شمول العاملين بنظام التأمينات

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 التأمين 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.

نظام التأمينات الاجتماعية والفئة العاملة

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 واستشارية 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 التأمين 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.

استحقاق معاش التقاعد

أحمد دحابة

●،، يستحق المؤمن عليه معاشاً تقاعديا في إحدى حالات التقاعد التالية:

عند إكمال المؤمن عليه «٣٥» خمساً وثلاثين سنة كاملة خدمة فعلية.

وإذا تقاعد المؤمن عليه بناء على طلبه بعد إتمام الرجل «٣٠» سنة خدمة فعلية والمرأة «٢٥» سنة خدمة فعلية مهما كان سن المؤمن عليه.

وإذا تقاعد المؤمن عليه بناء على طلبه بعد إتمام الرجل «٢٥» خمساً وعشرين سنة خدمة فعلية، وبعد بلوغه سن «٥٠» والمرأة بعد إتمامها عشرين سنة خدمة فعلية وبعد بلوغها سن السادسة والأربعين.

وتقاعد المؤمن عليه لبلوغ الرجل سن الستين ومدة خدمته الفعلية خمس عشرة سنة كاملة وبلوغ المرأة «٥٥» الخامسة والخمسين ومدة خدمتها «١٠» عشر سنوات كاملة.

وعند إكمال المؤمن عليه «٢٥» خمساً وعشرين سنة خدمة فعلية إذا كان انتهاء الخدمة بقرار تأديبي أو بحكم قضائي.

وعند أنعدام اللياقة الصحية للمؤمن عليه نتيجة إصابة عمل ترتب عنها عجز كلي مستديم بمقتضى قرار من الجهات الطبية المختصة ومهما كانت مدة خدمته.

وعند وفاة المؤمن عليه لأي سبب كان ومهما كانت مدة خدمته.

ويكون التقاعد إلزامياً في الحالات التالية:-

بلوغ المؤمن عليه سن «٦٠» للرجل والمرأة «٥٥» سنة.

وإكمال المشمولين بأحكام هذا القانون مدة خدمة فعلية قدرها «٣٥» سنة كاملة اذا انتهت خدمة المؤمن عليه في غير الحالات المذكورة في المادة«١٩» يستحق مكافأة نهاية خدمة وفقاً للمادة «٢٤» من هذا القانون وتصرف في الاحوال الآتية:-

- الخروج نهائياً عن نطاق قوانين التأمينات السارية.

وهجرة المؤمن عليه خارج الجمهورية.

- استقالة المؤمن عليه لمرافقة الزوج المهاجر أو لرعاية الأسرة أو للزواج.

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء بالتنسيق بين وزارة الخدمة المدنية والإصلاح الإداري والهيئة التعاقد أو إعادة تعيين المتقاعد إذا كان قادراً على العمل واقتضت الضرورة ذلك وبحد أقصى خمس سنوات ويراعى مايلي:-

إذا كان تقاعده تم بعد إتمامه «٣٥» سنة خدمة فعلية جاز له الجميع بين أجره الجديد ومعاشه التقاعدي ولايستقطع من أجره الاشتراكات المقررة في هذا القانون ولايستحق عن مدة خدمته اللاحقة أي مستحقات مقررة وفقا لأحكام هذا القانون.

إذا كانت مدة المتقاعد التي تم احتسابها لتسوية معاشه التقاعدي قبل إعادته للعمل تقل عن «٣٥» خمسة وثلاثين عاماً فيستقطع من أجره الجديد حصته في الاشتراك المقرر بالمادة «١٠» وتتحمل جهة العمل باشتراكاتها المقررة بالمادة «٩» من هذا القانون حتى بلوغ مدة الخدمة «٣٥»سنة أو بلوغ السن الإلزامي للتقاعد أيهما أقرب، ويوقف صرف المعاش التقاعدي عند إعادته للخدمة ويتم تسوية المعاش المستحق عن مدة الخدمة الجديدة ويضاف الناتج على المعاش السابق بحيث لايتجاوز مجموع المعاشين الأجر الكامل الأخير «المرتب الأساسي – البدلات».

مـــــدد الخـــــدمـــــة الفـــعـليـــة

خالد الحرازي

تحسب من الخدمات الفعلية المدد التالية:

مدة الخدمة المسدد عنها اشتراكات التأمين طبقاً لأحكام القانون وهذه اللائحة.

مدد الخدمة السابقة على صدور القانون والتي تم ضمها على مدة الخدمة اللاحقة طبقاً لأحكام القوانين واللوائح السابقة كمدة خدمة متواصلة.

مدد الخدمة التي سبق للمؤمن عليهم ضمها وسدد عنها الاشتراكات المستحقة.

مدة الخدمة السابقة وغير المشترك عنها والتي قضيت بالعمل لدى إحدى الجهات المشمولة بأحكام القانون في ظل القوانين واللوائح السابقة ويطلب المؤمن عليه ضمها ويشترط لاحتسابها كمدة خدمة مكتسبة أن يسدد عنها حصته وحصة جهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً لأحكام القانون وهذه اللائحة.

مدة الخدمة السابقة التي صرف عنها المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة ويشترط لضمها على مدة خدمته اللاحقة أن يسدد عنها حصته وحصة جهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً لحكم المادة ٥ من هذه اللائحة.

يلزم في كافة الأحوال إثبات مدة الخدمة الفعلية السابقة المطلوب ضمها كمدة خدمة مكتسبة في الجهاز الإداري للدولة بكافة وسائل الإثبات طبقا للقانون.

ضم مدة خدمة اعتبارية.

يجوز للمؤمن عليه أن يطلب ضم مدة خدمة اعتبارية لا تزيد عن خمس سنوات كاملة على مدة خدمته الفعلية إذا كان من شأن ذلك حصوله على الحد الأدنى أو الأعلى للمعاش وفقاً لأحكام القانون.

لا يجوز للمؤمن عليه بعد انتهاء خدمته لأي سبب من أسباب إنهاء الخدمة أن يطلب ضم أي مدة خدمة اعتبارية.

المؤمن عليه الذي تقدم بطلب ضم خدمة اعتبارية وتوفى قبل مصادقة الهيئة على الضم. يجوز للمستحقين عنه إعادة تقديم طلب الضم خلال سنه من تاريخ وفاة المؤمن عليه إذا كان من شأن ذلك حصول المستحقين على الحد الأعلى للمعاش على أن يتم حساب الاشتراكات والسداد وفقاً لأحكام هذه اللائحة.

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 وحصة وجهة العمل كاملة لحساب تأمين الشيخوخة من المرتب المستحق لمن يصرف له مرتب شهرياً من جهة عمله. أما الحاصلون على منح وإجازات دراسية بدون مرتب فيقومون بسداد حصتهم وحصة جهة العمل المستحقة عليهم من واقع المرتب الأساسي وما يضاف عليه من علاوات أو ترقيات عن كل سنة إما دفعة واحدة بعد عودتهم لعملهم مباشرة أو على أقساط شهرية لمدة سنة كاملة كحد أقصى وذلك لمدة المنح والإجازات الدراسية المصرح بها رسميا دون أي تجاوز.

مدة الإعارة أو الانتداب في الهيئات العربية والدولية والمنظمات المنبثقة عنهما بالشروط التالية:

أن تكون الخدمة في وظيفة محسوبة في كادر العاملين في إحدى الهيئتين أو المنظمات المنبثقة عنهما وأن يقدم الموظف طلبها لاحتساب هذه الخدمة كخدمة تقاعدية.

أن يكون تعيينه في إحدى الهيئتين أو المنظمات المنبثقة عنهما بموافقة الحكومة اليمنية.

ألا يتقاضى الموظف راتبا تقاعديا من الحكومة اليمنية خلال مدة خدمته التي يطلب احتسابها تقاعديا.

أن يسدد الاشتراكات المستحقة عن هذه المدة دفعة واحدة وذلك عن حصته وحصة جهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بواقع ١٢٪ من أجره الأساسي عند الإعارة أو الندب مع مراعاة أي زيادة مفترضة تكون قد طرأت على الأجر مقارنة بنظرائه العاملين في نفس الجهة التي كان يعمل بها قبل انتدابه أو إعارته.

مدة الإيقاف عن العمل غير القانوني ومسدد عنها اشتراكات التأمين.

مدة الإعارة الداخلية

تلتزم جهة العمل المعار إليها المؤمن عليه داخليا التي تتحمل أجوره الشهرية بتسديد حصتها في اشتراكات التأمينات إضافة إلى حصة المؤمن عليه بعد استقطاعها من أجره الأساسي وتؤدي الاشتراكات للجهة المعار منها شهريا لتوريدها للصندوق في المواعيد المقررة.

مدة الخدمة الالزامية

تلتزم جهة العمل التي تصرف أجر المؤمن عليه خلال مدة استدعائه للخدمة الالزامية توريد حصتها في اشتراكات التأمينات والموضحة بالمادة «١٤» كما تلتزم بخصم اشتراك المؤمن عليه في تأمين الشيخوخة من أجره الأساسي وتورد هذه الاشتراكات للصندوق أثناء مدة الخدمة الالزامية وتحسب كمدة خدمة تقاعدية.

خدمة تقاعدية

تحسب الاشتراكات المستحقة عن ضم مدد خدمة سابقة أو اعتبارية بواقع «١٣٪» من الأجر الأساسي المستحق للمؤمن عليه في تاريخ تقديم طلب الضم في ظل احكام القانون وهذه اللائحة ومصادقة الهيئة على ضم مدة الخدمة وتسدد الاشتراكات دفعة واحدة أو على اقساط شهرية وفي حدود نصف الأجر الأساسي ولمدة «١٢» شهرا كحد اقصى من تاريخ مصادقة الهيئة إذا كان المبلغ يسمح بذلك.

ولا تؤخذ مدة الخدمة المطلوب ضمها في الاعتبار عند تسوية معاش التقاعد إذا لم يتم سداد الاشتراكات.

في حالة اختيار المؤمن عليه السداد على أقساط شهرية يرفق مع طلب الضم تعهد من جهة العمل بالالتزام بسداد قسط الاشتراكات المستحقة عن مدة خدمة سابقة أو اعتبارية وتورد للهيئة شهريا في المواعيد المقررة لصرف الأجر والمرتبات الشهرية وعلى المؤمن عليه متابعة خصم وتوريد القسط المستحق شهريا من جهة العمل. وفي حالة عدم التزام جهة العمل بالسداد خلال هذه المدة يلتزم المؤمن عليه بسداد باقي الاقساط المستحقة دفعة واحدة أو يسقط حقه في مدة الخدمة التي تمت مصادقة الهيئة عليها ولا يجوز له إعادة تقديم الطلب في حالة وفاة المؤمن عليه يستمر خصم قسط اشتراكات التأمينات المستحقة عن ضم مدة خدمة سابقة أو اعتبارية من معاش التقاعد المستحق للورثة حتى آخر قسط مستحق.

يجوز للوزير المختص بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية والإصلاح الإداري والهيئة وبناء على قرار مجلس الوزراء لسنة ١٩٩١م بشأن تمديد خدمة المؤمن عليه الذي بلغ السن الالزامي للتقاعد ومدة خدمته أقل من الحد الأدنى لاستحقاق المعاش أن يصدر قرار بتمديد خدمة المؤمن عليهم المشتغلين بجهة العمل في تاريخ صدور القانون وبلغوا السن الالزامي للتقاعد ومدة الخدمة الفعلية أقل من خمسة عشر سنة وهي الحد الأدنى لمدة الخدمة الموجبة لاستحقاق المعاش وذلك بناء على طلب المؤمن عليه إذا كان قادراً على العمل لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وبحد أقصى خمس سنوات ويجوز للمؤمن عليه أن يحدد النقص في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة دفعة واحدة وفقا لاحكام هذه اللائحة.

مدد الخدمة المستبعدة من مدد الخدمة الفعلية المسحوبة في التأمين:

مدد الغياب بدون إجازة، مدة الايقاف عن العمل الذي يترتب عليه حرمان المؤمن عليه من مرتبه كاملاً عنها إذا كان الايقاف قانونيا.

مدد الانقطاع عن العمل داخل الجمهورية أو خارجها ولا يجوز للمؤمن عليه الاشتراك عنها.

أي خدمة حصل عنها المؤمن عليه على حقوق نهاية الخدمة ولم يطلب ضمها ويسدد الاشتراكات عنها وفقا لأحكام هذه اللائحة.

أي مدد خدمة لم يسدد عنها اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها المادة «٢٢» من هذه اللائحة.

مدة الخدمة بعد تجاوز المؤمن عليه من الستين أو بعد بلوغ مدة خدمته الفعلية «٣٥» سنة كاملة.

لا يجوز احتساب مدة خدمة فعلية للمؤمن عليه قبل بلوغ الحد الأدنى للسن المقرر للتعيين في الوظيفة العامة وفقا للأحكام العامة لقانون الخدمة المدنية.

البيانات التي يعتمد عليها في حساب مدة الخدمة:

يعتمد في حساب مدة الخمدة الفعلية على:

- البيانات الثابتة الواردة بملف الخدمة أو ملف التقاعد.
- البيانات الواردة بالسجلات الرسمية.
- وفي حالة عدم تحديد اليوم والشهر لسنة التعيين يعتبر التعيين في ١١/١٢، آخر «شهر ديسمبر» من السنة الميلادية لبداية التعيين.

مفهوم التأمينات الاجتماعية

□ اعتمد الإنسان منذ البدء على جهده الفردي لمواجهة الحياة والإبقاء عليها وحمايتها، خاصةً ضد الأخطار، وتطور خلال زمن طويل إلى مقابلة الجهد الفردي بالمقايضة، واستمر نظام المقايضة بالسلع زمناً أطول إلى أن استبدل بنظام النقد مقابل الجهد الفردي، وهكذا بدأ ويستمر هذا النظام، ولا نعرف إلى أي زمن نعمل ونجهد مقابل الأجر، ولأن الجهد يستهلك الطاقة ويستنفدها خلال زمن قد يمتد ثلاثين أو أربعين سنة، فما العمل بعد ذلك؟ وأين يذهب الأجر؟ وحتى قبل وأثناء هذه المدة الزمنية تنتشر الكثير من الأخطار في ثنايا حياة العمل، وتهدد هذه الأخطار الطاقة البشرية، وكثيراً ما نفقدها كلياً أو جزئياً بصورة دائمة أو مؤقتة، فماذا نجابه في مواجهة هذه الأخطار وما تعكسه على الأجر المحدد مقابل طاقة العمل.

لقد جاء التطور الإنساني مع تكون المجتمعات البشرية بمفهوم التضامن والتكافل، وأخذ هذا المفهوم العديد من الأشكال إلى أن استقر في صورة نظم الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية، وهذه قفزة نوعية اقتضى الاختصار الوصول إليها لتعريف مفهوم الضمان الاجتماعي من خلال جملة من المنطلقات، أولها منطلق العمل مقابل الأجر.

ناشر العبسي

وهنا فإن أبسط التعريفات وأولها أن يكون الضمان الاجتماعي هو التعويض عن الأجر المفقود كلية وبصورة دائمة في حالات الشيخوخة، حيث الطاقة لم تعد تقوى على البذل المطلوب، وعند العجز الكلي، حيث تنتهي قدرات آليات الطاقة بصورة عامة، وعند الوفاة، حيث تغيب الطاقة إلى عالم آخر أو حياة أخرى لا ندري الكثير عن كنهها أو كينونتها.

والأجر قد يتوقف كلياً ولفترة أو فترات محدودة في حالات مرضية أو نتيجة إصابات العمل أو بسبب البطالة المؤقتة، لذا يكون الضمان أو التأمين هنا هو تعويض مؤقت عن الأجر الموقوف لفترة قد تطول أو تقصر تبعاً لدرجة الخطورة الجسدية أو المادية، وقد يكون الأجر منقوصاً، فلا يكفي لمواجهة متطلبات الحياة ومستوجباتها، فيأتي تعويض الأجر المنقوص ليوفر سوية الحياة ومستلزماتها عبر ما يسمى بالمعونات العائلية.

هذا هو المفهوم الأول للضمان : تعويض الأجر المفقود كلياً أو جزئياً أو منقوصاً، أما المفهوم الثاني للضمان أو التأمينات الاجتماعية، فهو مفهوم اجتماعي 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 تمويل نظام الضمان الاجتماعي، فالعاملون في مختلف حقول العمل والإنتاج والذين يتمتعون بالصحة ويتلقون الأجر هم أقوياء، وأصحاب العمل من مؤسسات ومنشآت ومعاهد وأفراد هم أقوياء ما داموا يعملون وينتجون ويتلقون الأرباح والأموال والعوائد، ومثل هؤلاء – أيضاً – الحكومات والجهات المنظمة والمسيطرة وصاحبة التشريع والتنفيذ ومتابعة ومراقبة أداء المجتمع والمسؤولة عن حمايته وتطوره وارتقائه، وهؤلاء أقوياء، حيث تفرض الضرائب وتعد الموازنات وتشارك في العمل والإنتاج وتتلقى العوائد.

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

وإذا أمعنا النظر في أسباب القوة أو الضعف نجد أن كل واحد 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 مسؤولياتها رعاية مواطنيها من المهد إلى اللحد، ويأتي الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية واحداً من أهم الأنظمة التي تتولى الدولة تشريعها وتنظيمها للقيام بمسؤولياتها والنهوض 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 للمواطن ويستجيب لها ويرسم آليات تنفيذها في إطار تشريع يحدد الالتزامات والحقوق ويعين الأعباء والمنافع ويرسم معادلة التوازن بينهما.

توعيةٌ ونصائح تأمينية (٧-١)

الاستراتجية العربية للتأمينات الاجتماعية

* .. مرت الاستراتجية العربية للتأمينات الاجتماعية بعدة مراحل حتى وصلت إلى ما وصلت إليه بوضعها الحالي ابتداءً من صياغة المشروع.. مرحلة الإعداد في الأردن عام ٩٤م تم إثراؤها بالملاحظات في دمشق عام ٩٦م.

عارف فيصل العواضي#

ثم صياغة مشروع الاستراتيجية بصورته النهائية في بداية عام ٩٨م بالقاهرة وتم إقرارها في أواخر عام ٩٨م بالمغرب وأحيل وفقاً لدستور منظمة العمل العربية إلى مؤتمر العمل العربي الذي انعقد في القاهرة في مارس ٩٩م ،وأقرت الاستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية وتزيعها على المؤسسات التأمنية العربية للاسترشاد بها وتحقيق أهدافها.

وقدركزت الاستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية على أهداف للمستوى المحلي وأهداف للمستوى القومي ،تنسجم مع الأهداف الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ولتحقيق العدالة الاجتماعية كما ورد في أهداف منظمة العمل العربية في بلوغ مستويات متماثلة في تشريعات التأمينات الاجتماعية العربية ووضع خطط للأنظمة التأمينية الاجتماعية لحماية العمال وأسرهم.

وتنفيذاً لاتفاقية العمل العربية الدولية بشأن التأمينات الاجتماعية وقرارات مؤتمر العمل العربية ولتطبيق نظم تأمينية اجتماعية فاعلة ومتطورة وتأكيداً لاستقلالية المؤسسات التأمينية العربية مالياًوإدارياً واستثمار أموالها وفق سياسات تؤدي إلى استمرارية وديمومة أنظمة التأمينات لتفي بالتزاماتها تجاه الأجيال ولهذا أطلقت الاستراتجية العربية للتأمينات الاجتماعية ولتكن هذه الاستراتجية بادرة خير وتعطينا ولو قليلاً من الأمل في نظام تأميني موحد في مستقبل عربي مشرق ،وسوف نتناولها" الاستراتجية العربية" بأكثر تفصيل بالأعداد القادمة.. إن شاء الله.

● وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات