



The relationship between strategic planning and compliance

العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي
و الامتثال أو الالتزام

توطئة

- إن الدور الأساسي والأول والأخير للدولة هو توفير الحماية الاجتماعية والاقتصادية لرعاياها - لا شيء أهم من الحماية الاجتماعية - وكل درهم يصرف من ميزانيات التحول و خطط التنمية له علاقة بكيفية أو أخرى بالحماية الاجتماعية بأنواعها الشمولية الأربعة و كل دراسات الحماية الاجتماعية قد تبدأ من منطلقات متعددة و لكنها بالتأكد تنتهي في صناديق التأمينات الاجتماعية والمؤسسات العامة للتقاعد ؟ لان الحماية الاجتماعية هدفها الفرد و الأسرة وهو تخصص أصيل لهذه المؤسسات .
- و لكن هل يجوز أن تكون برامج الحماية الاجتماعية اختيارية أم إجبارية؟
- و هل يجوز ترك حرية الاختيار لرئيس العائلة بالاشتراك فى برامج الحماية الاجتماعية من عدمه ؟

توفير الموارد المالية و توظيفها و علاقتها بتحقيق برامج الحماية الاجتماعية

- يبدأ التخطيط الاستراتيجي بتوفير الموارد المالية ثم بإعادة توظيف الموارد المالية لتحقيق وتوفير برامج الحماية الاجتماعية و الاقتصادية للأفراد و تعتبر الحماية الاجتماعية بمفهومها الشامل و الواسع هدف استراتيجي لأغلب دول العالم بقصد حماية أفرادها من المخاطر المختلفة و لتوفير هذه الحماية بأنواعها لا بد من توفير الموارد المالية أولاً ثم وضع خطط وبرامج لتوظيف الموارد المالية التوظيف الأمثل ثم بناء الكيانات و الهياكل الإدارية المنفذة و المسيرة لبرامج الحماية الاجتماعية و يليها مباشرة مراقبة عدم تعثر المؤسسات المكلفة بمتابعة تنفيذ برامج الحماية الاجتماعية و من ضمنها صناديق الضمان الاجتماعي و المؤسسات العامة للتقاعد و الهيئات العامة للتأمينات الاجتماعية و تعثر برامج الحماية الاجتماعية بسببه عدم الالتزام بتنفيذ التطبيقات الفنية و القانونية بصورة صحيحة . الأمر الذي ينتج عنه خلل في المركز التمويلي لهذه المؤسسات .

عدم الاتصال و التواصل - الأسباب و النتائج ؟ (1)

- ❖ في كل المؤسسات التعاقدية فروع المؤسسة و مكاتب خدماتها الجهوية بالبلديات و المحافظات مخولة بتسوية الحقوق التعاقدية للمؤمن عليهم و المضمونين المشتركين و صرفها لهم بشرط مطابقتها للنظم القانونية المعمول بها .
- ❖ تختلف مستويات الخبرة و الثقافة و الاطلاع على النظم القانونية بين الموظفين و تشكل الثقة الزائدة بالنفس و الاعتداد بالنفس المبالغ فيه و أحيانا عدم الثقة في وجود خبرة لدى الإدارة العامة تفوق خبرة موظفي الفرع أو مكتب الخدمات الجهوى - مانعا في عدم طلب الرأي من الإدارة العامة بخصوص بعض التطبيقات الفنية مما يؤدي إلى الوقوع الحتمي في الخطأ في التطبيق و الذي ينتج عنه حتما مخالفات مالية و اثار سلبية .
- ❖ و لكن لماذا كل فرع من فروع المؤسسة التعاقدية تطبيقاته الفنية و القانونية تحتوى اختلافات بسيطة و أحيانا جوهرية عن الآخر؟ و لماذا يتأخر تدخل الإدارة العامة في مسألة توحيد أو تصويب التطبيقات الضمانية الفنية من أجل المحافظة على المال العام ؟

عدم الاتصال و التواصل الأسباب و النتائج ؟ (2)

❖ وفي كل المؤسسات التعاقدية يجب على إدارة الفرع الاتصال بالإدارة العامة لطلب الرأي الفني و القانوني حول المشاكل ذات العلاقة بتسوية الحقوق التعاقدية او ذات العلاقة بالاشتراكات بقصد توحيد عمليات التطبيق و عدم الوقوع فى المخالفات المالية بصرف اموال بدون وجه حق . و الا تحملت الاثار الناتجة عن عدم الاتصال و طلب الرأى ؟ و لكن ما هو الرادع فى حالة انفراد كل فرع برأيه الفني والقانونى ؟

❖ إذا فقد الاتصال و انعدم التواصل بين فروع المؤسسة التعاقدية و إدارتها العامة و ندرت الاجتماعات التقابلية لمناقشة الكثير من المشاكل الفنية والقانونية و بالذات تلك المتعلقة بتسوية الحقوق التعاقدية فثق بأن هناك مشاكل فنية متعددة فى التطبيق .

وجود فجوة بين الإدارة العامة وفروعها - الأسباب و النتائج ؟

- وجود مشكلة في التنظيم الداخلي للمؤسسة التعاقدية كأن تتساوى وظيفة مدير الفرع مع وظيفة مدير الإدارة العامة أو تغلب الأولى على الثانية ؟ يؤدي هذا الوضع حتما إلى عدم الرد على المراسلات في الوقت المناسب وعدم احترام التسلسل الإداري وعدم طلب الرأي من الإدارات العامة المختصة ؟
- تغليب لجنة إدارة المؤسسة التعاقدية لمدرء الفروع و منحهم وقت أطول إثناء مقابلتهم و الاستماع إليهم و منحهم امتيازات أو صلاحيات و إنهاء كافة احتياجاتهم دون الرجوع لمدرء الإدارات العامة المختصة أو طلب رأي الإدارات المختصة في بعض الأمور؟ يخلق فجوة بين لجنة الإدارة و شاغلي الوظائف القيادية و شعور بالنقص لدى بعضهم و شعور بالقوة و اعتداد بالنفس لدى البعض الآخر؟
- إذا كانت كل احتياجات الفروع منتهية و مقضيه من لجنة ادارة المؤسسة التعاقدية فما هي حاجة مدرء فروع المؤسسة الى مدرء الإدارات العامة ؟ و كيف يمكن خلق سلطة مراسلاتها واجبة الاحترام
- من الطبيعي و المنطقي أن مدير الإدارة العامة أعلى وظيفيا من مدير الفرع لان مدير الإدارة العامة يملك صلاحيات و سلطة أوسع على نطاق جغرافي أكبر من مدير الفرع الذي لا تتجاوز صلاحياته دائرة اختصاصه الجغرافية المحددة .
- غياب تطبيق العقوبات الادارية و المالية عند تجاوز الاختصاصات أو الاهمال أو الاضرار بالمصلحة العامة يؤدي الى الاستمرار في التماذي في الوقوع في الخطأ .

أنواع أو أقسام الحماية الاجتماعية

الحماية الاجتماعية هي أساس انشاء المؤسسات التقاعدية و هي تنقسم الى أربعة اقسام كالاتى :-

- الحماية الاجتماعية الإنشائية
- الحماية الاجتماعية الوقائية
- الحماية الاجتماعية العلاجية
- الحماية الاجتماعية الإيوائية

الحماية الاجتماعية الإنشائية

- الحماية الاجتماعية الإنشائية - تمثل ذلك الجزء من الموارد المالية التي تخصصها أو توظفها الدولة في إنشاء مواطن أو أماكن للعمل والشغل لرعاياها وللأفراد الحاملين لجنسيتها - فبناء مدرسة أو مستشفى أو مصنع أو تأسيس مصرف و تأسيس شركة جديدة أو مشروع زراعي أو صناعي يعتبر تأسيس للحماية الاجتماعية وفتح سوق للعمل لتوفير حياة أفضل - كما يعتبر كل قانون أو تشريع ينظم الحياة الاجتماعية و الاقتصادية ضمن نظم الحماية الاجتماعية الإنشائية - وكل فرد يتحصل على فرصة عمل يحتاج الى توفير حماية اجتماعية استباقية من مخاطر الشيخوخة و اصابات العمل و امراض المهنة و فقد القدرة على الكسب و الترميل و التيتيم ...

الحماية الاجتماعية الوقائية أو الاستباقية

- استباق وقوع الخطر الاجتماعى و توقع حدوثه - كالشيخوخة والوفاة و المرض و العجز و فقد القدرة على الكسب و اصابة العمل و مرض المهنة و التخطيط للتقليل من اثاره على الاسرة ذلك هو المقصود بالحماية الاجتماعية الوقائية .
- الحماية الاجتماعية الوقائية التى يخطط لها المجتمع استراتيجيا يقصد بها الحماية الوقائية بمفهومها الشامل (الوقاية من المرض و الجهل و يقع ضمنها التقليل من آثار مخاطر الشيخوخة و الترميل و التيتم و اصابات العمل الخ التى تحددها و تنظمها التشريعات الضمانية و التقاعدية
- وهى تعتبر ضمن برامج الحماية الاجتماعية الوقائية المغطاة التكلفة كليا أو جزئيا بموجب اشتراكات ضمانية أو تأمينية يساهم فيها الأطراف الثلاثة (المشترك - جهة العمل - الخزانة العامة -) فى بعض الدول أو يساهم فيها (المشترك و جهة العمل فقط) فى دول اخرى .
- الحماية الاجتماعية والاقتصادية من المخاطر سألقة الذكر تعتمد أساسا على التعاون و التكافل بين الأجيال المخرطين فى نظام الضمان الاجتماعى و التى تتولى تمويل منافعه النقدية سنويا بالتغطية المالية اللازمة و المشتركون فى النظام الضمانى يجب أن يكونوا متساوون فى نسبة خصم الاشتراكات من مرتباتهم الشهرية و متساوون فى طريقة تسوية حقوقهم التقاعدية لأنهم أصلا متساوون فى الواجبات و الحقوق أمام القانون .

تحت أى نوع من انواع الحماية الاجتماعية تدرج مؤسسات التقاعد ؟

تقع مؤسسات التقاعد ضمن التخطيط الاستراتيجي لتوفير الحماية الاجتماعية الاستباقية - أى استباق وقوع الخطر الاجتماعى و التخطيط للتقليل من اثاره و من ضمنها (خطر الشيخوخة - خطر العجز وفقد القدرة على الكسب ... الخ) و لكن ؟

1- هل صناديق التقاعد هدف استراتيجي من اهداف الدولة الإستراتيجية ؟ و الإجابة نعم ؟

2- هل صناديق التقاعد تقع ضمن برامج الحماية الاجتماعية الوقائية التى يجب يرصد لها المجتمع موارد مالية للمساعدة فى تغطيتها ؟ و الإجابة نعم ؟

3- ما هو شكل الحماية الاجتماعية الوقائية التى يوفرها صناديق التقاعد ؟ و الإجابة - توفير حماية اجتماعية استباقية من مخاطر الشيخوخة و الوفاة و الترميل و التيتيم و فقد القدرة على الكسب و العجز الصحى و اصابات العمل و امراض المهنة و الاعباء العائلية ؟

الحماية الاجتماعية العلاجية

- تعتبر الحماية الاجتماعية العلاجية هي النوع الثالث الذي توفر له الدولة موارد مالية و يقع ضمن خططها الإستراتيجية و يقصد بالعلاج (العلاج بمعناه و مفهومه الشمولى الواسع) بناء المستشفيات وتوفير الادوية و الاطباء و الممرضين و المعدات الطبية - العلاج فى الداخل و الخارج فالمستشفى قد يكون مكانا للعمل و مكانا للعلاج فى نفس الوقت و يمكن أن يكون مكانا للايواء المؤقت فى حالات العزل الصحى . و العاملون ضمن أطر الحماية الاجتماعية العلاجية يحتاجون الى تخطيط استباقى أو وقائى لضمان حياة كريمة لهم و هنا يأتى دور صناديق التقاعد

الحماية الاجتماعية الإيوائية

- تعتبر الحماية الاجتماعية الإيوائية هي النوع الرابع من نظم الحماية الاجتماعية الذي توفر له الدولة موارد مالية و يقع ضمن خططها الإستراتيجية و يقصد بالايواء (الايواء بمعناه و مفهومه الشمولى الواسع) فبناء المساكن الشعبية و منح القروض العقارية و بناء المساكن الريفية و الزراعية أو المساهمة فيها ... و من الطبيعى جدا أن كل من يعمل فى مجال الحماية الاجتماعية الايوائية بكافة مراحلها يحتاج الى حماية لمستقبله و الى تخطيط استباقى أو وقائى لضمان حياة كريمة لهم و هنا يأتى دور صناديق التقاعد

الحماية الاجتماعية الإستباقية (المجانية) و المغطية التكلفة بموجب اشتراكات

- التشريعات الضمانية أو التقاعدية و التأمينية تشكل نوعا من الحماية الاجتماعية الوقائية و الاستباقية من المخاطر المختلفة و تمثلها صناديق و مؤسسات التقاعد
- الحماية الاجتماعية الاستباقية هي تلك الحماية الاجتماعية التي تستبق وقوع الخطر الاجتماعي المحقق بالافراد و تخطط للتقليل من اثاره بقبول اشتراكات تأمينية او تقاعدية او ضمانية شهرية تخصم من مرتب كل مضمون مشترك مقابل انتفاعه بمعاش ضمانى عند بلوغه سن الشيخوخة أو وفاته أو عدم قدرته على الكسب ...
- المعاشات (الضمانية و التأمينية و التقاعدية و العسكرية) حماية اجتماعية استباقية من المخاطر المختلفة و هدفها توفير معاش تقاعدى للتقليل من المخاطر الاجتماعية المختلفة .
- يطلق عليها اسم الحماية الاجتماعية المغطية التكلفة من قبل المنتفعين بها
- أما المعاشات الأساسية أو المعاشات الاجتماعية فيطلق عليها اسم المعاشات (المجانية) لأنها معاشات تمنح بدون اشتراكات تغطيها . أو تقابلها .

التخطيط الاستراتيجي والتكتيكي والتنفيذي

- و إذا سلمنا جدلا بأن الهدف من إنشاء (المؤسسة العامة للتقاعد) يقع ضمن التخطيط الاستراتيجي لتوفير الحماية الاجتماعية الاستباقية من مخاطر الشيخوخة و الوفاة و فقد القدرة على الكسب .. الخ للأفراد المجتمع فأن إنشاء فروع هذه المؤسسة و مكاتب خدمات الجهوية الميدانية بالمحافظات تدخل ضمن التخطيط التكتيكي هدفها تقريب عمليات تقديم الخدمة للمشاركين أو تسهيل عمليات تحصيل الموارد المالية و الاشتراكات الضمانية أو التأمينية أو التقاعدية اللازمة لتغطية المستحقات التقاعدية و المعاشات
- أما بالنسبة للمكونات المتعلقة بالتنظيم الداخلي للمؤسسة (كالإدارات العامة و الأقسام و الوحدات الواقعة ضمن الإدارة العامة) في تقع في إطار التخطيط التنفيذي للحماية الاجتماعية الوقائية من مخاطر الشيخوخة والترمل و التيتم و فقد القدرة على الكسب و إصابات العمل ...

ولكن ما هي علاقة التخطيط الاستراتيجي بالامثال أو الالتزام ؟ (1)

- إذا لم تلتزم المؤسسة التعاقدية و فروعها و مكاتب خدماتها الجهوية بتنفيذ النظم القانونية و الفنية و تطبق صحيح القانون فإذا كافة خططها الإستراتيجية سوف تبوء بالفشل حتما . وسوف ترتفع مصروفاتها وتقل إيراداتها و تفلس ؟
- سوف تفشل كافة الخطط الاستراتيجية اذا غابت وسائل الاتصال و التواصل بين بين رأس هرم السلطة فى المؤسسة و قاعدتها و اداراتها العامة وفروعها .
- اذا لم تكن هناك متابعة و تشخيص و تقييم و تقويم للمشاكل و عقد اجتماعات تقابلية و عصف ذهنى لايجاد حلول مناسبة للمشاكل الفنية و التطبيقية فأن حجم الاخطاء سوف يزداد . و سوف يتحول التخطيط الى نوع من العبث ؟
- لا فائدة من التخطيط الاستراتيجى اذا غاب الامثال و الالتزام بتطبيق النظم القانونية و الخطط بشكل صحيح .

ولكن ما هي علاقة التخطيط الاستراتيجي بالامثال أو الالتزام ؟ (2)

- هل يكفي إصدار قانون للضمان الاجتماعي أو قانون التقاعد ؟ وهو القانون الاول للحماية الاجتماعية الإستباقية فى أى دولة ؟
- من المكلف بمتابعة سلامة تنفيذ قانون التقاعد و لوائحته و تعليمات العمل المنفذه له ؟ هل هم مدراء الادارات العامة و مدراء الفروع ورؤساء الاقسام ورؤساء مكاتب الخدمات و رؤساء الوحدات أم هم اعضاء و رئيس مجلس الادارة أم هم جميع الموظفين ؟
- ومن يلتزم بمتابعة تنفيذ قانون التقاعد ؟ والتأكد من سلامة التطبيقات الضمانية و التامينية والتقاعدية ؟ التأكد من الامثال بتطبيق النظم القانونية و الخطط الاستراتيجية بشكل صحيح .

من يراقب سلامة التطبيقات الضمانية و التأمينية؟

- من المسئول عن مراقبة الامتثال و الالتزام ؟ هل هى ادارة الجودة الشاملة أم ادارة المراجعة الداخلية و التدقيق؟
- أو كل ادارة مسئولة عن مراقبة الالتزام و الامتثال بتنفيذ التطبيقات الضمانية كل فى حدود الاختصاصات الممنوحة له .
- ما هى المعايير و الشروط المتعلقة بمتابعة سلامة التطبيق ؟
- من الذى يقرر بأن التطبيقات الفنية والقانونية بكل فرع و مكتب خدمات صحيحة و مطابقة للنظم المعمول بها .

هل تعتقد بأن وظيفة مراقبة الالتزام ضرورية؟

- وهل يمكن تحديد معايير الالتزام أو الامتثال؟ و قياس مدى درجة انحراف الأقسام و مكاتب الخدمات و الفروع عن تنفيذ النظم القانونية و اللوائح و تعليمات العمل بشكل صحيح ؟
- هل تعتقد بأن وظيفة مراقبة الالتزام بتنفيذ النظم القانونية و التطبيقات الفنية بصورة صحيحة ضرورية في صندوق الضمان الاجتماعي أو الهيئات العامة للتأمينات الاجتماعية ؟ ولماذا؟ و كيف سيتم تطبيق ذلك؟
- هل يوجد بالمؤسسة التقاعدية توصيف وظيفي معتمد - يوصف كل وظيفة ويحدد اختصاصاتها و مسؤولياتها يمكن الاستفادة منه في مراقبة الالتزام ؟

ما هو الالتزام أو الامتثال بتطبيق النظم القانونية؟

- الالتزام هو عملية الامتثال بتطبيق القوانين والأنظمة و الخطط الإستراتيجية والتعليمات المعمول بها والتي تؤثر في أداء المؤسسة التعاقدية وفي مصروفاتها و إيراداتها بصورة قانونية صحيحة بشكل يؤدي الى التحقق من تطبيق مبدأ العدالة و المساواة بين المضمونين المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي . أو نظام التقاعد .

ما هي علاقة الالتزام برسالة المؤسسة

- الحيادية في تطبيق النظم و التشريعات الضمانية شرط أساسى من شروط سلامة التطبيق و الالتزام بها وفقا لرسالة المؤسسة التعاقدية و التى يجب أن تتضمن الحيادية فى التطبيق بين فئات المشتركين .
- الإدارات المختصة (التفتيش - المنافع - المراجعة الداخلية - الجودة - الحوكمة الرشيدة) هى الجهات المسؤولة عن الحيادية فى سلامة التطبيق للنظم القانونية كل حسب الاختصاصات الممنوحة له .
- كل المواضيع و الاشكاليات التى تحتاج لطلب الرأى يجب ان تحال الى بيت الخبرة الضمانية (لجنة التطبيقات الضمانية) أو الى الإدارة القانونية
- أى مشترك لديه اعتراض يمكنه اللجوء الى لجان المنازعات الضمانية
- يجب أن ينادى بقية العاملين بالمؤسسة الضمانية بأنفسهم عن التدخل فى التطبيقات الضمانية من أجل الوصول الى سلامة التطبيق

ما هو هدف الالتزام بتطبيق النظم القانونية؟

- مساعدة إدارات المؤسسة التقاعدية على الالتزام التام بجميع الأنظمة واللوائح والضوابط الرقابية وبشكل يضمن عدم وجود أي انحرافات قد تؤدي إلى خسائر مادية أو أضرار بسمعة المؤسسة.
- من المسؤول عن الالتزام فى المؤسسة؟
- مسئول مراقبة الالتزام
- مجلس الادارة
- لجنة مراقبة الالتزام
- الرئيس/المدير العام
- مدراء الفروع و رؤساء الاقسام و رؤساء مكاتب الخدمات
- جميع الموظفين

ما هي فائدة الالتزام بتطبيق النظم الفنية و القانونية؟

- هناك فوائد جوهرية لعملية الالتزام أكثر بكثير من تجنب الغرامات والعقوبات
- الالتزام يتيح للمؤسسة الضمانية تحسين وضعها الرقابي
- يتيح للمؤسسة تطوير أساليب الاتصال و التواصل
- يتيح للمؤسسة الضمانية تطوير أساليب حمايتها من مخاطر الاحتيال والجرائم المالية.
- الالتزام بسلامة التطبيقات الضمانية ليس مجرد إجراء شكلي فقط . و لكن اساسه الايمان برسالة المؤسسة و الانتماء اليها .

ما هي متطلبات الالتزام الرئيسية؟

- يجب ان تتضمن رسالة و رؤية وقيم و أهداف صندوق التقاعد التأكيد من سلامة تطبيق الانظمة القانونية الوقوف على مسافة واحدة من جميع المنتفعين بالأنظمة التقاعدية؟ و التزام الحيادية التامة؟
- بذل الجهد الكافي من قبل الادارات الرقابية بالمؤسسة لتطبيق رسالة و رؤية و قيم و اهداف المؤسسة بشكل سليم؟ و كذلك تطبيق نظمها و تشريعاتها و لوائحها بشكل حيادى و سليم .
- الشفافية
- النزاهة
- الخضوع للرقابة بشكل نمطى و دورى و منظم

كيف يمكن تحقيق الالتزام (1)

- التنمية البشرية و التدريب المستمر على سلامة تطبيق النظم و التشريعات الضمانية . و بالذات التدريب المحلى و التدريب اثناء العمل ؟
- تنمية الثقافة الضمانية وروح الانتماء ؟ و لكن ما علاقة الثقافة و الانتماء بالالتزام ؟ يجب تنمية الثقافة الضمانية لدى موظفى المؤسسة و يجب ان يتكلم موظفو المؤسسة لغة ضمانية واحدة و يدفعوا من مصلحة واحدة هى مصلحة كل المشتركين و المنتفعين بنظام الضمان الاجتماعى أو التقاعد فى حدود النظم القانونية و بشرط أن لا تتعارض مصلحة الأفراد مع المصلحة العامة ؟ فإذا تعارضت فالمصلحة العامة أولى بالتطبيق .
- لا يوجد طرف ضعيف و اخر قوى اثناء تطبيق النظم القانونية و اللوائح و تعليمات العمل للحصول على الحقوق (فالمشترك و جهة العمل و الصندوق) متساوون أمام القانون . حيث أن المشرع كفل لهم حق التقاضي للمطالبة بحقوقهم الضمانية أمام لجان المنازعات و المحاكم بمختلف درجاتها .

كيف يمكن تحقيق الالتزام ؟ (2)

- توفير بيئة العمل المناسبة مع توفير الاحترام المتبادل لانه أساس العمل ؟ فما يستطيع أن يقدمه الخبير الضماني المتخصص لا يستطيع فهمه أو تقديمه الخبير القانوني ؟ و لكن كل منهما يكمل الآخر؟
- فى مجال العمل الضماني لا يمكن للخبير القانونى العمل بمفرده دون استشارة خبير ضمانى متخصص واذا كان الراى صادر عن خبير ضمانى مبتدىء فأن احتمالية الخطأ تكون واردة و الخطأ هنا يعنى الوقوع فى مخالفة مالية ؟
- ترسيخ فهم النظم القانونية و الثقافة الضمانية ملف يجب دعمه من مجلس الإدارة بالمؤسسة ؟ و يجب إعداد وتدريب تكوين عدد مناسب جدا من الخبراء الضمانيين بالإدارة العامة و بالفروع و مكاتب الخدمات
- يجب تكوين مكتب للخبرة الضمانية بالادارة العامة للمؤسسة. و الخبرة الضمانية العالية لا تدرس فى الجامعات و لا يمكن تلقيها فى دورات بالخارج ؟

ما هي وظيفة مراقبة الالتزام ؟ (1)

- وظيفة مراقبة الالتزام هي وظيفة من وظائف المؤسسة تحدد، وتقيم، وتقدم النصح والمشورة، وتراقب، وتعد التقارير حول حالات عدم الالتزام في المؤسسة، التي تؤدي إلى تعرضها لعقوبات نظامية أو إدارية، أو خسائر مالية، أو تؤدي للإضرار بسمعتها نتيجة الإخفاق في الالتزام بالأنظمة أو اللوائح والضوابط الرقابية.
- وظيفة مراقبة الالتزام تقوم بالمراقبة ورفع التقارير إلى الإدارة العليا، وتسعى إلى تكوين مصفوفة للالتزام، يتم عن طريقها قياس مدى التزام إدارات المؤسسة بما يخصها من التزامات نظامية أو لائحية وتحديد المخاطر الناشئة عن عدم الالتزام، وتسعى للاستفادة من الوسائل التقنية في التحقق من عملية الالتزام داخل المؤسسة. كلاهما يشتركان في المسؤولية من ناحية التأكد من أن المؤسسة تعمل وفق الأنظمة واللوائح المعمول.
- تقوم بمراقبة وتقييم مدى التزام موظفي المؤسسة بالأنظمة أو اللوائح المعمول بها أو الإجراءات المعتمدة، والتعاون معهم للتغلب على الصعوبات التي تواجههم في تطبيق ذلك.

ما هي وظيفة مراقبة الالتزام ؟ (2)

- مراقبة الامتثال و الالتزام بتطبيق صحيح النظم القانونية و التطبيقات الضمانية و التأمينية الفنية يقلل احتمالية الوقوع فى الأخطاء القاتلة .
- مراقبة الالتزام بالتطبيق الصحيح للنظم القانونية و الفنية يساعد على أعداد مجموعة ذات كفاءة عالية من خبراء التأمينات الاجتماعية و الضمانية بالمؤسسة .
- كلما تمت مراقبة الالتزام و الامتثال بشكل صحيح تم تطبيق الخطط الإستراتيجية للمؤسسة التقاعدية فى مواعيدها الزمنية المحددة .
- عدم مراقبة الالتزام يعنى بشكل أو بآخر فشل التخطيط الاستراتيجى .
- راقب الالتزام و الامتثال بتطبيق النظم القانونية و الفنية لكى تضمن إيرادات ممتازة و تسويات ذات جودة عالية للحقوق الضمانية
- اذا لم تكن لديك ميكنة عالية الكفاءة بالمؤسسة التقاعدية فأعلم بأنه ينقصك الكثير و الكثير و لا يمكنك مراقبة الالتزام فى الوقت المناسب ؟

● نَشْكُرْكُمْ عَلَى حَسَنِ الْإِسْتِمَاعِ