

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على أشرف خلق الله
أما بعد
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

محدثكم فهد بن عبدالرحمن الهويمل، مساعد المحافظ للشؤون التأمينية في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

حديثي اليوم سيكون حول نظام التأمينات الاجتماعية والتعديلات الأخيرة التي أحدثت في النظام.

الجزء الأول: أنظمة الحماية الاجتماعية في المملكة:

قبل أن أبدأ الحديث حول نظام التأمينات قد يكون من المناسب توضيح بعض النقاط للأخوة الحاضرين عن أنظمة الحماية الاجتماعية في المملكة، حيث يوجد العديد من الأنظمة والبرامج الرائدة في الحماية الاجتماعية مما يؤكد على اهتمام حكومة المملكة بجميع فئات المجتمع ووقايتهم من الحاجة والفقر. وسنذكر في هذا المجال نبذة بسيطة عن أهم البرامج الموجودة.

الضمان الاجتماعي:

يوجد في المملكة برنامج للضمان الاجتماعي يقدم مساعدات مالية للفقراء والمحتاجين، ويتم تمويله كلياً من صندوق الزكاة. ويزيد عدد المستفيدين من هذا النظام عن 1.5 مليون مواطن ومواطنة.

أنظمة وزارة الشؤون الاجتماعية:

كما يوجد في المملكة أنظمة حماية اجتماعية كثيرة تشرف عليها وزارة الشؤون الاجتماعية، مثل برامج الإسكان الخيري، الجمعيات الخيرية، برامج رعاية الأيتام والأحداث، برامج رعاية المسنين، برامج رعاية المعاقين والصندوق الخيري الوطني.

نظام العمل:

كما أن نظام العمل قد حفظ حقوق العاملين، حيث نص في أحد مواده على حق العامل في القطاع الخاص (أياً كانت جنسيته) بمكافأة تعادل نصف راتب عن كل سنة من سنوات العمل في الخمس سنوات الأولى وراتب شهر كامل عن كل سنة تزيد عن ذلك، وتدفع هذه المكافأة قبل صاحب العمل فقط، كما أجبر النظام أصحاب العمل على تغطية العاملين في القطاع الخاص بالتأمين الصحي وتأمين إصابات العمل التي لا تغطي من قبل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

نظام التقاعد المدني والعسكري

أما بالنسبة لأنظمة التقاعد، فيوجد في المملكة نظامين، الأول هو نظام التقاعد المدني والعسكري، ويغطي هذا النظام ما يزيد عن 1.5 مليون موظف، ويقوم هذا النظام بتغطية الموظفين الحكوميين والعسكريين عن التقاعد لبلوغ السن، الوفاة أو العجز، ويقدر عدد المستفيدين من هذا النظام ما يقارب نصف مليون مواطن ومواطنة.

نظام التأمينات الاجتماعية

النظام الثاني هو نظام التأمينات الاجتماعية والذي يزود العاملين في القطاع الخاص بتغطية تأمينية عن التقاعد لبلوغ السن، الوفاة، العجز وذلك للمشاركين السعوديين، كما يزود جميع العاملين في القطاع الخاص بتغطية تأمينية عن الأخطار المهنية، وقد زاد عدد المشتركين في هذا النظام عن 3.7 مليون مشترك، وتجاوز عدد المستفيدين 200 ألف مستفيد.

الجزء الثاني: نظام التأمينات الاجتماعية

ويتضمن نظامين التأمينات الاجتماعية فرعين، هما:

الفرع الأول: فرع الأخطار المهنية

وهو يكفل للعامل الحصول على معاش مناسب أو مبالغ مقطوعة كتعويض حين إصابته نتيجة حوادث العمل أو الأمراض المهنية إضافة إلى ضمان علاجه من الإصابة بكافة صور العلاج وصرف بدلات يومية له أثناء توقفه عن العمل بسبب الإصابة تعويضاً عن أجره الذي تم إيقافه ، ويطبق هذا الفرع على جميع العاملين (سعوديين وغير سعوديين)

الفرع الثاني: فرع المعاشات

ويكفل للعامل الحصول على معاشات أو مبالغ مقطوعة - حسب مدة اشتراكه في هذا الفرع - وذلك حين بلوغه سن الستين وتوقفه عن العمل أو حين إصابته بعجز صحي غير مهني يجعله غير قادر على كسب ثلث أجره المعتاد كما يكفل لأفراد عائلته الحصول على مثل ذلك المعاش حين وفاته ، وهذا الفرع يطبق فقط على العاملين السعوديين .

وقد بدأ التطبيق الفعلي لفرع المعاشات اعتباراً من فبراير/1973م على عمال المنشآت الكبيرة وتدرج التطبيق بعد ذلك تبعاً لنمو إمكانيات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المناط بها تنفيذ أحكام نظام التأمينات الاجتماعية ويقتصر تطبيق هذا الفرع على العمال السعوديين فقط ، أما فرع الأخطار المهنية فقد بدأ تطبيقه على كافة العمال سعوديين وغير سعوديين اعتباراً من مايو/1982م وتدرج في تطبيقه مثل ما تم في فرع المعاشات إلى أن امتد التطبيق للفرعين في الوقت الحاضر ليشمل عمال المنشآت التي يعمل بها عامل واحد .

ومع ازدياد عدد المنتفعين من العاملين في القطاع الخاص بالتعويضات والمنافع التي يقدمها النظام وانتشارها بين المواطنين ازدادت قناعتهم بأهدافه وبالتالي ازداد اهتمامهم بالسعي لتطوير أحكامه بهدف تحسين هذه المنافع وامتد هذا الاهتمام إلى فئات أخرى ليسوا عمالاً (كأصحاب المهن الحرة) وكانت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في المملكة غير بعيدة عن هذا الموضوع حيث أن مختلف الأجهزة فيها كانت تتابع أولاً بأول نتائج تطبيق النظام وما يكشف عنه ذلك التطبيق من ثغرات وما يشوبه من نقص في المنافع أو قصور في الأحكام ، كما كانت تتابع في نفس الوقت ما يطرأ على أنظمة التأمينات الاجتماعية في الدول الأخرى من إصلاح وتطوير للمنافع والأحكام. إضافة إلى ذلك ونظراً لوجود نظامين للتقاعد في المملكة العربية السعودية الأول خاص بموظفي القطاع الحكومي والثاني خاص بعمال وموظفي القطاع الخاص فقد ظهرت الحاجة إلى تحقيق تقارب بين هذين النظامين سواء على مستوى مقدار المساهمة في الاشتراك في النظام أو على مستوى المنافع المقدمة وهو ما سيؤدي في النهاية إلى تحقيق تنسيق بين النظامين لمصلحة العاملين بهما .

بناء على ما سبق وصلت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إلى قناعة كافية بوجود تطوير نظام التأمينات السعودي بما يحقق آمال العاملين بهذا النظام وكذلك ما يحقق استمرار التزام المؤسسة بتقديم منافع هذا النظام لهم ، لذلك قامت المؤسسة وبعد تجميع ورصد كافة مقترحات التعديل الواردة من العاملين وأصحاب العمل ودراستها بحصر المقترحات الملائمة ومن ثم تم عرضها على أحد الخبراء الاكتواريين الذي تولى تقدير تكاليف المزايا الجديدة ومدى تأثير ذلك على المركز المالي للمؤسسة والذي طمأن المؤسسة على ذلك المركز في ضوء تلك المقترحات .

وحيث أن هذه التعديلات من الكثرة فقد أصبح من الملائم معها إصدار نظام جديد للتأمينات الاجتماعية يحل محل النظام القائم وهو ما تم بالفعل، ويهدف هذا النظام الجديد إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:-

- 1- فتح المجال لفئات جديدة من المواطنين للتمتع بمنافع التأمينات الاجتماعية وهم أصحاب المهن الحرة وأصحاب الحرف والمشتغلين لحساب أنفسهم أو بالمشاركة مع آخرين في الأنشطة الاقتصادية المختلفة وكذلك العاملين خارج المملكة .
- 2- توسيع دائرة المستحقين للمعاشات الشهرية باعتبارها الهدف الأساسي المقصود من التأمينات الاجتماعية عن طريق ضم أفراد آخرين إلى أفراد عائلة العامل المشترك الذين يمكن أن يستحقوا

- في معاشه ، إضافة إلى خفض مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق المعاش والسماح بضم مدد اشتراك اعتبارية من أجل تمكين المشترك من استكمال المدة المؤهلة لهذا الاستحقاق .
- 3- تحسين المعاشات والتعويضات بصفة عامة بزيادة قيمتها ووضع حد أدنى لها .
- 4- تحقيق التقارب قدر الإمكان بين أحكام ومنافع وقيمة الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية وما يمثّلها في نظام التقاعد الخاص بموظفي القطاع الحكومي مما يمهد الطريق لتحقيق تنسيق بين النظامين لمصلحة العمال والموظفين الذين ينتقلون للعمل من قطاع خاضع لأحد النظامين إلى قطاع خاضع للنظام الآخر.

أهم الأحكام التي تم تعديلها وتضمنها النظام الجديد للتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية:
في مجال التسجيل :-

- 1- النص على إمكانية الاشتراك اختياريًا لفئات من المواطنين السعوديين ليسوا عمالاً مأجورين وهم أصحاب المهن الحرة والذين يعملون لحسابهم الخاص والحرفيين والعاملين خارج المملكة إضافة إلى العمال المأجورين الذين تركوا العمل وتوقف اشتراكهم وذلك بالاستمرار في الاشتراك في فرع المعاشات مع وضع جدول يتدرج تدريجاً منتظماً يحدد الدخل الافتراضي الذي يرغب الاشتراك على أساسه هؤلاء المشتركين ، في حين كان النظام السابق يقتصر تطبيقه فقط على العمال المأجورين في القطاع الخاص .
- 2- وضع حد أقصى لسن العامل لإمكانية تطبيق فرع المعاشات عليه لأول مرة وهو إن يكون دون الستين عاماً ويستثنى من ذلك من سبق خضوعه ولم يحصل على معاش فإنه يطبق عليه النظام أياً كان عمره لتمكينه من الحصول على معاش إما إذا كان سبق أن استحق معاشاً فخضوعه اختياري بشرط إلا يكون قد بلغ سن الخامسة والستين في تاريخ العودة للعمل . بينما كانت أحكام النظام السابق تنص على تطبيقه على العامل مهما كان سنه وقت التطبيق.

في مجال الاشتراكات :

- 1- رفع نسبة الاشتراكات التي تدفع مقابل انتفاع المشتركين بمنافع فرع المعاشات إلى (18%) من اجر اشتراك العامل وهي تزيد عما يقضي به النظام السابق بنسبة (5%) وهذا الفرق تقرر لتمويل المنافع الإضافية والتحسينات التي طرأت على المنافع التي كانت تقدم سابقاً ، وقد روعي أن تكون نسبة الاشتراكات في النظام الجديد مساوية لنسبة الاشتراكات في النظام الخاص بموظفي القطاع الحكومي (وهي 18% من اجر الموظف) بعد أن أصبحت المنافع المقدمة للعاملين في النظامين متشابهة إلى حد التطابق في كثير منها .
- 2- وضع حد أعلى لأجر الاشتراك وهو 45.000 ريال (12.000 دولار) شهرياً بخلاف ما هو معمول به في النظام السابق من عدم تحديد سقف أعلى لأجر الاشتراك .
- 3- عدم زيادة الأجر الخاضع للاشتراك سنوياً بعد بلوغ العامل سن الخمسين إلا في حدود 10%.
- 4- توسيع نطاق الضمانات التي تدفع أصحاب العمل على التجاوب في مجال تطبيق نظام التأمينات على عمالهم بأن تضمن النظام توجيهاً إلى الجهات الحكومية بأن تطالب صاحب العمل الذي يتعامل معها بأن يقدم ما يثبت إن منشأته مسجلة في النظام وأنه قد قام بجميع التزاماته المنصوص عليها فيه.

في مجال منافع فرع الأخطار المهنية :

- 1- رفع نسبة البديل اليومي الذي يتقاضاه العامل المصاب تعويضاً عن أجره الذي تم إيقافه بسبب الإصابة إلى (100%) من اجر الاشتراك اليومي ويخفض إلى (75%) أثناء تنويمه في جهة العلاج على نفقة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، في حين أن النظام السابق كان ينص على تقدير قيمة البديل اليومي بنسبة (75%) من اجر الاشتراك اليومي ويخفض إلى (50%) أثناء تنويمه في جهة العلاج .

- 2- رفع قيمة عائدة العجز المهني الكلي والعائدة المترتبة على الوفاة الناتجة عن إصابة عمل إلى (100%) من متوسط اجر الاشتراك ، في حين أنها في النظام السابق (75%) من ذلك المتوسط.
- 3- رفع قيمة التعويض المقطوع للعجز الدائم الجزئي الذي لم يصل إلى الحد الذي يعطي العامل المصاب الحق في العائدة إلى قيمة تساوي (60) مرة العائدة الشهرية الافتراضية حسب درجة عجزه بشرط ألا يتجاوز عمره (40) سنة فإن تجاوز ذلك فيتم تخفيض التعويض بعدد سنوات الزيادة عن سن الأربعين وبحيث لا تقل قيمة التعويض عن (36) مرة من العائدة المذكورة وبحد أعلى قدره 165.000 ريال (44.000 دولار) في حين أن النظام السابق يقدر قيمة التعويض المقطوع بما يساوي (36) مرة العائدة الشهرية الافتراضية حسب درجة عجز العامل المصاب.

في مجال منافع فرع المعاشات :-

- 1- توسيع دائرة المستحقين للمعاشات من العاملين المشتركين في هذا الفرع وذلك بإعطاء المرأة والعاملين في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة الحق في التقاعد المبكر في سن الخامسة والخمسين وكذلك إعطاء أسرة المشترك المسجون معاشاً ولو كان سنه أقل من الستين وهذا كله مشروط بتوفر مدة اشتراك لا تقل عن (120) شهر اشتراك ، فضلاً عن حق من بلغ سن الستين أو أكثر وانتهى اشتراكه في هذا الفرع دون أن يستكمل المدة المؤهلة للحصول على معاش وكانت مدة اشتراكه تبلغ (60) شهر اشتراك على الأقل في أن يطلب ضم مدة اشتراك اعتبارية لاستكمال المدة المؤهلة .
- 2- تخفيض مدد الاشتراك المؤهلة لاستحقاق المعاش ، على النحو التالي :-
- 1- بسبب بلوغ سن الستين .
(تم تخفيض مدة الاشتراك من (180) شهر اشتراك إلى (120) شهر اشتراك).
- 2- بسبب العجز غير المهني
(تم تخفيض مدة الاشتراك من (120) شهر اشتراك إلى (12) شهر اشتراك متصلة أو (18) شهر اشتراك متقطعة بشرط أن يحدث هذا العجز والعامل لازال مشتركاً في النظام).
- 3- بسبب الوفاة
(تم تخفيض مدة الاشتراك من (120) شهر اشتراك إلى (3) أشهر اشتراك متصلة أو (6) أشهر اشتراك متقطعة بشرط أن تحدث الوفاة والعامل لازال مشتركاً في النظام).

أحكام مشتركة بين منافع فرع الأخطار المهنية ومنافع فرع المعاشات:

- 1- تحديد حد أدنى لعائدة العجز المهني الكلي ولمعاش العامل المشترك في فرع المعاشات بأن يكون 1500 ريال - تم تعديله إلى 1725 ريال (460 دولار) بدأ من أكتوبر/2005م.
- 2- توسيع دائرة المستحقين للعائدة الشهرية المترتبة على الوفاة الناتجة عن إصابة عمل وكذلك لمعاش العامل المتوفى المشترك في فرع المعاشات وذلك بإضافة أفراد جدد (الجد والجدة وأبناء وبنات الابن الذي توفي حال حياة أبيه العامل المشترك وكذلك الأرمل العاجز في حال وفاة زوجته المشتركة في النظام) إلى أفراد العائلة الذين يستحقون أساساً في عائدة أو معاش العامل المشترك مع تخفيف بعض القيود المفروضة على استحقاق المستفيدين .

الجزء الثالث: نظام تبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري من جهة ونظام التأمينات من

جهة أخرى:

إضافة إلى ما تم ذكره من تعديلات، فقد تم إقرار نظام لتبادل المنافع بين نظامي التقاعد المدني والعسكري من جهة ونظام التأمينات الاجتماعية من جهة أخرى، وقد بدء تطبيق هذا النظام فعلياً منذ ما يزيد عن أربع سنوات، وتوضح المؤشرات الأولية على نجاح هذا النظام وتحقيقه للأهداف المرجوة منه، وهي:

-تمكين المشتركين من الحصول على معاش بعد ضم مدد الاشتراك.

-تحسين قيمة المعاش بعد ضم مدد الاشتراك.

-تشجيع نقل القوى العاملة والخبرات بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

-دعم جهود توظيف الوظائف في القطاع الخاص وخلق فرص عمل جديدة في القطاع الحكومي.

الجزء الرابع: النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس:

بدء العمل بنظام مد الحماية التأمينية للعاملين السعوديين العاملين بدول مجلس التعاون الخليجي المشترك من يناير/2006، حيث يتم إخضاع أي عامل سعودي في القطاع الخاص في أي دولة من دول مجلس التعاون لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي، ويعامل بنفس معاملة المشترك السعودي الذي يعمل داخل المملكة من حيث منافع التقاعد، الوفاة أو العجز غير المهني.

الجزء الخامس: التأمينات أون لاين (GOSI ONLINE)

بدأت المؤسسة بتحويل أعمالها إلى نظام الحكومة الإلكترونية، حيث تم إنشاء مكتب افتراضي على الانترنت يمكن عن طريقه أداء معظم المعاملات دون الحاجة لمراجعة المؤسسة أو احد مكاتبها ودون الحاجة لتقديم أي نماذج أو مستندات، وقد ساهمت هذه الخطوة وبشكل كبير في تسهيل أعمال المؤسسة وسرعة إنجاز مهامها وتسهيل التواصل مع عملائها من مشتركين، أصحاب عمل، مستفيدين أو جهات علاج، وهذا بلا شك كان له أثر كبير في تسجيل العمال وإخضاعهم للنظام وسداد الاشتراكات دون تأخير عن طريق قنوات السداد المتعددة.

الجزء السادس: التحديات المستقبلية:

تتمثل التحديات المستقبلية في الحفاظ على المركز المالي للصندوق في ظل وجود منافع للتقاعد المبكر، حيث تستنزف هذه المنافع جزءا كبيرا من المدخلات. إضافة إلى ذلك فإن التقدم السني للمستفيدين وزيادة معدلات أعمارهم ستؤدي إلى صرف المنافع لوقت أطول وبالتالي سيكون ذلك ضغطاً مالياً على الصندوق، لا سيما إذا كان الصندوق غير ممول بالكامل وأن تمويله تمويلاً جزئياً فقط، مما يدعو إلى مراقبة الوضع عن كثب وعمل التعديلات اللازمة قبل تفاقم الأمور.