

أوضاع العمالة بين القطاعين العام والخاص في لبنان: نظرة اکتوارية (١)

سميح سعدالله جتا

خبير اکتواري

عضو الجمعية الأميركية للخبراء اکتواريين



شغل موضوع سلسلة الرتب والرواتب حيزاً هاماً من النقاش العام في لبنان منذ مطلع العام الحالي وحتى إقرار مشروع السلسلة الجديدة وإحالته إلى مجلس النواب في شهر آذار من عام ٢٠١٣. وقد تركز النقاش على وجوب تحقيق المساواة (Equity) بين العاملين في القطاعين العام والخاص، من خلال رفع مستوى الرواتب الحالية للقطاع العام. في المقابل، قامت الهيئات الاقتصادية بتحريك واسع لعرض وجهة نظرها وما يترتب على هذه الزيادة الكبيرة من آثار سلبية على الاقتصاد اللبناني في المديين المتوسط والبعيد.

في هذا الإطار، تعرض الدراسة الموجزة مقارنة اکتوارية لموضوع سلسلة الرتب والرواتب عبر دراسة مقارنة بين الميزات التي يستفيد منها القطاعان العام والخاص، حيث برزت من خلال هذه المقارنة خلاصتان أساسيتان هما:

أولاً: سوف يزيد إقرار السلسلة التي أحالها مجلس الوزراء إلى مجلس النواب من حالة عدم التوازن القائمة حالياً في سوق العمل، عبر تثبيت الأفضلية للقطاع العام الذي يتمتع موظفوه أساساً بميزات قيّمة لاسيما لجهة التقديرات من خارج الراتب ومعاشات التقاعد.

ثانياً: إن سياسة الحماية الاجتماعية يجب أن تشمل كافة المواطنين من موظفي القطاع الخاص والعاملين خارج القطاعين العام والخاص في الاقتصاد غير الرسمي أو غير المعلن (Informal Economy) وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة... وغيرهم، وذلك عبر تحسين قواعد وشروط التغطية التي يؤمّتها حالياً الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتوفير التأمين الطبي لفترة ما بعد سن التقاعد الرسمي، وإطلاق نظام معاصر لضمان الشيخوخة، والعمل على وضع نظام تأمين ضد البطالة القسرية.

كما يتبين أنّ نسبة العاملين في القطاع العام من أصل القوى العاملة في الاقتصاد اللبناني تزداد بشكل مستمر؛ ما يعني أنّ العبء المالي الذي سوف يترتب على الخزينة، من جراء إقرار السلسلة، سينعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على الأوضاع المعيشية للقوى العاملة خارج القطاع العام، والتي هي بأمر الحاجة إلى الدعم، من خلال سياسات اقتصادية - اجتماعية مدروسة وموجهة، وغني عن التذكير بأنّ حوالي نصف مكونات المجتمع اللبناني لا يتمتع بغطاء تأميني للنقطة الطيبة، حيث أنّ

(١) إن اکتواري هو خبير في التأمين وأنظمة التقاعد يعمل على تقييم احتمالات الأحداث المستقبلية وانعكاساتها المالية، كما يقوم بتصميم الحلول الممكنة لمواجهة الآثار السلبية لهذه الأحداث.

الأفراد يتحملون، مباشرة، كلفة العلاجات الطبية التي يحتاجونها، والتي يمكن أن تستنفد نسبة مرتفعة من مداخيلهم ومدخراتهم. في هذا الإطار، وصل مجموع النفقات الصحية للفرد بحسب منظمة الصحة العالمية WHO عام ٢٠١١ إلى ٩٢٤ دولاراً أميركياً وشكّل الإنفاق من الجيب على الصحة^(٢) كنسبة مئوية من الإنفاق حوالي ٧٥,٨٪، وهذا مؤشر دالّ وخطير^(٣)، علماً أن لبنان ينفق ٦,٣٪ من ناتجه المحلي على الصحة (www.who.int/countries/lbn/en).

الفرضيات

هذه الدراسة مبنية على مجموعة من المعطيات والفرضيات، وهي تعتمد على الاستشراف المستقبلي للأحداث وانعكاساتها المالية على الموضوع قيد الدرس. لذلك وجب قراءتها وتفسير نتائجها في هذا الإطار، وعلى أساس أنها تهدف إلى إثبات وجهة نظر اقتصادية-اجتماعية محدّدة، ولا تبغي تقديم تحليل إكثواري مكتمل لبرامج المنافع الوظيفية في القطاعين العام والخاص.

الوضع العام للقوى العاملة في الاقتصاد اللبناني

تستند الدراسة إلى الأرقام الرسمية المنشورة من قبل إدارة الإحصاء المركزي حول وضع القوى العاملة في لبنان لناحية تركيبها وتوزيعها بين القطاعين العام والخاص وبحسب ما جاء في الدراسة التي أنجزت سنة ٢٠٠٩.

إنّ التعريف المعتمد للقوى التي هي في سن العمل (Working Age Population) بالاستناد إلى المعايير العالمية يمثل الشريحة التي تتراوح أعمارها ما بين ١٥ سنة وسن التقاعد الرسمي. أما في لبنان، فقد تمّ اعتماد التعريف دون التوقف عند سن التقاعد الرسمي، وذلك لأنّ قسماً كبيراً من العمال، يصل إلى ٥٠٪ تقديرياً، لا يخضع لأحكام قانون العمل، ويمتثل ما يسمّى بالاقتصاد غير المعلن. وتشكّل هذه القوى ما نسبته ٧٥٪ من المقيمين في لبنان وفق الجدول التالي الذي يبيّن توزيع المقيمين بين كافة الشرائح العمرية.

(٢) Out-of-pocket expenditures as a percentage of private expenditures on health
 (٣) هذا هو المؤشر الأساسي لتنظيم التمويل الصحي. أنه يساهم في فهم الوزن النسبي للإنفاق المباشر للأسر من مجموع النفقات الصحية. ارتفع هذا المؤشر يرتبط بشكل عضوي ومباشر بإنفاق تراجمي وإفقار catastrophic and impoverishing spending. وبالتالي فإنّ تحسّنه يعتبر ركناً رئيسياً في عمليات الإنصاف والتخطيط.

الجدول رقم (١)
التوزيع النسبي للمقيمين بحسب الأعمار - ٢٠٠٩

العمر	الجنس	
	الرجال	النساء والرجال
٤-٠	٥,٢	٥,٥
٩-٥	٩,٠	٩,٣
١٤-١٠	٩,٥	١٠,٠
١٩-١٥	٩,٨	١١,٣
٢٤-٢٠	٩,٠	٩,٢
٢٩-٢٥	٧,٧	٧,٦
٣٤-٣٠	٦,٥	٥,٨
٣٩-٣٥	٧,٢	٦,٧
٤٤-٤٠	٧,٣	٦,٨
٤٩-٤٥	٦,٠	٦,١
٥٤-٥٠	٧,٦	٥,٩
٥٩-٥٥	٤,٣	٤,٢
٦٤-٦٠	٣,٤	٣,٤
٦٩-٦٥	٢,٦	٢,٨
٧٤-٧٠	٢,١	٢,٣
٧٩-٧٥	١,٢	١,٣
٨٤-٨٠	١,٠	٠,٩
٨٥ وما فوق	٠,٥	٠,٥
مجموع	١٠٠	١٠٠

أمّا توزيع هذه النسبة ما بين العاملين الفعليين والعاطلين عن العمل والمتقاعدين وغيرهم، فقد أتى وفق الجدول التالي الذي يبين أن مجموع العاملين يشكل ٤٤٪ من إجمالي المقيمين الذين تزيد أعمارهم عن ١٤ سنة. أي أن نسبة العاملين من كافة المقيمين تساوي ٣٣٪.

الجدول رقم (٢)

التوزيع النسبي للمقيمين الذين تزيد أعمارهم عن ١٤ سنة وفق أوضاعهم في سوق العمل - ٢٠٠٩

المراتب الأولية في النشاطات الاقتصادية	الجنس	
	الرجال	النساء
يعمل/تعمل	٦٧,٨	١٩,٧
عاطل عن العمل	٥,٣	٥,٩
تلميذ(ة)، طالب(ة)	١٦,٤	١٦,٣
متقاعد(ة)	٤,٦	٠,٣
غير ناشط اقتصادياً (متفرّغة للمنزل، أنهى طوعاً نشاطه)	١,٦	٥٤,٦
غير قادر(ة) على العمل لأسباب صحية	٤,٣	٣,٢
مجموع	١٠٠	١٠٠

بحسب هذه الدراسة، يشكل العاملون في القطاع العام قرابة ١٣٪ من العاملين في الاقتصاد اللبناني. (انظر الجدول ٣) بمن فيهم القوى المسلحة البالغة تقديرياً ٦٪ (انظر الجدول ٤)، بينما يعمل الباقون أي ٨٧٪ في القطاع الخاص. مع العلم أن دراسات أخرى تشير إلى أن نسبة العاملين في القطاع العام أكبر بكثير باحتساب العاملين في المؤسسات العامة والبلديات والقطاع التربوي والمتقاعدين والعاملين بالساعة وغيرهم، وأن نسبة العسكريين تتجاوز هذا الرقم^(٤) الوارد أعلاه. كما نشير إلى إجراء دراسة سلسلة تظال أيضاً القوى المسلحة.

الجدول رقم (٣)

التوزيع النسبي للعاملين ما بين القطاعات الاقتصادية - ٢٠٠٩

القطاعات الاقتصادية	الجنس	
	الرجال	النساء
عام	١٢,٧	١١,٠
خاص	٨٦,٥	٨٧,٩
غير ذلك	٠,٩	١,٢
مجموع	١٠٠	١٠٠

(٤) ورد في تقرير البنك الدولي المعنون الحاجة إلى توفير وظائف مناسبة والصادر في حزيران ٢٠١٢، أن مجموع الموظفين في لبنان ١,٢٦٩,٨٥٩ بينما كان مجموع العاملين بأجور يوازي ٦٠٩,٥٣٢.

الجدول رقم (٤)

التوزيع النسبي للعاملين وفق طبيعة العمل - ٢٠٠٩

المهنة	الجنس	
	الرجال	النساء والرجال
كوادر عليا و مدراء	٦,٥	١٤,١
اختصاصيون	٢٥,٩	١٢,١
مهن وسطي	١٢,٣	٦,٣
موظفون اداريون	١١,٥	٦,٤
موظفون في قطاع الخدمات وياتعون	١٨,٦	١٢,٧
عمال زراعيون و صيادو سمك	٥,٢	٥,٣
عمال مهرة	٤,٨	١٨,٦
سائقو الآلات و السيارات	(x)	٨,٤
عمال غير مهرة	١٤,٥	٩,٨
قوى عسكريّة	(x)	٦,٢
لا جواب	(x)	(x)
مجموع	١٠٠	١٠٠

مقارنة التقديمات الاجتماعية للقوى العاملة في الاقتصاد اللبناني

إن أية دراسة لسلسلة الرتب والرواتب يجب أن تأخذ في الاعتبار مجمل التقديمات الاجتماعية والضمانات الخاصة بوضع العاملين، ذلك أنّ الراتب، أو الأجر الشهري، ليس إلا جزءاً من سلّة تشمل عدداً من المنافع التي يستفيد منها العامل والذين هم على عاتقه في المديين المتوسط والطويل.

- تحديداً، يتم تقييم الوضع المالي لوظيفة معينة بالنظر إلى الاعتبارات التالية:
- ساعات العمل وشروطه؛
 - الراتب الشهري المتفق عليه (Monthly Wage)؛
 - المكافآت المالية السنوية وتلك المرتبطة بأداء العامل (Performance Bonus)؛
 - المكافآت المالية السنوية المرتبطة بأداء الشركة وربحياتها (Profit Sharing Bonus)؛
 - التأمينات الطبية والمساعداات العائليّة للعامل ومن هم على عاتقه؛
 - التعويضات والمنح المختلفة كتعويض السكن وبدلات النقل والانتقال والمنح المدرسيّة وبدلات التمثيل وغيرها؛
 - الضمانات في حالات التعتيل القسري عن العمل؛
 - منافع التقاعد ونهاية الخدمة.

أ- ساعات العمل وشروطه

تبلغ ساعات العمل الأسبوعية، في المبدأ، ٢٢ ساعة في القطاع العام، مقابل ٤٢ ساعة في القطاع الخاص. أمّا عملياً، فختلفت هذه الساعات باختلاف الإدارات العامة فتقل أو تتجاوز هذه الأرقام بالنسبة للقوى المسلحة والسلك التربوي والقضاء والمستخدمين لدى المؤسسات العامة والموظفين الإداريين العاملين. بينما متوسط ساعات العمل في القطاع الخاص يزيد عن الأوقات القانونية، ويمكن أن يقابله تعويضات مباشرة أو غير مباشرة عن ساعات العمل الإضافية.

تشكل التأمينات الطبية ميزة هامة يتفوق فيها القطاع العام على الخاص خاصة لناحية استمرارية هذا التأمين إلى ما بعد سن التقاعد

أما لناحية الإنتاجية في العمل، فيمكن القول إجمالاً، ومن دون تعميم الخلاصة على كافة العاملين في القطاع العام، أن الإدارات العامة قلما تطبق معايير عصرية لقياس إنتاجية العاملين لديها. ويختلف الموضوع في القطاع الخاص حيث تقوم الشركات إجمالاً بمراقبة ومتابعة إنتاجية العمل إما بشكل علمي عبر تقصي المعطيات اللازمة وتحليلها، وإما من خلال القيام بتقديرات لحجم العمل خاصة في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

ب- مستوى الراتب الشهري

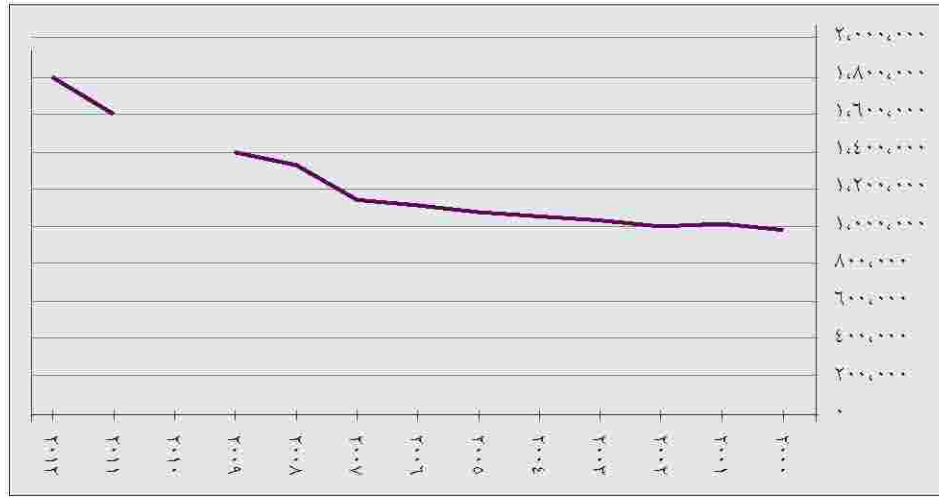
إن الراتب الشهري في القطاع العام، أدنى منه، نسبياً، في القطاع الخاص، حيث بلغ معدل راتب العامل في القطاع الخاص المصرّح عنه لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ١,٤٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية سنة ٢٠٠٩ وارتفع إلى ١,٦٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية سنة ٢٠١١ وإلى ١,٨٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية سنة ٢٠١٢. علماً أن ما يصرّح عنه لدى الضمان لا يعبر بالضرورة عن حقيقة الراتب لأن أرباب العمل يعمدون إلى تسجيل المستخدمين برواتب أدنى من المبالغ الحقيقية بهدف خفض الإشتراكات المتوجبة للضمان.

يشكل العاملون في القطاع العام قرابة ١٣٪ من العاملين في الاقتصاد اللبناني. مع العلم أن دراسات أخرى تشير إلى أن نسبة العاملين في القطاع العام أكبر بكثير

وعلى سبيل المقارنة، قمنا بتقدير معدل الأجور في القطاع العام لسنة ٢٠٠٩ على أساس ٨٢٥,٦٤٣ ليرة لبنانية وذلك من خلال حجم اشتراكات موظفي القطاع العام في برامج التقاعد الخاص بهم والبالغة ٦٪ من الأجور بواقع ٩٥ مليار ليرة لبنانية. كما ورد في الحسابات الوطنية لفترة الممتدة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٠، وذلك على افتراض أن عدد العاملين في القطاع العام لتلك السنة يوازي ١٦٠,٠٠٠ عامل بمن فيهم العاملون في القوى المسلحة.

الرسم البياني رقم (١)

معدلات الأجور في القطاع الخاص وفق إحصائيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (*)



إحصائية سنة ٢٠١٠ غير متوفرة (%)

وبالإجمال، يمكن القول إن متوسط الرواتب في القطاع العام أقل من الأجور في القطاع الخاص بمعدل ٤٠٪. وقد ازداد الفارق سنة ٢٠١٢ بعد إقرار الحكومة رفع الأجور في القطاع الخاص بمعدلات متفاوتة، حيث يمكن اعتبار أن الفارق بات أقرب إلى ٤٥٪ منه إلى ٤٠٪.

ج- المكافآت المالية السنوية المرتبطة بأداء العامل (Performance Bonus)

تمثل هذه المكافآت نسبة من الراتب الشهري تسدد، إجمالاً، في أواخر العام الضريبي. وقد تكون ثابتة كما هي الحال في القطاع المصرفي حيث تبلغ قيمة المكافأة السنوية ٤ أضعاف الراتب الشهري ما يعني أن الأجر الشهري يسدد على فترة ١٦ شهراً. كما يمكن أن تكون متحركة بحيث تمثل نسبة استثنائية من الراتب الشهري تتراوح عادة ما بين شهر واحد وستة أشهر وفقاً لتقييم الأداء العام للعامل.

إن هذه المكافآت معتمدة في القطاع الخاص، كما تطبق في الإدارات العامة حيث حدّد نظام الموظفين ٥٩/١١٢ أحكاماً خاصة بها وكيفية إعطائها. وهي تطبق أيضاً في المؤسسات المستقلة التي تتمتع بأنظمة خاصة ولها الاستقلالية في تحديد السياسة العامة للموارد البشرية. يمكن أن تصل قيمة المكافأة إلى شهرين من الراتب الأساسي للموظفين المدنيين. ولا يحق للعسكريين بهذه التقديرات، إلا أنهم يتمتعون بتعويض يسمى مساعدة اجتماعية، دون تحديد لقيمتها.

د- المكافآت المئوية السنوية المرتبطة بأداء الشركة وربحياتها (Profit Sharing Bonus)

إن هذا النوع من المكافآت غير معتمد إجمالاً في لبنان، باستثناء بعض فروع للشركات الأجنبية الكبرى، ولا ينطبق على الإدارات العامة التي ليست مراكز إنتاج وتحقيق أرباح (Profit Centres). وهو يتضمن مكافأة مالية إضافية تحددها الإدارة التنفيذية للشركة بحيث تكون مقطوعة من الأرباح المئوي توزيعها، ومقسمة على العاملين إما بشكل متساوٍ، أو غالباً، بالنسبة والتناسب مع مستوى الراتب الإجمالي الشهري.

إن غياب نظام تأميني لحالات التعطيل القسري عن العمل، وغياب نظام تقاعدي للقطاع الخاص يشكلان نقصاً كبيراً لقيام إطار متوازن لشروط العمل في القطاع الخاص مقارنة مع القطاع العام

هـ- التأمينات الطبية للعامل ومن هم على عاتقه

تشكل التأمينات الطبية ميزة هامة يتفوق فيها القطاع العام على الخاص خاصة لناحية استمرارية هذا التأمين إلى ما بعد سن التقاعد. ويتميز القطاع العام بتقديم مستوى جيد من التأمينات الطبية للموظف من داخل الملاك وأفراد عائلته الذين على عاتقه من أولاد وأهل، وذلك عبر تعاونية موظفي الدولة وصناديق التعاضد المختلفة والتغطية الخاصة بالقوى المسلحة⁽⁵⁾. ويستفيد الموظف والذين على عاتقه من هذه التقديرات طيلة فترة خدمته في القطاع، وبعد سن التقاعد، لكن هذا الوضع لا ينطبق على العاملين في المؤسسات العامة والبلديات وعلى المتقاعدين والعاملين بالفاتورة وغيرهم.

أما في القطاع الخاص فيتوقّر التأمين الطبي عن طريق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ويشمل أفراد العائلة الذين هم على عاتق العامل دون أن يشمل الزوج للمرأة العاملة ويتوقف هذا التأمين حكماً، لدى بلوغ العامل سن التقاعد، أو لدى تركه العمل.

و- التعويضات العائلية والمنح المختلفة كتعويض السكن وبدلات النقل والانتقال والمنح المدرسية وبدلات التمثيل وتعويض اللجان وغيرها

لكل سلك من الأسلاك الوظيفية في القطاع العام (مدني، عسكري، تعليمي) تعويضاته وتقديراته الاجتماعية الخاصة به، والتي ترتبط جميعها براتب الموظف الأساسي وتبنى عليه، وتقدّم من قبل تعاونية الموظفين للموظفين المدنيين، وعبر دفعات مباشرة للعسكريين. وهي تختلف لدى المؤسسات العامة وقد لا تطلّ جميع العاملين كالتقاعدين والعاملين بأشكال أخرى من التعاقد. على سبيل المثال، لا يستفيد كل العاملين في القطاع العام من منح التعليم وتعويضات السفر واللجان وغيرها من مزايا. وحدها التعويضات العائلية هي نفسها، وتتضمن:

- منح الزواج، على أساس راتب شهرين لمرة واحدة؛
- منح الأمومة للأم فقط، بواقع نصف الراتب عن كل ولد؛
- منح الولادة بواقع نصف الراتب عن كل ولد؛
- تعويض الوفاة على أساس ٩ أضعاف الراتب للأسرة وراتب شهر في حال وفاة أحد والدي الموظف؛
- تقديرات لشراء الأدوية حيث تغطي تعاونية الموظفين ٧٥% من قيمة فاتورة الدواء على سبيل المثال.

(٥) تسدد التعاونية ٩٠% من فاتورة الاستشفاء (بمراوح الحد الأقصى بين ٩٠٠,٠٠٠ ل.ل. و٢,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. بحسب الفئة الوظيفية التي تتحدد بحسبها أيضاً درجة الخدمة الطبية. يستفيد الجهاز العسكري من تغطية شاملة بحكم تعاقد الجهاز مع معظم المستشفيات. وفي بعض الحالات القصوى يمكن تغطية العلاج الطبي خارج لبنان.

ويحظى الموظفون في القطاع العام أيضاً بمنح تعليم، فيسمح النظام بتغطية جزء من كلفة الدراسة في المدارس الخاصة. كما أن بعض موظفي الهيئات والعسكريين يحصلون على بدل أو تقديرات سكن. تشير أيضاً إلى وجود تعويضات السفر والتي تختلف باختلاف السلك والفئة الوظيفية.

مع التنويه بوجود تقديرات اجتماعية وتعويضات أخرى يصعب حصرها هنا ونورد بعضاً منها على سبيل المثال، كمكافآت اللجان وتعويض حضور جلسات المجالس والهيئات، وتعويض التخصص وانغرامات التي يعاد توزيعها (redistributed fines) طبقاً لحصص محددة مسبقاً ومرتبطة برتبة الموظف، والعائدات الضريبية (tax returns) التي توزع مرة في السنة، وتُحسب كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور. كما يتمتع القضاة بمجموعة من التقديرات والتعويضات القيمة.

أما في القطاع الخاص، فتقدم المنح العائلية من خلال الصندوق الخاص بهذه المنافع التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

تشكل التأمينات الطبية ميزة هامة يتفوق فيها القطاع العام على الخاص ويستفيد الموظف والذين على عاتقه من هذه التقديرات طيلة فترة خدمته في القطاع، وبعد سن التقاعد.

ز- الضمانات في حالات التعطيل القسري عن العمل

يفتقر القطاع الخاص في لبنان إلى صندوق تأمينات اجتماعية يهتم بحالات التعطيل القسري عن العمل. يلحظ قانون الضمان الاجتماعي هذه المسألة ولكنها غير موضوعة قيد التطبيق راهناً، وبالتالي يجري حل المسألة مباشرة من قبل رب العمل تطبيقاً لقانون العمل حيث أن قطاع التأمين الخاص لا يقدم حالياً مثل هذه المنافع. إن صندوقاً كهذا يمكن أن يُمول دفع راتب شهري ثابت أو متناقص لفترة وجيزة تتراوح بين ٣ و٩ أشهر، بوسعه أن يؤمن للعامل دخلاً معقولاً ريثما يتمكن من العودة إلى سوق العمل.

من البديهي أن القطاع العام ليس بحاجة لمثل هذه الضمانات، حيث أن العمل في الإدارات العامة مضمون بشكل شبه كامل. على الصعيد العالمي لم تسجل أية حالات صرف من القطاع العام إلا لدى ارتكاب العامل أخطاء جسيمة؛ مع الإشارة إلى خطر احتمال اعتماد خطط لتخفيض عدد العاملين في القطاع العام في الحالات التي تواجه فيها الدولة مصاعب مالية معقدة كما هي الحال الآن في اليونان.

إن القطاع الخاص يقدم فرصاً مالية أفضل، على المدى القصير، من خلال الفرق في متوسط الرواتب؛ أما على المدى الطويل فإن القطاع العام هو الأفضل.

ح- التقاعد ونهاية الخدمة

لدى بلوغ سن التقاعد، يحصل العاملون في القطاع العام من غير القوى المسلحة على راتب تقاعدي شهري يوازي ٨٠٪ من الأجر الأخير الذي نالوه قبل سن التقاعد، في حين تبلغ قيمة هذا الراتب ١٠٠٪ للقوى المسلحة. ويتم تعديل هذا الراتب التقاعدي من فترة لآخرى تبعاً لغاء المعيشة، كما ولأي تعديل يطرأ على أساس هذا الراتب من خلال مراجعة سلسلة الرتب والرواتب. في المقابل يحصل العامل في القطاع الخاص على تعويض نهاية خدمة يساوي شهراً عن كل سنة عمل؛ ويمكن للعامل الحصول على هذا التعويض بعد مرور ٢٠ سنة من تاريخ بدء العمل.

لا شك في أنّ البرنامج التقاعدي يفوق إجمالاً تعويض نهاية الخدمة لعدة أسباب، أهمها أن التعويض يتم استهلاكه، عادةً خلال فترة وجيزة لا تتجاوز بضع سنوات، خاصة في غياب أي تغطية تذكر للنفقات الطّبية - ما عدا إمكان شراء برامج تأمين من شركات التأمين الخاصة تكون أقساطها مرتفعة جداً لمن تجاوزوا سن التقاعد. وفي المقابل، يؤمّن الراتب التقاعدي استمرارية في الدخل لحين الوفاة وهو ضمان في غاية الأهمية. مع الإشارة إلى أن نسبة الاستبدال المعتمدة في القطاع العام والبالغة ٨٠٪ مرتفعة، وتؤمن شبه استمرارية للدخل لفترة ما قبل التقاعد.

نشير إلى أن تمويل المنافع الاجتماعية في القطاع العام يتم عبر اقتطاع ٦٪ من الأجر الشهري. أمّا في القطاع الخاص، فيتم اقتطاع ٨.٥٪ من الأجر لصندوق تعويض نهاية الخدمة منها، ٥٪ لتغطية النفقات الإدارية للصندوق، و١٥٪ من الأجر لغاية ٢,٥٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية منها ٢٪ على عاتق العامل لتمويل صندوق المرض والأمومة من جهة، والتعويضات العائلية من جهة أخرى.

إن غياب نظام تأميني لحالات التعطيل القسري عن العمل، وغياب نظام تقاعدي للقطاع الخاص يشكلان نقصاً كبيراً لقيام إطار متوازن لشروط العمل في القطاع الخاص مقارنة مع القطاع العام. علماً أن الفرق الإيجابي في متوسط الأجر الشهري لصالح هذا القطاع يعوّض بعضاً من هذا النقص، ويساهم في دفع قسم من القوى العاملة نحو القطاع الخاص.

يستفيد كل العاملين في القطاع العام من منح التعليم وتعويضات السفر واللجان وغيرها من مزايا. وحدها التعويضات العائلية هي نفسها

وبشكل عام، يمكن القول إن القطاع الخاص يقدم فرصاً مالية أفضل، على المدى القصير، من خلال الفرق في متوسط الرواتب؛ أما على المدى الطويل فإن القطاع العام هو الأفضل كما سيبيّن في الفقرة التالية.

ومن الجدير ذكره أن هذه المقارنة تشمل النواحي المالية فقط، علماً أن خيارات الأفراد لتأحية العمل في القطاع الخاص أو العام، قد تأخذ في الاعتبار عوامل أخرى، منها انجوا العام للعمل، وإمكانات التطور والتحديات الفكرية، والمسار الوظيفي، والمراكز التي يمكن بلوغها مستقبلاً وهي كلها عوامل تصب في خانة تفضيل القطاع الخاص في معظم الأحيان.

لا شك في أنّ البرنامج التقاعدي يفوق إجمالاً تعويض نهاية الخدمة لعدة أسباب، أهمها أن التعويض يتم استهلاكه، عادةً خلال فترة وجيزة لا تتجاوز بضع سنوات، خاصة في غياب أي تغطية تذكر للنفقات الطّبية - ما عدا إمكان شراء برامج تأمين من شركات التأمين الخاصة تكون أقساطها مرتفعة جداً لمن تجاوزوا سن التقاعد. وفي المقابل، يؤمّن الراتب التقاعدي استمرارية في الدخل لحين الوفاة وهو ضمان في غاية الأهمية. مع الإشارة إلى أن نسبة الاستبدال المعتمدة في القطاع العام والبالغة ٨٠٪ مرتفعة، وتؤمن شبه استمرارية للدخل لفترة ما قبل التقاعد.

نشير إلى أن تمويل المنافع الاجتماعية في القطاع العام يتم عبر اقتطاع ٦٪ من الأجر الشهري. أمّا في القطاع الخاص، فيتم اقتطاع ٨.٥٪ من الأجر لصندوق تعويض نهاية الخدمة منها، ٥٪ لتغطية النفقات الإدارية للصندوق، و١٥٪ من الأجر لغاية ٢,٥٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية منها ٢٪ على عاتق العامل لتمويل صندوق المرض والأمومة من جهة، والتعويضات العائلية من جهة أخرى.

إن غياب نظام تأميني لحالات التعطيل القسري عن العمل، وغياب نظام تقاعدي للقطاع الخاص يشكلان نقصاً كبيراً لقيام إطار متوازن لشروط العمل في القطاع الخاص مقارنة مع القطاع العام. علماً أن الفرق الإيجابي في متوسط الأجر الشهري لصالح هذا القطاع يعوّض بعضاً من هذا النقص، ويساهم في دفع قسم من القوى العاملة نحو القطاع الخاص.

يستفيد كل العاملين في القطاع العام من منح التعليم وتعويضات السفر واللجان وغيرها من مزايا. وحدها التعويضات العائلية هي نفسها

وبشكل عام، يمكن القول إن القطاع الخاص يقدم فرصاً مالية أفضل، على المدى القصير، من خلال الفرق في متوسط الرواتب؛ أما على المدى الطويل فإن القطاع العام هو الأفضل كما سيبيّن في الفقرة التالية.

ومن الجدير ذكره أن هذه المقارنة تشمل النواحي المالية فقط، علماً أن خيارات الأفراد لتأحية العمل في القطاع الخاص أو العام، قد تأخذ في الاعتبار عوامل أخرى، منها انجوا العام للعمل، وإمكانات التطور والتحديات الفكرية، والمسار الوظيفي، والمراكز التي يمكن بلوغها مستقبلاً وهي كلها عوامل تصب في خانة تفضيل القطاع الخاص في معظم الأحيان.

الجدول رقم (٥)
مقارنة القطاع العام مع الخاص

القطاع الخاص	القطاع العام	
٤٢ ساعة أسبوعياً مع مراقبة وتقييم الانتاجية في العمل	٣٥ ساعة أسبوعياً مع غياب المساءلة عن الانتاجية بشكل عام	أ ساعات العمل وشروطه
١.٤٠٠.٠٠٠ ل.ل. لسنة ٢٠٠٩	٨٢٥.٠٠٠ ل.ل. لسنة ٢٠٠٩	ب مستوى الراتب الشهري
من شهر إلى ٦ أشهر إضافية و٤ أشهر في القطاع المصري بالحد الأدنى	بحسب الإدارة ونوع التوظيف وتصل إلى شهرين إضافيين	ج الجوائز المالية السنوية الثابتة والمتغيرة ارتباطاً بأداء العامل
موجودة بشكل محدود لدى فروع بعض الشركات العالمية الكبرى	غير موجودة	د الجوائز المالية السنوية المتغيرة ارتباطاً بأداء الشركة وربحياتها
متوافرة من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعامل والذين على عاتقه طيلة فترة الخدمة مع توقعها لدى التقاعد	متوافرة من خلال تعاونية موظفي القطاع العام وغيرها للموظفين والواقعين على عاتقهم طيلة فترة الخدمة وما بعد التقاعد؛ متوافرة من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لبعض المتعاقدين طيلة فترة الخدمة مع توقعها لدى التقاعد؛ غير متاحة للعاملين بالساعة والمياومين	هـ التأمينات الطبية والإعانات العائلية للعامل والذين على عاتقه
تقدم المنح العائلية من خلال الصندوق الخاص بهذه المنافع التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	وتتضمن هذه التقديرات تعويضات العائلية ومنح زواج وأمومة وولادة ووفاء وأدوية ومنح تعليم وتعويضات السفر وبدل أو تقديرات سكن ومكافآت لجان وتعويض حضور جلسات مجالس، وغرامات وعائدات ضريبية تطبق على عاملين في القطاع العام وقد لا تغطى الكل.	و التعويضات العائلية والمنح المختلفة
غير متوافرة	لا تعني الموظف في الملاك وغير متوفرة للمتقاعدين وغيرهم	ز الضمانات في حالات التعطيل القسري عن العمل
تعويض نهاية خدمة بقيمة شهر عن كل سنة خدمة	راتب تقاعدي يساوي ١٠٠٪ للعسكريين و ٨٠٪ للمدنيين من آخر أجر تالوه قبل التقاعد مع إعادة تقييم دورية للراتب؛ تعويض نهاية خدمة بقيمة شهر عن كل سنة خدمة للمتقاعدين؛ غير متوفر للمياومين والعاملين بالساعة	ح التقاعد ونهاية الخدمة

الجدول رقم (٥)
مقارنة القطاع العام مع الخاص

القطاع الخاص	القطاع العام		
٤٢ ساعة أسبوعياً مع مراقبة وتقييم الانتاجية في العمل	٣٥ ساعة أسبوعياً مع غياب المساءلة عن الانتاجية بشكل عام	ساعات العمل وشروطه	أ
١.٤٠٠.٠٠٠ ل.ل. لسنة ٢٠٠٩	٨٢٥.٠٠٠ ل.ل. لسنة ٢٠٠٩	مستوى الراتب الشهري	ب
من شهر إلى ٦ أشهر إضافية و٤ أشهر في القطاع المصري بالحد الأدنى	بحسب الإدارة ونوع التوظيف وتصل إلى شهرين إضافيين	الجوائز المالية السنوية الثابتة والمتغيرة ارتباطاً بأداء العامل	ج
موجودة بشكل محدود لدى فروع بعض الشركات العالمية الكبرى	غير موجودة	الجوائز المالية السنوية المتغيرة ارتباطاً بأداء الشركة وربحياتها	د
متوافرة من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعامل والذين على عاتقه طيلة فترة الخدمة مع توقعها لدى التقاعد	متوافرة من خلال تعاونية موظفي القطاع العام وغيرها للموظفين والواقعين على عاتقهم طيلة فترة الخدمة وما بعد التقاعد؛ متوافرة من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لبعض المتعاقدين طيلة فترة الخدمة مع توقعها لدى التقاعد؛ غير متاحة للعاملين بالساعة والمياومين	التأمينات الطبية والإعانات العائلية للعامل والذين على عاتقه	هـ
تقدم المنح العائلية من خلال الصندوق الخاص بهذه المنافع التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	وتتضمن هذه التقديرات تعويضات العائلية ومنح زواج وأمومة وولادة ووفاء وأدوية ومنح تعليم وتعويضات السفر وبدل أو تقديرات سكن ومكافآت لجان وتعويض حضور جلسات مجالس، وغرامات وعائدات ضريبية تطبق على عاملين في القطاع العام وقد لا تغطى الكل.	التعويضات العائلية والمنح المختلفة	و
غير متوافرة	لا تعني الموظف في الملاك وغير متوفرة للمتقاعدين وغيرهم	الضمانات في حالات التعطيل القسري عن العمل	ز
تعويض نهاية خدمة بقيمة شهر عن كل سنة خدمة	راتب تقاعدي يساوي ١٠٠٪ للعسكريين و ٨٠٪ للمدنيين من آخر أجر تالوه قبل التقاعد مع إعادة تقييم دورية للراتب؛ تعويض نهاية خدمة بقيمة شهر عن كل سنة خدمة للمتقاعدين؛ غير متوفر للمياومين والعاملين بالساعة	التقاعد ونهاية الخدمة	ح

نذكر بأن القطاع العام يتكون من عدة قطاعات من الموظفين، منهم على سبيل المثال المعلمون والعاملون في الوزارات ومجلس النواب والإدارات الرسمية، بالإضافة إلى المتقاعدين والمياومين. وتختلف المزايا بين هؤلاء خاصة بالنسبة للمتقاعدين والمياومين الذين لا يستفيدون بشكل تلقائي من أي حماية اجتماعية، بما في ذلك ضمانات التعطيل القسري. ونشير إلى أن المقارنة لم تشمل العاملين في القطاع غير المصرح عنهم، وذلك لعدم توفر المعطيات الكافية بهم، خاصة لناحية الأجور. ولكن الجدير بالذكر أن هذه التشريحة لا تتمتع بأية تأمينات صحية أو تقاعدية عدا ما تحصل عليه من خلال المبادرة إلى شراء برامج تأمينية تقدمها شركات التأمين الخاصة.

مقارنة ائتوارية للرواتب والمزايا في القطاعين العام والخاص

إن المقارنة التي اعتمدها في هذه الدراسة تقوم على تقييم كافة البدلات المالية التي يحصل عليها العامل، بدءاً بالأجر الشهري، وصولاً إلى الراتب التقاعدي والمكافآت. أي أن التقييم يأخذ في الاعتبار كافة المداخل التوظيفية المباشرة وغير المباشرة التي يستفيد منها العامل طوال فترة خدمته وما بعد التقاعد. وقد تم التقييم عن طريق احتساب القيمة الحالية الصافية (Net Present Value) لكل بند من بنود المداخل، وذلك طوال فترة الخدمة، وصولاً إلى سن الوفاة التقديري، فجاءت المكونات الخاصة بالقيمة الحالية كالتالي:

- القيمة الحالية للأجور،
- القيمة الحالية للمكافآت المالية السنوية،
- القيمة الحالية للنفقات الطبية للعامل وأفراد عائلته من الذين على عاتقه،
- القيمة الحالية لرواتب التقاعد أو تعويض نهاية الخدمة على افتراض أن العاملين في القطاع الخاص لن يطالبوا بتعويضهم قبل بلوغ سن التقاعد،
- القيمة الحالية لغياب ضمان البطالة القسرية في القطاع الخاص.

ولم تؤخذ في الإعتبار التعويضات العائلية والمنح المختلفة كتعويض اسكن وبدلات النقل والانتقال والمنح المدرسية وبدلات التمثيل وتعويض اللجان وغيرها من التي جرى ذكرها سابقاً.

تمت المقارنة على أساس 3 نماذج من العمال بلغت أعمارهم 25، و35، و45 سنة تبعاً، ينخرطون في العمل في القطاع الخاص أو العام، ويبقون فيه لغاية بلوغهم سن التقاعد. ويعتمد التقييم على عدد من الفرضيات وفقاً للجدول التالي:

نذكر بأن القطاع العام يتكون من عدة قطاعات من الموظفين، منهم على سبيل المثال المعلمون والعاملون في الوزارات ومجلس النواب والإدارات الرسمية، بالإضافة إلى المتقاعدين والمياومين. وتختلف المزايا بين هؤلاء خاصة بالنسبة للمتقاعدين والمياومين الذين لا يستفيدون بشكل تلقائي من أي حماية اجتماعية، بما في ذلك ضمانات التعطيل القسري. ونشير إلى أن المقارنة لم تشمل العاملين في القطاع غير المصرح عنهم، وذلك لعدم توفر المعطيات الكافية بهم، خاصة لناحية الأجور. ولكن الجدير بالذكر أن هذه التشريحة لا تتمتع بأية تأمينات صحية أو تقاعدية عدا ما تحصل عليه من خلال المبادرة إلى شراء برامج تأمينية تقدمها شركات التأمين الخاصة.

مقارنة ائتوارية للرواتب والمزايا في القطاعين العام والخاص

إن المقارنة التي اعتمدها في هذه الدراسة تقوم على تقييم كافة البدلات المالية التي يحصل عليها العامل، بدءاً بالأجر الشهري، وصولاً إلى الراتب التقاعدي والمكافآت. أي أن التقييم يأخذ في الاعتبار كافة المداويل التوظيفية المباشرة وغير المباشرة التي يستفيد منها العامل طوال فترة خدمته وما بعد التقاعد. وقد تم التقييم عن طريق احتساب القيمة الحالية الصافية (Net Present Value) لكل بند من بنود المداويل، وذلك طوال فترة الخدمة، وصولاً إلى سن الوفاة التقديري، فجاءت المكونات الخاصة بالقيمة الحالية كالتالي:

- القيمة الحالية للأجور،
- القيمة الحالية للمكافآت المالية السنوية،
- القيمة الحالية للنفقات الطبية للعامل وأفراد عائلته من الذين على عاتقه،
- القيمة الحالية لرواتب التقاعد أو تعويض نهاية الخدمة على افتراض أن العاملين في القطاع الخاص لن يطالبوا بتعويضهم قبل بلوغ سن التقاعد،
- القيمة الحالية لغياب ضمان البطالة القسرية في القطاع الخاص.

ولم تؤخذ في الإعتبار التعويضات العائلية والمنح المختلفة كتعويض اسكن وبدلات النقل والانتقال والمنح المدرسية وبدلات التمثيل وتعويض اللجان وغيرها من التي جرى ذكرها سابقاً.

تمت المقارنة على أساس 3 نماذج من العمال بلغت أعمارهم 25، و35، و45 سنة تبعاً، ينخرطون في العمل في القطاع الخاص أو العام، ويبقون فيه لغاية بلوغهم سن التقاعد. ويعتمد التقييم على عدد من الفرضيات وفقاً للجدول التالي:

الجدول رقم (٦)

الفرضيات المعتمدة ضمن الدراسة

المهنة	القطاع العام	القطاع الخاص
١ التضخم السنوي للأجور	٤٪ سنوياً	٤٪ سنوياً
٢ التضخم السنوي للنفقات الطبية	٥٪ سنوياً	٥٪ سنوياً
٣ متوسط الأجر الشهري للسنة الأولى	٨٢٥,٠٠٠ ل.ل.	١,٤٠٠,٠٠٠ ل.ل.
٤ متوسط المكافآت السنوية الإضافية	لا شيء	٣ أجور شهرية
٥ متوسط عدد الذين على العائق	٣	٢
٦ متوسط التكلفة الطبية السنوية لكل فرد (بمن فيهم من هم على العائق)	٧٠٠,٠٠٠ ل.ل.	٥٦٠,٠٠٠ ل.ل.
٧ معدل الفائدة السنوية على المدى الطويل	٣٪ سنوياً	٣٪ سنوياً
٨ معدل البطالة القسرية السنوية	لا شيء	٥,٠٪ سنوياً
٩ معدل العمر لدى الوفاة عند بلوغ سن التقاعد	٨٧	٨٧

- في إطار تحديد الفرضيات الواردة أعلاه، نشير إلى ما يلي:
- بلغ معدل الكلفة الطبية للفرد حوالي ٧٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية سنوياً في القطاع الخاص، وفقاً لإحصائيات عدد من شركات التأمين لسنة ٢٠١٢. وقد اعتبرنا في هذه الدراسة أن العامل يستفيد من ٨٠٪ هذه الكلفة، أي ما يعادل ٥٦٠,٠٠٠ ليرة لبنانية كما اعتبرنا أن متوسط الكلفة للقطاع العام أعلى بنسبة ٢٥٪ أي ٧٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية سنوياً، وذلك لأن متوسط أعمار المؤمنين في القطاع العام أعلى مما هو عليه في القطاع الخاص، بسبب امتداد التأمين للمتقاعدين.
 - لم نتمكن من الحصول على إحصاءات كافية تسمح بتقدير فرضية عدد من هم على العائق. وقد أثرنا اعتماد فرضية أعلى للقطاع العام بسبب إمكان شمل الأهل في التغطية التأمينية، فيما يبقى هذا الاحتمال محدوداً في القطاع الخاص، وإذا ما أتيح فيكون على عائق العامل.
 - لم تتوفر لنا إحصائيات كافية خاصة بالبطالة القسرية، وقد قمنا باعتماد نسبة افتراضية تبلغ ٥,٠٪ سنوياً للتمكن من قياس أثر هذه البطالة على دراسة المقارنة الموضوعية.
 - إن معدلات الوفيات تختلف ما بين الذكور والإناث؛ علماً أن متوسط العمر لدى الوفاة لدى بلوغ الفرد سن التقاعد يصل تقديرياً إلى ٨٥ للذكور و٨٧ للإناث، علماً أننا اعتمدنا الفرضية الخاصة بالإناث، بالنظر إلى النمط العام لتحسن معدلات الحياة.
 - لم نأخذ بالاعتبار معدلات الوفيات لتقديرنا بأن تأثيرها على الدراسة غير مادي، علماً بوجود منافع ملموسة للخلفاء في القطاع العام، غير موجودة في القطاع الخاص.

وقد أتت نتائج التحليل للأعمار ٢٥، ٣٥، و٤٥ وفقاً للجدول التالي.

الجدول رقم (٧)

مقارنة القطاع العام مع الخاص لعامل نموذجي بعمر ٢٥ سنة

العمر: ٢٥ / العملة: مليون ل.ل.	القطاع العام	القطاع الخاص		
الأجور الأساسية	٤٦٧	٧٩٣	%٤٤	%٧٦
المكافآت السنوية	٠	١٩٨	%٠	%١٩
التأمينات الطبية والعائلية	٣٢٣	٩٧	%٣٠	%٩
تعويض نهاية الخدمة	٠	٧٩	%٠	%٨
التقاعد	٢٧٦	٠	%٢٦	%٠
أثر غياب تأمين البطالة القسرية	٠	(١٢١)	%٠	%(١٢)
المجموع	١,٠٦٦	١,٠٤٦	%١٠٠	%١٠٠

الجدول رقم (٨)

مقارنة القطاع العام مع الخاص لعامل نموذجي بعمر ٣٥ سنة

العمر: ٣٥ / العملة: مليون ل.ل.	القطاع العام	القطاع الخاص		
الأجور الأساسية	٣٣٢	٥٦٥	%٤٠	%٧٤
المكافآت السنوية	٠	١٤١	%٠	%١٨
التأمينات الطبية والعائلية	٢٤٢	٦٦	%٣٠	%٩
تعويض نهاية الخدمة	٠	٥٤	%٠	%٧
التقاعد	٢٥١	٠	%٣٠	%٠
أثر غياب تأمين البطالة القسرية	٠	(٦٤)	%٠	%(٨)
المجموع	٨٢٦	٧٦٢	%١٠٠	%١٠٠

الجدول رقم (٩)

مقارنة القطاع العام مع الخاص لعامل نموذجي بعمر ٤٥ سنة

العمر: ٤٥ / العملة: مليون ل.ل.	القطاع العام	القطاع الخاص		
الأجور الأساسية	٢١١	٣٥٨	%٣٤	%٧٣
المكافآت السنوية	٠	٩٠	%٠	%١٨
التأمينات الطبية والعائلية	١٧٦	٣٩	%٢٩	%٨
تعويض نهاية الخدمة	٠	٣٣	%٠	%٧
التقاعد	٢٢٨	٠	%٣٧	%٠
أثر غياب تأمين البطالة القسرية	٠	(٢٦)	%٠	%(٥)
المجموع	٦١٤	٥١٠	%١٠٠	%١٠٠

لدى مطالعة النتائج الواردة في الجداول أعلاه، يمكن استخلاص ما يلي:

١- إن مجموع الأجور والمناقص للعاملين في القطاع العام وتحديدًا الموظفين هي الأعلى، مقارنة مع القطاع الخاص، وذلك بنسب تتراوح ما بين ٢٪ للنموذج الأول، و ٢٠٪ للنموذج الثالث أعلاه. ما يعني أن الموظف في القطاع العام، ونسبته المتعاقد والمياوم الذي لا يستفيد بشكل تلقائي من حماية اجتماعية مماثلة لسائر العاملين في القطاع العام، هو إجمالاً في وضع مادي أفضل من العامل في القطاع الخاص على المدى الطويل.

إن مقارنة الأجور لوحدها تعطي الأفضلية للقطاع الخاص، وهي المقارنة التي تركزت عليها الحملات الداعمة لمشروع تحسين سلسلة الرتب والرواتب. إلا أن هذه المقارنة ليست شاملة، وتبقى غير كافية لاتخاذ قرارات على مستوى وطني في هذا المجال.

بيد أن مقارنة قيمة تعويض نهاية الخدمة للقطاع الخاص بالنسبة لقيمة رواتب التقاعد في القطاع العام تبيّن مدى أهمية الأنظمة التقاعدية وتفوقها على أنظمة التعويض، لما تحمله من قيمة مادية ثمينة خلال فترة التقاعد. وهذا ما دفع بعدد كبير من الدول إلى استبدال أنظمة التعويض القديمة بأنظمة تقاعدية تسدّد رواتب مدى الحياة، حيث إن لبنان هو واحد من الدول القليلة جداً الذي لم يخطّ بعد نحو نظام تقاعدي عصري.

٢- إن توزيع العوائد الواردة في تركيبة المنافع الخاصة بالعاملين في القطاع العام متوازنة، حيث يأتي الثلث الأول تقريباً من الأجور الشهرية، والثلث الثاني من التأمينات الطبية والعائلية، والثلث الأخير من رواتب التقاعد. مع الإشارة إلى أن الثلث الأول وقسم من الثلث الثاني سيتحققان خلال فترة العمل، بينما تتحقق المبالغ المتبقية خلال فترة التقاعد ما يساهم في تأمين مستوى معيشي لائق ومقبول بعد بلوغ سن التقاعد الرسمي بما يتوازن مع فترة العمل قبل سن التقاعد.

في المقابل، تتركز عائدات العاملين في القطاع الخاص في أجورهم الشهرية ومكافآتهم السنوية التي تمثل قرابة ٨٠٪ إلى ٨٥٪ من الدخل الإجمالي التقديري وفق دراستنا. أمّا التأمينات الطبية وتعويض نهاية الخدمة، فمساهمتهما ضئيلة للغاية. إن هذه التركيبة تحتم على العاملين في القطاع الخاص وجوب التحضير لتأمين تقاعد لائق بإمكاناتهم الخاصة، من خلال ادخار الأموال في حسابات مصرفية أو برامج تأمين على الحياة أو سواها. مع الإشارة لئس فقط إلى غياب السياسات الضريبية التي تحفز على الادخار، لا بل إلى اعتماد سياسات ضريبية مضادة، منها الضريبة على الفوائد المصرفية بواقع ٥٪ والضريبة على أرباح العقود التأمينية الادخارية بقيمة ١٠٪.

٣- لا بد من مقارنة الأرقام الإجمالية الواردة أعلاه مع أسعار العقارات والمنازل والشقق السكنية، حيث يتبين لنا أن شراء شقة سكنية بقيمة ٣٠٠ مليون ليرة لبنانية مثلاً، يستحوذ على نسبة تتراوح ما بين ثلث ونصف كامل المدخول المتوقع على مدى الحياة لعامل بسن ٣٥ سنة، ما يفسر الصعوبات التي يواجهها العاملون، إجمالاً، في امتلاك شقق سكنية خاصة في المناطق القريبة من مراكز الأعمال في العاصمة بيروت حيث تتركز معظم الإدارات العامة والشركات الكبيرة.

٤- تشير أخيراً إلى أن الدراسة لم تقم بتقييم تبعات الفرق في أوقات العمل ما بين القطاعين. ذلك أن إدخال هذا الاعتبار في الحسبان يزيد من الأفضلية المبيّنة للقطاع العام. كذلك الأمر بالنسبة للساعات الإضافية.

خلاصة

تظهر الدراسة الواردة أعلاه أن الاعتبارات المالية في سوق العمل تصب في خانة إعطاء الأفضلية للوظائف العامة، ما قد يشكل في المدى المنظور خللاً بنيوياً في سوق العمل. ويأتي قرار زيادة سلسلة الرتب والرواتب للقطاع العام ليزيد من حدة هذا الخلل، وليساهم في تفضيل فئة من القوى العاملة على غيرها لا سيما الفئة غير المشمولة بأي نوع من الحماية الاجتماعية.

ونذكر، فيما يلي، عدداً من الأهداف التي يجب أن تكتسب طابعاً ملجأً لدى أصحاب القرار في السياسة الاجتماعية - الاقتصادية المرتقبة للدولة بهدف تحسين أوضاع العمالة في القطاع الخاص وتحفيز الاقتصاد على خلق فرص العمل وأهمها:

- الاهتمام بالتأمينات الاجتماعية لجميع العاملين خارج القطاعين العام والخاص والذين لم نأتِ على ذكرهم في هذه الدراسة علماً أنهم يشكلون ما يقارب نصف عدد القوى العاملة.
- تحسين وضع التأمينات الاجتماعية والتقاعدية للعاملين في القطاع الخاص بهدف إعادة توازن مكونات عوائد العمل الخاصة بهم.
- وضع السياسات الضريبية والاستثمارية المحفزة لتلادخارات الطويلة الأمد ضمن المؤسسات المالية المعنية من مصارف وصناديق تقاعد وشركات تأمين.

في هذا الإطار، لا شك في أن مشروعاً كإدخال التأمين الطبي وتطبيقه على جميع اللبنانيين المقيمين، بغض النظر عن أوضاعهم في سوق العمل، أمر في غاية الأهمية، تماماً كما أن وضع نظام تأمين ضد البطالة القسرية من شأنه أن يساهم إيجاباً على أكثر من صعيد. كما أن إنجاز وإطلاق التأمين التقاعدي للعاملين في القطاع الخاص، واستطراداً تأمين التقاعد لجميع المقيمين، يشكل أيضاً رافعة أساسية لتحسين شروط العمل ولتعزيز الوضعين الاقتصادي والاجتماعي العام.

