

المتقاعدون.. ونكران الجميل!!

الحاج محمد الشرماني لم تشفع له خمسة وثلاثون عاما في خدمة الدولة الخروج بماء الوجه والأصح مكافأة نهاية الخدمة أو مرتب تقاعدي يضمن له الحدود الدنيا من العيش الكريم.. الحاج الشرماني صورة لمعاناة عشرات الآلاف من موظفي الدولة ممن ظلوا يوما أنهم خدموا وطنهم بتفان ومن حقهم أن يكافأوا ويعيشة كريمة لكن عندما جاءت لحظات التقاعد بالوصول لسن المعاش رفعت الدولة يدها عنهم وبألفت في قسوتها عليهم فوجئوا أن راتبهم التقاعدي عبارة عن فقات فكانت الصدمة.

بلادنا مثل الضغط والسكر والقلب بالإضافة إلى أن معظمهم يعولون أسر كاملة وأبناء تخرجوا ولم يجدوا حظهم في سوق العمل نتيجة انتشار البطالة .

استطلاع/عبدالله الخولاني

في اليمن الإحالة للتقاعد مشكلة متشعبة فتدني الراتب التقاعدي عند البعض مقبول على مضم لكن أن يفاجئ الموظف بعد عمر حافل بالعباءة والجد والمثابرة أخذت منه احلى سنين عمره أن المؤسسة العامة للتأمينات ترفض قبوله لعدم تسديد مؤسسته التي قضى ثلثي عمره في خدمتها لم تسدد اشتراكاته التي ليست فضلا منها أو صدقة وإنما كانت تخضم شهريا من راتبه ولكنها ظلت، وهنا تبدأ مرحلة جديدة من المعاناة والمعاملة والمتابعة لتكون النهاية نكرانا للجميل وهناك موظفون في مؤسسات حكومية تجرع بعضهم لما ذكرناه منهم العم يحيى الوزير وسعد المدان أحياء فسانلهم لتعتبر وهناك الكثير في أغلب مؤسسات الدولة فهي عدوى فهل تكافحها.

معاناة إضافية

موظفو التقاعد يعانون كما يعاني الكثير من الغلاء وارتفاع الأسعار ولكن تضاف لهم معاناة أخرى هي السن وبعض الأمراض المزمنة التي استوطنت في

من دخلهم لضمان العيش الكريم في هذا السن وإذا ما أخذنا الأمور كلها في حزمة واحدة نجد انه في ظل انخفاض المرتبات وعدم قدرتها على مسايرة الارتفاع الجنوني للأسعار سجد الموظف الحكومي بشكل عام والمتقاعدين بصورة أكثر في حيرة من أمرهم كيف يسرون حياتهم اليومية.

اليمن عجزت

الخبير الوطني نبيل الطبري يقول: مجالات الحماية الاجتماعية التي تقدمها صناديق التأمين الاجتماعي في اليمن تشمل نوعين من مجالات التأمين وهي تأمين إصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وبالتالي فإن الفرعين المطبقان حاليا هما فرع الأخطار المهنية (تأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية) وفرع المعاشات (الشيخوخة، العجز غير المهني والورثة).

ويضيف الطبري: لم تتمكن اليمن من تطبيق الاتفاقية رقم 102 الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في العام 1952 التي اقترحت على الدول المبرمة لها نمطا من الضمان الاجتماعي يشكل الحد الأدنى من الضمانات التالية: الرعاية الصحية، تعويضات المرض، البطالة، الشيخوخة، طوارئ العمل، التقديرات العائلية، الأمومة، العجز والوفاة. على أن تتعهد كل دولة بتنفيذ ثلاثة منها على الأقل، إصابات العمل والأمراض المهنية والشيخوخة والعجز والوفاة، وهناك دول عربية مثل لبنان والعراق والكويت التي طبقت ثلاثة فروع و مصر التي طبقت أربعة فروع.

تعديل

مؤكد أن نسب الاشتراكات التأمينية المحددة في المادة رقم (9) من قانون التأمينات والمعاشات (25) لسنة 1991م، تحتاج إلى تعديل، خاصة بعد تبني الحكومة عملية إصلاح أوضاع المؤمن من خلال تنفيذ الاستراتيجية العامة للمرتبات والأجور ومعالجة

أوضاع العمالة الفاتضة واعتماد كوادر مستقلة لبعض الجهات الحكومية وكذا إضافة البدلات إلى الراتب الأساسي ورفع الحد الأدنى للأجور (20.000) ريال. كما حدد القانون تعويض -إصابة العمل بمبلغ (39.000) ريال كحد أعلى، وهذا المبلغ غير كافي.

سيناريوهات متشائمة

إن الدراسة الاكتوارية التي أجريت عام 2004م، وقامت بفحص المركز المالي للهيئة والآثار المترتبة على السياسات الحكومية خرجت بسيناريوهات غير متفائلة كما يوضحها الطبري بالقول في عام 2018م سوف يكون حجم النفقات التأمينية مساويا لحجم الاشتراكات التأمينية وفي عام 2022م سوف يكون حجم النفقات التأمينية مساويا لحجم الاشتراكات التأمينية + عوائد الاستثمار وفي عام 2029م سوف تنفذ احتياطي الهيئة ومنها تبدأ خزنة الدولة بتحمل تغطية العجز في صرف المعاشات التقاعدية بالإضافة إلى التضارب في المهام والاختصاصات والمسئوليات وعدم تطبيق نظام التأمين الصحي سيؤدي إلى تدني إنتاجية الموظف ويزيد من الأعباء المالية على الموظفين وأصحاب المعاشات.

المقترحات

قامت الهيئة بأعداد مشروع تعديل لبعض مواد القانون رقم (25)، بناء على التوصيات التي خرجت بها الدراسة الاكتوارية، وقد رفعت هذه التعديلات إلى مجلس الوزراء، وأهم ما جاء في مشروع التعديلات رفع حصة اشتراك المؤمن عليه إلى 8% ورفع حصة الحكومة من الاشتراكات إلى 12% وكذا رفع سن الشيخوخة إلى 65 سنة أو احتساب المعاش التقاعدي على أساس متوسط السنين

مديرة إدارة حماية المرأة العاملة لـ" الثورة" :

القانونون أنصف المرأة.. والواقع ظللمها

دعت مديرة حماية المرأة العاملة بقطاع القوى العاملة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل منى منصور المرأة إلى إثبات وجودها في مكان عملها باعتبارها أساس المجتمع ونواته، وأكدت أن نظام الكوتا مقبول باعتبار اليمن من دول العالم الثالث. وأشارت في حوارها مع "الثورة" إلى أن النظرة تجاه المرأة في المجتمع بدأت تتغير من خلال مشاركة المرأة بنسبة لا تقل عن 30% في مؤتمر الحوار الوطني، وهو مؤشر إلى أن مشاركتها خلال السنوات القادمة ستكون أكبر وذات فاعلية.. وقالت إن هذا التقدم جاء من خلال إصرار المرأة على إثبات وجودها كشريكة مع الرجل في تنمية المجتمع بمختلف المجالات.

كما تحدثت منصور عن المرأة وقضاياها ومشاكلها بتفاصيل أكثر تجدونها في ثانيا الحوار التالي:

حوار/ حسن شرف لدين
hasann95@yahoo.com

* بداية.. ما هي الحماية التي تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل للمرأة العاملة؟

- أنشئت الإدارة في عام 97م من قبل اللجنة الوطنية للمرأة في جميع الوزارات تحت مظلة اللجنة الوطنية، فقد قامت اللجنة بتأسيس إدارات لتنمية المرأة في جميع الوزارات.. ومن عام 2004م كان

لدى الإدارة مشروع "تعزيز وبناء قدرات المرأة العاملة" هدفه بناء قدرات المرأة على مستوى الإدارة في صنعاء والمحافظات الأخرى، لأنه في مكاتب شؤون الوزارة في المحافظات هناك إدارات، والمشروع كان مدعوما ماديا من قبل السفارة الهولندية وفنيا من قبل منظمة العمل الدولية، وكانت هناك خبرة مختصة في هذا المجال.. وبالتالي قامت الإدارة بتطوير استراتيجية تنمية المرأة العاملة وقمنا كذلك برنامج توعية مناصرة قضايا المرأة العاملة، وعملنا ملفا للشهادات الحية، حيث قمنا بعمل استبيانات في

لدى الإدارة مشروع "تعزيز وبناء قدرات المرأة العاملة" هدفه بناء قدرات المرأة على مستوى الإدارة في صنعاء والمحافظات الأخرى، لأنه في مكاتب شؤون الوزارة في المحافظات هناك إدارات، والمشروع كان مدعوما ماديا من قبل السفارة الهولندية وفنيا من قبل منظمة العمل الدولية، وكانت هناك خبرة مختصة في هذا المجال.. وبالتالي قامت الإدارة بتطوير استراتيجية تنمية المرأة العاملة وقمنا كذلك برنامج توعية مناصرة قضايا المرأة العاملة، وعملنا ملفا للشهادات الحية، حيث قمنا بعمل استبيانات في

لدى الإدارة مشروع "تعزيز وبناء قدرات المرأة العاملة" هدفه بناء قدرات المرأة على مستوى الإدارة في صنعاء والمحافظات الأخرى، لأنه في مكاتب شؤون الوزارة في المحافظات هناك إدارات، والمشروع كان مدعوما ماديا من قبل السفارة الهولندية وفنيا من قبل منظمة العمل الدولية، وكانت هناك خبرة مختصة في هذا المجال.. وبالتالي قامت الإدارة بتطوير استراتيجية تنمية المرأة العاملة وقمنا كذلك برنامج توعية مناصرة قضايا المرأة العاملة، وعملنا ملفا للشهادات الحية، حيث قمنا بعمل استبيانات في

المحافظات لمعرفة ما هي مشاكل المرأة العاملة، ووجدنا أن المرأة العاملة تعاني من مشاكل كثيرة، تختلف من قطاع إلى آخر، حتى ضمن القوانين، كان أول عمل ملف الشهادات الحية عن القطاع غير المنظم، ووجد من خلال نزوله الميداني أن هناك مشاكل حتى في القطاع المنظم، منها وزارة الصحة ووزارة الزراعة ووزارة التعليم، وتوجهنا بالتالي إلى القطاع الحكومي لتحديد مشاكل المرأة.

قانون عادل

* ما تقييمكم لوضع المرأة العاملة؟

- قانون الخدمة المدنية قانون عادل ليس فيه أي ثغرة، وفيه يتساوى الرجل والمرأة، سواء في الوظائف والأجور، فقط التطبيق الفعلي لهذه القوانين، ليس هناك تطبيق، والقانون غائب عن الموظفين.. ومن هنا قمنا مع قانونيين بإعداد كتيب "حقوق العمال والعمالات في القوانين اليمنية"، كذلك المرأة تعاني في القطاع الخاص، معاناة تصل إلى الفصل التعسفي، غياب الوعي كذلك، وهناك من أرباب العمل من ينظر إلى أن إجازة الوضع كبيرة، فيفضل أن تكون المرأة عزباء، ومنهم من يفضل الرجل أو يجعل أجرها متدينا عن الرجل أو يجعلها في وظائف أقل أهمية.. وقد وجدنا في القطاعات الحكومية أن المرأة

تكون متدينية على مستوى التدريب والتأهيل وبدل المواصلات.. وعلى المستوى الريفي توزيع النساء على مناطق غير مناطقهن الريفية، هناك معاناة كبيرة في وزارة الصحة فالمرضة الأجنبية راتبها أضعاف المرضة اليمنية، وهذا تمييز، ونطالب بإحلال الكادر اليمني بدل الكادر الأجنبي حتى تخف معاناة الكادر اليمني.

ثلاث إدارات

* ما هي أبرز القضايا التي تهتم بها إدارة حماية المرأة؟

- الإدارة العامة لتنمية المرأة تحتها ثلاث إدارات، إدارة تكافؤ الفرص وإدارة حماية المرأة العاملة، وإدارة المعلومات، فإدارة حماية المرأة تعمل في مجال الصحة والسلامة المهنية، وهناك كتيب

في هذا المجال، كما أن هناك مقترح مشروع لتنفيذ للنساء العمالات في المصانع التحذير من أخطار الغاز والمواد الكيماوية والآلات التي لها خطر على صحة المرأة وسلامتها.. وهناك أيضا خلال المرحلة القادمة دعم من منظمة العمل الدولية لاستكمال أنشطة الإدارة ضمن الحوار الاجتماعي الثلاثي "الحكومة، أصحاب العمل، العمال" بالتنسيق مع اللجنة الوطنية للمرأة واتحاد نساء اليمن ومنظمات المجتمع المدني.

* براكيب.. هل أخذت المرأة حقه في الآن؟

- المرأة اليمنية مرآة مكافحة وصامدة رغم قصر نظر المجتمع تجاهها، إلا أنها أثبتت وجودها في جميع المرافق، ولا تأخذ حقه إلا إذا صمدت وهي واثقة من نفسها لتأخذ حقه بنفسها، لأنه مهما كان ما تزال المرأة لم تصل إلى ما تتمناه أو ما ينبغي أن تصل إليه.

ليس الأمول

* ما تقييمكم لمشاركة المرأة في المجتمع؟

- هناك تحسن في هذا المجال، ولكنه ليس بالمستوى المأمول، وعندما ترى الوكيلات أو مدراء العموم في الوزارات تجدهن معدودات.. وبالتالي لم تصل حتى إلى 10%.

نظام مقبول

* أنت مع نظام الكوتا؟

- لا اعتبر نظام الكوتا نظاما منصفًا، وباعتبار اليمن من دول العالم الثالث نجد تطبيق هذا النظام مقبولا، ونسبة 15% نسبة قليلة لقدرات المرأة.



نظرة المجتمع تجاه المرأة العاملة تغير

* في اليوم العالمي لعيد العمال ماذا تقولين؟

- على المرأة أن تثبت وجودها في مكان عملها، فهي أساس المجتمع ونواته، وأن تكون واثقة من نفسها في جميع أعمالها وأن تعمل على تنمية المجتمع كأخيها الرجل.. وأتمنى أن تكرم المرأة وأن تكون هناك عدالة في التكريم بين المرأة والرجل.

إنجاز

* مشاركة المرأة في مؤتمر الحوار الوطني بنسبة 30% إلى ماذا يؤشر؟

- اعتبره إنجازا، وأن هناك نظرة إلى أن للمرأة دورا كبيرا في المجتمع، ومع السنوات القادمة سلاحظ تغيرا إلى الأفضل، وهذا يعود إلى المرأة من خلال إصرارها بعملها مع الرجل وإثبات وجودها لتنمية هذا المجتمع.

* لديك رسالة أخيرة؟

- أتمنى أن يخرج مؤتمر الحوار الوطني محققا لأمال وطموحات الشعب اليمني، وأن يخرج بحلول لمشاكل اليمن، وأن تكون نتائجه بقدر أملنا وطموحتنا كشعب يمني.. أتمنى من الدولة القيام بتعميم الكادر اليمني وإحلاله محل الكادر الأجنبي، وأن ترفع الأجور بنسبة ارتفاع غلاء المعيشة، مستوى المعيشة ارتفع والشعب فقير يكافح حتى يسد رمقه من مواد الغذاء الأساسية.