رأي

محمد دماج

الأمان الاجتماعي

□ منذ أن خلق الإنسان وهو يتعرض لجملة من المخاطر ولا يستطيع أن يعيش بعيداً عن الأمان، لذلك بدأ يبحث عن الأمان وابتدع عدداً من الوسائل التي يمكن أن تقيه من المخاطر وغدر الزمان، وهذه الوسائل حققت بعضاً أو جزءاً من أهدافها لفترة زمنية معينة، وفي نفس الوقت استمرت عملية البحث عن الوسائل المثلى التي من شأنها توفير المزيد من الاستقرار والأمان حتى تطورت الصناعة إلى حد كبير، مما نجم عن ذلك زيادة المخاطر وحاجة الإنسان إلى حماية نفسه وأسرته، فبرزت فكرة التأمينات الاجتماعية، خصوصاً تأمين الشيخوخة والوفاة وإصابة العمل وغيرها، التي من شأنها حماية الإنسان على الصعيد الفردي والأسري والاجتماعي عموماً، وأصبح لنظام التأمين تأثير كبير على مختلف الفئات الاجتماعية من حيث منحها مقومات حياة معيشية معقولة تجعل المؤمّن عليهم أكثر أماناً، مما يتيح لهم فرصة أن يكونوا أفراداً إيجابيين في المجتمع، وفي الوقت ذاته حماية المجتمع من بعض المخاطر التي قد تهدده، مما يخلق استقراراً اجتماعياً واقتصادياً لخدمة الجميع والمصلحة العامة عموماً.

الضمان والتأمينات والأثر الاقتصادي

◁ إن نظام الضمان والتأمينات يستهدف في معناه الموضوعي في خلق نوع من الطمأنينة لأفراد المجتمع على مستقبلهم نتيجة ما يمكن أن يتعرضوا له من حوادث وكوارث اجتماعية أو طبيعية أو اقتصادية وإذ كان الضمان الأجتماعي يسعى لتحقيق هذه الغاية النبيلة التي ترقى أهدافها وأغراضها في مصاف الأهداف والأغراض الأنسانية السامية فإن مايزيد هذا النظام إنسانية هو تعاضد وتكافل أفراد المجتمع جميعاً في تحقيقه حيث يكونون الأداة التنفيذية لتحسين برامج الضمان الأجتماعي على أرض الواقع داخل أي مجتمع فهم أفراد المجتمع أداء الضمان الأجتماعي الفعالة في بداية حياتهم من حيث اشتراكهم ومساهماتهم في تمويل إيرادات الضمان الأجتماعي وهم أيضاً من يقدم لهم هذا النظام الخدمة عندما يحتاجون إليها.

وحدة ناشر

بينما يؤكد الخبراء أن الموازنات العامة وموازنات مؤسسات الضمان والتأمينات الإجتماعية تلعب دوراً في تثبيت الأقتصاد والحفاظ على مستوى الاستخدام والعمالة باعتبار أن اعانات الضمان الإجتماعي ومزاياه يعاد ضخها في الدورة الأقتصادية في شكل قوة شرائية وبالتالي فإنها تلعب دوراً رئيسياً في دعم النشاط الأقتصادي ومع ذلك فإن الخبراء لا يهملون حقيقة الكلفة المتزايدة المترتبة على الانتشار السريع للضمان الإجتماعي والتي ترجع إلى المستوى وحجم البطالة بمختلف أنواعها واعتبارات أخرى عديدة وهذه الأمور تؤدي في مجملها إلى زيادة الأعباء المالية الملقاة على عاتق دافعي الضرائب والمشتركين في نظم الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية وميزانية الدول ويستدعي على هذا الوضع إيجاد توازن بين الحفاظ على القدرة الشرائية والحصول على الأموال اللازمة للازدهار الاقتصادي.

ويمضي الخبراء بالتأكيد أن للمزايا واعانات الضمان الأجتماعي والتأمينات الأجتماعية آثاراً أيجابية على حسب الإنتاجية والإستثمار فهي تمثل أستثماراً في الحقل .. وفي زيادة كفاءات الأيدي العاملة كما أنها تشكل مصدراً هاماً للتنمية الأقتصادية وللإستثمار في رأس المال مثل ذلك ما تقوم بها خدمات الرعاية الصحية من توظيف عدد كبير من الأشخاص وبالتالي خلق فرص عمل في القطاعات الصناعية والإقتصادية ويوجه خاص الصناعات ذات الصلة بالصيدلة والكيمياء والإلكترونيات وغيرها.

ويساعد أرتفاع الكفاية الإنتاجية للعمال على أرتفاع مستوى الأجور في المدى الطويل مما يهيء لهم حياة اقتصادية كريمة ومستوى لائق للمعيشة ولهذا فإن العامل الذي ينعم بالإستقرار يجد نفسه باستقرار مدفوعاً لرفع مستواه المهني وتحسين كفائته الأنتاجية لكي يظفر بأجر أعلى يرفع به من مستوى معيشته ومعيشه عائلته.

فالعامل من الناحية النفسية ينظر إلى أجره من خلال رغبته في أشباع حاجاته ومن المعروف أن حاجات الإنسان دائمة النمو والتزايد وكل ارتفاع في الأجر يسمح للعامل بالوصول إلى اشباع حاجات معينة يغرية بمضاعفة الجهد لرفع أجره من جديد وصولاً إلى أشباع حاجات معينة ورفع مستواه الإجتماعي والإقتصادي من العلاقة بين الأجر والحاجات علاقة طردية وبقدر ما تتغير حاجات العامل بقدر ما يتغير مايعرف بالأجر الكافي فمعدل الأجر يكون غير كاف من الناحية النفسية مهما كان مقدار المبلغ أطلاقاً إذا تم عن هذا الأمر بوناً شاسعاً بين مستوى طموح العامل ومستوى تحصيلة.

وكان ولايزال الرئيس علي عبدالله صالح رئيس الجمهورية على الدوام منحازاً لفئة الشعب من عمال وحرفيين وأصحاب مهن حرة يعمل جاهداً لتحسين أوضاعهم الحياتية والمعيشية ويهتم على الدوام بتحسين أوضاع المتقاعدين وأصحاب المعاشات التأمينية لقد شهدت بلادنا تطورات اقتصادية واجتماعية وسياسية كبيرة في العقود الثلاثة الأخيرة وتطور وتأثير معها وبها نظام التأمينات الإجتماعية من حيث التكوين والشمول والتنظيم والتشريع بل أن دواعي وجوده يستمدها من طبيعة تلك التطورات والتحولات السياسية والإقتصادية والإجتماعية التي يمر بها الوطن منذ الثورة ودخل معها مرحلة من التحولات البنيوية من مجتمع القبلية الذي توفر فيه روابط القربى والحماية الإجتماعية إلى مجتمع تشكل فيه تراكيب وعلاقات أجتماعية وإنتاجية واقتصادية وسياسية مدنية وغير تقليدية تعرضت معها الحاجة إلى وسائل حماية اجتماعية بديلة تتلاءم مع الظروف الجديدة وبخاصة في مجال العمل.

لقد كان من شأن سياسات تسريع التنمية والدور التنموي الكبير الذي اضطلعت به الدولة يقود إلى دخول طاقات إنتاجية وخدمية جديدة ومتنوعة بالإضافة إلى تلك السابقة المحدثه غالباً تغيرت معها تظم وعلاقات العمل وخصائصة وشروطة فتشكلت قطاعات عمل كبيرة خاصة وعامة وحكومية مدنية وعسكرية، ومعها ظهرت الحاجة إلى الأمان الوظيفي ضد الشيخوخة والعجز والوقاة والمرض ونجاحة في أوساط العاملين والموظفين من ذوي الدخل المحدود.

وفي ظل العديد من التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية زادت المخاطر المستقبلة التي يمكن أن تواجه الإنسان في حياته ومصدر رزقه، ومن أجل مواجهة هذه المخاطر والحد منها وتوفير الأمن للإنسان تجاهها وتوجد عدة نظم وأساليب تأمينية منها: نظام التأمينات الاجتماعية والذي يقدم في صورة مبسطة على اقتطاع جزء من الدخل الشهري للمشتركين واستثمارها من خلال جهة مختصة بتطبيق ذلك النظام.

أما المفهوم الآخر للضمان أو التأمين الاجتماعي فهو مفهوم إجتماعي أو تكافلي.. فالضمان هنا هو ضريبة المجتمع على نفسه يفرضها على الأقوى من أبنائه ليستفيد منها الأضعف والقوي هنا بالمفهوم الاجتماعي هو الطرف أو الأطراف التي تسهم في تحويل نظام الضمان الاجتماعي فالعاملون في مختلف حقول العمل والإنتاج، والذين يتمتعون بالصحة ويتلقون الأجر هم أقوياء وأصحاب العمل من مؤسسات ومنشأت ومعاهد وأفراد هم أقواياء ما داموا يعملون وننجون ويتلفون الأرباح والأموال والعوائد، ومثل هؤلاء أيضاً الحكومات والجهات المنظمة والمسيطرة وصاحبة التشريع والتنفيذ ومتابعة ومراقبة أداء المجتمع والمسؤولية من حمايته وتطوره وارتقائه وهؤلاء أقوياء، حيث تفرض الضرائب وتعد الموازنات وتشارك في العمل والإنتاج وتتلقى العوائد.

من مجموع هذه الفئات الثلاثة وهم الذين يسمون أطراف والإنتاج يكون المجتمع القوي الذي يفرض على نفسه تكافلاً وتضامناً لتغطية حاجة المواطنين الذي يحول بينه وبين العمل والكسب والإنتاج ضعف بسبب السن والمرض أو التعطل أو الشيخوخة أو غيرها من المخاطر الاجتماعية والمادية.

وإذا أمعنا النظر في أسباب القوة أو الضعف نجد أن كل وحد منا يمر بمرحلة يكون فيها القوي وبمرحلة أخرى يكون فيها الضعيف، وبالتالي يسهم كل واحد منا في توفير التمويل لنظام الضمان الاجتماعي، كما يستفيد في المقابل، وهذا هو معنى التكافل والتضامن بين أفراد المجتمع ومؤسساته.

وفي واقعنا المعاصر والحديث، حيث نشأت الدولة في إطار العقد الاجتماعي وأصبح في صلب مسؤولياته رعاية مواطنيها من المهد إلى الحد، ويأتي الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية واحداً من أهم الأنظمة التي تتولى الدولة تشريعها وتنظيمها للقيام بمسؤولياتها النهوض بمهامها تجاه مواطنيها، وبهذا المفهوم فالضمان هنا رعاية الدولة لمواطنيها من المهد إلى اللحد، وهذا هو المفهوم الثالث للضمان، أما المفهوم الرابع للضمان فهو مجموعة من التأمينات الاجتماعية يحدد كل تأمين منها حاجة أو حاجات المواطن ويستجيب لها ويرسم آليات تنفيذها في إطار تشريع يحدد الالتزامات والحقوق ويعين الأعباء والمنافع ويرسم معادلة التوازن بينهما.

إجراءات الاشتراك بالتأمين

نجيب دومة

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.

ولا يقتصر التزام صاحب العمل على سداد الاشتراكات بل يتعداه إلى واجبات أخرى من أهمها استيفاء نماذج تسجيل العمال المشتركين لأول مرة ومواقاة 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.

ماهية البطالة وأنواعها

أحمد حسين معياد

كنا قد أشرنا في العدد السابق قبل الأخير ضمن حلقات التوعية من كل أسبوع إلى خطر البطالة الذي يهدد القوى العاملة والذي يعتبر من الأخطار الاجتماعية التي تعاني منها الكثير من المجتمعات في دول العالم المتقدم والنامي ولكون هذا الخطر يؤثر سلباً على المستوى المعيشي للمواطنين نتيجة تعطل طاقات بشرية هائلة وضياع فرص الإنتاج التي يمكن أن تؤثر كذلك في مستوى معيشة الأفراد، ولهذا كان لا بد لنا أن نتعرف على ماهية البطالة التي تمثل ظاهرة عالمية ومشكلة أولى في مختلف دول العالم، ولذلك فإن ثمة وعدة تساؤلات تطرح أو يمكن طرحها، ومنها هل أن العامل هو من لا يعمل؟ بالرغم من أن أهم صفات المتعطل أنه لا عمل إلا أن هناك الكثير لا يعملون لأنهم لا يقدرون على العمل، وقد يكون هناك أناس قادرون على العمل ورغم ذلك لا يعملون فعلاً ونعتبرهم متعطلين مثل الطلبة في كل مراحل التعليم فرغم توافر القدرة لديهم على العمل إلاّ أنهم لا يبحثون عن فرصة عمل لأنهم فضلوا التعليم على العمل، كما أن الأثرياء قادرون على العمل ولا يبحثون عن العمل، ولا نستطيع اعتبارهم متعطلين، وربما نجد بعض الأفراد يعملون ويحصلون على أجر ورغم ذلك فهم يبحثون عن فرصة عمل أفضل وهناك من يعملون جزءاً من الوقت ويرغبون في العمل كامل الوقت، فهم يبحثون عن فرصة عمل أخرى ومن ذلك نجد أن ليس كل من لا يعمل نعتبره متعطلاً وليس كل من يبحث عن فرصة عمل يعد متعطلاً لذا لا بد من توافر شرطين أساسيين لتعريف العامل المتعطل: "أن يكون قادراً على العمل"، "وأن يبحث عن فرصة عمل". ففي علم الاقتصاد يعتبر الشخص متعطلاً كل من لم يتمكن من الحصول على فرصة عمل بأجر وهو قادر على العمل ويرغب فيه عند مستوى الأجر السائد، وقد عرفت منظمة العمل الدولي العامل المتعطل بأنه: "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"، وينطبق هذا التعريف على المتعطلين الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وعلى المتعطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب، في حين أن هناك صورة أخرى من التعطل ترفع من معدل البطالة في الدولة وتدخل في تصنيف المتعطلين نجد أبرزها في كثير من الدول الصناعية المتقدمة التي لا يوجد بها ضمان اجتماعي نجد بعض الأفراد في حالة تعطل عن العمل وهم غير جادين في البحث عن عمل بل قد يرفضون فرص العمل المتاحة أمامهم لأن الأجر فيها أقل من إعانة البطالة التي تصرف لهم في حين نجد حالات كثيرة يستمر العالم فيها مسجلاً في سجلات المتعطلين عن العمل ولا يكون جاداً في البحث عن عمل لكي يستمر في الاستفادة من المساعدات الاجتماعية الحكومية التي يحصل عليها من الحكومة وهناك صور أخرى لا تدخل أو تظهر في سجلات المتعطلين وبالتالي يظهر معدل البطالة في الدولة أقل من الحقيقة أبرزها ما يطلق عليها البطالة اليائسة كمتعطلين يئسوا من البحث عن فرص عمل بسبب ظروف الكساد.. الخ.

ويأتي المفهوم التأميني للبطالة بأنها البطالة التي تهتم بها تأمينياً البطالة الإجبارية التي يتعرض لها العالم الذي يهتمن العمل بصورة منتظمة بحيث يعتبر الأجر هو مورد رزقه الوحيد أو الرئيسي رغماً عن إرادته ودون أن يكون مسئولاً عنها ورغم قدرته على العمل ورغبته وسعيه الجاد في الحصول عليه، أما أنواع البطالة فقد عرفت الأدبيات الاقتصادية عدة أنواع من البطالة أهمها "البطالة الدورية، البطالة الاحتكاكية، البطالة الهيكلية، البطالة التكنولوجية، البطالة السافرة، البطالة المقنعة، البطالة الاختيارية، البطالة الإجبارية، البطالة الموسمية، البطالة المؤقتة".

دليل إجراءات المؤمن عليهم

خالد الحرازي

تطرقنا في المقال السابق إلى « ضم مدة الخدمة» والتي تتكون من خمسة عشر بنداً وقد تم توضيح ثمانية بنود منها في العدد السابق..

وحالياً سنتطرق في هذا العدد إلى «ضم مدة الخدمة» وسيتم توضيح البنود السبعة المتبقية مع توضيح الآتي:

١- المستندات والوثائق المطلوبة
٢- الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة
٣- تحديد الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة
٤- ذكر نصوص القانون التي توضح المعالجة لكل حالة على حدة.

وسوف نتطرق في المقال إلى القادم توضيح الآتي:
تبادل الاحتياطيات بين صناديق التأمين
تاسعاً: مدة الإعارة الداخلية

تنص الفقرة رقم «١١» من المادة رقم «٤» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم «٢٥» لسنة١٩٩١م بشأن التأمينات الداخلية «تلتزم جهة العمل المعار إليها المؤمن عليه داخلياً التي تتحمل بأجوره الشهرية بتسديد حصتها في اشتراكات التأمينات إضافة إلى حصة المؤمن عليه بعد استقطاعها من أجره وتؤدي الاشتراكات للجهة المعار منها شهرياً لتوريدها للصندوق في المواعيد المقررة.»

المستندات والوثائق المطلوبة:-
– طلب الضم
– ملف الخدمة كاملاً مشتملاً على مسوغات التعيين
– صورة معمدة طبق الأصل لأي من:
قرار الإعارة، قرار العودة إلى جهة عمله الأصلية.
– كشف مرتب لكل سنة من سنوات الإعارة إذا لم يكن مدرجاً في كشف الأقساط
– صورة البطاقة الوظيفية
الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:
– التأكد من سداد الاشتراكات التأمينية من الكشوفات فإذا تم الاستقطاع للفترة كاملة يتم ضم الفترة مباشرة وإذا لم يتم الاستقطاع يحتسب على آخر راتب ويتم التوريد للاشتراكات إلى حساب الهيئة في البنك المركزي واستيفاء إشعار التوريد.
– تحرر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضم.
الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة:

«خلال أسبوع»

عاشراً: مدة الخدمة الإلزامية المسدد عنها الاشتراكات

تنص الفقرة رقم «١٢» من المادة رقم «٤» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم «٢٥» لسنة ١٩٩١م بشأن التأمينات والمعاشات على أن تحسب من الخدمات الفعلية: مدة الخدمة الإلزامية.

« تلتزم جهة العمل التي تصرف أجر المؤمن عليه خلال مدة استدعائه للخدمة الإلزامية بتوريد حصتها من الاشتراكات التأمينية الموضحة بالمادة «١٤» كما تلتزم بخصم اشتراك المؤمن عليه في تأمين الشيخوخة من أجره وتورد هذه الاشتراكات للصندوق أثناء مدة الخدمة الإلزامية وتحسب كمدة خدمة تقاعدية».

المستندات والوثائق المطلوبة لضم مدة الخدمة الإلزامية:
– طلب الضم
– ما يؤكد استمرار الراتب لدى الجهة وخصم الاشتراكات التأمينية وتوريدها لحساب الهيئة.
الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:
– بعد التأكد من السداد للمساهمات التأمينية على المؤمن عليه من قبل جهة عمله أثناء أداء الخدمة.
– تحرر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضم.
الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة
«خلال ثلاثة أيام»

الحادي عشر: مدة الخدمة الإلزامية غير المسدد عنها الاشتراكات

المستندات والوثائق المطلوبة لضم مدة الخدمة الإلزامية:
– طلب ضم الخدمة
– ملف الخدمة كاملاً مشتملاً على مسوغات التعيين
– صورة من التسريح أو دفتر الدفاع
– كشف الراتب عند طلب الضم
– صورة البطاقة الوظيفية
الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:
– احتساب الاشتراكات التأمينية بواقع ١٣٪ من آخر راتب عند الضم عن كل شهر وفقاً للنماذج المعمول بها.
– قيام المؤمن عليه بتوريد المبلغ المستحق عليه إلى حساب الهيئة في البنك المركزي واستيفاء إشعار التوريد.
– تحرر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضم.
الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة
«خلال ثلاثة أيام»

الثاني عشر: ضم الخدمة الإلزامية في المحافظات الجنوبية والشرقية لما قبل مايو ١٩٩٠م.

تنص المادة رقم «١» من منشور وزارة العمل والخدمة المدنية رقم «٣» لسنة «١٩٨١» على أن: «تعتبر مدة الخدمة العسكرية الإلزامية التي يؤديها المجند وفقاً لقانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم «١٢» لعام ١٩٧٧م خدمة فعلية مؤهلة ومحتسبة ومكتسبة لمستحقات الضمان الاجتماعي شريطة التحاق المجند بالعمل في الجهاز الإداري للدولة مباشرة بعد أدائه الخدمة العسكرية خلال فترة أقصاها عام كامل».

المستندات والوثائق المطلوبة لاستكمال إجراءات ضم الخدمة الإلزامية:
– طلب ضم الخدمة
– مسوغات التعيين كاملة
– وثائق الخدمة الإلزامية
الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:
تحرر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضم
الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة:
«خلال ثلاثة أيام»

الثالث عشر: ضم الخدمات التعاقدية

المستندات والوثائق المطلوبة لضم مدة الخدمة التعاقدية:
– طلب ضم الخدمة
– صورة معمدة طبق الأصل لأي من:
قرار التعيين على درجة دائمة أو قرار التثبيت أو فتوى التعيين أو التعزيز المالي.
– أصول العقود عن الفترة المراد ضمها أو صور معمدة طبق الأصل أو كشف راتب لشهر من كل عام.
– صورة معمدة طبق الأصل لكشف الراتب عند طلب الضم.
الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:
– إعداد استمارة إحتساب الاشتراكات التأمينية بواقع ١٣٪ من الراتب عند طلب الضم عن كل شهر من شهور الخدمة المطلوب ضمها وفقاً للنموذج المعمول به.
– بعد قيام المؤمن عليه بتوريد المبلغ إلى حساب الهيئة في البنك المركزي تحرر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضم.
الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة:
«خلال أسبوع»

الرابع عشر: ضم خدمات النازحين
«وفقاً لقرار رئيس الجمهورية بضم فترة النزوح وبموجب المحاضر الموقعة مع وزارة المالية بالضم».
المستندات والوثائق المطلوبة:
– طلب الضم لفترة النزوح إلى خدمة المؤمن عليه الحالية.
– صورة معمدة طبق الأصل لأي من:
– قرار التعيين في الجهة الحالية أو فتوى التعيين أو التعزيز المالي.
– تأكيد الجهة المختصة لفترة النزوح
الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:
– الرجوع إلى إدارة الإيرادات أو البيانات للتأكد من وجود اسم المؤمن عليه ضمن كشوفات النازحين الذين تم التوريد عنهم من قبل وزارة المالية.
– بحالة وجود الاسم تحرر مذكرة إلى وزارة الخدمة والجهة بضم الفترة وبحالة عدم وجود الاسم وهناك وثائق تؤكد أنه من النازحين تحرر مذكرة إلى وزارة المالية وفي حالة السداد تحرر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضم.
الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة:
«خلال ثلاثة أيام»

الخامس عشر: ضم خدمات العاملين سابقاً في المنظمات الجماهيرية والحزبية والذين تم إعادة توزيعهم على مرافق الجهاز الإداري للدولة ومؤسسات القطاعين العام والمختلط بعد الوحدة المباركة.

وفقاً للمحاضر الموقعة بين الهيئة ووزارة المالية بشأن ضم خدمات العاملين سابقاً في المنظمات الجماهيرية والحزبية.
المستندات والوثائق المطلوبة:
– مذكرة طلب ضم خدمة في المنظمات الجماهيرية من جهة عمل المؤمن عليه الحالية.
– كافة الوثائق التي تثبت الخدمة السابقة مع مذكرة من الحزب الذي كان يعمل فيه تتضمن فترة عمله.
– فتوى وزارة الخدمة المدنية بإعادة توزيع المؤمن عليه من المنظمات الجماهيرية إلى جهة عمله الحالية «طبق الأصل».
– صورة معمدة من كشف الراتب بعد إعادة التوزيع أو صورة التعزيز المالي «طبق الأصل».
– البطاقة الوظيفية.
الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة:
– توثيق البيانات والفترة المطلوبة والمبلغ المستحق عنها في الكشوفات ورفعها إلى وزارة المالية مع كافة الوثائق المقدمة.
– بعد قيام وزارة المالية بالسداد تحرر مذكرة إلى وزارة الخدمة المدنية والجهة بالضم.
الزمن المطلوب لإنجاز المعاملة:
«خلال خمسة أيام»

توعيةٌ ونصائح تأمينية

جديد تنسيق صرف المعاشات بين صناديق التأمينات الأربعة في اليمن

تناولنا في المقال السابق الآلية الجديدة لتبادل الاحتياطيات وفق قرار مجلس الوزراء رقم ٢٥٠ لسنة ٢٠٠٨م والمنظم لعملية تبادل الاحتياطات والمحضر التنفيذي له والموقع بين الوزراء المعنيين رؤساء محالس الإدارة ورؤساء الصناديق التأمينية الأربعة وهي:

١- صندوق التأمينات والمعاشات والمناط به التأمين على موظفي الدولة والقطاعين العام والمختلط.
٢- مؤسسة التأمينات الاجتماعية والمناط بها التأمين على عمال وموظفي القطاع الخاص.
٣- صندوق تقاعد وزارة الداخلية والمناط به التأمين على منتسبي وزارة الداخلية والأمن.
٤- صندوق وزارة الدفاع والمناط به التأمين على منتسبي وزارة الدفاع.

واليوم نوضح الجديد في تنسيق صرف المعاشات للمتقاعدين وملخصه هو عندما يكون للشخص خدمة لمدة خمسة عشر عاماً فأكثر لدى صندوق ما وانتقل إلى عمل خاضع لصندوق آخر بهذه الحالة تظل حقوقه السابقة لدى الصندوق الاول حتى يتقاعد فعندئذ يقوم كل صندوق باحتساب المعاش التقاعدي عن مدة الاشتراك لديه كل حسب قانونه وحسب الأجر لديه وبالتالي ستكون هناك آلية للتنسيق بين الصناديق لجمع ناتج الحسبتين وصرفها للمتقاعد وإعداد مقاصة دورية بين الصناديق للتحاسب بعد أن يتم تبادل المعلومات فيما بينهم كما يمكن صرف معاش كل صندوق بمعرفته بحالة عدم إعداد تلك الآلية أي آلية التنسيق.

عارف فيصل العواضي*

والجدير بالإشارة إلى انه كان سابقاً يتم تبادل الاحتياطيات أي تحويل الاشتراكات لدى الصندوق السابق إلى الصندوق اللاحق ويتولى الصندوق الأخير احتساب المعاش وفق قانونه وصرفه للمتقاعد كما لو كانت كل مدد اشتراكه في ذلك الصندوق.

وبموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٢٥٠لسنة ٢٠٠٨م تم إلغاء ذلك الإجراء واعتماد الإجراء الجديد كما اشرنا أعلاه بقاء الاشتراكات لدى الصندوق الاول وذلك بحالة أن تكون المدة خمس عشرة سنة فأكثر ويعاب على هذا الإجراء أن المؤمن عليه قد يظلم لدى الصندوق الاول حيث يتم احتساب معاشه على هذا الإجراء في تاريخ خروجه وقد يكون ذلك ضئيلاً ويكون ناتج حسبة المعاش ضئيلاً جداً وقد خفف هذا الظلم من خلال زيادة الأجر المحسوب عليه المعاش بنسبة ٥٠٪ من نسبة التضخم السنوي ابتداءً من عام ٩٠م وهو عام الوحدة اليمنية إلى تاريخ التقاعد وإعادة احتساب المعاش في الصندوق الاول بالإضافة إلى ناتج احتساب نسبة التضخم.

وسوف نتناول ذلك بشيء من التفاصيل في مقالات قادمة إن شاء الله.

● وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات.