# الأمن الاجتماعي

عبدالله الورد

●.. إن فكرة التأمينات الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي ليست جديدة بالنسبة للإنسان، فدافع الحاجة لها ماضياً وحاضراً هو الخوف من المستقبل وما يخبئه الزمان إلا أن وسائل تطبيق هذه الفكرة تغيرت بتغير الأحوال والأزمان، وقد مر الضمان الاجتماعي بمراحل عديدة لدفع الخطر الذي يتمثل في الفقر والحاجة، إلا أن قواعد حماية الفرد اجتماعياً ومنها التأمينات الاجتماعية لم تظهر إلا بعد تطور الفكر البشري وظهور المفاهيم الحقوقية حتى تم الخروج بنظام تشريعي متكامل يلبي هذه الاحتياجات.

وقد جاء نظام التأمينات الاجتماعية بهدف حماية الفئة العاملة ومن تعول في المجتمع من مخاطر الفقر والبطالة والعجز والإصابة وتوفير الضمان الصحي، والذي يتوقف عند هذا الحد بل إنها تحقيق العديد من الغايات الأخرى كإحداث تنمية اقتصادية وتوفير فرص العمل من خلال استثمار فائض أموالها وتحقيق الاستقرار النفسي للعاملين وأسرهم ليزيل عنهم مخاوف المستقبل.

وهذا الدور البارز للتأمينات لا يمكن أن يتم بدون نظام وقانون يرتب أوضاع وعلاقة المؤمن عليهم بأصحاب الأعمال والجهات المختلفة ذات العلاقة، ولذا يعد التشريع من أهم الأمور التي يجب مراعاتها وإعدادها ليتوافق مع الوضع الاجتماعي والاقتصادي للبلاد والأفراد على حد سواء، كما يجب أن تراعى المتغيرات المستقبلية وحاجات الأفراد حيث أن التشريع يفترض أن يسبق الواقع ويتجدد مع المتغيرات الراهنة، كما أن توفير الحماية الاجتماعية للأفراد يتطلب تحديد واجباتهم وحقوقهم تجاه التأمينات الاجتماعية بما يضمن تحقيق حماية فعالة مستديمة تسير وفقاً لآلية إدارية واستثمارية منظمة.

ويتطلب تحقيق أهداف هذا النظام الإنساني كذلك تضافر جهود جميع أفراد المجتمع وتنفيذ كل طرف من أطراف العلاقة القانونية لواجباته المحددة في القانون، فالدولة ممثلة بصناديق الضمان الاجتماعي يجب عليها أن تقوم بتنظيم تحصيل أموال التأمينات واستثمارها وصرفها لمستحقيها وفق الآلية التي يحددها القانون واللوائح التنظيمية، وصاحب العمل ملزم بإعداد بيانات العاملين لديه الخاضعين للقانون وموافاة صناديق الضمان به أولاً بأول مع ما يستجد بها من المستحقات المحددة وفق القانون إلى الصندوق، والعامل عليه التزامات كذلك ومنها دفع النسبة المحددة وفق القانون إلى الصندوق والحرص على إبلاغ صاحب العمل وصناديق الضمان بضرورة التامين عليه من تاريخ التحاقه بالعمل وبإجمالي الأجر الذي يتقاضاه وغيرها من الالتزامات التي على المؤمن عليهم ومستحقي المنفعة التأمينية من معاش أو تعويض أو غيره والمحددة في قوانين صناديق الضمان الاجتماعي في بلادنا منها القانون رقم «٢٦» لسنة ١٩٩١م بشأن التأمينات الاجتماعية الذي يطبق على العاملين في القطاع الخاص والمتعاقدين في القطاع العام والمختلط وغيرهم من الفئات المحددة في هذا القانون.

# التأمينات والصناعات الصغيرة

● تلعب التأمينات الاجتماعية دوراً مهماً وبارزاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان النامية، حيث يبرز دورها في التنمية الاجتماعية من خلال تحقيق الراحة والطمأنينة وزيادة الرفاه الاجتماعي لأفراد المجتمع المؤمن عليهم وذلك بتحسين أحوالهم المعيشية بتوفير رواتب تقاعدية لهم ولأفراد أسرهم ورفع المستوى الصحي والاجتماعي وذلك بما توفره من خدمات صحية بتطبيق التأمينات الخاصة بإصابات العمل وأمراض المهنة، وكذلك التأمين الصحي للعامل والمستحقين، أما دورها في التنمية الاقتصادية فيتمثل في ما تحققه فوائض التأمينات من تكوين وتراكم لرؤوس الأموال وتوجيهها نحو الاستثمار في الصغيرة، وتجربة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن ماثلة للعيان في دفع مسيرة الصناعات الصغيرة بأعتبارها أحد مصادر تمويل الصناعات الصغيرة، إلا أن ضمان جدوى مثل هذه المشروعات لا بد من النظر اليه بعين الاعتبار.

إن أبجديات قيام المشروعات هي في جدواها الاقتصادية والاجتماعية خاصة المشروعات الكبيرة التي تتطلب قدراً كبيراً من الأموال والمدخلات الأخرى، لذا لابد من إجراء دراسات متكاملة لتحديد جدواها. أما في حالة المشروعات الصغيرة فيكفي أن تتم الدراسات الأولية التي تعطي المؤشرات الأساسية لجدواها لأن دراسة الجدوى التفصيلية تحتاج لمال كثير.

لكى تتمكن التأمينات الاجتماعية والصناديق المعاشية من وضع أسس سليمة لتمويل مختلف المشروعات الصغيرة لفئات المتقاعدين لا بد من إجراء مسح للصناعات الصغيرة لتحديد أنواعها وأولوياتها وفقاً للموارد الأولية بمناطق البلاد المختلفة إلا أن هذا المسح يتطلب وقتاً ليس بالقصير، وعليه نرى أن يتم البدء بمشروعات تجريبية يتم تقييمها للحصول على المؤشرات التي ستساعد كثيراً في وضع الأسس المتكاملة لتمويل مشروعات المتقاعدين بواسطة هذه الصناديق، مجرد مقترح ليس إلا.

# الاشتراك بالتأمين

إذا كانت اشتراكات التأمينات الاجتماعية التي يؤديها أصحاب الأعمال والعمال تعتبر المصدر الرئيسي لتمويل نظام التأمينات الاجتماعية، فإن ضمان تحصيل هذه الاشتراكات كاملة وفي مواعيدها المقرره وبصورة دقيقة من الأمور الأساسية التي تحرص عليها نظم التأمينات الاجتماعية.

ولهذا فقد نص قانون التأمينات الاجتماعية رقم «٢٦» لسنة ١٩٩١م على ذلك في المواد التالية:

**المادة «٩»**

١- على جميع أصحاب الأعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون أن يتقدموا بطلبات للقيد بالمؤسسة كما يلتزموا بتسجيل العاملين لديهم.

ويتضح من ذلك أن المشرع قد قرر بأن يلتزم صاحب العمل في سداد الاشتراكات وتسجيل العمال، ومؤدى ذلك فإنه يقع على كاهل أو عاتق صاحب العمل الالتزام بسداد حصتين من حصص التمويل التأميني وهما الاشتراك الذي يلتزم به العامل والاشتراك الذي يتحمله صاحب العمل. وعلى صاحب العمل الالتزام بأداء هذه الاشتراكات في المواعيد المقررة قانوناً ولذلكم فإن ضمان تحصيل هذه الاشتراكات كاملة وفي مواعيدها المقررة قانونا وبصورة دقيقة من الأمور الأساسية التي تحرص عليها التأمينات الاجتماعية ومن ضمنها بلادنا، وبالتالي فإن تطبيق نظام التأمينات عن طريق صاحب العمل الذي يلتزم بسداد الاجور يكون هو الانسب والمعمول به يضاف إلى ذلك أن صاحب العمل هو الذي يمهد إليه باقتطاع حصة العامل في الاشتراك من أجره.. كما يلتزم أيضاً بسداد حصته من الأجر.

مشعل عبدالرحمن

ولا يقتصر التزام صاحب العمل على سداد الاشتراكات بل يتعداه إلى واجبات أخرى من أهمها استيفاء نماذج تسجيل العمال المشتركين لأول مرة وموافاة المؤسسة بها، وهذه النماذج شاملة البيانات الأساسية والإحصائية اللازمة لأغراض تحديد وحساب الاشتراكات في بداية العلاقة.

البيانات المتعلقة بتاريخ الميلاد للعامل وحالته الاجتماعية ونوع العمل. الذي يزاوله وعنوان محل إقامته بالإضافة إلى البيانات الأخرى المطلوبة منه.

ومن هنا فإن ربط وحساب الاشتراكات يمر بمجموعة متتابعة من الإجراءات تبدأ بإجراءات القيد والتسجيل بالمؤسسة يليها قيام المؤسسة بإجراءات تقدير وربط الاشتراكات طبقاً للقواعد والإجراءات المقررة بناء على البيانات والنماذج والسجلات المقدمة من صاحب العمل أو بناء على حرياتها. ولذلك فمن الطبيعي أن يكون للمدين بهذه الاشتراكات الاعتراض والطعن في هذا الربط والتقدير.

# في التقادم والمنازعات

خالد الحرازي

* ..لا يجوز للهيئة والمؤمن عليهم والمستحقين المنازعة في قيمة المعاشات والمكافآت والتعويضات وأي مبالغ أخرى مستحقة بموجب أحكام هذه اللائحة بعد مضى ثلاثة أعوام من تاريخ صرفها بصفة نهائية فيما عدا حالات إعادة تسوية هذه المستحقات التي تم تسويتها نتيجة السهو أو الخطأ.

إذا كانت التسوية الخاطئة تمت على معلومات وبيانات غير صحيحة تقدم بها المؤمن عليه أو جهة العمل تعاد التسوية ويحصل الفرق السابق صرفه بالزيادة في حدود خمس معاش التقاعد شهريا حتى سداد المبالغ التي صرفت بدون وجه حق.

وإذا كانت البيانات صحيحة وتمت التسوية بأخطاء حسابية فتعاد التسوية ولايطالب بالفروق السابقة ، أما إذا كانت التسوية السابقة اقل من المستحق قانونا فيصرف الفرق لصاحبه.

كل حقوق تأمينية من معاش أو مكافأة أو تعويض لايطالب بها صاحبها سواء كان مؤمناً عليه أو صاحب معاش أو أحد المستحقين عن أحدهما خلال خمس سنوات من تاريخ نشوء هذه المستحقات طبقا لأحكام القانون أو من تاريخ آخر صرف تقاضاه من الهيئة وتسقط هذه الحقوق وتؤول الى الصندوق مع مراعاة ما جاء بالمادة (٣٩) وينقطع سريان الميعاد المشار إليه بالنسبة للمستحقين جميعا إذا تقدم أحدهم بطلب خلال الميعاد المذكور، كما تعتبر المطالبة بأي من هذه الحقوق شاملة المطالبة بباقي الحقوق.

## سن التقاعد

**خالد الرصين**

● .. من المعلوم أن ظهور نظام التأمينات الاجتماعية والمعاشات هيأ أساساً اقتصادياً ومادياً لتقاعد الموظفين المتقدمين في السن، وبناء عليه حدد سن الستين كعمر مناسب للتخلي عن العمل والخروج من الخدمة للجنسين .

إن اختيار هذا السن وفي دول زادت عليه قليلا قد يصل الى ٦٧ عام وإن استخدامه في معظم المجتمعات المعاصرة لأكثر من نصف قرن قد أصبح الحد الذي يحدد أحقية المؤمن عليه في الإحالة إلى التقاعد وبالتالي أدى تدريجيا إلي قبوله على أنه البداية لدخول المرحلة العمرية الأخيرة.

ويشيران في كتابهما (نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين) آمال صادق وفؤاد أبو حطب إلى (أن أول تحديد لسن التقاعد في العصر الحديث حدده القانون الألماني عام ١٨٩١ بسن السبعين وفي عام ١٩٠٠م كان حوالي ٧٠٪ من الأمريكيين الذكور الذين تجاوزت أعمارهم ٦٥ عاماً كانوا لا يزالون يعملون إلا أن القانون في المجتمعات الغربية حدده منذ عام ١٩٣٥م بسن ٦٥ عاماً ونتيجة لذلك تناقصت نسبة العاملين بعد هذا السن).

ومع ذلك فإن بعض الباحثين يرون أنه لو حسبت العلاقة بين سن المعاش ومتوسط طول العمر الآن في المجتمعات لتغير في ضوئها سن الإحالة إلى المعاش فالأصح في رأيهم أن يعمل الشخص حتى يبلغ سن الثمانين.

وبالنظر الى قوانين معظم الأقطار العربية والإسلامية ومنها بلادنا فإن سن التقاعد القانوني هو ٦٠ عاماً ويستثنى من ذلك بعض الفئات فهو يزيد عن ذلك بخمس سنوات بالنسبة لأعضاء السلطة القضائية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وقد يقل عن ذلك بالنسبة لفئات أخرى كمنتسبي القوات المسلحة.

إذن تحديد أي سن للتقاعد يزيد أو ينقص عن ٦٠ عاماً هو تشريع قانوني يسمح للحكومات أن تحيل من بلغوا هذا السن وهم من ذوو الأجور العالية نسبيا إلى التقاعد.

ومن نافلة القول هنا أن المسن بحاجة إلى تقدير واحترام الجميع ومن الأهمية أن يكون له غرض في الحياة.

وأشير أخيراً إلى أن مشروع التعديلات القانونية على القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٠م يتضمن تعديل السن القانوني للتقاعد الإجباري في بلادنا من سن الستين إلى سن الخمسة والستين عام.

* مدير عام فرع صنعاء

شذرات

## الحدود الدنيا بالتأمينات

■.. انبثق مبدأ الحدود الدنيا للمنافع التي توفرها نظم التأمين والضمان الاجتماعي في رأيي عن عدد من النظريات التي وضعت في مباحث الأجور، ومن بين هذه النظريات نظرية الأجر العادل التي نادى بها القس توماس الاكوني 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 ليعيش الفرد في طبقته التي يتكون منها المجتمع.

ولما كانت طبقة العمال والطبقات الفقيرة هي التي تعيش دائماً على حد الكفاف وأنها تحصل على دخول متدنية لا تفي إلا بالقدر الذي يكفي لبقائها في نفس المستوى المتدني للمعيشة، فإن الحصة المقتطعة من دخول تلك الفئات وما يناظرها من حصص مربوطة على تلك الدخول ليتحملها أصحاب العمل والحكومة أحياناً لا تستطيع إلا أن تقل منافع ومعاشات في حدودها الدنيا التي تكاد تفي بإشباع الحاجات الضرورية للمنتفعين بنظام التأمين الاجتماعي.

ناشر العبسي

ومن بين تلك النظريات أيضاً، نظرية حد الكفاف التي ينادي بها ريكاردو الاقتصادي الانجليزي حسب اعتقاد المؤرخين، وترى هذه النظرية أنه كُتب على العمال أن يعيشوا عند حد الكفاف فقط، وقد بنى المنادون بهذه النظرية نظريتهم 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 أجور أقل من حد الكفاف «أو الحد الأدنى اللازم للحصول على لقمة العيش» فإن أعدادهم لا تلبث أن تتناقص لتفشي المجاعة والأمراض بينهم حتى ينخفض عددهم لدرجة ترفع الأجر إلى حد الكفاف الأول، والعكس صحيح، فإذا ارتفعت الأجور فوق المستوى اللازم للحصول على ضروريات الحياة فإن أعدادهم لا تلبث أن تزيد لإنجابهم أعداداً أكبر من الأطفال، وعندئذ يزداد عدد العمال فيعود الأجر للانخفاض حتى يصل إلى الحد الأدنى القديم، وقد عرفت هذه النظرية باسم «القانون الحديدي للأجور».

وعلى الرغم من أن هذه النظرية قد أُهملت بسبب نسبية حد الكفاف وتغيره وفشلها في تفسير التغيرات التي تحدث في معدلات الأجور في المدى القريب في الوقت الذي يتطلب فيه تغيير أعداد العمال زمناً طويلاً، وتجاهل النظرية للتغيرات التي تحدث في الطلب.. فإن مبدأ الحدود الدنيا الذي تبنته التأمينات الاجتماعية لا يزال قائماً.

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

أما النظرية العرض والطلب فترى 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.

توعيةٌ ونصائح تأمينية

## الإفصاح الكامل في نموذج إقرار الحصر بمن يعول

أكرر النصيحة للإخوة المتقاعدين بأهمية تحري الدقة المتناهية عند تملئة نموذج إقرار الحصر بمن يعول الذي يتم تحريره من قبل المتقاعد في بداية تاريخ تقاعده ويجدده كل سنتين كون هذا الاقرار مستنداً هاماً للغاية حيث يتم بموجبه حصر أسماء المعالين من الوالدين والزوجات والأبناء ذكور وإناث والأحفاد( ذكور وإناث) الذين توفى أبيهم أثناء حياة الجد والإخوه والأخوات على إن يحدد الذين كان يعولهم المتقاعد وإن كانت الإناث متزوجات يجب الاشاره إلى ذلك الإقرار بوضوح بأنهن متزوجات وإذا هناك معاقون أو مرضى يجب الإشارة إلى ذلك بشكل واضح ومفصل ويفضل تحديد نوع العجز والإعاقة أو المرض الذي يعاني منه أحد المعالين أو بعضهم فهذه المعلومات ضرورية جداً فهي تؤكد الإعالة بعد وفاة المتقاعد أى تكون دليلاً قوياً ومؤكداً لاستحقاق المعاش لأولئك المعالين بعد وفاة المتقاعد لأن المعاش يحول صرفه إلى أسرة المتقاعد المعالين من الوالدين حتى وفاتهم والزوجات حتى وفاتهن دأو زواجهن بأشخاص آخرين والإناث من البنات والحفيدات حتى يتزوجن أو يلتحقن بعمل والأولاد والاحفاد حتى يبلغوا سن ١٨سنة لمن لايدرس وسن٢١سنة لمن يدرس بالمرحلة الثانوية وسن ٢٦لمن يدرس بالجامعة وبعدها توقف حصتهم في المعاش لأنلك الأولاد والأحفاد ماعدا من تثبت إعاقتهم أي إن الاستثناء الوحيد والكابح لإيقاف المعاش والمؤدي إلى استمرار صرفه وجود الإعاقة بهذه الحالة فقط يستمر المعاش للمعالين من الذكور بعد تجاوزهم السن، ومن هنا تأتي أهمية الإفصاح الواضح من المتقاعد عندما تكون هناك إعاقة لأحد المعالين من الأبناء أو الأحفاد الذين توفي والدهم قبل وفاة جدهم المتقاعد وبالتالي الإقرار المسبق للإعاقة يؤدي إلى الاستمرار في صرف المعاش للمعاق حتى بعد تجاوز السن القانوني لإيقاف المعاش

عارف فيصل العواضي*

● وكيل الهيئة العامه للتامينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات