



محمد دماج

معاش الشيخوخة والعجز الصحي

نتيجة لتضارب وجهات النظر للمفاضلة بين الشيخوخة العمرية (التقاعد بالسن) وبين الشيخوخة الصحية وعدم التوصل إلى حلول فاصلة اتخذت معظم نظم التأمينات الاجتماعية الشكلي معاً حيث أصبح معاش الشيخوخة سائراً جنباً إلى جنب مع معاش العجز الصحي على اعتبار أن استيفاء شروط أي منهما سيؤدي بالضرورة استحقال المعاش الآخر.

لكن من الناحية المنطقية يمكن القول أنه إذا تمت المفاضلة بينهما فإن الأخذ بمبدأ التقاعد بالسن يقتضي التوصل إلى الحد الأدنى من العمر الذي يظل فيه المؤمن عليه قادراً على العمل وأن الأخذ بالسن المتوسطة ليس مجدياً.. إذ لا بد أن تظهر إلى الوجود حالات تفقد القدرة على العمل قبل بلوغ تلك السن.. وهنا تكون نتائج الإحصائيات الحيوية هي الفصل في تحديد الحد الأدنى للسن العسارية لاستحقاق معاش الشيخوخة.

أما إذا أخذ بمبدأ التقاعد بالعجز الصحي فلن تكون ثمة حاجة إلى نتائج الإحصائيات الجسدية إلا لأغراض التقديرات الاكتوارية وتحديد الموازنة المالية لمشروعات التأمينات الاجتماعية.

تعتبر نظم التأمينات والضمان الاجتماعي من أهم معايير التقدم في أي بلد من البلدان، وتنطلق هذه الفرضية من الدور الذي تلعبه هذه النظم في حياة الفرد والمجتمع على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، بل وعلى كل الأصدعة المتعلقة بحياة الإنسان.

وإذا كان الإنسان أعلى ما تملك الأمم، فإن العناية بحاضره ومستقبله وتوفير الحماية له ولأسرته ضد مخاطر العمل وظروفها المتقلبة، يعتبر تجسيداً وترجمة لمعنى هذه المقولة بأبعادها العميقة.

ولقد أخذت الدول المتقدمة منذ حوالي مائة عام بنظم التأمينات الاجتماعية وطورتها ووسعت مظهراتها، بحيث أصبح الإنسان في مجتمعات اليوم في منجى من القلق المادي والنفسي، خاصة تجاه هموم المعيشة والحاجات الأساسية، فتوجهت قدراته وطاقاته نحو العمل المنتج، وأعطى أقصى ما لديه، فكان هذا التقدم الذي أحرزته بلاده على مختلف الأصعدة.

وعلى الرغم من أن امتنا العربية والإسلامية كانت من أوائل الأمم التي اعتنت بحاجات الإنسان المادية والروحية، بل وكانت أول من وضع أسس الضمان الاجتماعي، خاصة في عهد الفاروق عمر بن الخطاب، الخليفة الفذ، ووصلت بتطبيقه وإدارته إلى مرحلة متقدمة لم تصلها أرقى الدول، إلا أن هذا الإرث التاريخي والحضاري لم يتواصل في حياة امتنا إلا بعد منتصف هذا القرن، حيث بدأت تأخذ بنظم التأمينات الاجتماعية بترتيب يتناسب مع مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي لكل قطر من أقطارها، ومنها بلادنا، التي أخذت بمبدأ التدرج في التأمين الاجتماعي وتغطية

التأمينات والضمان الاجتماعي... رعاية من المهد إلى اللحد



عبدالله الجورد

أهم فروع التأمين الاجتماعي، وهو التأمين ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاء وإصابات العمل التي تسعى مؤسسة التأمينات الاجتماعية إلى تطبيق هذا النوع من التأمين لأهميته من بين فروع التأمينات الاجتماعية البالغ عددها ثمانية فروع تقريباً، والتي حددتها تشريعات الضمان الاجتماعي من منظمات دولية وإعلانات وتعهدات واتفاقيات عالمية وإقليمية.

ولكي لا انهدب بعيداً عن الدور الذي تلعبه نظم التأمينات والضمان الاجتماعي والرعاية التي تقدمها للفئات المنتفعة منها والمنخرطة تحت ظلها، فإن أبسطها هو التعويض عن الأجر المفقود كلياً أو جزئياً أو منقوصاً، فهي بمثابة الأجر، إن صح التعبير، من وقت القوة إلى وقت الضعف، فالعاملون في مختلف حقول العمل والإنتاج، والذين يتمتعون بالقوة والصحة ويتلقون أجوراً شهرية، هم أفراد أقوياء يعملون وينتجون وينتقلون الأرباح والأموال كذلك، وما يستقطع من أجورهم الشهرية كنسبة بسيطة إلى جانب النسبة التي يدفعها أصحاب الأعمال عنهم، فإنها اندثار من قوتهم إلى حين ضعفهم وانقطاعهم عن العمل بحلول أحد الأجلين، شيخوخة أو خدمة كاملة أو حدوث عجز كلي أو وفاة - لا تسمح الله - وهنا تأتي الرعاية الدائمة لهذه الصناديق تجاه المؤمن عليهم ونوحيهم، ففي واقعنا المعاصر والحديث أضحت جانب التأمينات والضمان الاجتماعي أحد الاهتمامات الدولية، بل وأصبح من صلب مسؤولياتها رعاية مواطنيها من المهد إلى اللحد من خلال ما تقدمه تلك الصناديق من رعاية كاملة تجاه الخزانة العامة للدولة من تغطية أي عجز مالي قد تواجهه هذه الصناديق للاستمرارية للوفاء بالتزاماتها المالية وصرف المعاشات المستحقة لأصحابها من المؤمن عليهم وأفراد أسرهم من بعدهم، سواء العاملين في القطاع العام أو الخاص.

ومن هذا المنطلق يجدر بنا الإشارة والتنويه إلى من يحملون معول الهدم والتشكك تجاه ما تقدمه صناديق التأمينات والضمان الاجتماعي من رعاية وحماية تأمينية للمؤمن عليهم وأفراد أسرهم من منح وتعويزات ومعاشات دائمة كفلتها نصوص وأحكام قوانين التأمينات النافذة دون زيف أو تاويل، فهي حقوق لا يستطيع أيًا كان المساس بها طالما استحقها المؤمن عليه وانخرها من قوته لضعفه ونظمها القوانين واللوائح النافذة. صحيح أن ربط واستحقاق المعاش التقاعدي أو العجز أو الوفاة لا يتم إلا بتوافر شروط أوجبها نصوص وأحكام القانون، وهذا شيء لا جدال فيه كقاعدة عامة وإعطاء كل ذي حق حقه تطبيقاً لمبدأ العدل الذي يندرج ضمن تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف، ولا يعني ذلك أن من استحق المعاش بموجب أحكام القانون لا يتقاضاه أو قد يجرم منه، كما يطرح البعض - مع الأسف - ممن يسعون عادة إلى عملية التشكيك والهدم للبناء كشعار اعتقدهم حياتهم يريدون النيل من خلاله بهذا الوطن وتقدمه وازدهاره، فسيهدهم الله وإليه ترجع الأمور.

تقدمه تلك الصناديق من رعاية كاملة تجاه المنتفعين منها وما يجب أن تتحمله الخزانة العامة للدولة من تغطية أي عجز مالي قد تواجهه هذه الصناديق وبما يكفل الاستمرارية للوفاء بالتزاماتها المالية وصرف المعاشات المستحقة لأصحابها من المؤمن عليهم وأفراد أسرهم من بعدهم، سواء العاملين في القطاع العام أو الخاص.

تقدمه نظم التأمينات الاجتماعية السائدة في معظم دول العالم نحو شمول جميع المواطنين، بمن فيهم من يعمل خارج إقليم الدولة بنظام التأمينات، وقد أخذت بلادنا كغيرها من دول العالم بنظام التأمينات الاجتماعية، ومن دستورنا على أن «تكفل الدولة توفير الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة في حالات المرض والعجز أو البطالة أو الشيخوخة أو فقدان العائل... إلخ».

وإيماناً من الدولة بأبنائها المغتربين في الخارج فقد اشتمل نظام التأمينات الاجتماعية على مد الحماية التأمينية والاجتماعية ونشر رعايتها لجميع المواطنين اليمنيين وتأمين حاضرتهم ومستقبلهم ومستقبل أسرهم وأولادهم من بعد وفاتهم، سواء كانوا داخل الجمهورية اليمنية أو خارجها.

تجربة تنفيذ نظام التأمين على المغتربين

أخذت قضية الاهتمام بالتأمينات ومد الحماية الاجتماعية للمغتربين من قبل العديد من المنظمات الدولية والصناديق المعنية بالشأن التأميني بعداً اقتصادياً واجتماعياً وإنسانياً، حيث بذلت منظمة العمل الدولية جهداً كبيراً منذ وقت طويل في إطار هذا الاتجاه، وأسفرت تلك الجهود عن توقيع العديد من المعاهدات والاتفاقيات، منها الاتفاقية رقم (١٨) لسنة ١٩٦٢م بشأن المساواة في المعاملة بين المواطنين في الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية.

وتجته نظم التأمينات الاجتماعية السائدة في معظم دول العالم نحو شمول جميع المواطنين، بمن فيهم من يعمل خارج إقليم الدولة بنظام التأمينات، وقد أخذت بلادنا كغيرها من دول العالم بنظام التأمينات الاجتماعية، ومن دستورنا على أن «تكفل الدولة توفير الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة في حالات المرض والعجز أو البطالة أو الشيخوخة أو فقدان العائل... إلخ».

وإيماناً من الدولة بأبنائها المغتربين في الخارج فقد اشتمل نظام التأمينات الاجتماعية على مد الحماية التأمينية والاجتماعية ونشر رعايتها لجميع المواطنين اليمنيين وتأمين حاضرتهم ومستقبلهم ومستقبل أسرهم وأولادهم من بعد وفاتهم، سواء كانوا داخل الجمهورية اليمنية أو خارجها.

ثقافة استثمارية

الاستثمار المثالي: هو أن ينجز بعض الأشخاص أو الشركات والمؤسسات بنجاح مشاريع عظيمة ثم يخرجوا بها إلى ملايين الناس للاستفادة منها (مايكروسوفت) (شركات مصانع الاسمنت) .. إلخ والمستثمر المثالي: هو من يبني مشروعاً يرغب ملايين الناس أن يكون لهم فيه نصيب.

والاستثمار المثالي ضوابط يتحكم بها المستثمر المثالي وهي على وجه الخصوص الآتي:

- التحكم في الذات.
- التحكم في الدخل / النفقة ومعدلات الأصول والخصوم.
- التحكم في إدارة الاستثمار.
- التحكم في توفير الشراء والبيع.
- التحكم في شروط وبنود الاتفاقيات.
- التحكم في إعادتها وفي العمل التطوعي وإعادة توزيع الثروات.
- ومن مميزات الاستثمارات المثالية الآتي:
- ١- بيع حصص من رأس المال متى ما أريد ذلك.
- ٢- دفع ديون الشركة.
- ٣- رفع القيمة الصافية للشركة ككل.
- ٤- التوسع في رأس المال.
- ٥- السماح للشركة بأن تقدم خيارات الأسهم كحوافز لموظفيها.
- وكما أن للاستثمارات المثالية مميزات وتحكم ذاتها في المستقبلين فإن لهذه الاستثمارات بعضاً من العيوب وعلى النحو التالي:
- ١- قد تتحول عملياتك الخصوصية إلى شيء عام ومراتب من قبل عدة أجهزة ومؤسسات حكومية تجبرك على إعلان معلومات كانت سرّاً في ذلك.
- ٢- الطرح العام الأول للأسهم مكلف جداً.
- ٣- تشهيت انتباهك عن عمليات إدارة أعمالك بسبب محاولات لتسهيل إدارة شركة عامة والوفاء بتطلباتها.
- ٤- تحصل مسؤوليات الطرح الأول للأسهم بما تشمله من إعداد تقارير سنوية ورابع سنوية كثيرة ومكثفة.
- ٥- إمكانية فقدان السيطرة على شركتك.
- ٦- وأخيراً إذا لم تحقق أسهمك نجاحاً في السوق العام فقد يلجأ حاملو الأسهم إلى مقاضاتك.

فالمستثمر المثالي الذي يمتلك من الخبرة والعلم والسيولة النقدية الكبيرة قد يحول كل أو جزءاً من هذه العيوب إلى عوائد مالية عند عرض أسهم شركته للطرح العام وقد تفوق المكاسب بمراحل عيوب العرض العام المبني المشروحة آنفاً.

توعية ونصائح تأمينية (٢٠٢٠) الاستراتيجية العربية للتأمينات الاجتماعية

تناولنا بالعدد السابق المراحل التي مرت بها الاستراتيجية العربية حتى تم إقرارها من قبل خبراء التأمينات وممثلي الهيئات والمؤسسات التأمينية ثم إحالتها إلى مؤتمر العمل العربي وتم اعتمادها بالقاهرة في عام ١٩٩٠م، ونتطرق الآن إلى أهداف تلك الاستراتيجية ونوضح بأن الاستراتيجية نوعان من الأهداف أهداف على المستوى الوطني في إطار الدولة المطبقة لنظام التأمينات داخل الدولة ذاتها وأهدافه على المستوى القومي ليمتد التطبيق لها في إطار الدول العربية وتتناول اليوم الأهداف على المستوى الوطني وهي خمسة أهداف:

- الأول: توسيع نطاق شمولية مظلة التأمينات الاجتماعية:
- في الحقيقة هذا هدف رئيسي حيث كل الدول العربية قاطبة لم تصل إلى تغطية كل مواطنيها، بل كثير من الدول تنص قوانينها باستثناء بعض الفئات بالتأمينات مثل عمال الزراعة والغابات وأفراد أسرة صاحب العمل وخدم المنازل وأصحاب الحرف والمهن الحرة وأصحاب الأعمال وبعض الفئات لم تستكمل التدرج في التطبيق إلى عامل فاكتر، بل تقوم بالتأمين على المنشآت التي يعمل لديها عدد من العمال مثل عشرة أو خمسة فاكتر.
- وكل ذلك ساهم في عدم شمول كثير من المواطنين وصحيح أن ذلك له كلفه ويزيد الأعباء على الأنظمة. ولكن ركزت الاستراتيجية العربية على ذلك الهدف باعتبار أن التأمين حق من حقوق المواطن، بل حق من حقوق الإنسان وإن كان العامل أجنبياً.
- ولهذا يظل هذا الهدف دائماً ونطمح أن يتم تحقيقه لينعم المواطن بمزايا التأمينات الأمر الذي سيؤدي إلى محاربة الفقر وسوف يساهم بالقضاء على ظاهرة التسول وفي الحقيقة هذه المهمة مبنية على أساس التأمينات الاجتماعية ونناشد جميع المعنيين بمساعدة مؤسسة التأمينات الاجتماعية لتحقيق هذا الهدف الجميل مع العلم بأن موظفي الدولة مدنيين وعسكريين وقطاعين عام ومختلط مشمولين بالتأمينات ومع ذلك نجد بعض المعاقدين غير خاضعين للتأمينات بالخلافة لقانون التأمينات الاجتماعية وكذا بالخلافة لقرار مجلس الوزراء، ولهذا ندعو الجهات التي لديها متعاقدين أما بالتثبيت أو درجات دائمة وفق قرار مجلس الوزراء والتأمين عليهم وفق نظام التأمينات والمعاشات لدى هيئة التأمينات والمعاشات أو على الأقل التأمين عليهم كمتعاقدين لدى مؤسسة التأمينات ذلك حق قانوني وإنساني، ويجب على جهات العمل الحكومية أن تلتزم بذلك فوراً وعلى وزارة المالية اعتماد حصة جبهة العمل بنسبة ٨٪ من الراتب التعاقدية وخصوصاً أنه يتم مطابقة القطاع الخاص بتطبيق القانون والتأمين على العاملين إليهم فمن باب أولى أن تلتزم جهات العمل الحكومية بتطبيق ذلك فيما يخص المتعاقدين.
- وسوف نتطرق إلى باقي أهداف استراتيجية التأمينات بمقالات لاحقة بمشيئة الله.

● **مركز الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التأمينات والمعاشات**



دليل إجراءات المؤمن عليهم

- طلب الضم لفترة النزوح إلى خدمة المؤمن عليه الحالية.
- صورة معتمدة طبق الأصل لأي من: قرار التعيين في الجهة الحالية أو أقوى التعيين أو التعزيز المالي.
- تأكيد الجهة المختصة لفترة النزوح الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة.
- الرجوع إلى إدارة الإيرادات أو المالية وفي وجود اسم المؤمن عليه ضمن كشوفات الناخبين 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 الناخبين تحرر مذكرة إلى وزارة المالية وفي حالة السداد 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 معتمدة طبق الأصل لأي من: قرار التعيين على درجة دائمة أو قرار التثبيت أو أقوى التعيين أو التعزيز المالي.
- أصول العقود أو كشف راتب لشهر من كل عام.
- صورة معتمدة طبق الأصل لكشف الراتب عند طلب الضم.
- الإجراءات المتبعة والنماذج المستخدمة: كافة الوثائق التي تثبت اشتراكات التأمينية بواقع ١٢٪ من الراتب عند طلب الضم عن كل شهر من شهر 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: الرابع عشر: ضم خدمات الناخبين «وفقاً لقرار رئيس الجمهورية بضم فترة النزوح وبموجب المحاضر الواقعة مع وزارة المالية بالضم.» المستندات والوثائق المطلوبة:

- 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 استعدانه للخدمة الإلزامية بتوريد حصتها من الاشتراكات التأمينية الموضحة بالمادة «١٤» كما تلتزم بحصص 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 ١٢٪ 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 «١٠» من منشور وزارة العمل والخدمة

- خالد الحراري**
- نتناول في هذا العدد «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 الاحتياطات بين صناديق التأمين
- تأسعاً: مدة الإعارة الداخلية
- تنص الفقرة رقم «١١» من المادة رقم «٤» من اللائحة التنفيذية للقانون رقم «٢٥» لسنة ١٩٩١م بشأن التأمينات والمعاشات على أن تحسب من الخدمات الفعلية: مدة الإعارة الداخلية «تلتزم جهة العمل المعار إليها المؤمن عليه بإجراء المنفعة والنماذج الشهورية 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:-
- ملف الخدمة كاملاً مشتملاً على مسوغات التعيين
 - صورة معتمدة 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 لفترة كاملة يتم ضم الفترة مباشرة وإذا لم يتم الاستقطاع 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»
 - عارضاً: مدة الخدمة الإلزامية المسدد عنها الاشتراكات