيها الخدمات الإجتماعية (فى مجال التعليم والصحة) ونظم التأمينات (والإعانات) الإجتماعية بإعتبارها حقوقاً أساسية لتوفير الحياة الكريمة لكل فرد من شعوبها وبدون ذلك لا يمكن تحقيق وتطوير برامج التنمية وإستدامتها (بمختلف جوانبها الإقتصادية والإجتماعية والسياسية) .

وظالما تأكدت حتمية وضرورة تحقيق الحماية الإجتماعية والغاية منها دولة عصرية للضمان الإجتماعى فإن علينا تفهم أبعادها التأمينية وغير التأمينية لنهتم بالأخطار التى تتعامل معها نظم التأمينات الإجتماعية فى تكاملها مع غيرها من صور وتدابير الضمان الإجتماعى المتمثلة فى الخدمات الإجتماعية (فى مجال التعليم والصحة) لتحسين الخصائص السكانية وتعظيم قدره على التكسب.

وإذا كان لنا التطلع لآفاق الحماية الإجتماعية وتطويرها على مستوى دول مجلس التعاون (لدول الخليج العربية واليمن) فإن علينا فى البداية التعرف على الملامح الأساسية لنظم الحماية الإجتماعية والتأمينية القائمة وإستخلاص المؤشرات الإحصائية السكانية والحيوية والإقتصادية المتاحة (وهو ما نخصص له ملحق الدراسة) مع إستخلاص وتحديد سياسات التشغيل والعمالة التى تتفق والظروف والأحوال السكانية.

وفى ضوء ذلك وبفهم الأخطار وإنعكاساتها يمكن الإنطلاق نحو تحقيق مستويات المزايا المستهدفة وكيفية تطوير الخدمات الإجتماعية الصحية والتعليمية والمساعدات الإجتماعية فى إطار الخصائص السكانية القائمة من خلال المحاور التالية :

محور أول لإستخلاص جوانب نظام متكامل وفعال للتأمين الإجتماعى يتفهم ويدرك آثارها وإنعكاساتها ويمتد أفقياً تدريجياً لجميع القوى العاملة (بمزايا مرتبطة بالأجور أو بالدخول) ولجميع المواطنين (بمزايا عامه موحدة) ... ويمتد تدريجياً رأسياً للتأمين الصحى وتأمين البطالة (لكل مؤهل للعمل قادر عليه وراغباً فيه) ... ويتضمن إليه لضمان ملائمة المعاشات مع التغير فى الأسعار ونفقات المعيشة أو مستويات الأجور ... مع إستخلاص الأساليب الملائمة لعدالة التمويل.

محور ثانٍ نتناول فيه كيفية إدارة أساليب وتدابير الحماية الاجتماعية في عالم تسوده الحركة والتغيرات من خلال توافق وتكامل التدابير الحكومية العامة (نظم التأمين الاجتماعي الشامل ذو المزايا الموحدة الممتدة لجميع المواطنين وتلك المرتبطة بالأجور للعاملين) مع التدابير الفنية التي يوفرها أصحاب الأعمال والنقابات المهنية والحرفية لتوفير مستويات تكميلية أو بديله ذات شروط ومستوى أفضل للعاملين بها (وللعاملين لدى أنفسهم) .

ومحور ثالث وأخير نهتم فيه بأفاق التطوير بمراعاة السياسات السكانية وسوق العمل باستحداث مزايا للطفولة وتحديد السن المعاشي المناسب ومدى إرتباطه بالتقاعد وتكريم العاجزين .. مع إمتداد الحماية التأمينية إلى الوافدين بحقوق تأمينية من دفعة واحدة .

وفي تناولنا للمحاور عاليه نؤكد السمات والأسس التالية :

١- إهتمام تدابير الحماية الاجتماعية بالإنسان منذ بدء تكوينه وميلاده وطوال مرحلة طفولته وحتى تأهيله للعمل اللانق والحياء الكريمة الآمنه وحتى نهاية العمر له والأسرته من بعده .

٢- يتعين تفهم الأخطار التي يتعرض لها المواطن وآثارها وذلك حتى يمكن التعامل معها بما يتفق وانعكاساتها وإحتياجات الإنسان (محور الحماية الاجتماعية هو وسيلتها وهو غايتها) ... ومن هنا نهتم بالحد من الأخطار وتقرير التعويض الكاف عند توقف أو إنقطاع الدخل خلال فترة الحياة العملية بإستهداف توفير القدرة الإقتصادية لإستدامة الحياة الكريمة.

٣- في تمويل الحقوق التأمينية وتحديد مستوياتها وحالات وشروط إستحقاقها يتم إستخلاص الفروض الإكتوارية المستقبلية المناسبة التي تستهدف القياس المالي لإحتمالات تحقق الأخطار وشدتها وضمن مستوى المزايا لكل من أنواع الأخطار (بما يحقق الضمان الاجتماعي) بتمويل يتفق وقدرات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والدولة.

و تصور لنا الجداول الملحقة توقعات الحياه عند الولاده (جدول ٢) ومدى إرتباطها بالسن المعاشي لنظم تأمين الشيخوخه الذي قد يخفض للنساء عنه بالنسبة للرجال (جدول ٣) .

وبمراعاة مدى ومستوى التعليم الإبتدائي (جدول ١) يلاحظ إرتباطه بمعدلات الخصوبة وبالتالي معدلات الإعالة (جدول ٢) .. كما يلاحظ إختلاف فرص التشغيل بين الدول (بل تختلف داخل الدولة الواحدة بالنسبة للذكور عنها بالنسبة للإناث) وفقاً لمستويات التنمية البشرية.

إن غاية الحماية الاجتماعية حياة كريمة آمنة في مختلف المراحل العمرية بدءاً من مرحلة الطفولة أو التأهيل للعمل وخلال مرحلة الحياة العملية (وما يتخللها من أخطار فقد أو توقف الدخل) وما بعدها بالتقاعد والحصول على إجازة مفتوحة مدفوعة الأجر (المعاش) وحتى نهاية العمر لتمتد التعويضات التأمينية عندئذ لمن كان يعولهم الشخص.

وإذ تم إعداد الدراسة كورقة عمل مقدمه للندوة الخليجية حول " آفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون " المنعقدة بسلطنة عمان يومي ١٣ و١٤/٨/٢٠١٤ فقد راعينا في إعدادها تحقيق غايتين :

الأولى : عرض الورقة وما تتضمنه من موجهات عامة للتحديات وسياسات الحماية الاجتماعية بجلسة يوم ٨/١٣ .
الثانية : مناقشة مجالات التطور المستهدفه خلال قيامنا بالتعليق على الأوراق القطرية بجلسة يوم ٨/١٤ .

والله الموفق ،

أ.د. سامي نجيب

محور أول

نحو نظام متكامل وفعال للتأمينات الإجتماعية

مجال التطبيق . ضمان قيمة المزايا. كفاية المزايا. آلية وعدالة التمويل

١- إمتداد النظام فنويا وتدرجيا لكافة قطاعات العاملين
ولكافة الأخطار التأمينية بما فى ذلك خطر البطالة
للعاملين وللباحثين عن العمل لأول مرة.

٢- إمتداد النظام لجميع المواطنين بحقوق معاشية
موحده تتفق والحد الأدنى لنفقات المعيشة.

٣- إستهداف النظام آلية لضمان قيمة الحقوق الدورية
(المعاشات) فى مواجهة ظاهرة التضخم .

٤- إستهداف كفاية المزايا بتفهم الأخطار وآثارها
وإنعكاساتها.

٥- إدراك أسس ومبادئ التأمينات الإجتماعية وإمتدادها
الإجبارى لكافة قطاعات المجتمع والتي تتيح لها
طابعا تمويليا وأسلوبا إكتواريا مميزا تتسم وفقا له
بقدره تمويلية ذاتية مستمره على الوفاء بالتزاماتها
كحق للمؤمن عليهم مستمد من المواطنة دون إرهاق
مالى لمصادر التمويل مع تحقيق قدره على ملاءمة
المعاشات مع التغير فى الأسعار ونفقات المعيشة
الأساسية.

١- إمتداد النظام فنوياً وتدرجياً لكافة قطاعات العاملين ولكافة الأخطار التأمينية بما فى ذلك خطر البطالة للعاملين وللباحثين عن العمل لأول مرة :

يمتد نظام التأمين الإجتماعى (فى صورته الحديثة) تدرجياً وإجبارياً لمختلف قطاعات المجتمع فى كل الدول على إختلاف إتجاهاتها وظروفها ويتميز بطابعه التأمينى المزدوج وطابعه الإجبارى القومى.

وتهتم التأمينات الإجتماعية بأهم الأخطار التى نتعرض لها كبشر والتى تتعامل معها تأمينات الأشخاص وهى ستة أخطار: الشيخوخة والعجز والوفاة (ويتم التعامل مع تلك الأخطار الثلاثة فى تأمين واحد وأخطار إصابات العمل) ويتم التعامل معها من خلال تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة) وخطر المرض (ويتم التعامل معه من خلال تأمين المرض والأمومة أو التأمين الصحى) وخطر التعطل (ويتم التعامل معه من خلال تأمين البطالة).

وحيث تتصل تلك الأخطار بالإنسان كإنسان وبالعامل كعامل بغض النظر عن نوع العمل نفهم كيف أن نظم التأمينات الإجتماعية الحديثة لا تهتم بفئة من فئات المجتمع دون غيرها وإنما تمتد جبراً وتعمل على مستوى قومى يهتم بكافة أفراد المجتمع سواء فى ذلك من يعملون لحساب الغير بالقطاع الحكومى أو العام أو الخاص أو التعاونى أو بالقوات المسلحة أو من يعملون لحساب أنفسهم كذوى الحرف والمهن الحرة وأصحاب الأعمال من ذوى النشاط التجارى أو الصناعى أو فى مجال الزراعة والخدمات وسواء كان مقر العمل داخل الدولة أو فى دولة أخرى.

ولنا أن نسجل فى إمتداد التأمينات الإجتماعية إلى جميع أفراد المجتمع إهتمامها بالفرد ذاته حتى ولو لم يزاول أى نشاط ومثال ذلك نظام التأمين الإجتماعى فى مصر الذى يسرى فى شأن من يملكون نصاباً معيناً من العقارات كما نسجل أيضاً أن الإتفاقيات والتوصيات الدولية تهتم بالمساواة فى الحقوق التأمينية بين المواطنين والأجانب لذا تمتد التأمينات الإجتماعية لجميع المقيمين بالدولة وتبرم الدول الإتفاقيات التى تعالج تنقل الحقوق التأمينية مع تنقل الأيدي العاملة بين تلك الدول.

وهكذا فإن التأمين الإجتماعى نظام إجبارى يحدد القانون مزاياه ومصادر تمويلها ويقرر أحكاماً لحالات وشروط الإستحقاق ويبين مجال التطبيق رأسياً (أنواع ومستوى المزايا) وأفقياً (فئات المؤمن عليهم) حيث يمتد تدرجياً لمختلف فئات القوى العاملة ويتصف عندئذ بالقومية والعمومية فضلاً عن الإجبارية.^(١)

(١) وفى هذه الصورة من التأمين التى تعرف بالتأمين الإجتماعى تتحقق المصالح على مستوى الفرد وعلى مستوى المشروع وعلى المستوى القومى وتحل مزايا التأمين أو بعض أنواعه محل مدخرات الأفراد ومحل التزامات المشروع تجاه العاملين به والتزامات المجتمع ككل تجاه أفرادهم فتتعدد مصادر التمويل ويصبح ثلاثياً وتسمى بالتالى الأقساط بالإشتراكات حيث يساهم كل طرف فى تمويل نفقات المزايا التى يتمثل فى تحديدها التضامن الإجتماعى وذلك كله بصورة مزدوجة تنقرر من خلالها حدوداً دنياً للحقوق التأمينية ومزايا تأمينية لكبار السن وتتلازم فيها المعاشات مع التغير فى الأسعار ونفقات المعيشة دون الإخلال بمبادئ العدالة فى توزيع نفقات المزايا بالنظر لكل من مصادر التمويل.

وهكذا ينظر للتأمين الإجتماعى عالمياً بإعتباره تدبيراً تأمينياً شاملاً لمواجهة مختلف المشاكل الإقتصادية والإجتماعية إتفاقاً وفكرة التضامن والتعاون subsidy

concept بين جماعة المؤمن عليهم المعرضين للخطر (والتي تفترض مشاركة من لا يتحقق الخطر بالنسبة لهم في تعويض خسائر الأقلية سيئة الحظ التي يتحقق الخطر بالنسبة لها) والتي تأخذ مفهوما مزدوجا في التأمين الإجتماعي، لعموميته وإجباريته وبالتالي للمصالح العامة التي تعود على الجميع من قيامه وانتشاره (فلا تقتصر تلك الفكرة على الصورة التكافلية الشائعة في التأمين التجاري بل تمتد إلى حالات لا تؤدي فيها فئات من المؤمن عليهم كامل تكلفة المزايا التي يحصلون عليها ويغطي الفرق من خلال الموارد العامة للدولة أي من مجموع الشعب أو من أصحاب الأعمال أي من المشروعات أو من أكثر من مصدر من هذه المصادر).

ونشير في النهاية إلى أن التأمين الإجتماعي نظام قومي عالمي يسرى في مختلف الدول (وإن اختلفت أحكامه من دولة لأخرى) ذلك أن الأخطار واحدة والفكرة واحدة والمبادئ واحدة سعياً لتحقيق الضمان الإجتماعي Social Security .. كما ينظر إليه باعتباره نظام إقتصادي يضمن استمرار الدخل ويبيح أموالاً طائلة للاستثمار.

ومنذ البداية تستهدف نظم التأمينات الإجتماعية تأمين القوى العاملة وفقاً لما يعرف بمبدأ التدرج في التطبيق بحكم إجباريتها ومدى توافر ما تستلزمه من موارد وإمكانيات مادية وإدارية وعينية وبيئية تشريعية تحفيزية. وحيث تتأثر (وتؤثر) نظم التأمينات الإجتماعية بالأحوال والظروف الإقتصادية والإجتماعية والسياسية .. ويكون إمتدادها التدريجي لقطاعات العاملين بدءاً من المنشآت الكبيرة ثم لغيرها من المنشآت بمراعاة الأوضاع الجغرافية إذ تبدأ جغرافياً بالعاملين بالعواصم والمدن الرئيسية ثم لغيرها ... وتبدأ بالعاملين الدائمين ثم لغيرهم ... ومن ناحية أخرى تبدأ بالعاملين في الصناعة والتجارة والخدمات ثم العاملين بالزراعة والصيد ... وعلى مستوى أنواع التأمينات تبدأ التأمينات الإجتماعية بتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة وبتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ثم تمتد للتعامل مع أخطار المرض والتعطل.

ومن هنا فإننا نتطلع في عالمنا العربي إلى الإسراع في شمول نظم التأمينات الإجتماعية لكافة القوى العاملة ونتطلع لسرياتها في شأن المؤقتين والعرضيين والموسميين وما سمي بالعمالة غير المنتظمة (وفى ذات الإتجاه نتطلع لشمول نظم التأمينات الإجتماعية لتأمين المرض والتعطل بإعتبارهما من التأمينات المؤقتة) وقد تتحدد الحقوق التأمينية لبعض فئات أو مهن العاملين وفقاً لأجورهم الفعلية أو وفقاً لأجور حكومية.

ومن خلال تراكم الإحتياجات والمخصصات والمدخرات تتم معالجة العديد من المشكلات الإقتصادية بإستثمار أموال التأمين الإجتماعي بما يحقق المصالح الإقتصادية للمؤمن عليهم مالكي تلك الأموال وبما يوفر إحتياجاتهم بالإستثمار في مجال المنشآت التعليمية والصحية فضلاً عن المشروعات كثيفة العمالة وبوجه عام في مشروعات التنمية الإقتصادية على مستوى المجتمع.

ومع إنتشار معدلات البطالة بين خريجي الجامعات والمعاهد التعليمية ممن لا يجدون فرص عمل مناسبة فور تخرجهم .. وبحكم مسئولية الدولة (والمجتمع عامة) عن ضمان حياة كريمة لشبابه خلال مدة البحث عن العمل (طالما كان قادرا عليه وراغبا فيه ومؤهلا له) ... وفي سبيل تحقيق الإستقرار السياسى والإجتماعى يتعين تكامل جهود الحكومات والمنظمات المدنية ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال لتوفير تعويضات ومساعدات بطالة لتلك القوى العاملة إلى جانب ما تبذله كل دولة من جهود فى مجال التأهيل المهنى والحرفى لتحسين قدرات المشتغلين.

وفي مجال إمتداد وتفعيل تأمين البطالة (باعتباره من التأمينات المؤقتة شأنه فى ذلك شأن التأمين الصحى) فإنه يتعين مراجعة الشروط المؤهلة لإستحقاق تعويضات التأمين ... ولنا هنا مراجعة الخبرة المصرية لتأمين البطالة منذ نشأته (منذ أكثر من ٥٠ عاماً) حيث يلاحظ أن الشروط التقليدية المؤهلة للإستحقاق قد حالت دون تفعيل التأمين وتحقيق الغرض منه .. ولنا أن نسترشد بنظام تأمين البطالة فى دولة البحرين حيث يمتد التأمين للمؤهلين للعمل من خريجي الجامعات دون إشتراك مدة إشتراك مؤهلة وهو إتجاه متقدم ينفق والمشاكل العملية.

ولتفهم مشاكل التطبيق التى أدت أو تؤدى لتأخر التعامل مع خطر البطالة رغم كونه أحد برامج التأمين الإجتماعى لتعويض العمال عن جزء من أجرهم المفقود نتيجة للتعطيل الإجبارى رعاية لهم ولأسرهم فإننا نشير إلى نشأته منذ بداية القرن الماضى ببعض الدول الأوروبية وأمريكا الشمالية^(١).

وقد إنتشر تأمين البطالة فى العديد من الدول وإستمر منذ عشرات السنوات ليهتم بالبطالة المؤقتة دون البطالة العامة طويلة الأمد التى عهد بها إلى نظم المساعدات والتشغيل، وقد أدى ذلك فضلا عن الشروط التقليدية للمدة المؤهلة لإستحقاق التعويضات، والحد الأقصى لفترة الإستحقاق ذاتها إلى إدارة التأمين باعتباره من التأمينات المؤقتة.

وقد ظهرت البطالة العامة the mass unemployment فى الدول الصناعية من حين لآخر خلال المائة عام الأخيرة (وأخر صورة لها تلك التى شاهدها العالم فى أواخر العقد الثالث وأوائل العقد الرابع من القرن العشرين والتى أدت، على سبيل المثال، إلى ظهور عجز مالى ملموس فى المخصصات المالية لنظام الضمان الإجتماعى الإنجليزى (عام ١٩٣١).

(١) كان خطر التعطل آخر الأخطار الإقتصادية الشديدة التى تواجه العمال وتهتم بها نظم التأمين فى كل من فرنسا (١٩٠٥) والنرويج (١٩٠٦)، والدانمارك (١٩٠٧) ثم صدر أول تشريع قومى إجبارى فى بريطانيا (١٩١١) ثم فى إيطاليا (١٩١٩) ثم ألمانيا (١٩٢٧) ثم فى الولايات المتحدة (مع صدور قانون الضمان الإجتماعى فى سنة ١٩٣٥) ثم اليابان (سنة ١٩٤٧) وكندا (سنة ١٩٥٥).

وإلى جانب الدول الصناعية تنتشر البطالة أيضاً فى الدول الفتية ذات معدلات النمو السكانى المرتفعة (ومثالها على المستوى العربى مصر والسودان والمغرب والجزائر) ... فى حين أن هناك عجزا فى القوى العاملة فى الدول الأخرى التى يتزايد فيها الطلب على القوى العاملة عن المعروض (خاصة دول الخليج) ... وقد عهد بهذا النوع من البطالة

طويلة الأمد إلى نظم طوارئ للمساعدات العامة والعمالة البديلة فضلاً عن سعي كافة الحكومات في الدول العصرية إلى بذل أقصى الجهود لتخفيف حدة البطالة العامة وذلك أياً ما كان مدى إشرافها على إقتصادها.

هذا وحيث نهتم بأسس التخطيط لإنشاء تأمين البطالة نلاحظ من الخبرة والملاحظة أن هناك - وبصفة دائمة - قدراً ملحوظاً من البطالة في ظل إقتصاديات السوق There is always some degree of unemployment in market economies وأن هذا القدر - أياً ما كانت تفسيراته - يتغير بتغير الأحوال الإقتصادية. وفي حين يتمكن العاطلون في الدول المتقدمة من الحصول على إحتياجاتهم المعتادة بفضل مدخراتهم، أو من خلال نظام للتأمين الإجتماعي، فإن الكثيرين من العمال في الدول النامية غير قادرين على الإدخار خلال فترات حياتهم العاملة، كما أن نظم تأمين البطالة، إن وجدت، تطبق معايير ذات قيود شديدة، وتؤدي تعويضات غير كافية (مما يشجع في كثير من الحالات الإنتقال بشكل دائم إلى قطاعات الإقتصاد الطفيلية).

ويتعين لفاعلية تأمين البطالة تحديد مستوى تعويضات التعطل بالقدر اللازم لضمان توفير دخل مناسب للمتعطلين طالما كان التعطل عن العمل لأسباب خارجة عن إرادتهم (بمراعاة تشجيع المتعطلين على العودة إلى سوق العمل في أعمال تتفق وقدراتهم) ... ووفقاً للمستفاد من تجارب الدول المختلفة تتحدد الملامح الرئيسية لإنشاء نظام فعال لتأمين البطالة في ظل ظروف العولمة فيما يلي Designing an unemployment insurance scheme:

أ- يتعين أن يتمثل الهدف المباشر من إنشاء النظام في توفير دخل مناسب للعاطلين على غير إرادتهم (و بدون أن يكون لهم دخل في تعطلهم) يتراوح عادة بين ٥٠% و ٦٠% من الدخل السابق على التعطل.

ب - يجب أن يقتصر إستحقاق مزايا التأمين على تعطل العامل الذي يمتن العمل فعلاً بأن تكون له مدة عمل فعلية سابقة على التعطل ... وفي المقابل يتعين توفير إعانات بطالة تهتم بالعاطلين المؤهلين للعمل ممن لم يسبق لهم العمل (بدون مدة إشتراك).

ج- يتم تمويل تأمين البطالة عن طريق إشتراكات يساهم في أدائها كل من المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والدولة بمراعاة الظروف الإقتصادية للدول الأقل نمواً حيث تكون الإحتياجات الإجتماعية أكبر من موارد الدولة.

د- يتعين على النظام تشجيع وتأهيل وتدريب المتعطلين للتكيف مع التغيرات المستمرة على العمل وفقاً للتطور في الأدوات والأساليب (خاصة حيث يتم الإنتاج وفقاً للسوق الحر وفي ظل ظروف المنافسة الدولية والتغيرات التكنولوجية المستمرة التي تستلزم مؤهلات جديدة للعمل).

٢- إمتداد النظام لجميع المواطنين بحقوق معاشية موحده تتفق والحد الأدنى لنفقات المعيشة :

تتكامل تدابير الضمان الإجتماعى التأمينية وغير التأمينية لتضمن كلما أمكن مستوى معيشة مناسب .. فإن لم يمكن فلا أقل من ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة .. وذلك لكل مواطن (بل ولكل مقيم) .

ونذهب فى هذا الشأن لتأكيد شمول المعاشات الموحده flat rate لجميع قطاعات المجتمع بالنظر للهدف القومى منها ومن هنا فهى تستحق للفئات والأفراد المنوط بهم تنشئه الأطفال ورعاية الأسرة (ربات البيوت) (دون الإلتزام بأداء أية إشتراكات) لتمكينها من القيام بدورها فى مجال الحضانه ورعاية الطفولة ويمتد ذلك للمهتمين برعاية المسنين والعاجزين غير القادرين على الحركة .

وفى إستهداف المعاشات الموحده لضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة فإن ذلك يستلزم دراسة كيفية تحديد الحدود الدنيا للمعاشات وإنعكاساتها مع إدراك مختلف جوانبها الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وتفهم المبادئ والأسس التأمينية لأحكامها من حيث:

- أسلوب تحديد الحد الأدنى (نسبيا ورقميا) فى إرتباطه بكل من نفقات المعيشه ومستويات الأجور وبمراعاة سبب إستحقاق المعاش ومعادلة حسابه.
- طبيعة وعناصر الأجر أو الدخل الذى تربط الحدود الدنيا وفقا له والذى يتباين فى قطاعات النشاط المشمول بنظام التأمين الإجتماعى وتلك التى يمتد إليها.
- أعباء ومصادر التمويل سواء من حيث إختيار الأسلوب الإكتوارى للتمويل أو من حيث توزيع أعباء التمويل بين مصادر التمويل التقليديه لنفقات مزايا التأمينات (المؤمن عليه. صاحب العمل. الدولة) وفقا للتوصيات والإتفاقيات الدوليه الصادره فى هذا الشأن.

ونبادر على مستوى الدول العربية بالتنبيه إلى أهمية تقرير حد أدنى للمعاشات يكفى لمتطلبات الحياة الأساسية كحق إنسانى أصيل ودستورى لكل مواطن فى حالات الشيخوخة والعجز والوفاة ودون ربط الإستحقاق بمدى عمل أو أداء المؤمن عليه (المواطن) لأية إشتراكات (بمراعاة القدرة الإقتصادية للدولة التى عادة ما تمثل المصدر الرئيسى لتمويل البرامج الشاملة).

٣- إستهداف النظام آلية لضمان قيمة الحقوق الدورية (المعاشات) فى مواجهة ظاهرة التضخم:

مع إدراك مفهوم الدولة العصرية ودورها (١) فإنها ملتزمة بتوفير التمويل والدعم القومى لتفعيل الحماية الإجتماعية خاصة فى مواجهة ظاهرة التضخم حيث ينظر إلى السياسات المالية والإقتصادية الحكومية باعتبارها مسنولة عن إنخفاض القوة الشرائية للنقود خاصة من خلال الإصدار النقدى .. فى الوقت الذى تضرب فيه منحنيات الأجور

وتتسارع معدلات تدرجها ويصبح من الضروري على هيئات التأمين الإجتماعى ملائمة المعاشات وحدودها الدنيا (والقوى) مع الأسعار والأجور تمكيناً من إستقرار مستوى معيشة المؤمن عليهم.

وقد تلجأ نظم التأمين الإجتماعى فى فترات التحولات الإقتصادية إلى تقرير حدود قوى ودنيا للأجور التى تؤدى على أساسها الإشتراكات (مع رفع تلك الحدود من فترة لأخرى وفقاً للتغير فى الأسعار والأجور) وفى ذات الوقت تقرر تلك النظم حدود دنيا لمعاشات قوى الأجور المنخفضة حيث لا تسمح الأجور هنا بتحمل أعباء الإشتراكات (إهتمت الإنفاقيات والتوصيات الدولية بالنص على عدم إرهاق المؤمن عليهم قوى الدخول المنخفضة إلى المدى الذى يصل إلى إعفائهم كلية من الإشتراكات مع تحمل أصحاب الأعمال أو المجتمع ككل (ممثلاً فى الدولة) لأعباء المزايا التأمينية المقررة لهم).

ولنا إدراك تزايد حدة الإرتفاع المستمر فى الأسعار ونفقات المعيشة فى فترات الأزمات الإقتصادية وتتداعى إنعكاساتها بين الدول (لنتعرض لها الدول إما مباشرة أو بطريق غير مباشر) وبوجه عام تتم مطالبة نظم التأمينات الإجتماعية بالمحافظة على القيمة الحقيقية للمعاشات أى على قوتها الشرائية من خلال السعى إلى ملاءمتها مع التغير فى الأسعار أو مستويات الأجور أو نفقات المعيشة وبوجه عام مع التغيرات الإقتصادية، (وتهتم نظم المعاشات بتحقيق مسايرتها للتغيرات الإقتصادية عند تحديد تلك المعاشات من خلال ملائمة المعاشات الجديدة مع متوسطات الأجور خلال السنوات الأخيرة من الإشتراك، ثم متابعة ملائمة المعاشات القائمة مع التغير المستمر فى مستويات الأسعار أو الأجور أو نفقات المعيشة ... وهكذا تؤثر ظاهرة التضخم فى كفاية المعاشات.

ولا ترتبط مشكلة ملائمة المعاشات بإنخفاض القوة الشرائية للنقود الذى يؤدى لزيادة الأسعار وإنما يتعين مراعاة ربط المعاشات بالإرتفاع فى مستوى المعيشة نتيجة لإرتفاع مستوى الأجور ... وتأسيساً على ذلك فإن أفضل معايير ملائمة المعاشات هى الأرقام القياسية للأجور ونفقات المعيشة .

(1) تطور دور الدولة ليصبح محدوداً بعد أن كان لها النصيب الأكبر فى ملكية المشروعات الإقتصادية من خلال القطاع العام (الذى كان يسيطر على المشروعات الإقتصادية، لتدار وفقاً لنظرة سياسية بعيداً عن القواعد الإقتصادية وآليات السوق)، الأمر الذى كان يستدعى هيكلاً قانونياً معيناً حقق أهدافه، وتجاوزته مرحلة التحولات الإقتصادية إلى هياكل إقتصادية جديدة ذات آليات جديدة.

تعدد هياكل المشروعات الإقتصادية وسيطرة الشركات متعددة الجنسية والشركات الكبيرة على أهم القطاعات الإقتصادية وتعددت علاقات العمل الحر وسادت إقتصاديات السوق وآلياته.

٤- إستهداف كفاية المزايا بتفهم الأخطار وآثارها وإنعكاساتها:

نتناول بالتحليل هنا خطر العجز الدائم بإعتباره أشد الأخطار التى تصيب الإنسان ولعل الآثار المالىة للعجز الكلى أشد تأثيراً على الفرد وأسرته من آثار الوفاة المبكرة Premature death أو الشيخوخة Old-age (إذ لا تقتصر فقط على إنقطاع الدخل بل تمتد إلى عديد من النفقات الإضافية التى تنشأ كنفقات التمريض والمعاونة فى القيام بأعباء الحياة اليومية وإستخدام الأدوات أو الأجهزة اللازمة لذلك ... مع تزايد بنود الإنفاق المعتادة على الغذاء والكساء والإقامة والانتقالات والتى قد تختلف نوعياتها عن تلك المعتادة لغير

العاجزين ... وقد تستلزم حالة العاجز تفرغ الغير أو أحد أفراد الأسرة لرعايته أو القيام بدلاً منه فى إكتساب الرزق وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على المستوى المعيشى للعاجز ومن يعولهم حتى قيل وبحق أن العجز الكلى نوعاً من الحياة المفقودة (Living death).

وعلىنا إدراك أن العجز الدائم بمختلف درجاته من نماذج الخطر التأميني الذى يتعرض له الإنسان طوال أيام حياته (بل إن كل شخص سيعانى من العجز إن أجلاً أو عاجلاً) ... ورغم تعدد العوامل والمتغيرات التى تؤثر فى احتمالات وقوع خطر العجز ومقدار الخسارة الناشئة عن ذلك فإن شموله لكافة البشر يسمح بالحسابات التأمينية للخسائر المالية التى تترتب على تحول الإنسان من منتج للدخل إلى مستهلك له .

ومن نعم الله أنه رغم شدة الآثار المالية للعجز الدائم فإنه من الأخطار ذات المعدل المنخفض بما يتيح إمكانية إستهداف كفاءة التأمين بأعباء معقولة (ذلك أن معدل التكرار المنخفض يعنى فى حد ذاته إنخفاض مستوى تكلفة التأمين بالنسبة لكل فرد فى حين أن شدة الآثار المالية تجعل من الصعب على أى فرد أن يتحمل بمفرده النتائج المالية لتحقيقه).

وإذ تبدو كفاءة التأمين فى مستوى المزايا النقدية التى يوفرها كتعويض للدخل والنفقات الإضافية والأضرار المتمثلة فى القصور العضوى أو العقلى ، والتى لا تقتصر على مجرد إرتباطها بالدخل السابق (باعتبار أن المزايا بديلة للدخل السابق على العجز) ولكنها تتجاوز ذلك لترتبط بتعويض العاهات والتشوهات (بغض النظر عن أثرها على القدرة على الكسب والعمل) وتعدد إحتياجات العاجز الناشئة عن عجزه العضوى أو العقلى ... ومن هنا يتعين على المهتمين بتفعيل مزايا نظم التأمين الإجتماعى إدراك طبيعة وآثار العجز الدائم لتفهم مشاكل العاجزين التى تعددت مظاهر الإهتمام العالمى بها حتى أطلق على عام ١٩٨١ العام العالمى لذوى العجز The international year for disabled people .

ومن المفيد هنا ترديد عبارات قيلت أثناء مناقشة مجلس العموم البريطانى لقانون العاجزين وذوى الأمراض المزمنة لعام ١٩٧٠م كالآتى :

"إننا نريد مجتمعاً يتميز باحترام حقيقى للمعاقين من أفرادهم ، حيث يكون تفهم أوضاعهم صادقاً وعميقاً وليس مظهرياً أو شكلياً ، وإذا لم يكن من الميسور أن نطيل من عمر نوى الأمراض الشديدة فلا أقل من أن نيسر لهم الحياة طالما إستمرت ، فلنبحث إحتياجات العاجزين قبل بحث الموارد المتاحة ولنوفر لهم من وسائل الحركة بأقصى ما يسمح به التقدم العلمى والإختراعات الحديثة، إننا نريد مجتمعاً يكون للعاجز فيه حقاً أساسياً فى المساهمة فى الصناعة وفى المجتمع وفقاً لقدرته ولا يشعر فيه العاجز أنه مرفوض من المجتمع بسبب عجزه".

ونشير هنا إلى العديد من المزايا النقدية الإضافية التى يوفرها نظام الضمان الإجتماعى بالمملكة المتحدة للعاجزين والمعاشات غير الممولةه بإشتراكات لمن يتفرع لملازمتهم (فيما يسمى بعلاوة الملازمة Attendance allowance) أو لرعايتهم (فيما يسمى بعلاوة رعاية العاجز Invalid Care allowance) إلى جانب ما يسمى بعلاوة الحركة Mobility allowance وقد قررت سنة ١٩٧٦ .

وهناك العديد من المنظمات المدنية (بالمملكة المتحدة) التي تهتم بالعاجزين سواء من حيث تقديم المشورة والمعلومات أو تقديم الرعاية لهم ولأطفالهم أو توفير التدريب والتأهيل والتشغيل أو تنمية المهارات والأنشطة الرياضية والسياحية (ولقد استتبع هذا التعدد وذلك الإهتمام المتكامل إلى إنشاء منظمة قومية تسمى بالمجلس المركزي للعاجزين (Central Council for Disabled).

ولنا أخيرا أن نستخلص معيار موحد للعجز الدائم بغض النظر عن أسبابه، رغم وجود قانون مستقل لإصابات العمل work injuries ... وفي هذا الشأن فإن معيار العجز الدائم يجب أن لا يختلف وفقا لسبب العجز إصابيا كان أم غير إصابي إذ يعتد بكل من المعيار الطبي والمعيار الإقتصادي A combination of both medical and economic criteria وتكون العبرة بالآثار المتعلقة بقدرة الإنسان على العناية بنفسه the effect on a person's ability to look after himself وهنا يتساوى العجز العضوي بالإضطراب العقلي .. وقد يكون للمعيار الإقتصادي وزنا أكبر من المعيار الطبي عند تقرير إستحقاق المعاش للعجز بمراعاة العمر والمهنة وإمكانات إعادة التأهيل ووضع العاجز بالنسبة للعمل مع مراعاة مقارنة الأجر بعد العجز بالدخل السابق للعجز (حيث أسفرت تجربته عن أن المقارنة بين دخل العاجز بعد إعادة التأهيل ودخل مثيله القادر قد تضعف من الباعث على العمل والتدريب على عمل جديد).

٥- إدراك أسس ومبادئ التأمينات الإجتماعية وإمتدادها الإجباري لكافة قطاعات المجتمع (والتي تتيح لها طابعا تمواليا وأسلوبا إكتواريا مميذا تتسم وفقا له بقدرة تمويلية ذاتية مستمرة على الوفاء بالتزاماتها) كحق للمؤمن عليهم مستمد من المواطنة دون إرهاق مالي لمصادر التمويل مع ضمان ملائمة المعاشات وفقا للتغير في الأسعار ونفقات المعيشة الأساسية :

يمتد نظام للتأمين الإجتماعي لجميع القوى العاملة بمزايا محددة ترتبط بمدة الخدمة (لا ترتبط بالإشتراكات) بإستهداف ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة والمحافظة على قيمة المعاشات (قوتها الشرائية).

وإتفاقاً مع طبيعة وعالمية الأخطار التأمينية فإن التأمينات الإجتماعية نظام تأمين إجباري قومي يتعين أن يمتد تدريجيا وإجباريا ليشمل أفقيا جميع قطاعات الشعب ويشمل رأسيا ستة أخطار يتعرض لها كافة البشر.

ويحكم إجباريه التأمينات الإجتماعية فإنها تؤثر وتتأثر بالظروف والأحوال الإقتصادية والإجتماعية والسياسية وبالتالي يتعين إدراك أبعاد وإنعكاسات تلك الظروف والأحوال على مستوى المزايا وشروط إستحقاقها أو عند تقدير أعبائها ومصادر تمويلها (ضمانا لفاعليتها ومراعاة للقدرة التمويلية لأصحاب الأعمال والحكومات).

وإتفاقاً وطبيعة ومفهوم الأخطار التي تتعامل معها التأمينات فإنها تخضع في تمويلها وفي تحديد مزاياها وشروط إستحقاقها لإتفاقيات وتوصيات دولية (بإعتبارها من الحقوق العالمية للإنسان التي توفر له حياه كريمة آمنه سواء في الوطن أو خلال تنقل القوى العامله بين الدول).

وتهتم نظم التأمينات الإجتماعية بتأكيد قدرتها المالية على الوفاء بالحقوق التأمينية لجمهور المؤمن عليهم في كافة الأوقات .. ومن هنا يهتم الإكتواريون (القائمون بتقدير الإشتراكات والمزايا وفحص المركز المالي) بتكوين المخصصات المالية اللازمة للوفاء بالإلتزامات المستقبلية التي تتزايد بمعدلات ملحوظة في السنوات الأولى لسريان النظام وبالتالي تتراكم إحتياطات مالية ضخمة ... وهنا تبدو أهمية إختيار أسلوب التمويل المناسب وأوجه الإستثمار الفعالة لضمان الوفاء بالإلتزامات وتطوير المزايا بمراعاة تنامي ظاهرة التضخم التي تؤدي إلى تناقص القيمة الحقيقية للأموال المتركمة (1) .

وفي هذا المجال يتعين إدراك تعدد الأساليب الإكتوارية لفحص نظم التأمين (أسلوب التمويل الكامل وأساليب التمويل الجزئي والموازنة) ... وهنا فإن من الأمور الأساسية التي تهتم بها هيئات التأمينات الإجتماعية إستخلاص أسلوب التمويل المناسب لملاءمة المعاشات مع التغير في مستويات الأجور (بما يتفق مع طبيعة التأمين الإجتماعي كنظام إجباري تتعدد مصادر تمويل مزاياه ويتعين ألا تزيد إشتراكاته عن قدرة مصادرها) وفي هذا الشأن يستفاد من الخبرة الدولية لملاءمة اتباع أحد أساليب الموازنة (أو التمويل الجزئي)، والإنشآت لدينا مشاكل

(1) وهي ظاهرة عالمية أدت عمليا إلى أن أصبحت النظم ممولة وفقاً لأسلوب التمويل الجزئي وأحياناً وفقاً لأسلوب الموازنة خاصة في نهاية فترات الإضطرابات الإقتصادية التي تحدث غالباً على أثر الحروب وفي حالات الأزمات أو التحولات الإقتصادية بداية من أزمة الثلاثينات ثم الأزمة المالية العالمية الأخيرة والتي مازالت تتتابع إنعكاساتها السلبية على قدرة نظم التأمينات الإجتماعية على الوفاء بإلتزاماتها.

مالية على رأسها مشكلة البحث عن موارد إضافية لتمويل نفقات المحافظة على القيمة الحقيقية للإحتياطيات (وهي مشكله كانت وراء إقتراح البعض جمع إحتياطيات نظم التأمينات الإجتماعية بمختلف الدول فى صندوق دولى لضمان إستقرار قيم المعاشات خاصة فى حدودها الدنيا).

وقد أكدت التغيرات الإقتصادية المستمرة مايلى:

١- أصبح الإنخفاض السريع والمستمر فى القوة الشرائية للنقود (والإرتفاع المتلاحق فى نفقات المعيشة ومستويات الأجور) من الظواهر العامة التى تسود مختلف دول العالم والتى تتسم أحيانا بكثير من الحدة ... وهنا يتعين دراسة التأثير المتبادل بين نظم التأمين الإجتماعى التى توفر معاشات وبين التطور الإقتصادى خاصة فى مجال العلاقة بين المعاشات والتغير فى القوة الشرائية للنقود ومستويات الأجور.

وفى هذا الشأن فإن الإعتبارات الإجتماعية والإقتصادية ، فضلا عن إعتبرات العدالة ، تدعو إلى المطالبة بتناسب المعاشات مع التغير فى مستويات الأجور بحيث يمكن إعتبار مشكلة ملائمة المعاشات مع التغيرات العامة من الأمور الحتمية التى تواجهها نظم المعاشات.

٢- بمراعاة إرتباط الإشتراكات والمزايا بمستويات الأجور، وأن مستوى النفقات لا يتأثر بأسلوب التمويل المتبع (بعكس مستوى الإشتراكات)، فإن مشكلة تمويل نفقات ملائمة المعاشات مع مستويات الأجور إنما تثور، فى المقام الأول، بالنسبة إلى أساليب التمويل وما قد تودى إليه من تراكم إحتياطيات رياضية يتعين تزايدها بذات نسبة تزايد الموارد والنفقات (حتى يتحقق التوازن المالى لنظام التأمين).

ومن هنا أستخلص أن من المناسب لنظم التأمين الإجتماعى الإجبارى خاصة ذات المجال القومى إتباع أسلوب للموازنة على فترات ذو إحتياطى محدود له وظيفة تعويضية ويوازى مثلى أو ثلاثة أمثال النفقات السنوية وذلك بإعتباره الأسلوب الأمثل والأكثر مرونة لتمويل نفقات ملائمة المعاشات مع التغيرات الإقتصادية وذلك فضلا عن كونه الأسلوب الذى يتفق مع طبيعة نظم التأمين الإجتماعى الإجبارية الممتدة لجميع العاملين.

وطالما نضمن عضوية متجددة لنظام التأمين الإجتماعى (بحكم قوميته وإستمراريته) فإن هناك دائما عددا أدنى من المؤمن عليهم وحجما أدنى من الأجور (عضوية متجددة)، ومن المؤكد عندئذ أن أسلوب التمويل الكامل لا يعتبر مناسبا على الإطلاق فى ظل التطور والنمو الإقتصادى (خاصة وأن الدولة تضمن وفاء نظام التأمين الإجتماعى بالتزاماته) وينحصر الإختيار المناسب تمويلياً وإقتصادياً بين أساليب التمويل الجزئى وأساليب الموازنة التى تقوم على الفروض المتوافرة فى نظم التأمين الإجتماعى.

وللمتبعين لسياسات تمويل التأمين الإجتماعى ملاحظة عدول العديد من الدول (والمهتمين بتمويل نظم التأمينات الإجتماعية) عن أسلوب التمويل الكامل full funding

systems) المتبع في شركات التأمين لتكوين مخصصات مالية تعادل كامل الإلتزامات^(١) والإتجاه إلى إستخدام أحد الأساليب الإكتوارية الأخرى (أسلوب الموازنة السنوية أو على فترات أو أحد أساليب التمويل الجزئي) التي تنفق وعمومية وإجبارية نظم التأمينات الإجتماعية حيث نكون بصدد عضوية متجددة للمؤمن عليهم تتيح تدفقات مالية جديدة (لا تحتاج معها لتقدير نسب الإشتراكات بإفترض ثبات عدد المؤمن عليهم Closed fund فهناك دائماً مؤمن عليهم جدد) حيث يحدد القانون حالات وشروط الإستحقاق ولا يكون للمؤمن عليه بالتالي إقتضاء الحقوق التأمينية في أى وقت.

وفي إستخلاص الأسلوب الإكتوارى المناسب للتمويل يتعين إدراك ملاءمة أساليب التمويل الكامل في السنوات الأولى لبدء تطبيق نظام التأمين الإجتماعى حيث يكون مجال التطبيق قاصراً على فئات محدودة من العاملين بعكس الوضع مع نمو نظام التأمين الإجتماعى وإمتداده لكافة قطاعات العاملين.

وبداية فلان من المتفق عليه أنه ما كان أسلوب التمويل المتبع فمن الضروري تحقيق التوازن المالى بين الموارد والنفقات (وهو الأمر الذى يتم بطرق مختلفه وفقاً لأسلوب التمويل الإكتوارى المتبع).

وبتفهم وإدراك طبيعة نظم التأمينات الإجتماعية وتمويل مزاياها فإن إمتدادها لجميع قطاعات العاملين يتفق ويستتبع ملاءمة أساليب الموازنة الإكتوارية^(٢) التي تتيح تحقيق التوازن المالى في السنوات المختلفة من خلال قيام مجموعة المشتركين في كل وحدة زمنية بتمويل معاشات المستفيدين خلال ذات الوحدة أو الفترة (وقد تزيد فترة التوازن إلى عدة سنوات ونكون بصدد ما يسمى بأسلوب الموازنة على فترات) .

هذا أما عن الأساليب المختلطة أو أساليب التمويل الجزئى فيتم فيها التوازن المالى من خلال تقدير القيمة الحالية للمعاشات الجديدة ونكون بصدد موازنة لقيم المعاشات الجديدة وقد يتم التوازن المالى من خلال تجميع مفتوح أو ما يسمى بأسلوب القسط المتوسط العام، ويظل معدل الإشتراكات هنا ثابتاً لعدد من السنوات .

(١) يتحقق التوازن المالى من خلال قيام المؤمن عليهم بأداء كامل الأقساط اللازمة لتمويل كامل نفقات حقوقهم المالية بمراعاة تراكم ما يؤدونه من أقساط طوال مدة التأمين كاحتياجات رياضية .

(٢) يتيح أسلوب الموازنة تغير معدل الإشتراكات من فترة لأخرى من فترات التوازن المالى على ضوء التغير في نفقات المعاشات خلال السنة أو الفترة المعنية (موازنة سنوية أو على فترات) .

محور ثان

إدارة أساليب وتدابير الحماية الإجتماعية فى عالم تسوده الحركة والتغيرات

(ويتنامى فيه دور منظمات المجتمع المدنى والشركات متعددة الجنسية بالنسبة لدور الحكومات)

بمراعاة توافق وتكامل النظم البديلة والتكميلية

التي يقوم بها أصحاب الأعمال والنقابات المهنية والحرفية

لتوفير مستويات بديلة أو تكميلية أفضل

١- المتغيرات وعالم جديد يستلزم آفاق جديدة لتكامل الجهود الحكومية العامة مع الجهود والتدابير التي تقوم بها الشركات (متعددة الجنسية) والنقابات (المهنية والحرفية) إتفاقا وتباين سياسات التشغيل والأجور.

٢- التطابق والتوافق بتحفيز النظم الأفضل البديلة والتكميلية مع نظم التأمين الإجتماعى القومية.

١- المتغيرات وعالم جديد يستلزم آفاق جديدة لتكامل الجهود الحكومية العامة مع الجهود والتدابير التي تقوم بها الشركات (متعددة الجنسية) والنقابات (المهنية والحرفية) إتفاقا وتباين سياسات التشغيل والأجور.

أدت التغيرات والتحولات الإقتصادية إلى تطورات عديدة فى أنظمة التأمينات الإجتماعية (التي نشأت إلى جوارها أساليب مالية توفر المعاشات وفقاً للمدخرات الفردية) على كل من المستوى الحكومى القومى وعلى المستوى الفئوى لمنظمات أصحاب الأعمال والنقابات من خلال صناديق التأمين الفئوية الخاصة وأساليب الحسابات الشخصية ... وقد تنوعت التدابير التي يقدمها قطاع التأمين (وعقود التأمين الجماعى) وتلك التي يوفرها أصحاب الأعمال بوضع لوائح تقرر مكافآت وتعويضات نهاية خدمة فى إطار تشريعات العمل.

وهكذا تتعدد أساليب الحماية الإجتماعية لتشكل إطارا ينظم الضمان الإجتماعى على المستوى القومى ويساير التطور الجذرى الذى تمر به المجتمعات إجتماعيا وإقتصاديا (سعيًا نحو غد أفضل) والذى تعددت آثاره على سوق وآليات العمل، من جوانب عديدة أهمها:

- ١- أصبح هناك دور جديد (وهيكل إقتصادى جديد) للدولة من حيث مدى سيطرتها على المشروعات الإقتصادية بالقطاع العام وإنتقال ملكية الشركات العامة للقطاع الخاص فيما يعرف بالخصخصة.
- ٢- تعدد هياكل المشروعات الإقتصادية مع تنامى سيطرة الشركات متعددة الجنسية والشركات الكبيرة على أهم القطاعات الإقتصادية وتعدد علاقات العمل الحر وإتباع إقتصاديات السوق وآلياته.
- ٣- تزايد إهتمام مختلف الدول بتطبيق المعايير والإتفاقيات والتوصيات الدولية مع فتح الحدود أمام تنقل السلع والخدمات .
- ٤- إتساع الفجوة بين الدخل ومستويات الأجور مع تنامى وتعاضم دور الشركات متعددة الجنسية مما يستلزم تدابير مالية تهتم بتحقيق توازن إجتماعى وإقتصادى يتفق مع الظروف الإقتصادية الجديدة مع مراعاة مستويات ومعايير العمل الدولية- بقدر الإمكان - فى ضوء تلك الظروف الإقتصادية.

وفى هذا الإطار فإنه بمراعاة الدور الإقتصادى والإجتماعى الذى تلعبه نظم التأمين الإجتماعى والذى يحقق العديد من المصالح على مستوى كل من الفرد والمشروع وعلى المستوى القومى (حيث تحل مزايا التأمين أو بعض أنواعه محل مدخرات الأفراد ومحل التزامات المشروع تجاه العاملين به والتزامات المجتمع ككل تجاه أفرادهم) فإنها تتميز بتعدد مصادر التمويل (ويصبح ثلاثيا) حيث يساهم كل من المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والدولة ذاتها فى تمويل نفقات المزايا ... ومع تعدد مصادر التمويل وتكامل قدراتها تمتد

نظم التأمينات الإجتماعية لجميع قطاعات المجتمع وتهتم بكافة الأخطار التي يتعرض لها الإنسان دون تمييز بين فرد وآخر وبين قطاع وآخر.

ولنا أن نضيف هنا إلى أنه مع تعدد المتغيرات المالية والإقتصادية في ظل ثورة الإتصالات تنامت مطالب الشعوب بتحسين الحقوق التأمينية وتعظيمها ليس فقط لضمان الحد الأدنى للمعيشة بل لضمان مستوى المعيشة.. ومن هنا تعددت التدابير والجهود لتوفير الحياة الكريمة... وقد كان لأصحاب الأعمال دورهم في هذا المجال وتنوعت جهودهم لتحقيق مستوى متميز من الحقوق التكميلية يتجاوز المقرر بنظم التأمين الإجتماعي وقاموا في هذا الشأن بتوفير العديد من صور الخدمات المالية وإنشاء الصناديق الإيداعية والتأمينية لتقديم حماية تأمينية تكميلية لتلك التي توفرها نظم التأمين الإجتماعي (سواء لضمان التعويض الكامل لعناصر الدخل دون حدود قصوى أو لمواجهة بعض الأخطار أو الأعباء الإجتماعية التي لا تهتم بها التأمينات الإجتماعية) ... وقد تعددت صور تلك التدابير والخدمات لتأخذ صورة الحسابات الإيداعية المؤجل أداؤها حتى إنتهاء الخدمة^(١) وقد تأخذ صورة مزايا دورية تماثل المعاش يمولها أصحاب الأعمال (وفي بعض الأحيان تكون هناك إشتراكات من العمال).

وقد إمتد التطور إلى تشريعات العمل لتقرر إلتزام أصحاب الأعمال بتقديم مبالغ محددة specified payments أو خدمات مباشرة لعمالهم قد يكون من بينها أداء معين من دفعة واحدة lump-sum gratuities عند سن معين أو في حالة العجز أو توفير رعاية طبية أو مدفوعات في الأجازات المرضية Sick Leave أو مزايا أمومة payment of maternity أو إعانات عائلية family allowance أو رعاية طبية أو أداء مزايا نقدية لفترات قصيرة أو طويلة temporary or long-term cash benefits في حالات الإصابة أو مكافآت وتعويضات في حالات إنهاء الخدمة قبل بلوغ السن المقرر للتقاعد.

وهكذا تهيأت الظروف والأحوال التي تستلزم آفاقاً جديدة لوضع إطار عام لما يسمى بنظم التأمين الإجتماعي البديلة الشاملة على النحو السائد بالدول المتقدمة تأمينياً حيث يتيح القانون إلى جانب الحقوق المعاشية الأساسية الموحدة مزايا مرتبطة بالأجور أو الدخل ويكون لأصحاب الأعمال ذوى العمالة والأجور المتميزة (التي تتجاوز المتوسطات السائدة) توفير نظم بديلة خاصة لضمان مستوى المعيشة الذي يتميز به العاملون لديهم.

(١) حيث تتميز الأجور في بعض المنشآت بارتفاعها النسبي عن الحدود القصوى للأجر الذي تتوافر له الحماية من خلال نظم التأمين الإجتماعي.. وهنا يتم إنشاء النظم الأفضل وقد تتم مساهمة العاملين أو أصحاب الأعمال باشتراك يتحدد بواقع نسبة من الأجور لحساب فردي لكل شخص مشمول بالنظام يتم إدارته من خلال صندوق تديره إحدى الهيئات المالية أو أحد البنوك.

ويكون الهدف تراكم رأسمال Accumulated Capital يحل محل دخل الشخص عند تحقق أحد أخطار التقاعد أو العجز أو المرض ill health أو التعطل.. وقد يتيح حصول الورثة على رأس المال المتراكم في حالة الوفاة.

ولنا هنا إدراك إن مع التطور والتقدم الإقتصادي والصناعي تعددت الأخطار (١) وتنوعت وإشدت الخسائر الناشئة عن تحققها وتعددت الحاجة إلى إستحداث الوسائل التي

تهتم بالتعامل مع تلك الأخطار سواء بالحيلولة دون وقوعها أو تخفيض معدلات تكرارها Frequency وشدتها Severity وأصبحت إدارة الأخطار Risk Management من العلوم التى تدرس على مستوى الجامعات والتى تخصص لها إدارات مستقلة بالهيئات والمشروعات.

ومع ذلك فمهما تعددت الوسائل والتدابير التى يلجأ إليها الأفراد وتلجأ إليها المجتمعات والدول فإن العديد من الأخطار تتحقق ويأتى لنا التقدم الإقتصادى والتطور الفكرى والإجتماعى بأخطار جديدة يتعين علينا مواجهتها آثارها المادية Financial Losses ومن هنا نفهم كيف كان التأمين وكيف تزدهر صناعته .. ويتعين على المهتمين به خاصة ممن يعملون فى مجال التأمين الإجتماعى التطلع المستمر للتطوير بما يتفق مع تطلعات المؤمن عليهم فى عالم الحركة والتغيرات.

٢- التطبيق والتوافق بتحفيز النظم الأفضل البديلة والتكميلية مع نظم التأمين الإجتماعى القومية:

نشير هنا إلى أنه فى عالم المتغيرات تتباين فنويا مستويات الأجور وتختلف ظروف التشغيل بين قطاعات العاملين وتتنافس الشركات فى السعى نحو توفير مزايا للعاملين أفضل من تلك التى يوفرها نظام التأمين الإجتماعى القومى لعموم قطاعات العاملين بأجر .

ولإدراك ذلك نشير إلى أن نظام التأمين البريطانى الذى يتيح ربط المزايا بالأجور قد أجاز قيام المنشآت والهيئات بإنشاء نظم بديلة توفر مزايا أفضل .. وتكاد تكون كافة القطاعات (٩٩% منها) قد قامت فعلا بذلك لتصبح نظم المعاشات المهنية بديلة لما يقابلها من مزايا النظام القومى للمعاشات.

(١) يستخدم لفظ الخطر Risk فى صناعة التأمين وإدارة الأخطار بعدة معان فقد يستخدم بمعنى سبب الخسارة المؤمن منه The peril against insured كالمرض والإصابة وقد يستخدم بمعنى إحتمال الخسارة Probability of loss كإحتمال العجز أو الوفاة وقد يستخدم بمعنى الخسارة ذاتها loss كالأجر أو الدخل المفقود وقد يستخدم للدلالة على الشخص (أو الشئ) المعرض للخطر The subect matter of insurance وقد نعنى بالخطر حالة عدم التأكد من الخسارة المالية Uncertainty of financial loss أو حالة عدم التأكد ذاتها من وقوع حادث ما Uncertainty as to the outcome of an event ومن هنا فإن علينا إستخلاص المعنى المقصود من سياق العبارة.

ومن الجدير بالإشارة هنا إلى أنه نتيجة لعوامل تاريخية وإتباع مبدأ التدرج فى تطبيق نظم التأمين الإجتماعى فلم تنشأ أنواع التأمينات الإجتماعية فى وقت واحد ومن هنا جاءت تسمياتها مستنده إلى أكثر من مفهوم من مفاهيم الخطر ولك أن تدرك ذلك إذا لاحظت أن تأمين المرض وإصابات العمل قد إتخذ سبب الخسارة أساسا للتسمية فى حين أن تأمين البطالة وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة قد إتخذ الحالة الناشئة عن تحقق الخطر أساسا للتسمية فالخطر هنا هو التعطل أو بلوغ مرحلة معينة من العمل أو المرض أو الإصابة. ومن التدابير التأمينية الفئوية المتعارف عليها عالميا تأتى صناديق التأمين الخاصة للعاملين لتوفير حماية تأمينية تكميلية للحقوق التأمينية التى تقررها نظم التأمين الإجتماعى للعاملين (وعادة ما تعتبر تلك الصناديق من أهم مطالب التجمعات العمالية والفئوية حيث تتميز بالعديد من المزايا المالية التى تستهدف تأكيد انتماء العاملين إلى

المشروعات والمنظمات التي يعملون لحسابها مما يجعلها إلى جانب كونها مطلباً عمالياً فهي محلا لترحيب رجال الإدارة وأصحاب الأعمال).

وحيث يتمثل مجال صناديق التأمين الخاصة في أية جماعة من الأفراد تربطهم مهنة أو عمل واحد أو أية صلة اجتماعية أخرى فإنها تمتد إلى العاملين وإلى غيرهم من المهنيين والحرفيين في تجمعاتهم المهنية والنقابية ... ومن ناحية أخرى فإن الحقوق التأمينية التي تقدمها الصناديق الخاصة تتعدد وتتنوع وبالتالي فهي تتعامل مع الأخطار التي تتعامل معها نظم التأمين الاجتماعي (الشيخوخة والعجز والوفاة والتعطل والمرض والإصابة) كما تتعامل مع مختلف الأخطار التي تحتاج لتكافل أعضاء الصندوق (كزواج العضو وذريته ووفاة المعالين .. الخ).

وهكذا فإن صناديق التأمين الخاصة التي تنشئها النقابات (المهنية والحرفية) لأعضائها وتلك التي تنشئها الشركات للعاملين بها تحقق مستوى إضافي للمزايا التي يقدمها النظام القومي وقد توفر حقوق تأمينية إضافية لحالات لا يتعامل معها النظام القومي.

وبوجه عام فإن صناديق التأمين الخاصة تختلف في طبيعتها وفي الأسلوب الإكتواري لتقدير قدرتها على الوفاء بالتزاماتها عن تلك التي تتميز بها نظم التأمين الإجتماعي القومية كما تتعدد المزايا التي تتعامل معها على النحو التالي :

- 1- عضوية صناديق التأمين الخاصة إختيارية وحركة الإنضمام والانسحاب مكفولة (في حين أن مجال نظام التأمين الإجتماعي إجباري وتقتطع إشتراكاته جبراً من جميع الخاضعين له الذين لا يجوز لهم الانسحاب من النظام طالما امتد إليهم).
- 2- تتحدد المزايا وشروط وحالات إستحقاقها ومستواها بما يتفق والإحتياجات الفنية لأعضاء الصندوق وفي حدود القدرات التمويلية المتاحة على مستوى كل صندوق على حدة (في حين يتحدد هيكل مزايا نظام التأمين الإجتماعي وحالات وشروط إستحقاقها ومستواها في ضوء الإحتياجات والقدرات التمويلية المشتركة على مستوى كافة الخاضعين للنظام، وبمعنى آخر فإن محور الصناديق الخاصة إرادة وقدرات أعضائها في حين أن محور نظام التأمين الإجتماعي إرادة وقدرات المجتمع ككل).
- 3- إتفاقاً مع التماثل الفني أو المهني بين أعضاء كل من صناديق التأمين الخاصة فإنها تدار بمعرفة ممثلين عن أعضائها وتستثمر أموالها فيما يحقق أقصى مصلحة مادية وإجتماعية لصالح هؤلاء الأعضاء ... في حين أنه تأسيساً على عمومية نظم التأمين الإجتماعي وإمتدادها لجميع أفراد المجتمع يتم عادة إدارتها من خلال هيئات حكومية وتستثمر أموالها بمراعاة المصالح الإقتصادية القومية.

وبالطبع فإن نظم التأمينات الاجتماعية تهتم بالوفاء بالإحتياجات التأمينية المشتركة على المستوى القومي باعتبار أن محورها إرادة المجتمع ككل، ومن هنا تتلاشى إرادة ورغبات الأفراد ويتحدد مستوى المزايا وحالات وشروط إستحقاقها بما يحقق الأهداف

الإجتماعية والسياسية القومية، وبما يتفق مع الظروف والأحوال الاقتصادية فى المجتمع ككل.

هذا ويتيح تعامل صناديق التأمين الخاصة (وكذا نظم أصحاب الأعمال) بجماعات من الأشخاص تجمعهم رابطة مهنة واحدة أو عمل واحد فإن لكل منها طابعه التأمينى والقدرة التمويلية الخاصة التى تتيح التعامل مع الإحتياجات التأمينية لجماعة الأعضاء ... وفى هذا تتصف أحكام الصناديق ومزاياها التأمينية بقدر من المرونة يجعلها تتلاءم مع الحاجات الفردية فى ضوء فلسفة مؤداها أن فاعلية الحماية التأمينية التكميلية وتأكيد إنتماء العاملين للشركة يعتبران الوجه الآخر لفاعلية نظام الأجور من حيث أثر كل منهما على نجاح الشركة وتقدمها. ومن هنا تصاغ المزايا وشروطها ويتحدد مستواها بمراعاة سلوك العاملين ومدى إنتمائهم للشركات التى يعملون بها.

محور ثالث

آفاق التطوير بمراعاة السياسات السكانية وسوق العمل
السن المعاشى ومدى إرتباطه بالتقاعد. تكريم العاجزين. مزايا للطفولة.
تعويضات الدفعة الواحدة للوافدين

- * فى تحديد السن المعاشى ومدى وجوب التقاعد.
- * فى تكريم العاجزين.
- * فى مزايا الطفولة.
- * حقوق تأمينية من دفعة واحدة للوافدين

* فى تحديد السن المعاشى ومدى إرتباطه بالتقاعد :

١- فى تحديد السن المعاشى :

يتأثر تحديد السن المعاشى بالخصائص السكانية وظروف سوق العمل على النحو التالى :

أ- تأثر السن المعاشى بالتوزيع العمري للسكان ونسبة المسنين:

يتعين فى هذا الشأن مراعاة التوزيع العمري للسكان فضلاً عن المستوى الصحى ومتوسط الأعمار المتوقع اتفاقاً وظروف سوق العمل والقدرة على العمل (توقع الحياة بصحة جيدة بإستبعاد سنوات المرض والعجز) .. ومن ناحية أخرى يتعين دراسة أثر تحديد السن المعاشى وظروف التشغيل ومعدلات الهجرة من وإلى الدولة.

ب- مدى فرص العمل للنساء وأثرة فى تحديد سن معاشى خاص:

يتم تخفيض السن المعاشى بالنسبة للنساء عنه بالنسبة للرجال فى عديد من الدول بإعتبار أن احتمالات تعطل النساء فى الأعمار المتقدمة ترتفع عنها بالنسبة لتعطل الرجال فى ذات العمر ... كما أنهم لا يتركن - عادة - من بعدهن معالين مستحقين لمعاشات ... (لاحظ هنا عدم تأثر السن المعاشى مع ما هو سائد من حيث إرتفاع متوسطات أعمار النساء عنها بالنسبة للرجال)،

ج- من حيث المهنة وظروف العمل :

لمهنة العامل أثرها فى تحديد السن المعاشى ... وتجنباً لما قد يثور من مشاكل عملية إذا ما قمنا بتحديد سن معاشى لكل مهنة تكفى بعض الدول بتقرير إستحقاق المعاش فى سن مبكر لذوى المهن الخطرة والأعمال الصعبة أو تلك التى تتطلب قدرات فسيولوجية خاصة (كما هو الحال للطيارين ولعمال المناجم حيث يتحدد السن المعاشى بأقل منه لباقى المهن 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 غالباً ما يتم تقسيم المهن الى مجموعات ثلاثة وفقاً لصعوبتها أو أخطارها الصحية (ويتم تخفيض السن المعاشى كلما كانت مجموعة المهن ذات آثار صحية ضارة أو تتطلب أعمالاً صعبة وهو بالطبع وضع أفضل من تقرير نظم خاصة لبعض ذوى المهن)، وفى مصر يتم تخفيض السن المعاشى للعاملين فى الأعمال الصعبة أو الخطرة (التي يتم تحديدها بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على ما يعرضه وزير التأمينات).

٢- ربط اشتراط التقاعد بسوق العمل (اشتراط التقاعد لا يتفق وظروف العمل بالدول الخليجية) :

سواء كانت الفكرة وراء تحديد السن المعاشى هي العجز الطبيعى المفترض أو ضرورة الراحة بعد رحلة عمل طويلة فإن من الضرورى والمناسب دراسة مدى ملاءمة ربط إستحقاق المعاش بالتقاعد عن العمل من حيث ظروف سوق العمل وهل نحن فى حاجة لتشجيع ذوى المعاشات على الإستمرار فى العمل بعد بلوغهم السن المعاشى الحالى ويكون علينا أن نبحث هنا فى استمرار التأمين عليهم من عدمه أو فى الجمع بين الأجر والمعاش أو منع ذلك.

وعلى المستوى الدولى فإن حوالى ثلث نظم المعاشات لا تنص على التقاعد كشرط من الشروط المؤهلة لإستحقاق معاش الشيخوخة، حيث يجاز الجمع بين الأجر والمعاش لمراعاة عدم كفاية مستوى المعاشات لمواجهة نفقات المعيشة أو حيث يكون نظام المعاشات فى مراحلها الأولى (وبالتالى لا يكون من المقبول اشتراط التقاعد) أو حيث يكون السن المعاشى مرتفعاً أو أن الدولة تعاني من عجز فى نسبة القادرين على العمل.

وبالطبع فإن التقاعد يعتبر شرطاً إجبارياً ومفهوماً بالنسبة للنظم التى يقتصر مجالها على العاملين فى صناعة أو مهنة معينة، حيث يكون المعاش سخياً وتكون لصاحب المعاش حرية الإلتحاق بأى عمل خارج نطاق الصناعة أو المهنة التى يغطيها النظام ... وهكذا تشترط العديد من النظم فى أمريكا اللاتينية التقاعد بالنسبة لكافة الأعمال التى تدخل فى مجال النظم العامة ولا يجوز الجمع بين الأجر والمعاش ولا يكون من مصلحة صاحب المعاش الإرتباط بأى عمل لا تحقق معه أجراً يزيد عن معاشه.

ولعل من المناسب تقرير قدر من المرونة بالنسبة للسن المعاشى نظراً للاختلافات الجوهرية بين الأفراد من حيث القدرة Ability والرغبة Desire فى الإستمرار فى العمل.

* تكريم العاجزين :

العاجز إنسان إجتماعى له دورين مرتبطين فى الحياة أولهما منسوباً إلى عمله أو مهنته السابقة والآخر تجاه أسرته ومجتمعته وهو فى هذا وذلك له مطالبته وإحتياجاته الذاتية .

إننا إذا نظرنا للعامل كعنصر من عناصر الإنتاج فإنه يعتبر عاجزاً إذا فقد القدرة على العمل سواء بوجه عام (عجز إقتصادى عام) أو بالنسبة لمهنته السابقة (عجز مهنى) مع تحديد التعويضات النقدية على ضوء ما كان يحصل عليه من دخل قبل العجز (أى وفقاً لما يسمى بمعيار الدخل).

أما إذا نظرنا للعامل كتكوين جمالي حباه به الله عن سائر مخلوقاته ونظرنا لقدراته الذهنية والجسمانية باعتبار أن لها وظيفتها الذاتية للعامل فإنه يعتبر عاجزا إذا لحقه أي تشوه جمالي أو قصور في قدراته ووظائف أعضائه سواء كان لذلك أثره المباشر على القدرة على الكسب من عدمه (وهذا هو العجز وفقا لما يسمى بالمعيار الطبى) وهنا ينظر إلى التعويضات النقدية كتعويض عن التشوه أو القصور في القدرات أو وظائف الأعضاء ... وهذا هو معيار التعويض الذى يحكم تأمين إصابات العمل الإجتماعى فى أغلب النظم.

فإذا نظرنا للعامل كإنسان وكائن إجتماعى فإن عجزه عن أداء عمله غالبا ما يصاحبه عجزا فى القيام بمتطلباته الطبيعية وإحتياجاته الجسمانية البشرية ولا يترتب على ذلك مجرد فقد الأسرة لدوره الإنتاجى وما يحققه من دخل .. بل يتعين إدراك أنها تخسر فى المقام الأول دور العاجز كأب (أو كأم) سواء من حيث التوجيه أو القيام بأعمال المنزل أو أعباء الأبناء ، بل أن حالة العاجز قد تستلزم تفرغ الغير كليا أو جزئيا لرعايته أو الإشراف عليه ، والعامل من كل هذه الجوانب له حقا أساسيا فى أن نيسر له أسباب الحياة وأن يقوم بدوره الإجتماعى مما يستلزم قياس مدى كفاية التعويضات النقدية التى توفرها له نظم التأمينات الإجتماعية بمقدار كفايتها للوفاء بإحتياجاته وهو ما نراه بنظم الدول المتقدمة حيث يتبع فى قياس كفاية التعويضات ما يسمى بمعيار الحاجة أو المعيار الإجتماعى .

وبالطبع فحيث ننظر للعاجز كإنسان وكائن إجتماعى ونكون بصدد توفير حماية تأمينية كافية للوفاء بإحتياجاته فإننا لا نهتم بالعجز فى حد ذاته ومتى أو أين أو كيف نشأ ولا يكون من مبرر لإختلاف المعاملة التأمينية بين العاجزين وفقا لسبب العجز إصابيا كان أم طبيعيا ، ولا يفسر مثل هذا الإختلاف ، الذى يوجد بأغلب نظم التأمينات الإجتماعية ، إلا باعتباره نتيجة لإعتبارات تاريخية تتعلق بنشأة نظم التأمينات وتدرج شمولها للأخطار التى يتعرض لها العامل وغيره من أفراد المجتمع ، فقد تعاملت تلك النظم مع العجز الإصابى فى مرحلة مبكرة عن العجز الطبيعى وتأثرت بالمناخ القانونى السابق على نشأتها والذى كان يفترض مسؤولية النظام الصناعى عن الإصابة فكان الإهتمام بتعويض المصاب عن عجزه تاسيسا على قواعد المسؤولية المدنية والتقصيرية.

على أنه إذا ما أغفلنا الإعتبارات التاريخية التى أثرت فى نشأة وتطور نظم التأمينات الإجتماعية ونظرنا لتلك النظم باعتبارها نظما تأمينية تسعى لتوفير حماية تأمينية كافية للمؤمن عليهم فإنها ستنظر للعاجز كإنسان إجتماعى فتسعى فى البداية لتأهيله لمباشرة وظيفته الإنتاجية والإنسانية والإجتماعية ثم توفر له من التعويضات النقدية ما يفى بإحتياجاته الجديدة وما ييسر له سبل الحياة .

ويستفاد من الدراسة التحليلية لنظم التأمينات الإجتماعية تعدد صور الحماية التأمينية للعاجزين عن العمل التي يتم توفيرها للعاجزين بالدول المتقدمة التي تهتم بالوفاء باحتياجات العاجز من خلال :

١- إضافات لذوى العجز الشديد ممن يحتاجون لرعاية أو إشراف مستمر :
وهذه توجد بمختلف الدول محل الدراسة بل وقد بدأ النظام المصرى فى تقريرها وتسمى فى بريطانيا بعلاوة الملازمة Attendance Allowance وغالبا ما يتفاوت مقدارها وفقا لمدى شدة حالة العجز .

٢- تعويضات لمن يتفرغ كليا أو جزئيا لرعاية ذوى العجز الشديد أو الإشراف عليهم :

وهذه تسمى فى بريطانيا بعلاوة رعاية العاجز Attendance Allowance وتؤدى لمن يكون فى سن العمل ويتفرغ لتقديم رعاية جوهريه منتظمه لواحد من ذوى العجز الشديد ممن يحصلون على علاوة.

٣- إضافات لتيسير حركة وتنقل العاجز :
وذلك حيث لا يمكن للعاجز الحركة ولو باستخدام أطراف صناعية ، ويكون من شأن تقريرها تيسير تنقل العاجز وحركته ولذا تسمى فى بريطانيا بعلاوة الحركة Mobility allowance وتعتبر فى النرويج من عناصر علاوة النفقات الإضافية للعجز .

٤- مبالغ أو إضافات للنفقات الإضافية للعجز :
وذلك كتلك الخاصة بالتدفئة الإضافية أو زيادة معدل إستهلاك الملابس (كما فى بريطانيا) وقد تمتد لتشمل العديد مع السلع والخدمات التي يحتاجها العاجزون دون غيرهم (كالكراسى المتحركة) أو يتزايد طلبهم عليها مع نشوء حالة العجز (كما هو الحال فى هولندا) وقد تشمل الإسكان (كما فى فرنسا) كما تشمل نفقات تيسير الحركة حيث لا توجد علاوة خاصة بها كما فى النرويج .

٥- إضافات المعالين :
وهذه توجد فى كافة النظم محل الدراسة ويستحقها فى النظام البريطانى من يتفرغ لرعاية ذوى العجز الشديد ، وقد يراعى مضاعفتها إذا ما كان المعال بالغا .

٦- إضافات التعطل وإنخفاض القدرة على العمل :
وهذه تؤدى حيث لا يعتد بمعيار العجز الإقتصادي العام أو المهني عند تحديد العجز ، وتسمى فى بريطانيا والمانيا بإضافة التعطل unemployment addition حيث يحول العجز بين العاجز وأداء أى عمل ، وقد توجد إلى جانبها إضافة لذوى العجز الجزئى ممن يؤثر عجزهم على قدرتهم على العمل بالمهنة الأصلية وهذه تسمى فى بريطانيا بعلاوة الشدائد الخاصة Special Hardship allowance وتقتصر فى نظام معاشات الحرب البريطانى على من تقل قدرته على العمل بمهنته الأصلية عن ٥٠% .

٧- تقرير إعفاءات ضريبية .

كالإعفاء من ضريبة السيارات وضرائب الدخل (كما فى بريطانيا) أو خصم المصروفات الإضافية التى لا يؤدى عنها بدلا من الوعاء الضريبي (كما فى هولندا) .

وإذا كان لنا ننتهى إلى توصيات رئيسيه فإنه يتعين فى البداية تحديد المعيار التأميني لتقدير العجز الدائم ومداه ليجمع بين الجانب الطبي الذى يهتم بتقدير التشوهات والقصور فى القدرات الذهنية والعضوية دون تفرقة بين حالات العجز اصابيا كان أم غير اصابى ... وفى ذات الوقت يجب تأمينيا وإقتصاديا تحديد هيكل التعويضات بالنظر للعاجز (وليس للعجز) فتراعى إحتياجات العاجز الشخصية والعائلية ونظر لتلك التعويضات بحيث تقاس كفايتها بمدى وفائها بتلك الإحتياجات أى بما يسمى بمعيار الحاجة أو المعيار الإجتماعى وذلك مع مراعاة معيار الدخل لتحديد مستوى أساسى للتعويضات.

* مزايا متنوعة لرعاية الأطفال:

أ - مزايا الطفولة: Child benefits

تستحق مزايا الطفولة النقدية (معفاة من الضرائب) لكافة الأطفال مهما كان الدخل ولا تخضع لإختبار للدخل it is not means tested . ويتم الحصول عليها لمن يرعى طفل (تحدد تشريعات العمل سن الطفولة الذى يتراوح بين ١٦ و ١٨ عاما). وتؤدى الميزة إلى من له حضانة الطفل.

ب - مزايا نقدية لتربية الطفل إذا كان الدخل منخفضا (لا يسمح بتربية طفل) Fis

وفقا للنظام التكميلى الإنجليزى تعتبر هذه المزايا من المزايا التكميلية لدخل الأسر Family income Supplement فلكل مواطن الحق فى المطالبة بإضافة نقدية أسبوعية (تجدد سنويا) لدخله إذا كان الدخل الأسبوعى منخفضا يقل عن مقدار معين qualifying level يتم تحديده أسبوعيا وفقا لعدد الأطفال ولا يسمح بتربية طفل (يقل عمره عن ١٦ عاما ما لم يكون طالبا بالمدرسة فيمتد العمر إلى ١٩ سنة).

ويمتد هذا النظام للعاملين والعاملين لدى أنفسهم والأبوين والوالد الواحد أو غيرهم ممن يقومون برعاية الطفل.

هذا وفى حالة إستحقاق المزايا التكميلية أو إضافات الدخل العائلى يكون للشخص وللمعالين تلقائيا الحق فى عديد من المزايا العينية إذا قل الدخل عن حد معين أو عندما تستلزم ذلك ظروف صحية معينة (وهذه تشمل وجبات الغذاء المدرسية المجانية للأطفال وألبان وفيتامينات مجانية للحوامل والأطفال فى المرحلة السابقة على الإلتحاق بالمدارس والنظارات المجانية أو تقرير نفقات منخفضة لطلبة المدارس والأسر ذات الدخل المنخفض

والأدوية المجانية ونفقات المستشفى والمساكن ذات الإيجارات المخفضة والمساعدات والمشورات القضائية).

*** إمتداد التأمينات الإجتماعية للعمال الوافدة بمزايا الدفعة الواحدة (باعتبارها قيمة رأسمالية لمعاش بدولة الإقامة وفقا لإتفاقية ثنائية).**

إستهدفا لتحقيق وحدة عربية إجتماعية وإقتصادية من خلال نظم التأمينات الإجتماعية (باعتبارها عاملا أساسيا لحماية العاملين ولدورها الهام فى مجال التنمية الإقتصادية والإجتماعية العربية) أصدر مؤتمر العمل العربى فى مارس ١٩٨١ (فى دورته التاسعة) الإتفاقية العربية رقم (١٤) لعام ١٩٨١م، بشأن حق العامل العربى فى التأمينات الإجتماعية عند تنقله للعمل فى أحد الأقطار العربية.

وقد إهتمت الإتفاقية بتشجيع حرية الإنتقال وآثارها الإيجابية الملموسة على كل من الدول العربية المصدرة والمستقبلة لليد العاملة.

وقد جاءت الإتفاقية تنفيذا للمادة الثالثة من دستور منظمة العمل العربية التى تنص على وجوب وضع خطة لنظام للتأمينات الإجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم وتوحيد التشريعات العمالية وشروط العمل فى الدول العربية (كلما أمكن ذلك) ... وتقينا للمبادئ العامة التى تضمنتها إتفاقيات العمل العربية، من حيث تمتع العمال الوافدون بالحقوق والمزايا التى يتمتع بها عمال الدولة المضيفة والعمل على تكامل مدد الإشتراك والحقوق التأمينية و تلافى الإزدواج التأمينى.

هذا ويستفاد من متابعة إتجاهات تنقل الأيدى العاملة تنامى الإحتياجات السنوية للعمال الوافدة بمعظم دول مجلس التعاون الخليجى (ومجلس التعاون العربى) بما يستلزم الإتجاه نحو إبرام إتفاقيات ثنائية بين الدول المصدرة للعمال وتلك المستوردة لها (ولتكن من خلال التزام دولة العمل بتوفير الحقوق التقاعدية للعمال الوافدة فى صورة تعويضات الدفعة الواحدة التى تقوم الدولة التى يقيم بها العامل المتقاعد بتحويلها إلى دفعات معاشية).

ملحق
بالملاح العامة لنظم التأمينات الإجتماعية القائمة
وجداول بأهم المؤشرات الإحصائية

*** الملاح العامة لنظم التأمينات الإجتماعية بدول الخليج العربية (البحرين. السعودية . عمان. قطر. الكويت) واليمن :**

*** الجداول الإحصائية :**

- جدول (١) : مؤشرات الخصائص البشرية .
- جدول (٢) : المؤشرات الحيوية .
- جدول (٣) : بعض مؤشرات نظم التأمينات الإجتماعية وتدابير الضمان الإجتماعى
- جدول (٤) : عدد السكان والعمالة الوافدة .

* في الملامح العامة لنظم التأمينات الإجتماعية:

* في البحرين : شيخوخة وعجز ووفاه. إصابات عمل. بطاله

- يسرى تأمين الشيخوخة منذ ١٩٧٦ على العاملين بالقطاع الخاص فى المنشآت التى يعمل بها عامل أو أكثر وعلى العاملين بمجلس التعاون الخليجى (الكويت - عمان - قطر - السعودية - الإمارات العربية) .
- يمتد التأمين إختياريا للعاملين فى المنشآت التى يعمل بها ٥ عمال فأكثر (أو سبق التأمين الإجتماعى عليهم إجباريا) والعاملين لدى أنفسهم والعاملين البحرينيين بالخارج ويستثنى من التأمين ربات البيوت وبعض عمال الزراعة والعرضيين والمؤقتين.
- للعاملين بالقطاع العام صندوق خاص.
- تتحدد الإشتراكات بواقع ٦% عامل (١٥% للمشاركين إختياريا بنسبه من الدخل الشهرى) وبواقع ٩% صاحب عمل وذلك بحد أقصى للأجر الشهرى ٤٠٠٠ دينار.
- السن المعاشى ٦٠ سنة للرجل و ٥٥ سنة للمرأة.
- يستحق المعاش المبكر فى أى سن بشرط ألا تقل مدة إشتراك عن ٢٠ عاما للرجل و ١٥ عاما للمرأة ويخفف بواقع ٢٠% لمن يقل عمره عن ٤٠ عاما وبواقع ١٥% للعمر ٤٠ الى ٤٩ عاما و ١٠% للعمر ٥٠ عاما فأكثر.
- يستحق معاش العجز بتحقق العجز قبل بلوغ السن المعاشى عن مدة إشتراك لا تقل عن ستة أشهر (أو أثنى عشر شهر بشرط ٣ أشهر متصله سابقة على العجز) ويمتد التأمين لمدة سنة من إنتهاء مدة الإشتراك.
- يحسب معاش الشيخوخه بواقع ٢% من متوسط الأجر فى آخر سنتين عن كل سنة إشتراك بحد أقصى ٤٠ سنة ... هناك حد أدنى رقمى للمعاش وحد الأدنى لكل فرد من أفراد العائلة (بما فى ذلك صاحب المعاش) قدره ٣٥ دينار.
- الحد الأقصى للمعاش ٨٠% من متوسط أجر المؤمن عليه مع علاوة إضافيه ١٠% أو تعويض دفعه واحده .
- يسرى تأمين إصابات عمل منذ ١٩٧٦ للعاملين بمنشآت يعمل بها عامل فأكثر (بإستثناءات مماثله لتأمين الشيخوخة) .. ويمول صاحب العمل المزايا بواقع ٣% من الأجر الأساسى (تخفف إلى ١% إذا قام صاحب العمل بأداء المزايا النقدية لتعويض الأجر خلال فترة الإصابة) ولا يوجد مدة إشتراك دنيا لإستحقاق المزايا.
- يسرى تأمين البطالة منذ عام ٢٠٠٦ على العمال المدنيين (بغض النظر عن الجنسية) والعاملين بالقطاع الخاص لا يسرى على العاملين لدى أنفسهم والأجانب.
- يمول التأمين بإشتراك ١% عامل و ١% صاحب عمل من الأجر الإجمالى بحد أقصى ٤٠٠٠ دينار (لا يوجد حد أقصى للعاملين بالحكومة) وتساهم الحكومة بنسبة ١% من الأجر الإجمالى .

- يتحدد تعويض البطالة بواقع ٦٠% من متوسط الأجر آخر ١٢ شهر بحد أدنى ١٥٠ دينار وحد أقصى ٥٠٠ دينار ويؤدى لمدة لا تتجاوز ستة أشهر.
- يمتد التأمين للمؤهلين الباحثين عن العمل لأول مرة (ممن لا يقل عمره عن ١٧ سنة أو يزيد عن ٦٠ سنة ولا يزال أى عمل أو نشاط مربح) طالما كان قادرا على العمل وراغبا فيه حيث تقدم مساعدة بطالة بواقع ١٥٠ دينار لمن يحمل مؤهل علمى و ١٢٠ دينار لباقي المتعطلين (وتقوم وزارة العمل بتسجيل المتعطلين وتقرير أحقيتهم فى المزايا مع توفير التدريب).

* المملكة العربية السعودية : شيخوخة وعجز ووفاه. وإصابات عمل

- تسرى التشريعات (١٩٦٩ وحاليا ٢٠٠٠) فى شأن العاملين بالقطاع الخاص (باستثناء عمال الزراعة والصيد) وبعض فئات القطاع العام .
- يمتد إختياريا للعاملين لدى أنفسهم وللعاملين بالخارج وغير الخاضعين إجباريا.
- نظام خاص للعاملين بالحكومة والقوات المسلحة.
- اشتراكات عامل ٩% اشتراكات ٩% من كلا من العامل وصاحب العمل بحد أدنى للأجر ١٥٠٠ ريال وحد أقصى ٤٥٠٠٠ ريال.
- اشتراكات العاملين لدى أنفسهم ١٨% من الدخل بحد أدنى ١٢٠٠ وحد أقصى ٤٥٠٠٠.
- تتحمل الدولة العجز وإعانه سنويه.
- السن المعاشى الستين للرجال و ٥٥ للنساء مع مدة اشتراك ١٠ سنوات ولا يشترط التقاعد .
- يستحق المعاش المبكر فى أى سن عن مدة اشتراك لا تقل عن ٣٠٠ شهر (٢٥ عاما على الأقل) مع عدم العمل.
- يحسب المعاش بواقع ٢,٥% من متوسط الأجر آخر سنتين عن كل سنة بحد أقصى ١٠٠% وبحيث لا يتجاوز متوسط الأجر الشهرى ١٥٠% من الأجر الشهرى فى بداية الخمس سنوات الأخيرة ... الحد الأدنى للمعاش ١٧٢٥ ريال.
- يزداد المعاش بواقع ٥% من أول ٢٥٠٠٠ ريال من المعاش كل ٣ سنوات لمواجهة نفقات المعيشة.
- يتحدد معاش العجز ٢,٥% من متوسط الأجر خلال آخر سنتين بحد أقصى ١٠٠% وبحد أدنى ١٧٢٥ ريال أو متوسط الأجر الشهرى أيهما أكبر.
- معاش الوفاه بواقع ١٠٠% فى حالة ثلاث مستحقين أو أكثر وبواقع ٧٥% فى حالة ٢ مستحق وبواقع ٥٠% فى حالة مستحق واحد ... مع حد أدنى لمعاش لكل مستحق ٣٤٥ ريال شهريا (الحد الأدنى للمعاش ١٧٢٥ ريال)
- يسرى تأمين إصابات العمل على العاملين بالقطاع الخاص وعلى العمال الأجانب بإستثناء العاملين لدى أنفسهم.
- يتحمل صاحب العمل الاشتراكات بواقع ٢% من الأجور وتقدم الدولة إعانة سنوية كما تلتزم بالعجز أن وجد .

- يتحدد تعويض الأجر للعجز المؤقت بواقع ١٠٠% من الأجر اليومي ويتحدد معاش العجز الدائم بواقع ١٠٠% من الأجر بحد أدنى ١٧٢٥ ريال.
- يوفر التأمين العلاج والرعاية الطبية.

* عمان : شيخوخة وعجز ووفاه. وإصابات عمل.

- يسرى النظام اعتباراً من ١٩٩١ (قانون معدل ١٩٩٢).
- يسرى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في شأن ذوى الجنسية العمانية من ١٥ إلى ٥٩ سنة من العاملين الدائمين بالقطاع الخاص أو مجلس دول الخليج.
- هناك نظام خاص للعمالى الذى يعمل بالخارج.
- يستثنى الأجانب وربات البيوت والعاملين بالمنازل ولدى أنفسهم وبالريف.
- حصة العامل ٦,٥% من الأجر الأساسى الشهرى بحد أدنى ١٢٠ ريال للعاملين بالداخل و ٢٠٠ ريال للعاملين بالخارج وبحد أقصى ٣٠٠٠ ريال للعاملين بالداخل و ١٠٠٠ ريال للعاملين بالخارج.
- حصة ص.ع ٩,٥% من الأجر الأساسى الشهرى (بالحد الأدنى والأقصى للأجر)
- حصة الحكومة ٢% من الأجر الأساسى الشهرى.
- يستحق معاش الشيخوخة فى سن الـ ٦٠ عن مدة إشتراك ١٨٠ شهر للرجال (ويخفض السن للنساء إلى ٥٥ سنة ولمدة إشتراك ١٢٠ شهراً فقط).
- معاش مبكر للعمر من ٤٥ : ٥٩ سنة عن مدة ٢٠ سنة للرجال و ١٥ سنة للنساء.
- يشترط لمعاش العجز والوفاه مدة إشتراك ٦ أشهر (أو ١٢ شهراً منها ٣ شهور أخيره متصله).
- يحسب المعاش بواقع ٢,٥% عن كل سنة وفقاً لمتوسط الأجر خلال الـ ٥ سنوات الأخيره مضروباً فى عدد سنوات الإشتراك بحد أدنى ١٠٠ ريال.
- يخفض المعاش المبكر بنسبة ٧% للسن ٥٤ وتترايد نسبة التخفيض لتصل ٢٥% للعمر ٤٥ سنة.
- يحسب معاش العجز بواقع ٤٠% من الأجر أو بواقع معاش الشيخوخة أيهما أكبر.
- يحسب معاش الوفاه بواقع ٥٠% من الأجر ويوزع معاش الوفاه للأبناء ٢٥% للأرمله أو الأرملة و ٢٥% لغيرهم من المعالين (الوالدين والأخوه).
- يسرى تأمين إصابات العمل فى شأن العاملين الدائمين بالقطاع الخاص (العمانيين) فى العمر ١٥ : ٥٩ عاماً.
- ويستثنى الأجانب وربات البيوت والعاملين لدى أنفسهم ويموله صاحب العمل بنسبة ١% من الأجور.

*** قطر:** تأمين شيخوخة وعجز ووفاة ومرض وأمومة. إصابات عمل. بطالة. إعانات عائلية

- يسرى تأمين التقاعد والمعاشات لعام ٢٠٠٢ (معدل ٢٠٠٣) فى شأن العاملين القطريين بالقطاع العام وبعض القطاعات الخاصة وإمتد فى ٢٠٠٧ إلى القطريين العاملين فى إتحاد الدول الخليجية .
- يستثنى من التأمين العاملين لدى أنفسهم وربات البيوت وأفراد الأسرة والعمال الأجانب.
- يوجد نظام خاص لأفراد القوات المسلحة .
- يتم التمويل بإشتراكات من العاملين بواقع ٥% ومن أصحاب الأعمال بواقع ١٠% وذلك من الأجر الإجمالية.
- تتحمل الدولة إشتراكاتها كصاحب عمل وتغطى المصروفات الإدارية وأى عجز.
- يشترط لإستحقاق المعاش بلوغ سن الستين للرجال وال ٥٥ للنساء وذلك عن مدة إشتراكات ١٥ عاما فأكثر.
- المعاش المبكر متاح إعتبارا من سن الأربعين عن مدة إشتراك ١٥ عاما.
- يتحدد المعاش بواقع ٥% من متوسط أجر المؤمن عليه الإجمالى فى آخر ٥ سنوات سابقة على التقاعد ... ويتحدد وفقا للأجر الشهرى الإجمالى الأخير للعاملين بالقطاع العام وذلك عن كل سنة إشتراك.
- للمعاش الشهرى حد أدنى ٧٥% وحد أقصى ١٠٠% من الأجر الإجمالى.
- يخفض المعاش المبكر بنسبة مخفضة تتراوح بين ٢% و ٣% وذلك عن كل سنة تقل عن سن التقاعد العادى.
- يستحق معاش العجز بواقع ٥% من متوسط الأجر الشهرى الإجمالى آخر ٥ سنوات قبل التقاعد أو الأجر الشهرى الإجمالى الأخير بالنسبة للعاملين بالقطاع العام وذلك عن كل سنة من سنوات الإشتراك أو ١٥ عاما (٢٠ سنة للعجز بسبب العمل) أيهما أكبر.
- يؤدى للعجز بسبب العمل كامل المعاش أيا ما كانت مدة الإشتراك.
- يتراوح معاش العجز بين ٧٥% و ١٠٠% من الأجر الإجمالى وذلك فضلا عن تعويض الدفعة الواحدة.
- معاش الوفاة للأرملة (دون أطفال) بنسبة ٧٥% من معاش الشيخوخة المستحق (أو من معاش العجز) فإذا كانت هناك أكثر من أرملة يحدد المعاش بواقع ١٠٠% (توزع بالتساوى بين الأرامل) ... وتكون نسبة الأرملة الثلث (ترفع إلى ٥٠% فى حالة تعدد الأرامل وتوزع بالتساوى) إذا كان هناك طفل أو أكثر.

*** الكويت:** شيخوخة وعجز ووفاه

- يسرى التأمين اعتباراً من ١٩٧٦ على العاملين بالقطاع العام والخاص وقطاع البترول وعلى العاملين لدى أنفسهم ويمتد التأمين لرجال القوات المسلحة (بالقانون الصادر ١٩٨٠).
- تتحدد نسبة الإشتراكات بواقع ٥% من الأجر من العامل و ١٠% من الأجر من صاحب العمل بالقطاعين العام والخاص (بحد أدنى ٢٣٠ دينار وبحد أقصى ١٢٥٠ دينار).
- هناك نظام تكميلي لما يتجاوز الحد الأقصى (١٢٥٠ دينار) بإشتراك ٥% من القدر الزائد بحد أقصى ٢٥٠٠ دينار.
- تتراوح إشتراكات العاملين لدى أنفسهم بين ٥ : ١٥% من شرائح للدخل بجدول يتضمن ٢٢ شريحة (بحد أقصى ١٢٥٠ دينار).
- تتم ملائمة المزايا (ملاءمة موحدة كل ٣ سنوات) بتمويل إضافي للإشتراكات ٢% من العامل و ١% من أصحاب الأعمال و ٣% من العاملين لدى أنفسهم و ٢% من الحكومة حتى ٢٥٠ دينار.
- يستحق المعاش المبكر للعاملين لمن يبلغ ٥٠ عاماً على الأقل مع مدة إشتراك ١٥ سنة (يتزايد العمر حتى ٥٥ عاماً) ... ويجوز أداء تعويض من دفعة واحدة.
- يستحق المعاش للعاملين لدى أنفسهم في سن الـ ٦٥ مع مدة إشتراك ١٥ سنة على الأقل.
- يشترط التقاعد لإستحقاق المعاش (لا يشترط التقاعد بالنسبة إلى العاملين بالقطاع العام في حالة عملهم بالقطاع الخاص بشروط).
- يحسب معاش العجز بواقع ٦٥% (٧٥% قوات مسلحة) علاوة على ٢% لكل سنة يتجاوز ١٥ حتى ٩٥% تضاف مدة حكمه بقدر المدة من تاريخ العجز وحتى تاريخ بلوغ سن الستين.
- يتحدد معاش الوفاة بحد أقصى ١٠٠% وفقاً لجدول بحد أدنى ٢٢٩ دينار للأرمل أو الأرمل المعال و ١٨٠ دينار لكل من الوالدين و ١١٥ لكل من المستحقين الآخرين.

* اليمن : شيخوخة وعجز ووفاة منذ ١٩٨٠ (نظام معاشات ١٩٩١)

- نظام للعاملين الدائمين بالهيئات الحكومية والقطاع العام وما فى حكمه وآخر للعاملين بالشرطة والقوات المسلحة .
- نظام للعاملين بالقطاع الخاص (يمنيون وأجانب) بما فى ذلك العاملين بالخارج من اليمنيين ويستثنى العرضيون والعاملين لدى أنفسهم وعمال الزراعة والعاملين بالمنازل ورجال البحر والصيد.
- تتحدد الإشتراكات بالقطاع العام والحكومى بنسبة ٦% عامل و٦% صاحب العمل وذلك من الأجر الإجمالى (الأساسى مضافا إليه جميع ما يحصل عليه العامل من صاحب العمل عدا المنح والأجور الإضافية).
- تتحدد الإشتراكات بالقطاع الخاص بواقع ٦% عامل و٩% صاحب عمل من الأجر الإجمالى (عدا المنح والإضافية) .
- يشترط لإستحقاق المعاش بالقطاع العام بلوغ المؤمن عليه سن الـ ٦٠ عن مدة إشتراك لا تقل عن ١٥ عاما ... ويخفف السن للنساء إلى ٥٥ عاما بمدة إشتراك ١٠ سنوات.
- يستحق المعاش المبكر ببلوغ سن الخمسين للرجال مع مدة إشتراك ٢٦ سنة فأكثر .. ويستحق للنساء إعتبارا من بلوغ ٤٦ عاما بمدة ٢٠ سنة ... كما يستحق فى أى سن عن مدة إشتراك ٢٥ عاما للمتعتل إجباريا
- يتحدد المعاش بخارج قسمة آخر أجر شهري إجمالى مضروبا فى عدد الشهور مقسوما على ٤٢٠ بحد أدنى ٢٠٠٠٠ ريال و بحد أقصى ١٠٠% من الأجر الإجمالى الشهرى الأخير عن مدة ٣٥ عاما ... و٤٣% عن مدة ١٥ عاما على الأقل (وتتم ملاءمة المعاشات بواقع ٥٠% من الزيادة فى مرتب العامل المدنى بالقطاع العام).
- يتحدد المعاش فى القطاع الخاص بحاصل قسمة الأجر الإجمالى الشهرى الأخير مضروبا فى عدد شهور الإشتراك ومقسوما على ٤٢٠ بحد أدنى ٥٠% من الأجر الإجمالى الشهرى الأخير... ويخفف المعاش المبكر بواقع ١٠% للعمر ٤٥ وبواقع ٥% للعمر ٥٠ وتتم ملاءمة المعاشات بواقع ٥% من الزيادة فى أجور العاملين.
- يحسب معاش العجز الكامل الإصابى للقطاع العام بواقع ١٠٠% من الأجر الإجمالى مع تعويض من دفعة واحدة ٣٩٠٠٠ ريال وهناك جدول بتحديد نسب المعاش (إلى الأجر) فى حالات العجز الجزئى... هناك مكافأة نهاية الخدمة دفعة واحدة ٩% من الأجر الأخير x عدد أشهر الإشتراك.
- * يمول إصابات العمل بواقع ٤% من الأجور يتحملها صاحب العمل بالقطاع الخاص والنسبة ١% للعاملين بالحكومة والقطاع العام

* الجداول الإحصائية :

جدول (١) مؤشرات الخصائص البشرية بدول الخليج وجمهورية اليمن

م	البلد	عدد السكان ٢٠١٢	الإنفاق العام % من الناتج المحلي الإجمالي		النسبة الإجمالية للإلتحاق بالتعليم			المشاركة في القوى العاملة % من الأعمار ١٥ فأكثر ٢٠١١
			على الصحة	على التعليم	إبتدئى	الثانوى	العالى	
			٢٠١٠	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١١	٢٠١١	إناث
			٢٠١٠	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١١	٢٠١١	ذكور
دول الخليج (تنمية بشرية مرتفعة):								
١	الإمارات	٤١	٨,١	٢,٥	١,٠	١٠٤,٠	٩٢,٠	٢٢,٥
٢	البحرين	٤٨	١,٤	٢,٧	٢,٩	١٠٧,٠	١٠٣,٠	-
٣	السعودية	٥٧	٢٨,٧	٣,١	٥,٦	١٠٦,٠	١٠١,٠	٣٦,٨
٤	عُمان	٨٤	٢,٩	٢,٥	٤,٣	١٠٥,٠	١٠٠,٠	٢٤,٥
٥	قطر	٣٦	١,٩	١,٦	٢,٤	١٠٣,٠	٩٤,٠	١٠,٠
٦	الكويت	٥٤	٢,٩	١,٩	٣,٨	١٠٦,٠	١٠١,٠	٢١,٩
تنمية بشرية منخفضة								
٧	اليمن	١٦٠	٢٥,٦	٢,٤	٥,٢	٨٧,٠	٤٤,٠	١٠,٢
للمقارنة								
	الدول العربية	٣٥٧	٣,٤	٣,٩	٣,٩	٩٧,٧	٧١,١	٢٤,١
	العالم	٧٠٥٢	٥,٣	٤,٩	٤,٩	١٠٧,٩	٧١,٢	٢٨,٧

(١) مأخوذ عن تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: نهضة الجنوب: تقدم بشرى في عالم متغير جدول ٦ و٤ و٨ و١٤.

(٢) الرقم الملاصق للدولة يمثل ترتيبها بين ١٨٦ دولة وفقاً لدليل التنمية البشرية.

جدول (٢) المؤشرات الحيوية
دول مجلس التعاون الخليجي^(١)

م	البلد ^(٢)	توقعات الحياة عند الولادة		معدل وفيات البالغون		معدل وفيات الأمهات	معدل الخصوبة الكلي		الإعالة الإجمالية لكل ١٠٠ شخص أعمار ١٥ - ٦٤
		(بالسنوات)		(من كل ١,٠٠٠ من البالغين)			(عدد وفيات الأمهات لكل ١٠٠,٠٠٠ ولادة حية)	(عدد الولادات لكل امرأة)	
		الذكور	الإناث	الذكور	الإناث				
		٢٠١٢	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠٠٠	٢٠١٢	٢٠١٢
١	الإمارات	٧٦,٧	٦٦	٨٤	١٢٧	١٢	٢,٦	١,٧	٢٠,٩
٣	البحرين	٧٥,٢	٨٧	١٢٧	١٨٦	٢٠	٢,٧	٢,٥	٢٩,٢
٣	السعودية	٧٤,١	١٠٢	١٨٦	١٠٢	٢٤	٤	٢,٧	٤٩,٠
٤	عمان	٧٣,٢	٨٥	١٥٧	١٥٧	٣٢	٣,٦	٢,٢	٤٢,٨
٥	قطر	٧٨,٥	٤٨	٦٩	٦٩	٧	٣,١	٢,٢	١٨,٣
٦	الكويت	٧٤,٧	٥٠	٦٦	٥٠	١٤	٢,٦	٢,٣	٤١,١
٧	اليمن	٦٥,٩	١٦٠	٢٣٧	١٨٠	٢٠٠	٦,٥	٥	٨٦,٤
	الدول العربية	٧١,١	١٣٩	١٩٨	١٣٩	١٧٦	٣,٩	٣	٥٩,٧
	العالم	٧٠,١	١٣٧	٢١١	١٣٧	١٤٥	٢,٧	٢,٥	٥٢

(١) مأخوذ عن تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متغير؛ جداول ١ و٤ و٧ و١٤.

(٢) ترتيب ابدى مصحوب برقم ترتيب الدولة وفقاً لدليل التنمية البشرية لعام ٢٠١٣ بين ١٨٥ دولة من دول العام.

جدول (٣)
بعض مؤشرات نظم التأمينات الإجتماعية^(١) وتدابير الضمان الإجتماعي^(٢)
بدول الخليج العربية (واليمن)^(١)

سن التقاعد	نسبة موارد ونفقات تدابير الضمان الإجتماعي للنواتج القومي المحلي		نسبة الإشتراكات للأجور ^(٢) (المزايا المرتبطة بالأجر)				الدولة	م		
	المبكر	العادي	مجموع	أخرى (إصابات عمل) ^(٣)		شيخوخة وعجز ووفاة				
				ص.ع	عامل%	ص.ع			عامل%	
-	-	٠,٢	٠,٢	٠٠	٠٠	٠٠	٠٠	الإمارات	١	
-	٦٠ (٥٥ نساء)	٠,٧	٢,٩	(٣)٢٠	٤	١	٩	٦	البحرين ^(٣)	٢
-	٦٠	١,٥	٠,٦	٢٠	٢	٠٠	٩	٩	السعودية	٣
٤٥	٦٠ (٥٥ نساء)	٠٠	٠٠	١٧	١	٠٠	٩,٥	٦,٥	عمان	٤
-	-	٠٠	٠٠	١٥	٠٠	٠٠	١٠	٥	قطر	٥
٤٠ للنساء	٥٠	٣,٠	٦,٦	(٤)١٥	٠٠	٠٠	١٠	٥	الكويت ^(٤)	٦
٥٠	٦٠ (٥٥ نساء) (٤٦ نساء)	٠٠	٠٠	١٩	٤	٠٠	٩	٦	اليمن	٧
٨,٣١٧	٨,١٠٤								متوسط الدول العربية	
١٠,١٨٤	١٠,٣١								متوسط دول العالم	

١-Social Security Programs Throughout the World, , U.S. Social Security Administration, Office of Retirement and Disability Policy ٢٠٠٩.

٢- تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، نيويورك؛ ٢٠١٣ (الجدول ١ والجدول ٦)

٣- تأمين للبطالة (يمتد للباحثين الجدد عن العمل لأول مرة) بتمويل ١% عامل و ١% صاحب عمل ... يمول تأمين إصابات العمل بالكامل من صاحب العمل بنسبة ٣% (تخفيض إلى ١% عند تحمله تعويض الأجر خلال فترة العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة).

٤- يوجد حد أدنى ٢٣٠ دينار) وحد أقصى لأجر الإشتراك (١٢٥٠ دولار) ... وهناك نظام تكميلي للقدر من الأجر الذي يتجاوز الحد الأقصى.

- هناك إشتراك إضافي لتمويل ملاءمة المعاشات (بقدر موحد كل ٣ سنوات) بواقع ٥% (٢% عامل و ١% ص.ع و ٢% حكومة)
- يتم التعامل مع حالات العجز والوفاة من خلال تأمين لشيخوخة (وتتحمل الحكومة تكلفة الرعاية الطبية للمصابين إصابة عمل).

جدول (٤)
عدد السكان والعمالة الوافدة
بدول الخليج العربية (واليمن)

م	الدولة	عدد السكان		العمالة		عدد العاطلين (٢)	معدل البطالة	نصيب الفرد من	
		٢٠١٢	٢٠٣٠	النازحة	الوافدة			الدخل القومي الإجمالي ٢٠١٢	الناتج المحلي الإجمالي ٢٠١١
* دول الخليج									
١	الإمارات	٨,١	١٠,٥	١,٢	٧٠	٨٥,٠٠٠	٣,١٢	٤٢,٢٩٣	٤٢,٧١٦
٢	البحرين	١,٤	١,٧	٣,٧	٣٩,١	٧,٨١٠	٤,٠٠	٢١,٣٤٥	١٩,١٥٤
٣	السعودية	٢٨,٧	٣٨,٥	٠,٧	٢٧,٨	٤٦٣,٣١٣	٥,٦٣	٢١,٤٣٠	٢٢,٦١٦
٤	عمان	٢,٩	٣,٦	٠,٥	٢٨,٤	٧٠,٦٦٨	١٦,٠٠	٢٥,٣٣٠	٢٤,٠٩٢
٥	قطر	١,٩	٢,٤	٠,٧	٨٦,٥	١٣,٢٠٠	٢,٤٠	٧٧,٩٨٧	٨٧,٤٧٨
٦	الكويت	٢,٩	٤	٨,٥	٦٨,٨	٢٤٩٢١	١,٣٣	٤٧,٩٣٥	٥٢,٧٩٣
	المجموع	٤٥,٩	٦,٧٠	١٥,٣	٣٢٠,٦	٦٦٤,٩١٢			
٧	اليمن	٢٥,٦	٤١,٣	٤,٧	٢,١	٨٥٥,٠٠٠	١٨,٤٦	٢,٠٦٠	٢,٨٢٠
	الدول العربية	٣٥٧		٥,٤	٨			٨,١٠٤	٨,٣١٧
	العالم	٧,٠٥٢		٢,٩	٣,١			١٠,٣١	١٠,١٨٤

(١) تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٣؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متغير؛ السكان جدول ١٤ والوافدين والنازحين جدول ١١.

(٢) مأخوذ عن الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في الدول العربية/ منظمة العمل العربية العدد الثامن الصادر ٢٠١٠ (عدد العاطلين ٢٠٠٦/ ٢٠٠٧).

(٣) تقديري وفقاً لنسب العمالة الوافدة.

الفهرس

- * تمهيد : فى آفاق وتطور الحماية الإجتىماعية إستهدافا لدولة الضمان الإجتىماعى (المفهوم. التدابير. الغايات)..... ٤ - ٢
- * نحو نظام متكامل وفعال للتأمينات الإجتىماعية : مجال التطبيق . ضمان قيمة المزايا. كفاية المزايا. آلية وعدالة التمويل ١٦ - ٥
- * إدارة أساليب وتدبير الحماية الإجتىماعية فى عالم تسوده الحركة والتغيرات لتوفير مستويات تكميلية أو بديلة أفضل..... ٢٢-١٧
- * آفاق التطوير بمراعاة السياسات السكانية وسوق العمل (السن المعاشى ومدى إرتباطه بالتقاعد . وتكريم العاجزين . مزايا للطفولة تعويضات الدفعه الواحده للوافدين) ٢٩-٢٣
- * ملحق : نظم التأمينات الإجتىماعية القائمة وأهم المؤشرات الإحصائية ٤٠-٣٠
- * الفهرس ٤١