رأي

محمد دماج

النظم الخاصة

■،، النظم التكميلة أو ما يسمى بالنظم الخاصة تعتبر أوعية ادخارية مهمة تساعد على خلق أرصدة تراكمية على المدى المتوسط، علاوة على الأدوار الأخرى التي تتكامل مع عوامل أخرى أيضاً لتعمل توازناً أو بشكل أدق ثباتاً للأسعار إلى حد كبير إلى جانب توازن الاستهلاك أي الميل إلى تخفيضه عموماً نتيجه لعاملين، الأول استقطاع الاشتراكات من العاملين والثاني استقطاع الاشتراكات من أصحاب الأعمال وهم التجار والمصنعون والمعامل والمنشآت الخدمية الأخرى.

وبالتالي فإن مستوى مساهمة هذه النظم أي النظم التكميلية يقدر بمقدار إجمالي الاشتركات التي تعتبر أساس تمويل هذه النظم بغض النظر عن أن كان التمويل من قبل العاملين وأصحاب الأعمال أو من أصحاب الأعمال وحدهم فالنتيجة لا تفرق.

وتأتي بعد ذلك أهمية أرصدة هذه النظم ودورها المفيد في المشاركة في تمويل مشاريع تنموية جديدة مما يخلق فرص عمل جديدة تخدم عملية التنمية بشكل عام.

وهذه النظم أصبح لها دور فعال في البلدان المتقدمة والفقيرة أو النامية.

الحقوق التأمينية.. متى تسقط؟

●،، للموظف حقوق تأمينية مستقبلية لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات من الاشتراكات «الأقساط » التأمينية التى تخصم من راتب المؤمن عليه « الموظف» بواقع ١٢٪ شهرياً تضمن له المعاش التقاعدي عند الإحالة للتقاعد فهذه الحقوق محفوظة لدى الهيئة حتى يحين وقت التقاعد لصرفها له كمعاش تقاعدي للمستحقين من بعده، الحقوق هذه لاتكون مستحقه في كل الأحوال فعند الرجوع لقانون التأمينات والمعاشات رقم ٢٥ لسنة ١٩٩١م ولائحته التنفيذية نجد أن الحقوق التأمينية التقاعدية تسقط نهائياً عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو أي من المستحقين له في الحالتين التاليتين:

إذا التحق المؤمن عليه بخدمة عسكرية لدولة أخرى دون إذن مسبق من حكومة الجمهورية اليمنية و إذا حكم عليه بعقوبة أو جريمة جاسوسية لمصلحة إحدى الدول الأجنبية.

ففى هاتين الحالتين الهيئة لا تقوم بصرف معاش تقاعدي للمؤمن عليه ولا للمستحقين من بعده حتى وإن سدد اشتراكات تأمينية طوال مسيرته الوظيفية.

معاش الشيخوخة الأساسي

* شروط الحصول على الخدمة:

بلوغ المؤمن عليه سن الستين (٦٠) عاماً وبلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين (٥٥) عاماً.

وأن لا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن (١٨٠) اشتراكاً شهرياً أي (١٥) خمسة عشر سنة، وبحد أدنى أربعة عشر عاماً وشهر بحيث يجبر كسر الشهر إلى شهر كامل ثم يجبر كسر السنة في مجموع هذه المدد إلى سنه كاملة إذا كان شأن ذلك تأهيل المؤمن عليه لاستحقاق المعاش.

وحدوث العجز غير المهني الكلي المستديم أو الوفاة بعد مرور أكثر من سنة من ترك الخدمة وقبل بلوغ المؤمن عليه سن الستين متى بلغت مدة الاشتراك (١٨٠) اشتراكاً شهرياً وأن لايكون قد صرف عنها تعويض الدفعة الواحدة.

شذرات

ملاذ للتأمينات

■،، أربعة أعوام خلت أو تزيد قليلاً منذ لقائنا في سودان الخير وسلة غذاء العرب – في خرطوم النيل العظيم، ما زال شهيد اللقاء حاضراً في الذاكرة لم تقو الأيام على طمسه.. تبرز صور اللحظة بين الفينة والأخرى لعزيزنا د. خالد ياسين – المدير العام للمركز العربي للتأمينات الاجتماعية وابتسامة الصدق التلقائية تعلو قسمات وجهه الأسمر الودود.

● تظهر الطيبة التي أصلها سوداني للتو دون تكلف وتشعر أن معرفتك بالرجل تمتد لعقود من الزمن.

● نذر هذا الياسين الرائع حياته وقفاً للتأمينات الاجتماعية بكامل قناعته الخاصة ليقينه بجلبها المصالح والمنافع للناس على اختلاف ميولاتهم السياسية وانحداراتهم الاجتماعية ومستوياتهم الاقتصادية والمعيشية ولحقيقة إدراكه بأنها ملاذ للضعفاء ودار للعاملين وأسرهم وأولادهم وعون للثكالى والأرامل واليتامى المشمولين بالحماية التأمينية وسند لكبار السن من الشيوخ تعوضهم عما افتقدوه من الأجر تدفع عنهم وأهليهم فاقة الحاجة والحرمان هي كذلك تنأى بهم عن فجائع الآتي وتؤمنهم من مخاوف المستقبل – لكم القروش البيضاء التي تجدي نفعاً المستظلين بمظلة الحماية التأمينية في الأيام السوداء الكالحة.. هكذا هو إذاً يراها في قاموسه المعرفي وتذهب به شفافيته التأمينية إلى أبعد من ذلك بكثير.. لهذا كان هذا الزول بحب التأمينات قد سخر إمكانياته، ومهاراته وقدراته النوعية المتميزة لخدمة العمل التأميني باتجاه تنميته وتطويره وجعله مواكباً وملبياً لمستجدات ومتطلبات المنتسبين آلية والمستفيدين من منافع مخرجاته وهو على هذا النحو أراد أن يجمع بين ادخار (خير) دعوات البسطاء بين المسح على رؤوس اليتامى أبناء المنضوين تأمينياً تقرباً إلى المولى سبحانه – بل كأني به أحد ثلاثه (أصحاب قصة الصخرة) ولعله الرجل الصالح الذي دفع به تقواه وزهده إلى تنمية أجر العامل الذي عمل معه لبعض الوقت فغادره ليأتي إليه بعد سنوات طلباً لأجره فقال له ما على الوادي من خيرات هو أجرك نميته لك بارك الله لك فيه فأخذ يقول اللهم إن كنت تعلم بأني قد قمت بذلك ابتغاء لوجهك ومرضاتك فأفرج عنا ما نحن فيه فانفجرت الصخرة وخرج الثلاثة.

ناشر العبسي

● ها هو د. خالد وما يعمله اليوم ويقدمه على طريق دعم ومساندة صناديق التأمينات الاجتماعية في أقطارنا العربية من خلال عصارة أفكاره النيرة إنما يعمل ذلك من أجل استزادة أموال هذه الصناديق وارتفاع معدلات ربح أرباح استثماراتها لأموال وحقوق العمال المنتسبين إلى التأمينات هو بهذا الجهد النبيل لا يختلف عن صاحب الصخرة سالف الذكر وأتمنى عليه أن يدعو الله في هذه الآونة مخلصاً انفراج أوضاعنا على المستوى العربي عموماً والتي أخذت بالمزيد من التردي وعلى المستوى السوداني واليمني خصوصاً بما يلبي ويحقق حاجتنا الملحة من تحسن الوضع المعيشي للناس كل الناس إنه على ما يشاء قدير.

● ابن ياسين الزول الأكثر نقاء المرشح المناسب من بيننا نحن المشتغلين بالعمل التأميني لهذه المهمة وهو الأجدر للقيام بها.

شمول العاملين بنظام التأمينات

مشعل عبدالرحمن

تتأكد أهمية دور أصحاب العمل والعمال في إعداد وتنفيذ قوانين التأمينات الاجتماعية وإعادة النظر في الاتفاقيات العربية بما يؤمن هذه المشاركة، وحث المؤسسات على الاشتراك في دراسة استثمار أموال المؤسسات والمشاكل المتعلقة بالتطبيق ووضع أفضل الحلول والوصول إلى أفضل السبل لذلك.

وإلى ذلك تأتي ضرورة تبادل المعلومات والتجارب الخاصة بما يتعلق باستخدام الحاسبات الآلية، كما أكدت على شمول العمال المؤقتين والموسميين وتبسيط إجراءات اشتراكهم في التامين كما أمنت على التصديق على الاتفاقيتين العربيتين (١٤،٣) المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية حق العامل العربي في التأمينات عند انتقاله للعمل في أحد الأقطار العربية.

وعقدت الندوة الخامسة بمراكش في عام ١٩٨٤م وقد ناقشت المشاكل والمعوقات التي تعترض أنظمة التأمينات الاجتماعية في الأقطار العربية واقتراح الحلول لها، وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (دراسة مقارنة)، والتأمين على عمال البحر، والاستخدام الأمثل للحاسب الآلي.

وكانت توصيات هذه الندوة إلى جانب التأمين على الموضوعات السابق ذكرها توصيات متعلقة بدور التأمينات الاجتماعية في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وعقدت بمدينة طرابلس الجماهيرية الليبية في عام ١٩٨٧م تناولت الندوة الموضوعات التالية:

– التأمينات الاجتماعية في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي.

– تأمين الأعباء العائلية في الأقطار العربية.

– التأمين الصحي في الأقطار العربية.

– دور التأمينات الاجتماعية في السلامة والصحة المهنية.

– المشاكل والمعوقات اللاتي تواجه تطبيقات أنظمة التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

مخرجات التأمينات

عادةً وقبل أن تتم عملية الشروع في تطبيق أو تنفيذ أي نشاط أو نظام لا بد وأن تسبقه مرحلة تسمى مرحلة التحضير والإعداد وتشمل هذه المرحلة جملة من الأسس والأهداف والغايات التي من أجلها أنشأ هذا النظام ومنها النظام التأميني الذي أشتمل على جملة من الغايات والأهداف منها ما يتصل بالأهداف الاجتماعية والإنسانية والأخرى بالجانب الاقتصادي ونحوه والتي سبق سردها وذكرها في عدداً من الصفحات والوسائل المستخدمة لإيصال الخطاب التأميني تجاه الشرائح المستهدفة من العاملين في منشاءات القطاع الخاص وأود أن أذكر أخواني العمال من خلال هذه السطور خصوصاً من لم تتوفر لديهم المعلومات الكافية عن الدلالات والمضامين والأهداف التي جاء بها النظام التأميني بما في ذلك الأسس والمبادئ التي يعتمد عليها ذلك النظام أو النشاط إذ يعتمد النظام التأميني لممارسة نشاطه على مبدأ الشراكة في التمويل والتي نسميها بالمدخلات أن صح التعبير فهو يعتمد أساساً على الاشتراكات الشهرية المستقطعة من رواتب العاملين والتي تمثل مانسبته (٦٪) بإجمالي (١٥٪) والتي تورد شهرياً إلى صندوق المؤسسة على مستوى الأمانة وفروعها ومكاتبها بالمحافظات الأخرى بالأضافة إلى الموارد الأخرى التي تقوم المؤسسة بتحصيلها عن فائض استثمارات أموال مختلفة.

وقبل أن أتكلم عن أهم الفوائد والمميزات والمخرجات التي جاء بها أو يحملها النظام التأميني لفئة العاملين الذي سبق لهم الالتحاق والانخراط تحت ذلك النظام لا بد وأن أضع أخواني وزملائي العمال في منشاءات القطاع الخاص بما في ذلك العاملين في المنشاءات الصغيرة التي تستخدم عاملاً واحداً فأكثر بالإضافة إلى الفئات العاملين لحساب أنفسهم وأصحاب المهن الحرة... الخ، في الصورة التي مفادها بأن النظام التأميني يعتمد في مضمونه أساساً على منح المعاشات للمؤمن عليهم عند استحقاقها وتوفر الشروط اللازمة التي تضمنتها نصوص وأحكام القانون رقم (٢٦) لسنة ١٩٩١م بشأن التأمينات الاجتماعية إذا أن ذلك النظام جاء ليلبي حاجات المؤمن عليهم وأفراد أسرهم في المستقبل من خلال منحهم تلك العاشات التقاعدية وغيرها شأنهم شأن العاملين في الجهاز الإداري للدولة يتمتعون بنفس المزايا والحقوق التي كفلها لهم الدستور ونظمتها القوانين واللوائح النافذة ولعل ما أقصد به في هذه السطور هو الفهم الخاطئ لدى البعض من زملائي العمال خصوصاً محدودي الثقافة والغير متابعين لبرامج التوعية التأمينية التي تنفذها المؤسسة عبر وسائل الإعلام المختلفة المقروء والمرئية والمسموعة بما في ذلك للقاءات الميدانية التي تنفذ في مواقع العمل والإنتاج لمنشاءات أصحاب الأعمال بصورة مباشرة وعن قرب.

فما لا حظته وعشته هو توافد لعديد من العمال إلى المؤسسة للمطالبة بصرف مستحاقتهم التأمينية دون أن تتوفر لديهم الشروط اللازمة لأستحقاق المنفعة التأمينية خصوصاً أن ترك العمل لأي سبب من الأسباب فبمجرد إنقطاعه عن العمل يذهب ويبادر بالمجيء إلى المؤسسة لأستلام مستحقاته ويعود ذلك إلى تدني نسبة الوعي التأميني لدى البعض من العاملين محدودي الثقافة العلمية فهم يعتقدون بأن النظام التأميني يقوم على مبدأ التعويضات شأنه شأن التأمين التجاري والتأمين الخاص في حين أن النظام التأميني يقوم على مبدأ الحماية الاجتماعية كنظام التكافل الاجتماعي بين الأجيال المستمد من شريعتنا الإسلامية وديننا الإسلامي الحنيف.

صحيح بأن الأنظمة التأمينية والاتفاقيات الدولية تضمنت لعدداً من فروع التأمين الاجتماعي المختلفة ومنها التأمين ضد البطالة والذي تم تطبيقه في عدداً من دول العالم خصوصاً الدول المتقدمة حضارياً وصناعياً والتي كانت السباقة في تطبيق النظام التأميني وتوفير الحماية الاجتماعية لمختلف فئات الشرائح العمالية في بلدانها.

في حين أن التجربة التأمينية لا تزال حديثة النشأة في بلادنا ونتيجة لذلك تم الأخذ بمبدأ التدرج في التأمين ومع تطور ونمو تلك التجربة وتوفر الإمكانيات اللازمة ستعمل المؤسسة في عملية التوسع في تطبيق فروع التأمين الاجتماعي المختلفة وحتى لا أذهب بعيداً فأني سأختتم هذه السطور بأهم المخرجات والميزات والمنافع التي يقدمها النظام التأميني بواسطة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ومنها أعتماد ومنح المعاشات والتعويضات والمزايا التالية:

١– معاش الشيخوخة (التقاعد)
٢– معاش العجز الكلي المستديم
٣– معاش الوفاة ويمنح لأسرة المتوفي المؤمن عليه
٤– معاش الفقد ويمنح عند الفقدان لأسرة المؤمن عليه المفقود
٥– معاش السجين ويمنح لنفس الهدف

ولكل حالة من حالات المعاشات المذكورة شروط حددها القانون (سن – فترة اشتراك التأمينات) بالإضافة إلى المعاشات المذكورة تمنح المؤسسة تعويضات وهي ما تسمى بتعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه الذي لا تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش بالإضافة إلى مزايا أخرى تمنح للمؤمن عليهم وأفراد أسرهم كمنحة مصاريف الدفن ولأسرة المؤمن عليه المتوفي واستحقاق منحه أخرى (٦) شهور لأبنة أو أخت المؤمن عليه المتوفي عند زواجها كنفقات تجهيز زواجها إلى غير ذلك من المنح المتعددة، هناك كذلك تعويضات تدفع للمؤمن عليه والمستحقين من بعد وفاته حسب طبيعة الحالات.

معاش الوفاة

* شروط الحصول على الخدمة:

أن تقع الوفاة أثناء خدمة المؤمن عليه أو خلال سنة من تاريخ أنتهاء الخدمة، أو أن تقع الوفاة خلال المدة التي يحصل فيها المؤمن عليه على معاش العجز أو المرض غير المهني.

وأن لا تقل مدة الاشتراك في التأمين عن (٣٦) اشتراكاً شهرياً، وبحد أدنى سنتين وشهر، بحيث يجبر كسر الشهر إلى شهر كامل ثم يجبر كسر السنة في مجموع هذه المدد إلى سنة كاملة إذا كان من شأن ذلك تأهيل المؤمن عليه لاستحقاق المعاش.

وحدوث الوفاة بعد مرور أكثر من سنة من ترك الخدمة مع وجود أكثر من (١٨٠) اشتراكاً شهرياً وقبل بلوغه سن الشيخوخة ولم يسبق صرف تعويض الدفعة الواحدة.

وأن يتم تقديم طلب المعاش من المستحقين أو من ينوب عنهم رسمياً.

توعيةٌ ونصائح تأمينية

التأمينات والمعاشات منجز لكل اليمنيين يجب المحافظة عليه

* .. نظام التأمينات والمعاشات منجز عظيم لكافة اليمنيين ويجب علينا جميعاً المحافظة عليه بكل الوسائل المتاحة، كما يجب أن لا ننزج التأمينات بأي مشاكل سواء سياسية أو غيرها وخصوصاً أن عمل التأمينات خدمي مهني تخصصي ليس له أي علاقة بالسياسة.

ولهذا يجب على كل الأطراف الحرص على سلامتها ولمصلحة كل الاطراف بل هي ملك الجميع دون استثناء أي ملك المؤمن عليهم واسرهم وليست ملكاً للدولة وأوكد ليست ملكاً للدولة وبالرغم من أن أملاك الدولة أيضا يجب المحافظة عليها وعدم المساس بها ولكن التأمينات أشد حرمة من غيرها كونها مملوكة مباشرة للمؤمن عليهم والمتقاعدين وأسرهم من الأرامل والأطفال والعجزة،

وإليكم لمحة سريعة عما تقدمه التأمينات والمعاشات:

عارف فيصل العواضي*

١– معاشات الوفاة
٢– معاشات العجز
٣– معاشات المفقودين
٤– معاشات المسجونين
٥– معاشات الشيخوخة
٦– منح الزواج
٧– إعانة الدفن
٨– قروض المتقاعدين
٩– تعويض إصابات العمل
١٠– معاشات إصابات العمل (الوفاة – العجز)
١١– مكافأة ترك الخدمة.

واستمرار صرف المعاشات للمتقاعد حتى يتوفي ثم ينتقل للوالدين المعالين والأرامل والأبناء ذكوراً وإناثاً والأحفاد المتوفى أبوهم قبل جدهم.

ويتم تقسيم المعاش بالتساوي واذا خرج شخص من الاستحقاق أعيد توزيع حصته على باقي المستحقين ويستمر صرف المعاش كاملا دون أي خصم حتى وان بقي من المستحقين واحد فقط كما يستمر الصرف للمعاش حتى وفاة الوالدين والأرامل أو أزواجهن والإناث حتى يلتحقن بعمل أو يتزوجن والذكور حتى سن (٢٦) عام لمن يدرس أو سن (٢١) لمن يدرس بالمرحلة الثانوية أو سن (٢٦) عام لمن يدرس بالمرحلة الجامعية.

وإذا بقي ابن معاق أو حفيد يستمر صرف المعاش له حتى وفاته وبحالة ترمل الأنثى ولم يكن لها معاش من زوجها أو طلقت يعاد لها المعاش مرة أخرى ولو بعد حين وان تكرر الزواج والطلاق وهذا غيض من فيض ولهذا بالله عليكم ألا يجب علينا المحافظة على التأمينات والمعاشات بنظامه وأصوله وكافة مكوناته وبشتى الوسائل والله المستعان.

● وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات