

اشتراكات التأمينات

الوفاء التأميني

شهادات

* .. تتعدد التعابير وتتباين المفاهيم اختلاطاً وامتزاجاً حول مفهوم الولاية ومبدأ الانتفاء من حيث التعريف العام وربما من ذهب إلى المعاجم في محاولة لإقحامها المعاني التي لا تتناسب وتتنفق مع مدلولاتها في إطار الاستعراض اللفظي المنمق مجرد شعوره بالحاجة إلى الإشارة إليه بالبنان كترغبة ترحيبية مكنونة ومن باب الفسكرة التي لا طائل من ورائها.. فيما هناك من يمتلك رغبة التعاطي مع المصطلحات سيما منها التي تقترب من «الطلاس» بنقلها ميكانيكاً دون التعقق في أحوال كنهها والتعرف على مضامينها.

على أن بغض النظر عما يعتمد هنا وهناك اجتهاداً وإخفاً في التعريف بمفهوم الولاية ومبدأ الانتفاء ظل البنية تحاصر الحقيقة من كل اتجاه ولا مجال للفكك منها (خطأ كان أم صواباً).

ولكن ثمة من المعرفة تفقد جزئيات ونسبية (الحقيقة) فإن إدعاء أي طرف بامتلاكها أو احتكارها أمراً يعتبره العلماء ضرباً من ضروب الحماقة والمكابرة.

بعد هذه الاستهلاله المسهبة أجدها عوضاً عن تعريف معاني ودلالات مفهوم الولاية ومبدأ الانتفاء.

بين أن الحديث عن الولاية في مجرى العمل التقني أحسبه على نحو من الأهمية بالنسبة لنا المشتغلين في التأمينات لا يقل أهمية عن النشاط التاريخي ذاته -إعمالاً لأحدية الترابط الموضوعي والذاتي ولا يخرج عنها.

إن تجسيد سلوكيات الولاية للجزئيات الصغيرة منها قبل الكيفية في مجالنا التأميني إنما يعني تعاطي الجرعات الأساسية من معين إنساني نبيل يجعلنا في حالة دائمة من الإشتداد يسمى المضامين التأمينية وأكثر نزوعاً إلى الممارسات الإنسانية الرائعة.

إن قدراً تراكمياً من هذه الجزئيات تأكيداً تحررنا بنسبة فائضة من السلوكيات الانتهازية كنفما كانت لتحمل إنسانيتنا المحبة ومودة الفعل مكان الضعف والوهن والضعفان على طريقة ممارسة النبل بكل تجلياته العظيمة عوضاً سواه.

إننا نحن المشتغلين بالعمل التأميني معنيون أكثر من غيرنا بمواجهة مآزير في أخلاقنا وذوات نفوسنا نبحث نفثت في زوايا أعمالقنا وحويصلة أفسدتنا ونبحث عن الشيطان المرید العامل إلى الضرر بمن حوله أو عن الإنسان القابع في دواخلنا وفي إطار هذا البحث بالضرورة إليه تستطع كل الحسابات الخاطئة وكلف دعوى أحاديث تضخم الذات والحمد دون الفعل المحمود للحيلولة دون ضرورة الممارسة عديمة الجدوى .

إن الولاية المحض للتأمينات كنظام ومؤسسة وقناعات إشرافية وتنفيذية وبالمباشر وغير المباشر يعني أكثر ما يعني أن نوطن أنفسنا لخدمة حقيقة جادة وشاملة للمستهدفين تأمينياً من الأمل والتكالي والايتم والمعدمين وعموم البسطاء.

معمدة من كشوفات الأجر الشهرية للمؤمن عليهم لديها وأي كشف يفوارق الأجر إن وجدت بالإضافة إلى صور من قسائم توريد المبالغ المستحقة للهيئة لصندوق التأمينات بالبنك المركزي أو البنك الأهلي وفروعهما.

وتتولى الهيئة الاحتفاظ بصور كشوفات الأجر المرسله من جهات العمل وفحصها أولاً بأول وللتأكد من سلامة تطبيق أحكام القانون في استقطاع نسب الاشتراكات والمبالغ الأخرى، ومقارنة ذلك مع صور قسائم التوريد والبيانات الواردة من البنك عن المبالغ الموردة فعلاً لحساب الهيئة، وتتولى الهيئة متابعة الجهات التي لا تلتزم بتطبيق أحكام القانون كلياً أو جزئياً في هذا الشأن وتطبيق العقوبات المنصوص عليها بالقانون.

إذا دعت الضرورة لذلك بقرار جمهوري بناء على عرض الوزير وبعد موافقة مجلس الوزراء، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وموافقة مجلس الإدارة فرض نسب اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء لبعض البدلات المنوحة للمؤمن عليه بالشروط التالية:

١- أن تكون هذه البدلات من الثابتة والمستقرة. ٢- أن تكون هذه البدلات مرتبطة بالمؤمن عليه شخصياً وليس بالوظيفة التي يشغلها وتعتبر هذه البدلات جزءاً من الأجر الأساسي عند احتساب المعاش التقاعدي. وتحسب اشتراكات التأمينات بواقع النسب المقررة باللائحة على كامل الأجر الأساسي المستحق للمؤمن عليه قبل إجراء أي استقطاعات أخرى وتلتزم جهة العمل بموافقة الهيئة بصورة

الشهرية وتوافق الهيئة وفروعها بصورة من قسامم التوريد، ويلتزم البنك المركزي وفروعه بعدم صرف شيكات الأجر والمرتبات الشهرية ما لم يكن مرفقاً معها شيكات مستقلة باشتراكات التأمينات المشار إليها.

وتتحمل جهة العمل ذات الذمة المالية المستقلة بغرامة مالي قدرها ٢٪ من جملة اشتراكات التأمينات أو أي أقساط أو مبالغ أخرى مستحقة توريد هذه المبالغ للصندوق من تاريخ وجوب الأداء حتى تاريخ السداد والنسبة للجهز الإداري للدولة يرفع الأمر لرئيس مجلس الوزراء لإصدار توجيهاته في هذا الشأن. ويكون تعديل نسب اشتراكات التأمينات بالزيادة أو إضافة موارد جديدة خلاف ما هو محدد باللائحة

● الحديث عن حصص اشتراكات التأمينات بتوجب العودة إلى القانون الذي بين هذا الموضوع حيث نأخذ أهمها ومنها التزام جهة العمل باستقطاع نسبة ٦٪ من الإجراء الأساسي الشهري للمؤمن عليه لحساب تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وكذلك التزام جهة العمل بتسديد نسبة ٦٪ لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ونسبة ١٪ تأمين إصابة العمل وذلك من جملة الأجر الشهرية للمؤمن وفقاً لأحكام هذه اللائحة وتعتبر في العمل مسئولين مباشرة عن صحة استقطاع نسب اشتراكات التأمينات المشار إليها في هذه المادة والمادة السابقة أو أي مبالغ أو أقساط أخرى مستحقة للهيئة وفقاً لأحكام هذه اللائحة وتوردها للصندوق بالبنك المركزي وفروعه بمحافظات الجمهورية في مواعيد صرف الأجر والمرتبات

دليل إجراءات المؤمن عليهم

● بعد التأكد من قيام جهة عمل المؤمن عليه بتوريد الاشتراكات تحضر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضام. الزمن المطلوب لانجاز المعاملة: (خلال أسبوع) سابعامة الإعرارة أو الانتداب في الهيئات العربية والدولية: تنص الفقرة رقم «٩» من المادة رقم «٤» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم «٢٥» لسنة ١٩٦١ بشأن التأمينات والمعاشات على أن تحسب من الخدمات الفعلية «مدة الإعرارة أو الانتداب في الهيئات العربية والدولية والمنظمات المنبثقة عنها بالشروط التالية: - أن تكون الخدمة في وظيفة محسوبة في كادر العاملين في إحدى الهيئتين أو المنظمات المنبثقة عنها وأن يقدم الموظف طلبه لاحتساب هذه الخدمة كخدمة تقاعدية. ب- أن يكون تعيينه في إحدى الهيئتين أو المنظمات المنبثقة عنها بموافقة الحكومة اليمنية. ج- ألا يتقاضى الموظف معاشاً تقاعدياً من الحكومة اليمنية خلال مدة خدمته التي يطبق احتسابها تقاعدياً. د- أن يسدد الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة دفعة واحدة وذلك عن حصته وحصته جهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء بواقع ١٢٪ من أجره عند الإعرارة أو الانتداب مع مراعاة أي زيادة مفترضة تكون قد طرأت على الأجر مقارنة بنظرانه العاملين في نفس الجهة التي كان يعمل بها قبل انتدابه أو إعرارته. المستندات والوثائق المطلوبة لضم مدة الإعرارة في الهيئات العربية والدولية: * طلب ضم الخدمة. * ملف الخدمة كاملاً مشتملاً على مسوغات التعيين. * صورة معمدة طبق الأصل لكل من: قرار الإعرارة أو الانتداب، قرار العودة إلى جهة

الدراسية المصرح بها رسمياً أون أي تجاوز». ١- المستندات والوثائق المطلوبة لضم مدة الإعرارة الدراسية بدون مرتب: * طلب ضم مدة الإعرارة الدراسية * طلب منح الإجازة وقرار العودة إلى العمل * صورة البطاقة الوظيفية * صورة البطاقة المتبعة والنماذج المستخدمة: * إعادة استمارة احتساب الاشتراكات بواقع ١٢٪ من الراتب عند طلب الضم عن كل شهر من أشهر الإجازة الدراسية * بعد توريد المبلغ إلى حساب الهيئة تحضر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضام الزمن المطلوب لانجاز المعاملة: «خلال أسبوع» ب- المستندات والوثائق المطلوبة لضم مدة الإعرارة الدراسية بمرتب: * إذا عاد المؤمن عليه إلى نفس الجهة التي غادر منها للدراسة فإن المدة في هذه الحالة تعتبر مضافة لتقائماً بعد التأكد من استمرار توريد الاشتراكات من واقع كشوفات المرتبات. * إذا عاد المؤمن عليه بعد إجازته الدراسية إلى جهة أخرى مشمولة بأحكام القانون رقم «٢٥» لسنة ١٩٦١ بشأن التأمينات والمعاشات فيطلب ما يلي: * ملف الخدمة من الجهة السابقة «سمالاً مسوغات التعيين» قرار منح الإجازة الدراسية» * قرار إنهاء الخدمة من الجهة السابقة * قرار التعيين في الجهة الجديدة» فتوى التعيين * طلب ضم مدة الإجازة الدراسية * صورة البطاقة الوظيفية * الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة: * فحص الوثائق والتأكد من استمرار الجهة بسداد الاشتراكات عن فترة عمله السابقة وكذا عن مدة الإجازة الدراسية مع سداد فارق النقص في الاشتراكات التأمينية.

● خالد صالح الحرازي

الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:

* طلب بيانات المؤمن عليه من الإدارة المختصة. * إعداد استمارة احتساب الاشتراكات المستحقة عن ضم الخدمة الاعتبارية بواقع ١٢٪ من الراتب عند طلب الضم عن كل شهر وفقاً للنماذج المعمول بها. * بعد توريد المبلغ إلى حساب الهيئة تحضر مذكرة داخلية من إدارة ضم الخدمات إلى إدار التسويات تفيد بأن المذكور قد استكمل إجراءات ضم الخدمة الاعتبارية ليتم إضافة تلك المدة ضمن تسوية المعاش التقاعدي للمؤمن عليه. الزمن المطلوب لانجاز المعاملة: «خلال يومين» سادساً: المدة التي يقضيها المؤمن عليه في بعثات أو منح دراسية

تنص الفقرة رقم «٨» من المادة رقم «٤» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم «٢٥» لسنة ١٩٦١ بشأن التأمينات والمعاشات على أن تحسب من الخدمات الفعلية «المدة التي يقضيها المؤمن عليه في بعثات أو منح دراسية طبقاً للقانون المنظم لذلك وكذلك مدة الإجازة الدراسية التي تمنح طبقاً لقوانين نظام موظفي الدولة سواء كانت هذه البعثات والمنح والإجازات الدراسية بمرتب أو بدون مرتب، ويشترط لحسابها ضمن مدة الخدمة التأمينية أن يستمر خصم حصة المؤمن عليه وحصته جهة العمل كاملة لحساب تأمين الشيخوخة من المرتب المستحق لمن يصوره له مرتب شهري من جهة عمله، أما الحاصلون على منح وإجازات دراسية بدون مرتب فيقومون بسداد حصتهم وحصته جهة العمل المستحقة عليهم من واقع المرتب وما يضاف عليه من علاوات أو ترفقيات عن كل سنة أما ندعة واحدة بعد عودتهم لمعلمهم مباشرة أو على أقساط شهرية لمدة سنة كاملة كحد أقصى وذلك لمدة المنح والإجازات

توعية ونصائح تأمينية

ماذا يجب عمله عند تصفية المنشآت؟ (١)

هناك بعض مسئولى الجهات لا يهتمون بالوضع التأميني لمنشآتهم وموظفيهم ولأنفسهم أيضاً حتى يصلوا إلى التقاعد وعندئذ يندمون ندماً ما بعده ندماً.

- ومن حالات عدم الاهتمام مايلي:
- ١- حالات عدم توثيق بيانات موظفي المنشآت (جهة العمل) لدى التأمينات.
 - ٢- عدم سداد مستحقات التأمينات شهرياً وإن تم السداد يكون تحت الحساب دون إجراء محاسبة نهائية مع التأمينات أولاً بأول.
 - والمشكلة تكمن بشكل كبير عندما يتم دمج جهة العمل بجهة أخرى أو تصفية جهة العمل بشكل نهائي أو إعادة توزيع موظفيها إلى جهات أخرى، أو حالتهم إلى التقاعد أو إلى صندوق الخدمة المدنية كعمالة فائضة أو أيلولة جهة لجهة أخرى ، ولم يسبق ذلك أو يصاحبه تصفية مستحقات التأمينات وإعداد خلاصة مع هيئة التأمينات وتوثيق بيانات الموظفين في تلك الجهة منذ تاريخ التحاقهم بها حتى تاريخ الدمج بجهة أخرى، أو حتى تاريخ التصفية أو أيلولة جهة لجهة أخرى إلى جهة أخرى وللأسف الشديد إن مسئولى تلك الجهات لا يعيرون هذا الموضوع الاهتمام المطلوب وقد يكون ذلك عن جهل أو عدم وعي بالوضع التأميني وقد يكفي البعض بما تم سداده تحت الحساب ولم يكتثرت بإجراء المحاسبة مع التأمينات وتوثيق بيانات الموظفين بما يسمى بكشوفات الحقوق والأقساط والتوقيع عليها من قبل هيئة التأمينات والمعاشات وتلك الجهة واحتفاظ كل منهما بنسخة وبالتالي تمر الأيام وعند التقاعد يفاجأ الأشخاص أن تلك المدة أصبحت غير معتمدة تأمينياً بسبب عدم السداد الكامل ، وسوف نتناول باقي التفاصيل وما يجب عمله في المقال القادم إن شاء الله.



عارف فيصل العواضي



مبادئ تأمينية

● نتيجة للصراع بين قوى الحياة الكاملة للإنسان وقوى الفناء الحيطه به يسعى الإنسان إلى إشباع حاجاته بانخراطه في مجالات العمل إن كان يمتلك القدرة على ذلك بمساعدة الآخرين لتأمين معيشته، فالعمل هو سلاح الإنسان للحفاظ على وجوده على وجه الأرض وانقطاعه هو الخطر الذي يهدد هذا الوجود، وجاءت الوقاية لهذه السببات عن توقف العمل دون رغبة اعتمادها الإنسان الذي اضطرته إلى التشبث بوسائل وقائية اعتمدها الإنسان لحماية نفسه من المخاطر وتحقيق الأمان ، فتعاون يسعى الإنسان مع الآخرين لتزاد قوته في مجابهة الاخطار يسعى الإنسان جاهداً إلى زيادة ثرواته وإدخاره لهذه الثروات حيث يشعر أن ادخاره للثروات هو سلاحه لمواجهة الاخطار التي قد تواجهه مستقبلاً وهذه هي الاصول التي قام على أساسها نظام التأمينات والتي أخذت اشكالا متنوعة باختلاف الظروف الاقتصادية والسياسية ويتطور مدارك العقل البشري وتعدد رغباته الإنسانية وتوسعت أنظمة الادخار وأخذت اشكالا متنوعة منها الجمعيات التي قامت على أساس التبادل بين الافراد الذين يتعرضون للاخطار المتشابهة التي يتم تمويلها باشتراكات دورية ويخصص لها صندوق يتم تقديم الإعانة منه عند تعرض العضو للخطر وذلك باتفاق مسرّم بين الاعضاء، ويرز نظام التأمين الذي قام على فكرة التعاون في تحمل الاخطار وتحديد الاقساط وجميعها من المؤمن عليهم ثم يقوم بدفع التعويض لن يستحقه، ويرجع الأصل في التأمين الاجتماعي إلى التأمين التعاوني التبادلي وكذلك التأمين التجاري فهو ذلك النظام التكافلي الاقتصادي الذي تقرضه الدولة إجبارياً لتؤمن بموجبه حداً معيناً من الدخل لبعض الخدمات لحسابهم من قبل أصحاب العمل وقد تساهم الدولة في ذلك مالياً أو في شكل إعفاءات وقد استعمل التشريع الوطني في اليمن متمثلاً بالهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لتغطية الاخطار في العجز والشيخوخة والوفاء وإصابات العمل لضمان حياة كريمة لا بلغ أحد الأجلين من خلال تقديم المعاشات لفترة التقاعد الذين أفنوا شبابهم في خدمة الوطن ومثلت الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات مظلة أمان اجتماعي لمختلف فئات المجتمع بما تحمله الهيئة من مزايا تأمينية لضمان الحفاظ على المجتمع من الرذيلة والسير به نحو تقويم والتقدم والأمان.

التأمين الشامل..

نصت الاتفاقية رقم «١٠٢» التي صدرت عن مؤتمر العمل الدولي الثالث والخمسين الحدود الدنيا التي تلتزم بها الدولة الموقعة عليها عند إصدارها للقوانين المنظمة للتأمين الاجتماعي.

ولقد حددت هذه الاتفاقية المخاطر التي يجب أن تغطيها فروع التأمين الاجتماعي وهي «المرض، والعجز، والشيخوخة، والبطالة، حوادث العمل، أمراض المهنة، الولادة، الأعباء العائلية، ومول العالم ترى اليوم في التأمين الاجتماعي بأنه يجب أن يحقق للعمال دخلاً يتناسب مع ما فقدته نتيجة لتحقق الخطر من جهة وتوفير الحد الأدنى اللازم لمعيشة كل مواطن في المجتمع وحمايته ضد الحاجة من جهة أخرى.

إن التأمين الاجتماعي في اليمن ما زال حديث العهد مقارنة بمرحلة تطوره في العالم وتختصر تغطيته فقط في تأمينات التقاعد فقط «العجز، الشيخوخة، الوفاء» كما أن قانون التأمين الاجتماعي ينص صراحة على تغطية إصابة العمل، إلا أن هذا النوع من التأمين لا يطبق كما يجب ولا تنتظر أن يطبق أحد أهم فروع التأمين الاجتماعي الذي سوف يمثل إضافة مهمة لمخلة التأمين الاجتماعي وهو التأمين الصحي.

الاجتماعي إلى أن اهتمت الصورة في منتصف القرن الماضي بضرورة تغطية سبعة فروع من التأمين تحت مظلة التأمينات الاجتماعية، وقد تجسد ذلك في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في العاشر من سبتمبر ١٩٤٨م حيث يتقرر في المادة «٢٢» منه «أن كل شخص له الحق في إشباع حاجاته المادية والاجتماعية والثقافية اللازمة للحفاظ على كرامته الإنسانية وتنمية قدراته الشخصية بفضل الجهود الوطنية والتعاون الدولي مع مراعاة ظروف كل دولة ومواردها، كما تنص المادة «٢٥» من نفس الإعلان أن لكل شخص الحق في حد أدنى من المعيشة يكفل له المحافظة على صحته وعلى حياة كريمة لعائلته خاصة بالنسبة للماكل والملبس والسكن والعلاج الطبي والخدمات الاجتماعية اللازمة، وللشخص الحق في الأمان ضد البطالة والمرض والعجز والتمرل والشيخوخة ويستحق الحماية في كل حالة يفقد فيها الموارد التي يعول عليها في معيشته على إثر حادث لا دخل لإرادته فيه».

فإن الإعلان والذي رُصد كل المخاطر التي قد يتعرض لها الإنسان في حياته يعتبر الأمان الاجتماعي أحد حقوق الإنسان ومن ثم يجب على كل دولة توفيره لمواطنيها في حدود إمكانياتها كما

د/ ايتسام الهويدي

■...، التأمينات الاجتماعية بدأت في الظهور مع انتشار الثورة الصناعية واستخدام الآلة الحديثة محل الجهود الإنساني وهكذا أصبح العمال في مراكز الصناعة وتركوا البيئة الزراعية وأصبحت حياتهم تعتمد على الأجر الذي تمنح لهم من أصحاب الأعمال ولهذا اشتدت وكثرت المخاطر أو الاخطار على العمال وراح ضحيتها كثير من الأفراد إما نتيجة المرض أو الإصابة التي قد تؤدي إلى العجز أو الوفاة.. كل ذلك دفع العمال في الدول الصناعية إلى الإصرار على فرض التأمينات الاجتماعية، فشعور العمال بالأخطار التي يتعرضون لها أوجد لديهم الرغبة في الحصول على الأمان وعلى ضرورة تعويض آثار هذه الأخطار وعدم الاكتفاء ببعض المبادرات الفردية من جانب بعض أصحاب الأعمال الذين قاموا من تلقاء أنفسهم بالتأمين على عمالهم ضد الاخطار التي يتعرضون لها، وبالتالي تركزت مطالب العمال في ضرورة تعميم نظام التأمينات الاجتماعية بحيث يتوسع ليطبق على الجميع وهكذا ومع نهاية القرن التاسع عشر بدأت تظهر بعض المبادرات من بعض الدول الغربية في تطبيق بعض فروع التأمين

● وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات القطاع التسويات والمعاشات