الثورة
الثلاثاء 15 رجب 1433 هـ - 5 يونيو 2012م العدد (17367)

تنظمها مؤسسة التأمينات :

دورة متخصصة في دراسات الجدوى الاقتصادية من وجهة نظر تطبيقية

كتب/محمد دماج

□ بدأت السبت الماضي الدورة المتخصصة في دراسات الجدوى الاقتصادية من وجهة نظر تطبيقية، والتي تنظمها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال الفترة (٢ - ٧) يونيو الجاري.

وقال الأخ أحمد صالح سيف، رئيس المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، في تصريح لـ «الثورة» : إن الدورة المتخصصة في دراسات الجدوى الاقتصادية من وجهة نظر تطبيقية تهدف إلى تزويد المشاركين العاملين في المجال التأميني بالمفاهيم الأساسية لدراسة الجدوى بصورة تفصيلية وتقييم المشروعات الاستثمارية مع تحليل لمختلف المراحل التي يتعين أن تشملها هذه الدراسات التسويقية والفنية، والمالية، والاقتصادية، وتعزيز المفاهيم النظرية بالواقع التطبيقي لدراسات المشاريع، وذلك بإمداد المشاركين بخبرات عملية واقعية من خلال تجارب عملية لدراسات سبق إعدادها من قبل.

من جانبه قال الدكتور مصطفى عبدالفتاح تميم، الخبير الدولي في مجال دراسة الجدوى الاقتصادية : إن هذه الدورة تنفذ من خلال أكاديمية طلال أبو عز الله للتدريب، حيث من المتوقع أن يكون المشاركون من المؤسسة العامة للتأمينات في نهاية الدورة قادرين على إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية واستخدام مختلف الطرق المالية والفنية والاقتصادية في تقييم المشروعات واستخدام أفضل الطرق المتاحة لتمويل المشاريع واستخدام الحاسوب في إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية ومعرفة مصادر التمويل المتاحة للمشاريع وضماناتها ومخاطرها وفهم مناخ الاستثمار والبيئة الاستثمارية للمشاريع، ومعرفة أساليب تجميع وتحليل البيانات والمعلومات اللازمة لإنجاز دراسة الجدوى الاقتصادية ومعرفة الاستثمارات المالية والاقتصادية المطلوبة لإعداد دراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع الاستثمارية وتوظيف الأموال وتقرير احتياجات التمويل واختيار المناسب منها تبعاً لظروف وإمكانات المستثمرين.

استفادة أصحاب الأعمال من أنظمة التأمينات الاجتماعية

تشكل التأمينات الاجتماعية بما توفره من استقرار وطمأنينة للقوى العاملة صمام أمان لعلاقات العمل، فبدلاً من الصراع العنيف الذي كان يميز العلاقة بين العمال وأصحاب العمل خاصة في الحالات الكثيرة لفقدان الأمل بمستقبل آمن للعمال، فقد خلقت النظم التأمينية مشروعاً مشتركاً بين طرفي المعادلة، يساهم كلاهما في تمويله وتطويره وإدارته، وهذا هو أحد المكاسب الهامة لأصحاب العمل الذين يهمهم في الأساس نجاح مشروعاتهم والتي تعتمد أساساً على سواعد العمال وتعاونهم.

وغير خاف على أحد أن من أهم أسباب نمو المشروعات الخاصة والعامة هو إنتاجية العامل، وهذه الإنتاجية تتأثر إيجاباً بحالة الاستقرار والطمأنينة التي تعيشها الطبقة العاملة.

ومهما بلغت مساهمات أصحاب العمل في تمويل نظم الضمان والتأمينات فإنها لا تشكل إلا جزءاً يسيراً من ربحية مشروعاتهم، بل نستطيع القول أن هذه المساهمات يدفعها العمال، بصورة غير مباشرة، كما يدفعها المواطن المستهلك للسلع والخدمات المنتجة، حيث تضاف إلى كلفة المنتج، علماً أن القوى العاملة هي المستهلك الأكبر في المجتمع.

ودخولاً في بعض تفاصيل المساهمات التأمينية، يلحظ بوضوح كيف أن اشتراكات صاحب العلم في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وهو أهم التأمينات وأكثرها كلفة، إنما هي المقابل لمكافأة نهاية الخدمة التي كان يتحملها صاحب العمل، وتوقف دفعها في معظم الأنظمة التأمينية بعد تطبيقها، ومثلها مساهمات صاحب العمل في تأمين إصابات العمل، بل يمكن القول أن تأمين إصابات العمل وفر لصاحب العمل جزءاً من الكلفة التي كان يتكبدها قبل تطبيق هذا التأمين، كما سد أسباباً مهمة للنزاعات التي كانت تحدث بين العامل المصاب وصاحب العمل بسبب تقصير الأخير في تحمل كلفة المعالجة في الحالات التي كانت تطول أو تزداد كلفتها.

عبدالله الورد

وعلى الصعيد الاقتصادي يستفيد أصحاب العمل من ادخارات صناديق الضمان واستثماراتها في المشاريع سواء كانت ضمن الشركات المساهمة العامة أو الخاصة أو إقامة البنى التحتية وتطويرها.

وتوفر مساهمات استثمارات أموال التأمينات استقراراً ثابتاً في هذه المشاريع.

إن مخاطر الاستثمار الفردي بما تحمله من تقلبات أو تحولات لا يحكمها ضابط غير التفكير الربحي، تساهم استثمارات الضمان في تقليص هذه المخاطر، بما تحمله من مسئوليات اجتماعية، حفاظاً على هذه المشروعات والشركات، ثم أن استثمارات الضمان ذات نفس طويل بعكس الاستثمارات الخاصة، مما يوفر إمكانات لإقامة المشروعات الكبيرة التي يصعب على القطاع الخاص القيام بها وحده.

وعلى ذات الصعيد الاقتصادي يسهم الضمان الاجتماعي في توفير مداخيل لعشرات بل مئات الآلاف وملايين المتقاعدين على أساس شهري منظم، يضاف إلى أرقام مضاعفة للعاملين والذين يستهلكون السلع والمنتجات والخدمات التي تطرحها المشاريع الاقتصادية مما يحول دون أسباب الانكماش، كما يفتح الأبواب لتوسيع المشاريع وزيادة إنتاجيتها، وبالتالي تحقيق المزيد من الربحية لأصحاب العمل. بالإضافة إلى المساهمات المشتركة في عملية الاستثمار بين النظم التأمينية وأصحاب الأعمال.

وفي إطار الأهمية الاقتصادية والاجتماعية في أن واحد، نجد أن الدور الذي تلعبه المؤسسات التأمينية في تطبيق التأمين الصحي وتأمين إصابات العمل يوفر أسباب استمرار العمل وبقاء الكفاءات الكثيرة في سوق العمل، بما تؤمنه تلك التأمينات من علاج فوري وفعال للمرضى والمصابين وسرعة عودتهم إلى العمل والإنتاج بعد معافاتهم، وهو ما يعود بالفائدة على أصحاب العمل والشركات والمؤسسات التي يعملون فيها.

مدد الخدمة الفعلية

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 طبقاً 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 عليهاب 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 الخدمة 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.

شذرات

التشريعات التأمينية

إن كل ما يتعرض له الإنسان في حياته اليومية من حوادث تسبب له نقص في دخله أو زيادة في أعباءه وتتعدد هذه الحوادث التي تشكل خطراً يمكن أن يسبب للفرد خسارة مالية. وهذه الحوادث قد تكون طبيعية أو دولية أو سياسية، أو قد تكون الحوادث ذات طبيعية اجتماعية وهي ذلك النوع الذي يتعرض له الإنسان بمفرده بوصفه كائنا اجتماعيا مثل خطر الوفاة والعجزة والمرض والإصابة.

وذلك النوع من الأخطار هو الذي يشكل موضوع قانون التأمين الاجتماعي، وقد أتخذ الإنسان العديد من الوسائل التي لجأ إليها لمواجهة الأخطار الاجتماعية التي تهدده مثل الأسرة والقبيلة ولكن مثل هذه الوسائل التقليدية لم تكن ولم تعد كافية لتحقيق الغاية المرجوة والأمان المطلوبه مع تطور المجتمع وتعقيداته ودخول الإنسان عصر الصناعة. إن التأمينات الاجتماعية خلافا على الوسائل التقليدية تتميز بمباشرتها عن طريق مشروعات عامة لا تسعى إلى الربح هذا إلى جانب، أن الاشتراك فيها إلزامي ولا يترك الاختيار للأفراد إن اتساع نطاف التأمينات الاجتماعية لتغطية العديد من الأخطار الاجتماعية تتركز على فكرة التعاون والتضامن بين العاملين فيما بينهم بل وتتسع الدائرة لتشمل مساهمة أرباب الأعمال والدولة في تحمل أعباء هذا التأمين، وهكذا ظهرت بوادر التأمين الاجتماعي لتستقر تدريجيا في مختلف الدول كوسيلة فعالة لمواجهة الأخطار الاجتماعية ومن ثم ظهور قانون التأمين الاجتماعي كفرع حيث بين فروع القانون.

ناشر العبسي

إن قانون التأمينات الاجتماعية بدأ في أول الأمر نظاما قانونيا ملحقا بقانون العمل، حيث اقتصر تطبيقه على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل غير أن التطور التشريعي انتهى اليوم إلى شمول نظام التأمينات الاجتماعية لكل أو معظم فئات القوى العاملة بل وأصبح شاملا اليوم لأصحاب الأعمال، من هنا تغير مفهوم التأمينات الاجتماعية وأصبح يغطي أخطاراً اجتماعية تتعرض لها فئة القوى العاملة في المجتمع، إن مفهوم الأخطار الاجتماعية طبقا لقوانين التأمينات الاجتماعية هي تلك الأخطار التي تسبب نقصاً في الدخل كتعرض الإنسان لظروف صحية كالإصابة أو الشيخوخة والتي تحول بينه وبين الكسب، وقد تكون هذه الظروف اقتصادية تحول دون حصول الإنسان على فرصة العمل كما في حالة البطالة وهناك أخطار تسبب زيادة الأعباء أو النفقات مثل خطر المرض والذي يتطلب النفقات العلاجية.

الاشتراكات التأمينية

نجيب دومة

١- تمثل نسبة ٩٠٪ من الأجر الشهري والبدلات التي يحصل عليها المؤمن عليه العامل يلتزم بها صاحب العمل.

٢- نسبة ٦٪ من الأجر الشهري والبدلات حصة المؤمن عليه العامل ويلتزم صاحب بالعمل باستقطاعها مباشرة من أجر العامل الشهري أولاً بأول.

أ- عناصر الأجر الخاضع للأشتراك.

ب - يخضع لخصم اشتراكات التأمينات الاجتماعية ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي وكذا البدلات بصفة شهرية أو دورية منتظمة نظير عمله ، ووفقاً لقرار الوزير رئيس مجلس الإدارة رقم (١) لسنة ٢٠٠٣م بشأن ضم البدلات الخاضعة لخصم الاشتراكات بشرط أن تكون ممن يندرج تحت العناصر الآتية:

١- الأجر الأساسي والبدلات المشار إليها بالفقرة أعلاه وسواء كان الأجر بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالساعة أو بالإنتاج.

٢- العمولة وهي النسبة المئوية التي تعطي للممثلين الوكلاء التجاريين ومندوبي الشركات والوسطاء والفئات المماثلة اقتصر الأجر على هذه النسبة أو يكون ذلك بالإضافة إلى أجر ثابت.

٣- النسبة المئوية من ثمن المبيعات أو من الإيرادات التي يحصل عليها العامل بالإضافة إلى أجره الثابت أو أن تكون النسبة هي كل الأجر الذي يحصل عليه.

ج - حساب الأجر الشهر لعمال اليومية.

في حساب الأجر الشهري لعمال اليومية يضرب الأجر اليومي في ٣٠ يوماً ويكون الناتج هو الأجر الشهري الذي يخضع لخصم الاشتراكات.

كما يحسب الأجر الشهري للعامل الذي يتقاضى أجره بالقطعة أو الساعة على أساس المتوسط الشهري لما يتقاضاه عن مدة عمله الفعلي في السنة السابقة مقسوماً على أثني عشر شهراً وبالنسبة للعمال الجدد يؤخذ متوسط أجر العامل المماثل أساساً للحساب.

د - الحد الأدنى للأجر الخاضع للأشتراك.

يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للأشتراكات في كل الأحوال عن الحد الأدنى لأجور العاملين في الجهاز الإداري للدولة.