عصر التأمينات الاجتماعية

■.. تُعتبر المعايير الدولية للعمل بمثابة الهيكل العظمي للضمان الاجتماعي.. وتستند هذه المعايير على فكرة أن المسائل المتعلقة بالعمل والمسائل الاجتماعية لا تعتبر مواضيعُها أمورا داخلية تخص الدول فقط وهذا ما عبرت عنه مقدمة دستور منظمة العمل الدولية عندما أشارت إلى أن عدم تبني أمة معينة نظاما للعمل يتصف بالإنسانية سيشكل عائقا لمجهود باقي الأمم الطامحة إلى تطوير مصير العاملين في بلدهم، وجاء إعلان فيلادلفيا عام ١٩٤٤م ليؤكد المبادئ الأساسية للمنظمة بتصريحه «إن الفقر أينما تواجد يشكل خطرا على رخاء الجميع»..

من هنا فالمعايير الدولية للعمل لا تشكل فقط مبادئ توجيهية لتشريع الدول الأعضاء، إنما تعطي نوعا من الحماية الدولية تجاه مخاطر التدهور الاقتصادي والأزمات الاجتماعية، علما أن هذه المعايير لا تعتبر حقائق أبدية فهي تتطور حسب ظروف السنوات اللاحقة لتاريخ إقرارها.. وهذا ما شهدناه فعليا حيث أن جميع الاتفاقيات التي تم تبنيها قبل الحرب العالمية الثانية لحقها أكثر من تعديل ثم حلّت محلها اتفاقيات جديدة أكثر دقة، لذلك فنحن نميز عادة عصر التأمينات الاجتماعية السابق للحرب العالمية الثانية عن عصر الضمان الاجتماعي الذي نشأ أثناء النزاع الدولي الأخير.

منذ نشأتها كانت المعايير الدولية للعمل في قلب نشاطات منظمة العمل الدولية، وذلك بشكل اتفاقيات وتوصيات وهذه المعايير تحدد الشروط الدنيا المفروضة على كل عضو يصدقها أو تعتبر في الحالات الأخرى مجالا تستوحي منه مشاريع التشريعات الداخلية.. ومن الطبيعي أن يفترض دستور منظمة العمل الدولية مراقبة لهذه المعايير فبعد تبنيها يتوجب على الدول الأعضاء إحالتها خلال فترة محددة إلى برلمانها أو السلطات الأخرى التشريعية صاحبة الصلاحية؛ ويتوجب على الحكومات تقديم تقارير دورية منتظمة حول الاتفاقيات المصدقة، وكذلك حول الوضع بالنسبة للاتفاقيات غير المصدقة والتوصيات؛ ويتم درس هذه التقارير من قبل لجنة مستقلة من الخبراء «لجنة الخبراء من أجل تطبيق الاتفاقيات والتوصيات».. على أن تدرس المسائل الأكثر أهمية من قبل لجنة ثلاثية للمؤتمر الدولي للعمل تُدعى الحكومات المعنية أمامها للتوضيح وإعطاء التبريرات.

عبدالله الورد

نشير في هذا الإطار إلى أن مجموع المعايير الدولية لمنظمة العمل الدولية والمتعلقة بالضمان الاجتماعي قبل الحرب العالمية الثانية قد تم إعادة النظر بها بموجب الاتفاقيات اللاحقة؛ ومجموع هذه الاتفاقيات يتضمن «معايير دنيا» كالتي نراها في اتفاقية الحد الأدنى للضمان الاجتماعي رقم ١٠٢ / ١٩٥٢، و«معايير عليا» كالتي نراها في الاتفاقيات ١٠٣-١٢١-١٢٨-١٣٠و١٦٨ المكملة بالتوصيات الملائمة، علما أن الاتفاقية رقم ١٠٢ تغطي تسعة فروع للضمان الاجتماعي..

والدولة التي تصدق على هذه الاتفاقية ليست ملزمة بتطبيق كل الفروع إنما تستطيع أن تقتصر على تطبيق ثلاثة فروع بينها، تتضمن على الأقل أحد الفروع التالية:

بطالة طوارئ عمل، شيخوخة، تقديمات العجز والوفاة «م٢/ من الاتفاقية ١٠٢/٥٢» وكذلك المطلوب من الدولة أن تتكيف مع المعايير لدنيا المحددة ليدان التطبيق «الأشخاص المضمونين»، وقيمة التقديمات ومدى العناية الطبية.. مع ضرورة احترام مبدأ المساواة في المعاملة بين الوطنيين والمقيمين من غير الوطنيين؛ وتحدد الاتفاقية المذكورة الظروف التي تعلق فيها التقديمات وتعطي الحق بالاعتراض عند رفض التقديمات.. كما تحدد في أحكام عامة مسؤولية الدولة والنسبة التي يتوجب على الإجراء والمضمونين تحملها لتمويل التقديمات سواء تم ذلك بالتكليف المباشر أم عن طريق الضرائب الخاصة.. وللدولة التي لا تسمح ظروفها بتطبيق الاتفاقية عند التصديق عليها أن تحتفظ بتصريح خاص بأن تخالف مؤقتا الأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للحماية ومدة التقديمات.. وذلك ضمن شروط خاصة.

إن المجموعة الأولى من الاتفاقيات والتوصيات الدولية المتعلقة بالضمان الاجتماعي قد تم تبنيها على مراحل: الاتفاقية رقم ٣ «في حماية الأمومة» والتي تبناها مؤتمر العمل الدولي في الجلسة الأولى عام ١٩١٩م أشارت إلى حق المرأة منذ الوضع بالعناية المجانية من طبيب أو قابلة.. إضافة إلى تعويض يُدفع لها طيلة مدة تغيبها عن العمل ثم كانت الاتفاقية رقم ١٢ المتعلقة بطوارئ العمل للزراعيين التي دعت منذ عام ١٩٢١م الدول الأعضاء ليشمل تعويض ضحايا طوارئ العمل كل الإجراء الزراعيين.. علما أن أول وثيقتين بحثتا في تعويض طوارئ العمل والأمراض المهنية معا كانت الاتفاقيتان رقم ١٧و١٨ للعام ١٩٢٥م بينما القواعد الواجب تطبيقها على تأمين المرض في الصناعة والتجارة من جهة والزراعة من جهة ثانية تمت الإشارة إليها في ست اتفاقيات مستقلة «من الرقم ٣٥ إلى الرقم ٤٠» تم تبنيها عام ١٩٣٣م وأخيرا فإن المبادئ الواجب اتباعها في موضوع البطالة «مسألة مهمة في أعقاب الأزمة الكبرى للأعوام ١٩٣٠-١٩٣٣م» قد أُدرجت عام ١٩٣٤م في الاتفاقية رقم ٤٤، وثمة اتفاقيات أخرى عائدة للحماية الاجتماعية لعمال البحر والمحافظة على الحقوق بالمعاش للمهاجرين أتت في الأعوام ١٩٣٥-١٩٣٦و١٩٤٦م وبذلك تم تنظيم جميع مظاهر الضمان الاجتماعي تدريجيا مع تطور مفهوم التأمينات الاجتماعية الإلزامية في وقت لم تكن فيه الأنظمة الكاملة للتأمينات الاجتماعية مطبقة إلا نادراً في الدول الأوروبية، وذلك بسبب المقاومة التي أبداها كل من أصحاب العمل وممثلي شركات العون التبادلي «التعاضديات كما كانت تسمى في الدول الانكلوسكسونية» صاحبة النفوذ آنذاك خاصة في بلجيكا، الدانمرك، فرنسا، المملكة المتحدة، السويد وسويسرا.

التأمين الاجتماعي في المواثيق الدولية

لم تعد قضية التأمين الاجتماعي في العصر الحديث منوطة بالمزاجية المطلقة لكل دولة من دول العالم، فلقد ارتقت هذه القضية وخرجت من دائرة الدولة لتطرح وتعالج على مستوى المجتمع الدولي في محتوى إنساني، ومما لا شك فيه أن الواقع العالمي لقضايا العمال وارتباط مشكلاتهم بالأزمات السياسية والاقتصادية بات أمراً يتخطى الحدود المحلية، ويتطلب السعي إلى حل شامل بمنطق سلمي وحضاري، فضلاً عن ذلك فإن تحقيق الأمان الاجتماعي أمر يتصل بالنظام العام لكل دولة، وهذا يعني أن على الحكومات واجب التعاون من أجل الوصول إلى السلام الاجتماعي بأوسع معنى لهذه العبارة.

وفي نطاق هذا الفهم حرصت أغلب المواثيق الدولية ذات الطابع الاجتماعي على إقرار الحق في الأمان لبني الإنسان عامة عن طريق تعميم العدالة الاجتماعية.

دستور منظمة العمل الدولية:

غداة انتهاء الحرب العالمية الأولى (١٩١٤ - ١٩١٨م) تداعت الدول إلى وضع معاهدة للسلام وانتهت إلى وضع ما سمي بمعاهدة فرساي للسلام وذلك عام ١٩١٩م، وفي جملة ما اتفق عليه في تلك المعاهدة إقامة منظمة العمل الدولية وقد جاء في ميثاق تأسيسها (دستور المنظمة) ما يلي:

– بما أن السلام العالمي والدائم لا يمكن إقامته إلا على أساس من العدالة الاجتماعية.

– وبما أنه يوجد من أحوال العمل ما ينطوي على إلحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من الناس، الأمر الذي يولد سخطاً من الجسامة بحيث يعرض السلام والوئام العالميين للخطر.

– وحيث أن الحالة تستدعي تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة ومثال ذلك تنظيم ساعات العمل وتحديد حد أقصى للعمل اليومي والاسبوعي وتنظيم عرض العمل والقضاء على البطالة وضمان أجر كاف يكفل ظروفاً معيشية مناسبة، وحماية العامل من الأمراض، والحوادث الناجمة عن العمل، وحماية الأحداث وصغار السن والنساء، وكفالة الأفراد خلال الشيخوخة والعجز، وحماية مصالح العمال الذين يشتغلون في دول أخرى غير دولهم، والاعتراف بمبدأ الأجر المتكافئ عن العمل المتكافئ، والاعتراف بمبدأ حرية تكوين النقابات وتنظيم التدريب والتعليم المهني وغير ذلك من الوسائل.

– وبما أن عدم تطبيق أية أمة لظروف إنسانية للعمل يعتبر عقبة في طريق باقي الأمم لتحسين أحوال العمل داخل بلادها فإن الاطراف الكبرى المتعاقدة تقرر مدفوعة بشعور العدالة الإنسانية، فضلاً عن الرغبة في تحقيق سلام للعالم وعملاً على بلوغ الاهداف الواردة في هذه الديباجة، والموافقة على دستور منظمة العمل الدولية.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

في عام ١٩٤٨م تصدى المجتمع الدولي مرة ثانية وبشكل مباشر لقضية الضمان الاجتماعي عندما وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على مضمون الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، وقد نصت المادة (٢٢) من الميثاق المذكور على أن: (كل شخص باعتباره عضواً في المجتمع له حق الضمان الاجتماعي، وهو مكون على أساس نيل الكفاية من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته وللتطور الحر لشخصيته، وذلك بفضل المجهود الوطني والتعاون الدولي مع مراعاة ظروف كل دولة ومواردها).

ثم تأتي المادة (٢٥) من الميثاق المذكور لتقرر أن (لكل شخص الحق في مستوى كاف للمعيشة لتأمين صحته وراحته وراحة أسرته فيما يتعلق بالغذاء والكساء والسكن والخدمات الطبية وكذلك بالنسبة للخدمات الاجتماعية الضرورية وللشخص الحق في الضمان ضد البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة ويستحق الحماية في كل حالة يفقد فيها موارد معيشته لسبب لا يرجع لإرادته).

ولقد جاء هذا الاعلان في الواقع ليؤكد ويعزز بوضوح تام ما كانت مقدمة دستور إنشاء منظمة العمل الدولية قد نصت عليه إن إدراج حق الحماية من المخاطر الاجتماعية عن طريق الضمان الاجتماعي في وثيقة عالمية لحقوق الإنسان يعتبر خطوة كبيرة متقدمة وإن لم يكن في حد ذاته كشفاً جديداً.

الاتفاقية رقم (١٠٢) لمنظمة العمل الدولية:

وافق مؤتمر منظمة العمل الدولية في جلسته الخامسة والثلاثين على تبني هذه الاتفاقية التي تضمنت وضع حد أدنى للضمان الاجتماعي، والغاية من ذلك هي إلزام الدول التي تنضم إلى الاتفاقية أن تتمثل إلى تلك الحدود الدنيا على الأقل عند إقرارها لنظام الضمان الاجتماعي في بلادها.

وقد حددت الاتفاقية تسعة مخاطر أو تسع وقائع يتوجب على كل دولة تنضم إلى تلك الاتفاقية تأمين مواطنيها ضد ثلاثة منها على الأقل، وهذه الأخطار أو الوقائع هي المرض من حيث المعالجة والمرض من حيث التعويض عن نقص الدخل بسببه، والبطالة والشيخوخة وحوادث العمل وأمراض المهنة والأمومة والعجز والوفاة والاعباء العائلية.

وعندما تختار الدولة ثلاثة فقط من هذه المخاطر لتأمين رعاياها يتوجب أن يكون مدرجاً بينها واحد من المخاطر التالية (البطالة، الشيخوخة، حوادث العمل، أمراض المهنة، العجز، والوفاة).

وعندما تنضم دولة إلى الاتفاقية عليها واجب الالتزام بتحقيق الضمان الاجتماعي ضد المخاطر التي تختارها بالنسبه لـ٥٠٪ من العمال أو بالنسبة لـ٢٠٪ من السكان العاملين على الأقل، وللدولة حرية الاختيار بين النسبتين كما أن لها حرية اختيار النظام الإداري والمالي، الذي يتم تنظيم الضمان الاجتماعي فيها على أساسه.

ومن الطبيعي أن هذه الاتفاقية باعتبارها تضع الحدود الدنيا للضمان الاجتماعي تعتبر متخلفة عما وصلت إليه مستويات الضمان في الدول المتقدمة.

ولكن فائدة هذه الاتفاقية تظهر بالنسبة للدول المتخلفة التي لم تدخل في مجال الضمان الاجتماعي، وعلى كل حال فإننا نستعرض مرة ثانية لوضوع هذه الاتفاقية عند بحث الاشخاص المشمولين بالتأمين الاجتماعي.

التهرّب التأميني

■.. التهرّب التأميني ظاهرة تعاني منها أنظمة التأمينات الاجتماعية في معظم الدول النامية، وله آثاره السلبية اقتصادياً واجتماعياً، فعدم شمول قسم كبير من العاملين في القطاع الخاص لقانون التأمينات الاجتماعية أو عدم التأمين على الأجور الحقيقية هذا يعني بالتأكيد حرمان العامل ومن يعول من بعده من المزايا التي تقدّم في حال الاشتراك بنظام التأمينات الاجتماعية من مخاطر الوفاة والعجز والشيخوخة ومواجهة ظروف الحياة المعيشية، إضافة إلى ذلك ما يسببه التهرب التأميني من حرمان الدولة من عائدات تأمينية سوف تسهم وبشكل كبير في نمو عجلة التنمية الاقتصادية في الوطن وذلك من خلال المساهمة في المشاريع الاستثمارية المجدية والتي تعود بالنفع على الجميع.

الأسباب الرئيسية لظاهرة التهرب التأميني:

– نقص الوعي التأميني لدى المخاطبين بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، وذلك فيعدم معرفة المبادىء والمفاهيم والحقائق والمزايا التي يقدّمها القانون للمشتركين به.

– الخلط بين أنظمة التأمينات الاجتماعية وبين صناديق الجباية الأخرى كالضرائب والواجبات وغيرها.

– كثير من العاملين في القطاع الخاص يعتقدون أن صندوق التأمينات الاجتماعية عبارة عن صندوق ادخار حيث تتولّد الفكرة لديهم أن بإمكان أي مشترك الحصول على مستحقاته التأمينية في وقت ماشاء ومتى ما شاء.

– قسم من العاملين في صندوق التأمينات الاجتماعية والذين توكل إليهم أو تسند لهم مهمة المتابعة والاخضاع لأصحاب العمل والعاملين لديهم تنحصر مهمتهم في توزيع المراسلات والأشعار الصادرة من المؤسسة وتنقصهم الخبرة والفهم في توصيل المعلومة واقناع الآخرين بمفاهيم قانون التأمينات الاجتماعية وبالتالي فإن فاقد الشيء لا يعطيه.

– نسبة من العاملين لدى أصحاب الأعمال أميّون وهذا أدى إلى عزوف الكثير منهم عن الاشتراك بهذا النظام نظراً لعدم ابتكار وسائل جديدة توعوية تستهدف هذه العينات والاستمرار بالوسائل القديمة المحدودة (توعية عبر البرشورات ووسائل الاعلام المقروءة).

– الاجراءات الادارية لخضوع صاحب العمل للقانون قد تكون في أغلب الأحيان اجراءات معقدة.

– لا توجد عقوبات رادعة ومؤثرة على المتهربين.

–فقدان الثقة لدى أوساط العاملين وأصحاب الأعمال في أنظمة التأمينات الاجتماعية.

أنواع التهرّب التأميني

التهرب التأميني بشقيه الكلي والجزئي يُعتبر جريمة بحد ذاته وتعاقب عليه كافة القوانين وأنواع التهرب كما يلي:

– عدم خضوع المنشأة كلياً، وهذا يأتي في أعلى مراتب التهرب التأميني.

– بشكل جزئي حيث يقوم صاحب العمل بتسجيل مجموعة من العمالة لديه وحرمان البقية.

– تغيير تواريخ الالتحاق حتى لا يستفيد العامل من الفترة الحقيقية التي عمل بها لدى صاحب العمل.

– اجبار العامل على توقيع عقود عمل وفقاً لما يمليه عليه رب العمل أواجباره على توقيع استقالة بشكل مسبق.

– عدم التأمين على الأجر الحقيقي للعامل كهدف رئيسي من قبل رب العمل للتهرب من الوفاء بالالتزامات تجاه صندوق التأمينات الاجتماعية.

الآثار المترتبة على علمية التهرب التأميني:

– رمان قسم كبير من المزايا التي يقدّمها القانون للمشتركين وأسرهم من بعدهم ضد مخاطر الوفاة والعجز والشيخوخة.

– حرمان الدولة من عائدات كبيرة يمكن أن تساهم في نمو الاقتصاد الوطني.

– تحمّل خزينة الصندوق لأعباء مالية (نفقات تأمينية وادارية) دون وجود عائدات تفي بالالتزامات تجاه الغير نتيجة ضياع جزء كبير من اشتراكات العاملين دون تحصيلها واستثمارها.

نشأة نظم الضمان

إن التأمين الاجتماعي في بلدان العالم في الوقت الحاضر بأشكاله المختلفة لا يعني أنه حديث العهد، ذلك أن الفكرة نشأت مع وجود الإنسان وتطلعه إلى الأمن والاستقرار، فقد وجدت مؤسسات كثيرة تعمل بأشكال متعددة في بعض وجوه ما تسميه الآن تأميناً اجتماعياً. وهذه المؤسسات والتشريعات التي تتولى تنفيذه نراها قد ظهرت وفق حاجات المجتمع والظروف السائدة آنذاك، حيث انبثقت الفكرة من الحاجة الأبدية لدى الناس وهي تطلعهم بصورة مستمرة إلى ما يضمن غدهم.

لقد فكر الإنسان منذ القدم في هذه المشكلة وحاول في كل العصور معالجتها بما يلائم الظروف السائدة آنذاك لا عن طريق الادخار الفردي بل بوسائل جماعية تقوم على أساس اشتراك جماعة من الناس في تكوين المال اللازم لتقديم المساعدات لمن هم في حاجة إليها وفي حدود الأغراض التي تهدف تلك الجماعة إلى تحقيقها.

إن ظهور الثورة الصناعية ودخول المجتمعات الحديثة عصر التصنيع كانت الأرض الخصبة لتأسيس الحركات العمالية وما صاحب ذلك من تناقضات بين هذه الطبقة وأصحاب الأعمال وكان لابد من الوصول إلى حلول عادلة تضع حداً لاستغلال ويؤس العمال وتوفر المناخ اللازم للإنتاج والاستقرار. فكان ميلاد التشريعات العمالية وتشريعات التأمينات الاجتماعية. ولكن الوصول إلى نظام التأمينات الاجتماعية كان وليد تطور معين فقد سبقته عدة نظم ووسائل. ولكن هذه الوسائل لم تكن تحقق الأمان الكافي للطبقات العاملة. ولنستعرض أولاً ظهور تشريعات التأمين الاجتماعي في الدول المختلفة قبل دراسة وتطور هذه التشريعات في اليمن.

لقد كان للثورة الفرنسية التي رأت النور الأثر العظيم في تطوير فكرة التضامن الاجتماعي، حيث أنها نادت بمبادئ إنسانية كبيرة دعت من خلالها إلى الحرية والمساواة التي كان من نتائجها أن تأكدت حرية أصحاب العمل في تنظيم شئون العمل وخضوعهم لقانون المنافسة، الأمر الذي أدى إلى سعي أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر قدر من الأرباح بأقل النفقات، مما سبب عدم توفر وسائل الأمن والحماية للعاملين بالإضافة إلى ضآلة الأجور، حيث أصبح العمال في أوضاع اقتصادية ومالية متدنية لا تمكنهم من ادخار ما يحمي مستقبلهم في حالة التعرض لمخاطر الحياة في المستقبل، ومما زاد الأمر تعقيداً تطور الحياة الصناعية واستخدام الآلات التي أدت إلى المزيد من المخاطر حيث صار العمال أكثر تعرضاً للإصابة في الوقت الذي وقفت فيه القوانين السارية آنذاك عاجزة تماماً عن حل مشاكل العمال. لذا كان من الطبيعي تزايد عدد أفراد الطبقة العاملة فقامت الحركة النقابية والمشاكسة في سبيل تحسين أوضاع القوى العاملة ومستقبل أفراد عائلاتهم وكان لظهور وتبلور الحركة النقابية التي جاءت كنتيجة طبيعية لتضامن العمال دور كبير في الاتجاه إلى تقنين نظم الحماية.

وبتراكم الأحداث وتواردها نتيجة للتقدم والضغوط المتزايدة كان من الطبيعي وبحكم منطق التاريخ أن تتبلور حصيلة النضال، لتحقيق نجاحات متقدمة للتجارب التأمينية في العديد من بلدان العالم.

أهمية إعادة التأمين

تعتبر إعادة التأمين الركيزة الأساسية التي لا تستطيع بدونها أن تنشأ أي شركة تأمين في العالم أذ يستلزم عند تأسيس شركة تأمين أن تقوم أولاً بترتيب أوضاع إعادة التأمين وحين يتعذر الحصول على إعادة التأمين من شركات إعادة التأمين فإنه من الصعوبة أن يتم إنشاء شركة تأمين مباشرة وذلك من أجل توزيع الأخطار على أكبر عدد ممكن من المعيدين وفقاً لنسب الاشتراك التي يتم تحديدها ويمكن تلخيص اتفاقيات إعادة التأمين على النحو التالي.

أولاً: الاتفاقيات النسبية "ويقع تحتها".

أ–الإعادة الاتفاقي.

ب–الإعادة الاختياري.

ثانياً: الاتفاقيات غير النسبية.

ويقع تحتها اتفاقيات فائض الخسائر

وكل نوع من أنواع الاتفاقيات أعلاه يخضع لأسس تحتاج إلى مساحة كبيرة لشرحها.

إلا أننا يمكن أن نلخص بصور موجزة ما يغطيه كل نوع من أنواع الاتفاقيات المذكورة.

١–إعادة التأمين الاتفاقي.

وعادة ما تكون مدة اتفاقيات هذا النوع سنة يقسم على أربعة أرباع وتحدد هذه الاتفاقية الطاقة الاستيعابية في تغطية كل وثيقة من الوثائق خلال العام وتحدد فيها نسبة احتفاظ الشركة من الإخطار ويتم توزيع بقية النسب على شرائح وهي نسب معينة من اتفاقية المشاركة كحصة للمعيد وجزء احتفاظ للشركة من هذه ويوزع الباقي للمعيدين كاملاً على اتفاقيات الفائض والذي بدوره يقسم إلى الفائض الأول، الفائض الثاني، الفائض إلخ....وذلك لتحديد نسبة العمولة التي تحصل عليها شركات التأمين المباشر نظير إعادة التأمين.

٢–إعادة التأمين الاختياري.

وهي إعادة لعملية تأمين معينة يتفق بشأنها مع شركات الإعادة على "السعر" قسط التأمين ومبلغ التأمين وفترة التغطية ونوع الخطر والاستثناءات، كل عملية تأمين على حدة وهي عملية اختيارية يمكن أن يقبلها المعيد أو لا يقبلها.

اتفاقية فائض الخسارة.

وهي اتفاقية لا تخضع لنسب التوزيع وإنما تقوم شركات التأمين بتغطية الأخطار التي تزيد عن قدرتها مقابل قسط تدفعه للمعيد وفقاً لاحتسابات فنية دقيقة تختلف من سنة لأخرى وكذلك بين شركات تأمين وأخرى وتغطي هذه الاتفاقيات فترة سنة كاملة وعادة تدفع أقساطها بواقع قسطين في بداية الاتفاقية وفي منتصف الاتفاقية وتتم تسوية فنية في نهاية العام وفقاً للنتائج الفعلية.

اتفاقية وقف الخسارة.

ومن الملاحظ أن معظم الدول العربية قد قامت بإنشاء شركات لإعادة التأمين منذ فترات طويلة، ونحن في الجمهورية اليمنية نأمل في تحقيق إنشاء شركة فعالة لإعادة التأمين في اليمن ولا شك في أن الاتحاد اليمني للتأمين، الراعي الوحيد لصناعة التأمين في اليمن الذي يحقق الغايات المطلوبة في أعمال التأمين وإعادة التأمين بصورة عامة. ومهما كان رأسمال شركات التأمين كبيراً. إلا أن نظام إعادة التأمين هو الذي يوفر الحماية الكاملة لجمهور المؤمن لهم مهما كان حجم مبالغ التأمين، وكذا الحماية الكاملة أيضاً لشركات التأمين نتيجة توزيع الأخطار على أكبر قدر ممكن من المعيدين.

توعيةٌ ونصائح تأمينية

تنبيه إلى بنات وأخوات وحفيدات وأمهات المتقاعدين المتوفين

□ أردت أن أنصح كل الإناث اللاتي يُطلّقن أو يترمّلن ولم يكن لهن معاشات من بعد أزواجهن ويستحقن حصتهن من معاشات آبائهن أو إخوانهن المتوفين الذين كانوا يعولونهن أثناء حياتهم، شريطة أن يتقدمن لفرع الهيئة المعني أو المركز الرئيسي للهيئة بإثبات طلاقهن أو ترمّلهن ويطلبن إضافة أسمائهن في استحقاق معاش آبائهن أو إخوانهن مهما كانت ظروفهن، سواءً ميسرة أو معسرة، سواءً كان المعاش يصرف لباقي الأسرة أو موقف.

وننبه إلى هذا الأمر الهام، حيث – للأسف الشديد – أن كثيراً من الأخوات يترددن في تقديم طلبات بإضافة أسمائهن، خصوصاً عندما يكون المعاش مستمراً يصرف لباقي المستحقين.

كما أن البعض لا يتقدمن بإضافة أسمائهن باعتبار المعاش يصرف ويتم منحهن حصتهن من باقي المستحقين مباشرةً دون إضافة أسمائهن لدى الهيئة طالما والمعاش يصرف كاملاً باسم باقي الورثة المستحقين، وهذا هو الخطأ القاتل، كون قيام أفراد الورثة المستحقين للمعاش بمنح تلك الأخت أو الأم أو الحفيدة جزءاً من المعاش دون أن تتم إضافة اسمها رسمياً في سجلات الهيئة وفي كرت المعاش سوف يؤدي إلى حرمان تلك الإناث من المعاش، خصوصاً بعد مرور خمس سنوات من تاريخ الطلاق أو الترمّل، وتحدث الكارثة فعلاً عندما يسقط المعاش لأي سبب قانوني بالنسبة لباقي الورثة المستحقين، وعندما تتقدم تلك المطلقات أو الأرامل لإضافة أسمائهن في تلك اللحظة يكون قد فات الأوان بسبب عدم التقدم لإضافة أسمائهن في تاريخ الترمّل أو الطلاق، وبالتالي التقدم بعد سقوط المعاش غير مجدٍ مطلقاً، خصوصاً إذا مرت فترة التقادم القانونية من تاريخ الترمّل أو الطلاق.

ولهذا على وكلاء الورثة أن يقدموا بلاغات الترمّل أو الطلاق لإناث البنات أو الأخوات المعالات أو بنات الابن المتوفي والدهم قبل جدهم، وذلك خلال الشهر الأول لتاريخ الطلاق أو الترمّل، كما يجب عليهم الإبلاغ – أيضاً – في حالة الزواج أو الالتحاق بعمل يحصل على أجر ثابت، ما لم فالوكيل الشرعي المستلم للمعاش مسؤول مسؤولية تضامنية مع الأفراد المعالين أمام الهيئة ويتحملون المسؤولية القانونية كاملة عن المبالغ التي استلموها بدون وجه حق بعد انتهاء شرط الاستحقاق للمعاش بحالة وفاة أو زواج أو عمل أو بلوغ السن للمستحقين.

عارف فيصل العواضي#

 # وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات