اتحاد شركات التأمين يكلف لجنة لمتابعة مستجدات قانون التأمين الصحي

خاص/

بهدف مناقشة مستجدات قانون التأمين الصحي عقد اتحاد شركات التأمين صباح يوم الأربعاء الماضي ١٢ سبتمبر اجتماعاً ضم قيادات ١٣ شركة تأمين وطنية ، وتمت فيه مناقشة موضوع قيام وزارة الصحة العامة والسكان بإقرار لائحة قانون التأمين الصحي الاجتماعي من مجلس الوزراء دون الإفصاح عن محتواها لذوي العلاقة، وبناء علية قام الاتحاد بمخاطبة الحكومة رسمياً عبر وزارة الصناعة والتجارة بأن تمكن الاتحاد من الاطلاع على اللائحة ومناقشتها مع مختصي وزارة الصحة قبل صدورها بقرار من رئيس الجمهورية.

وقد تم تكليف لجنة من أعضاء الاتحاد للمتابعة ضمت كلاً من الأستاذ نجيب ردمان، رئيس الاتحاد مدير شركة القطرية للتأمين والدكتور عادل العماد رئيس شركة المتخصصة للتأمين الصحي والأستاذ طارق عبد الواسع مدير شركة المتحدة للتأمين والأستاذ حسين أيوب مدير شركة ترست للتأمين والأستاذ عبد العزيز صالح نائب رئيس شركة كاك للتأمين ، وسيكون من ضمن مهام اللجنة التواصل مع الجهات الرسمية والنقابية والحقوقية والإعلامية والجماهيرية بما في ذلك عقد الندوات والمؤتمرات الصحفية كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

سلسلة ثغرات قانون التأمين الصحي الاجتماعي (٣)

د. عادل العماد

ثالثاً : انتهاك الحريات والحقوق المكتسبة :

تحدّثنا أن عدم الاستدامة المالية سيؤدي لفشل القانون بصورته الراهنة ولكن الثغرة التي نتناولها اليوم ستحول دون تطبيق القانون ابتداءً وهي انتهاكه للحقوق والحريّات؛ كون وزارة الصحة تنوي نسف أية حقوق سابقة لجهات العمل وأكد ذلك صَراحةً الأخ الوزير حين سألهُ مذيع في إحدى القنوات الفضائية قبل أسبوعين أن هناك جهات لديها تأمين صحي حالياً فأجاب بأن (هذا قانون) وكل ما عداه سيلغي ،وليته اطلع على توصيات الخبراء الألمان التي قدمت لوزارته ضمن الاستشارة التي تحدّثنا عنها الأسبوع الماضي ،حين تحدثوا ص٥٥ ج٢ عن البرامج المطبقة للتأمين الصحي: (ينبغي دعم مثل هذه البرامج وربطها وتمكينها. إنها بحاجة إلى فضاء لتتطور وتتوسع وتتكرر وتنمو وهي بحاجة إلى الحب وليس إلى القوانين. وينبغي علينا أن لا ننظمها وإنما نتعلم منها ومعها).

وفي نفس المقابلة تحدّث الوزير عن دور التنافس الخلّاق بين القطاع الحكومي والخاص في الارتقاء بمستوى الخدمات الصحية المقدمة لمنتسبي هيئة التأمين، فإذا كانت الوزارة مقتنعة بأن الهيئة ستقدم خدمات مثاليّة فمن المستغرب حجم الذعر لدى الوزارة من وجود أي جهة تنافس الهيئة.

لكن هذا الموقف يتفق مع موقف ممثلي الوزارة حين رفضوا إدراج فقرة اقترحتها النقابات العماليّة عند صياغة القانون للمحافظة على حقوقهم المكتسبة تنص على : (تمثل المنافع التي يقدمها الصندوق الحد الأدنى لحقوق المؤمن عليهم وحيث ما وجد نظام خاص للتأمين الصحي بشروط وضمانات أفضل لأية جهة فمن حق الجهة تطبيق أفضل النظامين دون المساس بأية حقوق مكتسبة) ، واستبدلت بفقرة تنص على : (لا يتعارض هذا النوع من التأمين مع أي مزايا مكتسبة حاصل عليها الموظف في جهة عمله)، والمقصود أن من حق أية جهة الاستمرار في تقديم أية منافع شريطة أن تسلم للصندوق ١١٪ من إجمالي الرواتب. وهذا يعني أن الجهات التي تقدم خدمة التأمين الصحي لموظفيها وتطورت برامجهم عبر السنين بجهود نقابيّة وعماليّة ستنسف جميع منافعهم في انتظار تأمين نجزم يقيناً بفشله والأسوأ أن القانون سيكون غير قوّياً لكل صاحب عمل لإيقاف تلك المنافع وقد يلتف على حقوق هيئة التأمين الصحي ،كما يتم ممارسته حالياً مع مؤسسة التأمينات التي لا تقوم بتحصيل سوى ١٥٪ من حقوقها الفعلية لدى جهات العمل الخاصة.

وقد سبق لنا بذل جهود استثنائية بتعاون عدد من أعضاء مجلس النواب لإضافة فقرة ضمن المادة (٤٠) تنص على (ولصاحب العمل أن يؤمن على العاملين معه لدى أية جهة وطنية مرخصة على أن لا تقل الخدمات التي تقدمها عن المستوى المعتمد من الهيئة) ،وقد تم مخاطبة مجلس النواب بإضافتها من اتحاد شركات التأمين بغرض أن تتمكن شركات التأمين الوطنية المرخصة من وزارة الصناعة أن تقدم خدماتها كمنافس للهيئة ،وقد صاغ الفقرة قانونيون ونوقشت باستفاضة ومع ذلك فإن وزارة الصحة طوعت اللائحة التنفيذية لتتماشى مع التوجه العام لها والمتمثل في الرغبة بالاستحواذ على كافة الاستقطاعات فجعلت اللائحة تنص على : (يجوز لصاحب العمل الخاضعين لأحكام قانون العمل أن يؤمن على العاملين معه لدى جهة وطنية مرخص لها من قبل هيئة التأمين إذا دعت الضرورة لذلك وبعد موافقة العمال شريطة أن تكون خدمة الرعاية الطبية لا تقل عن مستوى الخدمات المقدمة من الصندوق وللهيئة الحق في إلزام أصحاب العمل بالتأمين لدى الصندوق متى رأت أن مصلحة المؤمن عليه تقتضي ذلك). ولا يستبعد أن يكون هذا النص قد تم تعديله لأن اللائحة احتجبت خلال الشهور التسعة الماضية فلم أطلع عليها.

ومن تجاهل الحريات أن يحرم القانون جهات العمل من مجرد اقتراح مقدم خدمة على الصندوق كما نصت المادة ١٤ : (لا يجوز لأية وحدة خدمة عامة / صاحب عمل أن يطلب من الصندوق التعاقد مع أية جهة علاج..)، وإمعاناً في تضييع الحقوق ينص القانون على البدء بالاستقطاع ولا تقدم الخدمات إلا بعد مرور ستة شهور كما تنص المادة ٢٩ : (يبدأ الصندوق بتقديم خدماته بعد مرور ستة أشهر من تاريخ تنفيذ هذا القانون لغرض إصدار اللائحة التنفيذية لهذا القانون ولتتمكن الهيئة والصندوق من إعداد البنية التحتية وقاعدة البيانات وتحصيل اشتراكات المؤمن عليهم وإعطاء الفرصة لجهة العلاج للتأهيل). وإذا كان من المبررات أن تصدر اللائحة فها هي قد أعدت في الخفاء فما مبرر هذه المادة المجحفة؟ وهل من المنطق أن يتم إعداد البنية التحتية من رواتب الموظفين والعاملين؟!، ومن حقنا أن نسأل (خبراء) الوزارة من المسؤول عن تقديم الخدمات الصحية خلال شهور العقاب الستة للجهات التي ستوقف برامجها وتبدأ بتوريد الاستقطاعات للصندوق؟، الأمر الذي يجعلنا نطالب بربط الاستقطاع بتقديم الخدمة، وقد حاولت قيادات النقابات الحصول على فقرة تضمن تقديم الخدمة بعد انقضاء الشهور الستة ورفضت الوزارة إدراجها.

وقد سعدت قبل أسبوعين بالاجتماع بالأخ د/جمال ناشر وكيل وزارة الصحة وتناقشنا بشأن القانون ،وذكرت له في حضور نخبة من الشخصيات الاجتماعية أن ما يمكن تمريره قبل عام ٢٠١١ لا يمكن تمريره بعده ،وأنه لا يمكن تطبيق القانون دون المحافظة على كافّة الحقوق السابقة ، وسأظلته عن اللائحة (السرية) وأهمية مناقشتها مع المعنيين، وأكد لي أمام الحاضرين أن اللائحة ليست سرية وسيرسلها لي اليوم التالي (قبل أسبوعين) وسيرتب لندوة يدعو إليها اتحاد نقابات العمال واتحاد شركات التأمين واتحاد الغرف التجارية وبحيث تعقد خلال أسبوع (الأسبوع الماضي)، وقد اتصل لي معتذراً عن التأخير وأنه على وعده، وأنا متأكد أنه سيرسل اللائحة وأن الندوة ستعقد عاجلاً أم آجلاً، وأرجو أن يتم ذلك قبل أن تصدر اللائحة بقرار رئاسي، مع يقيني أن قرار اللائحة لن يصدر دون التأكد من صيانتها للحقوق وإشراك ذوي العلاقة في مناقشتها لأن الأخ رئيس الجمهورية ومن يحيطون به أكثر إدراكاً لمآلات الأمور وأكثر استيعاباً لحساسية المرحلة التي يمر بها بلدنا الغالي، ومع تفهمنا أن وزارة الصحة تبحث عن إنجاز خلال حكومة التوافق لكن التهوّر بمحاولة تطبيق القانون بصورة تعسّفية ومضيعة للحقوق سيضاعف من فشل الوزارة ، وما أجمل السؤال الذي وَجهه مذيع قناة اليمن اليوم للأخ الوزير بقوله : (هل نستطيع القول أن الصحة في بلادنا صفر؟) وسؤاله كان جواباً، فلا نرغب بالمزيد من الأصفار.

أصحاب الأعمال والتأمينات

عبدالله الورد

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.

وعلى الصعيد الاقتصادي يستفيد أصحاب العمل من ادخارات صناديق الضمان واستثماراتها في المشاريع سواءً 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 آن 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.

شذرات

النظام الضماني والتأميني التكميلي

إن إحدى نقاط البدء المعقولة بالنسبة لنظام تكميلي يمكن أن تكون برامج الاشتراكات فيه محددة. وحيث أنها تكون في صيغة أنظمة شراء أموال ، لذلك فإنها لا تتطلب أعداداً كبيرة من المحاسبين والاكتواريين المدربين تدريباً عالياً ، على مستوى المؤسسات التجارية والوسطاء الماليين والحكومة ، من أجل ضمان الرقابة الفنية الضرورية كما انها لا تتطلب مجموعة القواعد الشاملة التي يمكن ان يستلزمها برنامج المزايا المحددة.

ويمكن ببساطة أن تتضمن برامج الاشتراكات توزيع موجودات التخصيص من خلال سندات ويتم توجيه الاموال الناتجة عن ذلك عبر القنوات الى النظام البنكي الحالي أو نظام بنكي ينشأ حديثاً . ولا يتطلب تحويل الاموال المتراكمة الى معاشات في وقت التقاعد إلا عدداً قليلاً من شركات التأمين المؤهلة . وبنفس الاهمية لا تقوم خطط الاشتراكات بخلق عوائق أمام إعادة تنظيم المؤسسات التجارية الخاصة حيث أن جانب التزامات (خصوم) بيان الميزانية سيبقى كما هو دون تغيير ، كما أنها لن تخلق أية عقبات أمام حركة الافراد حيث يمكن بسهولة ، تأكيد إمكانية نقل المطالبات ويبدو ان هذه المرونة لها أهمية كبرى بالنسبة الى اقتصاد لازال في مرحلة التحول التي يجب ان تكون فيها عوامل الانتاج – وهي رأس المال والأيدي العاملة ذات مرونة حركية عالية ، من أجل تحقيق التحسن المنشود لتخصيص الموارد وربما يمكن تحقيق الهدف الاجتماعي بصورة افضل في ظل برنامج المزايا المتنوعة أو المحددة المغلقة ، ولكن من المرجح ، تماماً ان يكون ذلك على حساب التخصيص الفعال للموارد والنمو الاقتصادي.

ناشر العبسي

وما لم تكن أنظمة المعاشات التكميلية إلزامية ونظامية بصورة كاملة وليست فقط مجرد أداة تبرر تحصيل الاشتراكات ودفع التعويضات ، فإنه سوف يكون لكل من الاطراف الرئيسية المعنية (الحكومة واصحاب العمل والمؤسسات التجارية والعمال ومثليهم) اهداف خاصة وهي اهداف يمكن ان تتنافر حيث لا يلزم أن تكون متوافقة بالضرورة.

ويلاحظ في الوقت الحالي أن بعض أنظمة المعاشات الحكومية تعمل على أساس الدفع عند الاستحقاق أي أن الاشتراكات التي يدفعها العاملون الحاليون يتم تخصيصها فوراً لتمويل مزايا الجيل الحالي من المتقاعدين ومثل هذا الشكل التمويلي يقال غالباً انه يخفض المدخرات الخاصة والقومية ويؤدي بالتالي الى خفض الاستثمار والنمو الاقتصادي ، وقد تؤدي الاعتبارات النظرية والادلة العملية التجريبية الى جعل الانسان يفترض ان المخصصات الخاصة والممولة بالارصدة لها أثر متعاكس.

ثم إن جميع البلدان الصناعية تواجه مشكلة كبار السن في الشرائح السكانية وهي مشكلة ستكون لها انعكاسات سريعة في العقود الزمنية القادمة ، وقد تؤدي المخصصات الخاصة – مع وضع سياسة اقتصادية شاملة وقواعد معاشات – الى تخفيف آثار المشكلة.

إن بنية المعاشات الحكومية سيما مع الافتقار الكبير الى الترابط بين اشتراكاتها ومزاياها يرجح ان تؤدي الى تحريف قرارات التوازن وفي ظل انظمة المعاشات التكميلية يتم اعادة إنشاء ارتباط اكثر تعادلاً بين الاشتراكات والمزايا.

كما أن الانظمة الاساسية الحكومية وكذلك الانظمة التكميلية وكلاهما يحدد موقف دخل التقاعد ويؤثر على قرار الأفراد خلال دورة حياتهم – وهي مما يرجح معها حدوث تغيير متتابع في البرامج ، بحيث أن تغييرا في أحد البرامج يفضي لا محالة إلى تغيرات في البرنامج الآخر لكي يصبح فعالاً، ومن الامثلة الخاصة على ذلك الزيادة المستقبلية في سن التقاعد واللازمة في التطبيق – وترجح الادلة التجريبية وجود تأثير قوى للأنظمة المهنية على قرارات تقاعد الأفراد .

● مستشار المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
N-yemen@hotmail.com : E-mail

توعية ونصائح تأمينية

ماذا يجب عمله عند تصفية المنشآت

تناولنا في مقال سابق بأن هناك بعض مسئولي الجهات لم يهتموا بالوضع التأميني لجهات أعمالهم وموظفيهم ولأنفسهم وقد يكون ذلك بسبب عدم الوعي التأميني ويتمثل ذلك في عدم سداد مستحقات التأمينات كاملة وإعداد مخالصات نهائية مع التأمينات لدى الجهتين والاحتفاظ بنسخة منها وخصوصاً بحالة دمج بعض الجهات أو أيلولة جهة إلى جهة أخرى أو تصفيتها أو انتقال بعض الموظفين من بعض الجهات قبل إجراء التحاسب مع التأمينات وتوثيق بيانات موظفيهم بشكل صحيح من تاريخ التحاقهم الحقيقي أو قيامهم باستبعاد أسماء الأشخاص الذين قد نقلوا قبل إجراء المحاسبة مع التأمينات، الأمر الذي يؤدي إلى حرمان أولئك الموظفين من مدد الاشتراكات التأمينية ويفاجئ أولئك الموظفين أن مدد خدماتهم غير معتمدة وعند مخاطبة الجهات المعنية بسداد اشتراكات أولئك الموظفين سواء تلك الجهات التي آلت إليها جهة أخرى أو دمجت بها أو نقل منها أو إليها بعض الموظفين ولكن للأسف تحاول تلك الجهات أن تتنصل عن ذلك وتبرر بأنها هي مسئولة من تاريخ نشوئها ويحدث جدل كبير جداً حول ذلك بالرغم من أن القوانين تعتبر الجهة الجديدة مسئولة عن الالتزامات السابقة والمشكلة تكون أصعب عندما يتم تصفية الجهة وتوزيع موظفيها على جهات أخرى بهذه الحالة يكون ضياع حقوق أولئك الموظفين فلا وجود للكيان السابق من ناحية ومن ناحية أخرى عندما يتم المطالبة للجهات الموزع عليها أولئك الموظفين الذين صفيت جهات أعمالهم السابقة يتم الرد بأنها ليس لها علاقة كون أولئك كانوا يعملون لدى جهات أخرى قبل توزيعهم إليها ولا يوجد لديها أي اعتمادات الآن لسداد نفقات سابقة تخص جهات سابقة وهناك مشكلة أخرى تتكرر كثيراً بالذات عند التحاسب عن فترات سابقة وتؤدي إلى ضياع حقوق الموظفين الذين تركوا العمل في منشآتهم قبل التحاسب مع هيئة التأمينات من قبل تلك الجهات للأسف الشديد حيث كانت تلك الجهات تقدم كشوف بأسماء وخدمات موظفيها الظاهرة أسماؤهم في كشوفات المرتبات أثناء المحاسبة والأشخاص الذين تركوا العمل في تلك الجهة من سابق لم يقدموا عنهم أي بيانات وبالتالي لم تسدد مستحقاتهم وعند تقاعدهم يفاجأ أولئك الأشخاص بأنه لم يتم اعتماد تلك المدد لهم من الناحية التأمينية ويتم استبعادهم وإسقاطهم عند احتساب المعاش ولهذا ننصح كل الموظفين ومسئولي تلك الجهات بتلافي ذلك وحل الإشكالات السابقة من خلال حصر أولئك الموظفين الذين تركوا العمل لديهم ولم يستلموا مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام السابق وسداد الاشتراكات إلى التأمينات وإعداد مخالصة بذلك وفاء منهم لحقوق موظفيهم وإبراء لذمتهم وعدم تكرار مثل هذا مستقبلاً.

عارف فيصل العواضي#

وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات
لقطاع التسويات والمعاشات