

سلسلة تقارير أسبار

رقم (11)

أكتوبر 2015

ردمدم : 2961-4074

ISSN: 2961-4074

رقم الإيداع : 1446/3664

صندوق التقاعد الخاص

Privet Pension Fund

إعداد/ لجنة التقارير



ملتقى أسبار

Asbar Council

(نادي تفكير)



مركز أسبار
ASBAR CENTER

31
عامًا
Since 1994
منذ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



تقرير يصدر عن ملتقى أسبار

- رئيس الملتقى:
د. فهد العرابي الحارثي
- رئيس الهيئة الإشرافية للملتقى
د. خالد بن دهيش
- الأمين العام
د. أماني البريكان
- التحرير
د. إبراهيم إسماعيل عبده
- التصميم والإخراج:
أ. صفوان يحيى مسعد





تمهيد

يعرض هذا التقرير قضية مهمة تمّ طرحها للحوار في ملتقى أسبار خلال شهر أكتوبر 2015م، وناقشها نخبة متميزة من مُفكرِي المملكة في مختلف المجالات، والذين أثروا الحوار بأرائهم البناءة ومقترحاتهم الهادفة؛ حيث تناولت: " صندوق التقاعد الخاص والأبعاد ذات الصلة ".





المحتويات

• الصفحة	• الموضوع
1	• تمهيد
3	• الورقة الرئيسية: م. حسام بحيري
5	• تعقيب: أ. مطشر المرشد
6	• المحاور:
6	• شركات التأمين الخاصة
6	• البرامج والمنتجات البنكية بالمملكة المتعلقة بالتقاعد
8	• المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ومخاطر محتملة
10	• مشكلة التقاعد في ضوء المنظور الكلي للاقتصاد
13	• التقاعد من المنظور الاجتماعي
15	• رؤية إجمالية وحلول مقترحة
19	• المشاركون في نقاشات التقرير



الورقة الرئيسية: م. حسام بحيري

طرح م. حسام بحيري رؤية تنطوي على ضرورة التفكير جدياً في استحداث نظام الـ PRIVET PENSION بحيث يكون موازياً لبرنامج التقاعد وليس بديلاً له. أي أن يكون للشخص تقاعدان واحد حكومي والآخر خاص. واعتمد في هذا الطرح على أن كثيراً من الشركات الأجنبية بالخارج تعرض لموظفيها موازاة نفس المبلغ المستثمر في الصندوق أي إذا دفعت ألف ريال شهرياً لصندوق تقاعدك الخاص فإن شركتك ستكون مستعدة لأن توازي نفس الدفعة الشهرية. صناديق الـ PENSION FUNDS تعتبر برامج ناجحة بجميع المقاييس ولها تأثير قوي في توازن أسواق المال العالمية لأنه عادة ما يدار من قبل جهات محترفة ويتم الاستثمار بحذر وبعيداً عن المخاطر. وهناك بعض التفاصيل المتعلقة بنظام الـ PRIVET PENSION FUND أو ما نستطيع أن نطلق عليه نظام التقاعد الأهلي أو الخاص. وتتضمن الإشارة إلى أن الـ PRIVET PENSION FUNDS هو باختصار نظام تقاعدي خاص يضاف إلى نظام التقاعد الحكومي ويستخدم في معظم الدول الصناعية المتقدمة للموظفين الأهلين والحكوميين وهو في الأصل نظام ادخاري يدار من قبل شركات تأمين أو بنوك ويشكل قاعدة اقتصادية مهمة في أي دولة. ابتدع نظام التقاعد الخاص لأنه عندما يحال شخص ما للتقاعد دخله سيتناقص ولل كثير من الناس دخل التقاعد وحده غير كافٍ لتلبية متطلبات الحياة ويعتبر تعويضاً للدخل المفقود من نظام التقاعد التقليدي. إحدى الإضافات الإيجابية للنظام أن كثيراً من المؤسسات الأهلية تساهم بقيمة موازية للمبلغ المدفوع من قبل الموظف وفي حالة الوفاة يدفع مبلغ التقاعد للورثة دفعة واحدة ويوفر حماية في حالات الطلاق أو العجز ويعدل سنوياً لحساب قيمة ارتفاع تكاليف المعيشة وموازاة التضخم. هذا النظام التقاعدي الخاص أصبح مهماً جداً لدرجة أن أي أموال تدفع لنظامك التقاعدي الخاص بك لا يخضع للضرائب ويتم تحديد دخلك الشهري من خلال قيمة حسابة لسنوات الخدمة والأجر المدفوع شهرياً مع التأكيد أنه سيتم توفير الدخل للمتقاعد خلال سنين حياته. في السعودية تقدم هذه الخدمة من قبل شركات تأمين أجنبية، والمستفيدون منها عادة أجانب والقليل من المواطنين السعوديين وللأسف جميع الأموال المدخرة تستثمر في الأسواق الأجنبية وتساهم مساهمة فعالة في نهضة اقتصاداتهم وتطوير البحوث والتكنولوجيا وذلك لأن حسابات التقاعد الخاص تشكل ودائع ضخمة مستقرة لأنها أنظمة ادخار في الأصل ويتم استثمارها في صناديق الاستثمار طويلة المدى وبمستوى خطر منخفض. نظام التقاعد الخاص له فوائد ضخمة للاقتصاد المحلي والأشخاص المساهمين فيه ولا يوجد له أي سلبيات تذكر.



أهمية برامج الادخار الوطني للمواطنين والاقتصاد

رؤية شاملة لمستقبل آمن



دعم برامج الادخار المحلي

يجب على الدولة السماح والتشجيع على برامج محلية مماثلة للمواطنين والمواطنات.



حياة كريمة وأمان معيشي

أهمية حيوية لتوفير حياة كريمة للمتقاعد وضمان أمان معيشي لعائلته في حالة العجز أو الوفاة.



استثمار في الاقتصاد الوطني

التأكد من أن أموال الادخار تستثمر في أسواقنا المحلية لدعم الاقتصاد.



دعم الأبحاث والاستقرار

المساهمة في تطوير الأبحاث والتكنولوجيا واستقرار الأسواق.

إنه وإذا ثبت حقيقة نزوب صناديق التقاعد فهذا لن يكون المرة الأولى وسيكون إثباتاً لفشل القائمين عليه ولابد من المسائلة. كيف تنضب صناديق التقاعد ونحن مجتمع شاب .. الغالبية العظمى من السكان العاملين يضحون بمبالغ طائلة شهرياً في صناديق التقاعد. التأمينات الاجتماعية تستقطع 18% من الراتب الشهري وهذه نسبة عالية بجميع المقاييس العالمية. ربما حان الوقت لأن تستقل هذه الصناديق تماماً عن أي سيطرة حكومية لأنه على مر عقود من الزمان يتم استثمار أو قرض أموال التقاعد لمشروعات معظمها حكومية ولا نعلم عن أي أرقام خسارة أو أرباح وهناك انعدام تام للشفافية ويتم التصرف بهذه الأموال وكأنها أموال دولة وهي ليس كذلك.



تعقيب: أ. مطشر المرشد

أشار أ. مطشر المرشد في تعقيبه إلى أن موضوع الـ PRIVATE PENSION FUNDS أو صناديق الادخار الخاصة ببرامج التقاعد تعد أسلوباً جيداً وتتبعه كبرى الشركات العالمية (بما فيها أرامكو السعودية) هو في الحقيقة صندوق استثمار يدار بشكل محترف لتنمية ما يرغب في ادخاره الموظف قبل التقاعد ويتم استقطاع المبالغ شهرياً من رواتب الموظفين الراغبين بالادخار، والهدف تنمية الدخل بعد التقاعد ... وتقوم البنوك وصناديق التحوط في إدارة رؤوس أموال صناديق التقاعد الادخارية لشركات مثل GM , IBM , APPLE ETC وهذا الشركات لديها صناديق ادخار تقاعدي ضخمة وتدار بشكل محترف من قبل فريق متخصص، وعادة يطلبون توزيع الأصول في استثمارات طويلة المدى وبأقل المخاطر.. أيضاً أصبح هذا الأمر يتدرج تحت المسؤولية الاجتماعية لكافة الشركات القيادية حول العالم. وأضاف أ. مطشر المرشد أنه وبالنسبة لصندوق أرامكو PENSION FUND يديره الأمريكي DAVID TANKEN تحت إدارة الخزينة والاستثمار بإشراف مديرين سعوديين، وفي الغالب أموال الصندوق مستثمرة في سندات الخزينة الأمريكية. وبالتأكيد فإن هذا التوجه مهم لكن شركات القطاع الخاص لدينا تحتاج لمن يقنعها بأهمية مثل هذا التوجه وأيضاً يثقفها حول المسؤولية الاجتماعية.

ومن ناحية أخرى وبالنسبة لموضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY واختصاره الشائع CSR، يجب أن يتم دعمه، فقد تبنته الدول المتقدمة في الأساس بعد جهود حثيثة ومطالبات مستمرة من مراكز بحوث خاصة، حتى أصبحت الآن المسؤولية الاجتماعية ومعاييرها تطبق بشكل ينعكس إيجاباً على العاملين في المصانع والشركات وأيضاً على مستوى المخرجات من منتجات وخدمات.

المحاور:

شركات التأمين الخاصة:

أوضح د. خالد الرديعان في مداخلته بشأن ما طرحه م حسام بحيري أن هناك شركات تأمين خاصة تقوم بما تمت الإشارة إليه؛ حيث يدفع لهم الفرد مبلغاً شهرياً لمدة ٧ سنوات وبعد ذلك يقومون بدفع PENSION عند بلوغه سن معينة. وأيد م. حسام بحيري ما ذكره د. خالد بقوله: بالفعل هذا صحيح ولكن للأسف غير مسموح للشركات والبنوك المحلية أن تفعل ذلك. كل هذه الشركات تخضع لمؤسسات مالية أجنبية وهم باختصار يأخذون أموالنا ويستثمرونها في أسواقهم وتساهم في بناء قوتهم الاقتصادية على حسابنا مثل مدخراتنا التي لا نستفيد منها اقتصادياً غير الصرف ولكن الاستثمار طويل المدى وتمويل أبحاث التطوير تكون في الاقتصادات الأجنبية فقط. وأضافت أ. هيا السهلي أيضاً موضوع المسؤولية الاجتماعية للبنوك التي تحصد أرباح بالمليارات وتتوء بحفنة منها كمساهمة أو دفع لعجلة التنمية المستدامة.

البرامج والمنتجات البنكية بالمملكة المتعلقة بالتقاعد:

أشار د. مساعد المحدي - اتساقاً مع ما ذكره م. حسام وأ. مطشر - بشأن وجود منتجات تتعلق بأنماط من أشكال التقاعد، إلى أنه توجد في بنوكنا برامج مماثلة لما تم التطرق إليه، مثلاً في بنك الجزيرة لديهم برنامج التكافل التعاوني - وهو برنامج : ادخار، حماية، استثمار. وبرنامج التكافل التعاوني هو برنامج متوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية بدأ به بنك الجزيرة في عام 2002م حيث أجازته الهيئة الشرعية كما أنها تقوم بمراجعة المواثيق والعقود المبرمة مع العملاء ملتزمة بأن تكون كل المعايير في العقود شرعية. والتكافل التعاوني: هو نظام للتعاون المتبادل لتقديم العون والمساعدة المالية وتوفير الحماية المالية ويرتكز على نصوص القرآن الكريم في التعاون والمساعدة المتبادلة. إذ يقوم البرنامج على قاعدة (إعانة الكثرة المقتردة للقلة المتضررة) وذلك من خلال تكوين حوض تعاوني يشمل مبالغ الاشتراك التي يتبرع بها المشاركون في البرنامج.



أهداف برنامج التكافل التعاوني

المساعدة في الادخار على المدى البعيد



توفير أداة فعالة للمساعدة في عملية التوفير وبناء رأس مال للمستقبل.

الحفاظ على مستوى المعيشة عند التقاعد



تأمين مبلغ مالي يضمن استقرار مستوى المعيشة وكرامتها بعد سن التقاعد.

الحماية المالية في حال العجز



توفير دعم مالي فوري للمشارك لتغطية النفقات في حال الإصابة بعجز كلي أو جزئي.

الحماية المالية لأسرة المشترك في حال الوفاة



ضمان مستقبل مالي آمن لعائلة المشترك وتلبية احتياجاتهم بعد وفاته.

تحقيق مبدأ التكافل والمساعدة المتبادلة



تمكين الكثرة المقتدرة من تقديم الدعم والمساعدة للقلة المتضررة، تعزيزاً لروح التعاون.

تأسيس وإدارة محفظة مالية احترافية



بناء محفظة استثمارية متنوعة تدار بأعلى درجات الكفاءة والاحترافية لتعظيم العوائد.

منافع برنامج التكافل التعاوني: حماية للمستقبل وتكافل للأجيال

التطلعات المستقبلية الأبناء



توفير تقاعد مريح ضمان حياة كريمة ومستقرة بعد سن التقاعد.



توفير مستوى تعليم ممتاز للأبناء تأمين مستقبلهم الدراسي في أفضل المؤسسات.



المساعدة في زواج الأبناء دعم مالي لتأسيس أسرهم الجديدة.

التطلعات المستقبلية والحماية الأساسية



الحماية المالية للأسرة في حال الوفاة ضمان استقرارهم المالي عند فقدان رب الأسرة.



تفادي المضاعب المالية في حال العجز توفير الدعم اللازم لمواجهة تحديات العجز.

ميزة استثمارية التغطية (الإعفاء من الرسوم)

في حال وفاة المشترك أو عجزه الكلي الدائم، يتم الإعفاء من دفع الرسوم المستقبلية ويستمر الدعم حتى نهاية برنامج الأبناء.



الأساس: صندوق التكافل التعاوني

آلية التمويل: يتم توفير كافة المنافع من صندوق التكافل الذي يتبرع فيه جميع المشاركين لتحمل الأضرار والأخطار التي قد تصيب أي فرد منهم (مبدأ التعاون والمساعدة المتبادلة).





المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ومخاطر محتملة:

اتفق م. سالم المري مع م. حسام بحيري بأن هناك مشكلة كبيرة قد تواجه المتقاعدين في شركات القطاع العام والقطاع الخاص مستقبلاً وهو احتمال عجز المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عن دفع مستحقات المستفيدين عند التقاعد مع البذخ الواضح في الفخامة المبالغ فيها في مكاتبها.. أما المؤسسة العامة للتقاعد فهي مضمونة من قبل الدولة! واقترح معالجة المسألة بتبني إستراتيجيتين يتم العمل على تطبيقهما في أن واحد:

- أولاً: مراجعة الوضع الراهن للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والمؤسسة العامة للتقاعد وتصحيحه.
- ثانياً: حث الشركات الكبيرة في القطاع الخاص ووزارة المالية لتبني نظام ادخار للموظفين يكون معاضد لنظام التقاعد.

وفيما يخص (أولاً) نعتقد أن هناك عدم شفافية كبير لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وقد طالب مجلس الشورى المؤسسة بدراسات اكتوارية توضح ما ستواجهه المؤسسة من صعوبات، وأضاف م. سالم المري: وبحسب علمي - (على الأقل أثناء وجودي في المجلس 1422 إلى 1434هـ) لم يتم ذلك). ومقدار ما تحصله التأمينات الاجتماعية من راتب الموظف السعودي 22% بواقع 9% من صاحب العمل و9% من الموظف و2% من صاحب العمل كتأمين أخطار و1% من صاحب العمل لساند و1% من الموظف لساند أيضاً. ومع ذلك فإن 4 من مجلس إدارتها الستة يمثلون جهات حكومية إضافة إلى الرئيس وهو وزير العمل. واثنين يمثلان أصحاب العمل أحدهما يمثل المراعي (7 آلاف سعودي) والآخر من أصحاب الصرافة وليس في مجلس إدارة المؤسسة ممثلاً للشركات الكبرى التي لديها عدد كبير من المشاركين في التأمينات الاجتماعية وعندها القدرة الفنية والادارية على الرقابة مثل أرامكو وسابك والكهرباء. أما المعني الرئيس وهم المشتركون فليس لهم إلا ممثل واحد والله يعلم كيف تم تعيينه وعلى أي أساس؟ فبالأكيد ليس منتخباً من قبل الموظفين المشاركين ولم يستشاروا عند تعيينه. والمهيمن على المؤسسة العامة للتأمينات وزارة العمل، ووزارة العمل غير متخصصة في الاقتصاد ولا أظن لديها الخبراء المناسبون في هذا المجال وكذلك بالنسبة للمؤسسة العامة للتقاعد ووزارة الخدمة المدنية؟



إن نظام الـ Privet pension هو نظام معمول به في شركات القطاع العام الكبرى على النحو التالي:

برامج ادخار الموظفين في الشركات السعودية الكبرى: مقارنة وتحديات



التحديات والبرامج الأخرى

المشكلة الكبرى:
فتاوى التحريم من
بعض العلماء.



برامج مشابهة:
توجد لدى بعض البنوك
(كما ذكر د. المحيا).





وفي السياق ذاته ذكر د. حميد المزروع أن ظروف نجاح ما يعرف بصندوق التقاعد الخاص لا يمكن تطبيقه حالياً إلا للمواطنين الذين يعملون ويملكون أنشطتهم التجارية الخاصة، وذلك لصعوبة توحيد وتطبيق متطلبات نسب الاستقطاع الشهرية وتفعيلها في جميع البرامج (الخاص والحكومي) على المستفيدين، وبما أن أنظمة التقاعد وكذلك التأمينات يصعب تغييرها بسهولة، فإنه يمكن تفعيل البرنامج التقاعدي الخاص ببرنامج موازي للأنظمة الأخرى بعد اعتماد لوائحه، وأن يكون برنامج اختياري للموظفين الجدد غير الراغبين في الانضمام للبرامج التابعة للدولة.

وأشار أ. خالد الحارثي في مداخلته حول قضية صندوق الادخار الخاص بالموظفين كموازي لصندوق التقاعد، إلى أن هناك نقطتين يجب التنبيه للأهمية التي يحملنها:

أولاً: الأثر المالي والاقتصادي على ملاءة صندوق التأمينات الاجتماعية الذي تتسبب فيه 14 مليون وظيفة للأجانب وهو مبلغ بحسب حد الأجور الأدنى 3 آلاف ريال $14 \times 18\% \times$ مليون = 7 مليار ونصف شهرياً اشتراكات معاشات، وهي تعد خسائر بحسب مدرسة الاقتصاد الجزئي. ومن هنا نسبر مشكلات الصناديق والأسباب وراء عدم الكفاءة والملاءة في سوق مثل سوق المملكة العربية السعودية، إضافة إلى أن حلول البطالة السعودية بمفاهيم توطين الوظائف هي التي تقدم حلولاً لصناديق التقاعد تلقائياً، وليس السكوت على مفهوم السعودية الوهمية.

ثانياً: تركيبة السوق السعودي بما يزيد عن مليون و200 ألف سجل تجاري تحتوي على عدد قليل من الشركات المساهمة فقط 166 شركة تجعل المطالبات بصناديق الادخار مهمة شاقة وعند صدور التشريعات الخاصة بها في ظل هذا الحجم الكبير من التستر والشركات العائلية ستكون خاضعة للتلاعب.

مشكلة التقاعد في ضوء المنظور الكلي للاقتصاد:

ركز اللواء د. سعد الشهراني مداخلته على المنظور الكلي للاقتصاد وعلى المنطلقات والإشكاليات الاقتصادية الكبرى التي تولدت منها مشكلات جزئية - وليست صغرى - ومنها مشكلة التقاعد وتمويل مؤسساته التي نحن بصدها. فالتنمية في المملكة حققت قفزات كبرى ومنجزات حقيقية، خصوصاً في مجالات الخدمات الأساسية (و مع ذلك نعرف إشكالاتنا معها) وفي البنية الأساسية والرفاه العام إلا أنها أوجدت مشاكل أصبحت بنائية structural في هيكل الاقتصاد السعودي ومنها إشكالات سوق العمل ومنها أيضاً البطالة والفقر وسوء توزيع الثروة والدخل والفساد والهدر المالي وانخفاض الإنتاجية غيرها وهي مشاكل تؤرقنا جميعاً ومؤشر على فشل خطط التنمية العشر، وهي أيضاً قضايا متداخلة ويمثل كل منها سبباً ونتيجة للأخرى.



إن من الأفضل أن تتجه وزارة الاقتصاد والتخطيط إلى ما يمكن تسميته التخطيط الجزئي بدلاً من هذا التخطيط الفوقي الكلي الذي لا نرى له أثراً في تعديل مسارات التنمية بعيداً عن الإشكالات المشار إليها أعلاه، مثلاً نحن نحتاج إلى خطة نوعية لسوق العمل وخطة نوعية لتحسين توزيع الدخل والثروات وأخرى لرفع إنتاجية العامل السعودي ومثلها لتطوير نظم التقاعد والتأمينات وخطة للبحث والتطوير وهكذا وكل هذه الخطط يجب أن يكون لها أهداف واضحة وقابلة للتطبيق والإنجاز والقياس ولها برامج تنفيذية مرنة بمسؤوليات وبرمجة زمنية محددة ويتم متابعة إنجازها وتقويمها باستمرار. ولا شك أن هذه الخطط النوعية الجزئية ستشكل في مجملها خطاً تنموية كلية مختلفة عن خططنا التنموية السابقة. أما فيما يخص موضوع التقاعد والحاجة إلى إعادة النظر في نظمه وتمويله وإشكالاتها اتفق اللواء د. سعد مع القائلين بصعوبة إيجاد نظام تأميني جديد في المدى القصير وإن كان هذا مطلوباً وممكناً في المدى المتوسط وضرورياً في المدى الطويل.

وبخصوص مقترح م. حسام حول تطبيق مفهوم Privet pension يبرز تساؤل عن مكانه من النظم القائمة بمعنى:

- هل هو نظام وبرنامج بديل كخيار جديد ومختلف يوازي النظامين والبرنامجين القائمين أي أن المؤمن والمؤمن عليه أن يختارا واحداً منهما فقط ولا يجمع بين اثنين أو أكثر؟
- أم أنه برنامج داعم لهما ويمكن للمؤمن والمؤمن عليه أن يشتركا في أكثر من برنامج تأمين تقاعدي وبالتالي يحصل على راتبين تقاعديين أو أكثر؟!

إن الفكرة جديرة بالدراسة على أي حال ويلزم مسح النظم العالمية والتجارب الناجحة والأفضل على مستوى العالم. لكن الأهم -وبما له علاقة بما أثير حول إمكانية إفلاس التأمينات- أنه يجب الانطلاق من أن المؤمن عليه في التأمينات الاجتماعية مواطن مثل المؤمن عليه في مصلحة التقاعد وحيث إن الدولة ليست مشغلاً للقوى العاملة فقط (مثل مؤسسات القطاع الخاص)، بل هي دولة يستظل جميع المواطنين "كلهم" بظلها قبل أن تكون مشغلاً لجزء من القوى العاملة وحيث إن للمواطنين جميعاً حقاً متساوياً عليها سواء كان موظفاً فيها أو موظفاً في القطاع الخاص فإن الدولة يجب أن تقوم بمسؤوليتها وواجبها تجاه المواطنين المؤمن عليهم في التأمينات وتجاه التأمينات نفسها بنفس مسؤوليتها وواجبها تجاه المواطن المؤمن عليه في المصلحة وتجاه المصلحة نفسها ... كيف تضمن الدولة عدم إفلاس التأمينات مثل ما تضمن عدم إفلاس المصلحة؟.



الدولة تعمل كمؤسسة مؤمنة مع المصلحة ولكن تعمل كدولة (ضامنة) للمصلحة والتأمينات سواء بسواء... ما تدفعه الدولة للمصلحة هو أصلاً من المال العام الذي يستوي في الحق أمامه المواطنون جميعاً ولا يعني ذلك أن الدولة يجب أن تدفع للتأمينات مبالغ إضافية عن موظفي القطاع الخاص، بل يعني أن تعمل الضمانات الكافية ألا تفلس فقط. ومن جهة أخرى فإن النظام الحالي الذي يسمح لموظف الدولة بأن يتقاعد مبكراً ويتسلم راتباً تقاعدياً من المصلحة ثم يعمل في القطاع الخاص براتب كبير يؤهله لراتب تقاعدي آخر من التأمينات هو وضع يضر بالدولة والمجتمع والمصلحة والتأمينات معاً. ولعل أهم التعديلات التي يجب أن تتم تتمثل في عدم السماح بأن يحصل الموظف أو العامل السعودي على أكثر من راتب تقاعدي واحد مهما تنقل بين الوظائف وبين القطاعين وأن يكون هناك حد أدنى للراتب التقاعدي وأن تكون هناك وسائل لرفع الراتب بنسبة التضخم دائماً وأن تضمن الدولة مؤسسات التقاعد والتأمينات ضد الإفلاس قياساً على حماية البنوك من الإفلاس.. لكن السؤال المؤلم هو: هل إنتاجيتنا كقوة عاملة تبرر الرواتب العالية لبعضنا أو لأغلبنا أثناء العمل وبعد العمل؟

وتساءل د. خالد الرديعان: ما معنى تحويل صندوق التنمية العقارية إلى مؤسسة تمويلية؟ ما معنى ذلك وما الفوائد المتوخاة من ذلك؟.. هل سيساعد في تعجيل الحصول على قرض؟ وهل سينتهي إجراء التنازل عن جزء من القرض؟

ورداً على هذا التساؤل قال أ. مطشر المرشد: أعتقد - بل أتمنى - أن يكون الهدف من تحويل صندوق التنمية العقاري إلى مؤسسة مالية متكاملة، هو لتطوير منتجات استثمارية تساعد حركة التمويل العقاري... قد يكون الهدف تطبيق تجربة الأمريكيان بمؤسسات التمويل العقاري لديهم وهي: فاني ماي وجني ماي وفرداي ماك.

العجيب أنهم يتخذون شجاعة وبنفس الوقت يتركون مساحة لجهات أخرى تبطل وتعارض بقراراتها وتقاعسها مفعول أي قرار شجاع وجيد... مثلاً تحويل الصندوق العقاري إلى مؤسسة مالية يحتاج لتفعيل كامل لنظام الرهن العقاري، ونظام الرهن للأسف معطل منذ صدوره قبل 3 سنوات في مؤسسة النقد... نحاول أن نطلق من أين انتهى الآخرون، لكن للأسف نفشل في التنفيذ.. السبب غياب التنسيق والتكامل بين القطاعات، وفي كل مرة نتخذ قرار بناء على تجارب عالمية نصطدم بالواقع المرير ونجبر على تحريف وتعديل بعض جوانب التجربة العالمية لكي نتمكن من تمرير القرار أو الفكرة عبر البيروقراطية وعدم تناغم قطاعاتنا ووزاراتنا، وبهذا يصبح لدينا مخزجات، ترتدي بدلة أرمني وشماغ وعقال وكرفطة وتكرمون زبيرة مزخرشة.



وقال د. مساعد المحيا: لعل هذا مؤشر على تفعيل الرهن.. لا سيما وأن تحويل الصندوق إلى بنك التنمية العقارية بحيث يصبح مؤسسة تمويلية ومن ثم تغيير هيكله الصندوق الحالية والمتوقع أن تكون مرنة أكثر في مسألة التمويل، ويبدو أن هذا يساعد الصندوق على استثمار رأس ماله على نحو أوسع لتحقيق عوائد أكبر. وأشار د. مساعد المحيا إلى ما نشرته جريدة الاقتصادية من أن الصندوق لديه 191 مليار ريال سيعمل على استثمارها مما سيتيح له فرص إقراض مستقبلاً. كما لفت المصدر الذي نقلت عنه الاقتصادية إلى أن الصندوق بعد تحوله إلى بنك سيعقد شراكات مع المطورين العقاريين، ويمول مشاريعهم بشروط البنك الجديد، مضيفاً: "ستكون هناك وحدات سكنية جديدة، وبأسعار مناسبة لجميع شرائح المجتمع". معلوم أن الصندوق أعلن خلال الفترة الماضية عن عدد من المبادرات الفاعلة، منها البدء فعلياً في تقصي وضع الأحياء القديمة في ثلاث مدن رئيسة من السعودية، وإطلاق مشروع لنزع الملكيات فيها في سبيل إعادة تطويرها واستثمارها بالشكل الأفضل، حيث تم تشكيل لجنة خاصة للوصول إلى رؤية مشتركة حول عملية التطوير، وكانت أولى تلك الخطوات في الرياض. وأفاد المصدر المسؤول، أنه سيتم خلال الفترة المقبلة ابتكار برامج تمويلية جديدة تخدم المواطنين، وسيتم التوسع في الإقراض وأن ذلك سيلمسه المواطن قريباً. وتابع: "الصندوق بدأ في الفترة الماضية عملية دمج فروع مع وزارة الإسكان وذلك بهدف توحيد الرؤى، وتسريع الأعمال، وبدأ مرحلة جديدة من التطوير في الخدمات التي تصب في صالح الوطن والمواطنين".



التقاعد من المنظور الاجتماعي: التخطيط لحياة أفضل

توصيات ومشاريع ما بعد التقاعد

- الإعداد المبكر لعمل مشروع مناسب.
يفضل أن يكون المشروع مدرراً لدخل إضافي.
- مشاريع غير مدرة للدخل توفر التكيف النفسي والاجتماعي.

أهمية التخطيط للتقاعد (د. خالد الرديعان)

- حياة أطول وبصحة جيدة لمن خطط.
- تكيف اجتماعي ونفسي أفضل.
- تجنب إهمال وضع خطة واضحة.

خلاصة الدراسات الاجتماعية: التخطيط هو مفتاح تقاعد ناجح وسعيد.



هناك عدة نظريات اجتماعية ونفسية تفسر سلوك المسن والمتقاعد على وجه الخصوص لعل أشهرها النظريات التالية:

- نظرية فك الارتباط Disengagement Theory :

وترى هذه النظرية أن المسن أو المتقاعد بوصوله إلى سن التقاعد يتخلى طواعية أو كرهاً عن بعض ما كان يقوم به سابقاً من أدوار ووظائف بسبب اعتلال صحته أو لأسباب أخرى مما يجعله ينكفئ على نفسه ويواجه صعوبات عدم تكيف مع مرحلته العمرية... ومرد كل ذلك إلى غياب خطة واضحة لما بعد التقاعد.

- نظرية الطبقة المحرومة Deprived class theory :

وهذه من النظريات الاجتماعية التي تفسر سلوك المسنين... فهم عند بلوغهم سن الشيخوخة يبدؤون في المعاناة بسبب حرمانهم من بعض الامتيازات التي كانوا يحصلون عليها قبل بلوغهم سن الشيخوخة.. وفي بعض المجتمعات يتم تهميزهم لدواعي أنهم يكلفون ميزانية الدولة علاجاً وضماناً اجتماعياً ورعاية.. هذه النظرية مفيدة في فهم نفسية المسن خاصة من يعانون من الاكتئاب.. ولعل فرضيات هذه النظرية لا تنطبق في مجتمعنا السعودي فنحن عموماً نُجَل كبير السن من منطلق إسلامي ومن منطلق عاداتنا وتقاليدنا التي ليست كلها سيئة. إن مجمل ما تنتهي إليه النظريات الاجتماعية السابقة حول التقاعد هو التأكيد على ضرورة أن يكون لكل فرد خطة محددة لما بعد التقاعد حتى تقل المعاناة النفسية ويحدث تكيف مع مرحلة ما بعد التقاعد وبالتأكيد من الضروري أن يكون هناك أمان مالي يعين على ذلك.

رؤية إجمالية وحلول مقترحة:

رؤية أ. عبدالله الضويحي حول أنظمة التقاعد في المملكة

نقاط محددة حول واقع ومستقبل أنظمة التقاعد وتحدياتها



الخاص العام

1. أولاً: دمج أنظمة التقاعد (تبادل المنافع)

من المعروف أنه تم دمج نظام التقاعد في القطاعين العام والخاص فيما فيما يسمى تبادل المنافع، وربما كان لهذا تأثيره على الصندوق. تأثير الدمج على استدامة الصندوق



2. ثانياً: واقع رواتب القطاع الخاص أن رواتب القطاع الخاص في معظمها غير حقيقية وربما وهمية.

التحدي في دقة البيانات المالية

3. ثالثاً: منظور التقاعد ومستقبل الموظف



2- حق الدولة والمسؤولية

“كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته”
المنطقة من المسؤولية المجتمعية والوطنية الشاملة.



1- حق الموظف على نفسه

“ (أن لنفسك عليك حقاً) ”
المنطقة من المسؤولية الشخصية تجاه المستقبل.



المصدر: رؤية أ. عبدالله الضويحي - تصميم توعوي

وفيما يتعلق بحق الموظف فهو ما يمكن أن نطلق عليه (ثقافة ما بعد التقاعد) سواء كانت اجتماعية أو مادية. فكثير من موظفي الدولة لديهم بدلات تصل لنصف الراتب أو ثلاثة أرباعه وسكن إما مجاني أو بإيجار رمزي خاصة العسكريين وعندما يتقاعد هؤلاء بعد ثلاثين سنة وقد تضاعفت دخولهم وعدد أفراد أسرهم يجدون أنفسهم فجأة يدخل يقل إلى الثلث أو النصف وبدون سكن وربما سيارة لأنه لم يخطط لهذا اليوم وكان يعيش لحظته ينفق على كمالياته (أنفق ما في الجيب يأتيك ما في الغيب). وهؤلاء يتحملون جزءاً من المسؤولية تجاه أنفسهم.

حق الموظف على الدولة بعد التقاعد (نقاط للنقاش)



1- استقرار النظام وتعديلات توزيع الورثة

نظام التقاعد لم يطرأ عليه تغيير جوهري منذ صدوره.

أبرز التعديلات: تقسيمه بالتساوي بين الورثة

إذا كان عدد الورثة 3:  يصرف لهم فقط 75% من الراتب
إذا كانوا 2:  يصرف لهم فقط 50%



2- شروط استحقاق الورثة

لا يستحق الوريث في الحالات التالية:

موظفاً أو موظفة 

متزوجاً (للإناث) 

تجاوز 21 سنة (عدا الطلاب بحد أقصى 26 سنة) 



3- شروط التقاعد النظامي والمبكر

يتقاعد الموظف بقوة النظام بعد:

• 40 سنة خدمة أو بلوغ 60 سنة

يحق له التقاعد المبكر إذا أمضى في الخدمة:

• 25 سنة

• 20 سنة بموافقة عمله

- وأضاف أ. عبدالله الضويحي أنه وبناء على ما تقدم يمكن الانتهاء إلى الاستنتاجات أو الحقائق التالية:
- **أولاً:** لا يمكن لأي موظف أن يكمل 40 سنة ففي أحسن الأحوال يُعين وعمره 23 أو 24 سنة أي أن خدمته لن تتجاوز 36 سنة وبالتالي لن يصرف له كامل الراتب وإنما 80% منه في أحسن الأحوال.
 - **ثانياً:** وفقاً لمتوسط الأعمار، لو توفي شخص بعد تقاعده لبلوغه الستين بأيام وجميع ورثته موظفون أو متزوجات تذهب كل حقوقه التقاعدية وما تم حسمه من راتبه إلى المؤسسة.
 - **ثالثاً:** بناء على ما سبق نجد أن المؤسسة العامة للتقاعد هي المستفيدة وإذا أضفنا إلى ذلك استثماراتها فالمفروض أن لا تعاني من عجز في صندوقها.
 - **رابعاً:** إن أبرز ما تعاني منه المؤسسة يتمثل في:
 - 1- التقاعد المبكر خاصة من قبل المعلمين الذين يجدون فرص عمل أخرى في القطاع التعليمي الخاص أو يتفرغون لحياتهم الخاصة وهم أكثر من يستفيد من راتبه التقاعدي. وكذلك الأطباء أو أساتذة الجامعات وغيرهم. وعلى سبيل المثال: إذا تقاعد معلم بعد 31 سنة وكان عمره في حدود 55 أو 56 فإنه يكون قد دفع للمؤسسة في حدود 600 ألف ريال (متوسط الحسم التقاعدي من راتبه 1500 ريال) فيما يحصل في المقابل على مكافأة تعليم (93 ألف) وراتباً شهرياً في حدود 16 ألف ريال أي أنه يستعيد كل ما تم حسمه عليه في غضون 3 أو 4 سنوات وكذلك الحال مع الموظف. كما يحصل المتقاعد بقوة النظام من الموظفين والعسكريين على مكافأة 6 أشهر نهاية خدمة وكانت تصرف للوظائف التعليمية وأوقفت قبل خمس سنوات وتم الاكتفاء بمكافأة التعليم كما يصرف للموظف تعويض عن الإجازات بحد أقصى 6 أشهر.
 - 2- إدارة استثمارات المؤسسة لا نستطيع الحكم عليها لكن نعتقد أنها لا تتناسب ومتطلباتها والمبالغ المستثمرة.
 - 3- ارتباطها بالدولة فكما أن الدولة تدعمها في إمكانها أيضاً السحب منها عند الضرورة.

الحلول المقترحة لنظام التقاعد



1- رفع سن التقاعد لبعض المهن

رفع سن التقاعد وبدون تحديد لبعض الوظائف التي تتطلب الخبرة والحكمة، مثل.

- الأطباء 
- القضاة 
- أساتذة الجامعات 
- القانونيين وغيرهم 

كلما تقدم العمر بصاحبها كلما كان أكثر حكمة ونضجاً وإفادة (ما لم يصب بعاهة).



2- استقلالية وإعادة تنظيم الصندوق

استقلالها كهيئة أو أي مسمى وإعادة النظر في نظامها.

عدم ربطها بأي جهة حكومية. 

إدارتها من قبل نخبة من المتخصصين والاقتصاديين. 

عدم الصرف منها إلا في المجال المخصص له. 



المشاركون

- د. إبراهيم البعيز
- السفير أ. أسامة نقلي
- د. الجازي الشبيكي
- م. حسام بحيري
- د. حسين الحكمي
- د. حمد الماجد
- د. حميد المزروع
- د. خالد الرديعان
- أ. خالد الوابل
- د. خالد بن دهيش
- أ. خالد الحارثي
- د. زياد الدريس
- م. سالم المري
- د. سامية العمودي
- اللواء د. سعد الشهراني
- أ. سعيد الزهراني
- أ. سمير الزهراني
- د. طلحة فدعق
- د. عائشة حجازي
- أ. د. عبدالرحمن العناد
- د. عبدالرحمن الهدلق
- د. عبدالسلام الوايل
- أ. عبدالله آل حامد
- د. عبداللطيف العوين
- د. عبدالله الحمود
- أ. عبدالله الضويحي
- أ. عبدالله بن كدسه
- د. علي الحكمي
- أ. علي عبدالله بن علي
- أ. فاطمة الشريف
- د. فايز الشهري
- أ. فايزة الحربي
- د. فاطمة القرني
- د. فهد الحارثي
- أ. كوثر الأربش
- أ. ليلى الشهراني
- د. محمد السلمي
- د. مساعد المحيا
- د. مسفر السلولي
- أ. مسفر الموسى
- أ. مطشر المرشد
- د. منصور المطيري
- د. منى أبو سليمان
- د. ناهد طاهر
- د.م. نصر الصحاف
- أ. هادي العلياني
- أ. يحيى الأمير
- أ. يوسف الكويليت



ملتقى أسبار

Asbar Council

(نادي تفكير)

تأسس الملتقى في 28 يونيو 2015م



@MultaqaaAsbar



@Multaqaa_Asbar



<https://cutt.us/U0nnC>



00966114624229



www.asbar.com