

## التأمينات والتقديمات الاجتماعية

أ. محمد علي الشخبيبي

قاض سابق



يشعر المرء أحياناً أن الكثير من اللبنانيين نسي أو يريد أن ينسى:  
- أن لبنان خرج مؤخراً من حرب استمرت لأكثر من خمسة عشر عاماً هجرت بسببها آلاف العائلات، عجزت وزارة المهجرين حتى تاريخه، أن تجد حلاً لعدد كبير منها.

- أن جزءاً كبيراً من بنيته التحتية دمر تدميراً شبه كامل.

- أن عشر مساحة أراضيه لا يزال محتلاً من العدو الإسرائيلي الذي يمارس يومياً وبإمعان، أعمال القصف والتدمير والتهجير على جنوبه وبقاعه الغربي. وكلنا يعلم أثر أحداث نيسان الماضي على أوضاعنا المالية والاقتصادية والاجتماعية.

مما لا شك فيه أن البلاد لم تتعاف حتى تاريخه، رغم العديد من المشاريع الإنمائية والإعمارية التي تحققت، من ذيول الحرب المدمرة والمشاكل الاقتصادية أو الاجتماعية التي خلفتها، علماً أن بعضاً من مشاكلنا هذه كان قائماً قبل الأحداث، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: البطالة، الهجرة، الأزمة السكنية، أزمة التعليم الرسمي والخاص، أزمة السير، الفساد الإداري... وسواها من الأمور والمواضيع المتعددة الأخرى.

في سياق هذا الموضوع، لا بد من الإشارة إلى أن لبنان لا ينفرد حالياً بالأزمات المشار إليها أعلاه. ولن نعطي مثلاً على ذلك أوضاع شعوب العالم الثالث في أميركا اللاتينية أو دول القارة الأفريقية أو معظم الدول الآسيوية وأوروبا الشرقية (الإشتراكية سابقاً)، بل نشير بشكل خاص إلى دول الاتحاد الأوروبي وعلى رأسها ألمانيا وفرنسا وبريطانيا، أي دول العمود الفقري للاتحاد المذكور، حيث عدد العاطلين عن العمل تجاوز العشرين مليوناً، ونسبة البطالة تعدت العشرة في المائة.

لا أرى من جدوى، على ضوء هذه الملاحظات العامة التي لا أعتقد أن أحداً يجهلها أو لم يعان منها، للتعليق على مقولة البعض إن «البشر قبل الحجر» إذ أن كليهما يتكاملان.

لن يستطيع المهجر مثلاً الرجوع إلى قريته ما لم يتم إعادة بناء أو ترميم منازلها، ثم تزويدها

بالماء والكهرباء وسواها من الخدمات الحياتية الأساسية الأخرى.

كما لا أعتقد أن أحداً بمقدوره، ونظراً لمعطيات أوضاعنا الراهنة الداخلية والإقليمية معاً، أن يجد حلاً جذرياً لأزمته الاجتماعية المعقدة التي ورثناها منذ سنوات عدة مضت، وتفاقت مع أحداثنا الأمنية وما خلفته هذه الأحداث من دمار وتهجير وأغتراب، أصاب كل عائلة دون تمييز، بطريقة أو بأخرى.

يقصد بالتأمينات الاجتماعية، التقديمات المختلفة التي يتوجب على الدولة تأمينها لمواطنيها من خلال تشريعاتها الاجتماعية القائمة، أو من خلال مشاريع تعديل أو تطوير هذه التشريعات على ضوء إتفاقيات العمل الدولية، وذلك بغية تأمين «الاطمئنان الاجتماعي النسبي» لهم ضمن الإمكانيات المتوافرة لديها.

لقد أثبتت التجارب عندنا كما في الخارج فشل قوانين ومراسيم زيادات غلاء المعيشة في القطاعين العام والخاص كحل للأزمة الاجتماعية، ذلك لأن أسعار السلع كانت ترتفع بطريقة آلية قبل إقرار الزيادة بنسبة قد تكون أحياناً أضعاف هذه الأخيرة، فكانت الحلقة المفرغة.

إن الأجر أو المرتب بمفهومه الحديث، لم يعد يُعرف عنه بأنه «ثمن العمل» تحدد مقداره قاعدة العرض والطلب، بل ينظر إليه من زاوية هدفه الاجتماعي. أي أنه يفترض فيه أن يؤمن لصاحبه أو لأفراد عائلته، بصرف النظر عن طبيعة عمله أو وظيفته، الحد الأدنى من الضمانات الاجتماعية من نفقات غذاء وكساء ومسكن وطبابة واستشفاء ونقل وأقساط مدرسية أو جامعية ومساعدات عائلية وسواها من المتطلبات الحياتية الأساسية، وأن يستمر ذلك إلى ما بعد بلوغه السن القانونية أو توقفه الاضطراري عن العمل بسبب المرض أو حادث عمل أو مرض مهني، ثم إلى أصحاب الحق من أفراد عائلته بعد وفاته.

وصولاً إلى ذلك، سوف نعالج الموضوع من خلال بحثنا لنظامي تعويض الصرف وتعويض نهاية الخدمة الملحوظين في قانوني العمل والضمان الاجتماعي، ومساوئهما في وقتنا الحاضر بعد مرور ما يزيد عن الثلاثين عاماً على النظام الثاني، وبالتالي وجوب استبداله بنظام جديد يفي بمتطلبات البلاد الاجتماعية المستحدثة، وذلك من خلال مشروع القانون المعروف باسم «نظام التقاعد والحماية الاجتماعية».

تجاذب الدول الأوروبية عند إقرارها أنظمة الضمان الاجتماعي لديها اتجاهان:

الأول ما يسمى بالاتجاه الأطلسي، وقد تأثر مؤيدوه بنظريات الرئيس الأميركي روزفلت والوزير البريطاني اللورد بفريدج، ويمكن تلخيصه بمبدأ أساسي وهو جعل كل مواطن، بصرف النظر عن طبيعة نشاطه الاقتصادي أو عمله اليومي بأمين عن الحاجة، وذلك عن طريق تأمين الحد الأدنى

له ولعائلته من ضمانات العيش الكريم بواسطة الضمان الاجتماعي.

ومن هذه الضمانات، الاستشفاء والطبابة والدواء وتقديمات الغذاء، وتعويض البطالة والمساعدات العائلية في حال الركود الاقتصادي، والتعليم الابتدائي الإلزامي المجاني الخ... وتكون الضمانات المؤمنة متساوية بنفس المقدار بالنسبة لكل فرد، بصرف النظر عن الدخل الذي كان يصيبه قبل استحقاق الضمان له.

ومن الدول التي تأثرت بهذا الاتجاه: بريطانيا، وكندا، وأستراليا، والبلاد الاسكندنافية، علماً بأن الأمم المتحدة تبنته صراحة بموجب المادتين (٢٢ و ٢٥) من شرعة حقوق الإنسان، كما تبنته أيضاً اتفاقية العمل الدولية رقم (١٠٢) المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية.

وينطلق الثاني من المبدأ القائل أن ليس للمواطن من حقوق إلا بقدر ما يجنيه من عمله. وبالتالي فمقدار هذه الحقوق تتناسب مع ما يقدمه المواطن ونعني المضمون، من اشتراكات خلال فترة أو فترات نشاطه، لتأمين حاجاته وحاجات عائلته الأساسية، في حال انقطاعه عن العمل بسبب البطالة أو المرض أو العجز أو الشيخوخة.

وقد تبني المشترع اللبناني عند سنه لنظام نهاية الخدمة في قانون الضمان الاجتماعي، الخطوط العريضة للاتجاه الثاني.

يشمل قانون الضمان الاجتماعي الصادر عام ١٩٦٣، والذي بوشر بتنفيذ فروعه تدريجياً اعتباراً من ١/٥/١٩٦٥، أربعة فروع وهي:

- ١ - نظام التعويضات العائلية.
  - ٢ - نظام المرض والأمومة.
  - ٣ - نظام نهاية الخدمة.
  - ٤ - نظام طوارئ العمل والأمراض المهنية.
- والنظام الأخير لم يوضع حتى تاريخه قيد التنفيذ.

## فرع نظام التعويضات العائلية

وضع هذا النظام قيد التنفيذ اعتباراً من ١/١١/١٩٦٥ وحدد قيمة التعويض العائلي الشهري الإجمالي عن الزوجة وعن خمسة أولاد كحد أقصى بستين ل.ل. ثم حدد فيما بعد بثلاثة أرباع الحد الأدنى للأجور يوزع كما يلي:

مقدار التعويض: ٢٠٪ للزوجة، أي ما يعادل حالياً ٦٠,٠٠٠ ل.ل.

١١٪ لكل ولد معال، يعادل حالياً ٣٣,٠٠٠ ل.ل.

المستفيدين: الأولاد الذكور المعالون، حتى السادسة عشرة كاملة أو الخامسة والعشرين إذا كرسوا وقتهم لدراساتهم.

البنات العازبات حتى سن الخامسة والعشرين كاملة.

الأولاد المصابون بعاهات من الجنسين دون تحديد للسن.

الإشتراك الشهري: ١٥٪ من مرتب الأجير الشهري يتحمله صاحب العمل بكامله مع سقف حده الأعلى ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

## فرع نظام المرض والأمومة

وضع هذا الفرع قيد التنفيذ:

اعتباراً من ١٩٧٠/١٠/١ لاستحقاق الاشتراكات.

اعتباراً من ١٩٧١/٢/١ لاستحقاق التقديمات.

يعتبر هذا الفرع إنجازاً هاماً في المضممار الاجتماعي لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بحياة الواف المضمونين مع أفراد عائلاتهم نظراً لما يشكله المرض من عبء ثقيل على دخل المضمون.

### ■ المستفيدين:

يستفيد من تقديمات هذا الفرع المضمون وأفراد عائلته الذين يعيشون معه تحت سقف واحد وعلى نفقته وهم:

- الوالد والوالدة البالغان الستين مكتملة على الأقل، أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

- زوجة المضمون الشرعية.

- زوجة المضمونة البالغ الستين من العمر مكتملة على الأقل أو الذي يكون غير قادر على تأمين معيشته بسبب عاهة جسدية أو عقلية.

- أولاد المضمون الشرعيون والمتبنون حتى بلوغهم السادسة عشرة مكتملة على الأقل أو

الخامسة والعشرين مكتملة بسبب تكريس كامل وقتهم لدراساتهم، أو المصابون بعاهات من الجنسين دون تحديد لسن معين.

### ■ التقديمات:

- في حالة المرض غير الناتج عن طارئ عمل أو مرض مهني، نفقات العناية الطبية بنسبة ٩٠٪ وتشمل الطبابة العامة وثمان الأدوية والفحوصات والتحاليل والاستشفاء بما في ذلك العمليات الجراحية.

- في حالة الأمومة، الفحوصات والعناية الطبية السابقة للولادة وأثناء الولادة وبعدها.

### ■ الاشتراكات:

يتحملها صاحب العمل والأجير بنسبة:

١٢٪ من مرتب الأجير الشهري، مساهمة صاحب العمل.

٣٪ من مرتب الأجير الشهري، مساهمة الأجير.

مع سقف أعلى للاشتراك مقداره ثلاثة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور.

يتحمل صاحب العمل، إضافة إلى مساهمته في اشتراكات الفرع تعويض مرض أجيره (أي أجره المخفض) عن فترة مرضه المحدد مقداره ومدته في المادة (٤٠) من قانون العمل. كما وأنه يتحمل أيضاً تعويض اجازة الوضع، ومدتها أربعون يوماً تسبق وتلي الولادة، وفقاً لما نصت عليها المادة (٢٨) من قانون العمل.

تفترات النظام الصحي بوجه عام في لبنان، وجود عدة أنظمة معنية بالتقديمات الصحية. ونتيجة لهذه التعددية، الهدر الحتمي في الأموال، ولا سيما أنها تجعل من الصعب إيجاد مرجع موحد يتفاوض مع المستشفيات والأطباء ومستوردي الأدوية، ويستطيع من موقع قوي، فرض الشروط الأكثر ملاءمة والأقل كلفة وتعقيداً لمصلحة المضمونين.

فلا بد إذن من إيجاد الوسائل الكفيلة بتوحيد أسس النظام الاستشفائي الموحد في البلاد، حيث ينضوي تحت أحكامه جميع اللبنانيين، مقابل اشتراكات تسد من قبل أصحاب العمل والمضمونين ووزارة الصحة العامة. على أن يفرض رسم معين على كل مواطن غير مضمون، يعطيه الحق بالاستفادة من تقديمات الاستشفاء والطبابة والدواء. بالإضافة إلى وجوب تبسيط الإجراءات الشكلية

لهذا النظام، عن طريق إيجاد ما يسمى «بطاقة الاستشفاء» التي تسمح للمضمون بالاستفادة مباشرة من تقديماته، دون أن يكون ملزماً بتسديد نفقات المرض أو الأمومة ثم الرجوع فيما بعد إلى الصندوق لاسترداد ما أنفقه.

## فرض نظام تعويض نهاية الخدمة

### ■ أ - التطور التاريخي لنظامي تعويض الصرف ونهاية الخدمة في لبنان

#### أولاً - تعويض الصرف في ظل قانون الموجبات والعقود:

إن قانون الموجبات والعقود لم يلاحظ أصلاً للأجير المصروف من العمل دون سبب مشروع، سوى تعويض الإنذار والصرف التعسفي تاركاً تقدير مقدارهما إلى المحكمة.

ثم وبموجب قانون ١٩٣٧/٥/٢٧، عدلت أحكام المادتين (٦٥٢ و ٦٥٦) موجبات وعقود، حيث تم تحديد:

- مهلة الإنذار بشهر واحد، إذا كانت مدة العمل تقل عن ٣ سنوات، وبشهرين إذا تعدت المدة عن ذلك.

- تعويض الصرف بما يوازي راتب شهر واحد عن كل سنة خدمة للسنوات الخمس الأولى، وبما يوازي راتب نصف الشهر من كل سنة من السنوات اللاحقة.

ويعتمد لتحديد التعويض، الأجر الأخير السابق للصرف.

علماً بأنه يستفيد من هذين التعويضين حتى تاريخه، الأجراء غير الخاضعين لقانون العمل، منهم على سبيل المثال الخدم لدى الأفراد ومن هم في منزلتهم.

#### ثانياً: تعويض الصرف في ظل قانون العمل اللبناني

صدر قانون العمل في عام ١٩٤٦ فوضع المشتري بموجب مواده (٥٤ وما يليها)، قواعد انتقالية لتعويض الصرف ونهاية الخدمة بدلالة ما ورد في مطلع المادة (٥٤) المشار إليها:

«إلى أن يسن تشريع الضمان الاجتماعي، على رب العمل أن يدفع إلى الأجير المصروف من الخدمة لأي سبب غير الأسباب الواردة في المادة (٧٤) من هذا القانون تعويضاً يعادل أجره شهر عن

كل سنة خدمة وأجرة نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة».

ثم وبموجب المادة (٥٥) منه، وضع المشتري قاعدة تعويض نهاية الخدمة بعد أن سمح للأجير بأن يستقيل من عمله وبأن يتقاضى تعويض نهاية خدمته في إحدى الحالتين:

- إذا بلغ الستين من العمر.

- إذا بلغت أو تجاوزت مدة خدمته في نفس المؤسسة (٢٥) سنة.

تفرات تعويض الصرف عديدة، نذكر منها:

١ - أنه لم يكن مشمولاً بأي تأمين أو امتياز في حال إعسار أو إفلاس صاحب العمل.

٢ - تعرض الأجير لخسارة تعويضه في حال ارتكاب إحدى المخالفات المنصوص عنها في المادة (٥٤) من قانون العمل.

٣ - خسارته للتعويض في حال تركه العمل خارج الحالتين المنصوص عنهما في المادة (٥٥) من قانون العمل.

٤ - إمكانية التنازل أو حجز تعويض الصرف ضمن الحدود المنصوص عنها في المادتين (٨٦٤ و ٨٦٥) من قانون أصول المحاكمات المدنية.

### ب: نظام نهاية الخدمة في ظل قانون الضمان الاجتماعي

إن نظام نهاية الخدمة الملحوظ في المواد (٤٩ وما يليها) من قانون الضمان الاجتماعي، والذي حل مكان نظام تعويض الصرف، هو أيضاً كما في قانون العمل، نظام مرحلي ومؤقت كما أكدته المادة (٤٩) المذكورة عندما نصت بدورها:

«إلى أن يسن ضمان الشيخوخة، ينشأ صندوق لتعويض نهاية الخدمة يحدد تنظيمه في هذا الباب».

### ١ - ميدان التطبيق

يخضع لهذا النظام منذ بداية مرحله:

- إلزامياً للأجراء الذين باشروا العمل اعتباراً من ١/٥/١٩٦٥.

- اختياريّاً، الأجراء الذين كانوا في الخدمة قبل ١/٥/١٩٦٥، واختاروا الانتساب إلى النظام.

## ٢ - أصول احتساب التعويض

إن مقدار التعويض كما هو محدد في المادة (٥١) من قانون الضمان الاجتماعي، يعادل عن كل سنة خدمة الأجر الأخير الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق نشوء الحق بالتعويض.

فإذا عمل الأجير عند صاحب عمل واحد، فتعويضه يبلغ: الاشتراكات + الفوائد (حساب الأجير المجمع في الصندوق) + مبالغ التسوية. ويقصد بهذه الأخيرة الفرق بين قيمة التعويض المستحق فعلياً للأجير وحسابه المجمع، وهو المبلغ المترتب على صاحب العمل تسديده إلى الصندوق لمصلحة أجيره عند انتهاء خدمته ومطالبته الصندوق بتصفية تعويضه.

علماً بأن نسبة الاشتراكات هي ٨,٥٪ من معدل دخل الأجير الشهري تقع بكاملها على عاتق صاحب العمل.

وإذا عمل الأجير عند عدة أصحاب عمل، فيبلغ تعويضه: الاشتراكات عند كل صاحب عمل + الفوائد + مبلغ التسوية عند آخر صاحب عمل فقط.

## ٣ - حالات استحقاق التعويض

حددها المادة (٥٠) من قانون الضمان الاجتماعي بخمس حالات وهي:

- بلوغ سنوات خدمة الأجير في مجموعها عشرين سنة كاملة.
- إصابة الأجير بعجز بمعدل ٥٠٪ على الأقل يمنعه من القيام بعمله أو بعمل مماثل.
- زواج المضمونة وتركها العمل خلال السنة اللاحقة لتاريخ زواجها.
- بلوغ الأجير من الجنسين: الستين من العمر (تصفية اختيارية)، أو الرابعة والستين (تصفية إلزامية).
- وفاة الأجير.

## ٤ - التعويض المخفض والتعويض الإضافي

يستحق للأجير تعويض مخفض عقاباً له على مطالبته بتصفية تعويضه خارج الأحوال المبينة أعلاه.

في حين لحظ له تعويض إضافي قدره نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى يتحملها الصندوق، ضمن الشرطين التاليين:

- أن يكون المضمون استمر في العمل لغاية ما بين الستين والرابعة والستين.



- أن تكون مدة الخدمة قد تجاوزت العشرين عاماً.

### ٥ - في منزلة التعويض وغير قابليته للحجز أو التفرغ

عملاً بأحكام المادة (٦/٧٣) من قانون الضمان الاجتماعي، يتمتع تعويض نهاية الخدمة بصفة الامتياز ويصنف مباشرة بعد دين الخزينة ويعفى من التسجيل، كما لا يمكن أن يكون موضوع تفرغ أو مقاصة أو تعهد من أي نوع كان.

رغم الإيجابيات العديدة التي يتضمنها هذا النظام قياساً على النظام السابق، فسلبياته عديدة وخطيرة نذكر منها:

١ - حق المضمون بتصفية تعويضه في أي وقت بحجة تركه العمل المأجور، أو عند استكماله العشرين سنة خدمة، الأمر الذي ينتج عنه تدن في قيمة تعويض نهاية خدمته عند بلوغه السن القانونية بسبب تبديد التعويض المستوفى منه قبل بلوغه السن.

٢ - تدني القيمة الفعلية لمقدار التعويض سنة بعد سنة، وبالتالي زوال حماية المضمون المسن ومن هم على عاتقه من فائدة التعويض.

٣ - انتهاء استفادة المضمون بعد تصفية تعويضه وانقطاعه عن العمل المأجور من تقديمات فرعي المرض والتعويضات العائلية في ظرف يكون قد أصبح فيه بأمر الحاجة إليها.

٤ - فقدان أصحاب الحق بعد وفاة المضمون تقديمات الفرعين المذكورين.

ثغرات ومساوئ هذا النظام، إضافة إلى الأوضاع الاجتماعية السائدة حالياً أو التي تحتم استبداله بنظام متطور جديد، كل ذلك حمل المراجع المختصة منذ فترة من الزمن على صياغة مشروع نظام جديد أسمته «بنظام التقاعد والحماية الاجتماعية» يمكن تلخيص معطياته الأساسية بالأمور التالية كما سيأتي.

## نظام التقاعد

### ■ أولاً: ميدان التطبيق

يهدف النظام المقترح الجديد بشكل أساسي إلى حماية المسنين والعجزة، إلا أنه يستحيل تحقيق هذا الهدف في مرحلة واحدة وشاملة لأسباب عديدة أهمها:

١ - وجوب مساهمة الدولة في ميزانية النظام المقترح، وبالتالي وجوب اقتطاع جزء هام من

الموازنة العامة لتمويله. وكلنا يعلم الصعوبات المالية التي تعاني منها الدول الأوروبية نتيجة للأعباء الكبيرة التي تتحملها بسبب أنظمة الضمان المطبقة لديها. الأمر الذي يفسر مخاوف المراجع الرسمية في الوقت الراهن، من تبني مشروع النظام الجديد نظراً لانعكاساته الأكيدة على الميزانية العامة.

٢ - صعوبة تطبيق هذا النظام فوراً على كافة الأشخاص المنصوص عنهم في قانون الضمان الاجتماعي في مراحل الثلاث، نظراً لعدم ملاءة فئة كبيرة منهم لتحمل مساهمتهم المالية، أي الاشتراكات، (نذكر منهم على سبيل المثال: الأجراء الموسميون والمؤقتين أو غير المرتبطين بصاحب عمل معين، عمال ورش البناء، مزارعي التبغ وصيادي الأسماك، الفنانيين والكتاب، والعمال المستقلين، الحرفيين، أصحاب المهن الحرة الخ...) هذا من جهة، ومن جهة ثانية، وضع المضمون القانوني، إذ يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار مدة اشتراك الأجير في النظام الحالي إضافة إلى الأجراء غير المنتسبين إليه.

لذا اعتمد مشروع النظام التطبيقي المرحلي، كما فعل النظام الحالي في بداية تطبيقه.

فاعتمد في مرحلة أولى على قواعد وأسس سبق اختبارها من خلال التطبيق للنظام الحالي، وذلك ريثما يتمكن في نهاية مراحل، من أخذ مكانه الشامل في مؤسسة الضمان في المجتمع اللبناني، أي إفادة كل مواطن دون استثناء من تقديماته.

وعلى هذا الأساس أخضع لأحكامه في الوقت الراهن، الأجراء الذين يدخلون العمل اعتباراً من وضع النظام الجديد موضع التنفيذ وكذلك الذين تقل مدة اشتراكهم في النظام الحالي عن (١٥) سنة.

وسمح بالانتساب الاختياري إلى النظام الجديد، للأجراء الذين تفوق مدة اشتراكهم في النظام الحالي (١٥) سنة، وذلك في مهلة أقصاها سنة واحدة، في حين استثنى منه، الأجراء الذين لا يزالون خاضعين لنظام تعويض الصرف المنصوص عنه في قانون العمل.

## ■ ثانياً: التمويل

تدخل واردات نظام نهاية الخدمة العائدة إلى حسابات الأجراء الذين تقل مدة تدرجهم في فرع نهاية الخدمة عن ١٥ سنة، وكذلك حسابات الأجراء الذين اختاروا الانتساب إلى النظام الجديد، إلى واردات هذا النظام مع بداية تطبيقه. ويأخذ النظام الجديد على عاتقه تأمين تقديمات النظام السابق التي تبقى قائمة إلى أن تصفى جميع الحقوق الناشئة عنه.

يستدل مما تقدم أن صندوق الفرع ملزم بإدارة نظام تعويض نهاية الخدمة الحالي، ونظام التقاعد والحماية الاجتماعية، علماً بأن هذه الازدواجية هي مرحلية ومؤقتة.

تؤدي هذه الازدواجية إلى حتمية ازدواجية نظام الاشتراكات:

- ١ - الاشتراكات العائدة للأجراء الذين يستمرون في خضوعهم للنظام القديم والتي لا يساهم الأجير فيها.
  - ٢ - الاشتراكات المزدوجة المسددة من قبل أصحاب العمل والأجراء لحساب النظام الجديد علماً بأن مساهمة الدولة أساسية هنا لسد كل عجز محتمل والمساهمة أيضاً في تأمين العناية الطبية.
- يصار إلى تقسيط مبالغ التسوية، المترتبة على أصحاب العمل بالنسبة لأجرائهم الذين انتسبوا إلزامياً أو اختياريّاً للنظام الجديد، لمدة لا تتجاوز عشر سنوات مقابل فائدة معدلها السنوي ٩٪.

### ■ ثالثاً: معاش التقاعد

#### ١- نشوء الحق في التقاعد

اعتمد النظام الجديد السن القانونية المعتمدة في النظام الحالي أي:

٦٠ عاماً اختيارياً.

٦٤ عاماً إلزامياً.

مع إمكانية تخفيض هذه السن بالنسبة لبعض المهن أو النشاطات المهنية (الطيارون والمضيفات مثلاً)، حيث يترك تحديدها لمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

إضافة إلى السن، يؤخذ بعين الاعتبار مدة الانتساب إلى صندوق الضمان أيضاً. فحددها المشروع ب (١٥) عاماً كحد أدنى، لتمكين المضمون من الحصول على معاش التقاعد.

وفي حال عدم تحقق أحد الشرطين بسبب ترك العمل المأجور نهائياً أو فقدان الصفة أو الوظيفة، فقد أوجد المشروع قسماً خاصاً بالمضمونين المشار إليهم.

يترتب لخلفاء المضمون بعد وفاته، معاش دائم إلى أن يفقد المعال صفته القانونية في حقه بالمعاش. على أن يوزع المعاش على خلفائه لكل حسب نصيبه الإرثي، وفقاً لأحكام قانون ١٩٧٤/٨/٢، المتعلق بتعيين أصحاب الحق بتعويض الصرف من الخدمة.

#### ٢ - التقديمات الخاصة التي يستفيد المضمون منها

يحتفظ المضمون بعد إحالته على التقاعد مع أفراد عائلته المعالين، وكذلك خلفاؤه المعالون، بحقهم في الاستفادة من تقديمات العناية الطبية والتعويضات العائلية.

### ٣ - طريقة تحديد معاش التقاعد

ذكر سابقاً أن تعويض نهاية الخدمة في النظام الحالي، يعادل عن كل سنة خدمة الأجر الأخير الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق نشوء الحق بالتعويض. وأن هذا التعويض يعادل الاشتراكات + الفوائد + مبالغ التسوية. أي أن النظام الحالي قائم على مبدأ التجميع.

هذا المبدأ لا يصح تبنيه في مشروع النظام الجديد لأسباب عدة أهمها أن صندوق التقاعد هو صندوق مقاصفة عام، وبالتالي يجب أن يؤمن له توازن مالي ثابت، يستبعد عنه سوء الاستعمال في تحديد الأجر الذي يبنى عليه معاش التقاعد. لذلك كان لا بد من أن يتكون أجر المضمون الأخير، من معدل أجوره لفترة زمنية معينة قبل نشوء الحق.

وعلى هذا الأساس، حدد مشروع النظام الجديد متوسط كسب المضمون في السنوات الثلاث الأخيرة.

إضافة إلى ذلك، كان لا بد من اعتماد حد أدنى لمعاش الشيخوخة، لا يجوز أن يقل عن مقدار معين ترك تحديده إلى مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. والأرجح أن يحدد هذا المعاش على أساس الحد الأدنى الرسمي للأجور.

أما الحد الأعلى للمعاش، فقد حدده مشروع النظام بنسبة ٨٠ في المائة من متوسط كسب الأجير في السنوات الثلاث الأخيرة، السابقة لنشوء حقه في المعاش.

وأخيراً، اعتبر المشروع أن معاش التقاعد لا يجوز أن يبقى جامداً لا يتفق مع زيادات غلاء المعيشة الرسمية في القطاعين العام والخاص. وتفادياً لذلك، نص على وجوب إعادة النظر في مقدار المعاش كل سنتين، بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير الوصاية، أي وزير العمل، بعد استطلاع رأي مدير عام الصندوق.

### نظام العجز

عالج المشروع اللبناني إصابات العمل بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ / أ. ت. تاريخ ١٩٤٣/٥/٤ أي قبل صدور قانون العمل عام ١٩٤٦.

ويمكن اعتبار هذا التشريع في الحقيقة، باكورة الضمان الاجتماعي في البلاد، طالما جعل صاحب العمل مسؤولاً عن نتائج هذه الإصابات بالاستناد إلى أسس المسؤولية الموضوعية، القائمة على نظرية مخاطر المهنة التي لا تلزم الأجير الذي يتعرض لطارئ عمل أن يثبت مسؤولية صاحب

عمله عن الحادث، وذلك لاستعمال هذا الأخير واستفادته من آلات ومعدات متطورة فعليه تالياً تحمل تبعه مخاطرها.

صدر قانون الضمان الاجتماعي عام ١٩٦٣، وشمل أحد فروعه نظام طوارئ العمل والأمراض المهنية، إلا أن هذا الفرع بقي وحده حتى هذا التاريخ دون تنفيذ، علماً بأن المشرع اللبناني لم يسبق له أن لحظ أي تعويض للأمراض المهنية، وهي الأمراض التي يستغرق ظهور عوارضها فترة زمنية طويلة، وهذا ما يفرقها عن طوارئ العمل.

ونظراً للإجحاف الخطير الذي لحق بالأجراء نتيجة التأخر في تنفيذ الفرع المذكور من جهة، وانعدام قيمة التعويضات الملحوظة في المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٤٣/٢٥ بسبب التضخم المالي الذي سببته الأحداث من جهة ثانية، كان لا بد، وكمرحلة انتقالية ولحين وضع فرع الضمان الأخير قيد التنفيذ، من تعديل بعض الأسس القانونية للمرسوم رقم (٢٥) المشار إليه.

فكان المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٣٦ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦.

وسع هذا المرسوم نطاق تعريف الأجير الذي يخضع لحوادث العمل، وبالتالي لأحكامه، مشروطاً لاستفادته من تعويضاته، توافر فقط الشرطين التاليين:

١ - أن يكون المصاب مرتبطاً مع صاحب العمل عند حصول الحادث، بعقد عمل بمفهوم المادة (١/٦٢٤) من قانون الموجبات والعقود (أي عمل وأجر وتبعية قانونية) بصرف النظر عن طبيعة المشروع أو المؤسسة التي يعمل الأجير فيها، أي حتى ولو كان من فئة الخدم لدى الأفراد أو من هم في منزلتهم.

٢ - أن يكون الحادث قد حصل بسبب العمل أو بمناسبته.

إلا أنه ورغم كل ما تقدم، فالتعويضات الملحوظة في قانون طوارئ العمل الأخير لا تزال هزيلة إن لم تكن عديمة الفائدة الاجتماعية المرجوة منها، فالتعويض المستحق لأجير في العشرين من عمره، مثلاً تعرض لطوارئ عمل وكان أجره بتاريخ الحادث مليون ليرة لبنانية، ولحق به من جرائه عطل دائم وكلي، يبلغ وفقاً للأسس المحددة في المرسوم /١٣,٦٠٠,٠٠٠/ ل.ل. أي ما يعادل على وجه تقريبي ثمانية آلاف وخمسمائة دولار أميركي.

وعلى افتراض أن الحادث أدى إلى وفاة الأجير، فيبلغ تعويض ورثته النظاميين /٨,٥٠٠,٠٠٠/ ل.ل. أي ما يعادل خمسة آلاف وخمسمائة دولار أميركي، بالإضافة إلى ستمائة ألف ل.ل. نفقات دفنه.

إن مأساة هذا التشريع إضافة إلى الشغور التشريعي بالنسبة إلى الأمراض المهنية، والتأخر في تنفيذ فرع الضمان الأخير، أي فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية، حمل واضعي مشروع النظام

المقترح، على تخصيص باب خاص لمعاش عجز للأجير الذي تعرض لطارئ عمل أو لمرض مهني، ينتقل إلى صاحب الحق بعد وفاته، وفقاً لشروط معينة حددها المشروع.

إن مشروع نظام التقاعد والحماية الاجتماعية في حال إقراره، والأمل كبير في ذلك كونه السبيل الوحيد لمعالجة أزمنا الاجتماعية المستعصية، سيما وأن الجميع يدرك جدتها وخطورتها، من شأنه إدراج لبنان في قائمة الدول المتقدمة في نطاق الضمان الاجتماعي. وبذلك يكون لبنان قد طبق أيضاً بصورة فعلية، إتفاقية العمل الدولية رقم (١٢٨) لعام ١٩٦٧ إضافة إلى توصيات مكتب العمل الدولي التي تلت هذه الاتفاقية.

