

سريان التأمينات



والعمال الاتفاق على مخالفة أحكام القانون، كما أن القانون قد أُلزم أصحاب العمل بالخضوع لمشائيتهم التامين، وسداد الاشتراكات المقررة قانوناً عن جميع العاملين لديهم وبموجب الأجر الحقيقي في المواعيد التي حددها القانون، وفرض عليهم دفع فوائد وغرامات تأخير، ومبالغ إضافية للمؤسسة في حالة تأخيرهم لكي تقوم المؤسسة بأجباؤها تجاه المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ودفع المعاشات والتعويضات والمناقص الأخرى المستحقة لهم بموجب أحكام القانون.

كما قضى القانون باستثناء الفئات الخاضعة لقوانين التقاعد العسكري والمدني، حيث نصت المادة (٤) الفقرة (١) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم (٦٦) لسنة ١٩٩٦م على عدم سريان أحكام هذا القانون على الفئات التالية:

- موظفي الدولة والعاملين في القطاع العام والمختلط والتعاون مع العنيين بوظائف داتمة.
- أفراد القوات المسلحة النظامية الخاضعين لقانون التقاعد العسكري.
- رؤساء وأعضاء الهيئات الدبلوماسية والقنصلية والأجنبية، والعاملين في البعثات الدولية داخل البلاد.
- وهذا الاستثناء الهدف منه عدم الأزدواجية في التامين على بعض الفئات وليس أكثر.



عبدالله الورد

جاءت نصوص وأحكام القانون مؤكدة على ما ورد في دستور الجمهورية اليمنية واتفاقيات العمل الدولية واتفاقيات العمل العربية باعتبار أن التأمينات الاجتماعية حق لكل فرد، تكفل له الدولة والمجتمع حياة إنسانية لائقة، وتوفر له حاجات الحياة الكريمة، ولهذا فإن نظام التأمينات الاجتماعية يسري على جميع أصحاب الأعمال في القطاع الخاص والعاملين لديهم، الذين لا يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ولا يتجاوز سنهم عاماً، وبدون تمييز بسبب الجنسية وعلى العاملين اليمنيين بالخارج، وبالتالي فإن أصحاب الأعمال والعمال المخاطين بموجب أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٦ لسنة ١٩٩٦م، هما أطراف الالتزام المعينون بتنفيذ أحكام القانون.

فصاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يمني أو أجنبي يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر، فيما العامل هو كل شخص ذكر أو أنثى بلغ سنه خمسة عشر عاماً ولا يتجاوز سنه الستين عاماً ويعمل لدى صاحب عمل ويكون تحت إشرافه أو إدارته، ولو كان بعيداً عن نظارته وبدون تمييز في الجنسية.

وقد أخذ المشرع اليمني بمبدأ التدرج في تطبيق التأمينات الاجتماعية بالنسبة لفروع التامين أو على مستوى الأشخاص العاملين، ولا يجوز للعامل رفض التامين والاشتراك فيه، كما لا يجوز لأصحاب الأعمال



التقاعد الإجباري

بقراءتنا في مقال سابق للتقاعد الإختباري وكيف يحد الموظف أو الموظفة في إختيار تقاعده متنفساً للخروج من التقاعد الإجباري بموجب القانون وفي هذا المقال سوف نوضح حالات التقاعد الإجباري «الإلزامي» فبموجب قانون التأمينات والمعاشات رقم (٢٥) لسنة ١٩٩٦م يحال الموظف أو الموظفة إلى التقاعد في الحالات التالية:

- ١- عند بلوغ مدة الاشتراك التاميني «أقساط التقاعد» (٣٥) سنة أو بلوغ سن (٦٠) سنة للرجل والمرأة وهذا يسمى بإحد الأجلين.
- ٢- عند بلوغ المؤمن عليه سن (٦٠) سنة للرجل مع خدمة (١٥) سنة وبلوغ المرأة سن (٦٠) مع خدمة (١٠) سنوات، وإذا قلت مدة الاشتراكات التامينية بما يعادل خمس سنوات فالقانون أجاز للمؤمن عليه أن يشتري خدمة اعتبارية خمس سنوات وذلك للوصول لسنوات الخدمة القانونية التي يحصل بموجبها على الحد الأدنى للمعاش ما لم يحصل المؤمن عليه على مكافئة طبيعية أو نتيجة إصابته عمل أو بسببه مهما كانت مدة خدمته حيث يكون المستفيد من المعاش المستحقين من بعده إن وجدوا.
- ٤- بتقاعد المؤمن عليه بسبب العجز الصحي الكلي المستديم وعدم اللياقة الصحية بموجب قرار طبي معتمد من اللجنة الطبية المختصة مهما كانت مدة خدمته في الحالتين الأتيتين:
 - إذا أصيب المؤمن عليه بإصابة عمل أو مرض مهني.

٤- تحرير التجارة الخارجية وما تبعه من اتفاقيات دولية كان لها أكبر الأثر في تصفية وإعادة هيكلة المؤسسات الإنتاجية خاصة في الدول النامية لعدم قدرتها على المنافسة في غياب الدعم الحكومي لهذه المؤسسات.

٥- تصاعد معدلات هجرة القوى العاملة من الدول الفقيرة إلى الدول الغنية.

أما الأثر المالي على الصناديق الاجتماعية فإن التقاعد المبكر يترتب عليه وبالضرورة صرف منافع ومعاشات دورية في وقت مبكر غير مخطط له أي حلول التقاعد الإجباري وبالتالي يكون مستحق الدفع لفترة أطول علاوة على فقدان الصناديق الاشتراكات المفترضة خلال الفترة من تاريخ استحقاق المعاش الدوري وحتى تاريخ بلوغ سن المعاش الإجباري، هذا بالإضافة إلى العائد الاستثماري من الاشتراكات والمنافع المفروعة في وقت واحد سوسيعني آخر خسائر مزدوجة قد تؤدي إلى انهيار الصناديق الاجتماعية، وتؤثر سلبي على معاشات التقاعد الأخرين ممن يبلغوا سن التقاعد الإجباري وعائلات الوظيف والعاجزين عن العمل.

٢- التغيرات السياسية المضطربة والحروب الأهلية خاصة في الدول النامية وما تبع ذلك من تغير في بنية القطاع الحكومي البشرية من مؤسسات عسكرية ومدنية مثل (العراق، دول شرق أوروبا، دول أفريقيا، أمريكا اللاتينية).

٣- التقدم والتطور الكبير في مجالات الاتصالات واستخدامات الكمبيوتر ونظم المعلومات واستخدام التكنولوجيا الحديثة مما أفقد جزءاً غير يسير من القوى العاملة القدرة على مواكبة التطور الهائل في هذا المجال في غياب إعادة التدريب والتأهيل.

التأمينات الاجتماعية شروط استحقاق معاش الشيخوخة المبكر والذي يمنع عندما يكون المؤمن عليه أو المؤمن عليها قد التحق بالعمل في سن مبكرة وفي هذه الحالة يكون استحقاق المعاش عند استكمال مدة الاشتراك في التأمينات للمؤمن عليه العامل (٣٦٠) اشتراكاً شهرياً أي بالتحديد (٣٠) سنة اشتراكاً فعلياً بغض النظر عن السن أو استكمال مدة الاشتراك للمؤمن عليها (٣٠٠) اشتراكاً شهرياً أي بالتحديد (٢٥) عاماً اشتراكاً فعلياً مهما كان سن المؤمن عليها، وكذا إذا بلغت اشتراكات المؤمن عليه (٣٠٠) اشتراكاً شهرياً أي مدة (٢٥) عاماً وبلغ عمره الخمسين عاماً وإذا بلغت اشتراكات المؤمن عليها (٢٤٠) اشتراكاً شهرياً أي مدة (٢٠) عشرون عاماً وبلغ عمرها سن السادسة والاربعين عاماً.

ولتسليط الضوء على ظاهرة التقاعد المبكر وأثرها على احتياطات النظم التامينية العام والخاص فإننا نلاحظ أنّها ظهرت في الربع الأخير من القرن الماضي وبداية الألفية الثانية ظهرت عوامل سياسية واقتصادية عالمية واقليمية ومحلية كان لها الأثر البالغ في اتجاهات سن التقاعد وبروز التقاعد المبكر

يعد معاش التقاعد المبكر أحد المعاشات التقاعدية المستحقة التي أوجبتها ونصت عليها أحكام وقوانين النظم التامينية ولعل مفهوم التقاعد المبكر يختلف من بلد إلى آخر إلا أنه يمكن تعريفه بصفة عامة باعتباره التقاعد دون إختيار العامل قبل حلول سن التقاعد الإجماعي أو حدوث الوفاة أو العجز الكلي أيهما سبق نتيجة لمخاطر محدودة لا يمكن قيامها أو التنبؤ بها مثال (الإصابة بالصالح العام، الغاء الوظيفة، الفصل الإداري أو الوزاري، إعادة الهيكلة، الخصخصة ... الخ).

وإذا ما نظرنا إلى اختلاف المفهوم للتقاعد المبكر من بلد إلى آخر فإننا نجد بأن ظاهرة التقاعد المبكر وتحددوا في بلادنا تكاد تكون إختيارية لتقدم البعض من المؤمن عليهم سواء العاملين في القطاع العام أو العاملين في القطاع الخاص بطلب إحالتهم للتقاعد المبكر وحصولهم على المعاشات التقاعدية المبكرة التي نصت عليها أحكام القوانين واللوائح النافذة خصوصاً ما أدرك منهم بأنه قد استوفى المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة المبكر والمتمثل في إكماله لمدة الاشتراك اللازمة لاستحقاق المعاش بحيث حددت المادة (٥١) من القانون رقم (٦٦) لسنة ١٩٩٦م بشأن

احتياطات النظم التامينية والتقاعد المبكر



الحدود الدنيا للتأمينات

... انبتق مبدأ الحدود الدنيا للمنافع التي توفرها نظم التامين والضمان الاجتماعي في رأيي عن عدد من النظريات التي وضعت في مسأحات الأجر، ومن بين هذه النظريات نظرية الأجر العادل التي نادى بها القس توماس الكونيني في أوروبا في القرن التاسع عشر، وهذه النظرية تعتبر الأجر هو الوسيلة الهامة في توزيع الدخل وتعرف الدخل العادل بأنه هو ذلك القدر الذي يكفي لإعيش الفرد في طبيقته التي يتكون منها المجتمع.

ولما كانت طبقة العمال والطبقات الفقيرة هي التي تعيش دائماً على حد الكفاف وأنّها تحصل على دخول متدنية لا تفي إلا بالقدر الذي يكفي لبقائها في نفس المستوى التمدني للمعيشة، فإن الحصة المقطعة من دخول تلك الفئات وما يناظرها من حصص مربوطة على تلك الدخل ليتحصلها أصحاب العمل والحكومة أحياناً لا تستطيع إلا أن تقل منافع ومعاشات في حدودها الدنيا التي تكاد تقي بإشباع الحاجات الضرورية للمتقاعين بنظام التامين الاجتماعي.

ومن بين تلك النظريات أيضاً، نظرية حد الكفاف التي ينادى بها ريكاردو الاقتصادي الانجليزي حسب اعتقاد المؤرخين، وترى هذه النظرية أنه كتب على العمال أن يعيشوا عند حد الكفاف فقط، وقد بنى النادون بهذه النظرية نظرياتهم على أنه ليس من الممكن أن يرتفع مستوى معيشة العمال عن ذلك الحد في المستقبل، فإذا حصل العمال - وكانوا يكونون طبقة منفصلة في ذلك الحين - على أجر أقل من حد الكفاف «أو الحد الأدنى اللازم للحصول على لقمة العيش، فإن أعدادهم لا تلبث أن تتناقص لتفشي الجاعة والأمراض بينهم حتى ينخفض عددهم لدرجة ترفع الأجر إلى حد الكفاف الأول، والعكس صحيح، فإذا ارتفعت الأجر فوق المستوى اللازم للحصول على ضروريات الحياة فإن أعدادهم لا تلبث أن تزيد لإجبارهم أعداداً أكبر من الأطفال، وعندئذ يزداد عدد العمال فيعود الأجر للانخفاض حتى يصل إلى الحد الأدنى القديم، وقد عرفت هذه النظرية باسم «القانون الحديدي للأجر». وعلى الرغم من أن هذه النظرية قد أهملت بسبب نسبية حد الكفاف وتغيره وفشلها في تفسير التغيرات التي تحدث في معدلات الأجر في المدى القريب في الوقت الذي يتطلب فيه تغيير أعداد العمال زماناً طويلاً، وتجاهل النظرية للتغيرات التي تحدث في الطبقات الدنيا الحدود الدنيا الذي تبتته التأمينات الاجتماعية لا يزال قائماً.

كما أن نظرية مخصص الأجر التي وضعها استيوارت ميل التي حاولت أن تجد تفسيراً لتغير معدلات الأجر والتي ترى أن رأس المال المتداول أو الجاري الذي يبيده صاحب العمل والذي يستخدمه في دفع نفقات الإنتاج الجارية من إيجور ومواد خام وغيرها محدود وخصوصاً ذلك الرصيد تدفع فيه الأجر، ولهذا تكون أجور العمال في رأي تلك النظرية ثابتة وبعد العمال ثابتاً، ولهذا فإن نسبة الاشتراكات التي تحصل وفقاً لتلك الأجر ثابتة نسبياً ولا تزيد عن حد معين خصوصاً عندما يرى الأكاريون ضرورة عدم انتمصاص فائض القوة الشرائية لتلك الأجر برمتها، وهكذا نجد أن المنافع مربوطة تكون في حدها الأدنى.

أما النظرية العرض والطلب فتري أنه إذا زاد عرض العمال انخفض الأجر وإذا زاد الطلب ارتفع الأجر والعكس صحيح وإذا تساوى العرض والطلب يتحدد الأجر الذي يجب أن يسود في سوق العمل.

تبادل الاحتياطات

٢- صورة طبق الأصل لأخر كشف مرتب عند طلب الضم.

ضم المدد الاعتيادية:

يجوز للمؤمن عليه في حالة تقاعده وخدماته لا تؤهل الحصول على الحد الأعلى أو الأدنى للمعاش أو يشتري خدمة اعتبارية بما لا يزيد عن خمس سنوات إلى الخدمة الحالية.

٢- في حالة قيام المؤمن عليه بتقديم طلب ضم خدمة اعتيادية وتوفي قبل مصادقة الهيئة على الضم يجوز للمستحقين عنه إعادة تقديم طلب الضم خلال ستة من تاريخ وفاته إذا كان من شأن ذلك حصول المستحقين على الحد الأعلى أو الأدنى للمعاش.

كيفية احتساب وسداد اشتراكات ضم الخدمة:

تحتسب الاشتراكات التامينية المستحقة عن ضم مدد الخدمة «سابقة اعتبارية» على أساس الأجر المستحق للمؤمن عليه في تاريخ تقديم الطلب وفقاً للمعالجة التالية:

الأجر الكامل/المدد بالشهور/١٢ مقسوما على مائة.

وفي حالة عدم السداد بالتاريخ المحدد وتغيير الأجر يتم إعادة الاحتساب على آخر أجر وفي كافة الأحوال لا تؤخذ ولا تدخل مدد الخدمة المطلوبة ضمها في الاعتبار عند تسوية معاش التقاعد إذا لم يتم السداد وفقاً للاحتساب المصادق عليه من الهيئة.

المدد التي لا يجوز ضمها:

١- لا يجوز للمؤمن عليه بعد انتهاء خدمته لأي سبب من أسباب إنهاء الخدمة أن يطلب ضم أي خدمة اعتيادية.

٢- مدة الغياب بدون إجازة رسمية من جهة عمل المؤمن عليه.

٢- صورة طبق الأصل لأخر كشف مرتب عند طلب الضم.

ضم مدد الخدمة:

كما بينها دليل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل، مفهوم مدة الخدمة الفعلية هي:

مدة الخدمة التي قضاها المؤمن عليه لدى وحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاعات العام والمختلط ومسدد عنها إشتراكات التامين.

الفترات القابلة للضم لأحسابها مدة خدمة فعلية:

١- مدة الخدمة السابقة الغير مشترك عنها والتي قضيت بالعمل لدى وحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاعات العام والمختلط.

٢- مدة الخدمة السابقة التي صرف عنها المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة.

٣- مدة الإعارة والانتداب في الهيئات العربية والمنظمات الدولية حسب قانون الخدمة المدنية.

٤- مدة الإجازة بدون راتب حسب قانون الخدمة المدنية.

٥- مدة إجازة مراقبة الزوج أو الزوجة في مهنة رسمية خارج البلاد ومدتها أربع سنوات حسب قانون الخدمة المدنية.

٦- مدة إجازة التفرج العلمي بدون مرتب لاساتذة الجامعة والمحدد حسب قانون الجامعات.

قواعد وإجراءات الضم:

أن يتقدم المؤمن عليه بطلب كتابي أو مذكرة خطية من جهة عمله إلى الهيئة تضم خدماته السابقة إلى خدماته الحالية مرفقاً به والمستندات التي يعتمد عليها من إثبات مدة الخدمة المطلوب ضمها وهي:

١- البيانات الثابتة الواردة بملف الخدمة أو ملف التقاعد محتوي على:

قرار التعيين وفتوى التثبيت في حالة ضم فترة التقاعد مع إرفاق صورة من عقود العمل.

الوعي التاميني

□ كثيرة هي الأسئلة التي يتم طرحها من قبل العديد من العاملين لدى القطاع الخاص أو من أرباب العمل أو من قبل المشتغلين لمساهمين وأصحاب المنه والحرف عن كيفية الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية وما هي الفوائد التي يحصل عليها المؤمن عليه المشترك بهذا النظام.

وهنا يجب أن نتطرق إلى موضوع مهم جداً متعلق بدور مفتش التأمينات وما يتعرض له أثناء زيارته وتواجده في منشأة رب العمل وعدم تجاوب الكثير من أصحاب العمل والعاملين لديهم في الإدلاء بالمعلومات الصحية، التي قد تسهم إلى حد ما في نجاح مهام المفتش وإثبات حق العامل في التأمين عليه، إلا أن الكثير من العاملين يتوارون عن الأنظار وتارة أخرى بالهررب عن الإجابة عند طرح السؤال عليهم من قبل المفتش أو تكون إجاباتهم أنهم ضيوف أجراء لدى رب العمل وغير من تطيبين به «خوفاً من صاحب العمل»، وفي الواقع أن هؤلاء لا يعرفون أن مفتش التأمينات ما هو إلا موظف رسمي يؤدي مهمته وينصب اهتمامه على حماية حقوق العاملين التامينية من الضياع أو النسيان أو الإهمال والإلزام صاحب العمل بالتامين على كافة العاملين لديه وبأجورهم الحقيقية وما يترتب على ذلك من حماية إجتماعية لهم ولن يعولون من بعدهم.

إن حرمان العمال من الاشتراك بنظام التامين الاجتماعي مخالفة كبيرة من قبل رب العمل وإخلال لمبادئ التكافل الاجتماعي الذي كفله الدستور والقانون لجميع المواطنين، ويعتبر مخالفة لما أقر في برنامج فخامة رئيس الجمهورية للحد من الفقر.

ولا بد أن نشير هنا إلى أن العامل لدى رب العمل يعتبر طرفاً نظراً لما يلاقيه من تهديد أو وعيد إما بالفصل أو التسريح في حال قام بالإدلاء بأي معلومات تخصه لمفتش التأمينات، وأحياناً يعتقد صاحب العمل أن مبلغ الاشتراك الذي يدفعه للمؤسسة من العاملين لديه ما هو إلا جباية تنقل كاهله ودون أن يترتب عليها أي فائدة للعامل.

ولزاماً علينا التأكيد دائماً عبر كافة وسائل الإعلام والمقروبة والمرئية والمسموعة، وعبر مفتش التأمينات، أن نبين ونوضح ما تقدمه المؤسسة للعامل المؤمن عليه والذي يتجلى أولاً في الراتب التقاعدي في حالة الوفاة أو العجز أو الشيخوخة أو التعويضات الأخرى.

وما أ المهم التي تقوم بها المؤسسة مجهزة لدى الكثير من أرباب العمل والعاملين لديهم ولا تزال بعيدة عن الضوء والإعلام العام، وغير مفتش التأمينات، أن المشرقة الإعلامية بكل صدق وشفافية وموضوعية إزالة الشك وإبراز المعلومات والأنظمة واللوائح التي تعنى بالعمال المشتركين وأصحاب العمل على حد سواء، والررد على الأسئلة والاستفسارات المطلوبة بهدف توعية كافة الأطراف بفائدة العمل التاميني والتعرف بالحقوق والواجبات المترتبة على صاحب العمل والعامل والمؤسسة معاً وإشراك كافة الجهات ذات العلاقة ومنظمات المجتمع المدني في مسار الوعي التاميني، فالتأمينات الاجتماعية في كثير من البلدان تعتبر الداعم الأساسي في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال دورها الإنساني في تأمين الحماية الاجتماعية لكافة المواطنين والمقيمين في البلدان، وأيضاً ما تساهم به من فائض أموالها في المشروعات الاستثمارية العملاقة والأمنة تعود بفائدتها على الوطن والمواطن.

وفي عنوان موضوع الوعي التاميني ... لماذا؟ لأنه الركيزة الأساسية في العميلة التامينية ومعرفة كافة الحقوق والواجبات من جميع من لهم علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية، ونحن ندعو جميع أصحاب العمل للمبادرة إلى تسجيل منشآتهم والتأمين على جميع العاملين لديهم لتأمين مستقبل أفضل وأمن للجميع.