



في دراسة أعدها د. محمد المطيري حول القانون وأسباب الجدل حوله

«التقاعد المبكر».. هل يسبب عجزاً في «التأمينات»؟

عبد الهادي العجمي

كثر الحديث في الفترة الأخيرة في أغلب الفعاليات والندوات واللقاءات التي تنادي بتعديل قانون التأمينات الاجتماعية بمقترح خفض سن التقاعد، أو إلغاء فوائد الاستبدال، فهل يمكن إصلاح تشريعات التأمينات حالياً فقط في هذين المقترحين؟ وهل إذا أقر التعديل ستنتهي مشاكل العجزات الاكتوارية مستقبلاً؟

السؤال هنا كيف يمكن أن نقر الفجوة بين النظرية والتطبيق العملي في إصلاح نظام التقاعد في الكويت؟ فهذا تكمن المشكلة، ولتحقيق هذه المعادلة لا بد أن نكون قادرين على التشخيص العلمي والواقعي للمشكلة وتحديد ما من نشأتها منذ متى بدأت وكيف تكونت؟ وما الحل العملي والعملية والتشريعية لها؟ وهل التشريعات التي وضعت من قبل مجلس الأمة سابقاً بناء على التوصيات التي وضعت من قبل الخبراء المختصين لعلاج هذه المشكلة أدت إلى حلها؟ أم ساهمت عملياً بزيادة العجزات وتعميقها قانوناً ومالياً؟ وهل مقترح (خفض سن التقاعد أو التقاعد الاختياري) فعلاً يؤدي إلى زيادة في العجز الاكتواري؟ وهل إلغاء فوائد الاستبدال يمكن أن يؤدي إلى إفلاس صناديق المؤسسة وبالتالي يحمل الخزانة العامة لدولة أعباء مالية إضافية؟ ومن بعد التعرف على ما سبق نكون قادرين على وضع الحلول التشريعية والقانونية في الموضوعية التي تعالجها إذا وضعت برؤية شاملة للمشكلة والتي تتمثل في إصلاح نظام التقاعد وتعديل التشريعات التي تسبب تلك العجزات على مدى عقود وإلى الآن لم تحل.

القانون الحالي

في البداية سنتناول القانون المطبق حالياً وهو قانون سنة 99 والقانون 25 لسنة 2001 تعديلاته:

1 - هذا القانون يخاطب حالات استحقاق المعاش التقاعدية الدائم للموظف المدني.

2 - يستحق المؤمن عليه معاشاً تقاعدياً في حالة انتهاء الخدمة لأحد الأسباب التالية: الوفاة أو العجز الكامل، أو حدوث أيهما خلال سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة.

3 - عدم اليقظة الصحية أو استفاد الإجازة المرضية (القطاع الحكومي + الشركات المملوكة للدولة بالكامل).

4 - انتهاء خدمة المؤمن عليه لأسباب تهدد حياته بالخطر لو استمر في عمله بشرط أن يكون لديه مدة اشتراك لا تقل عن عشرين سنوات في هذا العمل.

5 - انتهاء خدمة المرأة المتزوجة أو المطلقة أو الأمثلة لغير الأسباب السابقة إذا كان لديها أولاد وبلغت مدة اشتراكها 15 سنة وكانت بلغت السن المحددة، ويصرف للمعاش في هذه الحالة المرأة المتزوجة بدون أولاد بشرط أن يكون قد مضى على زواجها في تاريخ انتهاء الخدمة سنتان متصلتان.

6 - المؤمن عليها من الفئات المذكورة لا يخضع معاشها للتخفيض المقرر في الفقرتين الثالثة والخامسة من البند 5 من المادة 17 والذي يسري على من تنتهي خدمتها قبل بلوغ السن المحددة بما لا يجاوز خمس سنوات.

7 - أما بالنسبة للرجل انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب



د. محمد عبد المطيري

المنصوص عليها بالبنود السابقة وكان قد بلغ السن المحددة إذا كان لديه مدة اشتراك لا تقل عن 15 سنة في سن الخمسين أو 20 سنة قبلها.

● انتهاء خدمة المؤمن عليه في الحالات المشار إليها في البند السابق إذا بلغت مدة اشتراكه المقرر المحدد له ولم يبلغ السن المحددة، في هذه الحالة يستحق المعاش كمرکز قانوني لا استحقاقاً بالقانون ولكن للأسف لا يصرف له المعاش إلا ببلوغه السن المذكورة والمحددة بالجدول أو عند الوفاة أو العجز قبلها، وتعامل المرأة العزباء معاملة الرجل بشروط التقاعد.

● انتهاء خدمة المؤمن عليه الذي يزاول عملاً من الأعمال الشاقة أو الخطرة أو الضارة، وكانت لديه مدة خدمة فعلية (20 سنة) في هذه الأعمال.

● أن المعاش المستحق للمؤمن عليه، بحسب مدة اشتراك خدمته في التأمين، ومن ثم تستحق نسبة من مرتب حساب المعاش وفقاً للقواعد العامة في هذا الخصوص، والتي تقرر الحق في المعاش بواقع 65٪ من المرتب عن مدة الاشتراك التي تبلغ 15 سنة تزيد بواقع 2٪ عن كل سنة تزيد على ذلك على النحو المقرر قانوناً.

مؤسسة التأمينات

إن تحقيق الأمن الاجتماعي هو الهدف الأساسي من إنشاء المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والكل يسعى إلى تحقيقه بدءاً من صاحب فكرة إنشائها صاحب السمو المغفور له بإذن الله الشيخ جابر الأحمد إلى صاحب السمو الشيخ صباح الأحمد والذي له انعكاس مباشر على الأمن السياسي والاقتصادي للدولة، ومن ثم على الأمن الاجتماعي الذي له تأثير مباشر على المالية العامة للدولة وهو المحرك الأساسي للتدخل الحكومي والأهلي ومنظمات المجتمع المدني والفردية.

عدد د. محمد المطيري المميزات التي يحملها قانون التقاعد المبكر المقترح، فيما يلي:

1 - السماح لمن أمضى خدمة 30 سنة للرجل، و25 سنة للمرأة للتقاعد من دون شرط السن من تاريخ تطبيق القانون حتى نهاية 2020/1/1.

2 - السماح للمقاعد المبكرين لمدة 5 سنوات بتخفيض التأمين الأساسي بنسب 5٪ لمن لم يتوافر لهم شرط الخدمة أقل من 30

سنة عن كل سنة مع العمر 55 سنة لدى الحياة سواء للرجل أو المرأة 25 سنة خدمة وعمر 50.

3 - السماح للتقاعد المبكر لمدة 5 سنوات بتخفيض التأمين الأساسي بنسب 2٪ لمن يتوافر لهم شرط الخدمة 30 سنة عن كل سنة ولم يتوافر شرط العمر أقل من 55 سنة لدى الحياة سواء للرجل أو المرأة 25 سنة خدمة وعمر أقل من 50.

4 - عدم تعقيد المادة 76 من ديوان الخدمة المدنية «التي تجيز للوزير إحالة من يتوافر له شرط استحقاق المعاش التقاعدي للتقاعد مما سيكون لها تأثير سلبي على التقاعد والصناديق التقاعدية وفقاً للمادة 119 مكرر الحدود الدنيا للرواتب، أضيفت بموجب نص المادة 6 من القانون رقم 1 لسنة 2003 التي صدر بها قرار داخلي رقم 2 لسنة 2003.

وبالتالي إصدار قرار من مجلس الخدمة المدنية بعدم السماح بإحالة الموظف للتقاعد براتب مخفض إجراء قانوني غير صحيح ولا يقيد نص المادة 76.

5 - القرض الحسن ليس ميزة، لأنه سيؤدي من الإغناء المالية على التقاعد وبالتالي دور التأمينات هو ترشيد قرار التقاعد بما يحقق له الأمن الاجتماعي والاقتصادي، الأفضل إلغاء واستبداله بجدول الاستبدال المطبق حالياً وإلغاء فوائده ما لها من مميزات لترشيد سلوك التقاعد وضمان بقائه في العمل أطول مدة ممكنة.

ومن خلال ذلك نجد أن المشكلة ليست في تمويل التقاعد بل في التقاعدية ولكن في القدرة على الحصول على المبالغ المستحقة على الاشتراكات المستحقة للمؤمن عليهم العاملين بالقطاع الحكومي والقطاع الأهلي والنقطي لكل صندوق على حدة، ومنذ متى لم يتم تصحيحها، وإلا بد من تحديد أي من الصناديق الذي يعاني من هذا العجز، وما أسبابها؟ وكيفية تعديلها، وإلا بد من تعديل المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على المبالغ المستحقة، وما المعوقات الفنية والإدارية والمالية والقانونية للتأخير في الحصول على الاشتراكات، هل تم علاجها؟ المؤسسة تعتمد على الاشتراكات بشكل أولي، ولكن اعتمادها الرئيسي أيضاً هو على ما يتم جنيه من فوائد مالية استثمارية بتشغيل تلك الأموال، لمواجهة التزاماتها المستقبلية في تسديد أموال المتقاعدين والأرامل والقصر.

سبب العجز الاكتواري

بالرجوع إلى تقرير منظمة

العمل الدولية (IOL) في تقرير الخبير الاكتواري عن الفحص الثاني عشر للمركز المالي لصناديق المؤسسة طبقاً للمادة 10 من قانون المؤسسة في تاريخ 2013/31/31، هل قيمة العجز الاكتواري سببها انخفاض إيرادات الاشتراكات التأمينية؟ الإجابة، قيمة العجز ليس سببها انخفاض إيرادات الاشتراكات التأمينية وتتنحصر أسباب العجز لعدم تحقيق عائد الاستثمار المتوقع وفقاً للخصائص الفحص، وبالرجوع إلى نص توصية تقرير ديوان المحاسبة، الأمر يستوجب إعادة النظر في الطريقة المتبعة والمتغيرات الخاصة في ظل تعيين مستشار اكتواري مستقل وتكليفه ببحث مدى صحة وملاءمة الطرق المستخدمة لتقدير وحساب العجز الاكتواري، واقترح إعداد دراسة اكتواريّة وفنية ومالية.

حقائق اقتصادية

ولقياس ومقارنة تكاليف الاشتراكات ومقارنتها بالمميزات التأمينية المقدمة للمستفيدين ولضمان موضوعيتها وحياديتها تحديد المراكز المالية لصناديق المؤسسة، بالرجوع إلى الجدول المنشور في مقالة للباحث الاقتصادي محمد رمضان «خفض سن التقاعد مقترح وجه يوفّر المال العام ولا يهدر» نجد أن نتائج دراسته المقترح الرئيسي للتأمينات الاجتماعية «خفض سن التقاعد» أوجدت الحقائق الاقتصادية التالية:

1 - الحكومة هي التي توظف 780٪ من المواطنين العاملين، هي التي تتحمل التأمينات الاجتماعية، التقاعد المبكر من مصلحة المال العام.

2 - تدفع الدولة مبالغ كبيرة للمواطنين العاملين في القطاع الخاص (دعم العمالة)، مقترح التقاعد المبكر سيخفض التكلفة الفعلية على الدولة.

3 - لماذا الاعتماد على تقارير تعددها مؤسسة التأمينات فقط وهي عادة ما تكون منحازة ومبالغ فيها.

4 - ليس بالضرورة كل المطالبات التأمينية المصحوبة بتسبب نياهي أو عشوائية تصب في هدر المال العام.

5 - نجد في موقع هيئة التأمينات القطرية بشرطاً لصرف المعاش التقاعدي لا يقل عن 40 سنة في تاريخ طلب الاستقالة ولا تقل مدة خدمته عن 15 سنة لكن يتم تخفيض الراتب التقاعدي بنسبة 2٪ عن كل سنة من سنوات الفرق بين عمره في تاريخ الاستقالة وسن السن ويصرف له المعاش طيلة حياته.

السعي لحل مشكلة العجز

بالحديث عن الحلول التشريعية التي وضعت لحل مشكلة العجز الاكتواريّة تاريخياً، وهل أدت فعلاً إلى حلها؟ لا بد من استشراف الرؤية المستقبلية والمسؤولية الاجتماعية لدق ناقوس الخطر على مستقبل صناديق هذه المؤسسة، ومن أجل فهم هذه المشكلة لا بد من تشخيص أبعادها بطرق علمية والتعرف عليها منذ متى بدأت؟ وكيف تكون هذا العجز الاكتواري حقيقة أم وجد؟ وما أسبابها؟ وهل التشريعات التي وضعت من قبل مجلس الأمة سابقاً والحلول التي وضعت من

قبل الخبراء المختصين لعلاج هذه المشكلة أدت إلى حلها؟ أم زادت من حجم المشكلة؟ هل مقترح (خفض سن التقاعد) أو إلغاء فوائد الاستبدال؟ فعلاً يؤدي إلى زيادة في العجز الاكتواري؟ وبالتالي يحمل الخزانة العامة لدولة أعباء مالية إضافية؟ وهل يمكن أن يؤدي إلى إفلاس صناديق المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية سنة 2026 كما صرحنا وسائل الإعلام؟ أم أن هناك أسباباً أخرى جوهرية وأساسية لم نتجت ولم يتم التعرف عليها أو تشخيصها ووضع التشريعات القانونية المناسبة لها لسد ثغراتها وعلاجها جذرياً.

التراجع عن الإصلاح

لم يستمر العمل بالرسوم بالقانون رقم 127 لسنة 1992 لأكثر من ثلاث سنوات حيث وجه باعتراضات نيابية أدت إلى صدور القانون رقم 56 لسنة 1995 الذي ألغى شرط السن لتقاعد المرأة ذات الأولاد، ثم صدر القانون رقم 90 لسنة 1995 الذي أوجد فئة ما سمي فيما بعد بالتأمينين بالأعمال الشاقة أو الخطرة أو الضارة شرط السن بالنسبة لهم مع الإبقاء على شرط المدة (وهي عشرين سنة خدمية) وهنالم يحدد الخبير الاكتواري ما إذا كان إقرار هذا القانون له تأثير مباشر على الصندوق الرئيسي للتأمينات الاجتماعية بينما يصور القانون رقم (56) لسنة 1995 بإلغاء شرط السن للمرة ذات الأولاد عاد الاختلال مرة أخرى للصندوق الرئيسي للتأمينات الاجتماعية؟

تعديلات القانون

أكد الخبير الاكتواري أن التعديلات - التي أدخلها القانون 25 لسنة 2001 على نظام التأمينات الاجتماعية - لم تعالج سوى 50٪ فقط من العجز الاكتواري للمؤمن عليه. كيف استطاع تحديد النسبة 50٪؟ كما أن القانون قد سلب المرأة العاملة ذات الأولاد حقها المكتسب في التقاعد المبكر لرعاية الأولاد والأسرة وكذلك فعل الشيء نفسه لفئة المستحدثة والمسماة بالتأمينين بالأعمال الشاقة أو الخطرة لأسباب من العاملين بالقطاع النقطي والبعض، كما أن زيادة سن التقاعد سوف تخفف من مشكلات البطالة بين شباب الخريجين الكويتيين مع استمرار تكديس الموظفين في المصالح الحكومية وكان ذلك كله أمراً متوقفاً باعتباره يفرض قيوداً على الموظف المدني وهو شرط السن عند التقاعد، ما أدى لموضوعية الدراسات الفنية فيما يتعلق بحجم العجز الاكتواري الحالي والمتوقع والمستقبلي في صناديقها التأمينية؟ وما أسبابها؟ وهي مسألة فنية بحثة تخيب عنها الدراسات المتخصصة في الموضوعية لتحديدها!

كما صرح رئيس ديوان المحاسبة «تبين ظهور عجز اكتواري جديد يقدر بمبلغ 8,9 مليارات دينار كويتي أظهره الفحص الثاني عشر للمركز المالي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في 2013/31/31 والأمر يستوجب إعادة النظر في الطريقة المنبغية في تقدير هذه المبالغ، ولا يجب التعامل معها كأمر مسلم به، بل إننا نرى تأثيراً بالغ على الموازنة العامة للدولة، علماً أنه تم سداد آخر قسط من التعويض السابق في السنة المالية 2013/2014. تكون عجز اكتواري جديد سنة 2016 بقيمة 9,8 مليارات دينار كويتي وبالتالي يعطينا مؤشراً فنياً بأن جميع التعديلات التشريعية السابقة لم تعالج المشكلة بل زادت منها من دون تحديد الأسباب الفنية التي تكون سببها هذا العجز الاكتواري الجديد.

بالقائمين بالأعمال الشاقة أو الخطرة لأسباب من العاملين بالقطاع النقطي والبعض، كما أن زيادة سن التقاعد سوف تخفف من مشكلات البطالة بين شباب الخريجين الكويتيين مع استمرار تكديس الموظفين في المصالح الحكومية وكان ذلك كله أمراً متوقفاً باعتباره يفرض قيوداً على الموظف المدني وهو شرط السن عند التقاعد، ما أدى لموضوعية الدراسات الفنية فيما يتعلق بحجم العجز الاكتواري الحالي والمتوقع والمستقبلي في صناديقها التأمينية؟ وما أسبابها؟ وهي مسألة فنية بحثة تخيب عنها الدراسات المتخصصة في الموضوعية لتحديدها!

كما صرح رئيس ديوان المحاسبة «تبين ظهور عجز اكتواري جديد يقدر بمبلغ 8,9 مليارات دينار كويتي أظهره الفحص الثاني عشر للمركز المالي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في 2013/31/31 والأمر يستوجب إعادة النظر في الطريقة المنبغية في تقدير هذه المبالغ، ولا يجب التعامل معها كأمر مسلم به، بل إننا نرى تأثيراً بالغ على الموازنة العامة للدولة، علماً أنه تم سداد آخر قسط من التعويض السابق في السنة المالية 2013/2014. تكون عجز اكتواري جديد سنة 2016 بقيمة 9,8 مليارات دينار كويتي وبالتالي يعطينا مؤشراً فنياً بأن جميع التعديلات التشريعية السابقة لم تعالج المشكلة بل زادت منها من دون تحديد الأسباب الفنية التي تكون سببها هذا العجز الاكتواري الجديد.

إحصائية العاملين بالقطاع الحكومي وفقاً للحالة في 30 يونيو 2017												
التوزيع العددي للعمال في الأوزان حسب الجنسية والنوع												
الجنسية والنوع	كويتي		غير كويتي		جملة		كويتي		غير كويتي		جملة	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	مجملة	ذكور	إناث	مجملة	ذكور	إناث	مجملة	
جهة العمل	13,890	17,063	13,890	17,063	30,953	13,890	17,063	30,953	66,845	11,356	78,201	
الترقية	13,890	17,063	13,890	17,063	30,953	13,890	17,063	30,953	66,845	11,356	78,201	
الأشغال	5,344	7,661	5,344	7,661	13,005	5,344	7,661	13,005	5,344	7,661	13,005	
المواصلات	4,152	3,981	4,152	3,981	8,133	4,152	3,981	8,133	4,152	3,981	8,133	
التعليم العالي	680	335	680	335	1,015	680	335	1,015	680	335	1,015	
المالية	1,734	1,462	1,734	1,462	3,196	1,734	1,462	3,196	1,734	1,462	3,196	
الإعلام	2,214	4,671	2,214	4,671	6,885	2,214	4,671	6,885	2,214	4,671	6,885	
الشؤون الاجتماعية	6,085	3,425	6,085	3,425	9,510	6,085	3,425	9,510	6,085	3,425	9,510	
الصحة	17,795	8,346	17,795	8,346	26,141	17,795	8,346	26,141	17,795	8,346	26,141	
التجارة والصناعة	1,964	1,068	1,964	1,068	3,032	1,964	1,068	3,032	1,964	1,068	3,032	
العدل	3,430	4,560	3,430	4,560	8,490	3,430	4,560	8,490	3,430	4,560	8,490	
الأوقاف والشؤون الإسلامية	7,949	2,949	7,949	2,949	10,898	7,949	2,949	10,898	7,949	2,949	10,898	
الكهرباء والماء	3,980	14,903	3,980	14,903	18,883	3,980	14,903	18,883	3,980	14,903	18,883	
الخارجية	503	1,150	503	1,150	1,653	503	1,150	1,653	503	1,150	1,653	
المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية	469	129	469	129	598	469	129	598	469	129	598	
الداخلية	10,999	7,617	10,999	7,617	18,616	10,999	7,617	18,616	10,999	7,617	18,616	
الدفاع	1,468	1,594	1,468	1,594	3,062	1,468	1,594	3,062	1,468	1,594	3,062	
القطر	398	215	398	215	613	398	215	613	398	215	613	
الإجمالي	136,509	73,422	136,509	73,422	211,931	136,509	73,422	211,931	136,509	73,422	211,931	

المصدر: الإدارة المركزية للإحصاء.

نسب تمويل صناديق التأمينات للموظفين

الرقم	البيان	المؤمن عليه	صاحب العمل	الخزانة العامة	الموظف العسكري
1	الموظف المدني والعسكري التأمين الأساسي (المرتب الأساسي + علاوة الأولاد + التكميلي)	5٪	10٪	10٪	32,5٪
2	المؤمن عليه (الخاص)	5 - 15٪	10٪	10٪	25٪
3	صندوق زيادة المقاعدين	2,5٪	1٪	1٪	2,5٪
4	صندوق التأمين ضد البطالة	0,05٪	0,05٪	0,05٪	0,05٪
5	صندوق المكافأة المالية	2,5٪	2,5٪	2,5٪	2,5٪

المشكلة ليست في تمويل الصناديق التقاعدية ولكن في تحصيل المبالغ المستحقة على الاشتراكات

أسباب العجز الاكتواري هي عدم تحقيق عائد الاستثمار المتوقع

د. محمد عبد المطيري.. في سطور

يعمل د. محمد عبد المطيري موظفاً في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية منذ عام 1992 وحتى الآن، وهو حاصل على بكالوريوس المحاسبة من جامعة الكويت، ومحاضر في تمويل من الجامعة الأردنية، بالإضافة إلى دكتوراه في المحاسبة والتمويل من استراليا.

إصلاح المعاشات التقاعدية

إن الدافع وراء إصلاح المعاشات التقاعدية في معظم البلدان يكمن في مشاكل الميزانية قصيرة المدى والمتوسطة والمتنمطة في الإبقاء على الأنظمة العامة المكلفة من دون إيجاد حلول مالية وتشريعية لها لكن يجب على الحكومات والجهات المسؤولة أن تنتبه أيضاً إلى ضرورة معالجة المشاكل الأطول مدى على غرار شيخوخة المجتمعات على الميزانية العامة للدولة، وهذه المشاكل ما زالت تحتل مساحة صغيرة في المناقشات والسياسات والتشريعات. وتختلف أزمة الشيخوخة في المجتمعات النامية مقارنة بالمجتمعات المتقدمة وفق إيفون سين، وهي متخصصة في مجال الحماية الاجتماعية بشبكة التنمية البشرية في كون البلدان النامية يرتفع سن سكانها قبل أن تزداد مواردها وتصبح غنية، على عكس ما يحدث في البلدان المتقدمة، حيث تصبح غنية أولاً ثم ترتفع أعمار سكانها.

أزمة عالمية في المعاشات

نجد أن الأزمة العالمية للمعاشات التقاعدية تعد من أهم التحديات التي سيواجهها العالم في العقد المقبل، حيث نجد أن هناك العديد من السيناريوهات والطرق والأساليب التي تم اتباعها إقليمياً ودولياً لإصلاح أنظمة وأسس وأحوال صناديق التقاعد الحكومية خصوصاً في منطقة اليورو أو ما يسمى بالاتحاد الأوروبي ودول العلم المتقدم بعد عدة محاولات بحلول العلمية، حيث قامت حالياً اثنتا عشرة دولة متقدمة بالإعداد وتقديم الميزانيات لإعداد الدراسات المشتركة فيما بينهم لمعرفة الأسباب الحقيقية والعلمية وراءها وإيجاد الحلول لها، وهي: وكما ذكرنا آنفاً، فإن العديد من أنظمة التقاعد حول العالم بدأت تعاني من عدم اليقظة والمشتتات التقاعدية واقتصادها على فئات محدودة، بالإضافة إلى وجود عجزات تقاعدية في عدم كفاية المعاشات التقاعدية هذه الفئات المحددة، وتهدف بشكل مختصر الدراسة المقترحة أعدها في إصلاح نظام التقاعد في المؤسسة العامة للكويت بصفة خاصة والاستفادة من تجارب الدول الأخرى بهذا الموضوع، وقد سبق أن تقدمت بهذه الدراسة إلى مدير عام التأمينات بتاريخ 2012/3/11 وأيضاً دراسة لإيجاد الحلول الشرعية والتشريعية لاستبدال (بيع المعاش التقاعدية سواء أثناء الخدمة أو بعد التقاعد)، كما نشرت مقالة بجريدة «القبس» بموضوع «القرض الاجتماعي بديل عن الاستبدال وفوائده»، 2018/5/28. وأصبحت وتيرة شيخوخة السكان أسرع من ذي قبل وفي حين أن هذا التحول في توزيع سكان البلدان نحو التقدم في السن، والذي يُطلق عليه تعبير «شيخوخة السكان»، قد بدأ في البلدان المرتفعة الدخل (تبلغ مثلاً في اليابان 60٪)، فإن البلدان التي تشهد كبير التغيرات في هذا الصدد هي البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، وبحلول منتصف القرن ستكون في كثير من البلدان مثل تشيلي والصين والمانيا وبريطانيا وإيران وروسيا نسبة مماثلة لنسبة الستين في اليابان.

5 مميزات في القانون المقترح

عدد د. محمد المطيري المميزات التي يحملها قانون التقاعد المبكر المقترح، فيما يلي:

1 - السماح لمن أمضى خدمة 30 سنة للرجل، و25 سنة للمرأة للتقاعد من دون شرط السن من تاريخ تطبيق القانون حتى نهاية 2020/1/1.

2 - السماح للتقاعد المبكر لمدة 5 سنوات بتخفيض التأمين الأساسي بنسب 5٪ لمن لم يتوافر لهم شرط الخدمة أقل من 30 سنة عن كل سنة مع العمر 55 سنة لدى الحياة سواء للرجل أو المرأة 25 سنة خدمة وعمر 50.

3 - السماح للتقاعد المبكر لمدة 5 سنوات بتخفيض التأمين الأساسي بنسب 5٪ لمن يتوافر لهم شرط الخدمة 30 سنة عن كل سنة ولم يتوافر شرط العمر أقل من 55 سنة لدى الحياة سواء للرجل أو المرأة 25 سنة خدمة وعمر أقل من 50.

4 - عدم تعقيد المادة 76 من ديوان الخدمة المدنية «التي تجيز للوزير إحالة من يتوافر له شرط استحقاق المعاش التقاعدي للتقاعد مما سيكون لها تأثير سلبي على المعاش والصناديق التقاعدية وفقاً للمادة 119 مكرر الحدود الدنيا للرواتب، أضيفت بموجب نص المادة 6 من القانون رقم 1 لسنة 2003 التي صدر بها قرار داخلي رقم 2 لسنة 2003، وبالتالي إصدار قرار من مجلس الخدمة المدنية بعدم السماح بإحالة الموظف للتقاعد براتب مخفض إجراء قانوني غير صحيح ولا يقيد نص المادة 76.

5 - القرض الحسن ليس ميزة، لأنه سيؤدي من الإغناء المالية على التقاعد وبالتالي دور التأمينات هو ترشيد قرار التقاعد بما يحقق له الأمن الاجتماعي والاقتصادي، الأفضل إلغاء واستبداله بجدول الاستبدال المطبق حالياً وإلغاء فوائده ما لها من مميزات لترشيد سلوك التقاعد وضمان بقائه في العمل أطول مدة ممكنة.