

الأمن القومي في لبنان: سياسة التقاعد والحماية الاجتماعية

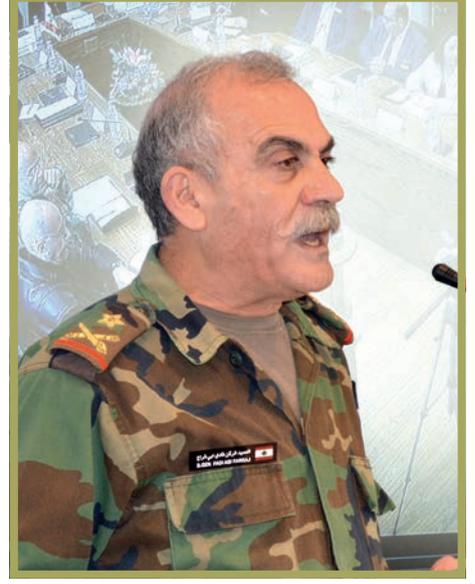


برنامج ورشة العمل بتاريخ ٢٠١٧/٢/١٦

التوقيت	النشاط
٩,٣٠-٩,٠٠	- الاستقبال وتسجيل الحضور
١٠,٤٠-٩,٣٠	- النشيد الوطني اللبناني - كلمة الإفتتاح: - مدير مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية العميد الركن فادي أبي فراج - كلمة معالي وزير العمل- الأستاذ محمد عبد اللطيف كباره - كلمة رئيس لجنة الصحة النيابية النائب الأستاذ عاطف مجدلاي - كلمة ملتقى التأثير المدني (CIH)- الدكتور نزار الأعرور - كلمة رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي- السيد روجيه نسناس - كلمة رئيسة المصلحة الأسرية بالتكليف في وزارة الشؤون الاجتماعية- الأستاذة فيرناند أبي حيدر
١١,٠٠-١٠,٤٠	استراحة
١١,٢٥-١١,٠٠	- كلمة رئيس مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي- الدكتور طويلاً زخيا - كلمة مدير عام تعاونية موظفي الدولة- الدكتور يحيى خميس - كلمة رئيسة مصلحة الصرافيات في وزارة المالية- الأستاذة رانيا دياب - كلمة رئيس جمعية شركات الضمان- السيد ماكس زگار - كلمة مركز دراسات كبار السن- العقيد المتقاعد ناصيف عبيد
١٢,٣٥-١٢,٢٥	- كلمة ممثل رابطة قدامى القوى المسلحة العميد المتقاعد حافظ شحادة
١٢,٤٥-١٢,٣٥	- كلمة الجيش- العقيد الإداري طوني زخرياً - كلمة مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي- الدكتور محمد كركي
١٣,٢٥-١٢,٤٥	- مناقشة مفتوحة
١٤,٢٥-١٣,٢٥	- استراحة غداء
١٦,٣٥-١٤,٢٥	- مناقشة التوصيات وإقرارها - خلاصة التوصيات - تقديم الدروع - ملحق

أدار الجلسة وتلى التوصيات العميد الركن فادي أبي فراج مدير مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية.

كلمة الإفتتاح:
العميد الركن فادي أبي فرّاج
مدير مركز البحوث
والدراسات الاستراتيجية



بعد الترحيب بالمشاركين والحضور من قِبَل العميد الركن حسان عوده باسم مدير مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية العميد الركن فادي أبي فرّاج، افتتحت ورشة العمل بالنشيد الوطني اللبناني.

أيها الحضور الكريم،

لم ترتقي الأمم إلا بالحضارة، ولم تنعقد الحضارة إلا بالعلماء الذين يكرسون أعمارهم وأرواحهم لخدمة الإنسان على مدار المعمورة. فالعلم والمعرفة وتراكم الخبرات عوامل أساسية لسدّ الثغرات بين الماضي والحاضر، ولاستشراف المستقبل.

أيها الحضور الكريم،

الحماية الاجتماعية هي مدخل أساس لتعزيز الاستقرار الأمني والسياسي، وفي الوقت عينه، لها انعكاس إيجابي على النمو الاقتصادي والتنمية المُستدامة، وتنمية الشعور الوطني بالإنتماء إلى دولة يتساوى فيها الجميع في الحقوق والواجبات. وإذ نتطّلع اليوم وبحضور القيمين حالياً على هذا الشأن، من أصحاب المعالي والمديرين والموظفين على مختلف المستويات، وأصحاب التجارب في المجال الاقتصادي والاجتماعي لنتناول قضية من القضايا الأساسية المتعلقة بالحياة المعيشية، نحرص على استرجاع جهود وخبرات من سبقنا من المتقاعدين الذين وضعوا الأساس ثمّ أضافوا بالعمل الدؤوب حتّى وصلنا إلى ما نحن عليه الآن، فالنهوض بالأوطان والمجتمعات هو عملية مستمرة، نبنى فيها على إنجازات الماضي وتخطيط الحاضر للانصراف إلى مرحلة جديدة من العطاء المثمر على كلّ صعيد.

أيها الحضور الكريم،

لقد دأب مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية في الجيش منذ العام ٢٠١١ على تنظيم مؤتمرات إقليمية سنويًا، وندوات وورش عمل دوريًا. هذه الندوات وورش العمل تناولت مواضيع وقضايا مطروحة على الصعيد الوطني، تتعلق بالاقتصاد والسياسة والأمن والإعلام والعلوم الانسانية والاجتماعية وغيرها، بحيث تمت مناقشة هذه المواضيع كلها في مناخ من الانفتاح والنزاهة، وبمشاركة نخبة من المسؤولين والخبراء والمفكرين والاكاديميين والمحليلين الذين أسهموا بفعالية في إنجاح هذه الندوات وورش العمل. وفي هذا الإطار، وانطلاقاً من التزامنا بتقديم كل ما يسهم في خدمة مجتمعنا ووطننا، كانت أهمية لقائنا اليوم في ورشة عمل تحت عنوان "سياسة التقاعد والحماية الاجتماعية"، آمليين أن يترجم كل ما يدور في ندوتنا من نقاشات ومدخلات وحوارات مجدية، إلى توصيات تشكل مادة قابلة للاستثمار في دوائر صنع القرار لدى الجهات المعنية. في الختام، أرحب بكم وأشكر لكم حضوركم ومشاركتكم في هذه الورشة، وأخص بالشكر حضرة العماد جان قهوجي قائد الجيش لسهره الدائم على نشاطات المركز وإعطائه التوجيهات اللازمة لحسن سير العمل وتوثيق التعاون مع المجتمع المدني، لما في ذلك من مصلحة للمؤسسة العسكرية والوطن والمواطن على حد سواء.

عشتم - عاش الجيش- عاش لبنان



كلمة معالي وزير العمل الأستاذ محمّد عبد اللطيف كباره



تقديم معالي وزير العمل - الأستاذ محمّد عبد اللطيف كباره

من قبل العميد الركن فادي أبي فراّج

وُلد في منطقة القبّة- طرابلس، ترعرع بين أحيائها وأزقتها، عشق مدينته منذ نعومة أظافره، بدأ حياته العمليّة بتعاطي الأعمال الحرّة والتجارة والمقاولات، دخل مُعترك الحياة السياسيّة وانتُخب نائباً عن طرابلس منذ العام ١٩٩٢ وأعيد انتخابه لعدّة دورات متتالية وما زال نائباً لغاية تاريخه، لم يخذل أبناء مدينته يوماً، ولم يصدّ صاحب حاجة أو طالب مساعدة، شارك في عمل اللجان النيابيّة: الإدارة، والعدل، والدفاع الوطني والداخليّة والبلديّات. ها هو اليوم في سدّة المسؤولية في وزارة العمل، يعمل على تأمين فرص العمل لليد العاملة الوطنيّة يشدّد على وطنيّة أصحاب العمل في مساعدته على توفير هذه الفرص. مشكوراً، لاقت فكرة ورشة العمل بعنوان "سياسة التقاعد والحماية الاجتماعيّة" كلّ الإهتمام لقناعته بأنّ الحماية الاجتماعيّة تتكوّن من سياسات وبرامج تهدف إلى الحدّ من الفقر والعوز وتعزّز قدراتهم على إدارة المخاطر الاقتصاديّة والاجتماعيّة، مثل البطالة والمرض والعجز والشيخوخة.

الكلمة لمعالي الوزير محمّد عبد اللطيف كباره.

كلمة معالي وزير العمل الأستاذ محمّد عبد اللطيف كباره

أيّها السيّدات والسادة،

منذ أكثر من إثني عشر عامّاً ومشروع قانون التقاعد والحماية الاجتماعيّة لا يزال قيد الدراسة في أدراج اللجنة النيابيّة المختصّة بدراسته، وحتّى اليوم لم تتمّ إحالته للمجلس النيابي لإقراره.

وإذا استمرّ التعاطي بقضايا المواطنين الأساسيّة نفسها بالطريقة التي تجري بها اليوم، ولم يتحرّك المجلس النيابي بجديّة لسحبه من اللجان وإقراره، علينا الانتظار مدّة مماثلة إن لم يكن أكثر بكثير. أيها السيّدات والسادة،

لقد نصّت المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنّ "لكلّ شخص بصفته عضوًا في المجتمع، الحقّ في الحماية الاجتماعيّة، وفي أن تُوفّر له الحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والتربويّة، التي لا غنى عنها لكرامته وسموّه".

فالحقوق الأساسيّة للمواطنين ليست صدقة من أرباب العمل، أو من الدولة، بل هي واجب عليهم الإلتزام به، وإقرار مجلس النواب لمشروع الحماية الاجتماعيّة هو واجبٌ عليه، وقد تأخّر كثيرًا في إقراره.

إنّ احترام الحقوق الأساسيّة للعمال، والمُستخدَمين والمواطنين، بتنفيذ هذا البرنامج يجب أن يهدف إلى تحقيق شبكة أمان لأفراد المجتمع ومساعدتهم على مواجهة الأخطار المُحدقة بهم لضمان حياة كريمة لهم. فعليه أن يؤمّن المساعدة لتوفير العمل لهم رجالًا ونساءً، كما عليه الحدّ من فقرهم، ومن مخاطر عملهم، ومخاطر تردّي أوضاعهم الاقتصاديّة المُمكن أن تنتج عن البطالة أو المرَض أو العجز أو الشيخوخة.

إنّ تأمين هذه الحقوق واجبٌ وطنيٌّ علينا جميعًا الإلتزام بتنفيذها كأولويّة لبناء لبنان المستقبل. لقد شكّل مشروع قانون إنشاء نظام للتقاعد والحماية الاجتماعيّة مطلبًا أساسيًا للطبقة العاملة ولأكثريّة اللبنانيين. وهو حقٌّ من واجبنا إقراره بأقرب فرصة، أمّا محاولات التهرّب من ذلك بالكلام على الإمكانيّات، فهذا كلامٌ مرفوضٌ كون ما يُهدّر من أموال في لبنان يفوق بكثير ما هو مطلوب لإنجازه.

وكذلك القول بأنّ هذا المشروع يصطدم بالمعوقات الناتجة عن تحديد الجهة المسؤولة عن إدارته بعد إقراره، أيّ بين أن يكون مستقلًّا خاضعًا لوصاية وزارة الماليّة أو وزارة العمل أو الصحة أو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. فهذه الطروحات مرفوضة أيضًا، ولن نقبل بأن تستمرّ أساليب العرقلة المتّبعة تقف حاجزًا بوجه تنفيذه.

إنّ ما يريده العامل هو إعطاؤه حقوقه التي تتهرّب الدولة من إقرارها خلال وبعد نهاية خدمته. ولا يهمّه مطلقًا إضاعة الوقت حول الجهة التي ستدير هذا المشروع، أو حول كيفية تأمين الإمكانيّات الماديّة لإقراره. فهذا واجب الدولة وإلا فما هي مبررات وجودها؟

إنّ نظام التقاعد والحماية الاجتماعيّة مشروعٌ يؤمّن حقوق أكثريّة اللبنانيين، ولا يمكن السكوت بعد اليوم عن الاستمرار في سياسة المُماطلة في إقراره.

وشكرًا لكم جميعًا

كلمة النائب الأستاذ عاطف مجدلاي رئيس لجنة الصحّة النيابيّة



تقديم النائب الأستاذ عاطف مجدلاي من قبل العميد الركن فادي أبي فراج
سعادة النائب عاطف مجدلاي انتُخب نائباً منذ العام ٢٠٠٠ وأُعيد انتخابه لعدّة دورات متتالية
وما زال نائباً لغاية تاريخه. تولى رئاسة العديد من اللجان النيابيّة منها رئاسة لجنة الصحّة النيابيّة
والعمل والشؤون الاجتماعيّة، عضو في لجنة الإقتصاد الوطني والتجارة والصناعة والنفط وفي لجنة
حقوق الانسان، له العديد من الكتب والمقالات العلميّة والطبيّة.
الكلمة لسعادة النائب الدكتور عاطف مجدلاي.

كلمة النائب الأستاذ عاطف مجدلاي رئيس لجنة الصحّة النيابيّة

معالي الوزير محمّد كُبّارة، حضرة العميد فادي أبي فراج، حضرة رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي
الأستاذ روجيه سناس، الدكتور محمّد كركي مدير عام الضمان الاجتماعي، الحضور الكريم.
قبل المباشرة في الكلام على مشروع التقاعد والحماية الاجتماعيّة، لا بدّ من تقديم لمحة عن الخريطة
الصحيّة والاجتماعيّة القائمة في المجتمع اللبناني اليوم. ويسرّنا أن نقول أنّنا نجحنا في تسجيل أوّل
خرق لهذه الحلقة المُفرّغة، سنتوقّف عنده في سياق الحديث.
في المشهد العامّ القائم، وخلال دراستنا لمشروعنا المتكامل في تأمين الصحّة والعدالة الاجتماعيّة
لجميع المواطنين، تبين معنا أنّ اللبنانيين ينقسمون إلى أربع فئات:

الفئة الأولى:

تشمل موظفي الدولة، بمن فيهم القوى العسكريّة والأمنيّة وكلّ من يتبع نظام تعاونيّة موظفي
الدولة.

المنتصرون إلى هذه الشريحة يتمتّعون بضمانٍ صحيّ مدي الحياة إلى جانب تعويض ومعاش تقاعدي.

الفئة الثانية:

تشمل موظفي القطاع الخاص وكلّ الشرائح المضمونة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. هذه الشريحة تتمتع بالضمان الصحي وتعويضات عائلية خلال سنوات العمل ثمّ تعويض نهاية الخدمة عند التقاعد، وتفقد كلّ هذه التقديمت بعد التقاعد.

الفئة الثالثة:

تضمّ من لديهم تأمين خاصّ.

الفئة الرابعة:

تضمّ بقيّة اللبنانيين الذين يعتمدون على وزارة الصحة.

من خلال هذه الخارطة الصحية يتبيّن بوضوح وجود خلل في المنظومة الصحية يحتاج إلى معالجة. في المبدأ، لا تحتاج الشريحة التي تنتمي إلى نظام تعاونية الدولة والمؤسسات العسكرية والأمنية إلى امتيازات إضافية. في حين أنّ شريحة الضمان الاجتماعي، تحتاج إلى معالجة مشكلة الحرمان من الضمان الصحي بعد التقاعد.

انطلاقاً من هذا الواقع غير السليم وغير العادل، جاء برنامج تيار المستقبل الصحي لكي يقدم حلاً ومعالجات لهذه الأزمة، من خلال ثلاثة اقتراحات متكاملة، يفترض أن يؤدي تطبيقها إلى إزالة الفوارق الصحية في المجتمع اللبناني بنسب كبيرة، وتؤدي إلى تقريب المسافات الصحية بين مختلف شرائح المواطنين، وتقضي على الطبقيّة الصحية غير المقبولة. أمّا العناوين العريضة لهذه الاقتراحات فهي الآتية:

الاقتراح الأول:

يتعلّق بالبطاقة الصحية، هذا المشروع يفترض أن يشكّل معالجة لأزمة الشريحة الثالثة غير المضمونة في أيّ نظام صحي. هذا المشروع نعمل عليه من خلال اللجان النيابية، وقد قطعنا مسافة جيّدة في مناقشة تفاصيله.

الاقتراح الثاني:

يتعلّق بتأمين العناية الصحية للمضمونين في نظام الضمان الاجتماعي بعد سنّ التقاعد، وبذلك نكون عالجتنا مشكلة الشريحة الثانية.

وهنا اسمحوا لي أن أستفيض قليلاً لكي أتوه بالإنجاز الذي سجّلناه في المجلس النيابي من خلال إقرار قانون استفادة المتقاعدين من الضمان من تقديمت الضمان الاجتماعي، وبالتالي، أستطيع أن أقول اليوم أنّ مشكلة الشريحة الثانية قد أُنجزت، وأصبح المضمون قادراً على الإفادة من التقديمت الصحية للضمان الاجتماعي، بعد بلوغه سنّ التقاعد. وهذا يعني أنّنا، من اليوم وصاعداً، سنتحدّث عن ملفّين يحتاجان إلى المعالجة، وليس ثلاثة ملفّات. وهذا دليل أن عملنا الدؤوب في هذا الإتّجاه بدأ يثمر. وأريد أن أطمئن في هذا السياق، إلى أنّ هذا المشروع قائم على دراسة ماليّة دقيقة تسمح

باستمراريته من دون أن يتعرّض لنكسة تمويل، كما حصل مع مشروع ما يُعرف بضمان الشيخوخة الذي فشل بسبب الثغرة القائمة في تمويله. والأهم، أنّ التمويل لن يشكّل عبئاً على المضمون، لأنّه جرى توزيعه بعدلٍ ومنطق بين الدولة وأرباب العمل والموظّف.

أخيراً نصل إلى الاقتراح الثالث:

المتعلّق بالتقاعد والحماية الاجتماعيّة (ضمان الشيخوخة) وهو موضوع لقائنا اليوم والذي قرّنا تقديمه على أساس نظامٍ مستقلّ تديره مؤسسة مستقلة، خلافاً للمشروع الحالي الذي يجري تداوله، الذي ينطلق من فكرة تعديل مواد في قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ولا أعتقد، أننا نحتاج هنا إلى شرحٍ مُستفيض من أجل تقديم الأسباب الموجبة لهذا القانون. إنّ إيجابيات هذا القانون واضحة من عنوانه، وبدء مرحلة خريف العمر. وإذا كان رُقّيّ الدُول وتطورها يُفاس بالفاهية التي يتمتع بها مواطنوها، ومنهم كبار السنّ طبعاً، فإننا في لبنان نستطيع أن نعتزّ بضميرٍ مرتاح أننا من دون هذا المشروع سنبقى في أسفل قائمة الدُول الراقية، وسيبقى تصنيفنا على أساس أننا دولة لا تحترم مواطنيها، ولا تُقدّر مسنيها، تستغلّ عطاءات شبابها في مرحلة الإنتاج، وترميهم في مرحلة التقاعد. هذه المعادلة لا تستطيع أن تستمرّ في بلدٍ يدعي الديمقراطية والحضارة والتفوّق على مستوى الكادر البشري. وفي كلّ الأحوال، فإنّ هذا المشروع هو مجرد هبة تُقدّمها الدولة لأبنائها في عمر التقاعد بل ضرورة اقتصادية اجتماعية ووطنية بطبيعة الحال. وأنا هنا أتحدّث عن جدوى اقتصادية تطلّ المواطن والدولة في آنٍ. ونحن نعرف أنّ توزيع المداخيل بشكلٍ أكثر عدالة هو من الركائز الاقتصادية الأساسية التي تُسهم في تنمية اقتصاديات الدُول. بالإضافة طبعاً إلى الحاجة الاجتماعية لمثل هذا المشروع المتكامل الذي يُفترض أن يؤمّن نظاماً تقاعدياً لكلّ مضمون يحميه من العوز بعد تقاعده ولمدى الحياة.

إنّ هذا النظام يُعنى بتأمين معاش تقاعد، معاش عجز ومعاش لخُلفاء المضمون في حالة الوفاة. يستفيد من هذا النظام جميع اللبنانيين مُقيمين ومُغتربين ضمن شروطٍ واضحة إمّا من ناحية الإشتراك أو من ناحية الإلتزام مدّة لا تقلّ عن عشرين سنة.

ويراعي هذا النظام فئة المضمونين بحيث أنّ تطبيقه هنا يكون تدريجياً. إذ أنّ المضمونين الذين هم في الخدمة بتاريخ بدء العمل بهذا النظام، يخضعون إلزامياً له إذا لم يبلغوا سنّ الخمسين كما يخضع إلزامياً له كلّ من يدخل إلى الضمان بعد تاريخ وضع القانون موضع التنفيذ. أمّا المضمونون الآخرون فلهم حقّ الخيار بين إحدى الحالتين وذلك خلال سنة من البدء بتنفيذ القانون.

الحالة الأولى: أن يختاروا الانتساب في نظام تعويض نهاية الخدمة.

من ناحية أخرى أنّ هذا النظام يوفرّ أيضاً معاش عجز يحمي الجميع من غدرات الزمان وقساوة القدر التي قد تواجه أيّ فردٍ من المجتمع. إلى ذلك يستفيد أيضاً في حال وفاة المضمون خُلفاء المضمون من زوجٍ أو زوجة وأولاد.

لا بدّ من الإشارة إلى أنّ الحساب الفردي للمضمون يتألف من:

- الإشتراكات المسدّدة والمتوجّبة.

- حصّة هذا الحساب من عائدات استثمار الأموال وتوظيفه.

- نسبة من زيادات التأخّر.

ويهمّني أن أُشير إلى أنّ فلسفة هذا المشروع الرائد، والذي سيشكّل عندما يتمّ إقراره مُنعطفًا تاريخيًا في نظام الحماية الاجتماعية ويضع لبنان في مصاف الدُول الراعية فعلاً لأبنائها، فإنّها تقوم على مبدأ التكافل والتضامن، لتأمين حياة أفضل لكلّ مضمون.

وهذا المشروع لا يستطيع أن يرى النور وأن يستمرّ من دون تأمين وسائل التمويل المُستدامة، وإدارة حديثة كفوءة توحى بالثقة، تحتمّ بحسب القانون تشكيل لجنة استثمار مكوّنة من خمسة خبراء مؤهلين، مُضافًا إليهم مدير عامّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يتمّ تعيينهم بمرسوم يتّخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل والمالية. ويجب أن تتوافر بهؤلاء حيازة شهادة دراسات عليا على الأقلّ في مجالات الاستثمارات، أو العلوم الأكتوارية، أو الضمان الاجتماعي، الاقتصاد، قانون المصارف، مع التمتع بخبرة مهنيّة في مجال الاختصاص لمُدّة لا تقلّ عن عشر سنوات. وتقع على عاتق هذه اللجنة مسؤوليّات عديدة منها:

وَضْع وتطوير وتنفيذ سياسة استثماريّة لكلّ صندوق. ويُعاد النظر في هذه السياسات وتعديلها سنويًا.

من ناحية أُخرى يتوجّب على هذا النظام التعاقد مع مؤسّسة تدقيق عالميّة ذات كفاءة مشهودة تتولّى التدقيق في الحسابات وفي المخاطر. وعليها نشر التقارير بصورة فصلية ودورية بانتظام. وتوضّح هذه التقارير مُتناول الجمهور.

أخيرًا أُشير إلى أنّنا وبعد الإطمئنان إلى أنّ مشروع البطاقة الصحيّة قد شقّ طريقه نحو الإقرار، سنعمد إلى التفرّغ إلى هذا المشروع، الذي أعتقد أنّه سيستهلك بعض الوقت في الإتّفاق عليه، لكن الأهمّ فيه هو توافر الإرادة السياسيّة، ومتى تأمّن هذا العنصر الأساس، أعتقد أنّنا قادرون على إنجازه في زمنٍ قياسي. ونكون بذلك حقّقنا انعطافة تاريخيّة في مفهوم العدالة الاجتماعيّة في وطننا. وهذا واجبنا وهذا حقّ الناس علينا. فلنأمل أن تكون الطريق مفتوحة أمامنا في هذا المسعى، ونعتمد على تفهمكم ومُشاركتكم جميعًا. كلّ من موقعه في الضغط أو تقديم الأفكار أو الإسهام المباشر، في هذا الإنجاز الذي سيشكّل نقلة نوعيّة في حياتنا. نتمنّى تحقيقها للبنانيين.

في الختام أشكر مُنظّمي هذا اللقاء، مع التنويه بأنّ المؤسّسة العسكريّة التي نفتخر بإنجازاتها الأمنيّة، تثبت من خلال متابعة هذا النوع من الملفّات الاجتماعيّة، أنّها تقف دائماً قرب المواطن، تحميه أمنياً، وتعمل على حمايته اجتماعيًا.

شكرًا لكم وأتمنّى لكم التوفيق دائم

كلمة ملتقى التأثير المدني (CIH) الدكتور نزار الأعور



تقديم الدكتور نزار الأعور من قبل العميد الركن فادي أبي فراج
مجموعة من اللبنانيين، من المجتمع المدني ينشطون بعيداً من السياسة، لبناء رؤية جديدة
للبنان.

تقوم فلسفة الملتقى على إعادة التوازن بين القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني من
خلال احترام طموحات الناس وتفعيل عمل المؤسسات واستدامة السياسات.
الكلمة لممثل الملتقى الدكتور نزار الأعور.

كلمة ملتقى التأثير المدني (CIH) الدكتور نزار الأعور

أودّ بدايةً أن أشكر حضوركم في هذه الندوة القيّمة والمهمّة من حيث تأثيرها على المواطن اللبناني
وعلى المجتمع اللبناني وتماسكه. كذلك أشكر قيادة الجيش ومركز البحوث والدراسات الاستراتيجية
على استضافة هذه الندوة استكمالاً لطاولات الحوار مع ملتقى التأثير المدني في مفهوم الأمن
القومي، حيث أنّ حقّ المواطن في حماية اجتماعيّة هو أساس الأمن القومي. وإنّنا نطمح في هذه
الندوة الى استشراف الإطار المؤسّساتي لتوفير هذه الحماية وفي ذلك تعزيز لتعلق المواطن بقيم
الديمقراطيّة والمواطنة ممّا يرسّخ قيم العيش المشترك. وإنّ أيّ تصدّع في نظام الحماية الاجتماعيّة
يؤدّي إلى حالة "لا أمن" عند المواطن وينتج عنه تفتيت أركان المجتمع وبذلك تكون الحماية
الاجتماعيّة عنصراً أساساً في تلاصق المجتمع وتطويره ممّا جعل كبار رجالات الدولة يعملون على

تطوير نظام للحماية الاجتماعية كـ"بسمارك" في ألمانيا و"بيفردج" في بريطانيا حيث وضع كلّ منهما نظامًا للحماية الاجتماعية غدا مصدرًا لقوانين الضمان الاجتماعي في العالم.

	بسمارك	بيفردج
المشمولون	الأجراء الذين يقومون بنشاط مهني	جميع المواطنين
الأهداف	تأمين دخل بديل عن انقطاع الدخل	ضمان حد أدنى من الدخل لمكافحة الفقر
نشوء الحق بالتقديرات	موجب دفع الاشتراكات	يمول من الضرائب ومن مساهمات موحدة من المصدر
المخاطر المغطاة	المخاطر التي من شأنها انقاص القدرة على الكسب	كل المخاطر التي من شأنها أن تنال من وسائل العيش
إدارة النظام	أطراف الانتاج	الدولة

إنّ نظام الحماية الاجتماعية في لبنان مُستوحى من النظام الفرنسي وهو مزيج من التضامن أعلاه. سأقوم بعرض لواقع الحماية الاجتماعية وصعوباته.

أولاً: الموازنة

- النفقات: ١٦,٤ مليار دولار
- المدخول: ١١,٢ مليار دولار
- عجز: ٥,٢ مليار دولار
- ٨٠٠ مليون دولار - سلسلة
- زيادة نفقات: ٢,٣ مليار دولار
- زيادة الضرائب: ١,٦ مليار دولار
- أجور: ٥,٥ مليار دولار
- خدمة الدين: ٤,٧ مليار دولار

فلاحظ أنّ هناك عجزاً بالموازنة ممّا يؤدّي إلى عجز الدولة بتأمين حماية اجتماعية والجدير بالذكر أنّ كلفة الفساد هي ٥ مليار دولار تُعادل العجز بحيث يجدر محاربة الفساد.

ثانياً: واقع الحماية الاجتماعية

تتعدّد الهيئات التي تدير الحماية الاجتماعية في لبنان كما تختلف طرق تمويلها وتختلف في حقوق التقديرات وحسمها.

المؤسسة الضامنة	العدد
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	١,٣٧٧,٠٠٠
تعاونية الموظفين	٣٢٩,٠٠٠
الأسلاك العسكرية	٥٥٦,٠٠٠
صندوق تعاضد القضاة	٣٨٥٩
صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية	١٢,٠٠٠
المجموع	٢,٢٧٦,٨٥٨
شركات التأمين الخاص ٤٠% يملكون ضمان اجتماعي أو موظفي دولة	٢٧٠,٠٠٠
صناديق تعاضد	٣٠٠,٠٠٠
مجموع	٥٧٠,٠٠٠
باقي المواطنين على عاتق وزارة الصحة	١,٤٥٣,٠٠٠ %٣٣,٨

ثالثاً: تقديمات الحماية الاجتماعية

أ. ضمان المرض والأمومة

- العناية الطبية
- تعويض المرض
- تعويض الأمومة
- تعويض نفقات الدفن
- نفقات طب الأسنان

ب. ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية

- العناية الطبية
- التعويض عن عجز مؤقت عن العمل
- التعويض المقطوع
- نفقات الدين ومعاش أصحاب الحق
- الامراض المهنية

ج. التقديمات العائلية

- التعويضات العائلية
- منح التعليم

د. تعويض نهاية الخدمة

هـ. ضمان المرض والأمومة

السنة	العجز (Millions USD)
لغاية ٢٠٠٤	٨٣,٤
٢٠٠٥	١٩,٤
٢٠٠٦	٦٥,٢٥
٢٠٠٧	٢١
٢٠٠٨	٦٨,٦
٢٠٠٩	٨
٢٠١٠	٤٧,٧
٢٠١١	٣٤
٢٠١٢	٣٦,٦
٢٠١٣	٣٩
٢٠١٤	٢٣٥
٢٠١٥	٢٧١,٥
المجموع	٧٩٧

يجدر الذكر أنّ واردات ٢٠١٥ هي ٧٢٨ مليار ليرة والنفقات هي ١,١٣٦ مليار ليرة. ويمكن ردّ هذا العجز إلى تضخّم مؤشّرات النفقات الصحيّة ٤١% من المُستفيدين لدى الضمان الاجتماعي، ٢٨% من تعاونيّة الموظّفين، بالمقابل ٨% في تايلاند و٥% فرنسا. و. تعويضات نهاية الخدمة

يموّل هذا الفرع بمعدّل ٨,٥% من أجر المُواطن يتحمّلها صاحب العمل ويخصّص منها ٨% لنهاية الخدمة وبلغ رصيده في نهاية ٢٠١٥ ٧,٦٤ مليار دولار أو ١٦,٢٦ من الناتج المحليّ.

التصفيات عام ٢٠١٤		
سبب التصفيات	عدد	متوسّط التعويض
ترك العمل قبل ٢٠ سنة	١٢٨٤٦	٩ مليون ليرة
بلغ ٢٠ سنة	٢٤١٣	٥٠ مليون ليرة
بلوغ السنّ	٤١,٤	٣٨ مليون ليرة
الزواج	٧٤١	١١ مليون ليرة
العجز	٢٠	٢٦ مليون ليرة
الوفاة	٥٩٦	١٧ مليون ليرة
	١٦٩٩	

- وهنا يجدر بالذكر أنّ عدد المُنتسبين هو ٤٤٢٠٠٠ إلى ٤٢٪ من اليد العاملة فقط.
- اقتصرت عمليّات توظيف أموال نهاية الخدمة على شراء سندات خزينة ولا يتمّ التحويل إلى الحسابات الفرديّة قبل أن يُقتطع ١١,٩٪ من الفائدة التي بلغت ٢٠٠٩ ممّا أدّى إلى إنقاص قيمة الحسابات الفرديّة وتضخيم مبالغ التسوية على صاحب العمل.
- عدم شمول موظّفي البلديّات، أفراد الهيئة التعليميّة في الجامعات، الأجراء الموسميّين، الأدباء والفنّانين.

وفي النهاية هناك عدّة مخاطر اجتماعيّة لم يغطّها القانون الحالي في تطبيقه:

١. عدم تنفيذ فرع طوارئ العمل.
 ٢. عدم تنفيذ تعويض المرض.
 ٣. عدم تنفيذ تعويض الأمومة.
 ٤. عدم تنفيذ نظام المنح التعليميّة.
 ٥. عدم تنفيذ القانون الصحيّ للمُسنّين.
 ٦. عدم تنفيذ تقديّمات طبّ الأسنان.
 ٧. التوقّف عن إعطاء سلفة بطالة أو مرض.
- لذلك يجب القيام بمجهود كبير لتصحيح نظام الحماية الاجتماعيّة من خلال:
- . إكمال خطّة الضمان الاجتماعيّ للعام ١٩٦٣.
 - . تأمين تمويل مُستدام ومعالجة العجز.
 - . تغطية كلّ الأشخاص المُحتاجين.
 - . توفير تقديّمات مناسبة من الناحية الاقتصاديّة.
 - . إعادة الإعتبار لمجلس الإدارة.

• التوصيات

١. إكمال خطّة الضمان الاجتماعيّ للعام ١٩٦٣ وتطويرها.
٢. تأمين تمويل مُستدام ومعالجة العجز.
٣. تغطية كلّ الأشخاص المُحتاجين للتغطية.
٤. توفير تقديّمات مناسبة من الناحيتين الاجتماعيّة والاقتصاديّة.
٥. إعادة الإعتبار إلى مجلس الإدارة.
٦. تأليف لجنة ضمن منظومة الأمن القوميّ تابعة لرئاسة الجمهوريّة من خُبراء لوضع خطّة وبرامج لإعادة بناء الحماية الاجتماعيّة.

كلمة رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي، السيد روجيه نسناس



تقديم رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي - السيد روجيه نسناس من قبل العميد الركن فادي أبي فراج

منذ سنوات دراسته في معهد سيّدة الجمهور للآباء اليسوعيين، عُرف بولعه بالعلاقات العامّة، واعتماده الحوار كقاعدة للبناء وتوطيد العلاقات. لروجه نسناس تطلّعات راسخة تركّز على التعاون بين أطراف المجتمع المدني ومع مؤسّسات الدولة. يردّد دائماً أنّ الإنتماء الوطني يفوق أيّ إنتماء، وبالإنهاء يترسّخ هذا الإنتماء. هذه هي نظرتة إلى دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي اتّفق على إنشائه في وثيقة الإتّفاق الوطني في الطائف وتأسّس في العام ٢٠٠٠. له العديد من الدراسات والمؤلّفات خلال مسيرته المهنيّة، وانجازاته في الحقل العامّ والخاصّ. نال العديد من الأوسمة المحليّة والعالميّة. الكلمة للأستاذ روجيه نسناس.

كلمة رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي، السيد روجيه نسناس

سعادة الجنرال،

أصحاب السعادة،

السيدات والسادة،

في البداية، أحيّي من هنا مؤسّسة الجيش قيادةً وضباطاً وجنوداً، على تضحياتهم الجليلة من أجل حماية الوطن. فللجيش عندي موقع خاصّ ومميّز، لأنّه مدرسة العطاء من دون مقابل. كما أهنّيء مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية على اهتماماته الاجتماعيّة، وعلى تنظيمه ورشة العمل هذه بعنوان "سياسة التقاعد والحماية الاجتماعيّة".

إنّ هذا يصدر عن إيمانكم الراسخ بأنّ الأمن الوطني هو ثمرة الإستقرار السياسي والأمني والاقتصادي والاجتماعي.

وهنا أتوجّه بالشكر إلى أسرة هذا المركز وعلى رأسها سعادة العميد الركن فادي أبي فراج على إتاحة الفرصة لكي أشارك في هذا اللقاء.

واسمحوا لي أن أعرب عن اعتزازي لمشاركتي معكم في ورشة العمل هذه، بحضور أصحاب المعالي والسعادة الذين سبقوني فقدّموا قيمة مضافة في هذا الموضوع المهمّ بالنسبة إلينا نحن اللبنانيين، من أجل السلام الاجتماعي والتنمية المُستدامة على حدّ سواء. أيّها الأعزاء،

ملف الحماية الاجتماعية ليس منفصلاً عن ثلاثية: التفعيل الديمقراطي، النهوض الاقتصادي والأمان الاجتماعي.

وبالتالي ليس بعيداً من فتح الأبواب أمام مشاركة المرأة وتحسينها بالحقوق المدنيّة التي تتيح الإسهام في ورشة التنمية، وليس بعيداً من معالجة قضايا البطالة والفساد وإجراء الإصلاحات الماليّة والإداريّة والاقتصاديّة التي تعتمد التمسك بالاقتصاد الحرّ، وتفعيل التنسيق والتكامل بين القطاع العام والقطاع الخاصّ في إطار رؤية تنمويّة شاملة.

بكلمة، إنّ مفتاح الإستقرار والتقدّم هو: التكامل الإنمائي والتكافل الاجتماعي. هذا ما سعيت إلى تبيانه في الدراسة التي وضعتها، ومجموعة من الخبراء والمسؤولين في المجال الاقتصادي والاجتماعي، بعنوان "نهوض لبنان نحو دولة الإنماء"، والتي تمّ إطلاقها في تشرين الأوّل من السراي الكبير بحضور رئيس مجلس الوزراء السابق الأستاذ تمام سلام.

سيّداتي سادتي،

أودّ أن أشارك معكم التاريخ الحديث لصندوق التقاعد وجميع المراحل والتقلّبات التي رافقتني، وهو موضوع اعتنيت به مباشرةً منذ أكثر من ٢٠ عامًا، وذلك من خلال رئاستي لتجمّع رجال الأعمال اللبنانيين بالتعاون مع الصديق الأخ أنطوان واكيم، ورئاسة المجلس الاقتصادي والاجتماعي في ما بعد.

• مشروع صندوق التقاعد في لبنان

لا يزال لبنان يعيش في ظلّ نظام تعويض نهاية الخدمة للأجراء، الذي أنشئ في إطار الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في منتصف الستينيات. وجاء هذا النظام نتيجة جهدٍ كثيف وفريد يستحقّ الثناء من ضمن إنشاء المؤسسات الضروريّة للتطوير الاقتصادي وظهور مجتمع أكثر إنصافاً وحدائثه، في عهد المغفور له العماد فؤاد شهاب، الذي أرسى الدولة الراعية الحديثة في لبنان.

لا حاجة لانتقاد تعويض نهاية الخدمة أكثر، ذلك أنّ حدوده موضوعة ومعروفة منذ العام ١٩٦٣. لقد تمّ إنشاء هذا الصندوق على أساس مؤقت من أجل ضمان الأجراء، وتجنّبهم أيّ مخاطر تتعرّض لها الشركة التي يعملون فيها، وذلك بانتظار إنشاء صندوق التقاعد على غرار الدُول المتقدّمة، ولكن للأسف لا يزال النظام نفسه قائماً.

هذا النظام لم يعد يفي بالحاجة الاجتماعيّة، كونه رغم العبء المالي والاجتماعي الذي يحمله للمؤسّسات والمُنْتَسِبِينَ، فإنّه لا يوفرّ للمُستفيد معاشاً تقاعدياً يتناسب مع متطلّبات الحدّ الأدنى من حياة كريمة.

لم تتمكّن الدولة اللبنانيّة، على الرغم من المحاولات العديدة، من تغيير النظام. وبُعِيد الأحداث، كان القطاع الخاصّ على بيّنة من ضعف نتائج تعويض نهاية الخدمة وبادر إلى العمل على تخطيط مشروع التقاعد. وبات مشروع تجمّع رجال الأعمال اللبنانيين الأكثر ثباتاً، والذي كان لي شرف رئاسته في ذلك الوقت، أساس نظام مُشترك يتضمّن جزءاً توزيعياً وجزءاً يقوم على الرسملة.

في بداية العام ٢٠٠٠ كان الرئيس الراحل الشهيد رفيق الحريري، قد شرع في هذه المهمّة، ووجّه طلب إبداء الرأي إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الذي ردّ عليه قبل نهاية ولايته في العام ٢٠٠٢، وكان المجلس قد أبدى رأيه مُستنداً إلى ركائز ثلاث، جمع فيها بين احتياجات التضامن الوطني من خلال الجزء التوزيعي، والضمان من خلال نظام رسملة، إلزامي في جزء منه واختياري في الجزء الآخر.

مع ذلك، لم تتبنّ الحكومة في ذلك الحين رأس المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وتقدّمت بمشروع يستند كلياً على نظام الرسملة. وتمّ تقديم هذا المشروع إلى المجلس النيابي للمرّة الأولى في العام ٢٠٠٥ وما زال حتّى اليوم يخضع لتعديلات وتغييرات تتمثّل في إعادة إدخال الجزء التوزيعي، أو اعتماد حدّ أدنى تضمنه الدولة.

لم تؤدّ هذه المفاوضات إلى مشروع قانون من شأنه التوفيق بين الطرفين. ومع ذلك، تبيّن أنّ المواقف ليست مُتناقضة، بل مُتشدّدة حول بعض النقاط أهمّها:

- لا مجال أن توافق النقابات على المشروع من دون إدراج جزء توزيع مُنصف.
- لا مجال أن يوافق أصحاب العمل على تحديد معاش تقاعد شهري ثابت يفرض إسهامات قابلة للتغيير.
- يصرّ الطرفان على ضرورة الحصول على صندوق مستقلّ مع رقابة ماليّة صارمة.

• المبادئ التوجيهية

إذا ما طرحنا السؤال: لماذا لم نتوصّل، بعد ٢٠ سنة من انتهاء الأحداث التي ألمّت ببلبنان، إلى

نظام مقبول؟ والإجابة الصحيحة هي أننا لا نتفق على الأسس التي يجب اعتمادها لبناء النظام لطالما وجّهنا أنظارنا نحو أوروبا والدول المتقدمة، ولم نبحت فعلاً في إمكانات البلدان المماثلة لجهة التقدّم والدخل الفردي.

• ملخص حول رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي

قدّم المجلس الاقتصادي والاجتماعي المشروع الآتي مُركّزاً على ثلاثة أركان هي:
الركن الأول: وهو جزء إلزامي ضروري، تضمنه الدولة، ويطبّق مبدأ التوزيع كما يركز على حدّ أدنى للأجور وفق روح المادة ٤٤ من قانون العمل "يجب أن يكون الحدّ الأدنى من الأجر كافياً ليسدّ حاجات الأجير الضرورية".

- يتمّ دفع إسهامات هذا الركن من قِبَل أصحاب العمل والأجراء وجميع الفئات المستفيدة بنسبة مُقترحة من ١ إلى ٦ أضعاف الحدّ الأدنى للأجور الذي وضعه الصندوق.

- يتمّ احتساب سقف الإسهامات، بضعف الحدّ الأدنى للأجور الذي يحدّده الصندوق. والقاعدة المُحدّدة في معظم الدُول للاستفادة من معاش التقاعد للجزء الأول تتراوح بين ٣ و ٦ أضعاف الحدّ الأدنى للأجور الذي وضعه الصندوق.

الركن الثاني: إلزامي أيضاً وتضمنه الدولة. ويتضمّن هذا الركن فئات الأجور ذات القيمة الأعلى من أجور الركن الأول. ويتحمّل أيضاً الأجراء نسبة ١ إلى ٦ من إسهام أصحاب العمل في تمويل الصندوق. وتتراوح العتبة المُعتمدة في معظم الدُول ما بين ٣ و ٦ أضعاف الحدّ الأدنى للأجور الذي حدّده الصندوق. ولا يمكن للركن الأولين أن يكونا أقلّ من ستّة أضعاف الحدّ الأدنى للأجور الذي يحدّده الصندوق، ولا أكثر من ١٢ ضعفاً.

- ويجب أن تكون إدارة إسهامات هذا الركن بعهددة صندوق خاصّ، ترعاه القواعد التي تحدّد التوظيفات/الاستثمارات وتضمن مراقبة فعّالة له من قِبَل السلطات المختصة.

الركن الثالث: هو ركن إختياري، يغطّي فئة أجور أعلى من أجور الركنين الأول والثاني. يمكن عندها للأفراد المعنّيين الإقتطاع من رواتبهم جزءاً وفق ما يحدّده القانون. وتشير الخبرة في العديد من الدُول إلى أنّ هذه النسبة لا تتجاوز عشرة في المئة من الراتب ويقوم الموظّف بدفعها كاملةً.

إنّ شرط نجاح الركن الثالث هذا يكمن في أن تخضع إدارة الأموال التي سيتمّ جمعها لرقابة مالية صارمة، وأن تستفيد شرائح الأجور هذه من الإعفاء الضريبي من أجل تحفيز أصحاب

الدخل العالي، وخلق مدّخرات قومية إضافية تهدف إلى زيادة القدرة الاستيعابية للاقتصاد من حيث الاستثمار والتوظيف. ويشدّد إقترح المجلس الاقتصادي والاجتماعي على ضرورة التأمين الصحيّ للمُستفيدين من التقاعد وإنشاء تأمين بطالة للحدّ من هجرة الشباب وتدهور العاملين للمُستفيدين.

• شروط نظام فعّال

- يترتّب ممّا سبق عدد من العواقب المتعلّقة بنظام التقاعد او بيئته المباشرة:
- 1- يجب أن يوفّر المشروع ركنًا توزيعيًا على أساس حدّ أدنى من الأجور بما يتفق مع مستوى المعيشة في لبنان.
 - 2- إنّ هذا الحدّ الأدنى هو تعبير عن التضامن الوطني، لذلك تسدّد التجاوزات المسبّبة لرفع الإسهامات من الموازنة العامّة للدولة.
 - 3- سوف يجمع الصندوق مبالغ ماليّة كبيرة، الأمر الذي يبرّر إنشاء صندوق مستقلّ يخضع للرقابة الصارمة.
 - 4- من الضروري أيضًا مراجعة السياسة الاقتصاديّة من أجل ضمان بيئة مؤاتية، وبخاصّة في ما يعود إلى سنّ التقاعد وهجرة الشباب.
 - 5- لا بدّ من مكملّ ضروري إلى صندوق التقاعد ألا وهو تأمين البطالة من أجل تنظيم سوق العمل والحدّ من الهجرة.
- أيّها الأعزّاء،
- نأمل أن يؤوّل الجهد الذي توفّره الحكومة ووزارة العمل والجامعة وأصحاب العمل والنقابات وبخاصّة البنك الدولي ومنظمة العمل، في وقتٍ قريبٍ إلى قانون وفق طموحاتنا، ذلك أنّ صندوق التقاعد يُعتبر حجر الزاوية للنهوض الاجتماعي وفخرًا للأمة تعرف كيف تكرم من عمل طوال حياته من أجل تنميتها.
- أردت من هذا العرض السريع لمشروع ضمان الشيخوخة، أن أحثّ الجهود من أجل العبور إلى إقرار عقد اجتماعي حديث يشمل الصحة والتعليم ومكافحة الفقر، وضمان البطالة، ونظام الشيخوخة.
- فإذا كنّا لا نملك أن نردّ الشيخوخة عنّا، فلنعمل على أن نعيشها بشكلٍ مطمئنٍّ ومريح، كي يبقى في آخر العمر الإيمان بأنّ الحياة نعمة والقلب نابض كما هو في أول العمر.

كلمة رئيسة المصلحة الأُسريّة في وزارة الشؤون الاجتماعيّة، الأستاذة فيرناند أبي حيدر



تقديم رئيسة المصلحة الأُسريّة في وزارة الشؤون الاجتماعيّة- الأستاذة فيرناند

أبي حيدر من قبل العميد الركن فادي أبي فرّاج

لعلّ أبرز التطبيقات التي تظهر تقدّم الإنسان بشكلٍ ملحوظ ومستوى الوعي الإنساني، هو الضمان الاجتماعي، فقد نصّ الإعلان العالمي لحقوق الانسان على أنّ كلّ فرد من أفراد أيّ مجتمع، له الحقّ في أن يكون مُشترِكًا في ما يُعرف بالضمان الاجتماعي وذلك لصون كرامة الانسان وحقوقه.

فهل الضمان الاجتماعي في لبنان يوفر مصدر دخلٍ للانسان عندما لا يكون قادرًا على العمل وكسب رزقه في حالات العجز الظاهر، أو بعد التقاعد في سنّ الشيخوخة، أو في فترة البطالة، أو بتقديم ما يلزم لصون كرامة الانسان ومنعه من التسوّل واستجداء الناس؟

الكلمة للأستاذة فيرناند أبي حيدر.

كلمة رئيسة المصلحة الأُسريّة في وزارة الشؤون الاجتماعيّة، الأستاذة فيرناند أبي حيدر

سُئلت إحدى الناشطات في مجال الدفاع عن حقوق كبار السنّ والمتقاعدين في أروقة الأمم المتّحدة في نيويورك: ماذا تفعلون لخدمة قضاياهم؟

فاجابت: "نعيد الأمل لأصحاب القلوب الكبيرة، ونسعى للضغط والمناصرة تجاه حقوقهم".
لقاؤنا اليوم هدفه ظاهرًا بحث مجالات تأمين حقوق هذه الشريحة وحمايتها، لكنّه في العمق ينطلق من بُعد استراتيجي وقومي يحتم علينا التعاطي مع هذه الفئة من منظارٍ جديد.
فالعالم يتّجه اليوم بالأرقام وبوتيرة متسارعة، نحو ظاهرة شيخوخة السكّان المتمثّلة في ارتفاع عدد

كبار السنّ بالتزامن مع الإطالة في أمد الحياة، بمقابل انخفاض معدّلات الخصوبة وتقلّص حجم الأسر، وهذه الظاهرة يصفها البعض بالثورة الرماديّة، التي ستؤثّر حتمًا على الهياكل الاقتصاديّة والاجتماعيّة للدول ومن بينها لبنان، ما يفرض علينا مواءمة سياساتنا لمواجهة التحدّيات الناتجة حتمًا عن هذا التحوّل الديمغرافي.

المصلحة إذًا تقضي بالتعاطي مع هذا الملف ليس من منطلق حقوقيّ فحسب (فهو واجب)، إنّما عدم النظر إليه على اعتباره عبئًا، بل البحث بدكاء عن الفرص الكامنة لدى هذه الشريحة للإفادة منها والبناء عليها.

فما هي الفرص التي يمثّلها المتقاعدون في مجتمعنا؟
يهنّنا بدايةً توضيح بعض المفاهيم.

لقد شاع في الواقع مقياس ربط العمر الزمني للشيخوخة بسنّ التقاعد، حيث إنّ منظمّة الصحّة العالميّة حدّدت الـ 65 عامًا على أنّه بداية الإعمار لكونه يتوافق مع سنّ التقاعد في معظم البلدان، إلّا أن هذا الربط غير دقيق. فالصحيح أن مرحلة الشيخوخة بالمفهوم التقليدي للكلمة، هي مرحلة عمريّة متقدّمة، قد يصحبها الكثير من التغيّرات البيولوجيّة التي قد تؤدّي إلى تدهور تدريجي في الوظائف الجسديّة والذهنيّة للفرد بحيث يصبح معها بحاجة أكبر للإعتماد على الآخرين. لكنّ العلماء باتوا يميّزون اليوم، على مستوى هذه المرحلة نفسها، بين ما يُسمّى العمر الزمني والعمر الفيزيولوجي.

العمر الزمني يُحتسب منذ تاريخ الولادة. أمّا العمر الفيزيولوجي، فيُعبر عنه بمقدار الضرر الذي ألحقه الزمن في الجسم، بمعنى أنّ الإنسان يمكن أن يكون بعمر الثلاثين، لكنّ جسمه تضرّر بفعل الغذاء والعادات الخاطئة، كمن تجاوز الـ 65 والعكس صحيح.

هذه المُعطيات كلّها، فرضت مقاربة جديدة في التعاطي مع الموضوع، بحيث اعتمد العلماء مصطلحًا جديدًا أسموه "نوعيّة الحياة" وبات العقد السادس بداية عمر جديد يُطلق عليه العمر الذهبي، بما يحمله هذا المصطلح من بعد إيجابي في النظر إلى هذه المرحلة كإطلاقاً جديدة مليئة بالديناميّة والقدرة على العطاء.

هذا بالنسبة لمفهوم الشيخوخة أو الإعمار، ماذا عن التقاعد؟

التقاعد هو "حدث متوقّع في الزمن"، يشكّل موقفًا جديدًا يحاول أن يتكيّف معه الفرد، وليس مُرادفًا إطلاقًا لتدهور في صحّته أو فقدانه استقلاليتّه.

وإذا ربطنا التقاعد بالسنّ، نجد أنّ هذا السنّ يختلف باختلاف الدول، أو حتّى باختلاف الجنس (بين الرجل والمرأة) في بعض الدول. كما يختلف باختلاف الأسلاك الوظيفيّة في البلد الواحد. وعلى الرغم من وجود سنّ إلزاميّة أو حكميّة للتقاعد، ثمّة في الوقت نفسه سنّ إختياريّة للتقاعد المُبكر في إضاعة على سنّ التقاعد في لبنان:

نوع السلك	سنّ التقاعد الحكمي	السند القانوني
السلك الإداري، التربوي، الدبلوماسي	٦٤	المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢
السلك القضائي	٦٨	القانون رقم ١٩٨٢/١٣
السلك العسكري	٥٠	المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٠٢
	ملازم أول	٥١
	نقيب	٥٢
	رائد	٥٣
	مقدم	٥٤
	عقيد	٥٦
	عميد	٥٨
	لواء	٥٩
	عماد	٦٠
	رتبأء	٤٨
	أفراد	٤٥

وفي المحصلة، نجد بأن شريحة واسعة من المتقاعدين تخرج بذلك عن كبار السنّ، وإن كان بينهم قواسم، حاجات وحقوق مشتركة بطبيعة الحال.

كلّ هذه إن دلّت على شيء، فهي تدلّ إلى أنّ التقاعد وإن كان محدّدًا بالسنّ، إلاّ أنّه يرتبط بمفهوم الوظيفة أكثر من ارتباطه بمفهوم العمل والقدرة على الإنتاج (نتائج دراسة الأحوال المعيشية للأسر، أظهرت أنّ نسبة ١٤% ممّن تجاوزوا الـ ٦٤ عامًا يستمرّون في العمل ويشكّلون نسبة ٤,٥% من مجموع العاملين في لبنان).

لكلّ ما تقدّم، فإنّنا ندعو إلى النظر بشيء من التمايز مع قضايا المتقاعدين، وتركيز البحث عن مجالات ووسائل الإفادة من مشاركتهم في الحياة العامّة. فما هي أشكال المشاركة المطلوب تعزيزها والبناء عليها؟

يشكّل المتقاعدون:

- إرث ثقافي وطني.
 - طاقة إنتاجية هامة.
 - خزّان من المعارف والخبرات.
 - مورد دعم لأسرهم ومجتمعاتهم المحليّة.
 - مورد مهمّ لتعزيز قطاع العمل التطوّعي ورفد عمليّة التنمية.
- ومراعاة لخصوصيّة المتقاعدين وأهميّة هذه الشريحة بوصفها رأسمًا فكريًا وطاقة إنتاجية ينبغي البناء عليها، باشرت الوزارة في العام ٢٠١٣، بالتعاون مع الهيئة الوطنيّة الدائمة لرعاية

شؤون المُسنّين تنفيذ سلسلة نشاطات هادفة فأطلقت حوارًا مع متقاعدين من مختلف الأسلاك، للتعرف على همومهم وصعوباتهم واحتياجاتهم. خلصت النقاشات إلى عدد من الإستنتاجات كالآتي:

أولاً: في نظرة المتقاعد لمرحلة التقاعد:

يواجه المتقاعد شعورًا بالخوف والإنطواء وبالإلغاء نتيجة توقّفه عن العمل. مقابل هذا الشعور رغبة قوية بالإستمرار في العطاء والإنتاج (لإثبات هويّتهم الوظيفيّة التي هي جزء من هويّتهم الاجتماعيّة).

بعض المتقاعدين ينظرون إلى التقاعد كفرصة للتفرّغ لمواضيع أُهمّلت في السابق بسبب الإنغماس في الوظيفة كالقراءة وحضور الندوات وممارسة الرياضة. مع تمايز في هذا المجال بين الرجل والمرأة بحسب اهتمامات كلّ منهما.

ثانياً: في تعامل المجتمع مع المتقاعد:

لا يعطي المجتمع بنظر المتقاعدين فرصة لهم. "الدولة هي أوّل من تخلّى عنّي" يقول أحدهم، و"بهذا فهي تبدّد جزءاً من الموارد التي أنفقتها في سبيل تدريبي ولا تنظر إلى الإفادة من خبراتي". إستناداً إلى هذه النتائج، بدا واضحاً الحاجة إلى نشر مفاهيم لا بل ثقافة جديدة في التعاطي مع موضوع التقاعد، فأطلقت وزارة الشؤون الاجتماعيّة إعتباراً من العام ٢٠١٤ مشروعاً نموذجياً بعنوان: "مشروع نشر ثقافة التقاعد والإفادة مع خبرات المتقاعدين في لبنان".

• هدف هذا المشروع إلى:

- تهيئة للبيئة الحاضنة والداعمة للمتقاعد بالتعاون مع رأس السلطة المحليّة المتمثّلة بالبلديات.
- تحضير المُقبّلين على مرحلة التقاعد وتحفيزهم للمشاركة في تنمية مجتمعاتهم المحليّة.
- تفعيل عمل روابط المتقاعدين والتشبيك في ما بينهما خدمة لقضاياهم المُشتركة.

• نشاطات المشروع:

- تمّ تنفيذ ورش عمل تحسيسية استهدفت ١٧٩ متقاعدًا من مختلف الأسلاك حول كيفية التحضير لإدارة مفاعيل مرحلة التقاعد من النواحي الصحيّة والنفسيّة والاجتماعيّة.
- اقترنت ورش العمل باقتراح مشروع تنموي وتنفيذه من قِبَل المتقاعدين بدعم من الوزارة والبلديات الشريكة وجمعيّة لقاء الإثنيين - كسروان.
- تُوجّ المشروع بإعلان ٢٧ أيّار "يوم وفاء للمتقاعد" حيث جرى تكريم حوالي ٢٦٤ متقاعد/ة.
- جرى في العام ٢٠١٦ تشكيل لجان خاصّة بالمتقاعدين من ضمن اللجان البلديّة في محاولة لمأسسة العمل وتأمين استمراريّته، كما استُكمل التنسيق مع لجان المتقاعدين من مختلف الأسلاك بهدف التشبيك في ما بينها وتفعيل دورها.

• التحدّيات المطروحة:

- على المستوى القانوني: النقص على مستوى السياسات وغياب التشريعات الضامنة لحماية الحقوق.
- على المستوى الاقتصادي والاجتماعي: تدني الدخل، ارتفاع كلفة الخدمات الصحيّة، محدودية مجالات التغطية (للمستفيدين فقط من الصناديق الضامنة وبشروط محدّدة).
- ضعف أو غياب أنظمة الحماية الاجتماعيّة.
- تدني الإنفاق العامّ على الشأن الاجتماعيّ عمومًا.
- المواقف السلبية من المتقاعدين في مجال التوظيف والعمل.

بالمقابل هناك اقتراحات حلول لمقاربة الاشكاليّة المطروحة.

ثالثاً- في الحلول المقترحة للتعامل مع هذه المرحلة:

١- على مستوى الدولة:

- النظر في تعديل النصوص القانونيّة بما يتيح الإفادة من مساهمة المتقاعدين بصفة استشاريين في مجالات اختصاصهم.
- رفد الإدارة بالخبرات والمهارات التي يحتاجها الجيل الشاب.
- تأمين التدريب من قبل متقاعدين في مختلف المجالات بحسب الحاجة.

٢- على مستوى المجتمع المدني:

- يمكن لمؤسّسات المجتمع الأهلي والقطاع الخاصّ أن تفسح في المجال للمتقاعدين أن يعملوا أو يتطوّعوا في مراكز محدودة.
- يمكن للإعلام أن يضطلع بدور رئيس في التوعية حول ثقافة جديدة في النظر والتعاطي مع قضية التقاعد.

٣- على المستوى الفردي:

- يمكن للمتقاعد أن يتحصّر لإدارة هذه المرحلة من خلال:
- ممارسة الرياضة، النشاطات التي تهّمه، التواصل الاجتماعي...
- الإنضمام إلى منظمات المجتمع المدني، الحركات والرابطات الخاصّة بالمتقاعدين.
- التخطيط لأعمال شخصيّة وأعمال حرّة.

ملاحظة: لا تشكّل مشاركة المتقاعدين بالضرورة ضرباً لفرص عمل الشباب، ذلك أنّها لا تتحقّق فقط عبر الأنشطة الاقتصادية والانخراط في سوق العمل، بل هناك أعمال تطوّعية أخرى ومجالات مشاركة على المستوى الفكري، الثقافي، الاجتماعي، الروحي... فدعم الأسرة مثلاً والجيران والنشاطات الاجتماعية تسهم في تعزيز التضامن الاجتماعي والمشاركة في الحياة المدنيّة وهذا له أيضاً قيمة اقتصادية. كما ينبغي الاستفادة من المتقاعدين لنقل خبراتهم إلى جيل الشباب في مجالات العمل المطلوبة وهو ما يعزّز مبدأ التضامن بين الأجيال وهو بحدّ ذاته قيمة نرغب بتعزيزها ونشرها في مجتمعنا.

- ممارسة العمل التطوّعي ونقل المعارف والخبرات لجيل الشباب (المشاركة في العمل التطوّعي المنظمّ ليس على الدرجة نفسها من التطوّر في جميع البلدان، فهو تقليد يرتبط إلى حدّ بعيد بالمستوى الثقافي والتعليمي للفرد وبظروف البيئة المحيطة).

حضرة السيّدات والسادة،

إنّ الأمن الاجتماعي يمثّل اليوم حجر الأساس في بناء الأمن القومي للدولة اللبنانيّة، وهو موضوع طرحه بجرأة مشكوراً مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية في الجيش اللبناني، بناءً لرؤية تستمدّ جذورها من الإيمان بالوطن والنضال لتحسين مناعته.

وهذا الأمن الاجتماعي لن يتحقّق إلّا من خلال سياسات متكاملة تؤمّ، الحماية الاجتماعية لمختلف فئات المجتمع (أعني بها الطفل والمرأة وكبير السنّ والشخص المعوّق)، على قاعدة إشراك هذه الفئات في عمليّة التنمية المُستدامة، وممّا لا شكّ فيه أنّ المتقاعدين هم قيمة مضافة ينبغي الاستفادة منها والبناء عليها في رفد هذه العمليّة التنمويّة.

أملنا أن تثمر هذه الندوة مزيداً من ورش العمل المتخصّصة وأن تسلك التوصيات طريقها إلى التطبيق، علّنا بذلك نعيد فعلاً الأمل إلى أصحاب القلوب الكبيرة، من قلب مؤسّسات الدولة وفي مقدّمتها المؤسسة العسكريّة التي تبقى بقيادتها وتنظيمها وأدائها، نموذجاً مُشرقاً به نعتزّ ونفخر.

كلمة رئيس مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الدكتور طوبيا زخيا



تقديم رئيس مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - الدكتور طوبيا زخيا من قبل العميد الركن فادي أبي فرّاج

أنعم الله عليه بالصحة والعمر المديد حيث عشق الطب وحاز على أول شهادة العام ١٩٥٩ من جامعة "مونبيليه" في فرنسا. شغفه في التحصيل العلمي والعطاء والخدمة الانسانية، نعجز عن تعدادها ومهما تحدّثنا عن أعماله وإنجازاته في جميع الميادين فإننا نعجز عن إيفائه حقّه، ولكننا سنحاول أن نوجز لنقدّمه من خلال بعض إنجازاته في هذه المناسبة بما يلي:

شغل مناصب عدّة تعليميّة وإداريّة ووطنية في لبنان وفرنسا لا مجال لحصرها وقيامه بدراسات وإنجازات ومشاريع في كلا البلدين يسجّلها التاريخ، حاز على العديد من الأوسمة الفرنسيّة والوطنية بالإضافة إلى جوائز تكريميّة وميداليات عدّة. كان أوّل من أوجد بطاقة المساعدة الطبيّة المجانيّة في لبنان، وواضع أهمّ الأسس الحديثة لعمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الفرنسي العام بعد أن كان يعمل حسب التقسيم المناطقي. خلال فترة عمله في باريس كان مسؤولاً عن صحّة ١٢ مليون فرنسي وعن إدارة فريق من ٣٥٠٠ موظفًا. وللدكتور زخيا محاضرات ومشاركات في مؤتمرات عالمية تتعلّق بالصحة والإدارة الصحيّة، وقد حمل إرثه المعرفي وخبرته الواسعة إلى لبنان العام ١٩٩٦ حيث بدأت مسيرة جديدة، فيها الكثير من الإنجازات والكثير من الصعوبات لإنجاز ما يطمح لتحقيقه.

الكلمة للدكتور طوبيا زخيا.

كلمة رئيس مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الدكتور طوبيا زخيا

كما قال الفيلسوف والطبيب الفرنسي "Georges Ganguilhem": "الصحة هي القدرة المُستدامة لمواجهة البيئة التي يعيش فيها الفرد، جسديًا، عقليًا، روحيًا، عاطفيًا واجتماعيًا".

جميع النصوص القانونيّة والنظاميّة التي تناولت التغطية الصحيّة أُدرجت ضمن قانون الضمان

الاجتماعي، وقد احترمت مجالات ثلاثة:

- المجال الإقتصادي: بحيث تتناغم القوانين مع اقتصاد البلد. (أكان ذا وجه ليبرالي أو غير ليبرالي).
 - المجال الإداري: من خلال انخراط القوانين ضمن تركيبة البلد (بحيث تحترم المركزية أو اللامركزية).
 - المجال الفلسفي: بحيث تنبثق هذه القوانين من خلال شرعة حقوق الانسان.
- لم يعد باستطاعة المواطن أن يتحمّل أعباء الصحة بمفرده، لذلك لا يمكن تأمين التغطية الصحية إلا من خلال:

١. التكافل والتضامن الاجتماعي مع أبناء البلد الواحد: (العمر، الأجور... وغيرها).
٢. الإلزامية: إلزامية الخضوع والانتساب لكل أفراد المجتمع، لتحقيق العدالة الاجتماعية في التغطية الصحية.
٣. العدالة الاجتماعية: تأمين العناية الصحية الضرورية المناسبة لكل حالة مرضية من دون ربطها بالاشتراكات والمخاطر.
٤. الشمولية: أن تشمل التغطية الصحية جميع المواطنين ضمن سياسة صحية موحدة. (من دون دمج الصناديق).
٥. الإستمرارية: تأمين تغطية صحية تبدأ قبل الولادة وتستمرّ حتّى الممات، من دون أي توقّف.
٦. النوعية: تأمين تغطية صحية ذات نوعية فعّالة موازية للتطور العلمي المعاصر.
٧. سهولة المنال: تسهيل معاملات التغطية والعناية الصحية والإدارية والاستشفائية بحيث تصبح متاحة لجميع الأفراد بسهولة.
٨. ترشيد الإنفاق الصحي: بما يتلاءم مع التغطية الصحية المقرّر تأمينها والأهداف المرتقبة مع مراعاة التوازن غير الحسابي بين إيرادات ونفقات.
٩. المراقبة الدقيقة لنوعية التغطية الصحية وكلفتها: ومحاولة ضبط عمليات الفساد الناجمة عنها.
١٠. البحث عن كمالية الجهات الضامنة وآلياتها وتجهيزاتها وليس بمضاعفاتها.

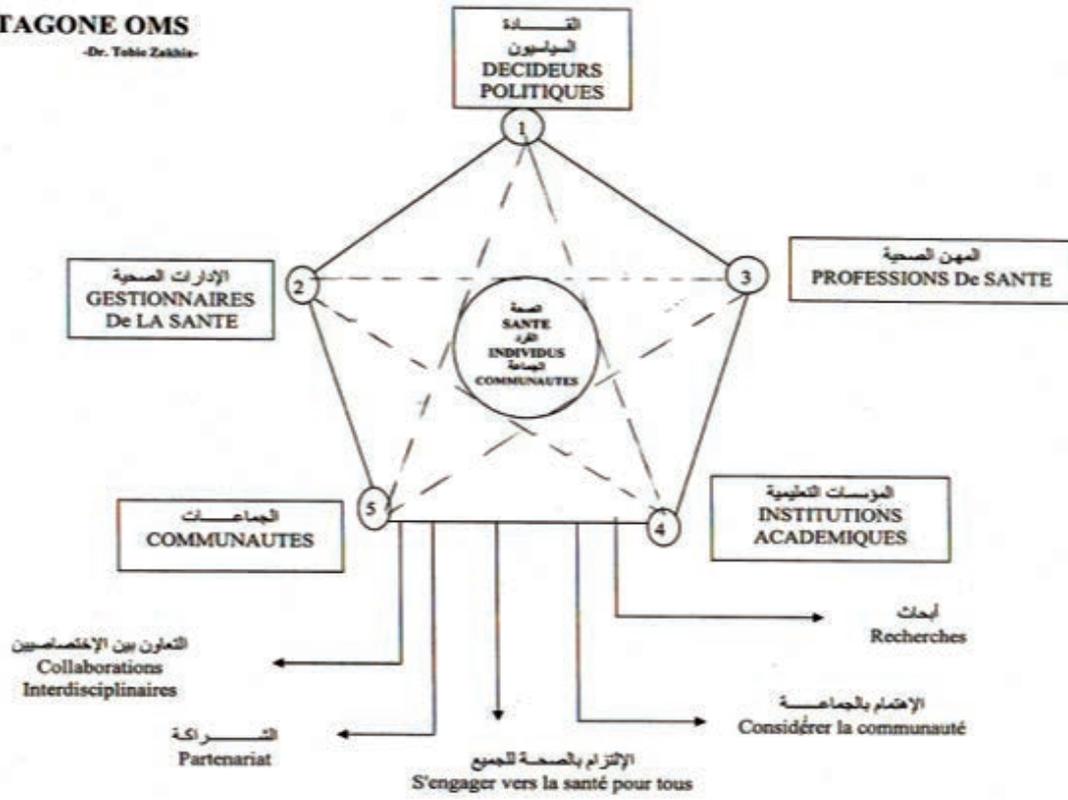
ما زال حقّ المواطن اللبناني للخدمات الصحية موزّعاً بين مشتركٍ ومسعفٍ بدل أن يكون حقاً من حقوق الانسان.

في أحد الأيام بينما كان الملحن الفرنسي الشهير "موريس رافيل" يسير وصديقه في شوارع مدينة "بياريتس"، إلتقيا بعامل ينشد بفرح لحنًا جميلاً، فالتفت صديقه وسأل العامل: "هل تعلم من ألف هذه الأغنية؟"

فأجابه: "لا أعلم ولكنني سعيد بغنائها".

حينها قال "رافيل": "لا يهمّ أن يعلم الناس بأيّ أنا من ألف ولحن هذه الأغنية، بل يكفي أنّهم ينشدونها بفرح".

PENTAGONE OMS
-Dr. Tabbé Zakhia-



المشوار طويل ولكن أتمنى السير دائماً في الإتجاه الصحيح.



كلمة مدير عام تعاونية موظفي الدولة، الدكتور يحيى خميس



تقديم مدير عام تعاونية موظفي الدولة- الدكتور يحيى خميس من قبل
العميد الركن فادي أبي فراج
من المؤسسات العامة وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري وتخضع لوصاية
مجلس الخدمة المدنية ولرقابة ديوان المحاسبة لاحقاً.
التعاونية هي مؤسسة خدمية تؤمن التقديمات الإستثنائية والمرضية والاجتماعية إلى موظفي
الإدارات العامة وبعض المؤسسات العامة وإلى عائلاتهم وذويهم. أي أن التعاونية هي مؤسسة
إنسانية بامتياز.
هل استطاع الدكتور يحيى خميس منذ تسلّم المديرية العامة للتعاونية أن يُرسي قواعد عمل
جديدة في التعاونية بعد أن بدأ بخطة تفعيل عمل التعاونية وتوسيع مروحة تقديماتها وتسريع
المعاملات ورفع شعار "من الإدارة الحاكمة إلى الإدارة الخادمة". باعتبار أن العمل في المؤسسة
تحكمه قوانين وأنظمة من الضروري إلتزامها أولاً؟
فلنستمع منه إلى دور التعاونية في سياسة الحماية الاجتماعية.
الكلمة للدكتور يحيى خميس.

كلمة مدير عام تعاونية موظفي الدولة، الدكتور يحيى خميس
بدايةً، أتوجه بالتحية للجيش اللبناني قيادةً وضباطاً وأفراداً، وأشكر مركز البحوث والدراسات
الاستراتيجية على تنظيم هذا اللقاء.
وبعد، تساءل الفيلسوف الإغريقي المثالي "أفلاطون" عن ماهية الدولة العادلة، وخلص إلى أن
"الدولة المثالية" تتألف من ثلاث طبقات: طبقة التجار وتماسك الاقتصاد، وطبقة العسكريين

وتتولّى الضرورات الأمنية، أما الملوك الفلاسفة فللقيادة السياسيّة، وتختصّ كل طبقة بفضيلة، فالشجاعة للعسكريين، والحكمة للحكّام، أما العدل فميزة المجتمع بأسره. تبدّلت المجتمعات وتطوّرت واستقرّت في مناطق جغرافيّة، فشكّلت الأوطان وراكمت الشعوب تقاليدها وضوابطها المجتمعيّة، وسُنّت من روح تلك التقاليد نصوص قانونيّة تعدّدت بتعدّد وظائف الدولة. تطوّر الترابط في المُجتمعات وتوسّع نطاقه من الأسرة إلى القبيلة والطائفة، والإمارة والمملكة والدولة، وانتقلت وظيفة الرعاية من ربّ الأسرة إلى شيخ القبيلة ورئيس الطائفة والملك، ثمّ إلى الدولة ومؤسساتها المختصّة.

وفي مرحلة أكثر تطوّرًا تحقّقت مجموعة من المكتسبات والحقوق، تكرّست في أنظمة وقوانين، تتفاوت وتختلف بين دولة وأخرى، وفق عوامل كثيرة ومتنوّعة، لا مجال هنا للغوص في بحثها. إلّا أنّ أهمّها الحقّ في الحياة والسكن والعمل والتعلّم والطبابة. الطبابة التي هي موضوع بحثنا في هذه الندوة.

وإذا كانت الأسئلة المطروحة في هذا المحور جمّة وغنيّة، فيمكن الإجابة على كلّ منها إمّا بكلمات قليلة، هي النتيجة، وإمّا بدراسات عميقة ومفصّلة، مدعّمة بالأرقام والمستندات والتحليل. ونظرًا لتحديد الوقت المتاح سنختار لتناولها الحلّ الوَسَط، أيّ المختصر الذي يلخّص الفكرة ويصل بنا إلى الإستنتاج.

لقد ورد في التقرير الصادر عن البنك الدولي ومنظمة الصحة العالميّة العام ١٩٩٣ عبارة: "لا بدّ أن يكون الهدف الصّحّة للجميع"، فحقّ المواطن في الحصول على رعاية وعناية طبيّة دائمة ونوعيّة وشاملة أصبح جزءًا أساسيًا في عمل الدُول المتطوّرة وأجهزتها المختصّة، انطلاقًا من وظيفة الدولة في الرعاية الاجتماعيّة، ودور شرائح المجتمع كافّة في التكامل الاجتماعي.

إنّ النظام الصّحّي في لبنان يقوم على توازن عناصر ثلاثة: الاقتصاد الحرّ، المبادرة الفرديّة ودور الدولة، وباعتقادي أنّ قراءة الواقع المعاصر للمجتمعات والدُول المتقدّمة، باختلاف أنظمتها السياسيّة والاقتصاديّة، ودراسة تجاربها الناجحة في سياسة التقديّمات الاجتماعيّة والصّحية، تثبت أنّ التوجّه العامّ أخذ يسير منذ زمنٍ نحو ازدياد الدور الذي تؤدّيه الدولة مع الحفاظ على روح المبادرة، كمحرّكٍ للتطوير والتنافس والتقدّم.

فالمفهوم الذي يُعني الدولة من دورها الاجتماعي من منطلق الحفاظ على الاقتصاد الحرّ، لم يعد قائمًا في ظلّ التطوّر الحاصل في المجتمعات الحديثة، ولم يعد هذا الدور مرتبطًا بأنظمة الاقتصاد الموجه، لما يشكّله من عنصر استقرار وأمان اجتماعي، كما أنّ استثمار الدولة في رعاية مواطنيها اجتماعيًا وصحّيًا ينعكس إيجابًا على عمليّة الإنتاج والاقتصاد، لأنّ المواطنين الأصحاء هم الأقدر على الإنتاج ونفيع الدورة الاقتصاديّة.

إنّ قراءة عميقة وتحليليّة وجدليّة للنظام الصّحّي في لبنان تظهر لنا مجموعة من التناقضات والاستنتاجات المتعاكسة. وهاكم بعض الحقائق:

١- ينفق لبنان حوالي الـ٧ في المئة من إجمالي الناتج القومي على الصحة، وهو مستوى لا يقل كثيراً عن النفقات الصحية في الدول المتقدمة، ففي فرنسا تساوي حوالي ٩ في المئة وفي كندا تقارب ١٢ في المئة، وهي من الدول الأكثر إنفاقاً في مجال الصحة، ومع ذلك نرى أن أكثر من ٤٠ في المئة من السكان لا تغطيهم الجهات الضامنة.

٢- يُعتبر القطاع الصحي في لبنان من الأفضل على مستوى المنطقة، نظراً لضخامة السوق الصحي، الاستشفائي والرعايي، بالنسبة لعدد السكان، والتوزع على المناطق. وهو الأكثر عراقية ونوعياً وتنوعاً.

وللدلالة على أهمية هذا القطاع نورد بعض الأرقام من تقرير منظمة الصحة العالمية للعام ٢٠١٣-٢٠١٤، والتي تُبين مؤشرات الصحة العامة الأساسية وما تظهره من تحسن، وفي الوقت نفسه حجم المسؤولية المترتبة على الهيئات الضامنة وعلى الدولة لمواكبة الوضع المرتقب، وأهم هذه المؤشرات:

أ- مؤشر الوفيات عند الأطفال دون السنة انخفض إلى ٩ بالألف بعد أن كان ٢٢ بالألف منذ سنوات عدّة، ومؤشر الوفيات عند الأطفال دون الخمس سنوات أصبح ١٠ بالألف بعد أن كان ٢٥ بالألف منذ سنوات.

ب- مؤشر معدّل وفيات السيدات الحوامل في أثناء الولادة وفي محيطها انخفض من ١٤٠ إلى ٢٣ لكل ١٠٠٠٠٠ ولادة.

ج- نتيجة لتحسن المؤشرين المذكورين أعلاه، سجّل ارتفاع ملحوظ لمؤشر الأمل في الحياة عند الولادة وقد قارب ٨٠-٨١ سنة. وهو في ارتفاع مستمرّ.

مما لا شك فيه أن المسهم الأول في الوصول إلى هذه النتائج هو اجتماع العناصر التقنية والعلمية المتطورة مع كفاءة الكادر البشري، على الرغم من الكلفة العالية المترتبة، وانحراف بعض الجسم الطبي عن جوهر رسالته.

هذه النجاحات والإنجازات تقابلها مجموعة من المفارقات:

١- أكثر من ٤٢ في المئة من اللبنانيين غير مشمولين بتغطية اجتماعية وصحية، مما جعل وزارة الصحة مضطرة لأن تضطلع بدور الهيئة الضامنة، علماً أن دورها الأساس يكمن في الرعاية الصحية، الوقاية، الكشف المبكر، الرقابة على المستشفيات والأدوية، رسم السياسة الصحية، بالتعاون والتنسيق مع الجهات الضامنة، وغيرها من المهمات التي تدخل في صلب عملها.

٢- تعدد الهيئات الضامنة واختلاف أنظمتها، وآليات عملها، ونوعية تقديماتها وتعريفاتها، وطريقة مراقبتها وتدقيقها، وما يستتبع كل ذلك من اختلاف في الكلفة النسبية للفاتورة الاستشفائية لكل منها.

٣- ارتفاع الفاتورة الصحية في لبنان، مقارنةً مع دول المنطقة. جزء من هذه الفاتورة يقع على

عائق الهيئات الضامنة أو وزارة الصحة والجزء الآخر على المواطن، وهذا ما يفسر وجود، ليس فقط فاتورتين استشفائيتين، بل ثلاثة فواتير استشفائية: فاتورة الجهة الضامنة (للمضمون)، فاتورة وزارة الصحة (لغير المضمون) وفاتورة ما يسمّى بالفروقات للجميع، وهي في معظم الأحيان متفلّنة من الضوابط، حيث نُعاني الأمرين في ضبطها مع المستشفيات. جميع هذه الفواتير عالية الكلفة بالنسبة للمالية العامة وعلى المواطن الذي يزرع تحت كاهلها، في الوقت الذي يزداد فقره، بخاصة مع ضمور الطبقة الوسطى وازدياد البطالة والتراجع الاقتصادي وتدني قيمة الرواتب والأجور.

- ٤- إرتفاع حصة الخدمات العلاجية- الاستشفائية وانخفاض حصة الرعاية الأولية.
- ٥- غياب نظام إحالة، يحدّ من عشوائية الاستشفاء والدخول الطارئ إلى المستشفى.
- ٦- الإزداد الكبير في انتشار الأمراض المزمنة والمستعصية.
- ٧- إنعدام مبدأي العدالة والمساواة بين المواطنين أمام حقهم الطبيعي في الرعاية الصحية والاجتماعية، في ظلّ تعدّد الجهات الضامنة والصناديق بالإضافة لوزارة الصحة. نعني بذلك التفاوت في نسبة التغطية الاستشفائية بين جهة وأخرى، والاختلاف في مبدأ تغطية الأدوية العلاجية ونسبتها، عدا عن التفاوت الفاضح في التقديمات الاجتماعية والتربوية.

وفي هذا الإطار، نحذّر في تعاونية موظفي الدولة، من بعض التوجّهات لإنشاء المزيد من الصناديق المستقلّة، كما حصل بالنسبة للقضاة وأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، علماً أنّها تخفّف عن التعاونية عبئاً مالياً، فيصبح لدينا مثلاً صندوق للسفراء وآخر للمحافظين وثالث للمديرين العامّين ورابع وخامس لموظفي هذا السلك أو ذاك وهذه الإدارة أو تلك. إنّ الحلّ الأمثل مستقبلاً هو في توحيد الصناديق الضامنة، وتطبيق تغطية صحية شاملة لجميع اللبنانيين، تحفظ كرامتهم وترعى شيخوختهم، بمساواة وعدالة، بمستوى واحد للجميع، في إطار استراتيجية صحية واجتماعية، تقرّها الدولة، وتنطلق من رؤية تُبعد المواطن عن الإرتهان وتؤمن الاستقرار وتخفّف العبء الاجتماعي عن الأسر بشكل عامّ، مع تخفيض إنفاقها الشخصي على الصحة لصالح إسهام أكبر للدولة فيه.

وفي هذا المجال، يمكن أن نجزم، انطلاقاً من الأرقام والإحصائيات التي توصلنا إليها في تعاونية موظفي الدولة، أنّ الكلفة الحقيقية، أو الفاتورة الاستشفائية، على مالية الدولة لن تزيد نسبياً، إلاّ بازدياد التقديمات وعدد المُستفدين، أيّ كلّ السكّان، إذا اعتُمدت المعايير السليمة والتدقيق الجدّي وتنظمت العلاقة مع المستشفيات، إلى جانب إعطاء الأولوية للمستشفيات الحكومية وتفعيلها، تجهيزاً وكادراً بشرياً، طبيّاً وإدارياً، وتفعيل دور الرعاية واعتماد مبدأ الإحالة قبل الدخول إلى المستشفى عبر المراكز الصحية، والتثقيف الصحي للمواطنين، وتفعيل الصحة المدرسية وتشجيع بعض الاختصاصات الطبية، كطبّ الطوارئ وطبّ الشيخوخة والعناية النفسية.

وحتى تحقيق هذا الهدف، يبقى على الجهات الضامنة ومجالس إدارتها أن تضع، بالتكافل والتكامل والتعاون، وبرعاية وزارة الصحة والوزارات المعنية، تصوّرًا إصلاحيًا ينطلق من تبادل الخبرات والأرقام، ويرتكز إلى معطيات حقيقية وشفافة ودقيقة للوصول إلى تأمين أفضل التقديمات الصحية والاجتماعية، على أن يواكب ذلك دورٌ للسلطة التشريعية في إصدار التشريعات والنصوص الضرورية لإقرار السياسات الصحية المناسبة لتطوير عمل الجهات الضامنة وتحديث أنظمتها وإيجاد الضوابط التي تلزم المستشفيات ومستوردي الأدوية وشركات التجهيزات الطبية، تلزمها بالتقيّد بالمواصفات المطلوبة لنوعية تقديم الخدمة الطبية للمواطن اللبناني وكلفتها وإلزاميتها، وبأقلّ كلفةٍ ممكنة.

ختامًا، في وطننا الدولة فقيرة والمواطن فقير، والبطالة تصل إلى ٣٥ في المئة بين القادرين على العمل، وعدد هائل من اللاجئين والنازحين وغيرها من الحقائق المقلقة. كلّ هذا يربّث أعباءً ويزيد المسؤولية، فلننتحملها جميعًا وإلا لن نرحمنا الأجيال القادمة. فكيف لدولة تفرض إلزامية التأمين على السيارة دون أن تقرّ إلزامية تأمينها على صحة مواطنيها. فالإنسان هو الأثمن والغاية لكل عملٍ ونشاطٍ بشريّين، وهدف لجميع مؤسسات الدولة. هذا ما يجب أن يكون.



كلمة رئيسة مصلحة الصرّفيات في وزارة المالّيّة، الأستاذة رانيا دياب



تقديم رئيسة مصلحة الصرّفيات في وزارة المالّيّة - الأستاذة رانيا دياب

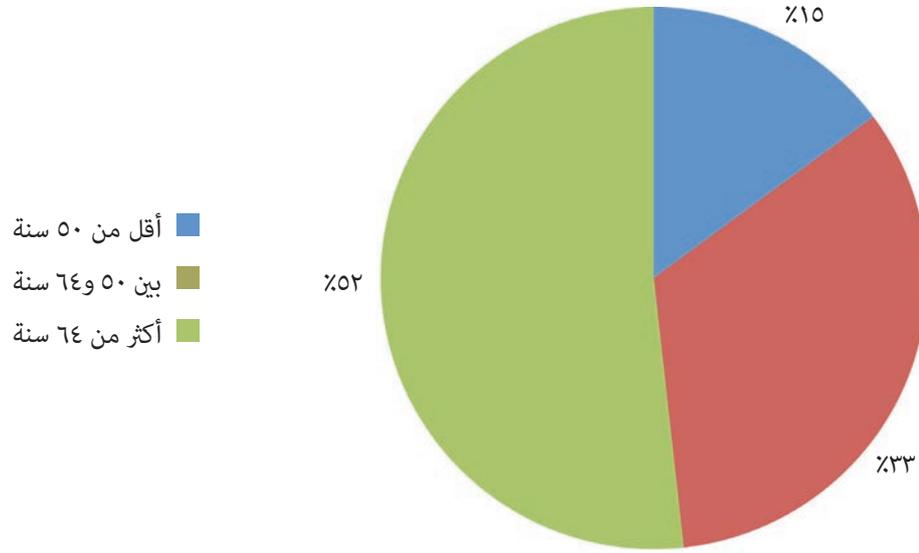
من قبل العميد الركن فادي أبي فراج

يعتمد المتقاعد على راتب التقاعد الشهري الذي يتقاضاه عبر وزارة المالّيّة لسدّ احتياجاته واحتياجات عائلته، وهذا ليس منّة إمّا ثمة تعب في شبابه ليتمتّع بحياةٍ لائقة ومريحة في فترة شيخوخته، فلا شكّ بأنّ وزارة المالّيّة وبالتحديد عبر مصلحة الصرّفيات حريصةٌ كلّ الحرص على ألاّ تضيع أيّ حقٍّ من حقوقه المالّيّة، وعسى أن تقدّم لنا اليوم الأستاذة رانيا دياب ما يُطمئن المتقاعدين بعرض صورةٍ عن عمل مصلحة الصرّفيات في وزارة المالّيّة.

كلمة رئيسة مصلحة الصرّفيات في وزارة المالّيّة، الأستاذة رانيا دياب

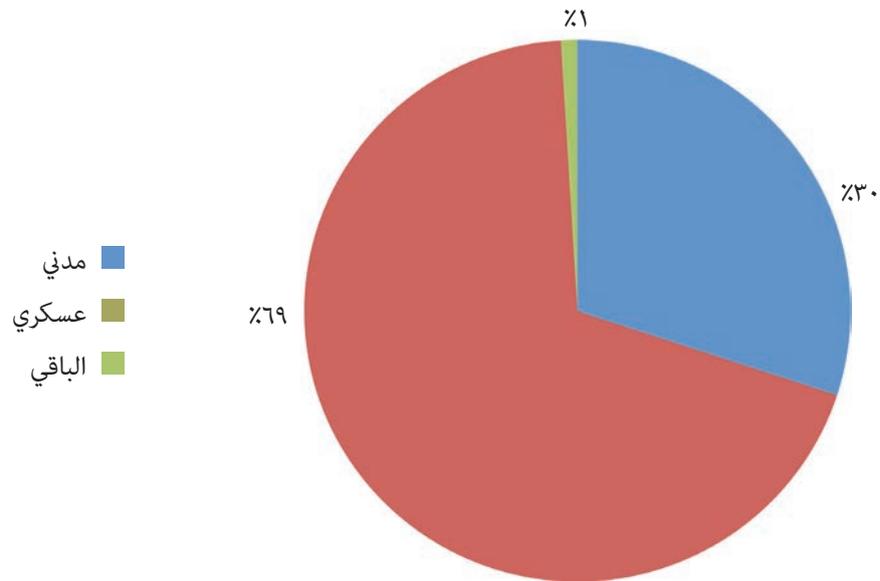
عندما طُلب منّي أن أحضّر مُداخلة سريعة عن نظام التقاعد في لبنان، بدأت بالاطّلاع على المحاور التي سوف تُناقش خلال الندوة وإذ هي تتمحور حول حماية كبار السنّ وضمان الشيخوخة ممّا حملني على الاطّلاع على أعمار المُستفيدين من معاشات التقاعد وفق النظام الحالي، والنسب جاءت كما يلي:

توزيع معاشات التقاعد حسب العمر



إذاً ٤٨ بالمائة من معاشات التقاعد مخصصة لمُستفيدين ما دون سنّ التقاعد أيّ ٦٤ سنة! كما أنّ المتقاعدين موزعون بين مدني وعسكري كالآتي:

فئات المتقاعدين



علمًا أنّ نسبة الأشخاص الذين يتقاضون معاشًا تقاعديًا في لبنان وبحسب تقرير صادر عن البنك الدولي في آذار ٢٠١٦ هي ٩٪ فقط من اليد العاملة في لبنان أي موظفو القطاع العام وقسم من أساتذة المدارس الخاصة وبعض أصحاب المهن الحرة. عليه، إنّ نظام التقاعد الحالي المنصوص عنه في المرسوم الاشتراعي رقم ٤٨ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ لا يغطّي إلاّ قلةً قليلة من اليد العاملة وهو بحاجة إلى إعادة النظر ببعض نقاطه منها استمرار استفادة الابنة العزباء والأرملة والمطلّقة من معاش والدها ممّا يحقّزهنّ على البطالة والاعتماد على هذه المعاشات التي تكون في بعض الأحيان أعلى من رواتبهنّ وبالتالي نرى البعض يتركن عملهنّ بعد وفاة والدهنّ...، وهنا نرى ضرورة المساواة بين الابنة والابن الذي يستفيد من المعاش حتّى سنّ الثامنة عشرة أو الخمس والعشرين لمن يتابع الدراسة، كما يمكن زيادة سنّ التقاعد، ولا سيّما للقوى العسكرية أو إسناد مهمّات إداريّة لهم بعد سنّ مُعيّنة... أخيرًا وليس آخرًا نتمنّى لهذا اللقاء الغني بالحضور الكريم والأفكار النيّرة أن يجني ثماره ويتوصّل بلدنا إلى نظام تقاعد عامّ يشمل كلّ لبنانيّ بعد سنّ معيّن ويضمن له شيخوخة كريمة بعد أن أفنى عمره في خدمة هذا الوطن.



كلمة رئيس جمعية شركات الضمان، السيد ماكس زگار



تقديم رئيس جمعية شركات الضمان - السيد ماكس زگار

من قبل العميد الركن فادي أبي فراج

تُعدّ أنظمة التأمين الاجتماعي برامج مُساعدة تحمي المُستفيدين من النفقات الكارثية مقابل مدفوعات منتظمة لأقساط التأمين، ويمكن أن تكون تكاليف الرعاية الصحية مرتفعة للغاية. لذلك، تُعدّ أنظمة التأمين الصحي وسيلة منتشرة تقلّل من المخاطر في حالة حدوث صدمة. ومع ذلك، قد لا يكون دُوو الدخل المنخفض قادرين على تحمّل تكاليف التأمين. الكلمة للسيد ماكس زگار.

كلمة رئيس جمعية شركات الضمان، السيد ماكس زگار

أودّ الكلام على وضع التأمين الصحي في لبنان، ولا سيّما إعطاء لمحة عن سوء التأمين في ظلّ الصراع القائم حالياً لدى وزارة المالية التي تبحث عن وسيلةٍ ما لفرض ضرائب على برامج التقاعد التي توقرها شركات التأمين بدلاً من تشجيعها.

هناك خمسون شركة تأمين في لبنان، وهناك رساميل تبلغ مليار ومائة مليون دولار. ونقوم باكتتاب أقساط تأمين بقيمة مليار ونصف دولار، ونستثمر في لبنان بقيمة ٤ مليار دولار بسندات خزينة وفي المصارف، وندفع إلى الدولة ٢٧٥ مليون دولار بين ضرائب ورسوم وسواها...

في الواقع، تُعتبر شركات التأمين ومعها المصارف العمود الثاني للأسواق المالية، مع العلم أنّ شركات التأمين هذه تابعة لوزارة الاقتصاد في لجنة مراقبة شركات الضمان التي من شأنها مراقبة شركات التأمين.

بدأ العمل بالتأمين الصحي في لبنان في السبعينيات حين أتت شركات أجنبية كثيرة بهدف وضع

برامج تأمين صحي للموظفين الأجانب التابعين لها (فكانت مثلًا تدفع ما عُرف بخطة ٣١ يومًا في المستشفى أي "٣١ days plan"). ومع الوقت تطوّر هذا العمل لغاية وقوع الحرب، حينها غاب دور الدولة، فاضطرّ الناس إلى التأمين على صحتهم لدى شركات التأمين. واستكمل العمل نحو التطوّر وبات هناك تأمين على درجات مختلفة (أي درجة أولى، وثانية وثالثة). لكن في الماضي، أي منذ حوالي ٢٠ سنة خلت، ما من أحد كان يتكلّم على تأمين صحي خاص نظرًا لأنّ الدولة كانت تقوم بتغطية جميع المصاريف.

في لبنان، هناك التعاونيات، مؤسسة الضمان الاجتماعي ووزارة الصحة. لكنّ المشكلة تكمن في صناديق التعاضد المفترض أن تُقدّم تسهيلات بالنسبة إلى مسألة المدارس، الوقيّات، المساعدات الخيرية. غير أنّ اليوم، باتت تؤمّن الصحة وهذا بمثابة تأمين تقني، علمًا أنّ تلك الصناديق تابعة لوزارة الزراعة وليس لوزارة الاقتصاد، أمّا بالنسبة إلى شركات التأمين فهي تضع احتياطات كما لديها رساميل، بخلاف صناديق التعاضد التي تفتقر إلى الرساميل كما تفتقد إلى مراقبتها هذا لأنّ وزارة الزراعة هي المسؤولة عن مراقبة تلك الصناديق.

في ما يخصّ موضوع التأمين الصحي، وجدنا أن بطاقة الصحة فشلت، ولا نعرف ما الذي سيحدث في المستقبل، ولسوء الحظّ نعلم أن مؤسسات الضمان الاجتماعي في بلدان عديدة أفلست، وأنا شخصيًا أجهل وضع الضمان الاجتماعي في لبنان، لكنّ الجيد أنّه بعد سنّ الـ ٦٤، بات بإمكان المتقاعد أن يؤمّن نفسه صحيًا إن كان في الضمان الاجتماعي أو لدى وزارة الصحة وهذا أقلّ ما يمكن أن نقدّمه للمواطن الذي خدّم البلد. وعليه، يجب تطوير علاقتنا مع وزارة الصحة التي تستخدم حاليًا شركات الـ "tpa" أي الشركات التي تتولّى مراقبة الفاتورة الطبية لضبط المصاريف والمدفوعات، على غرار شركات التأمين التي تعتمد هي أيضًا على المتخصّصين في شركات الـ "tpa" لمراقبة الفواتير والمستشفيات. وبذلك تبلغ تأمينات الصحة في البلد ٤٤٠ مليون دولار، تبلغ نتائجها ٤٪ عن ١٨ مليون دولار، إذًا نلاحظ أن أسعار الصحة ليست سهلة وبالطبع ستواصل الكلفة بالارتفاع، وللأسف، إنّ أقساط التأمين مُلزّمة باتّباع الزيادات.



كلمة العقيد المتقاعد ناصيف عبيد، عضو في مركز دراسات كبار السن



تقديم عضو في مركز دراسات كبار السنّ - العميد المتقاعد ناصيف عبيد
من قبل العميد الركن فادي أبي فراج
المتقاعدون بخبراتهم المكتسبة طيلة عملهم يشكّلون تراثاً وطنياً يحتاج إليه المجتمع، وطاقات
مهودة تتحوّل إلى عبءٍ مجتمعيّ، بدل الإستفادة منها.
العقيد ناصيف عبيد ضابط متقاعد تقاعداً مُبكراً من الجيش اللبناني، ومن معرفته القويّة
بحياة رفاقه المتقاعدين وبالقدرات التي يتمتّعون بها، من دون أن يستفيد منها المجتمع.
وَضَع تصوّراً شاملاً وخطّة مرحليّة وبرنامجاً تنفيذياً على مراحل بغية تفعيل دور المتقاعدين
في المجتمع.
الكلمة للعقيد ناصيف عبيد.

كلمة العقيد المتقاعد ناصيف عبيد، عضو في مركز دراسات كبار السن • المتقاعدون طاقات مهودة

يشكّل المتقاعدون شريحة كبيرة في المجتمع اللبناني، وهي في إزديادٍ مستمرّ. وفي غياب الدراسات
المتخصّصة والواقية، تسود الضبابيّة المفاهيم المتعلّقة بموضوع التقاعد وعلاقته بكبار السنّ،
وبالأخص في المؤسّسات العسكريّة، حيث يتقاعد العسكريّون بسنّ مبكرٍ عن سنّ التقاعد
المحدّد بالرابعة والسّتين للموظّفين المدنيّين.
إنطلاقاً من تجربتي الشخصية كعقيد في الجيش اختار التقاعد المبكر قبل أحد عشر عاماً من
سنّ التقاعد المحدّد بالثامنة والخمسين، بحيث يتسنى لي الوقت الكافي لخوض مجال العمل في
الحياة المدنيّة، وهذا ما نجحت في تحقيقه. وإيضاً من خلال تجربتي في النشاط التطوّعي من

خلال عدّة جمعيات، ومنها جمعية مركز الدراسات لكبار السنّ، وإيماناً منّي بأنّ المتقاعدين هم طاقات كبيرة مهدورة، يجب العمل على تفعيل دورهم في المجتمع، توصلت إلى وضع تصوّر مشروع بعنوان "تفعيل دور الضباط المتقاعدين في المجتمع" كجزء من فكرة تفعيل دور المتقاعدين بشكل عامّ. وهو موضوع مداخلي في ورشة العمل اليوم.

بدايةً، من هو الضابط المتقاعد؟ وما هي طاقاته؟

الضباط المتقاعدون هم خزّان من الإنجازات، التجارب، والخبرات. هم من سبق أن كانوا لاعبين أساسيين في أحداث كبيرة على مستوى الوطن، ولكنّ نمط العمل المتلاحق والمستمرّ خلال خدمتهم العسكريّة لم يسمح لهم بتوثيق ودراسة الدروس والعبر واستخلاصها من هذه التجارب. ومن المتعارف عليه إنّ مجموع هذه الخبرات يشكّل تراثاً عسكرياً يُستفاد منه لتطوير المؤسسات العسكريّة ولنقل الخبرات للأجيال القادمة. كما يمكن الإستفادة منها أيضاً في المجتمع في مجالات عدّة. لكن لتحقيق ذلك، يتوجّب وضع برامج عمل لجمع هذه الخبرات واستثمارها بأفضل الطرق.

الضباط المتقاعدون يشكّلون طاقات كبيرة، وقد توقّفوا عن العمل وهم في عزّ عطائهم، وبعمر مبكر بستّ سنواتٍ على الأقلّ عن سنّ التقاعد المُعتمد للموظّفين وهو الرابعة والستون. هم لا يُعتبرون من كبار السنّ حتّى بلوغهم عمر الخامسة والستين. هم يرغبون في استمرارهم بالعطاء، هم يشعرون بالوفاء لمؤسّساتهم، ويرغبون في الإسهام في تطويرها، عن طريق وضع الدراسات والاقتراحات اللازمة كلّ في مجال خبراته. هم أيضاً محفّزون للمشاركة في نشاطات المجتمع المدني من خلال أدوار فاعلة توازي فاعليّة أدوارهم في مؤسّساتهم العسكريّة. وهذه الأدوار نراها تُعطى للضباط المتقاعدين في أغلب دول العالم.

الخدمة العسكريّة تزوّد الضباط بقدرات في القيادة والمناجمنت منبثقة من منهجية تفكير شاملة واسلوب عملائي فاعل في تحقيق الأهداف المحدّدة، وهذا ما تحتاج إليه الشركات الخاصّة، ممّا يفتح المجال للضباط المتقاعدين للقيام بوظائف إستشاريّة لدى الشركات.

الضباط المتقاعدون بحاجة للشعور باستمراريّة تقدير المجتمع لتضحياتهم، من خلال اندماجهم في نشاطات المجتمع المدني، إن في سوق العمل أو في العمل التطوّعي، هم بحاجة للشعور بأنّ مرحلة التقاعد المبكر هي بداية لمرحلة جديدة نشيطة من حياتهم، وليست بداية النهاية.

في المقابل، ومن خلال تواصلهم مع العديد من الضباط الذين تقاعدوا في سنّ التقاعد، لاحظت معاناتهم الفراغ الذي لم يألّفوه من قبل، ومن صعوبة إيجاد فرص تسمح لهم بتعبئة وقتهم بما هو مفيد وملائم لطاقاتهم، وكثيراً ما أدّى ذلك إلى حالات اكتئاب. ومن المتعارف عليه أنّ حالة الإكتئاب تنعكس سلباً على الصّحة الجسديّة، ممّا يتسبّب في ازدياد كلفة الاستشفاء.

كلّ ما سبق، ما هو إلّا غيض من فيض، لكن ما السبيل لتفعيل دور الضباط المتقاعدين في المجتمع؟ وما هي العوائق أمام ذلك؟

أول تلك العوائق، هي في عدم تهيئة الضباط المُقبلين على التقاعد للمرحلة الجديدة من كل جوانبها العملية، المادية والنفسية. في كل الجيوش المتطورة، تجري تهيئة العسكريين المُقبلين على التقاعد من خلال دورة تدريبية أو أكثر، تُعطى من قِبَل مختصين في هذا المجال. فكما يتم تحويل المدني، عند انضمامه للمؤسسات العسكرية، إلى عسكري من خلال الدورات التدريبية، على المؤسسة وتطبيقاً للمبدأ نفسه، إعادة تحويله إلى مدني قبل تقاعده، عن طريق دورات تدريبية.

العائق الثاني أمام تفعيل دور المتقاعدين في المجتمع، يتمثل في غياب المؤسسات المتخصصة في استقبال المتقاعدين فور تقاعدهم، من أجل مساعدتهم، من خلال معرفة قدراتهم ورغباتهم، على التخطيط لمرحلة تقاعدهم، وذلك عن طريق التدريب، التوجيه وتقديم الإستشارات التي يحتاجون إليها. في هذا المجال، أعتقد أن لرابطة قُدامى القوّات المسلّحة الدور الكبير في تحقيق ذلك. غير أنّ الحقيقة تقتضي مصارحة الرابطة، بأنّه وعلى الرغم من الإنجازات الكبيرة التي حققتها للمتقاعدين، لم تتمكن من جذب أغلبية الضباط للانضمام إلى صفوفها. من هنا أسمح لنفسي بالقول أنّ هذا الأمر يستوجب القيام بدراسة إستطلاعية للوقوف على أسباب عزوف المتقاعدين وبخاصة الضباط عن الإنتساب للرابطة، والتوصّل إلى اقتراحات عملية لتطوير الرابطة.

في هذا السياق، وبإسم الهيئة الادارية لجمعيتنا المُسمّاة مركز الدراسات لكبار السنّ برئاسة "الدكتورة عبلا محيو السباعي"، يشرفني أن أعرض عليكم استعدادنا للإسهام في تنفيذ هذه الدراسة، كونها من ضمن نشاطاتنا المتعدّدة المتعلقة في كبار السنّ. كما أودّ أن أشير إلى أنّ جمعيتنا قد نجحت بالتعاون مع الجامعة الأميركية في بيروت في تأسيس جامعة الكبار، التي تستقبل من هم فوق سنّ الخمسين لبرامج مخصّصة لهم، تساعدهم في الحفاظ على حياة نشيطة. تجري الدورة في فصل الربيع وفي فصل الخريف، ورسم الانتساب هو مائتي دولار أميركي للفصل الواحد. ولتاريخه تابع هذه الدورات حوالى سبعمائة شخص.

أخيراً وليس آخراً، يبقى العائق الرئيس أمام تفعيل دور المتقاعدين كلّ المتقاعدين في المجتمع، نظرة المجتمع غير الايجابية تجاه المتقاعدين وكبار السنّ، والتي تُعتبر نتيجة مباشرة لسياسة الدولة تجاه هذه الشريحة المجتمعية، بحيث يُعتبر المتقاعدون عبئاً تعجز الدولة عن تأمين حاجاتهم وحقوقهم بشيخوخة مضمونة وكرامة. في المقابل، لا يسعني إلا أن اعترف لوزارة الشؤون الاجتماعية، وبالأخص للمصلحة الأسرية التابعة لها، من خلال تعاوننا معها في هذا الموضوع، بالجهد الجبار الذي تقوم به في هذا المضمار، لكنّ عدم وجود الميزانيات اللازمة للبرامج المحضرة يعيقها من تحقيق ما تطمح إليه.

إنّ حصر مداخلتي بموضوع تفعيل دور الضباط المتقاعدين في المجتمع، يجب ألا يفهم منه مطالبتي بمكتسبات لشريحة لي شرف الانتماء إليها، بل هي دعوة للمجتمع كي يستفيد من

طاقاتها المهدورة، في عمل منافعه كبيرة ومتبادلة. نعم، المتقاعدون ليسوا عبئاً، ويجب ألا أن يكونوا كذلك. المتقاعدون لا يرغبون في أخذ الوظائف من أمام الشباب. المتقاعدون يرفضون اعتبار مرحلة التقاعد بداية نهايتهم. كل ما يطلبونه هو الاستمرار في العطاء وإن بأشكالٍ مختلفة عن ادوارهم السابقة. هم ليسوا في عجلة للموت، بل يرغبون في استمرار النضال وخدمة المجتمع، بحيث يتمتّعون بمرحلة تقاعد نشيطة تمنع عنهم امراض الشيخوخة.

في الخلاصة، يُعتبر تفعيل شريحة المتقاعدين في المجتمع، معبراً لا غنى عنه من أجل تحقيق الأمن القومي الاجتماعي الذي يصبّ في تأمين الأمن القومي الوطني. وإسهاماً منا في دعم الخطة الوطنية التي تعمل عليها وزارة الشؤون الاجتماعية، نقترح على ورشة العمل التوصيات الآتية:

1. تبني مفهوم "المتقاعدون طاقات مهدورة، يجب تفعيلها واستثمارها".
2. رفع اقتراح إلى قيادات المؤسسات العسكرية لاعتماد مبدأ تدريب الضباط المُقبِلين على التقاعد بغية تهيئتهم للمرحلة الجديدة.
3. نقترح على مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية العمل على وضع تصوّر حول أفضل السبل التي تسمح بتوثيق الخبرات واستخلاص الدروس والعبر منها بحيث تستفيد منها المؤسسات العسكرية، إن في مجالات الدراسات، أو جمع التراث العسكري، ورفع هذا التصوّر إلى قيادة الجيش لإقراره.
4. الموافقة على إجراء دراسة احصائية ميدانية لواقع الضباط المتقاعدين، بغية معرفة واقع نشاطاتهم، طاقاتهم ورغباتهم في النشاطات المجتمعية، إضافة لمعرفة موقفهم من رابطة القوّات المسلّحة وآرائهم في سبل تطويرها والانتساب إليها.
5. خلق مؤسسة تدريب وتوجيه وإرشاد من أجل تقديم المساعدة للمتقاعدين في مختلف المجالات التي يحتاجون إليها.
6. تشكيل لجنة متابعة تنفيذ التوصيات التي ستقرّ في هذه الورشة.

في الختام، أتوجّه بالشكر الجزيل لقيادة الجيش اللبناني، ومركز البحوث والدراسات الاستراتيجية، لمعالجتهم موضوع التقاعد، ولدعوتي للمشاركة في هذه الورشة، على أمل متابعة العمل معاً من أجل تقدّم وطننا لبنان.

كلمة ممثل رابطة قُدامى القوى المسلّحة العميد المتقاعد حافظ شحادة



تقديم ممثل رابطة قُدامى القوى المسلّحة- العميد المتقاعد حافظ شحادة

من قبل العميد الركن فادي أبي فراج

”زرعوا فأكلنا ونزرع فيأكلون“ هذه القاعدة التي تحكم استمرار الحياة، والتمسك بالعمل من أجل بناء المعمورة وتأمين احتياجات الناس، وإن كثر عددهم. فهل يعيش اللبنانيون اليوم وفق هذه المعادلة؟ أم ينطبق عليهم المثل القائل: ”الآباء يأكلون الحصرم والأبناء يضرسون“؟
كلامٌ صادر عن العميد المتقاعد حافظ شحادة في افتتاحية مقاله ضمن صفحة استراحة المحارب في مجلة صوت الرابطة، رابطة قُدامى القوّات المسلّحة في لبنان، التي اختارت وأحسنت الاختيار بأن يكون صوتها في هذه الورشة صوت الذين فاتهم شرف الإستشهاد كمثل رفاقهم الشّهداء ومنّ الله عليهم بنعمة الوصول إلى التقاعد.

التقاعد لا ينهي بالضرورة مسيرة العسكري في مؤسسته، فمن يرتدي البزة عمراً تصبح جزءاً منه وهو يظلّ في الخدمة عبر الروابط التي تشدّه إلى رفاقه ومؤسسته وحتى عبر ارتداء البزة مرّة أخرى إذا اقتضى الواجب ذلك. لأنّ هؤلاء قدّموا حياتهم وشبابهم لهذا الوطن وهم يستحقّون كلّ خير.

فالكلام لك حضرة العميد.

كلمة ممثل رابطة قُدامى القوى المسلّحة العميد المتقاعد حافظ شحادة

حضرة العميد الركن فادي أبي فراج مدير مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية،

حضرة السادة الكرام،

القلق على المصير والخوف على الوطن مشاعر يحسّها كلّ عاقلٍ في خضمّ هذه الأحداث المؤلمة

والمدمرة التي تناول منطقتنا من العالم مما يفرض علينا الحذر إلى آخر الحدود لنواجه خطرَين قائمَين في مواجهتنا ألا وهما العدو الإسرائيلي والسلوك التكفيري وما يزيدنا إطمئناناً وأملاً بمستقبلٍ واعدٍ هو أن نلتقي في مؤسسة مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية مشمولة برعاية كريمة من قيادة الجيش الذي يمثل العمود الفقري للوطن وحمائته بالتعاون مع المؤسسات الأمنية الأخرى، لم تقصّر جميعها في السعي إلى درء المخاطر ومواجهتها أيّاً تكن التضحيات التي تقدّمها من استشهاد وجراح وآلام ما تأخّر العسكري وما تراجع أو جبن في تحمّل هذه المسؤولية وتقديم هذه التضحيات لترافقه سنين عمره إذا كُتبت له الحياة بعد انتهاء خدمته الفعلية لينضمّ إلى قافلة زملائه المتقاعدين الذين تُعنى بشؤونهم إلى حدّ كبير رابطة قدامى القوى المسلّحة اللبنانية.

التقدير كلّ التقدير لقيادة الجيش على دعمها هذا المركز والشكر موصولاً لمديره العميد أبي فراج مع مساعديه لما يبذلونه من جهدٍ وتخطيطٍ للفادة من هذه البحوث والدراسات في وطنٍ غابت عنه وزارة التصميم والتخطيط آملين و متمنّين على حاملي المسؤولية أن يُعنوا بهذا المركز وأن يقدّموا له كلّ الدعم لسدّ فراغٍ نحن أحوج ما نكون إليه والاستفادة ممّا يصدر عنه ونقله إلى حقل التطبيق والأخذ به لأنّه يشكّل المداميك الأساسية في البناء السليم لوطنٍ تركز فيه السياسات على العلم والموضوعية والاحتياجات اللازمة للسير بنا إلى مستقبلٍ واعدٍ حتّى لا نبقى أسرى القلق والخوف. بناءً على ما تقدّم أنتقل إلى الحديث عن التقاعد بلمحةٍ سريعة وصولاً إلى الحديث عن واقع المتقاعدين العسكريين الذين تقاعدوا في سنٍّ مبكرة نسبياً وكيف يمكن الاستفادة من خبرتهم للإسهام في النمو الاقتصادي، ولايفاء هذا الموضوع بعضاً من حقّه نورد أفكاراً ومقترحات تستوجب نقاشات ودراسات موسّعة حتّى نفيدها في معالجة هذا الواقع.

عند الحديث عن التقاعد نُواجه بوقائع ثلاثة:

. المتقاعد المدني.

. المتقاعد العسكري.

ج. ما يُسمّى بالتقاعد لكنّه يُعرّف بضمان الشيخوخة.

الفئة الأولى تشمل الموظّفين المدنيين الذين أنهوا خدمتهم وراحوا إلى أمرٍ من اثنين هما، إمّا قبض تعويض نهاية الخدمة أو اختيار معاشاً تقاعدياً.

الفئة الثانية تشمل العسكريين الذين أنهوا خدماتهم وفق حدود السنّ أو بعد انقضاء المهلّ التي تجيز لهم التقاعد ولو لم يبلغوا السنّ القانونيّة فإنّهم يقبضون تعويض صرف أو الذهاب إلى معاشٍ تقاعديّ.

أمّا في ما يتعلّق بالفئة الثالثة والتي يجب أن لا نخلط بينها وبين الفئتين الأولى فإنّ ما يُدفع لهم عُرّف بضمان الشيخوخة قد يكون المُستفيد منه من غير الموظّفين يقبضها بعد سنٍّ معيّنة وأمام ارتفاع معدّل الأعمار الذي يرتّب أعباء كبيرة قد تمنع إقرار هذا التدبير وعليه نقترح أن يكون

سنّ المستفيد بين الـ ٦٥ والـ ٧٠ سنة من العمر مع الإشارة إلى أنّ هذه الفئة لا تدفع محسومات تقاعدية.

وهنا نعود إلى مقارنة موضوع إحالة العسكريين على التقاعد. أولاً: عند انتهاء خدمة العسكري وإحالاته على التقاعد قد ينتسب إلى رابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانية وهذا الانتساب ليس إلزامياً لذا سنعرّف الحضور الكريم بالرابطة وفق ما ورد في نظامها الأساسي وهو الآتي:

الفصل الأوّل: العناصر القانونية للرابطة

المادّة الأولى: التسمية:

أنشئت في لبنان رابطة تحت إسم "رابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانية". وأُعطي لها العلم والخبر من قِبَل وزارة الداخلية برقم ١٩٨٧ تاريخ ١٩٥٥/٥/٢٦، واعتُبرت بموجب المرسوم رقم ١٤٩٥٣ تاريخ ١٩٥٧/٢/١٢ من الجمعيات ذات المنفعة العامة.

المادّة الثانية: الأسلاك الأمّ:

تشمل رابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانية العسكريين السابقين المنتسبين للرابطة من الأسلاك الآتية:

الجيش - قوى الأمن الداخلي - الأمن العام - أمن الدولة - الضابطة الجمركية - شرطة المجلس النيابي. كما تشمل العناصر العسكرية اللبنانية التي خدمت في مؤسسات شرعية محلية أو أجنبية، على أن توافق الهيئة التنفيذية على انضمامها إلى الرابطة بأكثرية الثلثين.

المادّة الثالثة: المركز الرئيسي والمراكز الملحقة:

بيروت الكبرى هي المقرّ المركزي للرابطة تتبعه مراكز إقليمية في مختلف المناطق والمحافظات والأفضية لتغطية جميع الأراضي اللبنانية.

المادّة الرابعة: أهداف الرابطة:

١. توحيد أهداف العسكريين القُدامى من مختلف الأسلاك الأمّ وشدّ أواصر الألفة بينهم.
٢. مواكبة مختلف المؤسسات العسكرية في مسار نشاطاتها والتصدي لكلّ مساسٍ بمعنوياتها ودعمها في الظروف كلّها.
٣. العمل على تحسين الوضع المعيشي للعسكريين القُدامى وتعزيز موقعهم الاجتماعي.
٤. إيلاء المعوقين وعائلات الشهداء الإهتمام الكلي والرعاية اللازمة.
٥. رعاية شؤون عائلات العسكريين المتقاعدين المتوقّين.
٦. تعزيز التراث العسكري والمسلمي اللذين يشكّلان مقدّسات العسكريين القُدامى.
٧. المحافظة على حقوق العسكريين القُدامى كافّة والدفاع عن مصالحهم لدى المراجع المختصة.
٨. الإهتمام بأمور العسكريين المتقاعدين وعائلات الشهداء والمتوقّين الماليّة والإدارية والصحية.

والاجتماعية والمعيشية، لدى المؤسسات الأم (طلبات المساعدات المرضية، المدرسية- تجديد البطاقات الصحية إلخ...).

٩. ملاحقة معاملات العسكريين المتقاعدين وإنجازها، وعائلات الشهداء والمتوفين على اختلافها في جميع الدوائر الحكومية والمصالح المستقلة والمؤسسات الخاصة.

المادة الخامسة: الغايات والوسائل:

١. تطوير أجهزة الرابطة وأماكن اجتماع المنتسبين ولقاءاتهم، بإنشاء نادٍ أو أكثر وفق الإمكانيات المتوفرة.
 ٢. فتح فروع في المناطق والمحافظات والأقضية الإدارية كلما دعت الحاجة.
 ٣. إقامة النشاطات الاجتماعية والثقافية على اختلافها وإنشاء مراكز لها.
 ٤. العمل على إنشاء مؤسسات صحية خاصة بالرابطة من دون أي انتقاص من موجبات المؤسسات الأم.
 ٥. تنظيم نشرة إعلامية أو مجلة دورية تنطق باسم الرابطة.
 ٦. تعزيز التقديرات المادية غير المباشرة (إنشاء تعاونيات استثمارية ... إلخ).
 ٧. تكريم الشهداء والمتوفين وإقامة النصب التذكارية.
 ٨. المشاركة في المناسبات الوطنية والعسكرية.
- ثانياً: مواعيد إحالة العسكريين على التقاعد أو التسريح:**
- نصت المادتين ٥٦ و٥٧ من قانون الدفاع الوطني على تسريح العسكريين ضباطاً ورتباً وأفراداً. جاء في نص المادة ٥٦ ما يلي: تسريح الضباط:
- مع مراعاة أحكام المادة ٥٥ من هذا المرسوم الاشتراعي يُسرح الضابط حكماً عندما يبلغ من العمر أو في الخدمة الحد المبين أدناه:

الرتبة	حد السن القانونية	حد الخدمة الفعلية
ملازم	٥٠	٣٤ سنة
ملازم أول	٥١	٣٥ سنة
نقيب	٥٢	٣٦ سنة
رائد	٥٣	٣٧ سنة
مقدم	٥٤	٣٨ سنة
عقيد	٥٦	٤٠ سنة
عميد	٥٨	٤٢ سنة
لواء	٥٩	٤٣ سنة
عماد	٦٠	٤٤ سنة

كما نصّت المادة ٥٧ من قانون الدفاع الوطني على ما يلي:

- تسريح الرتبة والأفراد:

مع مراعاة أحكام المادة ٥٥ من هذا المرسوم الاشتراعي يتمّ تسريح الرتبة والأفراد بموجب قرار يصدر عن قائد الجيش، في الحالات الآتية:

١. حكمًا: عند بلوغهم حدّ السنّ القانونيّة وهي الآتية:

• للرتبة: ٤٨ سنة.

• للأفراد: ٤٥ سنة.

٢. استثنائيًا: عند إكمالهم المدّة القانونيّة التي توليهم حقّ الحصول على المعاش التقاعدي وهي ثماني عشرة سنة. تخفّض هذه المدّة حتّى خمس عشرة سنة بالنسبة للمتطوّعين الذين هم في الخدمة بتاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعي في حال بلوغهم حدّ السنّ القانونيّة قبل إكمال مدّة ثماني عشرة سنة خدمة.

٣. بناءً لطلبهم: عند انتهاء عقد تطوّعهم وعدم رغبتهم في تجديده.

٤. لأسبابٍ صحيّة: إذا كانت حالتهم الصحيّة لا تسمح لهم بمتابعة الخدمة وذلك بناءً على قرار لجنة التحقيق الصحيّ.

٥. عند انتهاء عقد التطوّع إذا لم يوافق قائد الجيش على تجديده.

إذا أمعنا النظر في الجدول الذي يبيّن سنّ الإحالة على التقاعد الإلزامي للضباط والعسكريين يتبيّن لنا أنّ حدود هذه السنّ تُعتبر مبكرة مقارنةً مع سنّ تقاعد المدّنيين التي تتراوح بين الـ ٦٤ والـ ٦٨ سنة للقضاة مثلاً ينطبق على ذلك المثل القائل: "وصلتونا لنصّ البير وقطعتو الحبله فينا" لأنّ من يُحال على التقاعد من العسكريين في مثل هذه السنّ لا يمكننا من الناحية الجسديّة أو النفسيّة أن نقنعه بأنّه أصبح "ختيارًا" أي عجزًا وعليه أن يقبع في منزله كما أنّه لا يمكن للمتقاعد في هذه السنّ أن يبدأ دورة حياة جديدة وفي عملٍ جديد.

الحلّ هنا يكمن في خيار من اثنين:

. رفع سنّ تقاعد العسكريين حتّى حدود سنّ تقاعد المدّنيين أو أن تكون قريبةً منها.

. تقصير مهل الترقّيات حتّى يصل المتقاعد إلى الرتب التي تؤمّن له ضمانات معيشيّة مقبولة في سنّ صغيرة تشجّع ولا تمنعه من البدء بحياة جديدة أو مهنة جديدة (مثل حملة الإجازات والشهادات العلميّة الجامعيّة).

ثالثًا: التقاعد وأحكامه:

١. لحظت المادة ٥٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ٢٩ حزيران الخاصّ بنظام التقاعد: "أنّ المعاشات وتعويضات الصرف تُدمج في قسم النفقات من موازنة الدولة وتُدمج المحسومات التقاعديّة في قسم الإيرادات منها، ويمكن أن يُنشأ بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء صندوق مستقلّ للتقاعد، تُحدّد شروط تمويله وأصول إدارته وتوظيف موجوداته في مرسوم إنشائه".

قامت وزارة المال بإدخال هذه المبالغ إلى صندوق الخزينة بحجة عدم قيام الصندوق الذي لو أنشئ فإنّ أموالًا كثيرة ستغذيه والبالغة ٦٪ من أساس الراتب شهريًا، نتساءل عن المعاشات التقاعديّة التي تُدفع سنويًا علمًا أنّ المتقاعد سيحلّ محلّه موظّف جديد يعاود استمرار دفع المحسومات التقاعديّة، ممّا يمكنه من دفع المعاشات التقاعديّة والتي قد تكون أكبر من المدفوعة حاليًا، ناهيك عن إمكانيّة الاستفادة من توظيفات أموال هذا الصندوق من خلال مؤسّسة تُعنى بالمتقاعد فتكون العائدات كفيّلة بتحسين أوضاع المتقاعد ولا تكون منتهً من أحد كما يدّعي البعض مع الإشارة إلى أنّ بعض الدوّل تقترض من الصناديق التقاعديّة كما

يُحصل مراراً في السعودية مثلاً.

ما يؤكّد ما أوردناه أنّ احتساباً بسيطاً لقيمة المحسومات التقاعدية من الموظفين كلّهم والبالغ عددهم مئات الآلاف ومُقارنة هذه الجباية مع المبالغ المدفوعة للمتقاعدين بعد احتساب هذه النسبة.

٢. الراتب أو المعاش التقاعدي والذي يجري احتسابه على أساس نيل المتقاعد ٨٥% من الراتب فإنّه يجب إعادة النظر بهذه النسبة لتكون مُعادلة لآخر راتب تقاضاه المتقاعد لأنّ هذا التخفيض يطاله في الوقت الذي يكون فيه أحوال ما يكون للحفاظ على مستوى معيشته والقيام بمسؤولياته العائلية التي تكون قد بلغت حدّها الأقصى.

ونلفت هنا إلى أنّ نَصّاً فرض أن لا يكون المعاش التقاعدي أقلّ من الحد الأدنى للأجور بينما تحصل مُخالفات من قِبَل وزارة المالية بأنّ تدفع أقلّ من هذا الحدّ في حالة وفاة المتقاعد ودفع معاشه إلى عائلته.

٣. قال بعض المسؤولين إنّ القطاعات الأمنية هي قطاعات غير مُنتجة وقد فاتهم أنّ تضحيات العسكريين والتي لا يضاهاها أيّ تضحيات قيمة، والمتمثلة باستشهادهم أو تعرّضهم لجراح قد ترافقهم طيلة ما تبقى لهم من عمرٍ، أو قد تجعل منهم معوّقين، تضحياتهم هذه محكومة كلّها بالإيمان بدورٍ فعّالٍ غايته وجوب حماية الوطن وديمومته لتبقى فيه مؤسسات وكراسٍ يجلس عليها مسؤولون ومنهم أصحاب نظرية عدم الإنتاجية.

رابعاً: في المقترحات لمعالجة واقع العسكريين المتقاعدين:

١. تعزيز دور رابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانية لجهة تأمين مداخل مالية ثابتة تمكّنها من القيام بالنشاطات الواردة في مستهلّ التعريف بها وذلك بالزامية الانتساب ودفع الاشتراكات أو اقتطاع مساهمة محدودة تذهب لصندوق الرابطة وأشير هنا إلى أنّ كلّ العاملين في الرابطة يقومون بعملٍ تطوّعي من دون أيّ بدلاتٍ عن أعمالهم سوى قلة من المُداومين يومياً لأعمالٍ إداريةٍ والذين يتقاضون مبالغ رمزيةً كمساعدةٍ لهم.

الروابط والمؤسسات المعنية بقُدامى العسكريين في جميع البلدان ترتبط بصيغة أو بأخرى بالمؤسسات كوزارة الدفاع مثلاً أو لها توصيفات معينة ترقى إلى حدود بأن يكون المسؤول عنها برتبة وزير مثلاً في الجزائر والمغرب...

وإنّ هذه الروابط جميعها تنتسب إلى الإتحاد العربي للمُحاربين القُدامى وضحايا الحرب.

٢. إصدار النصوص التي توجب مشاركة ممثلٍ للمتقاعدين من قِبَل الرابطة في اللجان كلّها والأعمال التي تقوم بها المؤسسات عند دراسة الرواتب والتعويضات والتقديمات مثلاً.

٣. تفعيل المكاتب المسؤولة عن التقاعد في المؤسسات الأمّ واعتماد مكاتب للمتقاعدين لمتابعة شؤونهم ومراجعاتهم في وزارة المالية على أن يكون في هذا المكتب ممثلٌ لكلّ مؤسسة من الجيش وباقي المؤسسات الأمنية ويكون هذا الممثل مكلّفاً بمتابعة قضايا المتقاعدين كلّها مع الاقتراح أن تبقى معاملات التقاعد وبعض المستحقّات والمعاشات ممسوكة من قِبَل المؤسسات مباشرةً.

٤. ليس من قبيل الانتقاد السلبي إنّما من أجل موقفٍ إيجابي يُبنى عليه كَوْن الأحداث والحرب الأليمة التي عصفت ببلدنا قد انعكست سلبيّاً بنسبٍ متفاوتة على جميع الأصعدة السياسية، الأمنية، الاقتصادية، الإدارية والاجتماعية. وهذا أمر طبيعي علينا استدراكه بالاستفادة من خُبرات المتقاعدين وذلك بتكليفهم نقل خُبراتهم وتجاربهم إلى الوافدين الجدد على المؤسسات التعليمية ومؤسسات التنشئة ليكون هناك الانتقال السلس والمفيد بين ماضٍ قد تتحرّس عليه بكلّ مساوئه وبين واقعٍ لا يمكننا وصفه بالوردية.

٥. سعي من هم في الخدمة الفعلية والمعنيين بأُمور الرواتب والتعويضات والتقديمات الاجتماعية إلى إعطاء المتقاعدين نسبة معينة من هذه التقديمات من دون أن يفوتهم أنّهم في يومٍ ما قد لا يكون بعيداً سيكونون

من المتقاعدين.

٦. التشديد على إشراك رابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانيّة في جميع نشاطات المؤسّسات الأمّ ووَضع ما يُسمّى "بروتوكولاً" بتنظيم ذلك وترتيب إلقاء محاضرات وندوات في هذه المؤسّسات من قِبَل ممثلين من الرابطة يتوجّهون بها إلى زملائهم في الخدمة الفعلية تذكيراً وتعريفًا بهذه الوقائع كلّها.

٧. التشدّد في تنظيم عمليّة التعامل وطبيعيّتها مع المتقاعدين في كلّ مراجعاتهم مع مؤسّساتهم الأمّ والمحاسبة عند أيّ تقصير أو تهاون.

٨. التنسيق والتعاون بين وزارة الشؤون الاجتماعيّة ورابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانيّة للاستفادة من سياسة هذه الوزارة في رعاية المواطنين ولا سيّما أنّ الرابطة هي من الجمعيات ذات المنفعة العامّة.

٩. إصدار نصوص تُلزم المعنّيين باستخدام عناصر أمنيّة واعتماد هذا الاستخدام على العناصر العسكريّة المتقاعدّة لما يكون لديها من خُبرات ومسؤوليّة بدّل هذا الكمّ الكبير والتجاري من الشركات الأمنيّة والتي تُشكّل خرقاً أمنياً كبيراً.

وأخيراً أتوجّه اليكم جميعاً بخالص الشكر لأنكم أفسحتم لي في مجال عرض هذه الأفكار ولحظ هذه التعريفات. مجدّداً الشكر لحضرة العميد الركن فادي أبي فرّاج ومن معه من معاونين ومسؤولين في هذه المؤسّسة الواعدة والتي تدير لنا ضوءاً ساطعاً في نفقٍ مظلمٍ نسعى للخروج منه متمنياً للزملاء كلّهم في جميع المؤسّسات العسكريّة والأمنيّة أن يمنّ الله عليهم بالصحة والعافية وأن يساعدهم في الوصول إلى عالم التقاعد وهم في وافر الصحة. والرحمة لشهدائنا الأبرار والشفاء العاجل لجرحانا، حمى الله الوطن ومؤسّساته جميعها والعسكريّة منها على وجه الخصوص والسلام.



كلمة العقيد الإداري طوني زخريًا



تقديم العقيد الإداري طوني زخريًا من قبل العميد الركن فادي أبي فراج
أترك الكلام للعقيد الإداري طوني زخريًا. كلامه سيعرّف عنه وسيحدّد وظيفته.
الكلمة للعقيد الإداري طوني زخريًا

كلمة العقيد الإداري طوني زخريًا

• ملحة عامّة حول التقاعد في الجيش اللبناني

- مهمّات قسم التقاعد واللجان الصحيّة - فرع بطاقات الخدمات الاجتماعيّة:
- تنظيم بطاقات الخدمات الاجتماعيّة الممغنطة للعسكريين المتقاعدين وعائلاتهم، وعائلات العسكريين الشهداء والمتوفّين وتجديدها.
- تنظيم البطاقات المؤقّته للحالات الطارئة خلال فترة تنظيم وتجديد بطاقات الخدمات الاجتماعيّة الأساسيّة.
- تنظيم بطاقات الهوية العسكريّة للضباط الاحتياطيين والمتقاعدين وتجديدها.
- فرع التصفية:
- تنظيم ملفّات تخصيص المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف إضافةً لإسترداد المحسومات التقاعديّة.
- إدخال المعلومات الخاصّة بالمتقاعدين إلى برنامج الربط الإلكتروني مع وزارة الماليّة.
- إرسال ملفّات التصفية بموجب لوائح إلى وزارة الماليّة ومُلاحقتها ومتابعة مراحل صرفها في مديرية الصرفيّات، وإرسالها إلى القسم المُختصّ بهدف حفظها في إضبارات أصحاب العلاقة.

- فرع اللجان الصحيّة:

- درس الأوضاع الصحيّة للعسكريين في الخدمة الفعلية ومعالجتها، والمُحالين أمام لجان التحقيق الصحيّ.

- تحديد ظروف الوفاة للعسكريين المتوفّين.

- درس الأوضاع الصحيّة لأولاد العسكريين وآبائهم المتوفّين العزّب أو المتأهلين من دون أولاد، للثبّت من عجزهم عن العمل.

- المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣/١٠٢

المادّة ٩٩: لجنة تصفية معاشات التقاعد وتعويض الصرف تشكّل بمرسوم لجنة تصفية معاشات التقاعد وتعويضات الصرف. وتتألّف هذه اللجنة من:

- ضابط قائد أو ضابط عامّ رئيسًا.

- ضابطان عضوين.

- موظّف من وزارة الماليّة برتبة رئيس دائرة وما فوق عضوًا.

- رئيس مكتب التقاعد في الجيش عضوًا ومقرّرًا.

- المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣/١٠٢ - المادّة ٥٧:

أوضاع التسريح عدّة:

- حكمًا.

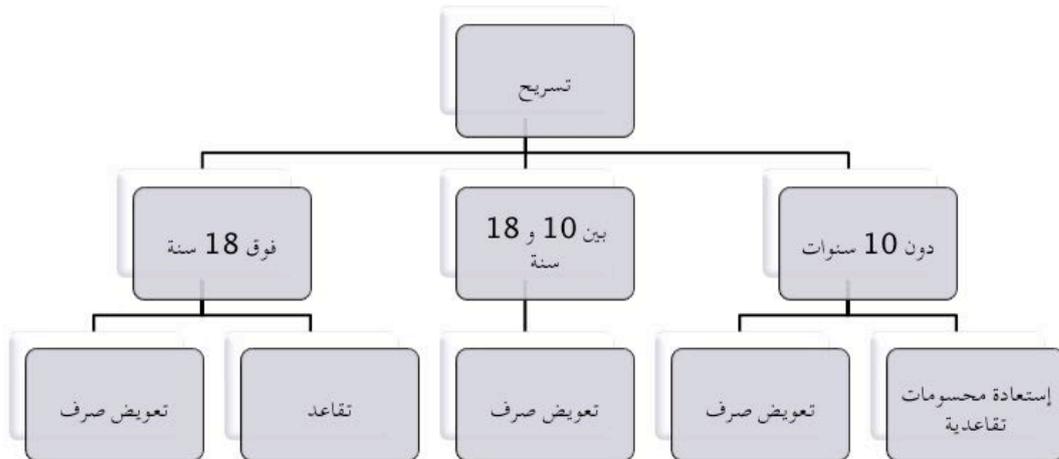
- إستنسابيًا.

- بناء لطلبهم.

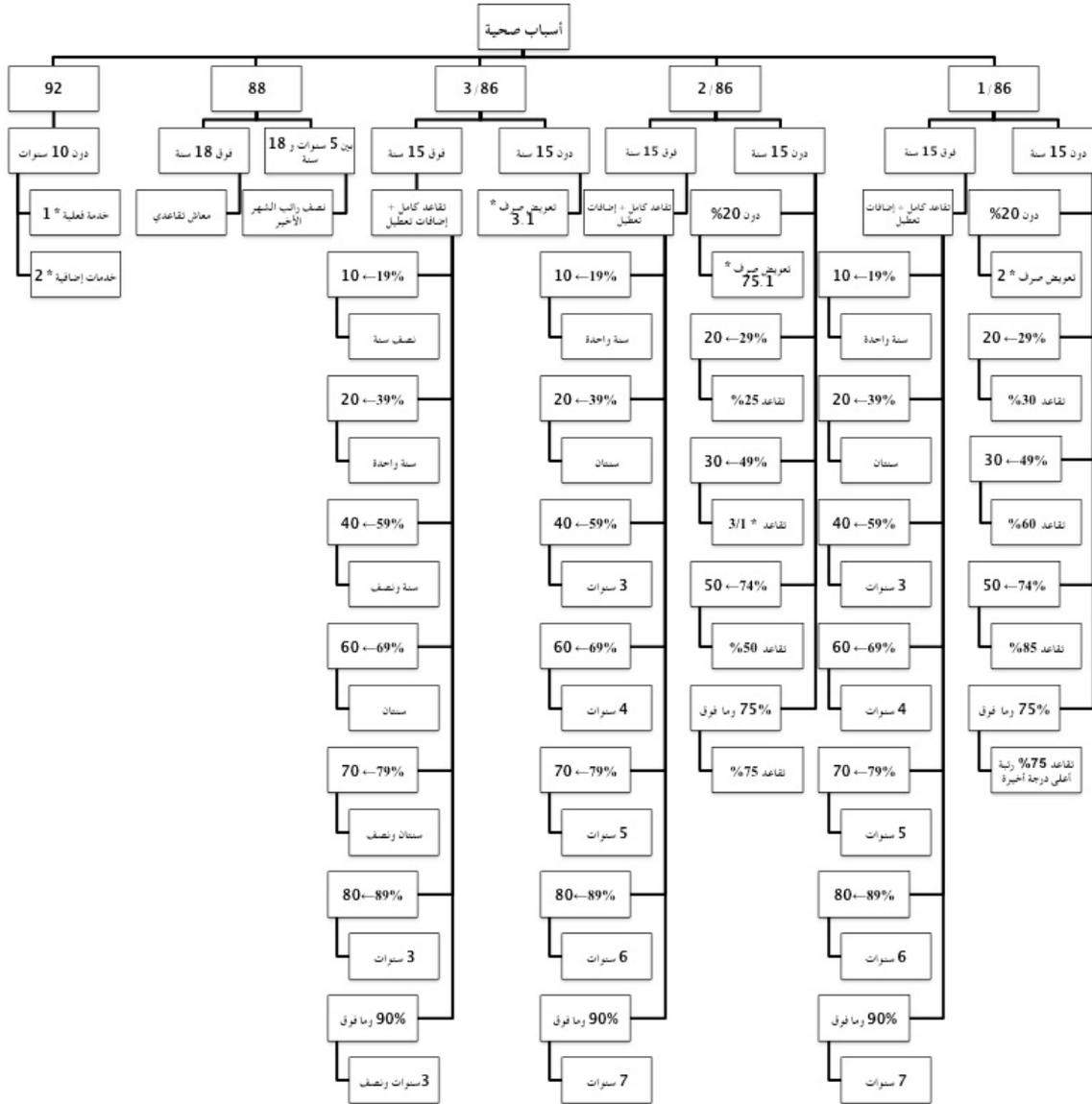
- لأسباب صحيّة.

- طردًا.

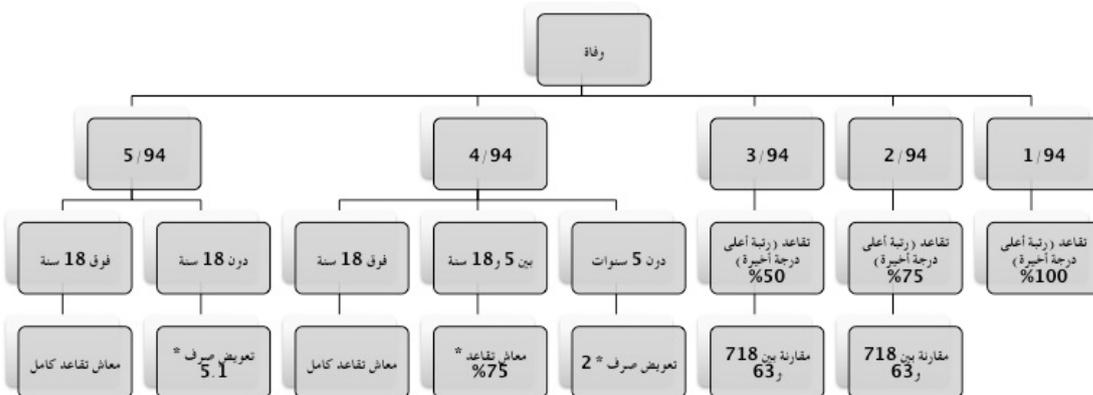
الإحتساب



أسباب صحية



في حال الوفاة



الربط الإلكتروني

الجمهورية اللبنانية
وزارة الدفاع الوطني
الوزير
رقم: ٥٥٦٤/ع/و
البرزة في ٢٠٠٦/٨/٢٩

جانب وزارة المالية

الموضوع: إنشاء شبكة معلوماتية مستقلة بين وزارة الدفاع الوطني ووزارة المالية وإستكمال التنسيق لتطبيق أنظمة الموازنة، الرواتب والتقاعد عليها.

تتشرّف وزارة الدفاع الوطني بعرض ما يلي:
عطفاً على الاجتماع الذي عقد بتاريخ ٢٠٠٦/٤/١٩ بين مندوبي وزارة المالية والدفاع الوطني لمتابعة مشروع ربط الوزارات بشبكة اتصال معلوماتية وتطبيق نظام إدارة تحضير وتنفيذ الموازنة ونظام الرواتب والأجور وملحقاتها ونظام التقاعد، تُسرى هذه الوزارة الموافقة على إنشاء شبكة اتصال معلوماتية، مستقلة عن شبكة تأييل هذه القيادة تربط كلا من الوزارتين الأتفني الذكر، على أن يتمّ التنسيق بين المندوبين بغية:
- تملك تجهيزات عتاد شبكة المعلوماتية (Router + Switch + Modem) والطابعات الضرورية من وزارة المالية.
- السماح والتنسيق مع شركة OGERO لوصول الخط التجاري بين وزارة المالية وموزع قيادة الجيش.
- تدريب العسكريين على استخدام أنظمة الموازنة، الرواتب والتقاعد بغية تطبيقها وتشغيلها على شبكة المعلوماتية المشتركة توحيداً للعمل الإداري بين الوزارتين المذكورتين.
للتفضل بالإطلاع والمقتضى.

ممنقذ، الإطلاع رقم
٢٠٠٦/٨/٢٩
١٥٥٦٤/ع/و

توجيهات مدير الأفراد	رقم	تاريخ
١	١١	٢٠٠٦/٨/٢٩
٢	١	٢٠٠٦/٨/٢٩
٣	٢	٢٠٠٦/٨/٢٩
٤	٣	٢٠٠٦/٨/٢٩
٥	٤	٢٠٠٦/٨/٢٩
٦	٥	٢٠٠٦/٨/٢٩
٧	٦	٢٠٠٦/٨/٢٩

وزير الدفاع الوطني
الياسر المر

الجمهورية اللبنانية
وزارة الدفاع الوطني
قيادة الجيش
كان الجيش للعديد - مديرية الأفراد
تم: ١١٨٨٨ / ع/٥/أفراد/٧
خريف: ١١٥ - ١

جانب وزارة المالية - مديرية الصرفيات

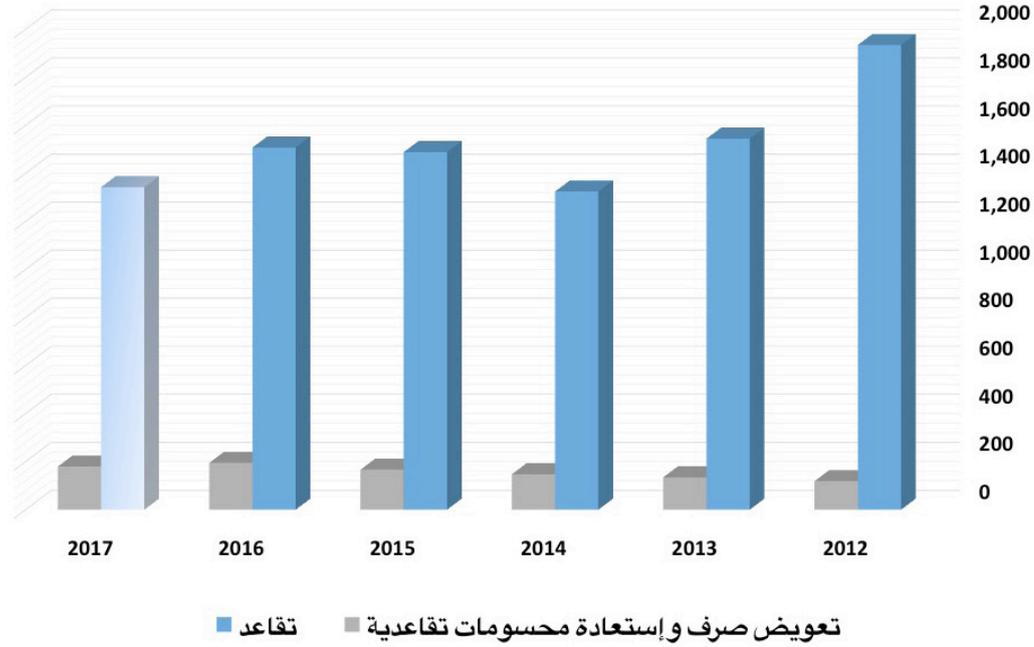
الموضوع: الموافقة على الوصل الإلكتروني بين وزارة المالية وقيادة الجيش.

عطفاً على كتابكم رقم ٧١١٦/٤ بتاريخ ٢٠١١/٤/١٤، المتعلق بتسهيل عملية صرف معاشات التقاعد للمتقاعدين العسكريين الجدد، توافق هذه القيادة على عملية الربط الإلكتروني بين وزارة المالية - مديرية الصرفيات وقيادة الجيش - مديرية الأفراد، على أن يتم وضع جهازي كمبيوتر مع مئمتاهما من قبلكم بتصرف مديرية الأفراد لهذه الغاية.

البرزة في ٢٠١١/٨/٢٩
العماد فهد جوي قائد الجيش
عنه / العميد الركن طنوس مدير الأفراد بالوكالة

٢٠١١ آب ٢٢
٤/٧/٠٨١

ملفات التقاعد، تعويض الصرف واستعادة محسومات تقاعدية منقذة منذ العام ٢٠١٢



بالأرقام

العالم	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧
ملفات تقاعد	١,٩٣٥	١,٥٤٥	١,٣٢٥	١,٤٨٩	١,٥٠٨	١,٣٤٣
ملفات تعويض صرف وإستعادة محسومات تقاعدية	١١٩	١٣٥	١٤٨	١٦٧	١٩٥	١٨٠
بطاقات خدمات إجتماعية	١٧,٦٧٢	١٨,٩٤١	٢٣,٤٥٥	٣١,١٣٥	٥٥,٠١٥	
لجان صحية	٨٧٤	٧٦٣	٧٢٤	٨٢٤	٨٦٦	

الوضع الحالي

١. العمل على وضع تعليمات تتعلق بكيفية إتمام المعاملات الإدارية وتصفية حقوق العسكريين الذين يُسرحون أو يُحالون على التقاعد.
٢. تقليص المدة المطلوبة لتنفيذ الملفات.
٣. التسريح في الثاني من كل شهر عوضاً عن الأول منه.
٤. إستكمال المرحلة الأولى من برنامج تأليل تصفية معاشات التقاعد وتعويضات الصرف.

كلمة مدير عامّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الدكتور محمد كركي



تقديم مدير عامّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - الدكتور محمد كركي
من قبل العميد الركن فادي أبي فراج
الكلام للدكتور محمد كركي. فهو منذ بداية الورشة يسجّل النقاط والملاحظات. وتلقى على كاهله مهمة كبيرة بما أنّه سوف يُجيب عن الأسئلة التي سوف تُطرح الآن بشأن كلام معالي الوزير وبصفته مدير عامّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. الكلمة لمدير عامّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الدكتور محمد كركي.

كلمة مدير عامّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الدكتور محمد كركي
سُررتُ بالتعرّف إلى مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية في الجيش اللبناني، وأشكر مدير المركز العميد الركن فادي أبي فراج وباقي الضباط والحضور الكريم. موضوع الندوة غنيّ جدًّا ولا يكفينا الكلام على سياسة التقاعد والحماية الاجتماعية خلال يوم واحد، هذا الموضوع متشعب للغاية، فهناك الضمان الاجتماعي، والتعاونية، والأسلاك العسكرية إلخ... وقد تمّ مؤخرًا إقرار قانون يعطي الحقّ بالضمان الصحيّ للمضمونين الذين تجاوزوا السنّ القانونية (٦٠ - ٦٤ عامًا)، وهذه قفزة نوعية توصلنا إليها بعدما كان المضمون في السابق يُعطى تعويض نهاية الخدمة دفعةً واحدةً ولكن يتوقّف ضمانه الصحيّ. في ما يتعلّق بموضوع التقاعد والحماية الاجتماعية، لا بدّ من التطرّق إلى الجانب الاستراتيجي فيه، وعندما يُثار الكلام على نظام التقاعد والحماية الاجتماعية يُحكى فقط عن المضمونين، إلّا أنّه في الواقع يجب أن يشمل الناس كلّهم، وبالتالي قد يضمّ في المستقبل الأسلاك العسكرية. بداية يجب أن يكون هناك إصلاح للضمان قبل إصلاح نظام التقاعد.

هناك فلسفة محدّدة للنظام المقترح الذي نعمل عليه، ولا يمكننا التفلّت منها وإمّا استمررنا بالعمل فيها. ومما لا شكّ فيه أنّ الوّضع القائم غير مُحتمل في ما يخصّ تعويض نهاية الخدمة للمضمونين. في العام ٢٠١٠، كان يتقاضى من يبلغ الـ ٦٤ عامًا ما متوسطه مبلغ /٢٨ مليون ل.ل.، بينما في العام ٢٠١٥ أصبح يتقاضى حوالي الـ /٤٠ مليون ل.ل. كتعويض نهاية خدمة. ويُعتبر هذا المبلغ قليلًا جدًّا وغير كافٍ لسدّ حاجات من هو في هذه السنّ لبضعة أعوام.

لذا من الضروريّ الإنتقال الى نظام التقاعد والحماية الاجتماعيّة والسعي لتطبيقه. في نهاية ٢٠٠٤ ومع بداية العام ٢٠٠٥ أنجز هذا المشروع في مجلس الوزراء وأحيل على مجلس النواب، وحاليًا يدرس النائب الدكتور عاطف مجدلاي في إطار لجنة فرعيّة عن مجلس النواب هذا المشروع نظرًا للمعوقات الأساسيّة التي تعترضه وتؤخّر إقراره.

تكمن المشكلة الأساسيّة في التفاهم حول فلسفة هذا النظام، أي نظام التقاعد والحماية الاجتماعيّة، (وبحسب تسمية فخامة الرئيس السابق العماد أميل لحود "ضمان الشيخوخة").

والمشكلة الأساسيّة هي كينيّة الإنتقال من نظام تعويض نهاية الخدمة إلى نظام التقاعد والحماية الاجتماعيّة، فهو يبدأ بالمضمونين ليشمل كلّ الناس في ما بعد، من لبنانيين مُقيمين وغير مُقيمين، وجميع الأشخاص الراغبين وغير المضمونين.

والمشكلة هي أنّ المشروع مبني على إشتراكات محدّدة، وهناك نسبة إشتراكات معيّنة تُقتطع من الراتب (ولا يمكن تحديد قيمة التعويض مسبقًا).

بدأنا العمل على وضع نوع من الضمانات. وبما أنّنا نوّد صياغة التوصيات يجب تأكيد موضوع الضمانات الأساسيّة التي يجب أن تُعطى للأجير في هذا المشروع.

والمشكلة الثانية تكمن في الجهة التي ستتولّى إدارة هذا المشروع.

وهناك تضارب في الآراء في هذا الخصوص، أي هيئة مستقلة أو الضمان الاجتماعيّ؟ وهذا الموضوع مرتبط بعملية توظيف الأموال، لذا هناك ضرورة لوجود لجنة إستثمار نظرًا للمبالغ الهائلة المتوقّعة أن تدخل إلى هذا الصندوق، هذا عدا عن التجاذبات السياسيّة والخلفيات الطائفيّة التي تؤخّر البتّ في هذا المشروع وموقف كلّ جهة منه، على سبيل المثال: توحيد الصناديق الضامنة فكرة طرحتها لجنة الصّحة والعمل والشؤون الاجتماعيّة منذ العام ٢٠٠١.

اليوم هناك مشروع مطروح هو البطاقة الصحيّة التي تفرض وجود هيئة جديدة في وزارة الصّحة لضمان ٤٠ في المئة من الأشخاص غير المضمونين من الشعب اللبناني.

لذلك هنالك تضارب في المشاريع، هل يجب أن نوحد الصناديق الضامنة أو أن ننشئ صناديق جديدة؟

بسبب هذه المشاكل كلّها تمّ سحب هذا المشروع (نظام التقاعد والحماية الاجتماعيّة) في العام ٢٠٠٨ من الهيئة العامّة لمجلس النواب إلى لجنة فرعيّة مجدّدًا، ونأمل التوصل إلى الإجماع والتوافق السياسي وصياغة الحلول الملائمة.

في المقابل هناك إمكانية لإنشاء مؤسسة جديدة تتولّى هذا الأمر، ولكن إصلاح الضمان الاجتماعي أسهل بكثير من إنشاء مؤسسات جديدة تؤمّن الحماية الاجتماعية للبنانيين، إذ إنّ للضمان القدرة والخبرة للقيام بهذا المشروع وتنظيمه.

وهناك ٤٠ في المئة من اللبنانيين ليس لديهم الضمان الصحي، فالضمان الاجتماعي يستطيع تأمين تغطية الـ ٤٠ في المئة المذكورين، إذا ما عُهد إليه القيام بهذا الدور.

وفي الختام نحن نقول إنّ الضمان هو الأقدر على القيام بهذه المشاريع (التقاعد والصحة)، إذا ما تأمّنت له الموارد البشرية والمالية اللازمة.

وشكرًا



المناقشة المفتوحة

س: الأستاذ فهد السّقال

أتوجّه بسؤالٍ إلى الدكتور محمّد كركي. ولديّ بعض الملاحظات سأعطيها بشكلٍ سريع. للضمان الاجتماعي في السنوات الثلاث الأخيرة مبلغ من المال مع الدولة. ما هي قيمة هذا المبلغ؟

ج: الدكتور محمّد كركي

للأسف، عندما تولّيتُ منصباً في الضمان الاجتماعي في العام ٢٠٠٢ كان الدين يوازي ٨٠٠ مليار ليرة لبنانية على الدولة اللبنانية. وفي أواخر ٢٠١٥، أصبح الدين على الدولة حوالي ١٦٠٠ مليار ويضاف إليها حوالي ٣٠٠ مليار. أمّا في أواخر العام ٢٠١٦، فبلغ الدين ١٩٠٠ مليار على الدولة اللبنانية. وتمّ وضع قانونين لكي تتمكن الدولة من تقسيط ديونها للضمان الاجتماعي، وكما لاحظتم أنّ هذه الديون تضاعفت بدلاً من أن تقوم الدولة بامتصاصها. في ما يخصّ الضمان ما من مشكلة في قانون نهاية الخدمة، فالموجودات التي تبلغ حوالي ١٠ مليار تغطّي التعويضات المقدّر سحبها من قبل المشتركين. وفي ما يتعلّق بفرعيّ المرض والأمومة والتعويضات العائلية، للأسف لم يعد هناك توازن ماليّ بل ضبط الإنفاق الصحيّ. بالتأكيد لدينا عجز متعلّق بفرع الصحة يبلغ حوالي ٤٠٠ مليار ليرة لبنانية في السنة. المشكلة الكبيرة تكمن في أنّ الدولة اللبنانية لا تدفع ما يتوجّب عليها، ففي العام ٢٠١٦ مثلاً دفعت فقط مبلغ ٧٠ مليار وفي العام ٢٠١٥ لم تدفع شيئاً للضمان بينما في العام ٢٠١٤ دفعت ١٠٠ مليار، فالديون تراكمت بفرعيّ الأمومة والتعويضات العائلية. فالصورة الإجمالية للواقع مقبولة ولكن لا يمكننا أن نستمرّ على هذا المنوال. ولا يمكننا الاستعانة بأموال نهاية الخدمة لتمويل فرعيّ الأمومة والتعويضات العائلية. يجب على الدولة أن تبادر إلى سداد مُستحقّات الضمان الاجتماعي.

س: الأستاذ فهد السّقال

لا أريد أن أتكلّم من الجانب الحقوقي، لكن أودّ أن أضيف فكرة جديدة ومهمّة. هذه المشكلة قائمة أيضاً في سويسرا وفرنسا وفي جميع الدول الأوروبية حيث لا يمكن أن يكون هناك تعادل بين الاشتراكات والتقديمات إذا لم يزدد الناتج الإجمالي. فما هو الحلّ لزيادة عدد السكّان؟ الأمر الذي يؤدي إلى نقص في عمليّة الاشتراكات. أمّا في لبنان، وفي الوقت الحاضر، إذا تكلمنا على ٩٠ في المئة من الضباط الذين يدخلون إلى القطاع الخاصّ، ونسبة ٣٥ في المئة من القوى العاملة في لبنان عاطلة عن العمل. لبنان وفي الحرف الواحد هو في دائرة مُغلقة، بسبب عدم وجود المال وفي القطاع الخاصّ، هناك ٢٠ مليار دولار لدى المصارف و٤ مليار

دولار من التأمينات مودعة في سندات الخزينة بدلاً من أن نستخدمها في الاستثمارات للشركات. ومن هنا تبدو الحلقة مُفرغة بسبب ثلاثة مواضيع:

أولاً، الخلل في النظام الضرائبي، ووفق التقرير الذي صدر الأسبوع الفائت، فإن نسبة ١ في المئة من الحسابات المصرفية لها ٥٠ في المئة من الودائع المصرفية. وهذا الأمر مُقلق للغاية. أما النقطة الثانية، فتتعلق بخلق الوظائف التي لا يمكن أن تكون في فترة الخلل السياسي الحاصل. ما من موازنة ولا رؤية سياسية حقيقية ولا حتى اقتصادية واجتماعية. يجب أن يكون هناك سياسات حقيقية صحية واقتصادية. لكي يكون هناك مال يجب أن يكون هناك اقتصاد ولا ننسى أن نسبة ١٥ في المئة من القوى العاملة هي من المعوقين، لذا وباختصار تظهر مشكلة ثانية إلى جانب مشكلة المتعاقدين ألا وهي مشكلة المعوقين.

ج: الدكتور محمد كركي

أنا أوافق على ما قاله الدكتور فهد السقال. لا يمكن أن يكون هناك ضمان بحالة جيدة من دون نمو، فعندما يكون هناك نمو اقتصادي تنشأ فرص عمل واشتراكات في الضمان. ونتمنى أن يكون هناك استقرار أمني في البلد لأجل نمو الاقتصاد وجلب الاستثمارات وخلق ديناميكية جديدة وإيجاد حلول في هذا الخصوص للمشكلات التي نتطرق إليها.

مُدخاللة الدكتور يحيى خميس

أود أن أستوضح منك حول صندوق التقاعد حيث نضع فيه نسبة معينة من راتب الشخص وكأنها طريقة لتجميع النقود له. فما هي المنفعة؟ هذه الطريقة التي تستدعي نظاماً إدارياً لتسيير هذه الأعمال، طالما أنه يمكن للمواطن أن يدخر هذه المبالغ في المصارف التي قد تكسبه فائدة على المبلغ المتراكم؟

ج: الدكتور محمد كركي

إن فلسفة هذا المشروع تكمن في تجميع الاشتراكات واستثمارها بالتأكد، ومردود الفوائد والاشتراكات تُقسّم على العمر المُرتجى، وكما ذكرت لم يكن هناك ما يُعرف بالحد الأدنى، لذا أدخلنا بعض الضمانات على هذا المشروع لنوفر على هذا المواطن خسارة هذا المبلغ نتيجة سوء استثماره على غرار ما حدث مرة في أميركا اللاتينية. وفي العام ٢٠٠٣، أقام المجلس الاقتصادي والاجتماعي مشروعاً قائماً على ثلاث ركائز، فالتّي أخذناها وأدخلناها لتصبح جزءاً من هذه الضمانات لتفادي التضخم. هناك تعويض مقابل كل سنة خدمة. لذلك، إنها فلسفة تستوجب إدخال تعديلات و ضمانات أكثر للمواطن.

س: الدكتور يحيى خميس

ذكرت في كلامك سيّد ماكس أن هناك ٤٤٠ مليون دولار لتغطية ٤ في المئة من اللبنانيين. فهل هذا صحيح؟

ج: السيّد ماكس زكّار

تُعتبر نسبة الـ ٤ في المئة ربحيّة مبلغ الـ ٤٤٠ مليون دولار لتغطية نصف مليون شخص في لبنان وليس اللبنانيين كلّهم.

مُدخلة العميد المتقاعد حافظ شحادة

ما أريد قوله في هذا المجال ليس بنيّة الإشتباك مع وزارة الماليّة. هناك فكرة سائدة داخل جدران وزارة الماليّة قبل أن تشغلي منصبك، حضرة الدكتورة دياب، ولا تزال قائمة ومفادها أنّ العسكريين يتقاضون تعويضات مرتفعة، لكنّ في الحقيقة، وتوضيحاً لهذه النقطة، لا يخطر في بال المسؤولين في الوزارة المذكورة أنّ العسكر يقوم بخدمة ٢٤/٢٤ ساعة. سبق وذكرت أنّ والدك عميد في الجيش اللبناني، ولا أدري إذا كان في صِغركِ موجوداً بقربك عندما كنت بحاجة إليه، إذ لا أحد سوى العسكري يقوم بالمهمّات التي ينفذها ويعرض نفسه لمخاطرها، يقابل ذلك الشخص المدني عندما يعمل نصف ساعة أو ساعة إضافيّة يطالب بأجرٍ إضافي.

في النقطة الثانية أُشير إلى أنّ لا أحد يقدر مع الأسف أنّ هذا العنصر العسكري عندما ينفذ مهمّة أمنية معيّنة يتعرّض لاضطرابات فيزيولوجيّة في تلك اللحظة التي يقوم بها ولو تطلّبت تلك المهمّة خمس عشرة دقيقة. من هنا، وعند التحدّث عن انتهاء صلاحية أيّ غرض كان، نقول: "انتهت خدمة عسكريّته" بعبارة أخرى إنّها لتضحية كبيرة من قبل هذا العنصر لتأمين الراحة للمدنيّين المرتاحين في منازلهم ولمن يجول على الطرقات، حيث ليس بمقدور أحد ولا يسع لأحد تقديم هذه التضحيات سواه لأنّه يقدم روحه مقابل مهمّته. وأتمنى على حضرتك أن تنقلي هذه الصورة بحرفيّة لمن يعملون في وزارة الماليّة لأنّ العسكري يتقاضى أقلّ من الحقوق المفترض أن يتمتّع بها.

ج: الأستاذة رانيا دياب

لا تعليق لديّ لأنني مقتنعة بهذا الكلام.

مُدخلة العقيد المتقاعد ناصيف عبيد

يجدر بنا القول "إيجاد" مؤسّسة بدلاً من استعمال عبارة "تفعيل" بإمكانها أن توجه العسكريين الراغبين بالعمل بعد خروجهم من الجيش. عندما نستعمل عبارة "تفعيل" يجب تحديد الطرُق الآيلة إلى ذلك بالتنسيق مع وزارة الشؤون الاجتماعيّة ومع رابطة قُدامى القوّى المسلّحة.

مُدخلة العقيد المتقاعد ناصيف عبيد

يبدو أنّ الاقتراحات التي تتعلّق بالجيش اللبناني واسعة المجال مع العلم أنّ الندوة لم تكن تتمحور حول العسكريين، لابل كان قسمٌ منها يتمحور حول العسكريين. فلنسلط الضوء على المحاور التي تناولناها على

أن تكون الإقتراحات مناسبة لها. أما في ما يخص الإقتراحات المتعلقة بالعسكريين فيجب إعادة صياغتها.

مُدَاخِلَةُ الْعَمِيدِ الْمُتْقَاعِدِ حَافِظِ شِجَادَةِ

وفق ما ذكره العقيد، لم تعد مشكلة المتقاعد المدني فوق الـ ٦٤ سنة وجود سوق عمل بل باتت قائمة في كيفية تلقيه العلاج الاجتماعي والصحي. وفي حال أردنا إيجاد حل لمشكلته والمتمثلة بالتقاعد المبكر، ولا سيما إن كان مدنياً خدّم ٢٠ أو ٢٥ سنة وقدم استقالته عن عمر الـ ٤٥ سنة، فنسبته قليلة جداً، بينما عند العسكريين، فغالبية المتقاعدين وبصورة خاصة الرتباء والأفراد هم ما دون ٤٥ سنة. فالشق العسكري يستلزم الكثير من البحث لكي نتجنب المشاكل الاجتماعية والحياتية والصحية، في إشارة إلى أن الإقتراحات المتعلقة بالمدنيين انحصرت بالنقاط الأولى بشأن الطبابة والخدمات الاجتماعية.

مُدَاخِلَةُ الْعَمِيدِ الرِّكْنِ فَادِي أَبِي فَرَّاجِ

أودّ أن أشير إلى أن التوصيات تلبّيت بحرفيتها والدليل على ذلك التكرار الذي حصل في بعض النقاط، بالتالي ستصاغ بشكل نهائي. وسأؤكد كلام العقيد المتقاعد عبيد والعميد المتقاعد شجادة أن عنوان الندوة هو سياسة التقاعد التي تشمل فئات المجتمع كلها والحماية الاجتماعية لكل الناس، وليست محصورة بالعسكريين الذين ينالون القسط الأوفر من التقاعد المبكر.

مُدَاخِلَةُ الْعَمِيدِ الْمُتْقَاعِدِ حَافِظِ شِجَادَةِ

كانت الندوة غنيّة جداً بالأفكار ولكن لمعالجتها بشكل مفصلٍ أعتقد أن كل قسم من أقسام الندوة يستوجب دراسات واسعة. مثال على ذلك موضوع العسكريين في الأردن، إذ إن جميع الضباط المهندسين المتقاعدين يحق لهم أن يبنوا عبر رابطة قدامى القوى المسلحة الأردنية مؤسسة تشارك في تلميحات الدولة ومشاريعها كلها، ولهم بالتالي ١٠ في المئة أفضلية في الأسعار وأن ينفذوا مشاريع تكون من مصلحة الرابطة وبهذه الطريقة يستوفي المهندسون أتعابهم، والأمر سيان للأطباء العسكريين الذين يؤسسون مستشفيات بحيث يكون لهم أفضلية من ناحية الأسعار، كذلك ضباط إختصاص الإدارة والحقوق يحق لهم إنشاء مؤسسات تدعمها الدولة. فالدولة يمكن أن تستفيد من العسكري العادي بأمور عدّة، في إشارة إلى أن هناك العديد من المحافظين والقائمقامين من العسكريين، وذلك ليس لأنّ العنصر العسكري مميّز بل لأنّه اكتسب خبرات معيّنة في أثناء فترة خدمته الغنيّة. نحن اليوم في بلد العالم الثالث نعيش قلقاً أمنياً لذلك نحتاج إلى العنصر العسكري في المجال الأمني وبالتالي إلى المجال الإداري في ما بعد بدلاً من تعيين القضاة محافظين وقائمقامين.

وهذا الأمر يحتاج لمعالجته إلى ورشة عمل واسعة حيث يتم اعتماد سياسة حقيقية تكون الدولة مستعدة للتجاوب مع هذه الطروحات، وبالتالي يحتاج إلى أن يحذو حذو الدول الأخرى في هذا المجال.

مُدَاخِلَةُ الْعَمِيدِ الرَّكْنِ فَادِي أَبِي فَرَّاجِ

أودُّ أن أضيف توصيةً أُخرى من وَحْيِ ما قاله العميد شحادة، ستُستكمل هذه الورشة بأخرى لاحقاً لإعطاء الموضوع حقّه.

مُدَاخِلَةُ الْأَسْتَاذَةِ فِيرِنَانْدِ أَبِي حَيْدِرِ

أودُّ التركيز على نقطة معيّنة مفادها الحاجات لدى المتقاعدين بغضّ النظر عن السلك الذي ينتمون إليه، فالحاجات لدى المتقاعدين هي واحدة ومُشتركة، وهناك حقوق مُشتركة أيضاً وبغضّ النظر عن السنّ علماً أنّه عاملٌ أساسيٌّ.

وانطلاقاً من هنا نستطيع التمييز بين شقّين أساسيين. في هذه الندوة، الشقّ العامّ المتعلّق بالحقوق علماً أنّه متشعبٌ وواسعٌ وعلى أساسه اقترحنا إجراء ورش عملٍ متخصصة تعالج كلّ محورٍ من هذه المحاور مع لفت الإنتباه إلى أنّ كلّ محورٍ منه يستدعي وجود كلّ الأجهزة والمؤسسات الرسميّة المختصّة ومؤسسات المجتمع المدنيّ المعنيّة أيضاً، على طاولة واحدة وذلك نظراً لتشابك الصلاحيّات والإزدواجيّة أحياناً. وعندما ذكر أحد المُشاركين الخدمات والتقديمات الصحيّة نعلم أنّ وزارة الصحة تؤمّن بعض الخدمات الصحيّة اليوم. وهناك خدمات صحيّة تؤمّنها وزارة الشؤون الاجتماعيّة. كما أنّ الموارد الماليّة تُوزّع على مرفقينٍ إثنين.

لا نستطيع أن نقوم بالأعباء المترتبة علينا على الرغم من هذه الخدمات، وإلى حين وضع تصوّر واضح لحلّ هذه الأزمة نستطيع في المقابل تغيير أيّ شيء. وميزة المؤسسة العسكريّة أنّه من خلال هذه المؤسسة الناجحة بقيادتها وتنظيمها وإدارتها أن تشكّل نموذجاً ناجحاً نتّخذه قاعدة للبناء عليه. لذا أثنى على توصية تهيئة الضباط أو العسكريين المُقبّلين على مرحلة التقاعد وعلى إنشاء مؤسسة للتدريب حيث يمكن للمتقاعدين تقديم هذا التدريب وتعزيز الروابط لأنّها تملك خُبرات وطاقات هائلة. لكنّ نتساءل كم من الأعداد باستطاعتها أن تجذب أعداداً وثيقة من الأشخاص المتقاعدين. وعليه بات من الضروري اليوم خلق حوافز للمتقاعدين بطاقة مرنة حديثة، برؤية جديدة تعطيهم الشعور بالمُشاركة والفعاليّة بدلاً من أن تكون الرابطة أسيرة عددٍ من المطالب التي تأتيها من جهات عديدة ومختلفة.

مُدَاخِلَةُ الْعَمِيدِ الرَّكْنِ الْمُتَقَاعِدِ فَادِي أَبِي فَرَّاجِ

سأستخلص توصية من خلال ما تفضّلتِ وقلته ألا وهي أنّ الروابط هي التي عليها أن تبادر إلى جذب المتقاعدين من خلال برامج وأفكار تحثّ المتقاعد على الانتساب إلى هذه الروابط حيث يعمل فيها على ضوء البرامج الموضوعه لهذه الغاية.

مُدَاخِلَةُ الْعَمِيدِ الْمُتْقَاعِدِ حَافِظِ شِحَادَةِ

أُشَدِّدُ عَلَى ضَرُورَةِ تَعْزِيزِ مَوَارِدِ الرَابِطَةِ الْمَالِيَّةِ حَيْثُ يَتِمُّ تَنْفِيزُ مَشَارِيعِ قَدْ تُسَهِّمُ فِي جِذْبِ الضَّبَاطِ. لِذَلِكَ اقْتَرَحْتُ التَّنْسِيقَ مَعَ وَزَارَةِ الشُّؤُونِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ لَوْضَعِ بَرَامِجٍ ضَمِنَ الْحُدُودِ الَّتِي تُظَهِّرُ دَوْرَ الرَابِطَةِ.

مُدَاخِلَةُ الْعَمِيدِ الْمُتْقَاعِدِ نَاصِيفِ عَيْدِ

أَظْهَرَ الْعَمِيدُ وَمَنْ خَلَالَ مَا قَالَهُ أَنَّ هُنَاكَ مَشْكَلَةً فِي الرَوَابِطِ. فَقَدْ سَعَيْتُ وَبِالتَّنْسِيقِ مَعَ وَزَارَةِ الشُّؤُونِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ لِإِيجَادِ حَلٍّ لِلرَوَابِطِ. أَعْتَبَرْتُ أَنَّهُ عَلَى جَمِيعِ الْمَوْسَّسَاتِ أَنْ تَضَعُ بَرَامِجَ تَهْيِئَةٍ كَلِّ شَخْصٍ، لَيْسَ فَقَطِ الْعَسْكَرِيِّ بَلْ أَيْضًا الْمَدَنِيِّ بِالطَّرِيقَةِ نَفْسِهَا، قَبْلَ بُلُوغِ سَنِّ التَّقَاعِدِ بِغِيَةِ تَخْطِيطِهِ لِحَيَاتِهِ الْمَدَنِيَّةِ فِي فِتْرَةِ التَّقَاعِدِ، وَأَشِيرُ إِلَى أَنَّ الرَوَابِطَ كُلَّهَا تَحْتَاجُ إِلَى بَرَامِجٍ لِتَكُونَ فَاعِلَةً وَوَضَعِ مَشَارِيعَ لِجِذْبِ الْمُتْقَاعِدِينَ (كَدَوْرَاتٍ تَدْرِيْبِيَّةٍ وَأَعْمَالٍ التَّطَوُّعِ...). وَفِي حَالِ أَصْبَحِ الشَّخْصَ مُتْقَاعِدًا وَلمْ يَكُنْ بَعْدَ مُؤَهَّلًا لِذَلِكَ، فَيُمْكِنُ أَنْ يُوَدِّيَ إِلَى ارْتِكَابِ أَخْطَاءٍ تَضُرُّهُ وَإِلَى مَشَاكِلَ، عَلَى سَبِيلِ الْمَثَالِ وَمَنْ بَيْنَهَا مَشْكَلَةُ الْإِحْبَاطِ نَتِيجَةُ حَيَاةٍ كَانَتْ مَلِيئَةً بِالنَّشَاطَاتِ قَبْلَ التَّقَاعِدِ وَفَجْأَةً اتَّسَمَتْ بِالتَّرَاجُعِ وَبِمَا يَشْبَهُ الْفِرَاقِ. وَعَلَيْهِ فَيُنِيَّ إِسْتِنَادًا إِلَى كَلِّ مَا تَقَدَّمَ، اقْتَرَحُ تَنْظِيمَ وَرْشَةِ عَمَلٍ مَخْصُصَةً لِلْمُتْقَاعِدِي الْقَوَى الْأَمْنِيَّةِ.



توصيات ورشة العمل

١. تفعيل دور المتقاعدين من خلال انخراطهم في سوق العمل والأنشطة الاقتصادية لتعزيز التضامن الاجتماعي ونقل خبراتهم إلى جيل الشباب.
٢. تأمين العناية الصحية اللازمة لتشمل جميع المواطنين من دون دمج الصناديق.
٣. توحيد الصناديق الضامنة وتطبيق تغطية شاملة لجميع المواطنين.
٤. اعتماد مبدأ الإحالة قبل الدخول إلى المستشفى عبر المراكز الصحية.
٥. تشجيع بعض الاختصاصات الطبية كطب الطوارئ وطب الشيخوخة والعناية النفسانية.
٦. إكمال خطة الضمان الاجتماعي للعام ١٩٦٣ وتطويرها.
٧. تأمين تمويل مُستدام ومعالجة العجز.
٨. تغطية كل الأشخاص المحتاجين للتغطية.
٩. توفير تقديمات مناسبة من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية.
١٠. إعادة الاعتبار لمجلس ادارة الضمان الاجتماعي.
١١. تأليف لجنة ضمن منظومة الأمن القومي تابعة لرئاسة الجمهورية من خبراء لوضع خطة وبرامج لإعادة بناء الحماية الاجتماعية.
١٢. تبني مفهوم "المتقاعدون طاقات مهدورة، يجب تفعيلها واستثمارها".
١٣. رفع اقتراح إلى قيادات المؤسسات العسكرية لاعتماد مبدأ تدريب الضباط المُقبِلين على التقاعد بغية تهيئتهم للمرحلة الجديدة.
١٤. الاقتراح على مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية العمل على وضع تصوّر حول أفضل السبل التي تسمح بتوثيق الخبرات واستخلاص الدروس والعبر منها بحيث تستفيد منها المؤسسات العسكرية، إن في مجالات الدراسات، أو جمع التراث العسكري، ورفع هذا التصوّر إلى قيادة الجيش لقراره.
١٥. الموافقة على إجراء دراسة إحصائية ميدانية لواقع الضباط المتقاعدين، بغية معرفة واقع نشاطاتهم، طاقاتهم ورغباتهم في النشاطات المجتمعية، إضافة لمعرفة موقفهم من رابطة القوات المسلحة وآرائهم في سبل تطويرها والانتساب إليها.
١٦. خلق مؤسسة تدريب وتوجيه وإرشاد من أجل تقديم المساعدة للمتقاعدين في مجالات شتى مما يحتاجون إليها.

١٧. تشكيل لجنة متابعة تنفيذ التوصيات التي ستقرّ في هذه الورشة.
١٨. تعزيز دور رابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانيّة لجهة تأمين مداخيل ماليّة ثابتة تمكّنها من القيام بالنشاطات الواردة في مستهلّ التعريف بها وذلك بإلزاميّة الانتساب ودفع الاشتراكات او اقتطاع مساهمة محدودة تذهب لصندوق الرابطة.
١٩. إصدار النصوص التي توجب مشاركة ممثل للمتقاعدين من قبل الرابطة في اللجان كلّها والأعمال التي تقوم بها المؤسّسات عند دراسة الرواتب والتعويضات والتقديمات مثلاً.
٢٠. تفعيل المكاتب المسؤولة عن التقاعد في المؤسّسات الأمّ واعتماد مكاتب للمتقاعدين لمتابعة شؤونهم ومراجعاتهم في وزارة الماليّة.
٢١. سعي من هم في الخدمة الفعلية أو المعنيتين بأمر الرواتب والتعويضات والتقديمات الاجتماعيّة الى اعطاء المتقاعدين نسبة معيّنة من هذه التقديمات من دون أن يفوتهم أنّهم يوماً ما قد لا يكون بعيداً سيكونون من المتقاعدين.
٢٢. التشدّد على إشراك رابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانيّة في جميع نشاطات المؤسّسات الأمّ.
٢٣. التشدّد في تنظيم عمليّة التعامل مع المتقاعدين وطبيعيّتها في كلّ مراجعاتهم مع مؤسّساتهم الأمّ والمحاسبة عند أيّ تقصير أو تهاون.
٢٤. التنسيق والتعاون بين وزارة الشؤون الاجتماعيّة ورابطة قُدامى القوى المسلّحة اللبنانيّة للاستفادة من سياسة هذه الوزارة في رعاية المواطنين.
٢٥. إصدار نصوص تُلزم المعنيتين باستخدام عناصر أمنيّة واعتماد هذا الاستخدام على العناصر العسكريّة المتقاعدة لما يكون لديها من خبرات ومسؤوليّة بدّل هذا الكمّ الكبير والتجاري من الشركات الأمنيّة والتي تشكّل خرقاً أمنياً كبيراً.
٢٦. تنظيم ورش عمل متخصصة يعالج كلّ منها محوراً من المحاور المرتبطة بالموضوع (الصحة- العمل- الضمان الاجتماعي...).
٢٧. تطوير نموذج رائد في تفعيل دور المتقاعد في القطاع العسكري، كي يُبنى عليه في تعميم هذا النموذج على باقي المتقاعدين من مختلف الأسلاك وذلك من خلال التعاون مع مختلف روابط المتقاعدين.

خلاصة توصيات ورشة العمل

١. تبني مفهوم "المتقاعدون طاقات مهدورة، يجب تفعيلها واستثمارها".
٢. إنشاء مؤسسة تدريب وتوجيه وإرشاد من أجل تدريب الموظفين (مدنيين- عسكريين) المقبلين على التقاعد بغية تهيئتهم للمرحلة الجديدة وتقديم المساعدة لهم في مجالات شتى مما يحتاجون إليها.
٣. تأمين العناية الصحية الالزامية لجميع المواطنين مع دراسة وضع الصناديق الضامنة لناحية دمجها أو إبقائها على ما هي عليه.
٤. تطوير خطة الضمان الاجتماعي للعام ١٩٦٣ وإعادة الإعتبار لمجلس إدارة الضمان الاجتماعي.
٥. تأمين تمويل مُستدام لتوفير التقديرات المناسبة من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية.
٦. تأليف لجنة ضمن منظومة الأمن القومي تابعة لرئاسة الجمهورية من خبراء لوضع خطة وبرامج لإعادة بناء الحماية الاجتماعية.
٧. الموافقة على إجراء دراسة إحصائية ميدانية لواقع الضباط المتقاعدين، بغية معرفة واقع نشاطاتهم، طاقاتهم ورغباتهم في النشاطات المجتمعية، إضافة لمعرفة اسباب عزوفهم عن الانتساب الى رابطة القوات المسلحة وآرائهم في سبل تطويرها.
٨. إصدار النصوص التي توجب مشاركة ممثل للمتقاعدين من قبل الرابطة في كل اللجان والأعمال التي تقوم بها المؤسسات عند دراسة الرواتب والتعويضات والتقديمات مثلاً.
٩. تفعيل المكاتب المسؤولة عن التقاعد في المؤسسات الأم واعتماد مكاتب للمتقاعدين لمتابعة شؤونهم ومراجعتهم في وزارة المالية.
١٠. التشدد في تنظيم عملية التعامل مع المتقاعدين وطبيعتها في كل مراجعاتهم مع مؤسساتهم الأم والمحاسبة عند أي تقصير أو تهاون.
١١. التنسيق والتعاون بين وزارة الشؤون الاجتماعية وروابط المتقاعدين للاستفادة من سياسة هذه الوزارة في رعاية المواطنين.
١٢. تنظيم ورش عمل متخصصة يعالج كل منها محوراً من المحاور المرتبطة بالموضوع (الصحة- العمل- الضمان الاجتماعي...).
١٣. تشكيل لجنة لمتابعة تنفيذ التوصيات التي أُقرت في هذه الورشة.

تقديم الدروع





صور الضباط مع مدير المركز



صور المشاركون مع مدير المركز



الجمهورية اللبنانية

مجلس النواب

تقرير اللجان النيابية المشتركة

حول

مشروع القانون الوارد بالمرسوم رقم 13760 الرامي إلى تعديل بعض أحكام قانون الضمان الإجتماعي وإنشاء نظام التقاعد والحماية الاجتماعية

عقدت اللجان النيابية: المال والموازنة، الإدارة والعدل والصحة العامة والعمل والشؤون الاجتماعية جلسة مشتركة عند الساعة العاشرة والنصف من قبل ظهر يوم الإثنين الواقع فيه 2008/10/27 برئاسة دولة نائب رئيس مجلس النواب الأستاذ فريد مكاري وحضور عدد من السادة النواب أعضاء اللجان، وذلك لدرس مشروع القانون الوارد بالمرسوم رقم 13760 الرامي إلى تعديل بعض أحكام قانون الضمان الإجتماعي وإنشاء نظام التقاعد والحماية الاجتماعية. تمثلت الحكومة بمعالي وزير العمل الأستاذ محمد فنيش.

كما حضر الجلسة: - الأستاذ محمد كركي مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

- الأستاذ رفيق سلامة ممثل رئيس الحكومة.

- عن وزارة المالية: السيدة عليا عباس والسيدة كوثر دارة.

- عن وزارة الصحة العامة: الأستاذ أنطوان رومانوس.

بعد درس مشروع القانون والإطلاع على أسبابه الموجبة وعلى الصيغة التي أقرتها اللجنة الفرعية المنبثقة عن اللجان النيابية المشتركة، استمعت اللجان إلى شروحات من معالي وزير العمل والسادة ممثلي الإدارات الحاضرين، كما درست اللجان التعديلات التي توصلت إليها اللجنة الفرعية. وبعد المناقشة أقرت اللجان المشتركة مشروع القانون وفقاً لتعديلات اللجنة الفرعية وأضافت إليها عدة تعديلات على بعض المواد وذلك وفقاً للصيغة المرفقة ربطاً. واللجان، إذ تحيل مشروع القانون المذكور أعلاه، كما عدلته، إلى المجلس النيابي الكريم، لتأمل إقراره.

المقرر الخاص

بيروت في: 2008/10/27

النائب

د. عاطف مجدلاوي

مشروع قانون

تعديل بعض أحكام قانون الضمان الإجتماعي

وإنشاء نظام التقاعد والحماية الاجتماعية

كما عدلته اللجان النيابية المشتركة

المادة الأولى: عدّلت تسمية الفرع الرابع من فروع الضمان الإجتماعي المنصوص عليه في المادة 7 من قانون الضمان الإجتماعي من «نظام تعويض نهاية الخدمة» إلى «نظام التقاعد والحماية الاجتماعية».

الباب الرابع الجديد

نظام التقاعد والحماية الاجتماعية

الفصل الأول

إنشاء نظام التقاعد والحماية الاجتماعية

المادة 1-49: ينشأ نظام للتقاعد والحماية الاجتماعية، ليحل محل نظام تعويض نهاية الخدمة في جميع حقوقه والتزاماته، يحدد تنظيمه في هذا الباب وموارده في الفصل السادس منه.

يطبق هذا النظام الجديد على الأشخاص المبيينين في المواد 2-49 و 3-49 و 4-49 الواردة أدناه.

وتبقى أحكام نظام تعويض نهاية الخدمة مطبقة، بصورة إنتقالية، على الأشخاص المشار إليهم في الفقرة (2) من المادة 3-49.

المادة 2-49: يشمل هذا النظام الأشخاص المضمونين المنصوص عليهم في المادة (9) الفقرة (أولاً) البند (1) من قانون الضمان الاجتماعي، وفي الفقرات (ثانياً) و (ثالثاً) و (رابعاً) و (خامساً) من المادة المذكورة. وكذلك الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 10 من قانون الضمان الاجتماعي وفي القانون الرقم 74/8 الصادر بتاريخ 1974/3/22 المتعلق بإفادة العمال الزراعيين من أحكام قانون الضمان الاجتماعي، وذلك وفقاً للأصول والشروط المنصوص عليها في هاتين المادتين وفي القانون المذكور.

المادة 49-3: 1- يخضع إلزامياً لأحكام نظام التقاعد والحماية الإجتماعية:

- أ- الأشخاص الذين يدخلون العمل بعد تاريخ وضعه موضع التنفيذ.
ب- المضمونون الذين هم في الخدمة بالتاريخ المذكور أعلاه ممن لم يبلغوا سن الخامسة والخمسين.

2- للمضمونين الآخرين الخيار بين إحدى الحالتين:

- أ- أن يبقوا خاضعين لنظام تعويض نهاية الخدمة.

ب- أن يختاروا الإنتساب لنظام التقاعد والحماية الإجتماعية المقرر في هذا الباب، وذلك خلال مهلة سنة إعتباراً من تاريخ وضعه موضع التنفيذ، شرط أن تخولهم المدة الباقية لبلوغ سن التقاعد الحق بالحصول على المعاش التقاعدي. عند قبول الإنتساب الإختياري والذي لا يمكن الرجوع عنه، تضاف سنوات العمل السابقة التي أمضاها المنتسب في ظل نظام تعويض نهاية الخدمة إلى مدة عمله اللاحقة في ظل نظام التقاعد، وتحوّل إلى حسابه الشخصي جميع حقوقه المالية المترتبة له في ظل النظام السابق لغاية تاريخ إنتسابه.

ج- مع الإحتفاظ بأحكام البند «ب» أعلاه، يمكن إعادة فتح باب الإنتساب الإختياري لهذا النظام بموجب مرسوم يصدر عن مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق.

المادة 49-4: 1- بالإضافة إلى المضمونين المشار إليهم في المادتين 49-2 و 49-3 أعلاه، يمكن

أن يشارك في النظام بشكل إختياري:

- أ- الأشخاص اللبنانيون المقيمون في لبنان من العاملين لحسابهم والمساعدین العائليين وأصحاب العمل.
ب- الأشخاص اللبنانيون العاملون في الخارج، سواء كانوا أجراء أو غير أجراء الذين لا يخضعون إلزامياً لهذا النظام.

- 2- تراعى بالنسبة للمضمونين الاختياريين المذكورين أعلاه الأحكام الآتية:
- أ- يقدم صاحب العلاقة طلب الانتساب إلى الصندوق، مرفقاً بالمستندات التي يحددها نظام الصندوق.
- ب- على الصندوق أن يبت بالطلب ويبلغ صاحب العلاقة قراره في مهلة شهرين من تاريخ تسجيل الطلب. ويعتبر عدم الجواب ضمن هذه المهلة قراراً بالموافقة على الطلب.
- ج- يبدأ مفعول الانتساب، سواء كانت الموافقة صريحة أو ضمنية، في أول يوم من الفصل الذي يلي الفصل الذي سجل فيه الطلب.
- د- تسدد الاشتراكات شهرياً أو فصلياً، وتطرح على أساس دخل مقطوع يكون على أربع درجات يختار المضمون الدرجة التي يريد الاشتراك على أساسها. يحدد هذا الدخل ويعدل، عند الاقتضاء، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- هـ- يستفيد المضمونون الاختياريون من تقديرات هذا النظام بالشروط المحددة للمضمونين الإلزاميين.
- و- تحدد عند الاقتضاء، دقائق تطبيق هذه المادة، ولا سيما لجهة مفاعل الانسحاب المبكر من النظام، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل والمالية بعد إنهاء مجلس إدارة الصندوق.

المادة 49-5: يوفر النظام التقديرات الآتية:

- 1- معاش التقاعد
- 2- معاش العجز
- 3- معاش خلفاء المضمون
- 4- تقديرات ضمان المرض والأمومة.

الفصل الثاني معاش التقاعد

المادة 50-1: يوفّر النظام للمضمون معاشاً تقاعدياً يتوقف على العناصر الآتية مجتمعة:

1- الحساب الفردي للمضمون، والموقوف في اليوم الذي يسبق تاريخ نشوء الحق، والمبين في المادة 50-6 من هذا القانون.

2- معادلة تحويل رأس المال التأسيسي المتراكم إلى معاش تقاعدي. تتضمن هذه المعادلة العوامل التي من شأنها التأثير في تكوين المعاش كمعدل الحياة بعد التقاعد، ومعدل الفائدة، ووجود خلفاء للمضمون. يجري تحديد معادلة التحويل على أساس المعطيات الإحصائية المتوافرة وذلك بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل والمالية وبعد إنهاء مجلس إدارة الصندوق.

المادة 50-2: سن التقاعد

- 1- ينتهي خضوع المضمون إلى نظام التقاعد والحماية الاجتماعية ويُصفى المعاش حكماً عند بلوغ الرابعة والستين مكتملة ويحق له طلب تصفية المعاش عند بلوغ الستين مكتملة ولغاية بلوغ الحد الأقصى المذكور للخضوع.
- 2- لا يعتد بأي تعديل أو تصحيح لسن المضمون يطرأ بعد تاريخ خضوعه لأحكام هذا النظام.
- 3- يزول واجب صاحب العمل بدفع الاشتراكات لحساب صندوق التقاعد المذكور عندما يصفى المعاش حكماً أو بناءً للطلب قبل بلوغ الرابعة والستين مكتملة، كما لا يحق للمضمون أي معاش إضافي من هذا النظام في حال عودته للعمل بعد تصفية معاشه.
- 4- إن المضمون الذي أكمل الرابعة والستين، ولم يكمل خدمة عشرين سنة، يمكنه، بعد موافقة خطية من الصندوق، الاستمرار في العمل المأجور، إذا كان من شأن هذا الاستمرار تحسين شروط الحصول على المعاش التقاعدي. تؤخذ مدة هذه الخدمة في الحسبان لتحديد الحق بالمعاش.

المادة 3-50: التقاعد المبكر

إن المضمون الذي يكمل الثامنة والخمسين من عمره، ويكون في وضع جسدي أو عقلي لا يمكنه من ممارسة عمله دون أن يلحق أذى خطيراً بصحته، وتكون عدم أهليته للعمل قد ثبتت طبيياً، فيمكنه طلب تصفية معاشه التقاعدي حسب الأصول.
تحدد نسبة عدم الأهلية بخمسين بالمئة من قدرته العامة.
يحدد النظام الداخلي للصندوق أصول تقديم الطلب والمستندات التي يجب إرفاقها به والمرجع الصالح للبت فيه.
إن التصفية المبينة أعلاه، تحول دون نشوء حقوق تقاعدية جديدة إذا زاول صاحب العلاقة نشاطاً مهنيّاً بعد تاريخ إقفال الحساب.

المادة 4-50: يمكن بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء تحديد نسب الإشتراك والسن والشروط الخاصة للإفادة من المعاش لبعض فئات الأجراء الذين يقومون بأعمال مرهقة أو لا تسمح لهم طبيعة عملهم بالخدمة الطويلة.

المادة 5-50: مع الاحتفاظ بأحكام المادة 3-50 والمادة 8-50 من هذا القانون، ينبغي من أجل الاستفادة من معاش التقاعد أن يكون المضمون مشتركاً لمدة عشرين سنة على الأقل في هذا النظام. يقصد بسنوات الإشتراك، المدات التي دُفعت عنها إشتراكات التقاعد. ويعتبر لهذه الغاية، شهر ضمان، الشهر الذي أصبح المضمون خلاله خاضعاً بصورة غير منقطعة للضمان، والذي دُفعت عنه الإشتراكات.

إذا لم يكن المضمون خاضعاً بصورة غير منقطعة للضمان، يعتبر بمثابة شهر ضمان مجموع المدات المعادلة لخمسة وعشرين يوماً، أو لأربعة أسابيع، أو لمئتي ساعة عمل التي دُفعت عنها الإشتراكات.

ويعتبر لهذه الغاية الشهر جزءاً من 12 من السنة وكسر الشهر شهراً كاملاً.

المادة 6-50: 1- يتألف الحساب الفردي للمضمون من:

- أ- الإشتراكات المسددة.
- ب- حصة هذا الحساب من عائدات إستثمار الأموال وتوظيفها.
- ج- نسبة من زيادات التأخير المدفوعة تحدد في نظام الصندوق الداخلي.

- 2- من أجل إحتساب معاشات التقاعد، تؤخذ بالإعتبار جميع المبالغ العائدة للحساب الفردي للمضمون لحين تاريخ إستحقاق المعاش.
- 3- إذا حصل تسديد لإشتراكات متوجبة عن فترات عمل سابقة بعد تصفية أولى للمعاش، يعاد النظر في حقوق المتقاعد، فتعدل الأقساط السنوية أو تسدد القيمة المستحقة للمضمون في دفعة واحدة.
- 4- أما المدفوعات الجارية عن فترات لاحقة لتاريخ قفل حساب المضمون لأجل تصفية حقوقه بالمعاش، فليس من شأنها أن تؤدي إلى إعادة النظر بهذا المعاش.

المادة 50-7: 1- عند توفر شروط التقاعد، يُصفى الحساب الفردي للمضمون، ويُحوّل إلى معاش

- تقاعدي للمشارك وللخلف، وفقاً للأسس والقواعد المحددة لذلك.
- 2- يمكن للمضمون المستحق للمعاش، دون الخلفاء، أن يطلب استبدال جزء من مجموع حسابه الفردي قبل بدء التقاعد على أن تخوله المبالغ المتبقية في هذا الحساب الحصول على معاش لا تقل قيمته، بعد الاستبدال، عن 40 % (أربعون بالمئة) من مستوى آخر كسب حققه، محتسباً على أساس متوسط سنوي لآخر ثلاث سنوات، وأن لا يقل أيضاً عن الحد الأدنى للمعاش التقاعدي المنصوص عليه في الفقرة 3 من هذه المادة، على أن يؤخذ بالمستوى الأعلى منهما. لا يجوز الاستبدال لأكثر من مرة واحدة بأي حال من الأحوال.
- 3- إن صندوق التقاعد والحماية الإجتماعية يضمن أن لا يقل المعاش التقاعدي عن حد أدنى يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح كل من وزير العمل ووزير المالية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لمن اشترك في هذا النظام لمدة عشرين سنة وبلغ سن الرابعة والستين.
- 4- يتم إستكمال هذا المعاش عن طريق الموارد المخصصة لذلك والمنصوص عليها في الفصل السادس من هذا الباب والمحوّلة إلى الحساب العام المنصوص عليه في الفقرة (8) من المادة 54-1 من هذا القانون.

المادة 50-8: عند عدم توفر شرط سنوات الإشتراك، تُصفى المبالغ المستحقة للمضمون البالغ السن

- القانونية وتدفع له دفعة واحدة أو على أقساط بناء لطلبه.
- إذا تبين أن قيمة هذه المبالغ كافية لتكوين المعاش التقاعدي المشار إليه في الفقرة (2) من المادة 50-7 أعلاه، فيعطى المضمون في هذه الحالة الحق بالمعاش، وفقاً للطرق التي يحددها النظام الداخلي للصندوق في ضوء الدراسات الإكتوارية.

المادة 50-9: يترتب المعاش إعتباراً من بداية الشهر الذي يلي تاريخ توفر شروط الإستحقاق، مع الأخذ بالإعتبار أحكام مرور الزمن.

المادة 50-10: مع مراعاة أحكام المادة 50-2، إذا عاد المضمون المتقاعد إلى العمل المأجور، وكان يستفيد من دعم الحد الأدنى للمعاش، يقطع عنه مبلغ الدعم، طوال مدة مزاولته لهذا العمل الجديد. ويفرض على صاحب العمل والمضمون الاشتراك العائد لتمويل الحساب العام. توزع نسبة الاشتراك بينهما في نظام الصندوق الداخلي.

المادة 50-11: يمكن للمضمونين الخاضعين لهذا النظام والذين لم تعد تتوفر فيهم، لأي سبب كان، شروط الخضوع الإلزامي، أن ينتسبوا للنظام بصورة إختيارية وفقاً لأحكام المادة 49-4.

الفصل الثالث

معاش العجز

المادة 51-1: يعتبر عاجزاً، بمفهوم هذا القانون، المصاب بعجز دائم أو كلي، جسدي أو عقلي، غير ناتج عن طارئ عمل أو مرض مهني، يخفض قدرته على العمل أو على الكسب بنسبة الثلثين، ويمنعه من ممارسة أي عمل يؤمن له كسباً. لا يعتد بالعجز المذكور إذا كان المضمون قد أصيب به قبل خضوعه للنظام.

المادة 51-2: شروط فتح الحق:

- لكي يستحق للمضمون معاش عجز يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية مجتمعة:
- 1- أن يكون مشتركاً في النظام مدة خمس سنوات على الأقل قبل تاريخ ترك العمل بسبب العجز.
 - 2- إذا كان العجز ناتجاً عن حادث غير مهني، فإن مدة الاشتراك في النظام تُخفّض إلى إثني عشر شهراً.
 - 3- أن لا يكون العجز حاصلًا قبل دخول المضمون في النظام.
 - 4- أن لا يكون المضمون قد بلغ السن التي تخوله الحصول على معاش التقاعد.

- المادة 51-3:** تقدر حالة العجز بالأخذ في الحسبان القدرة الباقية على العمل عند المضمون، وحالته العامة وعمره وقواه الجسدية والعقلية، وكذلك إعداده وكفاءته المهنية:
- 1- إما بعد التئام الجراح في حالة إصابته بحادث غير خاضع لتشريع طوارئ العمل والأمراض المهنية.
 - 2- وإما عند إنتهاء الفترة التي استفاد خلالها المضمون من تقديرات العناية الطبية الملحوظة في المادة 19 الفقرة (3) من هذا القانون.
 - 3- وإما بعد استقرار حالته، إذا حصل ذلك قبل إنتهاء الفترة المذكورة آنفاً.

المادة 51-4: طريقة احتساب المعاش:

1- يخصص للعاجز الذي توفرت فيه شروط العجز، معاش عجز يحسب وفق القاعدة الآتية: يقسم الحساب الفردي للمضمون المحسوب وفق أحكام المادة 50-6 والموقوف بتاريخ العجز، والمسمى C1، على عدد الأشهر للفترة المسماة M1، والممتدة من بداية الشهر الذي يلي تاريخ بلوغ المضمون العشرين سنة حتى نهاية الشهر الذي اكتمل فيه العجز، ويضرب الحاصل بعدد الأشهر للفترة المسماة M2، والممتدة من بداية الشهر الذي يلي تاريخ اكتمال العجز حتى نهاية الشهر الذي يبلغ فيه الستين سنة، وتكون النتيجة، والمسماة C2، هي الرأسمال الوهمي.

يجمع الحساب الفردي للمضمون العاجز C1 مع الرأسمال الوهمي المحسوب له C2، ويُحوّل المجموع إلى معاش عجز وفقاً للأسس والقواعد التي يحددها نظام الصندوق الداخلي كما نصت عليه الفقرة 1 من المادة 50-7 من هذا القانون.

2- يضمن صندوق التقاعد والحماية الاجتماعية أن لا يقل معاش العجز عن الحد الأدنى لمعاش التقاعد المنصوص عليه في الفقرة 3 من المادة 50-7 من هذا القانون يزداد فوق القواعد الواردة في هذه الفقرة.

3- يغطي الرأسمال الوهمي المضاف إلى الحساب الفردي بمأخوذات من الحساب العام المشترك المنصوص عليه في الفقرة 8 من المادة 54-1 من هذا القانون.

4- عند عدم توفر شرط سنوات الاشتراك، المنصوص عليه في الفقرة 1 من المادة 51-2 من هذا القانون، تصفى المبالغ المتراكمة للمضمون العاجز والمقيدة في حسابه الفردي، وتدفع له دفعة واحدة.

المادة 51-5: يقدم المضمون أو وكيله الرسمي طلب معاش العجز إلى الصندوق في مهلة إثني عشر شهراً لاحقة، بحسب الحالة، إما لتاريخ التئام الجراح، وإما لتاريخ التثبيت الطبي من العجز إذا كان هذا العجز ناتجاً عن الوهن المبكر في الجسم، وإما لتاريخ استقرار حالة المضمون، وإما لتاريخ إنتهاء فترة الإستفادة القانونية من تقديرات العناية الطبية. إذا رُفض طلب المعاش، أو إذا أُلغي معاش مقرر سابقاً، يمكن للمضمون تقديم طلب جديد في مهلة إثني عشر شهراً. وفي حال لم تبلغ نسبة العجز الثلثين إلا خلال فترة الإثني عشر شهراً الأخيرة، فإن حالة العجز تقدر، عندئذ، بتاريخ تفاقم العجز.

المادة 51-6: يبت الصندوق بالطلب في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ تقديمه، وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الطبية المنصوص عليها في الفقرة 5 من المادة 6 من قانون الضمان الاجتماعي. تحدد أصول تقديم الطلب والبت به في النظام الداخلي للصندوق. على الصندوق إبلاغ قراره بالموضوع إلى صاحب العلاقة بموجب إشعار إستلام ضمن المدة المذكورة أعلاه. إن عدم التبليغ، ضمن المهلة المحددة أعلاه، يفتح الحق للمضمون بالمراجعة.

المادة 51-7: يستحق المعاش إعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ ثبوت حالة العجز.

المادة 51-8: إن معاش العجز هو ممنوح دائماً بصورة مؤقتة، ويمكن إعادة النظر فيه بحسب تطور حالة المضمون.

للمصندوق أن يباشر في خبرة طبية لتقدير القدرة الباقية على الكسب لدى صاحب العلاقة. وله أن يلغي أو يعلق المعاش عندما تصبح قدرة المستفيد تزيد عن 50% (خمسون بالمئة).

على أنه يجب تعليق المعاش، كلياً أو جزئياً، إذا تبين أن متوسط الأجر أو الدخل الذي كسبه صاحب العلاقة، خلال ستة أشهر متتالية، مضافاً إلى معاش العجز، يزيد عن متوسط أجره السابق لتوقفه عن العمل المتبوع بالعجز.

المادة 51-9: إذا عاد المضمون إلى عمل مشمول بأحكام هذا القانون، بعد إلغاء معاش العجز، فتعتبر مدة تقاضيه المعاش مدة عمل فعلية تؤخذ بالاعتبار لتطبيق أحكام المادة 16 ولاستحقاق المعاش التقاعدي وفقاً لأحكام هذا القانون.

الفصل الرابع معاش خلفاء المضمون

- المادة 52-1:** 1- يعتبر من خلفاء المضمون:
- أ- الزوج أو الزوجة (الزوجات) الباقي على قيد الحياة، شرط توفر عقد الزواج. وأن يكون الزواج قائماً منذ سنتين على الأقل. ويُلغى شرط المدة في حال وجود أولاد من هذا الزواج.
 - ب- الأولاد الشرعيون أو المتبنون الذين كانوا على عاتق المضمون عند وفاته. يستفيد الأولاد من منافع الخلف حتى بلوغهم سن الثامنة عشرة (18) أو حتى سن الخامسة والعشرين (25) للأولاد الملتحقين بالدراسة بدوام كامل، ودون تحديد السن للأولاد المعوقين العازبين الذين تجعلهم إعاقتهم غير قادرين على تأمين معيشتهم.
- 2- تحدد قيمة المعاش التقاعدي للخلفاء على النحو الآتي:
- أ- في حالة المضمون الذي توفي قبل التقاعد: تحدد المنافع التي يحصل عليها الخلفاء على أساس الحساب الفردي للمضمون والتي يُراعى في تصفيتها الفصل الثاني من الباب الرابع الجديد من هذا القانون.
 - ب- في حالة المضمون الذي كان يتلقى معاشاً تقاعدياً أو معاش عجز وقت وفاته: تحدد قيمة المنافع التي يستفيد منها الخلفاء وفقاً لأحكام المادة 52-2 أدناه. أما في حال كان المضمون قد صفى مستحقاته وفق المادة 50-8، فلا يحق للخلفاء الحصول على معاش تقاعدي بل يحق لهم أن يتلقوا قيم الأقساط الباقية بحسب تواريخ استحقاقها.

المادة 52-2: تحدد منافع الخلفاء على أساس 80% (ثمانون بالمئة) من منافع المضمون التقاعدية موزعة كما يأتي:

- 40% (اربعون بالمئة) للشريك الباقي على قيد الحياة.
 - 40% (اربعون بالمئة) للأولاد توزع عليهم بالتساوي عند تعددهم.
- عند انقضاء شروط إستفادة الأولاد أو عدم وجود هؤلاء، تؤول حصتهم إلى الشريك.

المادة 52-3: ينقطع المعاش عن الشريك المستفيد إذا تزوج أو توفي وتحول حصته إلى الأولاد المستفيدين.

المادة 52-4: عند عدم وجود أي من الخلفاء المذكورين في المادة 52-1، وقت وفاة المضمون، يصفى حسابه الفردي ويدفع دفعة واحدة إلى أصحاب الحق المحددين في مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم 8496 تاريخ 1974/8/2.

المادة 52-5: إذا غاب المضمون صاحب معاش التقاعد أو معاش العجز، أو من تتوفر فيه شروط استحقاق هذا المعاش، عن منزله، وانقضت أكثر من سنة دون أن يطالب بمعاشاته، فيمكن لأحد خلفائه المبيينين في المادة 52-1 أن يحصل، بصورة مؤقتة، على تصفية الحقوق التي كان سيحصل عليها من هذا المعاش في حال وفاة المضمون. تصبح التصفية المؤقتة للحقوق نهائية عند عودة الغائب أو عندما تثبت الوفاة رسمياً.

المادة 52-6: يبدأ مفعول المعاش:

- 1- في اليوم الأول من الشهر الذي يلي الشهر الذي حصلت فيه الوفاة، إذا قدم الطلب خلال مهلة سنة من تاريخ الوفاة.
- 2- في اليوم الأول من الشهر الذي يلي الشهر الذي حصل فيه غياب المضمون، إذا قدم الطلب في مهلة سنة لاحقة لسنة الغياب.
- 3- في اليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ تقديم الطلب إذ اقدم هذا الطلب بعد إنقضاء مهلة السنة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين.

المادة 52-7: تبدأ مهلة السنة المشار إليها في المادة 52-5 من تاريخ استحقاق أول معاش غير مقبوض بسبب الغياب، أو من تاريخ تقديم التصريح بالغياب أمام السلطات المختصة.

المادة 52-8: يحق للشريك الباقي على قيد الحياة الجمع بين معاش خلفاء المضمون وبين معاش التقاعد أو معاش العجز المستحق له شخصياً أو المتلقى من شريك آخر، شرط ألا يستفيد من دعم الحد الأدنى للمعاش في حال وجوده.

الفصل الخامس

تقديمات ضمان المرض والأمومة

المادة 53: يخضع صاحب المعاش، الذي أتم سن الرابعة والستين وصاحب معاش العجز وأصحاب المعاش من خلفائهما المحددين في الفصل الرابع من هذا النظام لفرع ضمان المرض والأمومة ويستفيد من تقديمات العناية الطبية ونفقات الدفن المنصوص عليها في الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثاني من هذا القانون.

الفصل السادس

التمويل - أحكام مشتركة - أحكام إنتقالية

المادة 54-1: 1- تتكون مصادر تمويل «نظام التقاعد والحماية الإجتماعية» من:

- أ- الاشتراكات.
 - ب- عائدات استثمار وتوظيف الأموال المتأتية من هذه المصادر.
 - ج- المبالغ المقيدة في حساب المضمون والمصفاة وفقاً لأحكام المادتين 54-8 و 54-9 من هذا القانون.
 - د- زيادات التأخير والفوائد والغرامات الإضافية التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا القانون.
- ساهمة الدولة السنوية المحددة بمبلغ يوازي نسبة صفر فاصلة خمسة وأربعين بالمائة (0,4%) من مجموع كسب الخاضعين لهذا النظام.
- عديل هذه النسبة، عند الإقتضاء، بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إحـ وزير العمل والمالية وبعد إنهاء مجلس إدارة الصندوق.
- بمـ هذه المساهمة سنوياً في قانون الموازنة العامة.
- توزع هذه المساهمة على الحساب العام وعلى الحساب المشترك لضمان المرض والأمومة للمتقاعدين المنصوص عليهما في الفقرتين (8 و 9) أدناه وذلك بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق.
- و- الرسوم المخصصة لدعم الحساب العام التي تفرض بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير العمل والمالية وبعد إنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

-2

- أ- إن الاشتراكات هي على عاتق أصحاب العمل والمضمونين توزع بنسب لتغطية ما يأتي:
- معاش التقاعد.
 - معاش العجز والوفاة.
 - دعم اشتراكات ضمان المرض والأمومة للمتقاعدين.
 - المصاريف الإدارية.
- ب- يلتزم صاحب العمل بتسديد الاشتراكات المتوجبة عليه وعلى باقي المضمونين العاملين لديه كاملة إلى صندوق التقاعد والحماية الإجتماعية.

-3

- تحدد الاشتراكات كنسبة مئوية من مجموع كسب الأجير المنصوص عليه في الفقرة (1) من المادة 68 من هذا القانون وضمن سقف يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. توزع النسبة كما يأتي:
- (12,25%) إثنا عشرة وربع بالمائة على عاتق رب العمل.
 - (5%) خمسة بالمائة على عاتق الأجير.
- أما بالنسبة للمضمون الاختياري المنصوص عليه في المادة 49-4 فإنه يتحمل كامل معدل الاشتراكات من دخل مقطوع يختاره وفقاً لأحكام المادة المذكورة.

4- تعين نسب الاشتراكات وطريقة توزيعها وفق ما يأتي:

- أ- إثني عشر وربع بالمائة (12,25%) لمعاش التقاعد.
 - ب- ربع بالمائة (0,25%) لدعم الحد الأدنى للمعاش التقاعدي.
 - ج- واحد ونصف بالمائة (1,5%) لمعاش العجز والوفاة.
 - د- إثنان ونصف بالمائة (2,5%) لدعم اشتراكات ضمان المرض والأمومة للمتقاعدين.
 - هـ- ثلاثة أرباع بالمائة (0,75%) مصاريف إدارية.
- 5- يمكن إعادة النظر بنسب الاشتراكات وطريقة توزيعها وفي الكسب الخاضع للإشتراكات بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق وفقاً للدراسات الإكتوارية.

6- تقتطع نسبة من عائدات الإستثمار التي تنتجها الأموال المدخرة وتُحوّل إلى الحساب العام لدعم وتغطية معاشات التقاعد، ويوزع الرصيد الباقي على الحسابات الفردية وفق الأصول التي يحددها النظام الداخلي للصندوق.

7- تفرض نسب الاشتراكات الميينة أعلاه على أجور جميع الأجراء الأجانب العاملين على الأراضي اللبنانية و غير المستفيدين من تقديرات نظام التقاعد والحماية الإجتماعية. تخصص هذه الاشتراكات لدعم واستكمال الحساب العام لصندوق التقاعد.

8- الحساب العام للصندوق:

أ- يقصد بالحساب العام للصندوق، الحساب المخصص لتوفير معاشات التقاعد والعجز والوفاة ولدعم واستكمال هذه المعاشات.

ب- يتضمن الحساب العام للصندوق:

- أرصدة الحسابات الفردية عند التصفية لسبب التقاعد أو العجز أو الوفاة.
- النسبة المقتطعة من عائدات الإستثمار المنصوص عليها في الفقرة (6) من هذه المادة.
- الاشتراكات المنصوص عليها في البند /ب/ من الفقرة (4) من هذه المادة والمخصصة لدعم الحد الأدنى للمعاش التقاعدي.
- الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة (7) من هذه المادة.
- الاشتراكات المنصوص عليها في البند (ج) من الفقرة (4) من هذه المادة والمخصصة لمعاشات العجز والوفاة.
- مساهمة الدولة السنوية المحددة في البند (هـ) من الفقرة (1) من هذه المادة.
- الرسوم المخصصة الملحوظة في البند (و) من الفقرة (1) من هذه المادة.
- رصيد زيادات التأخير والغرامات التي تترتب عند عدم التقيد بأحكام هذا القانون والمتبقى وفقاً لأحكام الفقرة (1) من البند (ج) من المادة 50-6 من هذا القانون.
- يلتزم صندوق التقاعد والحماية الاجتماعية بتجزئة حسابه العام إلى حسابات مستقلة على الشكل الآتي:
 - * حساب المعاش التقاعدي، وهو الحساب الذي تدفع منه معاشات التقاعد.
 - * حساب العجز والوفاة، وهو الحساب الذي تغطي منه الفروقات الداعمة لحساب المضمون عند العجز أو الوفاة.
 - * حساب الرسملة، وهو يضم كافة الحسابات الفردية لكل من المضمونين على حدة.

* حساب الحد الأدنى، وهو الذي تغطي منه فروقات الحد الأدنى للحساب التقاعدي. يضع الصندوق الأنظمة المناسبة لإجراء عمليات توزيع الإيرادات والنفقات والتحويلات من هذه الحسابات وإليها.

9- الحساب المشترك لضمان المرض والأمومة للمتقاعدين:

- أ- يقصد بالحساب المشترك لضمان المرض والأمومة للمتقاعدين الحساب المخصص لتأمين تقديرات ضمان المرض والأمومة لصاحب المعاش وخلفائه المشار إليهم في المادة 52-1 والمادة 53 من هذا القانون.
- ب- يتضمن الحساب المشترك لضمان المرض والأمومة الاشتراكات المنصوص عليها في البند (د) من الفقرة (4) من هذه المادة، وجزءاً من مساهمة الدولة المنصوص عليها في البند (هـ) من الفقرة (1) من هذه المادة.

المادة 54-2: إن إشتراكات ضمان المرض والأمومة لأصحاب المعاش التقاعدي أو معاش العجز هي على عاتق أصحاب المعاش وصندوق نظام التقاعد والحماية الإجتماعية والدولة. تحدد نسبة الاشتراكات التي تترتب على أصحاب المعاش بنسبة خمسة بالمائة (5%) من معاش التقاعد أو من معاش العجز. وتحدد المساهمات التي هي على عاتق الدولة والمساهمات التي هي على عاتق نظام التقاعد والحماية الإجتماعية والتي تؤخذ من الحساب المشترك لضمان المرض والأمومة للمتقاعدين المنصوص عليه في البند ب/ من الفقرة (9) من المادة 54-1 أعلاه بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق.

المادة 54-3: إضافة إلى أحكام المادتين 79 و80 من هذا القانون، واعتباراً من تاريخ الإستحقاق المحدد في نظام الصندوق، تفرض على صاحب العمل الذي يتخلف عن تسديد الاشتراكات ضمن المهل المحددة نظامياً غرامة إضافية بنسبة (3%) ثلاثة بالمائة شهرياً من مجموع الاشتراكات المستحقة على أن لا تزيد هذه النسبة عن (15%) خمسة عشر بالمائة من هذا المجموع.

أحكام مشتركة

المادة 4-54: تدفع المعاشات في آجال إستحقاقها، وفقاً للأصول والتواريخ التي يحددها النظام الداخلي للصندوق.

المادة 5-54: يتوجب فحص الوضع المالي لهذا النظام إكتوارياً مرة كل ثلاث سنوات على الأكثر، وبعاد النظر عند الإقتضاء في معادلة تحويل المبلغ المستحق إلى معاش تقاعدي (Conversion Factor)، وفق قواعد تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل والمالية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق. يعاد النظر كذلك، في ضوء فحص الوضع المالي الإكتواري، في النسب والمبالغ المحددة في الفقرة (3) من المادة 50-7 من هذا القانون بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل والمالية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق. يقوم بالفحص الإكتواري خبير مؤهل ومستقل بشؤون التأمين، ويصدر رأياً مستقلاً قاطعاً في كل حساب. في حال أصدر الخبير رأياً مشروطاً أو اكتشف بعض الإهمال، تقوم الإدارة باتخاذ التدابير الضرورية لتصحيح الإهمال مباشرة.

المادة 6-54: يحدد النظام الداخلي للصندوق طريقة إبلاغ المضمونين كشوف حساباتهم الفردية وأوقات هذا التبليغ.

أحكام إنتقالية

المادة 7-54: تُصنّف حقوق جميع المضمونين المنتسبين إلى نظام التقاعد والحماية الإجتماعية المكتسبة في ظل نظام تعويض نهاية الخدمة كاملة، وفقاً للأصول والقواعد المحددة في النظام المذكور، كما لو أن تصفية التعويضات قد استحق إجراؤها. تتناول هذه التصفية جميع الحقوق المترتبة للمضمونين حتى تاريخ البدء بتنفيذ أحكام النظام الجديد.

المادة 54-8: تُحدد مبالغ التسوية، المترتبة على أصحاب العمل من جراء تصفية حقوق إجرائهم، ويتوجب عليهم دفعها للصندوق.

لأصحاب العمل أن يطلبوا تقسيط هذه المبالغ لمدة لا تتجاوز خمس عشرة سنة، على أن تعفى أقساط السنوات الخمس الأولى من الفوائد، تحدد في النظام الداخلي شروط التقسيط، والحد الأدنى للأقساط، والضمانات والفوائد المتوجبة عند الإقتضاء.

المادة 54-9: 1- تُقيد الحقوق المتوجبة للمضمونين، غير المسددة، في سجل خاص تظهر فيه الحقوق العائدة لكل مضمون.

2- تضاف سنوات الخدمة التي أمضاها الشخص المضمون في نظام تعويض نهاية الخدمة إلى فترة عمله في النظام، وذلك وفقاً لمتطلبات سنوات الخدمة كما هي واردة في المادة 50-5.

3- تحدد القيمة المالية لجميع المستحقات المتراكمة خلال نظام تعويض نهاية الخدمة وتُقيد في الحساب الفردي لكل مضمون منتسب إلى النظام، ويجري تحديد قيمة هذه المستحقات بصورة عادلة ودقيقة قدر الإمكان مع الأخذ بالاعتبار قيود المعلومات ومسك الدفاتر ومدى توفر المعطيات الممكن التأكد منها فيما خص العمل والأجر والاشتراكات في نظام تعويض نهاية الخدمة.

4- كما يجري بالطريقة ذاتها، تحديد القيمة المالية لجميع المستحقات في نظام تعويض نهاية الخدمة العائدة للمضمونين الذين لم يخضعوا ولم ينتسبوا إلى نظام التقاعد والحماية الإجتماعية.

5- تحدد الأموال المتوفرة (الأصول) لتمويل جميع المستحقات المتراكمة المشار إليها في الفقرتين 3 و 4 أعلاه، وتحوّل إلى حساب التقاعد في النظام وإلى صندوق تعويض نهاية الخدمة وفق العائدية.

6- إذا نتج وفر في الأصول فإن هذا الوفر يستعمل لتكوين مال احتياطي لمصلحة النظامين.

أما إذا نتج عجز فإن الحكومة تقوم بإصدار سندات بدون فائدة لتمويل العجز الحاصل وذلك على قدر قيمة المستحقات المتوجبة سنوياً وغير المغطاة مالياً.

تحدد دقائيق تطبيق هذه المادة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح كل من وزير العمل والمالية وبعد إنهاء مجلس الإدارة.

المادة 54-10: يتوجب على صاحب العمل أن يقدم إلى الصندوق كشفاً إسمياً تفصيلياً بجميع الأجراء المضمونين بمن فيهم الذين لم يخضعوا ولم ينتسبوا إلى النظام الجديد موقِعاً من المضمونين أصحاب العلاقة، يتضمن بالنسبة لكل مضمون: مدات الإشتراك، مجموع الأجور، الاشتراكات المتوجبة والأجر الأخير.

يقدم هذا الكشف خلال مهلة لا تتعدى السنة من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.

المادة 54-11: إذا تمنع صاحب العمل عن تنظيم الكشف المذكور في المادة السابقة، ضمن المهلة المحددة، يعاقب بغرامة قدرها مليون ليرة عن كل مضمون وعن كل شهر تأخير، على أن لا يتجاوز مجموع الغرامة في أي حال خمسين مليون ليرة لبنانية.

ويحق للصندوق في هذه الحال، أن ينظم تلقائياً، الكشوفات المطلوبة بالإستناد إلى المعلومات المتوفرة لديه وإلى تصريح المضمون.

يبلغ الكشف المنظم من قبل الصندوق إلى صاحب العمل والمضمون، ويصبح نهائياً بعد إنقضاء شهر على تاريخ تبلغه دون تقديم إعتراض عليه.

المادة 54-12: تنتظر في الإعتراضات التي يثيرها تطبيق هذه الأحكام الإنتقالية، لجنة المراجعة الحبية المنصوص عليها في المادة 84 الفقرة (2) من هذا القانون.

المادة الثانية: عدلت المادة 68- الفقرة (1) من قانون الضمان الاجتماعي كما يأتي:

إن الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل المدفوع للعامل مقابل العمل أو بمناسبة العمل بما فيه جميع العناصر واللواحق، ولا سيما الأجور والمكاسب وتعويضات الإجازات المدفوعة، والمبالغ المقتطعة من الأجر للإشتراكات العمالية، والتعويضات، والمنح، والمكافآت، وسائر المنافع النقدية أو العينية، وكذلك المبالغ المدفوعة مباشرة أو من أشخاص ثالثين بشكل إكراميات.

المادة الثالثة: أضيف إلى المادة 56 من قانون الضمان الاجتماعي المعدلة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 116 تاريخ 1977/6/30 النص الآتي:

مع مراعاة أحكام المادة 81 وخلافاً لأحكام الفقرة (5) من المادة 48 من هذا القانون، إن مدة مرور الزمن على معاشات التقاعد والعجز والوفاء غير المقبوضة، هي سنتان، اعتباراً من تاريخ استحقاقها.

إن مدة مرور الزمن على معاشات التقاعد والعجز والوفاء، وعلى تقديمات ضمان المرض والأمومة والتقديمات العائلية والتعليمية، المقبوضة دون وجه حق، هي خمس سنوات تسري من تاريخ دفعها.

المادة الرابعة: عدل نص المادة 84 من قانون الضمان الإجتماعي على الوجه الآتي:

1- في حال قيام خلاف حول المرض أو القدرة على العمل أو الحالة الصحية أو تاريخ الشفاء أو التنازل الجروح بنتيجة طارئ عمل أو مرض مهني، ينظر في الخلاف الطبيب المعالج وطبيب الصندوق المراقب معاً. وفي حال إختلافهما يعين مدير عام الصندوق لجنة مؤلفة من ثلاثة خبراء يؤخذون من لائحة خبراء إختصاصيين يضعها مجلس إدارة الصندوق وتصدق بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، ويكون قرارهم قطعياً وغير قابل أي طريق من طرق المراجعة.

2- مع الإحتفاظ بصلاحيات المحاكم ذات الإختصاص، ينظر في النزاعات التي يثيرها تطبيق الأحكام الواردة في الباب الرابع من هذا القانون:

أ- فيما يتعلق بالنزاعات ذات الطابع المالي والإداري، لجنة المراجعة الحبية التي تحدد طريقة تأليفها وصلاحياتها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق.
يمكن الطعن بقرارات لجنة المراجعة الحبية، عند الإقتضاء، أمام محاكم العمل المختصة وذلك في مهلة شهر من تاريخ تبليغ صاحب العلاقة القرار.

ب- فيما يتعلق بالنزاعات ذات الطابع التقني، المتعلقة بوجود العجز وخطورته أو بحالة عدم الأهلية للعمل، الجهات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة ووفقاً للأصول المحددة فيها.

المادة الخامسة: عدلت المادة 64 من قانون الضمان الإجتماعي كما يأتي:

1-64 يتمتع كل فرع من فروع الضمان الإجتماعي المنصوص عليها في المادة 7 من هذا القانون بالإستقلال المالي، ويتصرف بموارده الخاصة لتغطية تأدياته. لا يمكن إستعمال واردات الصندوق وممتلكاته إلا للغايات المحددة في هذا القانون.

2-64 تتولى توظيف أموال الصندوق لآجال قصيرة ومتوسطة وطويلة لجنة استثمار توضع تحت سلطة مجلس إدارة الصندوق الذي يتحمل مسؤولية سياسة التوظيفات.

3-64 تشكيل اللجنة

تشكل لجنة استثمار من خمسة خبراء مؤهلين مضافاً إليهم مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. يتم تعيينهم، رئيساً وأعضاء، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والمالية وبعد إنهاء مجلس إدارة الصندوق على أن تتوافر فيهم الشروط الآتية:

1- حيازة شهادة دراسات عليا على الأقل في واحد أو أكثر من المجالات الآتية: إدارة الإستثمارات، العلوم الإكتوارية، و/أو الضمان الاجتماعي، الإقتصاد و/أو القانون، المصارف.

- أن يتمتع كل من رئيس وأعضاء اللجنة بخبرة مهنية في مجال اختصاصه لا تقل عن عشر سنوات.

2- لا يجوز تعيينه في اللجنة، كما لا يجوز إكمال ولايته في اللجنة، الشخص أو الرئيس أو العضو الذي:

- صدر بحقه حكم يمنعه من تولي الوظيفة العامة كما هو منصوص عليه في قانون الموظفين في الإدارات العامة.

- أصيب بضعف جسدي أو عقلي وبات عاجزاً عن أداء مهامه لمدة تزيد عن ستة أشهر.

- تخلف عن حضور أربع جلسات عادية متتالية دون عذر شرعي.

- قام أو سمح لشخص آخر عن قصد أو بنتيجة إهمال، بانتهاك أحكام قانون الضمان الاجتماعي.

3- تحدد مدة ولاية رئيس وأعضاء لجنة الاستثمار بأربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

4- إن رئيس وأعضاء لجنة الاستثمار مسؤولين شخصياً، حتى تجاه الغير، عن أعمال الغش التي قد يرتكبونها في ممارسة مهامهم. وهم مسؤولون إفرادياً وبالتضامن عن أعمالهم وقراراتهم في لجنة الاستثمار وعن كل عطل وضرر يترتب للمتضررين باستثناء من خالف القرار المشكو منه ودون مخالفته في محضر الاجتماع.

5- يتقاضى كل من رئيس وأعضاء لجنة الإستثمار تعويضاً شهرياً لقاء قيامه بالمهام والمسؤوليات الموكولة إليه بمقتضى هذه المادة.
يحدد مقدار هذا التعويض بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل والمالية.

64-4 مسؤوليات لجنة الإستثمار

تقع على عاتق لجنة الإستثمار المسؤوليات الآتية:

1- وضع وتطوير وتنفيذ سياسة إستثمارية لكل صندوق بحيث تؤمّن إدارة حذرة للأصول على أن يُعاد النظر في هذه السياسات وتعديلها سنوياً، على أن تتضمن كل سياسة إستثمارية الإعتبارات الآتية:

- * السيولة الضرورية لكل صندوق لتسديد الإلتزامات المرتقبة.
- * المحافظة على القيمة الحقيقية لأموال الصندوق لمواجهة إحتتمالات التضخم.
- * تنويع محافظ الإستثمار في كل صندوق بحيث تنقلص مخاطر الخسارة والتقلبات الكبيرة.
- * الكلفة والرسوم المرتبطة ببعض الإستثمارات.
- * إسقاطات مردود الإستثمار على محفظة الإستثمارات الخاصة بحاجات كل صندوق وبحاجات المشتركين.
- * قدرة الأسواق المالية في لبنان ومدى تأثرها بإستثمارات الصندوق.
- * تحديد الأهداف المتوقع تحقيقها لكل نوع من أنواع الإستثمارات.

2- وضع معايير التأهل وتحديد عملية اختيار مدير/مدراء الأصول في حال تقرر اعتماد أحدهم لإدارة الأصول أو بصفة إستشارية، وتنظيم الصفقات المفتوحة والعامّة والعلنية، ورفع التوصيات إلى الصندوق حول عدد وخصائص مدراء الأصول ممن يمكن له اعتمادهم.

3- وضع دفاتر الشروط لتلزم إدارة الأصول.

4- مراقبة دائمة ومتكاملة لأداء مديري الأصول.

5- رفع توصيات إلى الصندوق بإقضاء واستبدال أحد مدراء الأصول عند الإقتضاء.

6- طلب المعلومات والحصول عليها من مدراء الأصول حول العمليات المنفذة.

7- إنشاء أمانة سر ضمن الحدود الضرورية لأداء المهام الإدارية اليومية وعمليات اللجنة بموجب نظام يقرّه مجلس الإدارة.

- 8- تحضير الموازنة السنوية المتضمنة لكلفة اللجنة التشغيلية والتي يقرّها مجلس الإدارة.
- 9- رفع التقارير الفصلية والسنوية إلى مجلس الإدارة على أن تضم المعلومات المفصلة والحالية لأداء إستثمارات، والتغيرات في سياسات الإستثمار، عند وجودها، ومدى تحقق الأهداف المرسومة لها.
- 10- تقديم أية معلومات اخرى قد يطلبها الصندوق.

5-64 توظيف أموال الصندوق

- توظف أموال الصندوق لأجل قصيرة ومتوسطة وطويلة، إما مباشرة من قبل لجنة الإستثمار أم من خلال مدراء الأصول.
- 1- تحدد لجنة الإستثمار التوظيفات التي يمكن القيام بها كل سنة دون الإخلال بتوازن الصندوق المالي والتي يقرّها مجلس الإدارة.

2- إن التوظيفات لأجل قصيرة تتناول:

- أ- الودائع المصرفية لدى مصارف محلية لبنانية أو أجنبية تستوفي شروط الملاءة وفقاً للمعايير الدولية.
- ب- أدوات مالية سائلة قابلة للتداول دون قيود في الأسواق المالية ومصدرة من قبل مؤسسات أو دول أو منظمات تحظى على تصنيف إئتماني من مستوى (A) على الأقل.

3- إن التوظيفات لأجل متوسطة أو طويلة تتناول:

- أ- سندات الخزينة للدولة اللبنانية بالليرة اللبنانية والعملات الأجنبية.
- ب- سندات الخزينة الصادرة عن دول ومؤسسات دولية تتمتع بتصنيف عالمي من مستوى (A) على الأقل.
- ج- الأسواق المالية وفقاً لآلية هذه الأسواق مع توفير أقصى الضمانات وتجنّب المخاطر.
- د- المساهمات في الشركات الوطنية الخاصة و/أو المخصصة وفي شركات دولية حائزة على تصنيف عالمي مالي من مستوى (A) على الأقل.
- هـ- الأموال غير المنقولة ذات القيم القليلة التذبذب والمتمتعة بدرجة مقبولة من السيولة.

و- المحافظ الإستثمارية المستوفية لشروط الملاءة والسيولة المتعارف عليها دولياً.

64-6 مسؤوليات مدير الأصول

1- يُعتبر مدير الأصول الذي يتعاقد معه الصندوق مؤتمناً بموجب هذا القانون، ويُعتبر هذا القانون مؤتمنين أيضاً المستخدمين التابعين لهذا المدير ممن يتمتعون بحرية التصرف في أصول الصندوق.

2- يتحمل كل مدير للأصول يتعاقد معه الصندوق مسؤولية قانونية عن الأضرار التي قد تنتج عن عدم أدائه لمسؤوليته المحددة في هذا القانون أو في أنظمته، أو في أي عقد أو اتفاق وقّعه مع الصندوق. ولا يجوز استثناء أو حصر هذه المسؤولية بموجب عقد أو اتفاق، أو بتحويل واجبات إدارة الأصول وتقديم النصائح الإستثمارية إلى فريق آخر. وكل عمل من هذا النوع يعتبر لاغياً.

لا يجوز لمدير الأصول أن يفوض مسؤولياته أو واجباته تجاه الصندوق، أو أصول الصندوق إلى أي شخص آخر إلا بعد موافقة لجنة الإستثمار والصندوق بصورة خطية وواضحة. على أن هذا التفويض لا يحدّ من مسؤولية مدير الأصول القانونية.

3- يقوم مدير الأصول وكل من الموظفين لديه ممن يتمتعون بحرية التصرف في الإستثمار والتصرف في أصول الصندوق بتوفير عقود التأمين الصحيحة لحماية الصندوق ولجنة الإستثمار والمشاركين من الخسائر الناتجة عن أي عمل تزوير أو أي عمل غير قانوني يقوم به مدير الأصول أو أحد الموظفين إما مباشرة أو من خلال فريق ثالث. أما نوع التأمين وحجم التغطية وشركة التأمين المانحة لهذه التغطية فيجب أن تحظى بموافقة الصندوق الذي يقوم بوضع الأنظمة الملائمة لهذا النوع من عقود التأمين، بما فيها مبالغ وطبيعة التغطية.

4- إن أصول الصندوق، مهما كانت، ليست ملكاً لمدير أصول يقوم بإدارة الأصول أو تقديم المشورة الإستثمارية، ولا تدخل هذه الأصول في تنفيذ أي حكم ضده، ولا تعتبر ضمن أصول مدير الأصول الذي أشهر إفلاسه، وهي ليست متاحة لمدير الأصول أو أي من دائنيه لتسديد ديونه أو تغطية مسؤوليته القانونية تجاه فريق ثالث.

5- يحتفظ كل مدير للأصول بمستندات وسجلات كاملة ودقيقة تتناول جميع المعاملات، بما فيها تقييم الرسوم والكلفة لأصول الصندوق الموكلة إليه، ويرفع هذه السجلات والحسابات أو أي أجزاء منها عند الضرورة إلى الصندوق أو لجنة الإستثمار لغرض المراقبة والتدقيق.

- (i) سحبت سلطة المراقبة المالية إجازة عمل مدير الأصول (أو رخصته)، أو سحب رخصة عمل مماثلة معطاة إلى أية جهة تابعة لهذا المدير عن سلطة المراقبة المعنية في أية دولة أخرى.
- (ii) التثبت من سوء أداء مدير الأصول للعقد أو للاتفاق.
- (iii) أي انتهاك لهذا القانون أو أحكامه، وقوانينه وإجراءاته الصادرة لاحقاً من قبل مدير الأصول، أو
- (iv) إفلاس أو تصفية أصول المدير.

7- في حال إنهاء العقد، أو في حال تغيير الوصي نتيجة قرر مجلس الإدارة عدم تجديد العقد أو لأي سبب آخر، يقوم مدير الأصول بالتخلي عن جميع المستندات والسجلات والحسابات إلى الصندوق أو إلى أي مدير جديد للأصول يعينه الصندوق ضمن الفترة المتفق عليها بين الأفرقاء دون تأخير وبطريقة تؤمن الأداء المستمر لنشاطات إدارة الصندوق. وفي حال بقي في جعبة مدير الأصول، لسبب أو لآخر، عدد من المستندات والسجلات والحسابات بعد إنهاء العقد يحتفظ بها لمدة عشر سنوات من تاريخ انتهاء العقد بين المدير والصندوق. ولا يقوم مدير الأصول بإتلاف أو التخلص من السجلات والحسابات قبل منح الصندوق فرصة وضعها في وصايته.

7-64 - يتوجب على إدارة الصندوق التعاقد مع مؤسسة تدقيق عالمية ذات كفاءة مشهودة ومستوفية للشروط المهنية الدولية، تتولى التدقيق في حساباته وفي مخاطره سواء لجهة المطلوبات أو الموجودات على أن تنشر تقارير التدقيق المالي السنوية المفصلة خلال النصف الأول من السنة التالية، وتنشر إدارة الصندوق تقارير فصلية دورياً بانتظام، وتوضع بمتناول الجمهور.

8-64 - يتمتع الصندوق بحق تفضيلي في تملك أسهم الشركات العامة التي تقوم الدولة بخصصتها أو الصكوك الناجمة عن تسديد إيرادات وأرباح مؤسسات عامة. ويبلغ هذا الحق التفضيلي نسبة أقصاها 25% (خمسة وعشرون بالمئة) من الأسهم أو الصكوك المصدرة أو المعروضة على أن يملكها الصندوق بالسعر الأدنى المحدد أو الناجم عن استدراج عروض.

9-64 - يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح وزير العمل والمالية وبعد إنهاء مجلس إدارة الصندوق دقائق تطبيق هذه المادة عند الاقتضاء ولا سيما فيما يتعلق بالقيود على الإستثمار والنسب القصوى للتوظيفات و/أو قيمتها القصوى في المجالات المحددة في الفقرة 5-64 وبنودها أعلاه.

10-64 -

كل خلاف ينشأ بين مجلس إدارة الصندوق ولجنة الإستثمار يخضع لتحكيم وزير العمل والمالية والعمل مجتمعين، وفي حال خلافهما يعرض الخلاف على مجلس الوزراء الذي يبت فيه.

المادة السادسة: تعدل المادة الثانية من قانون الضمان الاجتماعي كما يأتي:

- 1- يتألف مجلس الإدارة من المندوبين الآتي بيانهم:
 - أ- أربعة مندوبين يمثلون الدولة، يمكن اختيارهم من بين موظفي الإدارات العامة أو من خارجها.
 - ب- خمسة مندوبين عن الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً لأرباب العمل.
 - ج- خمسة مندوبين عن الهيئات المهنية الأكثر تمثيلاً للأجراء.
- 2- تحدد الهيئات المشار إليها في البندين «ب» و «ج» من الفقرة السابقة وعدد مندوبي هذه الهيئات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل، على أن يراعى في ذلك أوسع تمثيل ممكن للقطاعات القائمة.
تختار الهيئات المذكورة مندوبيها بالانتخاب ويُصادق على انتخابهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.
وبجوز للحكومة أن تطلب من أي من هذه الهيئات إبدال مندوبها المنتخب بمندوب آخر عندما ترى موجباً لذلك.
- 3- يعين المندوبون لمدة أربع سنوات ويشترط في المندوب أن يكون لبنانياً وتوافر لديه الشهادات الجامعية والخبرة والصفات المعنوية التي تستوجبها ممارسة مهمته.
تحدد الشهادات الجامعية وسنوات الخبرة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح وزير العمل.

- 4- إذا استقال المندوب أو توفي عيّن خلف له للمدة المتبقية من الولاية، وفقاً للأصول التي أتت في تعيين السلف.
- 5- يعين المندوبون الجدد أو يُصادق على انتخابهم قبل شهرين على الأقل من انتهاء مدة الولاية الجارية.
- 6- يُسمّى في مرسوم التعيين من بين الأعضاء رئيس ونائبان للرئيس وأمين سر يشكلون هيئة مكتب مجلس الإدارة، ويكونون من المتفرغين لأعمال المجلس. تحدد شروط التفرغ وواجبات المتفرغين وتعويضاتهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل. تتولى هيئة المكتب الصلاحيات المحددة في القانون وتلك التي تحددها أنظمة الصندوق الداخلية.
- 7- مدة ولاية هيئة المكتب أربع سنوات قابلة للتجديد، على أن ولاية أي مندوب في هذه الهيئة تنتهي حكماً بانتهاء ولايته أو سقوطها في مجلس الإدارة.
- 8- تتخذ القرارات في المجلس وفي هيئة المكتب بالأكثرية المطلقة ويكون لكل مندوب صوت واحد وإذا تعادلت الأصوات فيكون صوت الرئيس مرجحاً. على أن تكون الأكثرية التي صوتت في مجلس الإدارة للقرار المتخذ شاملة الأكثرية المطلقة لكل من ممثلي الدولة وأرباب العمل والأجراء، وإذا لم يتوافر ذلك في جلسة أولى يدعى المجلس إلى جلسة ثانية للتصويت على ذات القرار بالأكثرية المطلقة لأعضاء المجلس دون تمييز، على أن لا يقل الفاصل بين تاريخ الجلسة الأولى وانعقاد الجلسة الثانية عن مدة أسبوعين.
- 9- على هيئة المكتب أن تودع المجلس القرارات التي تتخذها في أول جلسة يعقدها.
- 10- يضع المجلس نظامه الداخلي ويحدد مواعيد اجتماعاته، ويجتمع بدعوة من رئيسه مرة في الشهر، وبإمكانه عقد اجتماعات استثنائية إذا ما طلب منه ذلك خطياً خمسة مندوبين على الأقل أو بناءً على طلب وزير العمل أو رئيس اللجنة الفنية أو المدير العام.

11- يتقاضى المندوب تعويضاً عن الحضور الفعلي لكل اجتماع من اجتماعات المجلس. يحدد مقدار هذا التعويض والحد الأقصى للمبالغ التي يجوز للمندوب أن يتقاضاها في الشهر بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل. ولا يجوز للمندوب تقاضي أي أجر أو تعويض آخر لقاء أي عمل يؤديه لمصلحة الصندوق.

12- أعضاء مجلس الإدارة مسؤولون شخصياً، حتى تجاه الغير، عن أعمال الغش التي قد يرتكبونها في ممارسة مهامهم. وهم مسؤولون إفرادياً وبالتضامن عن أعمالهم في المجلس وفي هيئة المكتب وعن كل عطل وضرر يترتب للمتضررين باستثناء من خالف القرار المشكو منه ودون مخالفته في محضر الاجتماع.

13- تسقط دعوى المسؤولية بمرور الزمن بانقضاء خمس سنوات على تاريخ القرار المشكو منه.

المادة السابعة: تحدد دقائق تطبيق أحكام هذا القانون، في أنظمة الصندوق الداخلية.

المادة الثامنة: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به بعد نشره، فيما يتعلق بالأحكام الانتقالية وبالمواد الثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة. ويعمل بالأحكام الأخرى بعد مرور أربعة وعشرين شهراً مدنياً تلي الشهر الذي يتم فيه نشره.