

توعية و نصائح

وفق أنظمة التأمينات والمعاشات



عارف فيصل العواضي

وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات
لقطاع التسويات والمعاشات

رقم البديع : 301 / 2025
دار اللّتب الوطنفة
الفرمن - صنعاء
الطبعة الأولى : 2025 م

الصصح اللغوفف :
خلفل نصر السمفر

تصمفم وافصراج ففف :
ولفر مومر الراسمفر

إهداء :

أهدي هذا الكتاب إلى أسرتي الكبيرة
في البيئة العامة للتأمينات والمعاشات وفي كافة الصناديق التأمينية..
وللك من نعمل لأجلهم من الزمن عليهم والمتقاعدون وأسرهم
في وطننا الحبيب اليمن الكبير..

شكر وتقدير :

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من الإخوة :

الدكتور/ خالد حسين الحوالي

وزير الخدمة المدنية والتطوير الإداري رئيس مجلس الإدارة

الأستاذ/ إبراهيم أحمد الحيفي - رئيس الهيئة

الأستاذ/ عبد السلام شرف الدين الكهلاني - نائب رئيس الهيئة

على جهودهم وإسهاماتهم المتميزة في تطوير العمل التأميني .

قال تعالى:

﴿ وَيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴾ (٩)

﴿ النساء ٩ ﴾

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ لَا يَلْفِ قُرَيْشٍ ﴾ (١) إِذْ لَفِيهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ
﴿ فليَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ﴾ (٢) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ
جُوعٍ وَءَامَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ ﴿ (٤) ﴾

﴿ قريش ﴾

المحتويات

10	تمهيد
11	تقديم
12	قائمة المصطلحات والتعاريف
16	الفصل الأول
16	التطور التاريخي ونظام التأمينات ونطاق التغطية
16	أولاً: التطور التاريخي
20	ثانياً: نظام التأمينات المطبق ونطاق التغطية
23	الفصل الثاني
23	المزايا التأمينية والخدمات الأخرى التي يقدمها نظام التأمينات في القطاع العام
25	أولاً: المعاشات
25	معاش الشيخوخة لبلوغ مدة اشتراك 35 عام
26	معاش الشيخوخة لبلوغ سن التقاعد الإلزامي 60 عام
29	المستحقون لمعاشات الوفاة
31	معاش التقاعد الإلزامي بالوفاة الطبيعية
32	معاش التقاعد الإلزامي بالوفاة بإصابة العمل
32	معاش العجز الكلي المستديم بإصابة العمل
32	معاش العجز الطبيعي الكلي المستديم
35	معاش المؤمن عليه المفقود
35	معاش المستحق من أسرة المحكوم عليه بالحرمان من الحقوق التأمينية ومعاش الشيخوخة
36	معاش التقاعد الاختياري
38	معاش التقاعد الناتج عن الفصل بقرار تأديبي أو حكم قضائي
38	المعاشات الاستثنائية
42	التقادم للمعاشات والتعويضات والمبالغ الأخرى
44	ثانياً التعويضات
44	تعويض مكافأة نهاية الخدمة
46	تعويض إصابة العمل
47	ضوابط تأمين إصابة العمل
48	حالات الإصابة
49	التزامات جهات العمل
51	التزامات المؤمن عليه
53	ثالثاً تبادل الاحتياطيات

53	تحويل الاحتياطيات إلى الصناديق الأخرى
53	استلام الاحتياطيات من الصناديق الأخرى
54	رابعاً ضم مدد الخدمة
54	ضم مدة سابقة مشترك عنها
54	ضم مدد الخدمة السابقة الغير مشترك عنها
55	ضم مدة الخدمة السابقة التي صرف عنها للمؤمن عليه مكافأة نهاية خدمة
55	ضم مدة اعتبارية
56	ضم المدة التي يقضيها المؤمن عليه في بعثات أو في دراسة
57	ضم مدة الإعارة أو الانتداب في الهيئات العربية والدولية
57	ضم مدة الإيقاف الغير قانوني عن العمل
58	ضم مدة الإعارة الداخلية أو الانتداب
58	ضم مدة الخدمة الإلزامية الغير مسدد عنها الاشتراكات أو ربط المسددة
59	ضم مدة الخدمة الإلزامية في المحافظات الشرقية والجنوبية قبل الوحدة اليمنية عام 1990م
59	ضم مدد الخدمة التعاقدية
60	ضم مدد خدمات العاملين سابقاً في المنظمات الجماهيرية والحزبية
61	خامساً المنح التأمينية والمزايا الأخرى
61	منحة الزواج
62	نفقات تكاليف الجنزة
62	قروض المتقاعدين (الاستبدال)
63	مكافأة الإبلاغ عن حالات عدم استحقاق المعاش
63	استقطاع وصرف النفقة الشرعية
64	سادساً الخدمات التأمينية الأخرى
64	تعديل الحالة من أحياء إلى وفيات
64	ضم مستحق جديد للمعاش
64	قسمة المعاش بين المستحقين وتوزيعه
65	نقل المعاش من فرع لآخر
65	توكيل لاستلام المعاش
66	إصدار كرت المعاش
66	التعامل مع الطلبات المختلفة المقدمة للهيئة
67	الفصل الثالث
67	توعية تأمينية ونصائح مختلفة
67	أكرم نظام تأمينات في العالم

76	من الدول
83	التأمينات والمعاشات نعمة يجب الحفاظ عليها
84	صندوق التأمينات والمعاشات في اليمن ولد عاجزاً إكتوارياً
86	كيف نساعد على استدامة التأمينات وإيصال الحقوق لمستحقيها؟
90	دور المحاكم وأثره على التأمينات
93	عدم توفر البيانات أو عدم دقتها من أهم معوقات العمل التأميني
98	الإفصاح الكامل في نموذج إقرار الحصر بمن يعول
99	تنبيه إلى بنات وأخوات وحفيدات وأمهات المتقاعدين المتوفين
100	منحة الزواج
101	منحة مصاريف التجهيز والتكفين
102	دعوة إلى إلغاء إلزامية الإحالة للتقاعد بموجب مدد الخدمة وتركها اختيارياً للمؤمن عليه
104	ضرورة الإبلاغ عن أوضاع المعالين قبل انتهاء فترة التقادم
106	الممكن اليوم قد يكون مستحيلاً غداً
109	مهما كانت الظروف لا تتسرعوا !
111	للموظفين المجازين براتب أو بدون راتب والمعارين والمنتدبين
113	سن التوظيف وسن التقاعد
116	مخالفة طويلة الأجل بسبب تعاطف في غاية الخطورة
117	دعوة عاجلة لأصحاب المعاشات والوظائف المزدوجة قبل فوات الأوان
118	إمكانية التنازل عن المعاش التقاعدي أو الوصية به أو استبداله بتعويض وإمكانية إلغاء مدد الخدمة المضمومة من عدمه
120	الجلطات وبراءة تأمين إصابات العمل منها
121	انتبهوا قرار الإحالة ليس سراً !
124	مرحلة الشيخوخة والتأمينات
128	التضخم الاقتصادي وأثره على معاشات المتقاعدين
130	أسس تعديل المعاشات
132	صور تعديل المعاشات ومصادر تمويله
134	الفحص الاكتواري لأنظمة التأمينات والمعاشات
136	التهرب من التقاعد
139	التأمين التكميلي
140	ماذا يجب عمله عند تصفية المنشآت؟
142	التأمين الصحي
144	التأمين الصحي في اليمن

مجالات التأمين الصحي والمشمولين به والمستفيدون منه وفق قانون التأمين الصحي رقم 9 لسنة 2011م.	145
الفرق بين تأمين إصابات العمل الوارد في قانون التأمينات والمعاشات وقانون التأمين الصحي	148
مقارنه بين مزايا التأمين الصحي الاجتماعي العام والتأمين الصحي التجاري	150
الفصل الرابع	152
أبرز الاتفاقيات الدولية والعربية والمنظمات المعنية بالتأمينات	152
الاتفاقيات الدولية بشأن التأمين (الضمان) الاجتماعي	152
الاتفاقية الدولية رقم (102) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي 1952م	152
الاتفاقية الدولية رقم (121) بشأن إعانات إصابات العمل	154
الاتفاقية الدولية رقم (128) بشأن إعانات العجز والشيخوخة	155
الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA)	157
المنظمات المعنية بالتأمينات في الوطن العربي	160
الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971م	162
الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981م بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية	165
تأمين البطالة	168
الإعانات العائلية	170
تأمين الأمومة والطفولة	172
إعلان سينول للسلامة والصحة المهنية	174
الفصل الخامس	177
أسئلة تأمينية المرحلة الأولى	177
أسئلة تأمينية المرحلة الثانية	200
أسئلة تأمينية المرحلة الثالثة	240
قائمة المراجع والمصادر	307

تمهيد

من خلال تجربتي العملية وكيلاً للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات وعلى مدى سنوات من العمل الدؤوب، اتضح لي بأن الوعي التأميني لدى جمهور المواطنين بشكل عام ولدى المؤمن عليهم والمتقاعدين وأسرهم بشكل خاص ضئيل جداً حيث أن كثيراً منهم لم يعرفوا حقوقهم ، ولا يدركون واجباتهم التأمينية مما دفعني للمساهمة بنشر الوعي بأوساط مجتمعنا في بلدنا اليمن الحبيب ، وخصوصاً أن أنظمة التأمينات والمعاشات تواجه مستجدات بشكل مستمر مما يتطلب معه إجراء دراسات واتخاذ قرارات مناسبة أو تعديل تشريعات ولهذا ازددت إصراراً على توضيح تفاصيل ذلك ونشره في هذا الكتاب إسهاماً في التثقيف والتوعية لمجتمعنا العزيز، والتوضيح لهم بحقوقهم وواجباتهم القانونية كما يساعد في استمرارية تطبيق أنظمة التأمينات والمعاشات لهم وعليهم بعدالة وكفاءة.

تقديم

هذا الكتاب يتناول بشكل مبسط وسهل لشرح وتوضيح نظام التأمينات والمعاشات لموظفي الجهاز الإداري للدولة المدنيين وموظفي القطاعين العام والمختلط في الجمهورية اليمنية بهدف التوعية التأمينية لجمهور المؤمن عليهم والمتقاعدين وأسراهم بمختلف مستوياتهم التعليمية والثقافية بالتركيز على قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م والذي تنفذه الهيئة العامة للتأمينات وكذا المهتمين بأنظمة التأمينات والمعاشات سواءً مستفيدين أو باحثين أو طلاب كما سنستعرض مجموعة من المقالات التي تُسهم في التوعية التأمينية بشكل عام لمختلف أنظمة التأمينات وتم تقسيم الكتاب إلى خمسة فصول.

الفصل الأول :

التطور التاريخي ونظام التأمينات المطبق حالياً ونطاق التغطية .

الفصل الثاني :

المزايا التأمينية والخدمات الأخرى التي يقدمها نظام التأمينات في القطاع العام.

الفصل الثالث :

توعية تأمينية ونصائح مختلفة.

الفصل الرابع :

الاتفاقيات الدولية والعربية والمنظمات المعنية بالتأمينات.

الفصل الخامس :

أسئلة تأمينية وإجاباتها.

قائمة المصطلحات والتعاريف

المؤمن عليه	كل موظف أو عامل خاضع لأحد قوانين التأمينات.
الاشتراكات	حصص جهة العمل أو صاحب العمل والمؤمن عليهم في التأمينات حسب نوع كل تأمين.
الاحتياطيات	الرصيد المالي من الاشتراكات التأمينية وغيرها المعتمدة باسم المؤمن عليه ويمكن نقلها إلى صندوق تأميني آخر عند انتقال خضوعه إلى ذلك الصندوق.
تبادل الاحتياطيات	هو تحويل الاحتياطيات بين الصناديق التأمينية المختصة عند انتقال عمل المؤمن عليه من قطاع إلى آخر يخضع بموجبه للتأمين لدى الصندوق الآخر لتكون مدد اشتراكه متصلة.
المتقاعد	المؤمن عليه الذي انتهت خدماته واستحق معاشاً تقاعدياً وفقاً لقوانين التأمينات.
المستحق	خلف المؤمن عليه أو المتقاعد المتوفي وكان يعوله قبل وفاته وينتفع بمستحقاته بعد وفاته وفق قوانين التأمينات.
المعاش	المعاش الشهري الذي يستحقه المتقاعد أو المستحقين بعد وفاته.
توزيع المعاش	توزيع معاش الوفاة بين المستحقين بالتساوي وفق القانون.
تقسيم المعاش	تجزئة المعاش إلى أقسام، ويضم كل قسم مستحقاً واحداً أو أكثر، ويمنح كل قسم كرت معاش مقسوم مستقل .

تنزيل المعاش	يقف صرف المعاش وتنزيله من كشوفات الصرف الدوري لزوال سبب الاستحقاق.
تاريخ الانتفاء	التاريخ الذي ينتهي فيه استحقاق المعاش للمستفيد.
فترة التقادم	الفترة الزمنية التي يترتب على انقضائها سقوط الحق في المطالبة بالمزايا التأمينية
مكافأة نهاية الخدمة	المبلغ المستحق للمؤمن عليه أو المستحقين من بعده يصرف دفعة واحدة في حالة عدم توافر شروط استحقاق المعاش.
مكافأة التنزيل	مكافأة تصرف لمن يُبلغ عن حالة لم تعد مستحقة للمعاش.
مدة الخدمة	الفترة المسدد عنها الاشتراكات التأمينية وفق قوانين التأمينات.
مدة الخدمة المستبعدة	الفترة التي لا تدخل في مدة الاشتراك كالانقطاع أو مدة الخدمة قبل بلوغ السن القانوني للتوظيف أو اللاحقة على السن الإلزامي للتقاعد إذا بلغت مدة الخدمة الحد الأدنى لاستحقاق المعاش وأي مدة تزيد عن الحد الأقصى لاستحقاق المعاش كلاً.
المدة الاعتبارية	مدة افتراضية يتم شرائها للحصول على الحد الأدنى أو الأقصى للمعاش ولا تتجاوز خمس سنوات.
إصابة العمل	الإصابة بأحد الأمراض المهنية أو الإصابة نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه أدى إلى وفاة المؤمن عليه أو عجزه.
المرض المهني	الإصابة نتيجة تعرض المؤمن عليه لعوامل طبيعية أو كيميائية أو حيوية موجودة في بيئة العمل ونتيجة طبيعة عمله.
المصاب	المؤمن عليه الذي أصيب بإصابة العمل.
العجز الصحي	عجز بسبب مرض أو حادث غير إصابة العمل.

معاش إصابية	معاش شهري ناتج عن إصابة عمل ويكون بمقدار 100% من آخر راتب مهما كانت مدة الاشتراك.
سن التقاعد	السن الإلزامي للتقاعد ، أو الاختياري الذي يحق للمؤمن عليه التقاعد بناءً على طلبه وفق قوانين التأمينات النافذة.
تعويض إصابية العمل	التعويض الذي يُصرف للمؤمن عليه حسب نسبة العجز أو يصرف للمستحقين من بعده بحالة وفاته بإصابة العمل.
الدراسات الاكتوارية	علم تطبيقي يعتمد على الرياضيات والإحصاء ونظريات الاحتمالات لتحليل المخاطر المالية المستقبلية وتقدير آثارها في مجال التأمينات المختلفة وتهدف الدراسات إلى تحقيق الاستدامة المالية وعدم الوقوع في العجز أو الخسائر المحتملة.
الخبير الاكتواري	المتخصص الذي يمارس مهنة الدراسات الاكتوارية ويقوم بتقدير المخاطر التأمينية أو الأحداث المستقبلية وحساب التكاليف المالية المترتبة عليها ويقترح الخطط والإجراءات المطلوب اتخاذها للوفاء بالالتزامات للمؤمن عليهم على المدى الطويل.
العجز الاكتواري	عندما تكون الأصول المتاحة والموارد المستقبلية لا تفي بالالتزامات المستقبلية المتوقعة.
التوازن الاكتواري	عندما تتساوى الأصول المتاحة والموارد المستقبلية مع الالتزامات المستقبلية المتوقعة.
الفائض الاكتواري	عندما تكون الأصول المتاحة والموارد المستقبلية أكبر من الالتزامات المستقبلية المتوقعة.
منح الزواج	مبلغ مالي يصرف للأنثى المستحقة للمعاش عند زواجها بما يعادل حصتها في المعاش لمدة 12 شهر دفعة واحدة ولمرة واحدة فقط.

<p>الإقرار الذي يقدمه المؤمن عليه أو المتقاعد بأسماء أفراد أسرته الذين يعولهم أثناء حياته.</p>	<p>إقرار حصر من يعول</p>
<p>هو معدل احتساب المعاش التقاعدي عن كل سنة اشتراك.</p>	<p>معامل الاحتساب</p>
<p>النسبة أو المبلغ الذي لا يمكن تجاوزه عند احتساب المعاش .</p>	<p>الحد الأقصى للمعاش</p>
<p>هو فرع من فروع التأمينات يتم بموجبه دفع اشتراكات ليستحق المؤمن عليه معاش أو تعويض بحالة وفاته أو عند بلوغ سن التقاعد الإلزامي أو الاختياري أو عند عجزه عن العمل.</p>	<p>تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة</p>
<p>فرع من فروع التأمينات يتم بموجبه دفع اشتراكات وبحالة التعطل عن العمل يستحق المؤمن عليه معاش أو إعانة شهرية لمدة مؤقتة أثناء فترة بحثه عن عمل آخر</p>	<p>تأمين البطالة</p>
<p>هو فرع من فروع التأمينات يتم بموجبه دفع اشتراكات وبحالة الحمل والوضع يدفع للمرأة أجرها خلال تلك الفترة لأشهر محددة.</p>	<p>تأمين الامومة والطفولة</p>
<p>هو فرع من فروع التأمينات يتم بموجبه تقديم إعانات إضافية للمؤمن عليه لدعم الأسرة مثل منح الأطفال أو مساعدة الزوجة الغير عاملة.</p>	<p>تأمين الإعانات العائلية</p>

الفصل الأول

التطور التاريخي ونظام التأمينات المطبق حالياً ونطاق التغطية

أولاً : التطور التاريخي:

لم يكن هناك نظام معاشات تقاعدي في اليمن في عقد الستينات وإنما كان يصرف لأسرة الموظف الحكومي المتوفى ثلث راتبه لدى جهة عمله وذلك في المحافظات الشمالية والغربية وعاصمتها صنعاء.

أما في عدن والتي كانت تقع تحت الاحتلال الإنجليزي في تلك الفترة فقد أصدرت السلطات الإنجليزية القانون رقم (15) لسنة 1963م والخاص بمكافأة ترك الخدمة للعاملين وبعد الاستقلال عن الاحتلال في نوفمبر 1967م صدر القانون رقم (23) لسنة 1968م بشأن مكافأة نهاية الخدمة.

وخلال عقد السبعينيات تم إصدار العديد من التشريعات القانونية في كل من صنعاء وعدن والتي جاءت لتلبي الاحتياجات الضرورية والمرتبطة بالحماية الاجتماعية وتأمين أوضاع العاملين في كل القطاعات ويمكن استعراضها كالتالي^[1]:

- في عام 1972م صدر في صنعاء القانون رقم (13) لسنة 1972م بشأن معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الدولة المدنيين.

- في عام 1975م صدر في عدن قانون المعاشات ومكافأة نهاية الخدمة لموظفي الدولة رقم (4) لسنة 1975م ويمنح هذا القانون معاشات تقاعدية لمن أكمل خدمة 25 سنة فأكثر، فإذا لم يكمل المدة يستحق الموظف تعويضاً (مكافأة نهاية خدمة).

(1) كتاب نظام التأمينات والمعاشات للوظيفة العامة - النشأة والتطور - إصدار الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات



- في عام 1978م صدر في صنعاء القانون رقم (19) لسنة 1978م بشأن معاشات ومكافأة التقاعد لموظفي الدولة، لكن لم يكتب لهذا القانون النجاح في تلك الفترة نتيجة وجود معوقات مرتبطة بجانب التمويل.

- في عقد الثمانينات كان هناك تطور ملحوظ حيث صدرت العديد من التشريعات القانونية التي دفعت قدماً بالعمل التأميني وأهم تلك التشريعات التالي:

• صدر في عام 1980م في صنعاء القانون رقم (1) لسنة 1980م بشأن معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الدولة والقطاعين العام والمختلط.

• كذلك في عام 1980م صدر في عدن القانون رقم (1) لسنة 1980م والذي عرف بقانون الضمان الاجتماعي وقد طبق هذا القانون على موظفي الجهاز الإداري للدولة وكذا العمال في القطاع الخاص.

• في عام 1980م أيضاً صدر في صنعاء القانون رقم (19) لسنة 1980م بشأن التقاعد العسكري.

• في عام 1982م صدر في صنعاء القرار الجمهوري رقم (26) لسنة 1982م بشأن إنشاء صندوق التقاعد المدني. والذي أنيط به تطبيق أحكام القانون رقم (1) لسنة 1980م بدلاً من إدارة التقاعد.

• في عام 1987م أنشئت مصلحة الضمان الاجتماعي في عدن والتي أسند إليها تنفيذ أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 1980م.

• في عام 1987م صدر في صنعاء القانون رقم (16) لسنة 1987م بشأن التأمينات الاجتماعية لموظفي وعمال القطاع الخاص، كما صدر في نفس العام القانون رقم (17) لسنة 1987م بشأن إنشاء المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والذي أنيط بها تطبيق أحكام القانون رقم (16) لسنة 1987م.

وفي عقد التسعينات وما بعده التي تلت تحقيق الوحدة اليمنية عام 1990م حدثت تطورات كبيرة في مجال العمل التأميني كما يلي:

- دمج مصلحة الضمان الاجتماعي في عدن مع صندوق التقاعد في صنعاء في إطار تنظيمي واحد هو الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات، يرأس مجلس إدارتها وزير التأمينات والشئون الاجتماعية.
- صدر قانون التأمينات والمعاشات الصادر بالقرار الجمهوري رقم (25) لسنة 1991م ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (125) لسنة 1992م ولا زال سارياً حتى الآن والذي بموجبه تم إلغاء القوانين السابقة الشطرية التي كانت سارية في صنعاء وعدن.
- في عام 1991م صدر القانون رقم (26) لسنة 1991م بشأن التأمينات الاجتماعية والذي ألغى بموجبه القانون رقم (16) لسنة 1987م بشأن التأمينات الاجتماعية على العاملين في القطاع الخاص.
- في ديسمبر 1996م صدر القرار الجمهوري رقم (249) لسنة 1996م بدمج المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والمناطق بها التأمين على العاملين في القطاع الخاص بموجب القانون رقم (26) لسنة 1991م وكذا الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والمناطق بها التأمين على موظفي الجهاز الإداري للدولة والقطاعين العام والمختلط بموجب القانون رقم (25) لسنة 1991م في هيئة واحدة تسمى الهيئة العامة للمعاشات والضمان الاجتماعي والتي أنيط بها تطبيق أحكام القانون رقم (25) لسنة 1991م وأيضاً القانون رقم (26) لسنة 1991م ولكن فترة الدمج هذه لم تستمر سوى عامين فقط حيث صدر القرار الجمهوري رقم (127) لسنة 1999م بشأن فصل كلٍّ من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والهيئة العامة للتأمينات والمعاشات من الهيئة المدمجة ، وإعادة الأوضاع بالنسبة للهيئة والمؤسسة إلى ما كانت عليه قبل الدمج.
- في مطلع عام 2000م صدر القرار الجمهوري رقم (1) لسنة 2000م بشأن تعديل بعض مواد قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م بإضافة البدلات إلى الاستقطاعات التأمينية وبموجبه يتم منح من يحال للتقاعد معاشاً تقاعدياً شاملاً كافة البدلات التي كانت تمنح أثناء أداء الخدمة وكذا اعتماد حد

- أدنى للمعاش التقاعدي بمبلغ 7000 ريال.
- في عام 2001م أعيد تشكيل الحكومة وتم إعادة ترتيب تبعية الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتكون تابعة من الناحية الإشرافية لوزارة الخدمة المدنية، وأصبح من يرأس مجلس إدارة الهيئة هو وزير الخدمة المدنية والتأمينات بدلاً من وزير التأمينات والشئون الاجتماعية والعمل.
 - في عام 2008م صدر تعديل موحد لبعض مواد قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 91م وكذلك تعديل لبعض مواد قانون التأمينات الاجتماعية رقم (26) لسنة 91م بشأن إعطاء الأحقية للأزواج بالجمع بين المعاش والراتب أو الجمع بين المعاشات، وكذا رفع السن الإلزامي لتقاعد المرأة إلى 60 سنة أسوة بالرجل وترك سن 55 سنة اختيارياً بدلاً عن الإلزامي.
 - صدر بصنعاء في 2016/6/30م الموافق 25 رمضان 1437هـ القانون رقم (13) مكرر لسنة 2013م بشأن التأمينات الاجتماعية.
 - في 2024/8/12هـ الموافق 1446/2/8هـ تم تشكيل حكومة التغيير والبناء بصنعاء وتم تعديل مسمى وزارة الخدمة المدنية والتأمينات إلى وزارة الخدمة المدنية والتطوير الإداري.
 - في 22 ربيع ثاني 1446هـ الموافق 27 أكتوبر 2024م صدر القرار الجمهوري رقم (31) لسنة 1446هـ بشأن تحديد الأهداف والمهام والاختصاصات والتقسيمات التنظيمية لوزارة الخدمة المدنية والتطوير الإداري وورد في المادة (4) منه إنشاء الهيئة العامة للتأمينات ويُدْمَج فيها كلاً من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بحيث يكون للهيئة صندوقين الأول خاص بموظفي الدولة والثاني خاص بموظفي القطاع الخاص.

ثانياً : نظام التأمينات المطبق حالياً ونطاق التغطية

من المتعارف عليه أن هناك نوعين رئيسيين لأنظمة التأمينات وهما نظام التكافل بين الأجيال أو تعاقب الأجيال والمصطلح المستخدم باللغة الإنجليزية (PAYG) Pay as you go والنظام الثاني هو نظام الادخار والمصطلح المستخدم باللغة الإنجليزية (Fund) (Fund) ومؤخراً تم تطبيق نوع آخر هجين يجمع بينهما يسمى النظام المختلط. وإن نظام التأمينات المطبق في اليمن هو نظام التكافل أو تعاقب الأجيال (PAYG) كما هو متبع في كافة الدول العربية ومعظم دول العالم كونه نظام تكافلي بين الأجيال وسوف نركز في هذا الفصل على السمات الأساسية لنظام التأمينات والمعاشات التي تطبقه الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والمناطق بها التأمين على موظفي الجهاز الإداري للدولة المدنيين وموظفي القطاعين العام والمختلط من خلال تنفيذها لأحكام قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (125) لسنة 1992م.

أ- الاشتراكات التأمينية وضوابط التحصيل:

يرتكز نظام التأمينات والمعاشات كما هو في باقي أنظمة التأمينات على الاشتراكات وهي ضئيلة نسبياً مقارنة مع باقي الأنظمة حيث إن نسبة اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة 6% فقط يدفعها الموظف و6% تدفعها جهة العمل ونسبة 1% تدفعها جهة العمل بالنسبة لتأمين إصابة العمل من إجمالي الأجر وينص القانون على أنه يجوز بقرار جمهوري تعديل نسب الاشتراك تلك أو إضافة موارد جديدة.

ضوابط التحصيل:

1. جهات العمل ملزمة باستقطاع حصة الموظف من إجمالي مرتبه الشهري وإضافة حصتها عليها قبل أي استقطاعات أو خصميات أخرى وتوريدها في موعد صرف المرتبات.
2. ألزم القانون البنك المركزي بعدم صرف شيكات المرتبات لجهات العمل ما لم تكن مرفق بها شيكات الاشتراكات التأمينية.
3. تعتبر المبالغ المستحقة للهيئة من الديون الممتازة في أموال جهات العمل ذات



- الذمة المالية المستقلة وتسدد بكاملها قبل أي ديون أخرى.
4. يجوز للهيئة عبر القضاء حجز أموال أي جهة ذات ذمة مالية مستقلة لم تقم بتسديد المبالغ المستحقة عليها وتحتمل الجهة المصاريف القضائية.
5. كما نص القانون على المحكمة المختصة أن تنظر بصفة مستعجلة في الدعاوي التي تنشأ عن تطبيق أحكام قانون التأمينات والمعاشات.
6. في حال عدم التزام وحدات الجهاز الإداري للدولة بتسديد الاشتراكات يتم عرض الأمر إلى رئيس الوزراء وبالنسبة للجهات ذات الذمة المالية المستقلة يجوز للهيئة أن تفرض غرامة قدرها 2% من جملة المبالغ المستحقة عن كل شهر تأخير.
7. كما أن هناك ضوابط يتم اتباعها لدى الهيئة بحالة عدم التزام الجهات بسداد الاشتراكات التأمينية أن تقوم بالاعتذار عن ربط المعاشات التقاعدية حتى يتم السداد وجهات العمل ملزمة بمقتضى أحكام اللائحة بالإستمرار بصرف مرتبات المحالين للتقاعد لديها حتى يتم ربط المعاشات لدى الهيئة وإبلاغ جهة العمل بتنزيل تلك المستحقات من ميزانية الجهة وهذا الضابط كان فعالاً للغاية.
8. ومؤخراً تم الاتفاق مع وزارة المالية بتنفيذ قرار مجلس الإدارة بخضم الاشتراكات من المنبع عند تعزيز البنك المركزي بالمراتب الشهرية للمؤمن عليهم وتحدد مستحقات الهيئة وتخضم مباشرة عند التعزيز من وزارة المالية وتورد لحساب الهيئة.

ب - مكمل اشتراكات الزيادة في الأجور والبدلات المضافة للاستقطاع التأميني :

- كان التأمين يتم على الراتب الأساسي فقط من عام 1980م تاريخ صدور قانون التأمينات وحتى 1/1/2000م وكان يتم احتساب المعاش عند التقاعد على الراتب الأساسي وفي ظل برنامج الإصلاح المالي والإداري للدولة وتشجيع الإحالة للتقاعد في حينه.
- صدر القرار الجمهوري رقم (1) لسنة 2000م الصادر في 2/1/2000م بتعديل بعض مواد قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 91م بشأن إضافة البدلات

إلى الاستقطاعات التأمينية وأن يتم ربط معاشات التقاعد على آخر راتب ابتداءً من يناير 2000م وإن سددت الاشتراكات عن البدلات شهراً واحداً.

- وعلى ضوء ذلك في 2000/6/12م صدرت المذكرة التفسيرية للتعديل القانوني وحددت مسميات البدلات الخاضعة للاستقطاعات التأمينية وعددها 38 بدلاً.
- وفي 2002م تم إقرار سداد مكمل الاشتراكات للهيئة عن البدلات المضافة وذلك لما يكمل 120 شهراً للمرأة و180 شهراً للرجل وتحملتها وزارة المالية عن متقاعدي الجهاز الإداري للدولة وتحملت الجهات الأخرى ما يخص متقاعديها.
- في عام 2008م تم رفع سن التقاعد الإلزامي للمرأة إلى 60 عام وبالتالي تم رفع مكمل الاشتراكات إلى 180 شهراً أسوة بالرجل.
- ثم تم إقرار سداد مكمل الاشتراكات عن الزيادات في المرتبات وفق استراتيجية الأجور والزيادات الأخرى على غرار مكمل البدلات، حيث تم إقرار الاشتراكات لما يكمل 180 شهراً لزيادات استراتيجية الأجور للمراحل الثلاث وكذا عن زيادة مارس 2008م .
- ثم تم التدرج بسداد مكمل البدلات والزيادات للجهات الإيرادية أو الجهات ذات الكوادر الخاصة بما يكمل 210 شهراً ومن ثم الجهات التي أنشئت بدلات جديدة لموظفيها بعد إقرار استراتيجية الأجور في عام 2005م بأن يتم سداد مكمل 420 شهراً.

الفصل الثاني

المزايا التأمينية والخدمات الأخرى التي يقدمها نظام التأمينات في القطاع العام

المزايا التأمينية التي تقدمها الهيئة للمؤمن عليهم والمتقاعدين والمستحقين
أولاً المعاشات:

1. معاش التقاعد الإلزامي لبلوغ الحد الأعلى لمدة الاشتراك 35 عاماً.
2. معاش التقاعد الإلزامي لبلوغ السن القانوني للتقاعد 60 عاماً.
3. معاش التقاعد الإلزامي لانتهاؤ الخدمة بالوفاة الطبيعية.
4. معاش الوفاة بإصابة العمل.
5. معاش العجز الكلي المستديم بإصابة العمل.
6. معاش العجز الكلي الطبيعي.
7. معاش المؤمن عليه المفقود.
8. معاش المستحقين من أسرة المحكوم عليه بالحرمان من الحقوق التأمينية.
9. معاش التقاعد الاختياري.
10. معاش التقاعد الناتج عن الفصل بقرار تأديبي أو حكم قضائي.

ثانياً التعويضات:

1. تعويض مكافأة نهاية الخدمة للحالات التي لا تستوفي شروط استحقاق المعاش.
2. تعويض إصابة العمل بحالة الوفاة إلى جانب المعاش التقاعدي.
3. تعويض إصابة العمل بحالة العجز الكلي إلى جانب المعاش التقاعدي.
4. تعويض إصابة العمل بحالة العجز الجزئي.

ثالثاً تبادل الاحتياطيات بين صناديق التأمينات:

1. تحويل الاحتياطيات من القطاع المدني العام إلى القطاع الخاص.
2. تحويل الاحتياطيات من القطاع المدني العام إلى القطاع العسكري أو الأمني.
3. استلام تحويلات الاحتياطيات من القطاع الخاص إلى القطاع المدني العام.
4. استلام تحويلات الاحتياطيات من القطاع العسكري أو الأمني إلى القطاع المدني العام.

رابعاً ضم مدد الخدمة:

1. مدد الخدمة المسددة عنها اشتراكات التأمين.
2. مدد الخدمة السابقة الغير مشترك عنها.
3. مدد الخدمة السابقة التي صرف عنها المؤمن عليه مكافأة نهاية الخدمة.
4. مدد الخدمة الاعتبارية.



5. المدد التي يقضيها المؤمن عليه في بعثات أو منح دراسية.
6. مدد الإعارة أو الانتداب في الهيئات العربية والدولية.
7. مدد الإيقاف الغير قانوني عن العمل.
8. مدد الإعارة الداخلية أو الانتداب.
9. ربط مدد الخدمة الإلزامية المسدد عنها الاشتراكات.
10. مدد الخدمة الإلزامية غير المسدد عنها الاشتراكات.
11. مدد الخدمة الإلزامية المعتمدة في المحافظات الجنوبية والشرقية لما قبل الوحدة اليمنية في مايو 1990م.
12. مدد الخدمات التعاقدية.
13. مدد خدمات العاملين سابقاً في المنظمات الجماهيرية والحزبية والذين تم إعادة توزيعهم على مرافق الجهاز الإداري للدولة ومؤسسات القطاعين العام والمختلط بعد الوحدة اليمنية.

خامساً المنح التأمينية والمزايا الأخرى:

1. منحة الزواج.
2. نفقة تكاليف الجنازة.
3. منح قروض للمتقاعدين.
4. مكافأة الإبلاغ عن حالات عدم استحقاق معاش.
5. استقطاع وصرف النفقة الشرعية.
6. إعادة معاشات منزله (أحياء)
7. إعادة معاشات منزله (وفيات)
8. إعادة صرف معاشات مرتجعة.

سادساً الخدمات التأمينية الأخرى:

1. تعديل الحالة من أحياء إلى وفيات.
2. ضم مستحق للمعاش.
3. قسمة المعاش بين المستحقين وتوزيعه.
4. نقل المعاش من فرع لآخر حسب طلب المستفيد ومكان إقامته.
5. توكيل استلام المعاش.
6. إصدار كرت استلام المعاش.
7. التعامل مع الطلبات المختلفة المقدمة من المؤمن عليهم أو المتقاعدين وأسرهم.

وستنت أول كل منها بالتفصيل :

أولاً المعاشات

1. معاش الشيخوخة لبلوغ مدة اشتراك 35 عام:

يستحق معاش الشيخوخة إلزامياً كل من أكمل مدد اشتراك 35 عام وهو الحد الأقصى للاشتراك بالرغم من أن كثيراً من الأنظمة تعتمد استحقاق معاش الشيخوخة هو عند بلوغ السن وليس عند بلوغ مدة الاشتراك ولا تلزم التقاعد بمدد الخدمة وتركت ذلك في حال طلب المؤمن عليه إلا أن قانون التأمينات والمعاشات رقم 25 لسنة 1991م حدد اشتراك 35 عاماً هو الحد الأقصى للاشتراك وبموجبة يستحق المؤمن عليه في القطاع العام من أكمل 35 سنة مدة اشتراك ويحسب المعاش التقاعدي على آخر أجر استلمه المتقاعد أو منح فتوى تسوية وضع في راتبه وتم التعزيز به وبالتالي يستحق المتقاعد معاشاً كاملاً كون الحد الأقصى لمدة الاشتراكات هي 420 شهراً وهو ما يساوي 35 سنة، وإذا استمر الموظف بالعمل بعد مدة 35 عام فإنه لا يستحق العلاوة السنوية بعد البلوغ وفقاً لقانون الخدمة المدنية وإذا كانت جهة العمل أضافت تلك العلاوات يتم استبعادها عند تسوية المعاش لدى الهيئة ولكن يتم السماح بمنح علاوة آخر سنة إذا كان تاريخ البلوغ هو 30 سبتمبر فأعلى أما إذا كان هناك زيادة جماعية من غير العلاوات مثل زيادة الأجور والمرتبات أو غلاء معيشة عامة لكل الموظفين فإنها تضاف للمتقاعد وتدخل في الوعاء التأميني لاحتساب المعاش وإن كانت قد منحت بعد إكمال مدة اشتراك 35 عام ولكن قبل صدور قرار إنهاء الخدمة.

ومتطلبات ذلك هو أن تسدد عنها مكمل الاشتراكات من قبل وزارة المالية لوحدات الجهاز الإداري للدولة أو من قبل جهات العمل حسب ما أوردنا بضوابط مكمل الاشتراكات سابقاً وبالعودة إلى علاوة آخر سنة حيث تم إقرار منح العلاوة عند إكمال تسعة أشهر قياساً بسنة الالتحاق كما ورد في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية الذي أكد على منح العلاوة السنوية للسنة الأولى للالتحاق بالوظيفية إذا أكمل تسعة أشهر، كما أنه يفترض جبر كسر الشهر الأخير إذا تم البلوغ أو الوفاة بعد تاريخ 15 من شهر سبتمبر أما إذا لم يكمل فلا يمنح العلاوة عن تلك السنة وتم إقرار تطبيق مضمون النص لسنة الإحالة للتقاعد وبالتالي إذا عمل على سبيل المثال ثمانية أشهر بالسنة الأولى فإنه لا يستحق العلاوة السنوية وإذا عمل نفس المدة بسنة الإحالة للتقاعد لا يستحق العلاوة السنوية أيضاً وبالتالي يكون الموظف قد سقطت عليه علاوتان عن أشهر الالتحاق وأشهر الإحالة وكان من الإنصاف أن يتنبه المشرع لذلك وأن يحسب الفترة بالأشهر بسنة الالتحاق وسنة الإحالة فإذا اكمل المدة للأشهر المطلوبة يمنح العلاوة عند الإحالة إلى التقاعد أو على



الأقل كان من الإنصاف أن يؤخذ في الاعتبار الأشهر عند الالتحاق فإذا بلغ نصف المدة المؤهلة للعلاوة أن يمنح نصف العلاوة سواءً بسنة الالتحاق أو بسنة الإحالة وننصح أن يؤخذ ذلك في الاعتبار في تشريعات لاحقة.

احتساب معاش الشيخوخة لبلوغ 35 سنة.

إن المعاش المستحق هو إجمالي آخر راتب أساسي مع البدلات الخاضعة للتأمين قبل أي استقطاعات وبنسبة 100% وفقاً للمعادلة التالية :

$$\text{اجمالي آخر راتب } 35 \times \text{سنة } 12 \times \text{شهر} = \frac{\text{وهو يساوي إجمالي آخر راتب}}{420}$$

ومعفي من الاستقطاعات التأمينية والضريبية وبالتالي يكون صافي المعاش هو آخر إجمالي الراتب قبل أي استقطاعات في تاريخ الإحالة.

مثال عملي :

إذا كان إجمالي آخر راتب 200 ألف قبل الاستقطاعات الضريبية والتأمينية ومدة الاشتراك 35 سنة سيحصل على نفس المبلغ

$$200.000 = \frac{12 \times 35 \times 200.000}{420}$$

2. معاش الشيخوخة لبلوغ سن التقاعد الإلزامي 60 عام :

إن سن التقاعد الإلزامي في اليمن هو سن الـ 60 عاماً باستثناء بعض الجهات التي لها قوانين خاصة وحددت سن التقاعد بـ 65 سنة، وبالتالي يتم إحالة المؤمن عليه إلى التقاعد عند بلوغ سن الـ 60 عاماً وهناك عدد من الضوابط لذلك:

كان السن الإلزامي لتقاعد المرأة هو سن 55 كما أن الحد الأدنى لمدة الاشتراك لاستحقاق المعاش هو 15 سنة للرجل و 10 سنوات للمرأة وفي عام 2008م تم مساواة المرأة بالرجل وتم رفع سن التقاعد الإلزامي للمرأة إلى 60 عاماً بدلاً

من 55 عاماً مع بقاء تقاعد المرأة في سن 55 عاماً اختياري بناء على طلبها وبالرغم من مساواة المرأة بالرجل في السن الإلزامي إلا أنه أبقى التمييز للمرأة من حيث أنه يمكن تقاعدها في سن 55 عاماً وبقاء الحد الأدنى للحصول على المعاش للمرأة هو 10 سنوات فقط ولم يتم رفعها إلى 15 سنة أسوة بالرجل وبالتالي تم تمييز المرأة بأنها تتقاعد في سن 55 عاماً اختياريّاً مع توفر مدد اشتراك 10 سنوات وإلزامياً بستين عاماً وتوفر مدد اشتراك 10 سنوات.

كما أن التشريع ميز المرأة عن الرجل حيث اشترط أن يكون للرجل مدة اشتراك فعليه على الأقل 10 سنوات في تاريخ بلوغ سن التقاعد الإلزامي ويجوز أن تمدد له خدمته خمس سنوات إضافية أو أن يشتري مدة اعتبارية ليكمل 15 سنة للحصول على الحد الأدنى للمعاش بينما سمح للمرأة أن يكون الحد الأدنى لمدة الاشتراك 5 سنوات فقط وليس 10 سنوات كما للرجل وبالتالي يجوز لها أن تشتري مدة اعتبارية لمدة الخمس السنوات المتبقية أو أن تمدد لها مدة خدمتها خمس سنوات إضافية للحصول على الحد الأدنى للمعاش.

والجدولان التاليان يوضحان ذلك:

1 - التقاعد الإلزامي.

يكون التقاعد الزامياً بالحالات التالية :

الانثى		الذكر	
الحد الأدنى للاشتراك بالسنوات	السن	الحد الأدنى للاشتراك بالسنوات	السن
10 35	60 مههما كان العمر	15 35	60 مههما كان العمر

2 - الحد الأدنى لمدة الاشتراكات مع المدة الاعتبارية للحصول على معاش تقاعدي بسن الـ60 عام

الانثى		الذكر	
المدة المكتملة	مدة اشتراك	المدة المكتملة	مدة اشتراك
الاستمرار خمس سنوات أو شراء مدة اعتبارية	خمس سنوات فعلية	استمرار بالعمل 5 سنوات أو شراء مدة اعتبارية	10 سنوات فعلية

• احتساب المعاش التقاعدي لبلوغ السن الإلزامي :

يتم احتساب المعاش وفق مدد الاشتراك كما يلي:
إجمالي الراتب في تاريخ الإحالة بعد استبعاد العلاوة السنوية إذا منحت له بعد بلوغه السن الإلزامي ولم يكن قد أكمل 9 أشهر في السنة الأخيرة قبل البلوغ كما أشرنا سابقاً

اجمالي المرتب × مدة الخدمة بالأشهر

420

وتقارن النتيجة مع قيمة الحد الأدنى للأجور ويمنح المبلغ الأكبر كمعاش

مثال عملي:

إذا كان إجمالي آخر راتب المؤمن عليه قبل الاستقطاعات 200.000 ومدة اشتراكه 25 عام سيكون معاشه كما يلي:

$$142.857 = \frac{12 \times 25 \times 200.000}{420}$$

وبالتالي يقارن هذا المبلغ مع الحد الأدنى للأجور وهو الآن أكبر من الحد الأدنى للأجور والمحدد بـ 20.000 ريال فيمنح المعاش الأعلى
أما إذا تغير الحد الأدنى للأجور وأصبح أعلى من ناتج قيمة المعاش سيتمنح الحد الأدنى للأجور بصفته الأكبر.

• المستحقون لمعاشات الوفاة :

قبل أن نتطرق إلى أنواع معاشات الوفاة نورد المستحقين لمعاشات الوفاة بمختلف أنواعها سواء الوفاة الإصابية أو الطبيعية بحالة وفاة المؤمن عليه وفق قانون التأمينات والمعاشات تستحق أسرته ممن كان يعولهم ويوزع المعاش بينهم بالتساوي وهم :

1. الأب والأم إذا لم يكن لهم مصدر دخل ثابت .
2. الزوج أو الزوجة / الزوجات.
3. الأبناء ذكوراً وإناثاً.
4. الأحفاد الذي توفي أبوهم قبل جدهم لأبيهم وكان يعولهم .
5. الإخوة والأخوات الذين كانوا معالين من المؤمن عليه.

وهناك ضوابط لاستحقاق هذه الفئات وكما يلي:

أ. إن إعالة الأبوبين محكوم به شرعاً وفق الشريعة الإسلامية وبالتالي يستمر صرف المعاش بثبوت الإعالة لهم بموجب بحث ميداني يؤكد أن ليس لهم مصدر دخل ثابت وبالنسبة للإخوة والأخوات والأحفاد يثبت الإعالة بحكم الإعالة.
ب. يستمر صرف المعاش للإناث حتى زواجهن أو التحاقهن بعمل.

ج. يستمر صرف المعاش للذكور من الأبناء والإخوة والأحفاد حتى بلوغ سن 18 لمن لا يدرس وسن 21 لمن يدرس بالثانوية وسن 26 بحد أقصى لمن يدرس بالجامعة. وبالنسبة لمن تخرجوا من الثانوية وهم بفترة انتظار للانتحاق بالجامعات الحكومية والمحددة حالياً بعام وإذا لم يلتحق بعد ذلك يوقف استحقاق المعاش له وإذا أعاد الالتحاق بأي جامعة فإنه يعاد له حصته بالمعاش طالما لم يصل إلى سن 26 عاماً.
د. بالنسبة للابن المعاق أو الحفيد المعاق الذي توفي والده قبل جده ولا يوجد لهم مصدر دخل فإنهم هم المستحقون المعاش مهما كان أعمارهم ويستمر حتى وفاتهم أو حصولهم على مصدر دخل ويحق للأبناء ذكوراً وإناثاً المستحقين للمعاش حسب الضوابط أعلاه أن يجمعوا بين معاش والديهم الأب والأم.

القرارات التكميلية لشروط الاستحقاق :

إن اللجنة الفنية المختصة باتخاذ القرارات للحالات التي لا يوجد نصوص تعالجها في القوانين واللوائح وبهذا الصدد تم إقرار ما يلي:

1- اعتماد استحقاق الابن للمعاش بعد تخرجه من الثانوية لسنة الانتظار الإلزامية للالتحاق بالنظام العام في الجامعات الحكومية.

2- استحقاق الابن الذي يدرس في المعاهد بعد المرحلة الأساسية أسوةً بطلاب الثانوية وحسب مدة الدراسة المعتمدة للتخرج بالمعهد.

3- استحقاق الابن الذي يدرس في المعاهد بعد الثانوية بعدد السنوات المعتمدة للتخرج فإذا كانت مدة الدراسة في المعهد 3 سنوات فيعتمد استحقاق المعاش لمدة ثلاث سنوات وإذا مدة الدراسة أقل يعتمد استحقاق المعاش لنفس المدة.

وتطلب وثائق ثبوتية تؤكد كل المتطلبات المشار إليها ويعاد المعاش في حال طلاق أي من الإناث أو ترملها (بعد وفاة زوجها) إذا لم يكن لها معاش من زوجها المتوفى وليس لديها مصدر دخل ثابت ولو بعد عشرات السنين، وتطبيق نفس الشروط لورثة المتقاعد الذي توفي بعد تقاعده كما حدد القانون انتقال حصة المعاش لكل مستحق سقط استحقاقه بالمعاش حسب الشروط أعلاه وتنتقل حصته إلى باقي المستحقين ويصرف المعاش كاملاً ولو بقي مستحق واحد فقط.

ومن هذا المنطلق فإن الابنة بعد زواجها لا تستحق معاش والدها وإذا توفي زوجها وله معاش فإنها تستحق معاش زوجها فقط كونه العائل لها ولا يجوز لها المفاضلة بين معاش زوجها ومعاش والدها ولكن إذا لها ولد توفي وكان يعولها فإنه يمكن لها أن تختار المعاش الأفضل لها في بعض الحالات وخصوصاً عندما لا يوجد مستحقون للمعاش سواها ولم تكن هي متقاعدة بنفسها فإذا كانت متقاعدة فلا يجوز لها المفاضلة وإنما تستحق معاشها ومعاش زوجها فقط إذا كان زوجها قد توفي بعد عام 2008م أما الأخت إذا استحققت معاش ولدها المتوفى فلا تستحق معاش أخيها ولا يجوز لها المفاضلة ما بين معاش أخيها وولدها لأن الإعالة على ولدها كما لا يحق للزوجة أن تتنازل عن معاش

زوجها لغرض الحصول على معاش والدها ولو كان معاش والدها بصندوق آخر ويحق للأُم أن تفاضل بين معاشات أبنائها وتختار أحدهم فقط ومن أي صندوق ولا يحق لها الجمع بين معاشات أبنائها وإن كانوا في أكثر من صندوق وبالنسبة للإناث المستحقات للمعاشات والتحقن بعمل عرضي وتحصل على دخل ولكن لا يغطي الدخل الحد الأدنى للأجور فإنها تستحق حصتها في معاش المعال منه وكذلك إذا كانت المستحقة أو المستحقون للمعاش يحصلون على مساعدة أو إعانة شهرية من جهة معينة مثل صندوق الرعاية الاجتماعية ولا تصل فيها إلى قيمة الحد الأدنى للأجور فإنهم يستحقون حصتهم في المعاش ولا ينظر لتلك المساعدة أو الإعانة التي تصرف لهم وكذا ما يصرف من هيئة الزكاة لمن يستحقونها كأحد مصارف الزكاة فهي لا تؤثر على استحقاق المعاش مهما كان مبلغ الزكاة المنصرف للشخص.

وكما أشرنا بأنه يتم توزيع المعاش بعد وفاة المتقاعد بين المستحقين بالتساوي ولكن إذا توفى المتقاعد وله معاشات لا زالت لم تصرف له أو مرتجعات لم يتسلمها المتقاعد فهذه الحالة تحصر تلك المبالغ التي لم يتسلمها المتقاعد وتوزع على كافة الورثة حسب الشريعة الإسلامية بصفتها دين مستحق على الهيئة للمتقاعد قبل وفاته وأصبحت تركة سواءً كان الورثة مستحقين للمعاش أو غير مستحقين.

وكذلك الحال بالنسبة للمستحقين إذا توفوا قبل استلام مستحقاتهم فإنها تُعامل كتركة توزع لورثتهم بموجب حكم محكمة يحدد نصيب كل وارث.

3. معاش التقاعد الإلزامي بالوفاة الطبيعية :

في حالة وفاة المؤمن عليه يستحق المعالون من أسرته معاشاً تقاعدياً ولو كانت خدمته يوماً واحداً ويحدد معاش الوفاة على ثلاث طرق كما يلي :

- أ. يحسب على أساس مدة الخدمة (الاشتراك).
 - ب. يحدد بنسبة %50 من إجمالي آخر أجر في شهر الوفاة.
 - ج. يحدد بمقدار الحد الأدنى للأجور.
- ويمنح المبلغ الأكبر للمستحقين.

مثال لاحتساب معاش الوفاة الطبيعية :

بافتراض أن المؤمن عليه بعد صدور قرار تعيينه ومباشرته للعمل توفي، بهذه الحالة فإن احتساب المعاش سيكون كما يلي:

إن مدة اشتراكه تعتبر شهر فقط وبافتراض أن راتبه المحدد له هو 200.000 ريال على سبيل المثال

$$(أ) \quad 476 \text{ ريال} = \frac{1 \times 200.000}{420}$$

$$(ب) \quad 100.000 \text{ ريال} = 50\% \times 200.000$$

(ج) الحد الأدنى للأجور هو حالياً 20.000 ريال

وبالتالي فإن معاشه سيكون الأكبر هو 50% من إجمالي الراتب يساوي 100.000 ريال

4. معاش التقاعد الإلزامي بالوفاة بإصابة العمل :

في حالة وفاة المؤمن عليه بإصابة العمل يستحق المعالون من أسرته معاشاً تقاعدياً كاملاً ولو كانت خدمته يوماً واحداً ويحسب المعاش مباشرةً حسب إجمالي راتبه قبل الاستقطاعات وبافتراض أن إجمالي راتبه 200.000 ريال فإن المعاش سيكون نفس المبلغ 200.000 ريال.

5. معاش العجز الكلي المستديم بإصابة العمل :

المؤمن عليه الذي يتعرض لإصابة عمل أو مرض مهني أدى إلى عجزه عجزاً كلياً يستحق معاشاً تقاعدياً بنسبة 100% مهما كانت مدة خدمته. ويحسب المعاش مباشرةً حسب إجمالي راتبه قبل الاستقطاعات وبافتراض أن إجمالي راتبه 200.000 ريال فإن المعاش سيكون نفس المبلغ 200.000 ريال. وهناك ضوابط وإجراءات بشأن إصابات العمل سوف نستعرضها في بند التعويضات.

6. معاش العجز الطبيعي الكلي المستديم:

معظم أنظمة التأمينات بشكل عام تغطي فروع ذلك التأمين، لكن الضوابط والأسس

تختلف من نظام إلى آخر، وندناول العجز الصحي، ويقصد به العجز الكلي الذي يعيق المؤمن عليه كلياً وبصفة مستديمة عن مزاولة أية مهنة أو عمل يتكسب منه، أي أن يصبح المؤمن عليه غير لائق للعمل بصفة مستديمة، ولا تعتبر في حكم ذلك أمراض الشيخوخة، باعتبار أن للشيخوخة تأميناً آخر.

وتختلف الأنظمة من بلد إلى آخر حول تحديد مدة الاشتراك المطلوب لحصول المؤمن عليه على معاش العجز الصحي، كما أن هناك ضوابط يجب اتباعها بشأن معاش العجز الصحي مطبقة في كل نظم التأمينات وفي هذا الصدد سأركز على الضوابط المحددة في نظام التأمينات والمعاشات لموظفي الدولة والقطاعين العام والمختلط في اليمن، كما يلي:

1. لم يشترط استيفاء مدة اشتراك سابقة لحدوث العجز، وهذه ميزة نادرة بين أنظمة التأمين في العالم.

2. أن يحدث العجز بعد التوظيف، وليس قبله وعلى سبيل المثال المعاق الذي توظف بذات الإعاقة فلا يجوز إحالته إلى التقاعد بسبب تلك الإعاقة وذلك لسببين: أولهما أن الإعاقة سابقة.

وثانيهما أن قانون الخدمة المدنية، واستناداً إلى حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق المعاق بشكل خاص، أعطى الحق للمعاق بالتوظيف والاندماج في المجتمع، وبالتالي لا يتم تقاعده بسببها. أن يكون قد استنفذ الإجازات المستحقة له وفق قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية، سواء الاعتيادية أو المرضية كاملة، ومنها الإجازات المرضية براتب أو براتب مخفض أو بدون راتب.

3. أن يكون قد ثبت استدامة عجزه الكلي، وأنه غير قابل للشفاء وقرار من اللجنة الطبية المختصة.

ومن هذا المنطلق فإننا ننبه جهات العمل إلى عدم الوقوع في الخطأ، ويجب عليها اتباع ما يلي:

أ. عدم الإحالة بسبب الإعاقة السابقة أو بإعاقة لاحقة جزئية لا تمنع الموظف من مزاولة أي عمل.

ب. عدم الإحالة قبل استنفاد الإجازات وفق المادة (109) من اللائحة التنفيذية لقانون

الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991م المتضمنة ما يلي:

- يمنح الموظف - بناء على تقرير طبي - إجازة مرضية ستون يوماً في السنة كحد أقصى براتب كامل، بما فيها الإجازات المرضية والمتقطعة التي حصل عليها خلال السنة، فإذا بلغت جملة الإجازات المتقطعة ستين يوماً يمنح في هذه الحالة الإجازة الاعتيادية المستحقة أن وجدت.
- إذا استمر مرض الموظف يمنح إجازة مرضية مدتها ستون يوماً أخرى براتب كامل.
- إذا استمر مرضه بناء على تقرير طبي فيمنح (75%) من راتبه لمدة أقصاها ثمانية أشهر تجدد بقرار من لجنة طبية.
- إذا استمر مرضه بناء على تقرير طبي فيمنح (50%) من راتبه لمدة لا تزيد عن سنة.
- إذا لم يتمثل للشفاء، لكنه في طور العلاج، يمنح إجازة بدون راتب، إلا إذا قررت اللجنة الطبية أن مرضه أصبح غير قابل للبرء، فيتم إنهاء خدمة الموظف بموجب قرار من اللجنة الطبية المختصة.

لذا ننصح جهات العمل بمراعاة كل ما ورد أعلاه قبل إحالة الموظف إلى التقاعد بسبب العجز الصحي.

ويحدد المعاش على ثلاث طرق :

يستحق المؤمن عليه العاجز معاشاً مهما كانت مدة اشتراكه ولو لشهر واحد

أ. يحسب على أساس مدة الخدمة "الاشتراك"

ب. يحدد بنسبة 50% من إجمالي الأجر الخاضع للاشتراك .

ج. يحدد بمقدار الحد الأدنى للأجور

ويمنح المبلغ الأكبر.

مثال لاحتساب معاش العجز الطبيعي :

بافتراض أن إجمالي مرتب المؤمن عليه 200.000 ريال في تاريخ ثبوت العجز

بشكل قاطع ومدة اشتراكه على سبيل المثال 19 سنة.

$$(أ) \quad 108.571 = \frac{12 \times 19 \times 200.000}{420} \text{ ريال}$$

$$(ب) \quad 100.000 = 50\% \times 200.000 \text{ ريال}$$

(ج) الحد الأدنى للأجور هو حالياً 20.000 ريال

وبالتالي يمنح المبلغ الأكبر وهو 108.571 ريال حسب مدة الاشتراك.

7. معاش المؤمن عليه المفقود :

يعامل المؤمن عليه المفقود معاملة المؤمن عليه المتوفى تماماً ويحسب المعاش أسوةً بمعاش الوفاة الطبيعية إلا بحالة ثبوت فقدان قطعياً بأنه كان بسبب العمل فيعامل أسوةً بحالة الوفاة الإصابية ويعتبر تاريخ صدور الحكم بالوفاة هو تاريخ إنهاء الخدمة ويحسب مدة الاشتراك حتى تاريخ آخر صرف راتب من جهة عمله في تاريخ انقطاعه عن العمل ويستمر صرف المعاش إلى أن يظهر أو يثبت وفاته حقيقةً ثم يستمر صرفه لأسرته كمعاش وفاة.

8. معاش المستحق من أسرة المحكوم عليه بالحرمان من الحقوق التأمينية ومعاش الشبخوخة :

بحالة صدور حكم نهائي على مؤمن عليه بالحرمان من الحقوق التأمينية وله مدة اشتراك عشرين سنة فأكثر بهذه الحالة يستحق المعالون من أسرة المؤمن عليه معاشه بافتراض وفاته ويستمر صرف المعاش خلال فترة السجن أو حتى وفاته داخل السجن أما الذي لا يحكم عليه بالحرمان من الحقوق وله مدة خدمة 20 سنة فأكثر فهو أيضاً يستحق المعاش خلال فترة سجنه حتى خروجه وإذا أعيد لعمله يوقف المعاش وإذا لم يُعد لعمله أو بلغ سن التقاعد يستمر صرف المعاش طالما أن مدة اشتراكه 20 سنة فأكثر.

أما بالنسبة للمتقاعد الذي يحكم عليه بالحرمان من الحقوق فإنه يتم صرف المعاش للمعالين من أسرته بافتراض وفاته أما المتقاعد المسجون الذي لا يحكم عليه بالحرمان يستمر صرف معاشاته له حتى وفاته وينتقل للمعالين من أسرته كباقي حالات الوفاة.

9. معاش التقاعد الاختياري :

ملاحظة هامة أن معاش التقاعد الاختياري يتم احتسابه وفق مدة الاشتراك وبالتالي كلما قلت مدة الاشتراك كان ناتج احتساب المعاش أقل بعدد السنوات الناقصة عن الحد الأعلى لمدة الاشتراك إلا أن هناك العديد من الأنظمة ومنها التأمينات الاجتماعية في القطاع الخاص باليمن تعمل على إضافة نسبة تخفيض على ناتج احتساب المعاش المعتاد وفق مدد الاشتراك وتحدد نسبة تخفيض في حالات التقاعد المبكر قبل بلوغ سن التقاعد المعتمد وترتبط نسب التخفيضات بالسن إلا أن نظام التأمينات والمعاشات في القطاع العام لا يعتمد مثل تلك التخفيضات على ناتج احتساب المعاش وحالات التقاعد الاختياري.

ويكون التقاعد اختياريًا إذا تحقق شرط التقاعد حسب طلب المؤمن عليه بالحالات التالية :

الأنثى		الذكر	
مدة الاشتراك بالسنوات	السن	مدة الاشتراك بالسنوات	السن
10	55	25	50
20	46		
25	مهما كان عمرها	30	مهما كان عمره

من خلال الجدول السابق يتضح أن حالات التقاعد الاختياري هي كما يلي:

أ) عند بلوغ مدة الاشتراك 30 سنة مهما كان العمر وبهذه الحالة يحسب المعاش على إجمالي الأجر الأخير الذي استلمه المؤمن عليه قبل الاستقطاعات مضروباً في عدد أشهر الاشتراك مقسوماً على 420 والناتج هو مقدار المعاش.

مثال على مقدار المعاش التقاعدي بهذه الحالة بافتراض أن راتبه 200.000 ريال ومدة

الاشتراك 30 سنة سيكون المعاش كما يلي:

$$أ) \quad 171.429 \text{ ريال} = \frac{12 \times 30 \times 200.000}{420} \text{ أو بقدر الحد الأدنى للأجور أيهما أكبر.}$$

ب) معاش التقاعد الاختياري للمرأة بشرط بلوغ مدة اشتراكها 25 سنة مهما كان

العمر في هذه الحالة تستحق المرأة معاشاً بناءً على طلبها وبافتراض كان مرتبها 200.000 ريال سيكون المعاش كما يلي:

$$142.857 \text{ ريال} = \frac{12 \times 25 \times 200.000}{420} \text{ أو بقدر الحد الأدنى للأجور أيهما أكبر}$$

(ج) معاش التقاعد الاختياري بشروطي استيفاء مدة اشتراك 25 سنة وبسن 50 عام على الأقل للرجل.

وبحسب المعاش بهذه الحالة وفق إجمالي آخر راتب مضروباً بعدد أشهر الاشتراك مقسوماً على الحد الأقصى لمدة الاشتراك 420 والنتيجة يساوي المعاش التقاعدي. مثال على مقدار المعاش التقاعدي بهذه الحالة بافتراض أن إجمالي الراتب قبل الخصميات هو 200.000 ريال ومدة الاشتراك 25 سنة سيكون المعاش كما يلي:

$$142.857 \text{ ريال} = \frac{12 \times 25 \times 200.000}{420} \text{ أو بقدر الحد الأدنى للأجور أيهما أكبر}$$

(د) يجوز للمؤمن عليها أن تتقاعد اختيارياً عند بلوغ سن 46 سنة فأكثر وتوافر مدة اشتراك 20 عام على الأقل

ومثال على مقدار المعاش التقاعدي بهذه الحالة بافتراض أن إجمالي الراتب قبل الخصميات هو 200.000 ريال ومدة الاشتراك 20 سنة سيكون المعاش كما يلي:

$$114.286 \text{ ريال} = \frac{12 \times 20 \times 200.000}{420} \text{ أو بقدر الحد الأدنى للأجور أيهما أكبر}$$

وبالرغم من تمييز المرأة عن الرجل وتم إتاحة فرصة التقاعد الاختياري لها بمدة اشتراك أقل بـ 5 سنوات عن الرجل وكذا بعمر أقل 5 سنوات فإنه تم تمييز المرأة عن الرجل أيضاً بإمكانية تقاعدها اختيارياً عند بلوغ سن 55 سنة وتوافر مدة اشتراكات فعلية 5 سنوات على الأقل مع إمكانية شراء مدة اعتبارية خمس سنوات أخرى أو ما يكمل عشر سنوات وهذا لم يمنح للرجل مطلقاً.

مثال على مقدار المعاش التقاعدي:

بهذه الحالة بافتراض أن إجمالي الراتب قبل الخصم 200.000 ومدة الاشتراك عشر سنوات سيكون المعاش كما يلي:

$$57.143 \text{ ريالاً} = \frac{12 \times 10 \times 200.000}{420} \text{ أو بقدر الحد الأدنى للأجور أيهما أكبر}$$

10. معاش التقاعد الناتج عن الفصل بقرار تأديبي أو حكم قضائي :

بحالة فصل المؤمن عليه من الوظيفة الثابتة وكان له مدة اشتراك لا تقل عن 25 سنة ولم يلتحق بأي عمل في أي مكان آخر بأي قطاع يستحق معاشاً تقاعدياً حسب مدة اشتراكه مهما كان عمره بناءً على طلب المؤمن عليه بناءً على طلبه .

الانثى	الذكر
25 سنة اشتراك	25 سنة اشتراك

مثال على ذلك :

بافتراض أن مدة اشتراكه 25 سنة وإجمالي مرتبه الأخير كان 200.000 بالتالي يكون معاشه

$$142.857 \text{ ريال} = \frac{12 \times 25 \times 200.000}{420} \text{ أو بقدر الحد الأدنى للأجور أيهما أكبر}$$

11 - المعاشات الاستثنائية

نصَّ قانون التأمينات والمعاشات على أن الحقوق التأمينية الواردة في القانون هي وحدها التي يلتزم بها صندوق التأمينات، وأي مبالغ أخرى تُقرَّر زيادةً عليها بموجب قوانين أو قرارات خاصة، تلتزم الخزينة العامة للدولة بتلك الزيادة وتوردها إلى الصندوق سنويًا. وبالتالي، فإن هذا النص حافظ على الوضع المالي التأميني للصندوق بحيث لا يتحمل أي مبالغ إضافية غير تلك الواردة في قانون التأمينات. وإذا ما صدرت قوانين أو قرارات أخرى لحالات جماعية أو فردية لها أثر مالي لم ينص عليه قانون التأمينات، فإن وزارة

المالية هي التي تتحمل تلك المبالغ، وتكون هيئة التأمينات في هذه الحالة مجرد وسيط لإيصال المبالغ إلى من شملتهم تلك القوانين أو القرارات.

ولمزيد من التوضيح، نُشير على سبيل المثال لا الحصر إلى ما يلي:

أ- المعاشات الاستثنائية للعمالة الفائضة:

صدر قانون صندوق الخدمة المدنية رقم (1) لسنة 2004، وكان يهدف إلى معالجة أوضاع العمالة الفائضة في بعض الوحدات أو الجهات التي تم تصفيتها أو انتهى نشاطها.

وقد نص القانون على أنه من كانت مدة خدمته أقل من عشر سنوات، يكون أمامه خياران:

- أن يصرف له تعويض من صندوق الخدمة المدنية مضافاً إليه مكافأة نهاية الخدمة من الهيئة، تُصرف عن طريق الصندوق نيابةً عن الهيئة خصماً من مستحقات الهيئة لدى الصندوق.
- أو أن يستلم التعويض من الصندوق فقط، مع الإبقاء على مكافأة نهاية الخدمة لدى الهيئة.

أما من كانت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر، فلهذه الخيارات الآتية:

- استلام التعويض المالي من صندوق الخدمة مضافاً إليه مكافأة نهاية الخدمة من الهيئة تُصرف خصماً من مستحقات الهيئة لدى الصندوق.
- أو استلام التعويض المالي فقط والاحتفاظ بحقه في مكافأة نهاية الخدمة لدى الهيئة.
- أو شراء مدة اعتبارية خاصة لمدة خمس سنوات، بحيث يُستحق له معاش تقاعدي مبكر مهما كان عمره، وتتحمل وزارة المالية دفع تلك المعاشات من تاريخ صرفها حتى بلوغه سن التقاعد 60 عاماً أو الوفاة، ثم ينتقل عبء المعاش بعد ذلك إلى صندوق التأمينات والمعاشات.

وقد تم بموجب هذا القانون معالجة أكثر من 13 ألف حالة، ثم تم إيقاف نشاط صندوق الخدمة المدنية بعد ذلك.

ب - المعاشات والفوارق الاستثنائية لأعضاء السلطة القضائية:

ورد في قانون السلطة القضائية نصوص تمنح امتيازات خاصة لأعضاء السلطة القضائية، تزيد عما ورد في قانون التأمينات والمعاشات.

وبناءً على ذلك، تُمنح المزايا التأمينية وفقاً لقانون التأمينات والمعاشات، أما الفوارق المنصوص عليها في قانون السلطة القضائية، فيتم احتسابها وصرافها، وتحملها الخزنة العامة للدولة، وفقاً لمحضر اتفاق موقع بين الهيئة ووزارة المالية والسلطة القضائية.

ومن تلك المزايا على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- ينص قانون السلطة القضائية على منح معاش كامل لمن أكمل مدة اشتراك قدرها 20 سنة، في حين ينص قانون التأمينات والمعاشات على منح المعاش الكامل عند إكمال 35 سنة خدمة.

وبناءً عليه، يتم احتساب المعاش وفقاً لقانون التأمينات، وتحمل وزارة المالية الفارق. مثال لاحتساب فارق المعاش:

إذا كان إجمالي آخر راتب لعضو السلطة القضائية 350,000 ريال، وقد أكمل 20 سنة خدمة، وأحيل إلى التقاعد، يكون المعاش وفق قانون التأمينات كما يلي:

$$200.000 \text{ ريال} = \frac{12 \times 20 \times 350,000}{420}$$

في حين ينص قانون السلطة القضائية على منح المعاش كاملاً، أي 350,000 ريال. وفق المعادلة التالية

$$350.000 \text{ ريال} = \frac{12 \times 20 \times 350,000}{240}$$

وبالتالي فإن الفارق:

$$350,000 - 200,000 = 150,000 \text{ ريال.}$$

هو ما تتحمله وزارة المالية، وتقوم بتعزيز الهيئة بهذه المبالغ سنوياً.

كما توجد حالات أخرى في السلطة القضائية يتم فيها إنهاء الخدمة، ويستحق أصحابها مكافأة نهاية خدمة وفقاً لقانون التأمينات والمعاشات (تصرف دفعة واحدة)، بينما ينص قانون السلطة القضائية على استحقاق معاش تقاعدي.

مثال توضيحي:

إذا كان إجمالي آخر راتب 350,000 ريال، ومدة الاشتراك 12 سنة، وتم إنهاء الخدمة لأي سبب قبل بلوغ سن التقاعد، فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون التأمينات والمعاشات كما يلي:

$4,536,000 = 9\% \times 12 \times 350,000$ ريال وتُفيد لصالح وزارة المالية، بينما ينص قانون السلطة القضائية على استحقاق معاش تقاعدي، فيُحتسب المعاش حسب قانون السلطة القضائية بالتالي تتحمل وزارة المالية هذا المعاش خصماً من مبلغ مكافأة نهاية الخدمة المحدد أعلاه، وتقوم بتعزيز الهيئة بالباقي سنوياً.

ج - فوارق استثنائية مختلفة:

تصدر أحياناً قرارات من السلطة المخولة قانوناً تمنح درجات وظيفية أو فوارق مالية بعد التقاعد أو الوفاة أو منح معاشات بشكل استثنائي، لمعالجة حالات خاصة لظروف معينة تقتضيها المصلحة الوطنية.

ويتم في هذه الحالات احتساب الأثر المالي وفقاً لنصوص القانون، وتقوم وزارة المالية بتعزيز الهيئة بالمبالغ اللازمة سنوياً.

د- فوارق الحد الأدنى للأجور وزيادات المعاشات التقاعدية:

عند رفع الحد الأدنى للأجور، وكانت هناك معاشات تقاعدية سابقة تقل عن هذا الحد أو كانت مساوية للحد الأدنى السابق فإنه يتم رفع تلك المعاشات إلى مستوى الحد الأدنى الجديد للأجور، تحقيقاً لمبدأ العدالة الاجتماعية وضماناً لحدٍ أدنى كريم من المعيشة للمتقاعدين.

وتتحمل الخزنة العامة للدولة الفوارق المالية الناتجة عن هذا الرفع، على اعتبار أن تلك الزيادات لا تُغطى من موارد التأمينات وإنما من الموازنة العامة.

وبالمثل، عند حدوث زيادات في جداول مرتبات الموظفين العاملين في الدولة، يُمنح

المتقاعدون والمستحقون عنهم في حالات الوفاة نصف نسبة تلك الزيادة، وذلك وفقاً للدرجة الوظيفية التي كان يشغلها الموظف عند إحالته إلى التقاعد، أو عند وفاته وتحمل الخزانة العامة للدولة تلك الفوارق ، وتُعزَّز بها هيئة التأمينات والمعاشات سنويًا لتغطية الالتزامات المالية الإضافية المترتبة عن ذلك تجاه المتقاعدين والمستحقين.

التقادم للمعاشات والتعويضات والمبالغ الأخرى

أ) المعاشات:

1. إذا تخلف المتقاعد أو المستحقون أو وكلاؤهم عن استلام المعاشات لأقل من سنة وتقدم بالمطالبة بها فتصرف كاملة.
2. إذا مرت أكثر من سنة ولمدة خمس سنوات بحد أقصى ولم يتم المطالبة بها بهذه الحالة لا يتم صرفها إلا بحالة تقديم عذر تقبله الهيئة مثل فقدان ذاكرة المتقاعد أو مثل سفر المتقاعد إلى خارج البلاد ولم يعود خلال فترة عدم استلامه للمعاشات بالرغم أن هذا المبرر ليس كافياً لعدم استلامه للمعاشات لأنه بإمكان المتقاعد أن يوكل أي شخص باستلام معاشاته سواءً بتوكيل قبل سفره أو بتوكيل عبر الجهات المختصة بالخارج وتعميدها بالسفارة إلا أن الهيئة قبلت مثل هذه المبررات بثبوت أنه لم يعد للداخل خلال تلك الفترة ومن الأعدار المقبولة أيضاً بأن يكون هناك ظروف قاهرة منعت من استلام معاشاته أما بحالة عدم قبول العذر فإنه يتم صرف المعاش فقط من تاريخ التقدم للهيئة وتسقط معاشات الفترة السابقة.
3. إذا مرت أكثر من خمس سنوات فبهذه الحالة تسقط تلك المعاشات نهائياً مهما كانت الأسباب ويعاد المعاش من تاريخ تقديم الطلب للهيئة.

ب) المنح والتعويضات والمبالغ الأخرى :

1. منح الزواج وتعويضات إصابة العمل:

إذا لم يتم استلامها من المستفيدين وتقدم للهيئة للمطالبة بها قبل انقضاء الخمس السنوات فإنه تصرف له أما إذا مرت خمس سنوات كاملة فأنها تسقط نهائياً.

2. نفقات التجهيز والتكفين:

إذا تقدم المستحقون ببلاغ وفاة المتقاعد وتم تعديل الحالة من أحياء إلى ورثة بالوقت المحدد ولم تصرف معاشات بدون وجه حق بعد الوفاة قبل أن يقوم الوكيل باستلام المعاشات باعتبار المتقاعد لا زال على قيد الحياة وهو قد توفى وإنما تم الإبلاغ بالوفاة بشرط أن لا يكون قد تم تجديد كرت المعاش كأحياء بعد وفاة المتقاعد ولم يستلم أي معاش بعد الوفاة، فهذه الحالة مصاريف الجنازة والدفن لا يتم سقوطها ومن حق المستحقين للمعاش استلامها خلال الخمس السنوات أما إذا مرت أكثر من خمس سنوات فتسقط نهائياً.

ج) تسقط الحقوق التقاعدية نهائياً عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو أي من المستحقين ذلك بعد صدور حكم نهائي في الحالتين التاليتين:

1. إذا التحق بخدمة عسكرية لدولة أخرى دون إذن مسبق من الحكومة.
2. إذا حكم عليه بعقوبة جريمة تجسس لمصلحة دولة أجنبية.



ثانياً التعويضات

تعويض مكافأة نهاية الخدمة

عند ترك المؤمن عليه عمل ولم يلتحق بأي عمل في أي قطاع خاضع لأحد صناديق التأمين فإنه بهذه الحالة يستحق مكافأة نهاية خدمة بشرط ألا تقل مدة اشتراكه عن سنة تصرف له أو للمستحقين من بعده بحالة وفاته ولم يكن قد استلمها المؤمن عليه قبل وفاته وبالرغم من أن القانون حدد الحالات التي يمكن صرف مكافأة نهاية الخدمة وفقاً للأحوال والشروط التالية :

- أ. التحاق المؤمن عليه بعمل لا يخضع لأي من قوانين التأمينات السارية ولا تصرف المكافأة بهذه الحالة إلا بعد مرور سنتين من تاريخ إنهاء خدمته.
- ب. انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة أو الفصل التأديبي أو غير التأديبي ومدة الخدمة الفعلية لا تؤهله لاستحقاق المعاش.
- ج. هجرة المؤمن عليه واستقراره نهائياً خارج اليمن.
- د. في حالة استقالة المؤمن عليها لرعاية الأبناء أو الزواج أو مرافقة الزوج المهاجر ولا تصرف المكافأة بهذه الحالة إلا بعد مرور سنتين من تاريخ قبول الاستقالة من تاريخ إنهاء الخدمة وإيقاف صرف الراتب.
- هـ. الحكم النهائي على المؤمن عليه بالسجن لمدة خمس سنوات فأكثر أو بالمدة المتبقية لبلوغ سن التقاعد الإلزامي أيهما أقل ومدة اشتراكه لم تؤهله لاستحقاق المعاش.

وفي كل الحالات السابقة من (أ - د) فإننا لا ننصح المؤمن عليه باستكمال إجراءات استلام مكافأة نهاية الخدمة بل يفضل أن تبقى حقوقهم لدى التأمينات للاعتبارات التالية :

1. احتمال تغير ظروف المؤمن عليه ويلتحق بعمل خاضع للتأمين في أي قطاع سواء في القطاع العام المدني أو العسكري أو الأمني أو القطاع الخاص وبالتالي

سيتم تحويل الاحتياطيات أو ضم خدماته السابقة إلى الخدمة اللاحقة لغرض الحصول على المعاش التقاعدي.

2. هناك إمكانية التأمين بناءً على طلب الشخص من خلال عمله الشخصي أو دخله الذاتي سواءً كان في الداخل أو مغترباً في الخارج والتأمين لدى المؤسسة العامة للتأمينات وبالتالي سيتم تحويل اشتراكاته السابقة عن خدماته السابقة إلى صندوق القطاع الخاص والتي تديره المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لغرض الحصول على المعاش التقاعدي مع العلم أن مكافأة نهاية الخدمة تصرف دفعة واحدة للمؤمن عليه وبحالة وفاته توزع للمستفيدين من بعده بالتساوي ، ولا تستحق المكافأة إذا كانت مدة الاشتراك أقل من سنة ونظراً في حساب اشتراك المؤمن عليه وتحسب المكافأة بواقع 9% من إجمالي الأجر الأخير الذي استلمه المؤمن عليه وذلك عن كل أشهر الاشتراك كما أنه بحالة التأمين على المؤمن عليه في القطاع العام مرة أخرى فإنه يجوز له إعادة الضم لتلك المدة المصروف عنها المكافأة بعد دفع الاشتراكات ولكن حسب الأجر في تاريخ تقديم طلب الضم.

مثال على احتساب مكافأة نهاية الخدمة للمؤمن عليه:

بافتراض أن إجمالي مرتبه كان 200.000 ومدة اشتراكه تسع سنوات بالتالي ستكون مقدار المكافأة كما يلي:

$$200.000 \times 9\% \times 12 \times 9 = 1.944.000 \text{ ريال}$$

ويلاحظ أن مبلغ المكافأة زهيد للغاية ولا يفضل استلامها بل يفضل الاستمرار بالتأمين لأن مدة التسع سنوات التي قضاها المؤمن عليه بالخدمة تعطيه الحق بنسبة أكثر من 25% من حيث كامل المعاش بحالة مواصلة التأمين للمدة كاملة وبالتالي أن معاشات أقل من عشرة أشهر فقط سوف تعطيه أكثر من مبلغ المكافأة التي استلمها هذا من ناحية ومن ناحية أخرى أن هذه المدة الـ 9 سنوات تمثل نسبة أكثر من ثلث المدة المطلوبة للتقاعد الاختياري المحددة بـ 25 سنة عند سن 50 سنة بالنسبة للرجل وقريبة من نصف المدة المحددة للمرأة المحددة بـ 20 سنة لتقاعد الاختياري عند سن 46 كما أن هذه المدة تعطيه الحق بالحصول على معاش لا يقل عن 50% من آخر أجر تقاضاه بحالة

العجز الكلي أو الوفاة وفي أسوأ الظروف فإن هذه المدة تؤهل المؤمن عليه الرجل باستحقاق المعاش بنسبة 60% من الحد الأدنى لمدة استحقاق المعاش المحدد بـ 15 سنة للرجل عند بلوغ سن التقاعد ونسبة 90% للمرأة من الحد الأدنى لمدة استحقاق المعاش والمحدد بـ 10 سنوات عند بلوغ سن التقاعد وبالتالي يكون المؤمن عليه قد ظلم نفسه وأسرته باستلام مكافأة نهاية الخدمة وعدم مواصلة التأمين.

تعويض إصابة العمل

1. تعويض إصابة العمل بحالة حدوث الوفاة بإصابة عمل.
يصرف تعويض إصابة العمل للمستحقين بحالة وفاة المؤمن عليه بإصابة عمل وبنسبة 100% بالإضافة إلى المعاش التقاعدي كاملاً بنسبة 100% من إجمالي آخر راتب .
2. تعويض إصابة العمل بحالة حدوث العجز الكلي المستديم بإصابة العمل.
يصرف للمؤمن عليه تعويض إصابة العمل بحالة الإصابة أدت إلى عجز كلي مستديم بنسبة 100% بالإضافة إلى المعاش التقاعدي كاملاً بنسبة 100% من إجمالي آخر راتب.
3. تعويض إصابة العمل بحالة حدوث العجز الجزئي.
يصرف للمؤمن عليه تعويض بحالة إصابة عمل أدت إلى عجز جزئي مستديم دفعة واحدة يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة تعويض العجز الكلي المستديم مع إمكانية تكرار صرف التعويض الجزئي بحالة تكرار الإصابة بنسبة عجز أخرى.

وننوه إلى انه تم تحديد مقدار تعويض إصابة العمل عند صدور قانون التأمينات في عام 1991 م بمبلغ 39.000 وكان ذلك خطأ تشريعياً إذ تم تحديد التعويض بمبلغ مالي ثابت فقد قيمته مع مرور الزمن نتيجة التضخم وكان الاخرى أن يحدد بمقدار نسبي كأن يكون مساوياً لعدد من رواتب الحد الأدنى للأجور يحدد وفق دراسة اکتوارية وقد روعي ذلك في التعديلات التشريعية المستقبلية



مثال على تعويض إصابة العمل بحالة الوفاة أو العجز الكلي وباعتبار ان التعويض المحدد حالياً في القانون هو 39.000 فإن التعويض سيكون نسبة 100% .
وبحال تم تعديل التعويض على أساس عدد من الرواتب مثل ان يحدد بمقدار 35 ضعف الحد الأدنى للأجور وباعتبار ان الحد الأدنى للأجور الحالي هو 20 ألف ريال فإن مقدار التعويض على سبيل المثال سيكون على النحو التالي:

$$. 700.000 = 35 \times 20.000 \text{ ريال .}$$

وبالتالي سيكون التعويض في حالة الوفاة أو العجز الكلي :

$$. 700.000 = 100\% \times 35 \times 20.000 \text{ ريال .}$$

اما في حال العجز الجزئي وبافتراض ان نسبة العجز هي 50% فإن التعويض وفق القانون الحالي سيكون:

$$\text{مقدار التعويض الكلي الحالي} \times \text{نسبة العجز .}$$

$$. 19.500 = 50\% \times 39.000 \text{ ريال .}$$

وفي حالة تعديل التشريع كما أشرنا وبافتراض تم إقرار التعويض الكلي 35 ضعف الحد الأدنى للأجور فإن التعويض سيكون كما يلي:

$$. 350.000 = 50\% \times 35 \times 20.000 \text{ ريال وهكذا .}$$

ضوابط تأمين إصابة العمل

تطرقنا سابقاً إلى مزايا تأمين إصابة العمل من معاشات وتعويضات مقابل اشتراك 1% فقط وبموجبه تستحق أسرة المؤمن عليه عند الإصابة التي تؤدي إلى الوفاة أو للمؤمن عليه ذاته عند حدوث عجز كلي مستديم معاش كامل 100% وتعويض نقدي 100% وهناك من يختلط عليه الأمر بين تأمين إصابة العمل بنظام التأمينات والمعاشات وتأمين إصابة العمل بنظام التأمين الصحي ويعتقد بأن هناك ازدواجاً تأمينياً وهذا غير صحيح فإن تأمين إصابة العمل بنظام التأمين الصحي يقصد به المعالجة الكاملة لمن أصيبوا بإصابة عمل وبنسب كاملة ومميزات أكثر تختلف عن حالات المرض الطبيعي ويتم معالجتهم حتى يتم شفاؤهم أو ثبوت عجزهم أو وفاتهم وبحالة ثبوت عجزهم بشكل نهائي أو وفاتهم فتنقل المسؤولية إلى نظام التأمينات والمعاشات حيث يتم منحهم

معاش إصابة عمل كامل بنسبة 100% وتعويض كامل بنسبة 100% مهما كانت مدة اشتراكاتهم كما أوضحنا.

وهناك شروط وضوابط والتزامات لحالات إصابات العمل في نظام التأمينات والمعاشات كما يلي:

1- حالات الإصابة

أ. الإصابة في مقر العمل أو مكان تابع له أثناء مزاوله المؤمن عليه لمهنته الأصلية خلال ساعات الدوام الرسمية أو الإضافية.

ب. الإصابة أثناء العمل أو بسببه في أي مكان داخل العمل أثناء قيام المؤمن عليه بمهام متعلقة بالعمل.

ج. إصابة المؤمن عليه أثناء تقديم العون والمساعدة لمواجهة الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة العمل والعاملين.

د. إصابة المؤمن عليه العاملين على خطوط الطيران أو الخطوط البحرية أثناء القيام برحلاتهم.

هـ. إصابة المؤمن عليه خارج اليمن أثناء قيامه بمهمة رسمية أو تدريب

و. إصابة المؤمن عليه نتيجة تعرضه لعوامل طبيعية أو كيميائية أو حيوية موجودة في بيئة العمل ونتيجة لطبيعة عمله.

ز. إصابة المؤمن عليه في الطريق وفق الحالات التالية :

• إصابة المؤمن عليه خلال الذهاب المباشر لعمله أو الإياب وأن يكون قد سلك الطريق الصحيح دون انحراف.

• إصابة المؤمن عليه أثناء التوقف في الطريق المعتاد لتقديم العون والمساعدة في حوادث الطرق.

• الإصابة في غير الطريق المتعارف عليه عندما يكون المؤمن عليه ذاهباً أو عائداً في الوقت المحدد للعمل سواءً كان التنقل بأي وسيلة من وسائل النقل الخاص أو العام وكان هناك مبرر موضوعي معقول لسلوكه الطريق غير المعتاد.

• إصابة الطريق في خارج اليمن عندما يكون المؤمن عليه في مهمة رسمية أو تدريب.

وبشأن الأمراض المهنية أكد القانون أن الهيئة تعتبر مسؤولة عن مستحقات المؤمن عليه ولو بعد سنة من تاريخ انتهاء خدمته إذا ظهرت عليه أعراض من مرض مهني سواء كان بلا عمل أو كان يعمل في صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض المهني

ومما سبق نوضح أنه يجب أن تكون الإصابة بسبب العمل ولا تعتبر من ضمن إصابات العمل أي مرض طبيعي غير مهني أو وفاه طبيعية غير مهنية تقع للمؤمن عليه وإن كانت في موقع العمل ومثال على ذلك إذا حدثت جلطة للمؤمن عليه أدت إلى عجزه أو وفاته وإن كانت في مقر العمل طالما وأن الجلطة كانت بسبب مرض عام وخصوصاً أن الجلطات ممكن أن تحدث للشخص وهو نائم عدا الحالات التي يتحقق فيها قطعياً توفر العلاقة السببية بين الوفاة أو العجز عن العمل وبقرار من اللجنة الطبية المختصة. كما أنه يوقف سريان أحكام تأمين إصابة العمل خلال المدد التالية :

أ. مدة عمل المؤمن عليه في جهة لا تخضع لهذا التأمين أو خلال مدة غير مؤمن هـ. عليها مثل المدد التعاقدية.

ب. مدة خدمة التجنيد الإلزامي والاستدعاء للقوات المسلحة.

ج. أثناء مدة الإجازات الخاصة والإعارة الخارجية والإجازات الدراسية والبعثات العلمية التي يقضيها المؤمن عليه خارج اليمن.

ويشمل ذلك عدم اعتماد أي إصابة تحدث خارج الدوام الرسمي ما عدا الحالات التي يكون فيها تكليف رسمي للعمل خارج الدوام.

2-التزامات جهات العمل

أ. إنشاء لجنة للصحة والسلامة المهنية داخل الجهة.

ب. توفير وسائل السلامة والصحة المهنية.

ج. كتابة إرشادات الصحة والسلامة المهنية وتعليقها في أماكن بارزة.

- د. توفير البيئة المناسبة والصحية للعمل داخل المنشأة.
- هـ. التدريب المستمر لاستخدام وسائل السلامة والصحة المهنية.
- و. إلزام العاملين باستخدام وسائل السلامة والصحة المهنية ومراقبة تنفيذ ذلك.
- ز. تقديم الإسعافات الأولية للمصابين.
- ح. نقل المصاب إلى مكان العلاج المناسب.
- ط. إجراء تحقيق في الإصابة بالاشتراك مع لجنة الصحة والسلامة المهنية وبيان ظروف الإصابة بالتفصيل وإثبات أقوال الشهود وأقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك ويوضح التحقيق ما إذا كانت الإصابة نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود وترسل النسخة من التقرير إلى هيئة التأمينات خلال أسبوع على الأكثر.
- ي. تتولى جهة العمل أو من يمثلها التحقيق في الإصابة وإثبات أقوال الشهود عندما تقع الإصابة في موقع عمل لا توجد فيه لجنة للصحة والسلامة المهنية أو في أثناء الرحلات الجوية والبحرية.
- ك. إبلاغ الهيئة عن كل إصابة تقع على المؤمن عليه خلال أسبوع من تاريخ وقوعها سواء في أوقات العمل أو خارجها مع تسليم المصاب صورة من الإخطار وأن يكون معتمداً من لجنة الصحة والسلامة المهنية في الجهة.
- ل. إبلاغ الشرطة عن كل وفاة أو إصابة جسيمة يصاب بها المؤمن عليه تعجزه عن العمل أو حادث يكون الدافع من ورائه جريمة يعاقب عليها القانون وعلى الشرطة أن تبين ظروف الحادث بالتفصيل وتثبت فيه أقوال المصاب إذا سمحت حالته الصحية بذلك، ويوضح التحقيق ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود وما إذا كانت مسؤولية الحادث تقع على شخص آخر.
- م. إبلاغ الهيئة وجهات الصحة والسلامة المهنية بأي مرض مهني يصاب به المؤمن عليه أثناء الخدمة وذلك خلال أسبوع بعد اكتشاف المرض طبياً وتسليم المصاب صورة من الإخطار.
- ن. إبلاغ الهيئة عندما يشفى المؤمن عليه المصاب ويسمح له بالعودة لمزاولة عمله.

- س. فحص المؤمن عليهم المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية وذلك دورياً أو في الأوقات التي تقتضيها ظروف الصحة والسلامة المهنية في العمل.
- ع. تنظيم برامج للفحص الطبي العام للمؤمن عليه بالاشتراك مع لجنة الصحة والسلامة المهنية بالتنسيق مع الهيئة.
- ف. عدم السماح لغير المختصين الدخول إلى المواقع المعرضة للخطر.
- ص. إنشاء سجل بإصابات العمل توثق فيه الإصابات التي تحدث وأسبابها وظروفها وأن تتخذ الإجراءات التي تؤدي إلى إزالة الأسباب المؤدية للإصابات.

3-التزامات المؤمن عليه:

- أ. على المؤمن عليه المصاب أن يبلغ جهة العمل أو أي مركز شرطة بأي حادث عمل والظرف التي وقعت أثناء الإصابة عندما تسمح حالته الصحية بذلك، كما يجوز له أن يبلغ الهيئة بذلك مباشرة ومن ذلك على ربان الباخرة أو الطائرة إبلاغ جهة العمل بالإصابة التي تحدث لأفراد الطاقم أثناء العمل وعمل محضر بذلك.
- ب. يجوز للمؤمن عليه المصاب بمرض مهني أن يبلغ الهيئة مباشرة بأي وسيلة.
- ج. إبلاغ الهيئة وجهة عمله بحالة إصابته في منطقة تبعد عن منطقة عمله.
- د. الاحتفاظ بالوثائق الطبية وتسليمها عند كل طلب سواء بجهة العمل أو الهيئة أو للجهة المعالجة أو اللجنة الطبية المختصة.
- هـ. الالتزام بالتعليمات عند الإصابة أو أثناء مدة العلاج ومنها:
- المبادرة إلى عرض نفسه للعلاج فور الإصابة أو خلال 15 يوم من تاريخها أو من تاريخ اكتشاف المرض المهني.
 - الامتثال لتعليمات الطبيب أثناء العلاج الطبي التي تتماشى مع القواعد الفنية والصحة المهنية الطبية وعدم مخالفتها.
 - إشعار الجهة الطبية المشرفة على العلاج بحالة الانتقال من منطقة إلى أخرى حتى لا يتأثر مستوى المعالجة المناسبة ولكي لا يؤدي إلى مضاعفات غير متوقعة.

4 - تسقط حقوق المؤمن عليه المصاب في الإجازات المرضية وتعامل كمدة إجازة اعتيادية كما تسقط حقوقه في التعويض النقدي بالحالات التالية :

- أ. إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه.
- ب. إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود ويعتبر في حكم ذلك:
 - كل فعل يقوم به المؤمن عليه تحت تأثير المخدرات أو المسكرات.
 - كل مخالفة صريحة لإرشادات الصحة والسلامة المهنية والتعليمات الوقائية المعلنة عنها شفويًا أو كتابيًا في مكان العمل.
- ج. إذا قصر المؤمن عليه المصاب في عرض نفسه للعلاج ولفترة تمتد إلى ما بعد خمسة عشر يوماً من تاريخ الإصابة دون مبرر.
- د. إذا لم يمتثل للتعليمات الطبية التي تتماشى مع القواعد الفنية لمهنة الطب أو قام بمخالفة تلك التعليمات أثناء العلاج الطبي.
- هـ. إذا غادر اليمن أو انتقل من منطقة إلى أخرى دون إشعار الجهات المعنية وسبب ذلك عرقلة العلاج المناسب مما أدى إلى مضاعفات غير متوقعة.

ونوضح هنا أن بعض التصرفات التي قد تحدث من المؤمن عليه المصاب إذا لم تكن مقصودة أو كانت بسوء تقدير منه يفترض القبول بها ومنها على سبيل المثال الأخطاء المرورية التي قد تحدث بحالة قيادة المؤمن عليه لوسيلة المواصلات وكان ذاهباً لعمله أو عائداً منه أو كان في مهمة وتجاوز السيارة التي أمامه بسوء تقدير منه لإمكانية التجاوز ووقع حادث وأصيب فإن ذلك لا يعتبر من الحالات المقصودة إلا إذا ثبت ذلك بإصرار مسبق أو كان تحت تأثير المخدرات أو المسكرات.



ثالثاً تبادل الاحتياطيات:

1- تحويل الاحتياطيات إلى الصناديق الأخرى

هو عبارة عن تحويل مستحقات المؤمن عليه من الهيئة إلى صناديق التأمين الأخرى عند ترك المؤمن عليه عمله في القطاع العام وعمل في قطاع آخر سواء الخاص أو العسكري أو الأمني ويتم التحويل عند تقديم طلب التحويل سواءً عبر المؤمن عليه أو عبر جهة عمله أو عبر الصندوق الآخر ويجب التحويل في أي وقت سواءً كان عند انتقاله مباشرة أو عند تقاعده أو حتى بعد تقاعده والإجراء الأفضل هو أن يتم التحويل فور انتقاله للقطاع الآخر ويجب على المؤمن عليه أن يبلغ الهيئة بالانتقال ويطلب نقل مستحقاته مباشرة دون تأخير لكي لا يقع في المحذور لأن هناك بعض الصناديق لا تقبل التحويل المتأخر وخصوصاً بعد بلوغ سن التقاعد بالرغم من أن ذلك فيه ظلم كبير للمؤمن عليه.

2- استلام الاحتياطيات من الصناديق الأخرى

ويتم عند التحاق المؤمن عليه في القطاع العام وكانت له مدد اشتراكات في القطاع الخاص أو العسكري أو الأمني فإنه يتم استلام احتياطياته التأمينية من الصناديق الأخرى إلى صندوق القطاع العام (الهيئة) وتضم مدة الاشتراك التي كانت في القطاع الآخر للسنوات كاملة ويعتمد القيمة التأمينية كاملة كما لو كانت في صندوق القطاع العام ذاته بمعنى أن المعدل التراكمي للسنة التأمينية هو %2.86 وتحسب المدة المحولة بنفس المقدار %2.86 وهذا ما هو متبع في صندوق القطاع العسكري والأمني من حيث اعتماد قيمة السنة بسنة كاملة بل تقيّد بنفس المعدل التراكمي المعتمد بصندوق التقاعد العسكري والأمني بنسبة %5 وهو أعلى نسبة أما في صندوق القطاع الخاص (المؤسسة) فيتم اعتماد السنة بسنة ولكن تحدد فيها بالمعدل التراكمي بنسبة %1 فقط أي تحسب السنة بسنة ولكن يخفض المعدل التراكمي لها عند احتساب المعاش إلى نسبة 1 % فقط وليس كباقي الصناديق بينما سنوات الاشتراك التي كانت مؤمن عليها لدى (المؤسسة) صندوق القطاع الخاص مباشرة تعتمد بنسبة %2.86.



رابعاً ضم مدد الخدمة

1- ضم مدة سابقة مشترك عنها

والمقصود هنا هو عند انتقال المؤمن عليه من جهة عمل إلى جهة عمل أخرى فإنه يربط مدة الاشتراك بجهة العمل السابقة بجهة العمل اللاحقة دون سداد الاشتراكات ماعدا في حالة الانتقال إلى جهة لها كادر خاص بها أو بدلات خاصة بعد صدور القانوني في 2000/1م فإنه يتم مطالبة جهة العمل الأخيرة بسداد مكمل الاشتراكات عن فارق ذلك الكادر أو البدلات المضافة (حسب ما أشرنا سابقاً) لموضوع مكمل الاشتراكات إذا كان يتطلب ذلك وحسب وضع كل حالة وحسب المعمول به مع كل جهة أما إذا كان الانتقال قبل 2000/1م فإنه لا يسدد أي فوارق لأن التأمين كان على الأساسي فقط وسداد المكمل سيخضع كما هو متبع بالجهة اللاحقة كما أنه يمكن إجراء ضم الخدمة للشخص الذي انتقل بعد 2000/1م على أن يتم التحاسب مع الهيئة على المكمل عندما يتم التحاسب معها على باقي موظفيها وخصوصاً إذا لم يسبق التحاسب مع تلك الجهات عن مكمل البدلات الممنوحة لموظفيها.

2- ضم مدد الخدمة السابقة الغير مشترك عنها

يحق للمؤمن عليه أن يقدم طلب ضم مدد خدمة سابقة غير مشترك عنها مثل مدة الخدمة الإلزامية كالتجنيد أو التدريس أو خدمة في جهة قبل الاشتراك بالتأمين ولم يتم الاشتراك عنها في بداية التأمين أو مدة تعاقدية لدى جهة ما لم يكن مؤمن عليها لدى مؤسسة التأمينات أما إذا كان مؤمناً عليها فإنه يتم تحويلها للهيئة ويتم اعتمادها كاملة أما إذا لم يكن مشتركاً بالمؤسسة وأراد المؤمن عليه ضمها فتحسب قيمة ضم المدة المطلوبة على إجمالي الأجر في تاريخ تقديم طلب الضم مضروباً في نسبة الاشتراك في عدد الأشهر.

مثال على احتساب قيمة ضم المدة السابقة

بافتراض أن إجمالي راتب المؤمن عليه في تاريخ تقديم طلب الضم هو 200.000 والمدة المطلوب ضمها سنتان سيكون المبلغ المطلوب سداده هو

$$200.000 \times 13\% \times 24 = 624.000 \text{ ريال}$$



3- ضم مدة الخدمة السابقة التي صرف عنها للمؤمن عليه مكافأة نهاية خدمة

يحق للمؤمن عليه أن يقوم بضم مدة الخدمة التي استلم عنها مكافأة نهاية الخدمة سواء من قبل جهة العمل قبل خضوعها للتأمينات في القطاع العام والمختلط أو استلم مكافأة نهاية الخدمة من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات مباشرة أو عبر صندوق الخدمة المدنية للعمالة الفائضة خصماً من مستحقات الهيئة لدى الصندوق وذلك بعد تركه الخدمة السابقة ويجوز ضمها مهما كانت تلك المدة وبالتالي فإنه تحسب ضم المدة على إجمالي الأجر في تاريخ تقديم طلب الضم وفق نسبة الاشتراك في عدد الأشهر.

مثال على ذلك

بافتراض أن المدة المطلوب ضمها هي 11 سنة ونصف أي 138 شهر وإجمالي الأجر بتاريخ طلب الضم هو 200.000 ريال بالتالي سيكون المبلغ المطلوب سداه هو

$$3.588.000 = 138 \times 13\% \times 200.000 \text{ ريال}$$

4- ضم مدة اعتبارية

المقصود بالمدة الاعتبارية هي مدة ليست خدمة فعلية وسمح القانون بشرائها بحالة عدم وصول المؤمن عليه لمدة الخدمة المؤهلة للحد الأدنى أو الأقصى للمعاش وبعده أقصى خمس سنوات فقط لا غير وفق التفصيل التالي:

أ. بحالة الوصول للحد الأدنى لاستحقاق المعاش.

إذا بلغ المؤمن عليه الرجل سن التقاعد وخدماته لم تصل إلى مدة الحد الأدنى لاستحقاق المعاش المحددة ب 15 سنة بهذه الحالة يجوز له أن يستمر بعملة لمدة خمس سنوات بعد أقصى ليستحق المعاش والاستمرار بعمله متاح بحالة الوصول للحد الأدنى فقط كما يجوز له أن يشتري المدة التي تقل عن مدة الحد الأدنى كمدة اعتبارية ليحصل على معاش تقاعدي وهذا هو استثناء أي أن المؤمن عليه الرجل إذا بلغ سن 60 عاماً ومدة اشتراكه عشر سنوات فأكثر فإنه يجوز له ضم المدة المتبقية كمدة اعتبارية ولو لم يكن له خدمة فعلية أما إذا مدة اشتراكه أقل من عشر سنوات فإنه بهذه الحالة إما أن يضم خدمة سابقة له أو إلزامية أو تعاقدية أو تحويل رصيد احتياطياته إذا كانت لدى صندوق آخر ليكمل على الأقل مدة العشر سنوات ليتم ضم المدة الباقية اعتبارية أما إذا لم يكن



له خدمة تكمل 10 سنوات فبهذه الحالة يستحق مكافأة نهاية خدمة فقط. وكذلك بالنسبة للمؤمن عليها المرأة فإنه ينطبق عليها نفس الإجراءات المذكورة حيث بإمكانها ضم خدمات أخرى أو شراء مدة اعتبارية لمدة خمس سنوات أو الاستمرار بالعمل لبلوغ الحد الأدنى لاستحقاق المعاش وهو 10 سنوات وليس 15 سنة كما هو محدد للرجل وهذا يعني أنه إذا لها مدة اشتراك 5 سنوات فقط يجوز لها أن تضم مدة اعتبارية لما يكمل العشر السنوات وبالتالي إذا خدماتها الفعلية أقل من خمس سنوات فلا بد أولاً أن تكمل الخمس السنوات بضم خدمة سابقة أو تعاقدية أو تحويل احتياطات لها إذا عملت في قطاع خاضع لصندوق آخر لتكمل الخمس السنوات ثم يجوز لها أن تستمر بعد ذلك بعملها لمدة خمس سنوات أو جزء منها أو تشتري ما يكمل العشر السنوات كمدة اعتبارية لتستحق المعاش التقاعدي أما إذا لم يكن لها خدمات لخمس سنوات فلا يجوز لها شراء مدة اعتبارية وتستحق مكافأة نهاية الخدمة عن خدماتها.

ب. بحالة الوصول للحد الأعلى لاستحقاق للمعاش

إذا بلغ المؤمن عليه سن التقاعد 60 عاماً سواء رجل أو امرأة وله مدة اشتراك 30 سنة فأكثر فإنه يجوز لهم ضم المدة المتبقية لمدة الحد الأقصى وهي 35 عاماً ويتم احتساب المدة الاعتبارية على إجمالي أجر للمؤمن عليه عند الإحالة أو عند بلوغ سن التقاعد وبعد أن تُضاف له أي تسويات أو علاوات مستحقة وفق القانون.

مثال على ذلك

بافتراض أن إجمالي آخر راتب هو 200.000 والمدة المطلوب ضمها هو الحد الأقصى المسموح به 5 سنوات سيكون المبلغ المطلوب سداده هو

$$1.560.000 = 5 \times 12 \times 13\% \times 200.000$$

5- ضم المدة التي يقضيها المؤمن عليه في بعثات أو في دراسة

يحق للمؤمن عليه ضم مدة ابتعاث أو إجازة دراسية ويمكن ضمها أولاً بأول كما يمكن ضمها عند العودة على أن يكون قد صدر له قرار بالابتعاث ومحدد مدته أو الإجازة الدراسية ويفضل للمؤمن عليه أن يتم الضم كل سنة أولاً بأول لضمان مواصلة مدة الاشتراك من ناحية ومن ناحية أخرى يتم الضم على راتب السنة ذاتها ومن جانب آخر قد تحدث متغيرات تمنعه من الضم مثل المرض أو الإعاقة أو الوفاة أو تعديل القوانين.



ولهذا ننصح دائماً بسرعة الضم أولاً بأول دون تأخير.

6- ضم مدة الإعارة أو الانتداب في الهيئات العربية والدولية

بحالة انتداب موظف إلى الهيئات العربية والدولية واستمر راتبه في جهة عمله فبهذه الحالة تلتزم الجهة باستمرار خصم الاشتراكات التأمينية وتوريدها للهيئة مع باقي الموظفين أما بحالة الانتداب أو الإعارة بدون راتب فبهذه الحالة يحق للمؤمن عليه دفع الاشتراكات عن حصته وحصّة جهة العمل إلى الهيئة أولاً بأول أو عند عودته مع مراعاة إضافة أي زيادة طرأت على أجور زملائه العاملين ويفضل أن يتم الضم أولاً بأول وأن يحرص المؤمن عليه أن تكون مدة الانتداب أو الإعارة محددة بمدة معينة فإنه لا يحق له ضم مدة خارج المدة المحددة بقرار الإعارة أو الانتداب مطلقاً ولهذا دائماً ننصح أولئك الأشخاص بأن يرتبوا أوضاعهم تأمينياً إما بالعودة لأعمالهم أو أخذ إجازة بدون راتب إذا مددهم لا تؤهلهم للتقاعد أو الخضوع للتأمين الاختياري لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية إذا يعمل في إطار إمكانية خضوعه للمؤسسة مثل المغتربين أو المشتغلين لحسابهم.

مثال على ضم تلك المدة

بافتراض أن راتب المؤمن عليه كان 200.000 وأخذ إجازة بدون راتب لمدة سنة وخلال السنة تم زيادة أجور الموظفين وبافتراض أن الموظف المماثل له بالدرجة حصل على زيادة مبلغ عشرة آلاف ريال بالتالي سيكون قيمة الضم كما يلي:

$$210.000 \times 13\% \times 12 = 327.600 \text{ ريال وهو المبلغ الواجب دفعة لضم سنة الإعارة.}$$

7- ضم مدة الإيقاف الغير قانوني عن العمل

يجوز للمؤمن عليه الذي أوقف صرف راتبه بدون وجه حق ثم تم صرف مستحقاته مع الأقساط التأمينية مباشرة بموجب حكم قضائي أو قرار وبالتالي بعد تنفيذ الحكم وصرف المستحقات السابقة كاملة للمؤمن عليه أو لأسرته إذا كان بعد وفاته مع سداد الاشتراكات التأمينية للهيئة فإن المدة تربط بمدة الخدمة السابقة مباشرة.



8- ضم مدة الإعارة الداخلية أو الانتداب

في حالة الانتداب من جهة لأخرى في إطار الجهات الخاضعة لقانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م فإنه بهذه الحالة يستمر صرف المرتب الأساسي وسداد الاشتراكات من الجهة المنتدب منها إلى الهيئة مع باقي الموظفين وبحالة حصول المؤمن عليه المنتدب على بدلات خاضعة للتأمين في الجهة المنتدب إليها فعليها أن تسدد الاشتراكات التأمينية عن تلك البدلات وتوضح ذلك في بيانات المتغيرات الشهرية التي ترسلها الجهة إلى الهيئة.

أما بالنسبة للإعارة فعادةً تكون بدون راتب وتتولى الجهة المعار إليها صرف الراتب وسداد الاشتراكات الشهرية على الراتب الأساسي مع البدلات إلى الهيئة أما إذا كانت الإعارة براتب فتطبق عليها نفس حالة الإنتداب.

9- ضم مدة الخدمة الإلزامية الغير مسدد عنها الاشتراكات أو ربط المسددة

يحق للمؤمن عليه الذي أدى الخدمة الإلزامية سواءً بالتجنيد أو التدريس الإلزامي أو كليهما معاً أن يطلب ضم تلك المدة أو إحداها على أساس إجمالي الأجر الكامل الخاضع للتأمين في تاريخ تقديم طلب الضم.

فعلى سبيل المثال بافتراض أن المؤمن عليه قد أدى الخدمة الإلزامية للتجنيد لمدة سنة والخدمة الإلزامية للتدريس لمدة سنة ولم يكن في ذلك الوقت ملتحقاً بإحدى الجهات الخاضعة للتأمين ولم تسدد الاشتراكات عنها وراتبه عند تقديم طلب الضم كان 200.000 وطلب ضم مدة سنتين فيكون المبلغ المطلوب كما يلي:

$$200.000 \times 13\% \times 2 \times 12 = 624.000 \text{ ريال}$$

وبحالة السداد يتم ضم تلك المدة إلى مدة اشتراكه الأخرى.

أما إذا كان المؤمن عليه أدى تلك الخدمة أو إحداها وكان موظفاً في إحدى الجهات الخاضعة للتأمين واستمر صرف راتبه في جهة عمله وسددت الاشتراكات عنها فتربط تلك المدة مباشرة مع مدة اشتراكه الأخرى باعتبارها مسددة.



10- ضم مدة الخدمة الإلزامية في المحافظات الشرقية والجنوبية قبل الوحدة اليمنية عام 1990م

ينطبق ما ورد في البند رقم 9 لكل المؤمن عليهم في كل المحافظات مع إضافة إجراء آخر لمن أدوا تلك الخدمة الإلزامية في المحافظات الشرقية والجنوبية قبل الوحدة اليمنية عام 1990م وهو إذا كان قد أدى المؤمن عليه الخدمة الإلزامية وتوظف خلال عام من تسريحه من الخدمة الإلزامية وصدرت فتوى من وزارة العمل والخدمة المدنية في حينه باعتماد مدة الخدمة الإلزامية تلك من ضمن مدة الخدمة واعتبرتها محتسبة ومكسبه للمعاش التقاعدي فتصبح مدة تلك الخدمة مسددة الاشتراكات باعتبارها حسبت ضمن مديونية الدولة التي تم قيدها على خزينة الدولة عند تحقيق الوحدة اليمنية عن مدد خدمة كل موظفي الدولة في المحافظات الشرقية والجنوبية من عام 1967م وحتى مايو 1990م. أما الذين توظفوا بعد سنة من تسريحهم من الخدمة الإلزامية فينطبق عليهم ما ورد في البند رقم (9).

11- ضم مدد الخدمة التعاقدية

الموظفون المتعاقدون في وحدات القطاع العام بشكل عام يفترض أن يتم شمولهم بالتأمين لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وتحمل جهة العمل حصتها في التأمين ويتم استقطاع حصة الموظف من راتبه التقاعدي وتورد الاشتراكات إلى المؤسسة وبحالة تثبيتهم يتم نقل اشتراكاتهم من المؤسسة إلى الهيئة وتضم خدماتهم كاملة لدى الهيئة وتحسب مدد اشتراكاتهم كاملة لدى الهيئة وهذا هو الإجراء القانوني الصحيح والسليم ولكن في حالة عدم التأمين على أولئك المتعاقدين لدى المؤسسة وتم تثبيتهم ففي هذه الحالة يحق للمؤمن عليه أن يضم خدماته التعاقدية على أن يسدد الاشتراكات التأمينية للهيئة على إجمالي الراتب في تاريخ تقديم الطلب وهنا ننصح أولئك الموظفين بسرعة المبادرة لضم تلك المدد فور التثبيت لما فيه مصلحتهم التأمينية وتحسب وفق المثال التالي:

باعتبار أن إجمالي راتب الموظف في وقت طلب الضم هو 200.000 ريال ومدة الخدمة التعاقدية كانت ست سنوات ونصف مثلاً فإن إجمالي المبلغ المطلوب سداده هو

$$2.028.000 = 78 \times 13\% \times 200.000$$



12- ضم مدد خدمات العاملين سابقاً في المنظمات الجماهيرية والحزبية

هذا الضم هو محدد فقط للموظفين الذين تم إعادة توزيعهم على وحدات جهات العمل الخاضعة للهيئة وهذه الحالة محصورة فقط بالأفراد الذين كانوا في المنظمات الجماهيرية والحزبية قبل الوحدة اليمنية عام 1990م وتم حصرهم بكشوفات رسمية معتمدة من تلك المنظمات ووزارة الخدمة المدنية ووزارة المالية وحصرت مدة خدماتهم وكذا العاملين بالحزب الاشتراكي في المحافظات الجنوبية الشرقية ولهم ملفات رسمية مع توفر شهادات آخر دفع وفق النظام المتبع في حينه والتزمت وزارة المالية بسداد اشتراكاتهم للهيئة بموجبها أو عند مطالبة الهيئة لوزارة المالية بقيمتها إذا لم يسبق المطالبة بها .

خامساً: المنح التأمينية والمزايا الأخرى

1- منحة الزواج

منحة الزواج هي عبارة عن مبلغ الحصة المستحقة للمعاش لمدة 12 شهر تمنح للمستحقة عند زواجها ولمرة واحدة فقط وتخصم تلك الحصة من إجمالي المعاش وتعاد لبقية المستحقين بعد انقضاء اثني عشر شهراً أما إذا كانت المستحقة للمعاش هي الوحيدة ولا يوجد غيرها فيصرف لها اثنا عشر معاش كامل دفعة واحدة ثم ينزل. مثال على ذلك إذا كان المعاش على سبيل المثال 200.000 ريال والمستحقون للمعاش هما اثنان، أحدهما هي أنثى سواءً كانت ابنة المتقاعد المتوفى أو أخته أو زوجته أو حفيده التي مات أبوها قبل جدها ولم يكن لها مصدر دخل وليس لأبيها معاش واستحققت معاش جدها مع باقي المستحقين وتزوجت فإن حصتها بالمعاش بهذه الحالة هو 50% كون المستحقين عددهم 2 هي وآخر ويقسم المعاش بينهما بالتساوي أي أن حصتها بالمعاش في هذا المثال هو مائة ألف ريال وبالتالي فإن منحة الزواج المستحقة لها.

$$1.200.000 \text{ ريال} = \frac{12 \times 200.000}{2}$$

تصرف لها دفعة واحدة فور إحضار عقد الزواج وطلب منحة الزواج وتستمر الهيئة بصرف حصة المستحق الآخر بمبلغ 100.000 ريال شهرياً وبعد مرور اثنا عشر شهراً يعاد توزيع المعاش للمستحق الثاني بالمعاش كاملاً له وهو 200.000 ريال أما إذا كانت المستحقة للمعاش هي واحدة فقط وكان يصرف لها المعاش كاملاً هو 200.000 ريال وبالتالي ستكون منحة الزواج هي $12 \times 200.000 = 2.400.000$ ريال يصرف لها دفعة واحدة وينزل المعاش ولا يعاد إلا إذا ثبت استحقاق المعاش مرة أخرى مثل طلاق هذه المستحقة أو ترملها ولم يكن لها معاش من زوجها المتوفى وإذا حدث ذلك قبل مرور 12 شهر فإنه لا يعاد المعاش إلا بعد إكمال مرور مدة 12 شهر أما إذا كان المعاش مقسوماً فيستمر حصة المستحق القسم الآخر ولا يعاد حصة المطلقة أو الأرملة التي لم يكن لها معاش من بعد زوجها المتوفى إلا بعد إكمال مرور 12 شهر التي صرفت فيها منحة الزواج ثم يعاد لها نصيبها.



2- نفقات تكاليف الجنازة

بالنسبة للمؤمن عليه عند وفاته وهو لا زال في وظيفته فإن اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات ألزمت جهة العمل بصرف أجر شهرين نفقات الجنازة أما بالنسبة للمتقاعدين الذين يتوفون بعد ربط معاشاتهم التقاعدية فإنه يُصَرَفُ لأسرة المتقاعد معاش شهرين لمواجهة تكاليف الجنازة.

3 - قروض المتقاعدين (الاستبدال)

للتوضيح أن مصطلح الاستبدال هو عندما يتم استبدال جزء من المعاش بتعويض دفعة واحدة فمثلاً يمنح المتقاعد $\frac{3}{4}$ المعاش و $\frac{1}{4}$ يتم استبداله بتعويض دفعة واحدة ويتم ذلك بطلب المتقاعد حال تقاعده وهذا كان يطبق في المحافظات الجنوبية والشرقية إلى عام 90م حيث كان يحق للمتقاعد أن يستبدل 20% من معاشه التقاعدي بتعويض دفعة واحدة ويتبقى له 80% من معاشه التقاعدي يصرف شهرياً حيث كان ينص القانون رقم 1 لسنة 80م على أنه يجوز للمتقاعد حال تقاعده أن يستبدل مقدماً من معاشه التقاعدي مبلغاً نقدياً يساوي خمس معاشه التقاعدي السنوي مضروباً في سبعة على أن يخفض معاش تقاعده حسب نسبة الاستبدال أي أنه كان يصرف له 20% من معاشه $\times 12 \times 7$ دفعة واحدة ويخفض المعاش إلى $\frac{4}{5}$ أي 80% ولكن وبعد الوحدة اليمينية تم تعديل ذلك إلى أن يظل المعاش كاملاً ويمنح المتقاعد قرصاً على ذمة معاشه بمقدار ربع معاشه القانوني مضروباً في 60 شهر ويقسط لمدة خمس سنوات ولكن ضمن المصطلح المستخدم هو استبدال وفي نظام التأمينات والمعاشات الذي تطبقه الهيئة لم يعد استبدال وإنما قرض تقاعدي ويتم منح ذلك القرض بالحالات التالية:

1- زواج المتقاعد أو أحد أبنائه ذكوراً أو إناثاً.

2- مرض المتقاعد أو أحد أفراد أسرته.

3- بناء سكن أو ترميمه.

4- أي حالات أخرى تسمح بها الهيئة.

ويمنح القرض بعد خصم رسوم بنسبة 3% من إجمالي مبلغ رصيد القرض عن كل سنة من السنوات المقررة للإستبدال وتخصم دفعة واحدة عند صرف المبلغ مباشرةً.



4- مكافأة الإبلاغ عن حالات عدم استحقاق المعاش

بحالة تلقي الهيئة بلاغ بعدم استحقاق صرف معاش تقاعدي قبل أن يتم إيفاه من قبل الهيئة تقوم الهيئة بصرف مكافأة مالية للشخص الذي قدم بلاغ عدم الاستحقاق حسب اللائحة الخاصة بذلك بعد التأكد من صحة البلاغ.

5- استقطاع وصرف النفقة الشرعية

بحالة تلقي الهيئة حكم نفقة شرعية يخصم من المعاش التقاعدي تقوم الهيئة بتنفيذ ذلك الحكم يتم استقطاع النفقة من المعاش التقاعدي وتسليمها لمن يستحقون النفقة أو وكيلهم بالاستلام.



سادساً: الخدمات التأمينية الأخرى

1 - تعديل الحالة من أحياء إلى وفيات :

عند وفاة المتقاعد يتم:

- تعديل بياناته من فئة "المتقاعدين الأحياء" إلى "فئة الوريثة".
- صرف نفقات تكاليف الجنازة للوريثة.
- تغيير كرت المعاش من "كرت أحياء" إلى "كرت معاش وريثة".
- توزيع المعاش بين المستحقين بالتساوي.

2 - ضم مستحق جديد للمعاش :

يتم ضم مستحق جديد للمعاش عند تحقق أحد شروط الاستحقاق، مثل:

- طلاق أو ترميل إحدى البنات دون مصدر دخل.
 - ثبوت عجز أحد الأبناء قبل بلوغه سن الشيخوخة.
 - ظهور زوجة أخرى كانت على ذمة المتقاعد قبل وفاته مع أبنائها ولم يسبق إضافتهم.
 - عودة أحد الأبناء لمواصلة الدراسة قبل تجاوز السن المحدد.
- في هذه الحالات، يضاف المستحق الجديد إلى القائمة، ويعاد توزيع المعاش بالتساوي بين المستحقين.

3 - قسمة المعاش بين المستحقين وتوزيعه :

في الأصل يوزع المعاش بين المستحقين بالتساوي مهما كان عددهم أو صلة قرابتهم بصاحب المعاش ومهما كان جنسهم أو جنسياتهم أي سواء كان ذكراً أو انثى يمني أو أجنبي وهذا ما يطلق عليه مصطلح توزيع المعاش ويصرف لوكيلهم بموجب كرت معاش واحد.

أما تقسيم المعاش هو أن يتم تجزئة المعاش إلى أقسام ويضم كل قسم مستحقاً واحداً أو أكثر ويمنح لكل قسم كرت معاش مستقلاً بذاته ويتم تقسيم المعاش بالحالات التالية:

- عندما يتعدد المستحقون للمعاش ولم ينفقوا على وكيل واحد للاستلام.
- عند طلب بعضهم صرف حصتهم مباشرة.



وفي مثل هذه الحالة يتم تنفيذ مايلي:

- يقسم المعاش إلى أقسام حسب عدد الوكلاء أو المستحقين المستقلين بذاتهم.
- يصدر كرت معاش خاص بكل قسم يتضمن أسم الوكيل وأسماء المستحقين الموكلين له.

مثال توضيحي:

إذا كان المستحقون زوجتان وأبناؤهما + أب وأم + أخت + ثلاثة أحفاد، ولم يتفقوا على وكيل واحد فيتم التقسيم كالتالي:

- الزوجة الأولى وأبناؤها = قسم أول.
- الزوجة الثانية = قسم ثاني.
- الأب والأم = قسم ثالث.
- الأخت = قسم رابع.
- الأحفاد = قسم خامس.

وبذلك يقسم المعاش إلى خمسة أقسام مع إصدار خمسة كروت مستقلة حسب رغبة المستحقين.

4 - نقل المعاش من فرع لآخر :

- يمكن للمتقاعد أو وكيله أو المستحقين طلب نقل صرف المعاش أو قسم منه في حالة الورثة من محافظة إلى أخرى أو من فرع إلى آخر حسب ظروفهم أو مكان إقاماتهم .
- يتم تنفيذ النقل في إطار فروع الهيئة داخل الجمهورية.

5 - توكيل لاستلام المعاش :

- يمكن للمتقاعد أو المستحق إصدار وكالة رسمية عبر المحاكم لشخص من الأسرة أو من خارجها.
- تقوم الهيئة بتنفيذ الوكالات المعتمدة وتغييرها عند الطلب.
- يصدر كرت معاش باسم الوكيل الجديد.
- يظل للمتقاعد أو المستحق الحق في استلام معاشه شخصياً أو عبر وكيله بنفس الوقت .



6 - إصدار كرت المعاش :

هو كرت تعريفي باسم المتقاعد أو المستحق وصورته الشخصية يتم صرف المستحقات التأمينية بموجبه.

يصدر كرت المعاش لأول مرة بعد ربط المعاش ويسلم للمتقاعد أو وكيله أو وكلاء المستحقين لحالة الورثة.

ثم يعاد إصدار الكرت في الحالات التالية:

- وفاة المتقاعد.
- تقسيم المعاش بين المستحقين.
- إضافة مستحق جديد.
- تغيير الوكيل.
- فقدان الكرت أو تلفه.
- إنتهاء فترة الصلاحية .

7 - التعامل مع الطلبات المختلفة المقدمة للهيئة:

هناك خدمات مختلفة تقدمها الهيئة لجمهور المؤمن عليهم والمتقاعدين وأسرههم أو من الجهات ذات العلاقة.

تستجد طلبات من وقت لآخر حسب احتياجاتهم وماتقتضيه مصالحهم أو المصلحة العامة، ومنها على سبيل المثال:

- إصدار إفادات للجهات المختصة عن مقدار المعاش أو المستحقين.
- استقبال طلبات تعديل وتصحيح البيانات (مثل الأسماء بموجب أحكام شرعية)
- إفادة المحاكم بما يخدم القضايا المنظورة.
- إصدار إفادات لجهات تأمينية خارجية لمنع الازدواج التأميني أو الازدواج في صرف المعاشات.
- استقبال مختلف الطلبات والتعامل معها بما يخدم المؤمن عليهم والمتقاعدين وأسرههم.



الفصل الثالث

توعية تأمينية ونصائح مختلفة

أكرم نظام تأمينات في العالم

من خلال تحليل مزايا التأمينات والمعاشات للقطاع العام في اليمن تتضح الحقيقة وبدون مبالغة، أن نظام التأمينات والمعاشات لموظفي القطاع العام في اليمن أكرم نظام في العالم وقد يتساءل القارئ هل معقول ذلك؟ وكيف يكون أكرم نظام بينما معاشات المتقاعدين في اليمن ضئيلة ولا تقارن مع معاشات المتقاعدين في معظم البلدان؟ كيف هذا التناقض؟

وستتضح الإجابة على هذا التساؤل بعد أن نكمل المقارنة لعدد 16 بنداً بين نظام التأمينات والمعاشات للقطاع العام في اليمن والأنظمة في كثير من الدول الأخرى. بالتأكيد أن كل أنظمة التأمينات في العالم هدفها واحد وهو تقديم المنفعة التأمينية للمؤمن عليهم وأسره عند تحقق المخاطر المحتملة أو المتوقع حدوثها والتي كانت قد أومن عليها قبل وقوعها ولكن تختلف مقدار المزايا المقدمة للمؤمن عليهم بين نظام، وآخر وفي هذا الصدد أجرينا مقارنة لنظام التأمينات والمعاشات في اليمن وأنظمة التأمينات في معظم الدول العربية وكثير من دول أجنبية وأكدت النتائج بأن نظام التأمينات والمعاشات للقطاع العام عالمياً أكرم الأنظمة على الإطلاق حيث أن معظم أنظمة التأمينات في العالم تنفذ ضوابط أو أساساً تأمينية تحد من قيمة المعاشات والمنافع التأمينية الأخرى وهاكم التفاصيل:

أولاً: تحديد حد أقصى للمعاش لا يجوز تجاوزه في أي حال من الأحوال:

في كل الأنظمة يتم تحديد حد أقصى للمعاش بما في ذلك نظام التأمينات والمعاشات للقطاع العام في اليمن حيث تم تحديد الحد الأقصى للمعاش بنسبة 100% من آخر أجر قبل أي خصميات بينما في معظم دول العالم بما فيها الدول العربية تتراوح ما بين 50% إلى 90% وقلما تجده 95% في أحسن الأحوال وليس من آخر أجر، بل من متوسط الأجر في عدد من السنوات كما أن هناك دولاً إلى جانب هذه النسب تضع ضابطاً آخر وهو تحديد مبلغ كسقف أعلى لا يمكن تجاوزه.



ثانياً: تحديد سقف للأجور الخاضع للاشتراكات:

معظم الأنظمة تحدد سقفاً أعلى للأجور فإذا زاد أجر المؤمن عليه على ذلك الحد لا تحسب تلك الزيادات عند احتساب المنفعة التأمينية سواء كانت معاشات أو تعويضات، بينما هذا الإجراء غير وارد في قانون التأمينات والمعاشات وأسند الأمر لوزارة الخدمة المدنية وجهات العمل وهذا ما حدث لدى بعض جهات العمل ذات الكوادر الخاصة قبل تطبيق استراتيجية الأجور أو عند إضافة بدلات خاصة بها.

ثالثاً: احتساب المعاشات والتعويضات:

في معظم أنظمة التأمينات في العالم يتم احتساب المعاشات والتعويضات على أساس متوسط الأجور لعدد من سنوات سابقة للإحالة فبعضها سنتان وبعضها خمس وبعضها عشر وبعضها خمسة عشر وفي بعض الدول الغربية يصل المتوسط إلى كل سنوات الخدمة، بينما في نظام التأمينات والمعاشات في القطاع العام في اليمن يتم احتساب المعاش ومكافأة ترك الخدمة على أساس إجمالي آخر أجر صرف للمؤمن عليه، بل على آخر فتوى تسوية الوضع.

رابعاً: معامل المعاش:

إن معامل احتساب المعاش بنظام التأمينات والمعاشات بالقطاع العام هو (2.86) عن كل سنة اشتراك بينما في كثير من الأنظمة بالدول الأخرى بما فيها كثير من الدول العربية اعتمدت (2) ومنها (2.2) ومنها (2.5) وبالتالي فإن المعامل باليمن هو من المعايير العالية ويحسب على آخر راتب دون أي متوسطات كما أشرنا.

خامساً: تحديد نسبة كحد أقصى لمقدار رفع الأجور في السنوات الأخيرة للإحالة:

كثير من الأنظمة تضع ضوابط لرفع الأجور في كل سنة بحيث لا تتجاوز نسبة معينة من الأجر مثل 5% أو 10% فإذا تم رفع الأجور بنسبة أعلى خلال عدد من السنوات الأخيرة منها على سبيل المثال خلال الخمس السنوات الأخيرة فعند احتساب المعاش أو التعويض يتم استبعاد تلك الزيادات ويخفض المعاش بمقدارها بينما في نظام التأمينات والمعاشات للقطاع العام في اليمن لا توجد مثل هذه الضوابط، وخصوصاً عندما تكون تلك الزيادات مقررة من وزارة الخدمة المدنية أو تكون الزيادات جماعية، وتم الاتفاق بها مع الهيئة.



سادساً: توازن الاشتراكات:

نسبة الاشتراكات في كل أنظمة التأمينات تحدد بشكل متوازن مع المنافع التأمينية وفق دراسات اکتوارية ولهذا نجد تلك النسب مرتفعة إذا قورنت مع نسب الاشتراكات في اليمن فعلى سبيل المثال تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في اليمن نسبة الاشتراكات 6% على الموظف و6% على جهة العمل وهي من أقل النسب عالمياً ويفترض أن تكون بحدود الضعف تماماً وذلك وفق الدراسات الاکتوارية التي أجريت للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والمعدة من خبراء متخصصين وحددوا أن نسب الاشتراك مع المنافع يفترض أن يكون ضعف النسب الحالية لتوازي المزايا المقدمة.

سابعاً: تحديد نسبة حد أدنى لاستحقاق معاش العجز الصحي:

في كثير من الأنظمة تشترط نسبة عجز معينه من القدرة الإجمالية للجسم فإذا قلت النسبة عنها لا يمنح معاش العجز في أي حال من الأحوال بينما في نظام التأمينات والمعاشات في القطاع العام في اليمن لم يشترط نسبة للعجز الصحي وإنما اعتمد الأمر على قدرة المؤمن عليه أو المعال العاجز من أبناء المتقاعد المتوفى على مدى لياقته للعمل من عدمه وترك الأمر للجنة الطبية المختصة أن تحدد مدى اللياقة الصحية فإذا أقرت اللجنة عدم اللياقة الصحية للعمل يتم منح المؤمن عليه المعاش وكذا العاجز من أبناء المتقاعد المتوفى.

ثامناً: توزيع معاش الوفاة على المستفيدين:

يختلف توزيع المعاش على المستفيدين من نظام إلى آخر حيث أن بعض الأنظمة تعتمد على التوزيع بنسب متفاوتة من فئة لأخرى أي مثل الأبوين والزوجة والأبناء بينما هناك أنظمة تعتمد التوزيع المتساوي ومنها نظام التأمينات والمعاشات في اليمن ولا تفرق بين المستفيدين وإن كان المستفيد مولوداً فيتم التوزيع بين كافة المستحقين بالتساوي.

تاسعاً: عدم إعادة حصة المستفيد المنزل نهائياً:

في كثير من الأنظمة لا يعاد توزيع حصة المستفيد المنزل من استحقاق المعاش وتورد حصته لصندوق التأمينات بمعنى إذا كان من ضمن المستحقين ابن وهذا الابن بلغ السن القانونية أو تخرج من الجامعة والتحق بعمل أو توفي فحصته من معاش والديه سواءً



كان أباً أو أما لا يعاد توزيعها على باقي المستفيدين بل تسقط نهائياً بينما نظام التأمينات والمعاشات للقطاع العام في اليمن ينص على إعادة توزيع حصته على باقي المستفيدين وتوزع عليهم بالتساوي وترفع حصصهم من المعاش بمقدارها ويظل المعاش كاملاً ويستمر صرفه دون نقصان حتى وإن كان المستفيد شخصاً واحداً فقط ولا ينزل المعاش إلا بحالة انتفاء شروط الاستحقاق لكل المستفيدين.

عاشراً: المستفيدون لمعاش الوفاة:

معظم الأنظمة تحصر المستفيدين في معاش الوفاة سواء معاش الوفاة الطبيعية أو معاش الوفاة بإصابة العمل أو معاش التقاعد المتوفى بالعائلة المباشرة وهم الزوجة والأبناء فقط في الدول العربية تضيف الوالدين وقلما تجد إضافة الأخت، بينما نظام التأمينات في اليمن حدد الاستحقاق للعائلة المباشرة كاملاً ولم يكن لهم مصدر دخل من الوالدين والإخوة والأخوات وأبناء الابن المتوفى قبل والده المتقاعد ويظل المعاش يصرف كاملاً ولو بقي مستفيد واحد وبالحقيقة هذا أمر يكاد يتفرد به نظام التأمينات والمعاشات في القطاع العام.

الحادي عشر: إعادة المعاشات المنزلة:

هناك أنظمة لا تسمح بإعادة المعاشات المنزلة وإن سمحت فهي في حالات نادرة جداً، وبعضها قد تشترط عدم مرور سنوات محددة للتنزيل، بينما في اليمن الوضع مفتوح، فلم يحدد سقف زمني أو فترة تقادم لإمكانية إعادة المعاشات المنزلة، بل حددت شروط الاستحقاق، ومن تلك الأمور على سبيل المثال إعادة المعاش المنزل بالكامل للأرملة عن زوجها الأول، والتي كانت قد تزوجت بعده برجل ثان ثم ثالث ثم رابع .. إلخ، والشرط الوحيد هو لا يكون لها معاش أو مصدر دخل عن أزواجها اللاحقين فقط دون اشتراط مدة محددة، أي أنه يعاد لها المعاش عن زوجها الأول وإن تزلمت أو طلقت من أزواجها الآخرين، ولو بعد عقود من الزمن من دون تحديد مدة تنزيل معاش زوجها الأول إذا أطال الله في عمرها، وهذا الأمر نافذ حتى الآن وفق القانون الحالي رقم (25) لسنة 1991م، ولم يتغير الحال إلا إذا تم تعديله، وكذلك الأمر بالنسبة لابنة المتقاعد، يعاد لها معاش والدها في حالة توقفها عن العمل وغير مستحقة لمعاشها أو طلاقها أو تزلمتها،



ولا يوجد لها عن زوجها المتوفى معاش أو مصدر دخل، وإن كان بعد عقود من الزمن ولا يوجد في النظام تحديد لعدد مرات الطلاق والزواج، حيث يعاد لها المعاش بعد كل طلاق أو ترميل وإن تكرر ذلك بزواجها من عدة أشخاص ثم طلقت أو ترملت، وكذلك الحال بالنسبة للأخت إذا كانت معالة من قبل أخيها المتوفى أو الحفيدة الذي توفي أبوها قبل جدتها.

الثاني عشر: منح القروض:

بعض الأنظمة لا تمنح قروضاً للمتقاعدين، والبعض الآخر إذا منحت قروضاً تمنحها بفوائد شبيهة بالفوائد البنكية، بينما نظام التأمينات والمعاشات في اليمن منح قروضاً لمدة خمس سنوات كاملة وبرسوم بسيطة جداً بنسبة 3% من إجمالي الرصيد السنوي أي أقل من (2%) سنوياً.

الثالث عشر: تمييز المرأة:

في كثير من الأنظمة وبالذات الأنظمة الغربية لا يوجد تمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات التأمينية، وتتعامل معهما سواسية، بينما نظام التأمينات والمعاشات في بلادنا ميز المرأة عن الرجل بما يلي:

- أ. تخفيض (5) سنوات عن الحد الأدنى للخدمة، حيث أن الحد الأدنى لمدة الخدمة الإلزامية لبلوغ سن الشيخوخة هو (15) سنة للرجل، و(10) سنوات فقط للمرأة.
- ب. منحها تخفيض (5) سنوات عن الحد الأدنى لمدة الخدمة للإحالة إلى التقاعد الاختياري، حيث أن الحد الأدنى لمدة الخدمة للرجل هو (25) سنة، بينما خدمة المرأة (20) سنة فقط.
- ج. منحها تخفيض (5) سنوات بالتقاعد الإختياري بموجب سنوات الاشتراك حيث يمكن للرجل التقاعد بمدة (30) سنة بينما المرأة بمدة (25) سنة مهما كان العمر.
- د. منحها تخفيض (5) سنوات عن الحد الأدنى لسن الإحالة إلى التقاعد المبكر الاختياري حيث أن العمر المحدد بطلب الإحالة للتقاعد المبكر الاختياري للرجل هو سن (50) مع خدمة (25) سنة كما أشرنا إلى ذلك في الفقرة السابقة بينما سمح للمرأة بطلب الإحالة إلى التقاعد بسن (46) مع خدمة (20) سنة فقط.

هـ. منحها حق اختيار التقاعد قبل السن الإلزامي بخمس سنوات حيث أن سن التقاعد الإلزامي للرجل هو 60 ومدد خدمة 10 سنوات فأكثر ويمكن أن يشترى 5 سنوات أخرى أو يستمر بالعمل وسن التقاعد الإلزامي للمرأة هو 60 سنة بينما يجوز للمرأة أن تتقاعد اختيارياً بسن (55) ، وإن كانت خدمتها خمس سنوات وتشترى عدد 5 سنوات أخرى، ولا يجوز ذلك للرجل

و. ميز المرأة بعدم سقوط حقها في المعاش مهما بلغت السن أو حصلت على أعلى الشهادات، حيث يسقط الحق في المعاش بالنسبة للذكور عند بلوغهم سن (18) لمن لا يدرس، وسن (21) لمن يدرس بالمرحلة الثانوية، وسن (26) لمن يدرس بالمرحلة الجامعية بينما الإناث لا يسقط حقهن في المعاش بهذه الشروط على الإطلاق، ويستمر المعاش لهن مهما بلغن السن أو تجاوزن المراحل الدراسية، حتى وإن حصلن على شهادة الدكتوراه إذا لم تكن تعمل بعكس الرجل كما أشرنا وحددت حالات سقوط الحق في حصتها من معاش العائل لها في حالة التحاقها بعمل أو زواجها فقط ويعاد لها المعاش مرة أخرى في حالة الطلاق أو الترميل، وإن تكرر، بشرط ألا يكون لها معاش آخر من زوجها المتوفى بحالة الترميل.

الرابع عشر: ضم المدد الاعتبارية:

بعض الأنظمة لا تسمح بشراء مدد اعتبارية دون خدمات فعلية وبعضها تسمح لبلوغ الحد الأدنى للمعاش فقط بينما نظام التأمينات والمعاشات في اليمن يسمح بشراء خمس سنوات لبلوغ الحد الأدنى أي إذا بلغ المؤمن عليه السن الإلزامي للتقاعد 60 عاماً وخدمات الرجل عشر سنوات فيجوز له شراء خمس سنوات اعتبارية أي ما يكمل 15 عاماً وهو الحد الأدنى لاستحقاق معاش الشيخوخة وبالنسبة للمرأة إذا خدماتها فقط خمس سنوات فيجوز لها أن تواصل خدماتها إلى عشر سنوات بشراء مدد اعتبارية وهو الحد الأدنى لاستحقاق معاش الشيخوخة للمرأة كما سمح بشراء 5 سنوات اعتبارية لبلوغ الحد الأعلى للاستحقاق لكل من الرجل والمرأة كما هو معلوم أن مدة الاشتراك المطلوبة للحصول على الحد الأعلى للمعاش وهو 100% من إجمالي آخر أجر هو أن تكون مدد الاشتراك 35 عاماً وبالتالي إذا نقصت تلك المدة عن 35 عاماً وبحدود



(5) سنوات يجوز للمؤمن عليه أن يشتري المدة الناقصة بحدود الخمس السنوات دفعة واحدة للحصول على المعاش الكامل وهذا لا يوجد في معظم دول العالم بهذه الطريقة وبنفس القيمة المشتراة.

الخامس عشر: قيمة ضم مدد الخدمة السابقة والاعتبارية:

في أنظمة التأمينات في العالم تضع جداول اكتوارية لتحديد قيمة ضم تلك المدد أو مبالغ الضم وتكون معادلات الاحتمال مرتبطة بسن المؤمن عليه، فكلما كان السن أعلى كان القسط التأميني أو مبلغ التأمين للمدة المشتراة أعلى وعادة ما تكون قيمة الضم أعلى بكثير من نسب الاشتراكات الشهرية من الراتب في تاريخ طلب الضم.

السادس عشر: عدم شمول المعاش للاستقطاعات الضريبية والرسوم:

بعض الأنظمة تخضع المعاش التقاعدي للاستقطاعات الضريبية بينما النظام في اليمن أعفى المعاشات التقاعدية من الضرائب ورسوم أخرى وأيضاً أعفى القسط التأميني من ذلك، حيث يخضع الراتب لضريبة كسب العمل بعد استبعاد حصص التقاعد. وبهذا نكون قد أكملنا أهم بنود الكرم في نظام التأمينات والمعاشات في اليمن ويبقى السؤال قائماً ولم يتم الإجابة عليه وهو كيف يكون ذلك الكرم بينما معاشات معظم المتقاعدين ضئيلة جداً.



ومما سبق ذكره في المقارنات السابقة من البند (1 إلى 16) لعل القارئ أدرك مقدار الكرم اللامحدود الذي يقدمه نظام التأمينات والمعاشات في القطاع العام في اليمن في ظل القانون النافذ حتى الآن برقم 25 لسنة 1991م وهذا الكرم لا يُضاهيه أي كرم تأميني بنظام آخر ومع ذلك فإن جمهور المعاملين بشكل عام من مؤمن عليهم وأسرهم أو معالين أو جهات عمل لا يحسون بكرم هذا النظام ولا يقدرّون ذلك إلا النادر منهم والسبب في ذلك هو أن نسبة عالية من المتقاعدين معاشاتهم ضئيلة وخصوصاً القدامى منهم وبالذات عند المقارنة مع مستوى غلاء المعيشة وكذا عند المقارنة مع المعاشات في الدول الأخرى كما ورد في التساؤل في البداية وهو كيف يكون نظام التأمينات والمعاشات في القطاع العام في اليمن أكرم نظام في العالم ومعاشات المتقاعدين لا تقارن مع معاشات المتقاعدين في معظم دول العالم، وها أنا أجيب على ذلك بعد أن أدركتم مقدار الكرم في النظام ومشكلة ضئالة المعاش ناتج عن ضئالة الأجر في الأصل حيث بينهما علاقة طردية فكلما كان الأجر كبيراً كلما كان المعاش عالياً والعكس صحيح فعندما يكون الأجر ضئيلاً فالمعاش يكون بنفس المستوى وبالتالي عندما كانت الأجور ضئيلة وخصوصاً قبل عام 2000م حيث كان التأمين يتم على الأجر الأساسي فقط بدون البدلات فتم احتساب المعاش على الأجر الأساسي فقط وزاد بعد ذلك بمقدار البدلات ثم زاد بعد ذلك بمقدار زيادة استراتيجية الأجور للمرحلة الأولى في عام 2005م والثانية في عام 2007م والثالثة في عام 2011م وزيادة مارس 2008م وتم زيادة معاشات المتقاعدين بنسبة 50% لكل مرحلة عما منح للموظفين العاملين وبعدها سوف يتقاعد المؤمن عليه بنسبة 100% من مرتباتهم وبحدود مدد الاشتراكات المؤهلة لتقاعدهم وستظل المعاشات غير مقنعة إذا لم تكن المرتبات تواكب مستوى التضخم.

ومن هنا نؤكد أن العيب ليس في نظام التأمينات والمعاشات ولكن في ضئالة الأجور ذاتها ويمكننا القول أن التأمين مبني على أساس الاشتراك فبقدر ما اشتركت بقدر ما حصلت على المعاش فإذا دفعت أقساط اشتراك عن عشرين ألفاً ستحصل على نفس المبلغ عشرين ألفاً وإذا دفعت اشتراكاً على سبيل المثال عن نصف مليون ستحصل على نصف مليون شهرياً بالرغم من أنك كنت تدفع الأقساط بنسبة 12% من ذلك النصف



المليون بالنسبة لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة حصة الموظف منها 6% وجهة العمل 6% أي مقابل هذه النسبة 12% ستحصل على معاش 100% من ذلك النصف المليون بل ما يعادل 120% عما كنت تتسلم في الواقع كونك لم تكن تتسلم النصف المليون كاملاً بل كان خاضعاً للاستقطاعات وكنت تتحصل من النصف المليون على أقل من 400 ألف أليس ذلك صحيحاً فهذه هي الإجابة.

ولكن لي هنا تساؤل أوجهه إلى الأخوة القراء والمهتمين وهو أن هذا الكرم التأميني الحاتمي "أن جاز التعبير" إذا لم تقابله الموارد الكافية واستمر بهذا السخاء ألم يكن مصيره كمصير حاتم الطائي؟

وهذا جدول مقارنة نسب الاشتراك ومعامل الاحتساب والحد الأقصى للمعاش وكيفية احتساب المعاش لعدد من الدول.

جدول مقارنة نسب الاشتراك ومعامل الاحتساب والحد الأقصى للمعاش وكيفية احتساب المعاش لعدد من الدول

أولاً: اليمن

القطاع	نسبة الاشتراك	معامل احتساب المعاش	الحد الأقصى للمعاش	احتساب المعاش	المرجع
القطاع العام	6% الموظف 6% جهة العمل 1% جهة العمل تأمين إصابة عمل الإجمالي: 13%	2.86	100%	آخر راتب	قانون التأمينات والمعاشات رقم 25 لسنة 91 ولائحته التنفيذية
القطاع الخاص	7% الموظف 11% جهة العمل 2% جهة العمل تأمين إصابة عمل وغير مطبق حتى الآن الإجمالي: 20%	2.86	80% من المتوسط	متوسط آخر سنتين وعلى أن لا يزيد عن 50% من الأجر في بداية احتساب السنوات الأخرى	قانون التأمينات الاجتماعية رقم 13 مكرر لسنة 2016م

ثانياً: عدد من الدول العربية الاخرى

م	الدولة	نسبة الاشتراك	معامل احتساب المعاش	الحد الأقصى للمعاش	احتساب المعاش	المرجع
1.	الأردن	11% جهة العمل 6.5% العامل تأمين البطالة 0.5% الجهة 1% العامل تأمين الأمومة 0.75% جهة العمل تأمين إصابة العمل 2% جهة العمل	2.5% من متوسط الاجر الشهري لأول 1500 دينار خلال 36 شهر الأخيرة وما زاد عن 1500 دينار 2%	75% من المتوسط	متوسط الأجر خلال 24 اشترك ويجب أن لا يتجاوز الزيادة في متوسط الأجر الذي يحسب الراتب على أساسه بأكثر من 60% من أجر المؤمن عليه في بداية الستين اشتركاكاً الأخيرة كما يجب أن لا يقل المتوسط عن هذا الأجر بأكثر من 20%	قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014م وتعديلاته. www.ssc.gov.jo

<p>القانون الاتحادي رقم 57 لسنة 2023م بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية uaeLegisla- tion.gov,ae.com</p>	<p>متوسط الست السنوات الأخيرة بالقطاع العام متوسط الست سنوات الأخيرة بالقطاع الخاص</p>	<p>100% من متوسط الست السنوات الأخيرة</p>	<p>2.67 لمدة الثلاثين السنة الأولى ويزداد 4% عن السنوات اللاحقة حتى 35 عام</p>	<p>11% الموظف 15% جهة العمل 26% الإجمالي</p>	<p>الإمارات</p>		<p>2.</p>
<p>قانون رقم 13 لسنة 2022 بشأن تعديل أحكام قانون رقم 13 لسنة 1975م بشأن المعاشات ومكافآت التقاعد لموظفي الحكومة lloc.gov.bh</p>	<p>- متوسط الراتب للخمس السنوات الأخيرة - العجز الكلي والوفاء على آخر راتب</p>	<p>90%</p>	<p>2</p>	<p>7% الموظف 17 % جهة العمل 3% جهة العمل تأمين إصابة العمل الإجمالي: 27%</p>	<p>القطاع العام</p>		<p>3.</p>
<p>القانون رقم 14 لسنة 2022م بشأن تعديل احكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم 24 لسنة 1976م www.sio.gov. bh</p>	<p>- متوسط الأجر خلال الخمس السنوات الأخيرة -العجز الكلي والوفاء على آخر أجر</p>	<p>90%</p>	<p>2</p>	<p>7% الموظف 17% جهة العمل 3% صاحب العمل تأمين إصابة عمل الإجمالي: 27%</p>	<p>القطاع الخاص</p>		<p>3.</p>

نظام التقاعد للقطاع العام المدني في السعودية [2] Saudipedia.com Portal.ugn.gov.sa gosi.gov.sa	آخر راتب	100%	2.5	9% الموظف 9% جهة العمل الإجمالي: 18%	القطاع العام	السعودية	.4
نظام التأمينات الاجتماعية 1445هـ Argam.com/ar/ artical Portal.ugn.gov.sa. detail Gosi.gov.sa	متوسط أعلى الأجور خلال 180 شهر من مدد الاشتراك	100% من المتوسط	2.25	11% الموظف 11% جهة العمل تأمين البطالة 1% جهة العمل 1% العامل 2% جهة العمل تأمين إصابة عمل الإجمالي: 26%	القطاع الخاص		
قانون معاشات الخدمة العامة لسنة 1993م Rawateb.org. sudan-labour Moj.gov.sd/ sudanlaws	متوسط الثلاث السنوات الأخيرة	$\frac{5}{6}$ ما يعادل 83.33	2%	15% صاحب العمل 8% العامل الإجمالي: 23%	القطاع العام	السودان	.5
قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م Moj.gov.sd/su- danlaws	متوسط الأجر الشهري للسنة الاخيرة	75% من المتوسط 80% من المتوسط بحالة الإصابة	2%	15% صاحب العمل 7% العامل الإجمالي: 22% 2% إصابة العمل	القطاع الخاص		

<p>قانون التأمينات الاجتماعي رقم 28 لسنة 2014م www.pminist.Ry.gov.sy</p>	<p>متوسط الأجر في السنة الأخيرة مع مراعاة أن لا يتجاوز الفرق في نهاية السنتين الأخيرتين واجره في بدايتها 15% ومن الأجر في نهاية فترة خمس سنوات والأجر في بدايتها 30%</p>	<p>80%</p>	<p>2.5</p>	<p>14% جهة العمل 7% العامل الإجمالي: 21%</p>	<p>سوريا 6.</p>	
<p>قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014م وتعديلاته https://cm.gou.edu.ig</p>	<p>آخر راتب</p>	<p>100%</p>	<p>2.5</p>	<p>10% الموظف 15% جهة العمل الإجمالي: 25%</p>	<p>قطاع الدولة والمتعاقدين</p>	
<p>قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 8 لسنة 2023م www.moj.gov.ig</p>	<p>متوسط الأجر الشهري خلال الـ 5 السنوات الأخيرة</p>	<p>80%</p>	<p>2.5</p>	<p>5% حصة العامل 12% جهة العمل توزع كما يلي: 8% شيخوخة وعجز ووفاة 1% تأمين إصابة العمل 1% تأمين بطالة 2% تأمين صحي 25% أصحاب الأعمال في القطاع الخاص والمختلط الذين يمارسون أعمال تجارية ويحقق أرباح من النفط أو المواد التابعة توزع 15% تأمين شيخوخة وعجز ووفاة 3% إصابة عمل 3% بطالة 4% تأمين صحي + 8% الدولة</p>	<p>العراق 7. القطاع الخاص والمختلط</p>	

<p>قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 52 لسنة 2023م</p>	<p>معايير مختلفة للفترة السابقة لصدور القانون وما بعده</p>	<p>80%</p>	<p>2%</p>	<p>تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة 7.5% الموظف 11% جهة العمل الإجمالي: 18.5% تأمين إصابة العمل 1% جهة العمل تأمين البطالة 0.5% جهة العمل 0.5% الموظف تأمين الاجازات المرضية والغير اعتيادية 1% جهة العمل تأمين إجازات الأمومة والأبوة 1% جهة العمل</p>	<p>هيئة التأمينات الاجتماعية</p>	<p>سلطنة عمان</p>	<p>8.</p>
<p>قانون التأمينات الاجتماعية رقم 1 لسنة 2022م www.gRisia.gov</p>	<p>آخر راتب للقطاع العام متوسط الراتب خلال السنوات الثلاث الأخيرة، على ألا يزيد عن نسبة 30% من الراتب في السنوات الثلاث الأخيرة في القطاع الخاص</p>	<p>100% في القطاع العام و100% من المتوسط في القطاع الخاص</p>	<p>3.33</p>	<p>7% الموظف 14% جهة العمل الإجمالي: 21%</p>	<p>قطر</p>	<p>9.</p>	

<p>دليل مختصر لقانون التأمينات الاجتماعية بدولة الكويت (2023م) www.pifss.gov.kw</p>	<p>في القطاع الحكومي والعام يحسب على الراتب الأفضل خلال السنوات الخمس الأخيرة النظام الأجر الموحد وفي القطاع الخاص متوسط آخر خمس سنوات والجهات الخاضعة للاتفاقيات الجماعية يحسب المعاش على الراتب الأخير</p>	<p>95%</p>	<p>خلال 15 سنة اشتراك الأولى = 65% أي 4.33 وما زاد على 15 سنة 2% سنوياً</p>	<p>التأمين الأساسي 5% العامل 10% جهة العمل الإجمالي: 15% التأمين التكميلي 5% العامل 10% جهة العمل الإجمالي: 15%</p>	<p>الكويت</p>	<p>.10</p>
<p>قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019م www.nosi.gov.eg</p>	<p>على أساس المتوسط الشهري للأجور مع مراعاة زيادة المتوسط بنسبة تساوي نسبة التضخم خلال مدة الاشتراك بشرط عدم زيادة المتوسط على الحد الأقصى للأجور</p>	<p>80%</p>	<p>بواقع جزء واحد من المعامل المناظر لسن المؤمن عليه وفق جدول مرفق بالقانون</p>	<p>تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء 12% جهة العمل 9% العامل الإجمالي: 21% تأمين إصابة العمل 1% جهة العمل تأمين البطالة 1% جهة العمل التأمين الصحي 3% جهة العمل 1% الموظف</p>	<p>مصر</p>	<p>.11</p>

(2) المرجع كتاب أنظمة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية لدول مجلس تعاون الخليج العربي الواقع والتحديات المقدم إلى المنتدى العالمي للضمان الاجتماعي – أثناء انعقاد الجمعية العمومية الـ 13 في قطر

عام 2013م

التأمينات والمعاشات نعمة يجب الحفاظ عليها

سبق وأن أوضحنا بأن نظام التأمينات والمعاشات في بلادنا كريم جداً ومرن للغاية حيث أتاح فرصة ذهبية للمؤمن عليهم للحصول على معاش الحد الأدنى لم يكن يستحقه بالأصل أو منحه معاشاً كاملاً لم يكن يستحقه لولا هذه الميزة، وعلى سبيل المثال المؤمن عليه الرجل الذي يعمل لمدة عشر سنوات فقط سواءً بشكل متصل أو متقطع وبلغ السن وأحيل إلى التقاعد ومدة اشتراكاته فقط عشر سنوات أو امرأة بلغت مدة اشتراكاتها خمس سنوات فقط سواءً منقطعة أو متصلة وبالتالي فإن النظام التأميني سمح لهم شراء خمس سنوات اعتبارية لاستحقاق المعاش وهذه فرصة نادرة قلما تجد مثلها في أنظمة التأمينات وخصوصاً أن النظام التأميني الحالي يحسب قيمة المدة الاعتبارية بنسبة 13% فقط من الراتب عند الطلب وهذه المعادلة هي أقل معادلة في العالم وعند مقارنة مقدار ما دفعه الشخص من الاشتراكات وربيعها الاستثماري ومقدار ما تنفقه التأمينات والمعاشات سيتضح أنه لا يوجد مجال للمقارنة مطلقاً وبكل بساطة إن المبلغ المورد 13% وعلى الراتب المتدرج في سنوات الخدمة الفعلية ومع إضافة ريع الاستثمار ستجد أن النسبة المحصلة لا تقارن مع ما سيتم صرفه حيث سيتم صرف معاش وفق مدة الخدمة أو الحد الأدنى للأجور أيهما أكثر هذا يعني أنه سيحصل على معاش تقاعدي مدى حياة المتقاعد أو المتقاعدة ثم ينتقل للمعالين حتى ينتهي الاستحقاق، كما هو موضح أدناه، أما إذا كانت مدة الاشتراكات شهر واحد وتوفى الشخص أو عجز وسدد له اشتراك شهر واحد فقط فتخليوا معي أن ما تم استلامه من اشتراكات هو قسط واحد قد يكون 2600 ريال بينما ما سيتم صرفه هو معاش لا يقل عن 50% من مقدار الراتب حتى الوفاة إذا كان معاش عجز ثم ينتقل المعاش إلى المستحقين من بعده وهم زوجاته وأولاده والمعالين من الوالدين والأحفاد إذا كان أبوهم متوفى وكذا الإخوة والأخوات إذا كانوا معالين من الأخ ويستمر صرف المعاش عشرات السنين وإذا طلقت أو تزلت إحدى الإناث سواء الأم أو البنت أو الأخت أو الحفيدة من اللواتي كن مستحقات المعاش يعاد لهن بل يتم زيادة المعاش بنسبة 50% من مقدار ما يحصل عليه نظيره الموظف العامل ولهذا يتبين مقدار ما تنفقه التأمينات والمعاشات مع مقدار ما تستلمه من اشتراكات وعوائدها الاستثمارية إن وجدت أي أن ما يتم استلامه يصرف لعدة شهور فقط بينما يستمر المعاش عشرات السنين والآن ما رأيكم؟ أليس التأمينات نعمة يجب علينا الحفاظ عليها؟ وهناك وسائل وإجراءات وتصرفات كثيرة تؤدي للحفاظ عليها.



صندوق التأمينات والمعاشات في اليمن ولد عاجزاً إكتوارياً

للوهلة الأولى قد يبدو هذا امراً غريباً ويثير دهشة القارئ، لأن معظم صناديق التأمينات والمعاشات أو التأمينات الاجتماعية في كل دول العالم تبدأ بوضع ممتاز وتحقق في بداية نشوئها وفراً كبيراً حيث يتم تجميع الإيرادات التأمينية واستثمارها دون ظهور نفقات تأمينية بشكل كبير أو ملحوظ حيث تبدأ أنظمة التأمينات فتية وقوية وتتولى تحصيل الاشتراكات واستثمارها وتكوين ادخارات كبيرة كونه لا يكثر المتقاعدون في المراحل الأولى وإنما بعد حين وبالتدريج بحيث تبدأ بحالات مثل حالات الوفاة ولكنها نادرة ولهذا تكون الأنظمة كما أشرت في البداية قوية ولديها وفر كبير ما عدا صندوق التأمينات والمعاشات في اليمن ولد عاجزاً إكتوارياً في يوم إنشائه، وقد يتساءل القارئ كيف حدث ذلك؟ ولكي تتم الإجابة على هذا التساؤل لا بد من توضيح أولاً الفرق بين العجز المالي والعجز الإكتواري، فإن العجز الإكتواري ليس عجزاً مالياً في نهاية العام بحيث تكون إيرادات العام أقل من نفقاتها ولكن العجز الإكتواري هو عبارة أن الإيرادات لا تغطي النفقات المتوقعة في المستقبل للمؤمن عليهم.

وبالتالي حدث العجز الإكتواري لصندوق التأمينات والمعاشات في يوم إنشائه في عام 1980م وذلك بسبب اعتماد خدمات كل موظفي الدولة السابقة إلى تاريخ نشوء الصندوق بدون احتساب لكلفة تلك المدد السابقة بالشكل الصحيح والمتوازن وما حدث هو تم اعتماد مدد خدمات كل موظفي الجهاز الإداري للدولة بالكامل بمجرد إثبات تلك الخدمة وقام صندوق التأمينات والمعاشات بربط معاشات عن تلك المدد وصرفها لكل من تقاعد دون استلام أي مبلغ حتى عام 1992م وبنفس الوقت تم إحالة كشوفات المعاشات للمتقاعدين الذين كانت تصرف لهم إعاشات في وزارة المالية أو في جهات أعمالهم ومع هذا فإن حقوق الموظفين السابقة للفترة من عهد سلطة الإمام وحتى عام 1980م في المحافظات الشمالية والغربية ومن عام 1967م وحتى عام 1990م في المحافظات الجنوبية والشرقية بما فيها مستحقات العاملين لدى السلطنات من 1/1/1959م وحتى 30/11/1967م حيث أن تلك الحقوق لم تحصر بشكل صحيح ففي المحافظات الشمالية والغربية حيث



تم رصد مبلغ 963,964,532 ريالاً مقابل حقوق كل موظفي الدولة بدون أساس صحيح وبدون عوائد من عهد سلطة الإمام وحتى عام 1980م وتم السداد في 2002م، وفي المحافظات الجنوبية والشرقية تم احتساب مبلغ 1,782,248,140 ريالاً لكل موظفي الدولة للفترة من 1959م وحتى عام 1990م وذلك بمبلغ مقطوع للفترة 1/1/1959م حتى 30/11/1969م عن عمال السلطنات وعلى أساس تدرج الرواتب من عام 1967م وحتى عام 1990م لموظفي الدولة وبالتالي لم تحسب أية عوائد على تلك المبالغ في كل المحافظات من تاريخ احتسابها وحتى تاريخ السداد 2002م وإجمالي المبلغ المحتسب هو حوالي 2,7 مليار ريال بالرغم من عدم عدالة احتسابه فإنه لم يتم إضافة أي عوائد عليه.

وللتنويه بأن هذا المبلغ المحدد لاعتماد مدد خدمات الموظفين للفترة كاملة وصرفها للمتقاعدين قبل سدادها فهي لا تمثل شيئاً وحال استلامها تم صرفها بقيمة نصف معاش لأحد الأشهر فقط وبالتالي ولد صندوق التأمينات والمعاشات عاجزاً إكتوارياً، وهذا الأمر كان سبباً من ضمن مجموعة أسباب أخرى ومنها الكرم القانوني لنظام التأمينات والمعاشات في القطاع العام كما أشرنا سابقاً مما جعل المشرع ينص في قانون التأمينات والمعاشات بأن تتحمل الدولة أي عجز يحدث للصندوق، ومن هنا أدعو وأنصح بأنه يجب ألا يصل الأمر إلى هذا الحد ويجب أن يتم العمل وفق أسس تأمينية واقتصادية ولا يُسمح بحدوث مثل هذا العجز بل يجب المعالجة له مسبقاً وقبل فوات الأوان.

كيف نساعد على استدامة التأمينات وإيصال الحقوق لمستحقيها؟

هناك إجراءات ووسائل عديدة تساعد على استدامة التأمينات وتختلف الأدوار في ذلك بين الشركاء المعنيين وهم:

- 1- الدولة.
- 2- الهيئة.
- 3- جهات العمل.
- 4- المحاكم.
- 5- المؤمن عليهم والمتقاعدين.
- 6- أسر المؤمن عليهم والمتقاعدون ووكلائهم.
- 7- المجتمع والجهات المعنية.

وقد يقول البعض إن دور الدولة والهيئة وجهات العمل والمحاكم ربما يكون واضحاً، ولكن ما دور المجتمع وأسرة المؤمن عليهم والمتقاعدين ووكلائهم وكذا المؤمن عليهم والمتقاعدين في استدامة النظام التأميني؟

ولهذا نؤكد إن لهذه الفئات دوراً هاماً جداً لا يقل أهمية عن أدوار باقي الفئات وسوف نتطرق إلى أهم تلك الأدوار وملخصها بكل بساطة وهو تقديم بيانات صحيحة وإبلاغ التأمينات بكل المتغيرات أولاً بأول ومن ذلك على سبيل المثال :

أ. تقديم بيانات صحيحة ونهائية بشأن الأسماء وتواريخ الميلاد غير قابلة للتعديل واستخراج وثائق مؤكدة لذلك مثل شهادات الميلاد ووثائق إثبات الشخصية وأشير هنا إلى ضرورة كتابة الاسم الرباعي مع اللقب وكذا كتابة اسم الأم الحقيقي لغرض التمييز بين الأسماء المتشابهة وحرصاً من التأمينات على منح المؤمن عليه رقم تأميني خاص به ليتم التعامل بموجبه ورصد بياناته واشتراكاته وحصرها دون نقلها إلى اسم متشابه حيث هناك أسماء متشابهة بنفس الاسم ويثير الشك بأنه مزدوج الأمر الذي يتطلب إجراءات أخرى ومنها على الأقل حصر تلك الأسماء وإيقاف



المنافع التأمينية لهم حتى إجراء المطابقة وتمييز الحالات عن بعضها والتأكد أنها مجرد تشابه وأيضا يتطلب لتمييزها إضافة بيانات تكميلية أخرى ومنها اسم الأم أي أنه لا مفر من توثيق اسم الأم بالرغم من أننا ننوه بأهمية ذلك إلا أننا نفاجأ بالواقع العملي أن تحدث أمور غريبة وعلى سبيل المثال هناك موظفون يتخرجون من كتابة أسماء أمهاتهم ويرفضون ذلك والمفاجأة الأغرب هناك أشخاص يسجلون أسماء وهمية وينسون ذلك ثم ينتقلون إلى جهة عمل أخرى ويسجلون بياناتهم وفي حقل اسم الأم يسجلون اسما آخر غير الاسم السابق وذلك يؤدي إلى منحه رقما تأمينياً آخر بالتكرار ويحرم نفسه من ضم خدماته السابقة هذا ما يخص المؤمن عليهم في الإفصاح عن بياناته فقط.

ب. فيما يخص إفصاح المتقاعد بشكل صريح وواضح بأسماء وبيانات من يعولهم فهذا أمر هام جدا في التقاعد حيث سيتم صرف المعاش من بعده لتلك الأسماء هذا من ناحية ومن ناحية أخرى عند تطبيق التأمين الصحي للمتقاعدين وأسرهم فإن أولئك المعالين المسجلين هم فقط الذين سوف يستفيدون من الرعاية الطبية ولكن للأسف الشديد نواجه بالواقع العملي أن هناك متقاعدين لا يعيرون تلك المعلومات أي أهمية ونجدهم يقومون بتعبئة بيانات نموذج حصر من يعول بشكل عشوائي وأحيانا ببيانات غير منطقية أو متضاربة والأغرب وجدنا هناك من يشطب أسماء الإناث بشكل نهائي وآخرين يدلون بأسماء وهمية وأحيانا يُدكر الاسم أي يقلب الاسم من مؤنث إلى مذكر مثل أن لا يكتب (هـ) التأنيث ويترك الاسم كأنه مذكر أو يعدل الاسم إلى مذكر مثل سعيدة يكتبها سعيد أو عالمة يكتبها عالم وهكذا وهناك أشخاص يخفون بيانات إحدى زوجاتهم وأولادها وخصوصا عند تكرار الزواج وينسون أن تلك البيانات سرية من ناحية ومن ناحية أخرى أن كل ذلك لا يخدم الشخص أو أسرته أو التأمينات بل يزيد الأمر تعقيدا ويؤدي إلى حرمان تلك الأسر من استحقاقهم من المعاشات وكذا من الرعاية الطبية عند تطبيق التأمين الصحي كما اشرنا أعلاه.

ج. أما الوكلاء وأسر المتقاعدين من حيث الإفصاح بالبيانات ، فهناك إجراءات مطلوبة من أسر المتقاعدين المتوفين ووكلائهم وأهمها إبلاغ الهيئة ببيانات أسر المتقاعدين المتوفين من حيث أسمائهم وأعمارهم الحقيقية وفق الوثائق المؤيدة كالبطاقات أو شهادات الميلاد سواء للذكور أو الإناث، وهنا نؤكد على ضرورة استخراج بطاقات شخصية لمن بلغوا سن الحصول على البطاقات بما فيها الإناث وشهادة ميلاد للقصر وتدون بها بيانات العمر الحقيقي والاسم بشكل متكامل وصحيح، وكذا استخراج شهادة قيد دراسية بالنسبة للطلاب وتحديد المستوى الدراسي وإبلاغ الهيئة بتلك البيانات ووثائقها دون استثناء أي معال، وهذه الإجراءات هي مرتكز أساسي للعمل التأميني حيث بموجبها يتم إيصال الحقوق التأمينية لمستحقيها دون أي نقص أو توقف إلى تاريخ انتفاء الاستحقاق ويجب على الأسر ووكلائهم الإدلاء بأي معلومات تستجد في وضع المعالين سواء معلومات تؤدي إلى إضافة استحقاق للمعاش أو تجميده أو إيقافه أو إعادة توزيعه بين المستحقين ومن ذلك حالات زواج أو طلاق المعالات من الإناث ويجب أن يتم الإبلاغ بتلك المتغيرات فور حدوثها أو على الأقل خلال شهر من تاريخ وقوعها.

وإن هذه الإجراءات تؤدي إلى إعطاء كل ذي حق حقه وكذا عدم استلام مبالغ غير مستحقة تؤدي إلى المساءلة القانونية للأسر والوكلاء الذين يستلمون المعاشات نيابة عن المستحقين والذين يتضح أنهم لم يبلغوا الهيئة بتلك المتغيرات هذا من ناحية ومن ناحية أخرى إدارية وإحصائية أن تلك المعلومات تساعد في إجراء الدراسات الإحصائية والاكتوارية للتأمينات وبموجبها تقوم بعمل معالجات حقيقية لخدمة المستفيدين لتقوية المركز المالي لصندوق التأمينات وكل ذلك يساهم بشكل كبير في استدامة النظام التأميني.

د. أما عن دور المجتمع والجهات المعنية هو دور هام جداً ولا يستهان به مطلقاً ويتأتى ذلك من خلال التدقيق في البيانات التي يتم إصدار وثائق بموجبها ومن ذلك عقل الحارات الذين يدلون بشهاداتهم ويؤكدون وجود المستحقين وتأكيد بياناتهم وعناوينهم، حيث يجب عليهم أن يتوثقوا من صحة ما يرفعونه وإذا لم يستطيعوا

التأكد عليهم أن لا يصادقوا على بيانات دون علم ومن تلك البيانات على سبيل المثال أن تحدد مستحقة ما أنها أرملة أو مطلقة وهي غير ذلك وكذا تحديد من يعولونها من أولاد أو إخوة آخرين ومهنتهم ويأتي دور بعض الجهات المعنية مثل مصلحة الأحوال المدنية التي تمنح شهادة الوفاة أو شهادات الميلاد حيث يجب عليها أن لا تكتفي بإصدار تلك الوثائق فحسب بل يجب عليها التحري من تاريخ الواقعة أو تاريخ الوفاة أو تاريخ الميلاد ويفترض أن تتحرى من صحة تلك التواريخ من واقع تحرياتها عبر مختصيها ولا يكتفوا بشهادة الشهود وهكذا الحال بالنسبة للجامعات والمدارس عند إصدارهم شهادات الالتحاق يجب أن يتأكدوا من بيانات الطلاب من واقع ملفاتهم ويتأكدوا من أنهم مستمرين بالدراسة كونه اتضح لنا أن هناك طلاباً يقومون بالتسجيل لغرض الحصول على الإفادة ثم يتوقفوا عن مواصلة الدراسة.

دور المحاكم وأثره على التأمينات

للمحاكم دور هام في أنشطة التأمينات كونها تقوم بمهام كثيرة لها تأثير مباشر في عمل التأمينات ومنها:

1. إصدار أحكام انحصار الورثة وتوثيق أعمارهم.
2. اعتماد وثائق الطلاق والزواج.
3. إصدار الوكالات الشرعية باستلام المستحقات التأمينية.
4. إصدار أحكام الإعالة.
5. النظر في قضايا التأمينات.

ومن هذا المنطق سوف أوضح تأثير كل نوع من تلك الوثائق في صرف المستحقات التأمينية وسأبدأ بتأثير حكم انحصار الورثة.

أ. هذا مستند أساسي يتم بموجبه تحديد الأشخاص المستحقين للمعاش وليس ذلك فحسب بل يؤثر بمدة صرف المعاش التأميني حيث الحكم يحدد تاريخ ميلاد الورثة أو أعمارهم وبموجب تلك الأعمار تحدد المدة المستحقة للمعاش كون المعاش يصرف للذكور حتى بلوغ سن 18 لمن لا يدرس وحتى سن 21 لمن يدرس في المرحلة الثانوية وحتى سن 26 لمن يدرس بالمرحلة الجامعية وبالتالي يفترض على المحاكم أن تتحرى من صحة تاريخ الميلاد وأن لا تحدده إلا بموجب وثائق ثبوتية مثل البطاقات الشخصية أو شهادات الميلاد ولكن للأسف الشديد الذي يتم هو تحديد الأعمار بموجب أقوال الشهود وهذا غير صحيح وربما يحدث بحسن نية ولهذا ننبه إلى الأهمية القصوى لتلك البيانات كما هي أمانة قبل كل شيء وعدم ذكر البيانات الدقيقة أو الارتجال التقريبي للمعلومات فإنه سيؤدي إلى أحد أمرين أما ظلم أولئك الأشخاص بحرمانهم من المعاشات لفترة ما أو استمرار صرف مبالغ لهم دون وجه حق وليس بالضرورة أن يكون على حساب صناديق التأمينات بل قد يكون على حساب باقي الورثة حيث يوزع المعاش على الورثة المعالين بالتساوي وبالتالي

سيتم صرف حصة من المعاش لشخص من الورثة على حساب الورثة الآخرين ولهذا فإن الأمر جد خطير ويجب أن يدرك الحكام والشهود أهمية ذلك ومقدار الذنب الذي سيرتكبونه من إجراء عدم الدقة أو التساهل ولخطورة الأمر فإنه يجب على المحاكم أن لا تكتفي بأقوال الشهود بل أن تستند على وثائق ثبوتية تعزز أقوال الشهود وبالذات ما يخص العمر كون الشهود لا يمكنهم مطلقاً تحديد تاريخ ميلاد كل الورثة بدقة وبالتالي يجب عدم الارتجال بمثل هذه المعلومات هذا من ناحية الميلاد أما من ناحية صلة القرابة فذلك أيضاً يتطلب التحري من قبل المحاكم عما يدلي به الشهود فقد واجهنا بالواقع العملي في الفترة السابقة أن هناك أشخاصاً من عديمي الضمير والذمة يتقدمون إلى بعض المحاكم لإثبات انحصار الورثة ويتم إدراج بعض الأسماء بأنهم أبناء المتوفى وفي الحقيقة هم غير ذلك واتضح أنهم أحفاد المتوفى بل وصل الأمر إلى أخطر من ذلك حيث يتضح أن الشخص ليس متوفى بل هو حي يرزق ويستخرج حكم انحصار ورثة اعتبار أنه متوفى لغرض الحصول على معاش تقاعدي قبل أوانه علماً بأن هذا الوضع ليس مبالغاً فيه بل حقائق حدثت والسبب في ذلك هو سهولة الحصول على مثل هذه الأحكام بطريقة الشهود والإجراء الصحيح هو أن تقوم المحاكم بطلب الوثائق الثبوتية مثل البطاقات الشخصية للبالغين وشهادات الميلاد للقصر وشهادات الوفاة للمتوفين وأن تتحرى من صحة ذلك ولا يمنع أن يكون لديها طاقم تحري ينزلون إلى الواقع الميداني للتأكد من صحة أقوال الشهود ووضع قائمة سوداء بأسماء من يثبت أنهم شهود غير عدول بالإضافة إلى اتخاذ الإجراءات القانونية بشأنهم والتعميم بتلك الأسماء إلى جميع المحاكم لعدم قبول شهادتهم ليكون رادعاً لهم فالوقاية خير من العلاج ومن الوقاية وضع الضوابط المسبقة ومنها التحريات كما أشرنا.

وأضف إلى ما سبق طرحه على سبيل المثال بشأن حكم انحصار الورثة اتضح بالواقع العملي أنه يتم استبعاد بعض الورثة فمثلاً زوجة وأولادها يستخرجون هذه الوثيقة أي حكم انحصار لورثه ويخفون باقي الزوجات بقصد أو بدون علم عن الزوجات الأخريات وتقوم المحكمة بإصدار هذا الحكم بالاعتماد على الشهود دون التحري من وجود زوجات أخرى

ب. اعتماد المحاكم لوثائق الطلاق وبموجبها تعاد المعاشات التأمينية ولو بعد توقيفها لعقود من الزمان حسب قوانين التأمينات التي تنص على إعادة المعاشات للإناث سواء كانت أما أو زوجة أو ابنة أو أختاً معالة أو ابنة الابن المتوفى قبل أبيه وذلك بحالة الطلاق وإن حدث بعد مرور عقود من الزمان سوف يعاد صرف المعاش بالكامل ولو لمطلقة واحدة، ولهذا يفترض على الأمناء الشرعيين والمحاكم أن يتحرروا من صحة تلك الوثائق قبل اعتمادها وذلك من ناحيتين الأولى صحة الطلاق، والثانية هو تاريخ حدوث واقعة الطلاق وهو المهم وقد واجهنا العديد من حالات التحايل بتحديد تاريخ واقعة الطلاق وقد يسأل البعض ما أهمية التاريخ؟ وهنا نؤكد أن تاريخ حدوث الطلاق له أهمية فاصلة بتحديد تاريخ استحقاق المعاش من عدمه لبعض الحالات وينطبق ذلك أيضاً على توثيق عقود الزواج، فعلى المحاكم والأمناء الشرعيين عند توثيق عقود الزواج أن يتحرروا من تاريخ حدوث واقعة الزواج نظراً لأهمية التاريخ حيث بموجبه يحدد نهاية الاستحقاق أو إيقافه من ذلك التاريخ وقد يؤدي إلى صرف معاشات لمدد أكثر مما يستحق أو بالعكس يؤدي إلى حرمان إناث من استحقاق المعاشات.

ج. الوكالات الشرعية لاستلام المستحقات التأمينية فهذا أيضاً مستند هام وبالتالي على المحاكم أن تتأكد من حضور كل المستحقين وقيامهم بالتوكيل فعلاً مع العلم أنه واجهتنا حالات ورثة يطعنون بصحة بعض التوكيلات ويشكون بأنهم لم يوكلوا وإنما تم إدراج أسمائهم فقط.

د. أحكام الإعالة فهذه وثائق ذات أثر بالغ الأهمية في أنظمة التأمينات ونحث المحاكم ونكرر إلى ضرورة أن تتحرى بذاتها من خلال طاقم يكون لديها للتأكد عما أدلى به الشهود وخصوصاً أن أحكام الإعالة المطلوبة للتأمينات عادة ما يكون لاحقاً لحالات الوفاة ويتقدم بعض أفراد الأسر لإثبات أن المتوفى كان يعولهم وإذا لم يتم التحري فقد يؤدي الأمر إلى استحقاق أشخاص دون حق وحرمان آخرين وهذا الأمر حساس للغاية.

عدم توفر البيانات أو عدم دقتها من أهم معوقات العمل التأميني

البيانات أساس لكل نشاط وفي كل دول العالم نجد اهتماماً كبيراً في البيانات وهناك مؤسسات متخصصة في جمع البيانات وتحليلها ويصاحب ذلك إلزامية تسجيل البيانات وأسس وتشريعات لتوثيقها ولها ضوابط وكذا عقوبات في حالة التخلف عن التنفيذ وينتج عن ذلك توفر بيانات متكاملة ونابعة من مصادر مختصة وموثوقة إلا في بلادنا للأسف الشديد وبالذات البيانات الديموغرافية والاجتماعية نرى الأمور تسير بعشوائية إلى أبعد حد وخصوصاً بالفترات السابقة وفقاً للتفصيل التالي:

1. عند تسجيل وقائع الميلاد والزواج والطلاق والوفاة والتشغيل والخروج من العمل وعند استخراج الوثائق الثبوتية مثل شهادة الميلاد وشهادة التسنين والبطاقة الشخصية والعائلية وجواز السفر وشهادة الوفاة وكذا عند عملية تغيير الأسماء سواء بحكم شرعي أو عند الزواج حسب العادات والتقاليد في بعض المناطق وإذا تفحصت ذلك على الواقع في بلادنا تجد العجب العجاب فقلما تجد استخراج شهادات ميلاد للمواليد عند الولادة وخصوصاً في الأرياف وحتى في المدن فربما يستمر الطفل بدون شهادة ميلاد حتى يلتحق بالمدرسة ويطلب منه شهادة الميلاد في المدرسة ويتم استخراج الشهادة للطفل بتاريخ ميلاد تقريبي.
2. نجد أن هناك حالات زواج غير موثقة بعقود زواج وخصوصاً بالفترات الماضية وحتى الحالات التي تتم بموجب عقود زواج للأسف لا يوجد نظام لتوثيقها حيث تصاغ العقود لدى الأمين الشرعي ولا توجد جهة مسؤولة عن جمع تلك البيانات لتصب في جهة مختصة ورفع إحصائيات بها سواء لمعرفة التوثيق على المستوى الشخصي أو للغرض الإحصائي لمعرفة حالات الزواج والطلاق ومستوى السن.... الخ.

3. بالنسبة للوفاة فالمشكلة أكبر حيث لم نجد أي نظام يلزم توثيق حالات الوفاة وخصوصاً حالات الوفاة التي تحدث خارج المستشفيات فكل ما يتم هو إكرام الميت دفنه ولا يوجد لذلك توثيق ونادراً ما يستخرج شهادات وفاة وإن تم استخراج شهادات الوفاة فيكون بعد الوفاة بمدة طويلة قد تصل إلى سنوات ويتم تدوين البيانات

فيها وخصوصاً تاريخ الوفاة بشكل غير دقيق أو حسب طلب المراجع لغرض ما وهذه أيضاً كارثة.

4. إذا ما تطرقنا إلى حالة الطلاق فهي مشكلة أيضاً فهناك حالات طلاق تحدث شفويّاً دون توثيق وإذا ما طلبت يوماً ما تلك الوثيقة يتم استخراج حكم طلاق فلم يحدد تاريخ واقعة الطلاق بشكل مؤكد وإنما يستدل على مضمون الطلاق فقط بموجب شهادات الشهود ولم يعد هناك إمكانية لتحديد الوقت والتاريخ لحدوث واقعة الطلاق بينما التاريخ له أهمية قصوى سواء للميلاد أو للزواج أو للوفاة أو الطلاق وخصوصاً لأنظمة التأمينات حيث بموجبها تحدد شروط استحقاق المعاش أو يحدد مدى استمراره أو إيقافه أو تنزيله.

5. إن مشكلة عدم الاهتمام بتوثيق وقائع الميلاد والزواج والطلاق والوفاة وحالة تغيير البيانات وخصوصاً عدم الاكتراث بتحديد تاريخ وقوع الحدث بالضبط، بل عدم الاهتمام باستخراج الوثائق الرسمية الثبوتية وإن تم يكون عند الضرورة ويحدد فقط مضمون الموضوع دون الاهتمام بالتواريخ بدقة حيث يتضح أن الوثائق الثبوتية من بطاقات شخصية وبطاقات عائلية وجوازات سفر فكثير من المواطنين غير حاصلين عليها وخصوصاً الإناث وبالذات في الريف وعموماً للأسف الشديد لا يوجد وعي لدى المواطنين للحصول على تلك الوثائق ولا يعيرونها أي اهتمام ولا يتم استخراج أي وثيقة منها إلا عند الحاجة القصوى مثل السفر ويتم استخراجها ببيانات غير مؤكدة مثل تاريخ الميلاد ويضطرون إلى تقدير العمر والطامة الكبرى نجد هناك تناقضاً كبيراً في البيانات، وكما أوضحنا أنه لا يتم استخراج الوثائق إلا عند الحاجة وإن تم استخراج أكثر من وثيقة نجد عدم تطابق البيانات فمثلاً نجد تاريخ الميلاد في البطاقة الشخصية يختلف عن التاريخ في البطاقة العائلية ويختلف عن جواز السفر وهناك تناقض آخر فهناك من لا يملك أي وثيقة إثبات الشخصية وهناك من له أكثر من بطاقة بيانات مختلفة ومن أوجه الاختلاف تاريخ الميلاد، وكذا محافظة الميلاد، كما أن بعضها بلقب والأخرى بدون، وهكذا كما أن بيانات الوفاة مختلفة عن شهادة الوفاة ومع حكم انحصار الوراثة أو مع شهادة التسنين بالنسبة لبيانات الوراثة الواردة أسمائهم في حكم انحصار الوراثة ومن المتناقضات الغريبة مثلاً اسم المرأة في عقد الزواج مع بيانات البطاقة الشخصية وأحياناً مما يزيد الأمر أكثر تعقيداً



6. أن الاسم المتداول في المنزل والمجتمع التي تعيش فيه يختلف عن الاسم الوارد في عقد الزواج في بعض المناطق وفي وثائق إثبات الشخصية وهكذا ولهذا ننصح بضرورة أن تكون كل البيانات متطابقة تماماً في كل الوثائق المذكورة وغيرها.

لا يوجد رقم وطني لكل مواطن لا يتغير وتصدر به كل الوثائق الخاصة بالمواطن من بطاقات وجواز وشهادات ميلاد وخصوصاً بالفترات السابقة الأمر الذي جعل متخذي القرار باعتماد الرقم الوطني حالياً ابتداء من شهادة الميلاد وهذا هو الإجراء الصحيح، حيث أن نسبة عالية من المواطنين لا يهتمون بالحصول على الوثائق الثبوتية الشخصية مثل شهادات الميلاد وعقود الزواج وشهادات الوفاة... إلخ، وإن طلب منهم ذلك لأمر ما كالمعاملات الحكومية أي عند الضرورة يتم استخراجها ببيانات تقريبية وليست دقيقة ولوضع حلول مناسبة للخروج من هذه المشكلة نتناول مقترحاً لمعالجة ذلك وهو كما يلي:

أ. لتكون البيانات الأساسية للشخص ذكر أو أنثى ثابتة ومحددة من يوم الميلاد حتى الوفاة دون تغيير فإنه يجب على كل الجهات المختصة مثل مصلحة الأحوال المدنية والجوازات ووزارة الصحة ووزارة العدل أن تعد أنظمة صارمة لمثل هذه الأمور وإصدار قوانين ملزمة للتوثيق وربط إجراءات مصالح المواطنين بتلك الوثائق وإعداد ضوابط لذلك، فمثلاً عدم التعامل مع الطفل سواء عند التلقيح أو العلاج أو الالتحاق بالمدرسة إلا بشهادة ميلاد وبموجب شهادة الميلاد يتم استخراج البطاقات الشخصية أو جوازات السفر وتحرير عقود الزواج ووثائق الطلاق بموجب بطاقات وعدم السماح بدفن الموتى إلا بتصريح دفن وبموجبه يستخرج شهادة الوفاة وشهادات الوفاة لا تحرر إلا بموجب بيانات بطاقة المتوفى ولا يتم إعداد انحصار الورثة بالمحاكم إلا بموجب البطاقات الشخصية للبالغين وشهادات الميلاد للقصر ويجب أن تحدد مهلة محددة للإبلاغ عن المواليد والوفيات والزواج والطلاق وإذا تأخر الإبلاغ يتم فرض غرامات مالية تصاعدية كلما زاد التأخير وهكذا.

ب. على الجهات المختصة مثل وزارة العدل ومصلحة الأحوال المدنية أن تعمل على بناء قاعدة بيانات متكاملة يتم فيها توثيق كل البيانات في قاعدة بيانات مركزية، كما يجب أن تكون هناك ضوابط يتم بموجبها إلزام كل المختصين بالتوثيق مثل الأمناء الشرعيين بسرعة الإبلاغ عن كل حالات الزواج والطلاق.. إلخ وتسليم الجهة

المختصة بنسخ من وثائق تلك الوقائع أولاً بأول، كما يجب أن تكون هناك شبكة آلية لدى مكاتب الأحوال المدنية ومكاتب وزارة العدل أو المحاكم المختصة يتم بموجبها توثيق كل ذلك آلياً مرتبطة بقاعدة البيانات المركزية فيربط بها كل محافظات الجمهورية وبذلك ستكون لدينا في اليمن بيانات متكاملة ويكون الرقم الوطني أساساً لبناء قاعدة البيانات تلك بحيث يمنح رقماً وطنياً لكل مواطن وتعمل حملة شاملة لتسجيل كل المواطنين ويمنح الرقم للمواليد عند الولادة، وبالنسبة للمواطنين الحاليين يتم منحهم أرقاماً وطنية في تلك الحملة الشاملة في كل المحافظات وبموجب ذلك الرقم يفترض أن يتم منح كل الوثائق الثبوتية من بطاقات شخصية أو عائلية أو جوازات... إلخ ليعتمد هذا الرقم الوطني في كل المعاملات ويكون الرقم مصاحباً لأسم الشخص في كل توثيق بيانات المشتغلين.

ج. لا يقتصر الأمر على ما سبق ذكره بل هناك بيانات أخرى وهي بيانات نظام التشغيل فالحديث ذو شجون حيث لا يوجد توثيق لبيانات كل العاملين اليمنيين في كل أماكن العمل وربما يكون متاحاً في جهات العمل الكبيرة فقط وما نقصده هنا هو تسجيل العاملين المشتغلين في كل جهات العمل بمختلف أنواعها صغيرة أو كبيرة بما فيهم الحرفيين إلى كل مستوى دون استثناء وإعداد نظام ملزم للإبلاغ عن كل تغيير أو إحلال وكذا أن يتم تسجيل العاطلين عن العمل مجاناً ويصاحبه إلزام لصاحب العمل ورقابة من خلال حملات تفتيش وإذا اتضحت المخالفة تتخذ إجراءات صارمة وأن يكون الهدف من ذلك هو التوثيق وتطبيق القوانين وبإجراءات سهلة وأن يتم اختيار مختصين أميين ويتم تدريبهم بشكل عال وتوعيتهم بأن المهمة وطنية لتنفيذ مهامهم بشكل نزيه وجاد دون أن يصاحب ذلك أي ابتزاز لأصحاب العمل والعمال كما يجب أن يتم توعية الأشخاص بتسجيل بياناتهم لدى مكاتب العمل في حالة التشغيل أو في حالة البطالة وبهذه الطريقة سيتم تكوين قاعدة بيانات مركزية متكاملة تستطيع أي جهة الاستفادة من تلك البيانات لما فيه المصلحة العامة ومصلحة العمال وأصحاب الأعمال وأصحاب الحرف أيضاً .

د. كل تلك الأمور لها علاقة كبيرة في أنظمة التأمينات بشكل عام لو أن للدولة قاعدة بيانات متكاملة في كل المحافظات ومرتبطة بقاعدة بيانات مركزية لكل الأنشطة بما فيها الأنشطة الاجتماعية والعمل لوفر ذلك جهوداً كبيرة للدولة بمختلف أجهزتها

دون استثناء سواء الأجهزة الإحصائية أو التخطيط أو الاستثمار حتى الجانب الاجتماعي لمعرفة البطالة وتصنيفها حسب أنواعها ونسبها وأماكن تواجدها ليتم إعداد الحلول لها كما أنه سيشمل استفادة الجانب التأميني ونظام الانتخابات كما أنه سيتم إعداد الخطط التنموية لكل المناطق على ضوء بياناتها وسيكون المستفيد الأول هو المواطن حيث كل الإجراءات ستكون سهلة والبيانات موثقة مسبقاً دون الحاجة إلى طلبها من جديد عند إجراء أي معاملة.

وسيتم التوصل للخدمات بأفضل الطرق دون عناء أو متابعة وشمولها لكافة المواطنين بما فيها الخدمات التأمينية سيتم توصيلها بأفضل الطرق للمعنيين والمشمولين بالتأمين وأسرههم ولم يعد هناك حاجة لإجراء بحوث ميدانية لأفراد الأسر للتأكد من الاستحقاق وكذا لم يعد هناك حاجة لطلب وثائق من المستفيدين عند التقاعد مثل شهادة الميلاد للأطفال أو انحصار ورثة واستمارة حصر من يعول ... الخ لأن كل تلك البيانات ستكون متاحة مسبقاً في قاعدة البيانات وندعو كافة الجهات الحكومية والمجالس المحلية والمواطنين للتعاون والتعامل مع هذا الموضوع بجدية وتوثيق كل شيء وقد يبدأ الأمر مملأً في البداية إلا أنه سيصبح أمراً معتاداً ونتائجه رائعة فلنسع جميعاً إلى تطبيق هذا الهدف المنشود لما فيه رفعة ورقى لبلدنا ولنجعل اليمن فوق كل شيء.

الإفصاح الكامل في نموذج إقرار الحصر بمن يعول

ألفت انتباه المتقاعدين بأهمية تحري الدقة المتناهية عند تعبئة البيانات نموذج إقرار الحصر بمن يعول الذي يتم تحريره من قبل المتقاعد في بداية تاريخ تقاعده أو عند الطلب دورياً كون هذا الإقرار مستند هام للغاية حيث يتم بموجبه حصر أسماء المعالين من الوالدين والزوجات والأبناء ذكوراً وإناً والأحفاد (ذكوراً وإناً) الذين تُوفي أبوهم أثناء حياة الجد والأخوة والأخوات على أن يحدد الذين كان يعولهم المتقاعد وإن كانت الإناث متزوجات يجب الإشارة إلى ذلك بالإقرار بوضوح بأنهن متزوجات وإذا هناك معاقون أو مرضى يجب الإشارة إلى ذلك بشكل واضح ومفصل ويفضل تحديد نوع العجز والإعاقة أو المرض الذي يعاني منه أحد المعالين أو بعضهم فهذه المعلومات ضرورية جداً فهي تؤكد الإعالة بعد وفاة المتقاعد أي تكون دليلاً قوياً ومؤكدلاً لاستحقاق المعاش لأولئك المعالين بعد وفاة المتقاعد لأن المعاش ينتقل إلى أسرة المتقاعد المعالين من الوالدين حتى وفاتهم والزوجات حتى وفاتهن أو زواجهن بأشخاص آخرين والإناث من البنات والحفيدات حتى يتزوجن أو يلتحقن بعمل والأولاد والأحفاد حتى يبلغوا سن 18 لمن لا يدرس وسن 21 لمن يدرس بالمرحلة الثانوية وسن 26 لمن يدرس بالجامعة وبعدها يوقف حصتهم في المعاش لأولئك الأولاد والأحفاد ما عدا من يثبت إعاقتهم أي أن الاستثناء الوحيد والكابح لإيقاف المعاش والمؤدي إلى استمرار صرفه وجود الإعاقة التي تجعله غير لائق للعمل بهذه الحالة فقط يستمر المعاش للمعالين من الذكور بعد تجاوزهم السن ومن هنا تأتي أهمية الإفصاح الواضح من المتقاعد عندما يكون هناك إعاقة لأحد المعالين من الأبناء أو الأحفاد الذين توفي والدهم قبل وفاة جدهم المتقاعد وبالتالي الإقرار المسبق للإعاقة يؤدي إلى الاستمرار في صرف المعاش للمعاق حتى بعد تجاوز السن القانوني لإيقاف المعاش.



تنبيه إلى بنات وأخوات وحفيدات وأمهات المتقاعدين المتوفين

إن الإناث اللواتي يتطلقن أو يترملن ولم يكن لهن معاشات من بعد أزواجهن فهن مستحقات لمعاشات آبائهن أو إخوانهن المتوفين والذين كانوا يعولونهن أثناء حياتهم شريطة أن يتقدمن للهيئة بإثبات طلاقهن أو ترملهن ويطلبن إضافة أسمائهن في استحقاق معاش آبائهن أو إخوانهن مهما كانت ظروفهن ميسرة أو معسرة وسواء كان المعاش يصرف لباقي الأسرة أو موقف ونبيه إلى هذا الأمر الهام حيث للأسف الشديد كثير من الأخوات يترددن بتقديم طلبات بإضافة أسمائهن وخصوصاً عندما يكون المعاش مستمراً ويصرف لباقي المستحقين كما أن البعض لا يتقدمن بإضافة أسمائهن باعتبار المعاش يصرف ويتم منحهن حصتهن من باقي المستحقين مباشرة دون إضافة أسمائهن لدى الهيئة طالما والمعاش يصرف كاملاً باسم باقي الورثة المستحقين وهذا هو الخطأ الفادح كون قيام أفراد الورثة المستحقين للمعاش بمنح تلك الأخت أو الابنة أو الأم أو الحفيدة جزءاً من المعاش دون أن يتم إضافة اسمها رسمياً في سجلات الهيئة وفي كرت المعاش قد يؤدي ذلك إلى حرمان تلك الإناث من المعاش وخصوصاً إذا مرت فترة التقادم القانونية.

ولهذا على وكلاء الورثة أن يقدموا بلاغات الترميل أو الطلاق للإناث البنات أو الأخوات المعالات أو بنات الابن المتوفى والدهم قبل جدهم وذلك خلال الشهر الأول لتاريخ الطلاق أو الترميل كما يجب عليهم الإبلاغ أيضاً في حالة الزواج أو الالتحاق بعمل يحصل فيه على أجر ثابت ما لم فالوكيل الشرعي المستلم للمعاش مسئول مسؤولية تضامنية مع الأفراد المعالين أمام الهيئة ويتحملون المسؤولية القانونية كاملة عن المبالغ التي استلموها بدون وجه حق بعد انتهاء شرط الاستحقاق للمعاش بحالة زواج أو عمل أو بلوغ السن للمستحقين.

منحة الزواج

كثير من أسر المتوفين لا يعلمون بهذا الحق ولم يطالبوا به الأمر الذي يؤدي إلى سقوطه بالتقادم ولهذا أردت أن أوضح ذلك الحق للمستفيدات للمطالبة به والمقصود بمنحة الزواج هي أن تصرف فقط للإناث مثل الأم، الابنة، الأخت، الحفيدة المستحقات لمعاش المتقاعد المتوفى الذي كان يعولهن مثل الأب الأم والأخ والجد لحفيده بحالة وفاة أبيها قبل جدها وبالتالي عند زواج إي منهن بالضبط في تاريخ تحرير عقد الزواج تستحق منحة زواج تعادل نصيبها في المعاش لمدة عام كامل فمثلاً إذا كانت هي الوحيدة المستحقة للمعاش فيتم صرف المعاش لها لمدة عام دفعة واحدة مقدماً وإذا كان هناك مستحقون آخرون يقاسمونها المعاش فهي تستحق حصتها في المعاش لمدة عام فعلى سبيل المثال إذا كان معاش المتقاعد 200.000 ريال وهي المستحقة الوحيدة يتم صرف لها مبلغ 2.400.000 ريال دفعة واحدة أما إذا كان هناك مستحقون آخرون يقاسمونها المعاش بافتراض عددهم اثنين بالإضافة لها وبالتالي فهي تستحق ثلث المعاش وسيتم صرف المنحة لها بمقدار حصتها أي 800.000 ريال.. وبعد انقضاء العام سيعاد الثلث على باقي المستحقين يتقاسمون المعاش 200.000 ريال بالتساوي أي 100.000 ريال لكل واحد وإذا هناك مستحقة ثانية أو ثالثة أيضاً تزوجن فيطبق عليهن نفس الإجراء ويتم صرف المنحة لهن أي أن الصرف يتكرر بمقدار تعدد الإناث وإذا تم طلاق إحداهن أو أكثر يعاد لهن المعاش مرة أخرى ويتكرر صرف منحه الزواج بعدد الإناث ولكن مرة واحدة فقط لكل أنثى ولا يتكرر لها الصرف مرة أخرى وإن تطلقت وتزوجت مرة أخرى ولكن للأسف الشديد هناك من لا يعرف ذلك ولم يتقدموا بالمطالبة ويسقط حقهم بالتقادم ولهذا أنه إلى ضرورة المطالبة فور عقد الزواج إلى فرع الهيئة المعني كما على الوكيل الشرعي الذي يستلم المعاش أن يقدم الطلب ويبلغ بواقعة الزواج حتى لا تخسر المستفيدة منحه الزواج من ناحية ومن ناحية أخرى لكي لا يعرض نفسه للمساءلة كونه المسؤول مسؤولية تضامنية مع المستحقين بالإبلاغ عن تلك التغييرات مثل الزواج أو الوفاة أو الالتحاق بعمل أو بلوغ السن.

منحة مصاريف التجهيز والتكفين

إن نظام التأمينات والمعاشات اهتم بالجانب الاجتماعي للمتقاعدين وأسره في كثير من النواحي ابتداء من بداية حياته وحتى نهايتها سواء بصرف المعاشات للمعالين ابتداء من تاريخ الولادة وحتى بلوغ السن القانونية أو الالتحاق بعمل أو الوفاة أو الزواج للاناث و الإعادة عند الطلاق وتقديم قروض للمتقاعدين بحالة زواجهم أو زواج أحد الأولاد أو البناء أو المرض وكذا صرف منحة زواج للإناث المستحقات للمعاش عند زواجهن حيث يتم صرف تلك المنحة عند زواج المعالات وبمقدار حصصهن في المعاش لمدة عام كامل ويتكرر صرف تلك المنحة بتكرار عدد الإناث اللواتي يتزوجن وإذا طلقت يعاد لها المعاش ومنتظر الآن إلى نهاية المطاف وهو الوفاة حيث تقوم الهيئة بصرف منحة لمواجهة مصاريف التجهيز والتكفين لأسرة المتقاعد عند وفاته وذلك بموجب شهادة الوفاة وبمبلغ معاش شهرين قانونيين كاملين بدون أي خصميات وهنا ننبه إلى سرعة التقدم إلى فرع الهيئة المختص بتقديم الطلب بصرف تلك المنحة المخصصة لمصاريف التجهيز والتكفين بأقرب وقت ممكن كونه للأسف الشديد هناك من يهمل هذا ويتقدم بوقت متأخر ويكون قد سقط هذا الحق بالتقادم أي بمرور الفترة الزمنية المحددة وعليه نكرر النصح بأنه على الوكيل أو أحد ورثه المتقاعد أن يتقدم بطلب صرف التجهيز والتكفين بعد الوفاة مباشرة .

دعوة إلى إلغاء إلزامية الإحالة للتقاعد بموجب مدد الخدمة وتركها اختيارياً للمؤمن عليه

لعل القارئ يدرك أن تأمين الشيخوخة المقصود به هو الوصول إلى سن الشيخوخة، أي سن التقاعد الإلزامي والمحدد في اليمن بسن الستين، بينما يختلف هذا السن من دولة إلى أخرى، حيث يتراوح عادة بين 60 و 70 سنة.

ومحور حديثنا هنا أن الشيخوخة تحدد بسن التقاعد وليس بمدد الاشتراك في التأمين المبني على الخدمة.

وبالتالي فإنه من حق المؤمن عليه أن يستمر بالعمل حتى بلوغ سن الشيخوخة ولا يُلزم بالتقاعد وإنما يترك اختيارياً إذا اراد ذلك ولهذا فإن إلغاء إلزامية الإحالة للتقاعد بموجب مدد الخدمة قبل بلوغ سن الشيخوخة 60 سنة أكبر وأهم إنجاز الإصلاحات لأنظمة التأمينات.

حيث أن كل الدراسات الاكتوارية أثبتت قرب عجز صناديق التأمينات لعدة أسباب منها الكرم القانوني لمنح المنافع التأمينية.. إلخ الأسباب.

ولكن من الأسباب التي تؤدي إلى عجز الصناديق وكذا يؤثر على كفاءة جهات العمل هو إلزامية الإحالة إلى التقاعد بموجب مدد الخدمة، حيث ينص قانون التأمينات والمعاشات في القطاع العام على الإحالة إلى التقاعد بشكل إلزامي أي يجبر الموظف على التقاعد في حالتين هما عند بلوغ سن التقاعد والأمر الثاني عند بلوغ مدة الخدمة المحددة في القانون وهي (35) سنة، وبالتالي الإحالة بموجب السن أمر منطقي وطبيعي عند بلوغ سن الشيخوخة وأصبح التقاعد أمراً لا بد منه بل هو من حق الموظف أن يرتاح في ذلك السن.

أما الإحالة بشكل إجباري بسبب بلوغ مدة الخدمة التي تعطي الموظف الحق في المعاش بحده الأعلى يجب أن يكون اختيارياً حسب رغبة المتقاعد وليس إلزامياً كما هو نافذ حالياً كون الإلزامية تكون بسبب الشيخوخة المحسوبة بعمر الموظف وليس بموجب

مدد خدماته، وبالتالي إذا وصل الشخص إلى سن التقاعد يجب تقاعده مهما كانت مدد خدماته وقانون التأمينات والمعاشات يحدد بعد ذلك من استوفى الحد الأدنى للخدمة وهي عشر سنوات للرجل وخمس سنوات للمرأة مع إتاحة شراء خمس سنوات تكميلية كمدة اعتبارية للحصول على المعاش ومن لم يستوف ذلك يستحق مكافأة ترك الخدمة.

أما إلزامية التقاعد بسنوات الخدمة قبل بلوغ سن الشيخوخة يفترض أن لا يكون إلزامياً كون سنوات الخدمة تزيد الموظف كفاءة وقدرة ولا تعجزه عن العمل، كما أن سنوات الخدمة لا تمثل الشيخوخة بل العمر هو الذي يمثل سن الشيخوخة وتقاعده قبل بلوغ سن الشيخوخة وفي قمة عطائه عند اكتساب الخبرة الكافية ونضوج الموظف وارتفاع مستوى كفاءته إلى أقصى مستوى لها، فهناك من تصل مدة خدمته 35 عام بينما عمره 55 سنة ويتم إلزامه بالتقاعد فإن ذلك بالتأكيد يمثل خسارة كبيرة لجهات العمل خصوصاً وللوطن عموماً، وعدم إلزامية تقاعده هي أكبر إنصاف للموظف وأكبر وأهم إصلاح لأنظمة التأمينات سيؤدي بكل تأكيد إلى استدامته كما سيؤدي إلى رفع كفاءة الأداء الوظيفي من خلال عدم حرمان جهة العمل من كفاءة أولئك الموظفين إلا إذا كان تقاعدهم بناء على طلبهم فذلك من حقهم. مع العلم بأن معظم أنظمة التأمينات الاجتماعية والمعاشات لا تلزم المؤمن عليه بالتقاعد إلا عند بلوغ سن الشيخوخة المحدد بالقانون وإذا لم يبلغ السن وبلغ الحد الأقصى لمدة الخدمة لا يلزم بالتقاعد وإذا طلب التقاعد بناءً على طلبه يعتبر ذلك تقاعداً مبكراً ويخفض من قيمة المعاش بمقدار السنوات الناقصة لبلوغ السن ومن تلك الأنظمة نظام التأمينات الاجتماعية بالقطاع الخاص باليمن وتبرير أنظمة التأمينات الذي تطبق ذلك هو أن اسم فرع التأمين هو تأمين الشيخوخة وليس مدة الاشتراك أو الخدمة وبالرغم إننا لا نتفق مع المشرعين الذين ينادون بتخفيض المعاش طالما وقد اكتملت مدة الاشتراك كما لا نؤيد إلزامية التقاعد طالما لم يبلغ سن التقاعد بل يجب أن يستمروا بأعمالهم ويتم منحهم العلاوات السنوية والترقيات المستحقة لهم حتى تاريخ بلوغ سن التقاعد الإلزامي ولهذا نأمل من الجهات المعنية الاستجابة لهذه الدعوة عند صياغة التشريعات.

ضرورة الإبلاغ عن أوضاع المعالين قبل انتهاء فترة التقادم

من خلال الواقع العملي تواجه أنظمة التأمينات مشكلة عدم قيام وكلاء المعالين أو المستفيدين للمعاشات التقاعدية بالإبلاغ عن المتغيرات في بيانات المعالين وخصوصاً إذا المعاش مستمر صرفه حيث أن النظام التأميني في القطاع العام يقضي بصرف المعاش كاملاً وإن كان المستحق للمعاش شخصاً واحداً وبالتالي قد يكون المعالون المستحقون للمعاش عدداً من الأشخاص بعد وفاة المتقاعد مثل أرمله وأولاد وبنات وبالتالي نجد أن تلك الأسرة بمجرد صرف المعاش واستمراره فلا يهتم وكيل الأسرة بتقديم المتغيرات بعد ذلك سواء متغيرات لإضافة مستحقين للمعاش أو انتفاء الاستحقاق وكلا الأمرين خطأ كبير يرتكبه وكلاء الأسر المستحقة للمعاش ويكون نتيجة ذلك الخطأ إما حرمان المستحقين للمعاش أو سقوط المعاش بسبب تقادم عدم الإبلاغ، وللتوضيح فمثلاً نجد أن ابنة المتقاعد تزلت أو طلقت أو تركت العمل وتكون مستحقة للمعاش ولكن طالما والمعاش مستمر صرفه لغيرها مثل الأم أو الإخوة والأخوات لم يتم الإبلاغ بضم تلك الابنة للمعاش وبعد عدة سنوات يتم إسقاط المعاش لانتهاء شروط الاستحقاق للمعالين المثبت بياناتهم وتتفاجأ تلك الابنة بأن اسمها غير مدرج في المعاش ولهذا ننبه بضرورة إبلاغ الهيئة عن كل المتغيرات أولاً بأول وإضافة المستحقين أو العكس بحالة عدم الاستحقاق فعلى الوكيل أن يقوم بالإبلاغ لأن استمرار صرف المعاش دون استحقاق يعرض وكيل الأسرة للمساءلة القانونية وإحالاته للنيابة العامة ووضع اسمه في القائمة السوداء وعدم التعامل معه مطلقاً في أي وقت لاحق وأحياناً تساهم أفراد الأسرة في ذلك الخطأ بالسكوت عن الإبلاغ والسماح للوكيل باستلام المعاش سواء لتقاسم ذلك المبلغ أو لأي سبب آخر وتفاجأ الأسرة بعد ذلك بمطالبتها بالمبالغ التي صرفت دون وجه حق ومقاضاتها مع إدراجها في القائمة السوداء وعلى الأقل إذا أعيد الاستحقاق لاحقاً لأحد المعالين مثل ابنة طلقت أو تزلت وليس لها مصدر دخل سوف تفاجأ بأن المبالغ التي صرفت للفترات السابقة يتم المطالبة بتوريدها كامله أو جزءاً منها وتخضم الباقي من مستحقاتها ناهيك عن الإجراءات القضائية ولهذا

ننصح كل الوكلاء والمستفيدين من المعاش بأن يبادروا بالإبلاغ عن المتغيرات التي تحدث للمعالين المستحقين للمعاش سواء كانت تلك المتغيرات تؤدي إلى ضم مستحق للمعاش مثل الطلاق والترمل والعجز والتوقف عن العمل أو الالتحاق بالدراسة .. الخ أو متغيرات تؤدي إلى انتفاء الاستحقاق مثل العمل أو الزواج أو الوفاة والتوقف عن الدراسة ... الخ.

وهذه أمانة قبل كل شيء والتزام قانوني وديني لأنه تم أخذ حقوق غير مستحقة.

الممكن اليوم قد يكون مستحيلاً غداً

ننوه إلى أهمية قيام الموظف بضم الخدمة السابقة لغرض الحصول على الحد الأدنى للمعاش وذلك أقل ما يمكن عملة بل الأفضل أن يضم الخدمات بشكل عام لغرض تحسين المعاش قبل فوات الأوان فالممكن اليوم قد يكون مستحيلاً غداً وذلك لعدة أسباب وقبل أن أبدأ بسررد الأسباب نشير إلى أهم أنواع المدد الممكن ضمها وهي:

1. مدة سابقة سبق وأن استلم المؤمن عليّة مكافأة نهاية الخدمة عنها سواء في الجهاز

الإداري للدولة أو القطاعين العام والمختلط أو في قطاع الجيش أو الأمن.

2. مدة تعاقدية أو بأجر يومي وهي المدة التي خدمها الموظف ولكن بشكل مؤقت

وليس بوظيفة ثابتة مسدد عنها الاشتراكات.

3. مدة بوظيفة ثابتة ولكن في جهة مستقلة مالياً وإدارياً ولم يتم سداد الاشتراكات عن

تلك المدد قبل خضوعها لنظام التأمينات .

4. مدة خدمة مسدد عنها في جهة عمل معينة ثم انتقل إلى جهة أخرى فهذه الخدمة

يتم إضافتها من خلال إبلاغ التأمينات بها لإضافتها ونقل ملف الجهة الأولى إلى

الثانية والاحتفاظ بنسخ من وثائقها.

حيث إن بعض المؤمن عليهم قد عملوا في جهات متعددة ولسنوات متقطعة، ولاسيما

في الفترات السابقة قبل تطبيق نظام الاشتراكات الآلي، إذ كان الموظف عند انتقاله إلى

جهة أخرى يعين تعييناً جديداً، لا باعتباره إعادة تعيين أو نقل، وغالبا لا يشير إلى عمله

السابق ولا ينقل ملفه الوظيفي، وبالتالي، فإن عدم التنبيه إلى ذلك وإبلاغ التأمينات قد

يؤدي إلى عدم احتساب تلك المدة، ما لم يبادر المؤمن عليه بتوثيقها في الوقت المناسب.

5. مدد الإجازات بدون راتب ومدد الإعارة في المشاريع والمنظمات الدولية أو

جهات حكومية.

كما أن هناك خدمات في القطاعات المختلفة ومؤمن عليها سواء في القطاع العام أو

الخاص أو الجيش أو الأمن وهذا الخدمات مؤمن عليها في أحد تلك القطاعات وانتقل

المؤمن عليه إلى قطاع آخر فهذه أيضا يمكن ضمها من خلال طلب نقل الاشتراكات من الصندوق السابق إلى الصندوق الأخير وفق نظام تبادل الاحتياطيات بين الصناديق، وبالتالي ننصح الذين لديهم أي نوع من هذه الأنواع أو بعضها أو ربما كلها فعليهم المبادرة لضم تلك الخدمات أو نقلها أو إضافتها طالما وهو متاح الآن فاعتنوا فرصة الكرم القانوني متاح حالياً قبل فوات الأوان وما نقصده بما هو ممكن اليوم قد يكون مستحيلاً غداً نظراً للاحتمالات التالية:

1. احتمال الوفاة وبالتالي لا يجوز لأسرة المؤمن عليه ضم خدمة سابقة غير مسدد عنها الاشتراكات سواء تعاقدية أو مؤقتة أو بالأجر اليومي أو خدمة ثابتة كان سُدَّت عنها الاشتراكات ولكن استلم عنها مكافأة نهاية الخدمة وبالتالي هذه الفرصة الثمينة للضم هي من حق الموظف فقط وليس من حق أسرته ويبقى من حق الأسرة فقط متابعة نقل الاشتراكات وفق نظام تبادل الاحتياطيات أو إضافة مدد مسدد عنها الاشتراكات مسبقاً وهذه الأخيرة أيضاً قد لا تتنبه لها الأسرة أو أحياناً لا تعرف عنها شيئاً كون الموظف لا يخبرهم عنها قبل وفاته، كما أن بعض الأنظمة لا تقبل طلب تحويل الاحتياطيات بعد بلوغ السن أو الوفاة بالرغم من عدم صحة مثل هذا الإجراء وفيه ظلم كبير للمؤمن عليه وأسرهم.
2. احتمال مرض الموظف أو أحد أفراد أسرته وبروز اهتمامات أو أوليات أخرى على المستوى الشخصي للموظف وأسرته والانشغال بذلك وربما حدوث الإعسار المالي له الأمر الذي يعيقه عن ضم الخدمة السابقة.
3. احتمال عدم قدرة الموظف على سداد قيمة الاشتراكات كونه يتم الضم على أساس الراتب في تاريخ طلب الضم أو الشراء وبالتالي فالشراء على أساس راتب اليوم أقل كلفة من الشراء على الراتب بعد عدة سنوات بعد أن يكون قد زاد مقدار الراتب.
4. احتمال صدور تعديلات قانونية وينتج عن ذلك أحد الاحتمالات التالية:

- أ. احتمال إيقاف إمكانية الضم لأي نوع من الخدمات المسموح بها حالياً.
- ب. احتمال تعديل معادلة الشراء من خلال جداول اكتوارية كما هو متبع في

معظم دول العالم ومن خلال هذه الجداول ترتفع قيمة الشراء أو الضم مع العلم أنه في هذه الجداول كلما زاد سن المؤمن عليه زاد معدل الاشتراك أي أن معدل الشراء لموظف في سن 55 أكبر من معدل الشراء لموظف بسن 30 وقد يصل إلى أكثر من الضعف وبالتالي كلما تم الضم مبكراً كان أوفر للموظف.

ج. احتمال تعديل كلفة الشراء من خلال رفع نسبة الاشتراك الحالية والتي تعتبر من أدنى نسب الاشتراكات المطبقة في معظم الدول.

ومن هذا السياق أنصح بسرعة الضم كما أنصح بعدم التسرع واستلام مكافأة نهاية الخدمة لأي سبب كان بل الأفضل هو اتخاذ الوسائل القانونية المناسبة للحصول على المعاش بدلاً عن المكافأة فقيمتها لا تساوي شيئاً ولا تقارن مع المعاش كون المعاش هو الأبقى والمستمر ومن وسائل الحصول على المعاش بدلاً عن المكافأة هو الاستمرار في التأمين اختيارياً وإن ترك العمل في القطاع العام عليه الاشتراك في تأمينات القطاع الخاص سواء بعمله الخاص أو بعمله الحرفي أو في حالة اغترابه خارج الوطن وضم مدة اشتراكاته السابقة باللاحقة بأي من الصناديق التأمينية حتى بلوغه سن التقاعد الإلزامي أو الاختياري على الأقل.

مهما كانت الظروف لا تتسرعوا !

أكدنا على ضرورة ضم مدد الخدمة السابقة وطرق ضمها ونصحنا بالمبادرة إلى الضم وانتهاز الفرصة المتاحة بالنظام الحالي، وأكدنا على أن الممكن اليوم قد يكون مستحيلاً غداً، فالقانون في حالات معينة يجيز للمؤمن عليه استلام مكافأة نهاية الخدمة وذلك في الأحوال التالية:

1. في حالة الاستقالة لأي سبب ومنها لغرض الهجرة أو في حالة الزواج والتفرغ للحياة الأسرية بالنسبة للمرأة.
2. في حالة الفصل لمختلف الأسباب.

وفي كل الأحوال مهما كانت الأسباب والظروف ننصح بعدم التسرع واستلام مكافأة نهاية الخدمة طالما والمؤمن عليه لم يبلغ سن التقاعد لأن المبلغ عادةً يكون زهيداً جداً وسوف ينفق سريعاً ومهما كانت الحاجة إليه لا يمكن أن يرقى إلى مستوى المعاش وللفت الانتباه فإذا كانت المكافأة نصف مليون مثلاً فالمعاشات ستصل إلى حوالي أربعين مليوناً يحسب حسب مقدار آخر راتب ويصرف للمتقاعد أثناء حياته ولأسرته بعد مماته لعشرات السنين فإننا ننصح بعدم استلام مكافأة نهاية الخدمة وإنما يفترض على الشخص أن يتابع استمرار التأمين على نفسه كونه لا يخلو من أن يكون أما موظفاً أو سيلتحق بعمل جديد أو سيعمل في القطاع الخاص أو حرفي أو أي عمل حر أو سيهاجر للخارج، وفي كل الأحوال فإن الوضع الأمثل والأصلح لأولئك الأشخاص هو الاستمرار في التأمين سواءً من خلال وظيفة حكومية أو سيواصل التأمين من خلال جهة عمله الخاضعة للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات أو من خلال وظيفة في السلك العسكري وسيخضع لصندوق التقاعد العسكري أو من خلال وظيفة في سلك الأمن وسيخضع لصندوق تقاعد وزارة الداخلية أو من خلال المهن الأخرى سواء في الداخل أو في الخارج كمغترب من خلال مؤسسة التأمينات الاجتماعية التي رعت كل الفئات الأخرى من العمال في الداخل أو مغتربين في الخارج الذين لم يشملهم نظام التأمينات في القطاع العام أو القطاع العسكري أو الأمني وإن

كانت مدد اشتراكاته موزعه بين كل صناديق التأمينات تؤهله للحصول على المعاش ستقوم تلك الصناديق بضم خدماته إلى آخر صندوق من خلال تبادل الاحتياطيات بين الصناديق وبالتالي سيكون المؤمن عليه قد فاز بذلك المعاش الذي سيستمر له حتى وفاته ثم سينتقل إلى زوجته حتى وفاتها أو زوجها بزواج آخر ولو الولديه حتى وفاتهم وأولاده حتى سن 26 عاماً أو حتى يتخرجوا من الجامعة إذا هم يدرسون في الجامعة أيهما أسبق أو حتى سن 21 عاماً أو يتخرجون من الثانوية إذا كانوا يدرسون في الثانوية أو إلى سن 18 عاماً إذا لم يلتحقوا بالدراسة ويستمر المعاش لبناته حتى يلتحقن بعمل أو يتزوجن وإذا طلقت أحدهن أو تزلمت وليس لزوجها معاش يستمر المعاش لها وهكذا بالنسبة للأبناء المعاقين يستمر المعاش لهم حتى وفاتهم وكذلك الأحفاد الذي مات أبوهم وأصبحت إعالتهم على جدهم فيتم معاملتهم كالأبناء أما إذا المدد نقصت نتيجة استلام الشخص مكافأة نهاية الخدمة عن خدمة معينة أو عدم ضم مدد سابقة أو عدم الاشتراك وأصبحت خدماته لا تؤهله للمعاش فعندها سيندم الشخص ندماً كبيراً ويومئذ لا ينفع الندم ولهذا نصحننا وما زلنا نكرر النصح ونؤكد على أهمية عدم التسرع باستلام مكافأة نهاية أو التهرب من التأمين أو التساهل في ضم الخدمات السابقة أو مدد الإجازة بدون راتب أو مدد الإعارة .

للموظفين المجازين براتب أو بدون راتب والمعارين والمنتدبين

الكثير من الإخوة الموظفين في الجهات الحكومية لا يدركون أهمية الانتظام بسداد الاشتراكات أو فوارقها التأمينية , ومن أولئك الموظفين المعارين والمنتدبين والمجازين دراسياً براتب والمجازين دراسياً بدون راتب حيث إن المجازين بدون راتب عادةً ما ينشغلون بأعمالهم ودراساتهم ولا يهتمون بضم خدماتهم تلك كما لا ينتظمون بسداد الاشتراكات التأمينية أولاً بأول كما أن المجازين دراسياً براتب أو المنتدبين لا يقومون بسداد فارق الاشتراكات وقد يحدث خلال هذه الفترة أحد الأخطار التأمينية مثل (الإصابة أو العجز أو الوفاة) وبالتالي سوف يُحرم هؤلاء الموظفون أو أسرهم من المعاش التقاعدي باعتبارهم منقطعين عن سداد الاشتراكات نظراً لأسباب سبق ذكرها وسوف يستحقون بهذه الحالة فقط مكافأة نهاية الخدمة عن مدد الاشتراكات السابقة قبل توقفهم عن سداد الاشتراكات هذا بالنسبة للأشخاص المجازين والمعارين بدون راتب أما المجازين براتب سوف يستحقون معاشات ولكن بمقدار الاشتراكات المسددة فقط حيث هناك جهات ترتكب خطأ فادحاً بعدم خصم قسط التأمين على إجمالي الراتب وإنما على نصف الراتب بالفترة بعد تطبيق استراتيجية الأجور بموجب قانون الأجور رقم 43 لسنة 2005م أما الفترات السابقة كانت تسدد على الراتب الأساسي فقط أو الراتب الأساسي + بدل التخرج بدون البدلات الأخرى وبالتالي فإن المعاش يسوى على المبلغ المسدد عنه فقط أو بما يكمل المدة فقط وهنا يحرم الموظف أو أسرته من المعاش الكامل ولهذا ننصح زملاءنا الموظفين أن يسارعوا بضم خدماتهم عن المدد غير المسدد عنها إلى تاريخ الضم مع الانتظام بسداد الاشتراكات لاحقاً أولاً بأول حتى يضمن الحصول على المعاش التقاعدي له أو لأسرته وذلك في حالة الإصابة بعجز أو الوفاة أو عند بلوغ السن أو الخدمة . كما ننبه زملاءنا الموظفين المجازين براتب أو بدون راتب أو المنتدبين والمعارين لإجراء هام وهو تجديد الإجازات بدون راتب أو الإعارة أو الانتداب فإنه لا يقبل ضم تلك المدد إلا بمقدار المدة المحددة بقرار منح الإجازة الصادرة من جهة العمل وإذا انتهت تلك المدة فعليهم سرعة العودة لإعمالهم أو



التمديد بشكل رسمي من قبل الجهة التي يعملون بها والاحتفاظ بنسخة من قرار التجديد وتقديمه لهيئة التأمينات والمعاشات عند الضم وهذا أمر لا يجب التساهل به كونه عند عدم العودة للعمل والاستمرار بدون تجديد للإجازة أو الإعارة أو الانتداب لمدة عشرين يوماً متصلة يعتبر بحكم المنقطع أو المفصول وبحالة الوفاة أو الإصابة يترتب على ذلك عدم استحقاق المعاش وهنا تكمن الخطورة في هذا التساهل من أهم الأخطاء التأمينية التي يقع بها الموظف بجهل منه وعدم إدراكه لهذه القوانين .

سن التوظيف وسن التقاعد

هناك أمران مهمان يفترض على كل موظفي الدولة والقطاعين العام والمختلط بل على الجميع معرفتهما، وهما سن التوظيف وسن التقاعد والأحكام المتعلقة بهما وذلك باستبعاد مدد الخدمة ما قبل سنن التوظيف وما بعد سنن التقاعد حيث ينص قانون التأمينات والمعاشات رقم 25 لسنة 1991م على ما يلي:

1. استبعاد مدد الخدمة السابقة لسن التوظيف .
2. مدد الخدمة بعد سنن التقاعد المحدد حالياً بستين عاماً ولا يترتب على تلك المدد أي مستحقات.
3. ومن هذا المنطلق يجب التنبيه إلى ما يلي:

- أ. عدم السماح بالتوظيف قبل السن القانوني المحدد بـ 18 عاماً وفق قانون الخدمة المدنية النافذ حالياً.
 - ب. عدم الاستمرار في التأمين بعد سن 60 عاماً.
- وبالتالي على الموظفين أن يعلموا علم اليقين أن مدد الاشتراك ومنح العلاوات بعد سن 60 عام غير محسوب تأمينياً
- ج. يجب على جهات الأعمال أن تبدأ بالترتيب للإحالة إلى التقاعد ويفترض أن يكون قد تم منح الموظفين كافة حقوقهم أولاً بأول أثناء الوظيفة وليس التفكير في منحها عند التقاعد فذلك لا يجوز مطلقاً.
 - د. بحالة عدم الإحالة واستمرار الموظف بالعمل بعد البلوغ لسن التقاعد أو تجاوز الحد الأعلى لمدد الاشتراك فإنه يتم استبعاد تلك المدد تماماً .
 - هـ. استبعاد قيمة العلاوات السنوية عند احتساب المستحقات التأمينية ولن تصرف عنها أي مستحقات .

ولهذا أردنا التوضيح لكي لا يفاجئوا بذلك كما حدث ذلك فعلاً للبعض الأمر الذي يثير غضب المتقاعدين كما يتم استبعاد المدد السابقة لسن التوظيف الذي تم في ظل النظام المعمول به سابقاً أي الذي كان قائماً في تاريخ التوظيف وفي كل الأحوال على أن لا يقل

عن سن 15 عاماً وبالتالي حدث في العقود السابقة أن تم ذلك ويفاجأ البعض عند تقاعدهم عدم اعتماد تلك المدد الأمر الذي أدى إلى غضب البعض أو أثلج صدور البعض وبالرغم من أن الأمر قانوني ولكن الأشخاص الذين تضرروا من تطبيق النص القانوني تجدهم يسخطون ويتهمون المختصين بالفرع المختص والهيئة بأبشع التهم وصوتهم يصل إلى أبعد مدى يمكن أن يصلوا إليه ويثيروا تعاطف من يستمع لتلك الأصوات ولا يدركون أن ذلك نص قانوني مطبق على الجميع أما من أثلجت صدورهم وجاء تطبيق النص في مصلحتهم فإنهم وإن خرجوا راضين إلا أنه لا يصل صوتهم إلى الآخرين كما وصل صوت الصنف الآخر ولنضع القارئ أمام مثال حدث بالواقع يوضح ذلك.

- في يوم ما وبالصدفة جمعنا لقاء مع شخصين محالين إلى التقاعد فأحدهما من الصنف الذي يطالب بإضافة مدد الخدمة لما قبل سن 15 عاماً كونه انقطع عن العمل لفترات ووصل سن الستين عاماً وأحيل إلى التقاعد وخدماته الإجمالية حتى تقاعده لم تصل 35 عاماً وهو الحد الأعلى للحصول على المعاش كاملاً والآخر من الصنف الذي يطالب باستبعاد مدد الخدمة السابقة لسن 15 عام كونه مستمر في العمل وخدماته هي 35 عاماً ولم يصل سن ستين عاماً بعد، فقلت لهما طلب كل واحد منكما متناقض مع الآخر والرأي القانوني حاسم وسوف يرضي أحدهما ويغضب الآخر ولن أوضح لكما ذلك حتى تتحاورا وعلى كل واحد منكما أن يحاول إقناع الآخر بصحة طلبه، ودار الحوار بينهما كما يلي:

- الطرف الأول الذي يؤيد استبعاد المدة يؤكد أن تلك المدة كانت بسن غير قانوني ومخالفة لحقوق الإنسان والتحق بالعمل بتلك الفترة لغرض مواصلة دراسته وهو استمر بعمل بعدها بمدة تؤهله لاستحقاق المعاش باستبعاد تلك المدة استفاد بالحصول على العلاوات والزيادات في الأجور التي أضيفت له في كشف الراتب بالسنوات اللاحقة، أما إذا تم اعتماد تلك المدة قبل البلوغ سيكون بلغ أجل التقاعد سابقاً بعدد السنوات التي كانت قبل سن الـ 15.

- بينما يرد الطرف الثاني والذي يؤيد احتساب تلك المدة كونها مسدداً عنها الاشتراكات

وكان يفترض على الجهة عدم توظيفه في حينه طالما عمره مخالف للقانون وليس له ذنب بذلك ومن حقه أن تعتمد ويستفيد من تلك المدد كما أن السن المحدد غير صحيح وأن عمره أكبر من ذلك وأنه لم يعلم بنص القانون ورد الأول أن تلك المدة قبل سن 15 عام فهي سن الطفولة وغير منطقي أن يكون قد عمل في ذلك السن لدى الدولة كما يجب تطبيق القانون باستبعاد تلك المدد وإذا كان السن المحدد غير صحيح لماذا لم يصحح في حينه أو في موعد أقصاه عند ما تم المسح الوظيفي في عام 98م وليس الآن عند التقاعد وأن الجهل بالقانون لا يعفيه من تطبيقه.

• وفي نهاية اللقاء وبعد أن تعصب كل واحد منهما لرأيه إلى حد التشنج والغضب من الآخر ثم احتد النقاش وارتفعت أصواتهم وكل واحد يقول للآخر ما دخلك أنا أريد استبعاد خدماتي تلك برغبتني والآخر يرد أنا أريد اعتماد تلك المدة برغبتني أيضاً.

• وفي الأخير تدخلت وأوضحت أن قوانين الخدمة المدنية محدد فيه سن التوظيف النافذة وبالتالي يتم العودة لتلك القوانين فالتى كانت تنص على 18 عاماً أو 15 أو غير ذلك حسب السن المحدد بالقانون النافذ يوم التوظيف وهو ما يتم اعتماده وقد أكدت ذلك فتوى وزارة الخدمة المدنية وبغض النظر عن قناعاتي بذلك من عدمه فالتشريع واضح وواجب التطبيق مهما كانت مبررات الجهل به.

• كما يتم استبعاد مدد الخدمة بعد سن التقاعد والمحدد حالياً بسن ستين عاماً وبالتالي لا تصرف عن تلك المدد سواء قبل سن 15 أو بعد سن 60 أي مستحقات بحكم نص قانون التأمينات رقم (25) لسنة 1991م وأشرنا إلى تطبيق النص القانوني يؤدي أحياناً إلى إثارة غضب وسخط البعض عندما يكون ذلك في غير مصلحتهم كما يؤدي إلى رضى البعض الآخر عندما يكون النص القانوني لصالحهم فتارت ثورة صاحبنا الثاني ولم يقتنع ولم يهدأ وخرج للأسف الشديد ساخطاً على الجميع من المشرعين حتى المنفذين وبالتالي فواجبنا هو التوعية وها نحن نعمل ما بوسعنا ونأمل من الجميع الاطلاع والاستفادة والله المستعان.

مخالفة طويلة الأجل بسبب تعاطف في غاية الخطورة

من خلال تدفق ملفات التقاعد قابلنا حالات غاية في الغرابة ولا يمكن حدوث ذلك في أي دولة في العالم ولكنه حدث في اليمن لدى بعض جهات العمل وبالذات في الفترات السابقة وعلى وجه الخصوص قبل المسح الوظيفي الذي قامت به وزارة الخدمة المدنية وبالذات قبل تطبيق نظام البصمة والصورة واستراتيجية الأجور وتلك الحالات الغريبة هي أنه قامت بعض الجهات باستبدال بعض الأشخاص بدلاً عن المنقطعين وأحياناً تبدأ القصة بنوع من التعاطف الخاطئ مثل أن يتغيب شخص ويطلب من أحد أقاربه القيام بعمله وتغطية الفراغ ويسمح المسئول المباشر بذلك وأحياناً بعدم علم الإدارات المباشرة وخصوصاً في الجهات التي لا يوجد فيها استقرار وظيفي ويستمر وضع تلك الحالات وتبقى وثائق التعيين باسم الشخص الحقيقي وأحياناً يتضح أنه تم استبدال أكثر من شخص خلال فترات متعددة للقيام بتلك الوظيفة والكارثة هنا هو أنه يتم التعامل معهم باسم الشخص الموظف أولاً ودون أن يتم استكمال إجراءات التوظيف رسمياً بدلاً عنه بسبب المخالفة للنظام وأحياناً كان يتم ذلك برغبة الشخص المعني أي الموظف الحقيقي حيث يتولى إقناع أحد أقربائه بأن يتولى القيام بعمله باسمه والأخير يقبل بذلك للاستفادة من الدخل أو جزء منه وعند ما يتم بلوغ أجل التقاعد تكون هناك الطامة فوثائق مدد الخدمة والاشتراكات باسم الشخص الأول ويعرضون أنفسهم للمساءلة القانونية وما يتبعه من إجراءات وفق القوانين النافذة.

ولهذا نحذر أشد التحذير من السماح لمثل هذا وأن تلك الإجراءات ليست تعاطفاً وإنما هو فساد كبير ومخالفة خطيرة ويبقى الشخص الذي قام بالعمل كبديل هو الضحية وأسرته من بعده وأضحى عمله خلال تلك المدة يشبه عمل الكومبارس الذي يقوم بدور البطل في المشاهد التمثيلية الخطيرة ويضحى بحياته مقابل ملايين.

دعوة عاجلة لأصحاب المعاشات والوظائف المزدوجة قبل فوات الأوان

تقوم الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات مع باقي صناديق التقاعد الأخرى في اليمن وكذا وزارة الخدمة المدنية بتبادل المعلومات حول بيانات المتقاعدين والموظفين لاكتشاف أي ازدواج بصرف المعاشات سواء بين صندوق وآخر كمعاش تقاعدي أو راتب وللإستفادة من الفرصة السانحة ندعو كل الذين لديهم معاشات مزدوجة مع معاشات أخرى أو مرتبات ، بسرعة المبادرة إلى الإبلاغ طوعياً عن المعاش المزدوج للإستفادة من امتيازات الإبلاغ ، بما فيها اختيار المعاش الأكبر قبل فوات الأوان وانتهاء هذه الفرصة السانحة وحرمان المتقاعد منها بعد أن يتم الانتهاء من تبادل المعلومات بين الصناديق والخدمة المدنية والمطابقة وتحديد المعلومات لأصحاب المعاشات المزدوجة داخل اليمن واتخاذ الإجراءات القانونية بشأنهم وبعدها سيندم المتقاعد صاحب المعاش أو الموظف المزدوج ندماً ما بعده ندم، عندما يتضح له أنه ضاعت عليه تلك الامتيازات التي كانت متاحة حتى الآن كما أشرنا أما الندم الأكبر فسيكون بحالة مطالبته بكل المبالغ التي صرفت وكذا اعتماد المعاش الأول وليس الأفضل ولهذا نكرر الدعوة للمتقاعدين أصحاب المعاشات المزدوجة للإستفادة من هذه الفرصة السانحة قبل فوات الأوان.

أما إذا كان للمتقاعد معاش آخر في دولة أخرى مثل أن تقاعد من أحد الصناديق داخل اليمن واغترب بدولة أخرى أو منظمة دولية وحصل فيها على معاش أو العكس أي أنه عمل في منظمة دولية تتبع الأمم المتحدة أو في دولة أخرى واستحق معاشاً تقاعدياً ثم عاد والتحق بعمل داخل الوطن وحصل على معاش فإن ذلك لا يعتبر ازدواجاً طالما لا توجد اتفاقية موقع عليها اليمن تمنع ذلك.

إمكانية التنازل عن المعاش التقاعدي أو الوصية به أو استبداله بتعويض وإمكانية إلغاء مدد الخدمة المضمومة من عدمه

كثيراً ما أتلقى اتصالات من أشخاص أو يترددون على مكثبي ويطلبون ما يلي:

1. بعضهم يطلب استبدال المعاش (بتعويض دفعة واحدة) أي مكافأة نهاية خدمة.
2. بعضهم يطلب إلغاء ضم مدة الخدمة بعد سدادها.
3. والبعض الآخر يطلب التنازل عن المعاش لغيره أو يوصي بصرف معاشه بعد مماته لأحد المستحقين.

ولتعميم الفائدة للجميع نوضح ما يلي:

أولاً : بالنسبة للحالة الأولى : استبدال المعاش التقاعدي بتعويض دفعة واحدة

فان المعاش حق قائم كفله القانون للمتقاعد ذكراً أو أنثى ومن يعول من بعده سواءً للوالدين أو الزوجات والزوج والأبناء ذكوراً وإناثاً وابناء الابن المتوفى قبل والده المتقاعد والأخوات اللواتي كُن مُعالات من الأخ المتوفى حسب الضوابط القانونية الأخرى.

وبالتالي طالما استحق المعاش للمتقاعد فلا يجوز للمتقاعد أو من يعولهم مطلقاً طلب إلغاء المعاش واستبداله إلى تعويض من دفعه واحده كمكافأة نهاية خدمة مع العلم بأن المعاش هو الأفضل في كل الأحوال للمتقاعد ولأسرته من بعده, وإن كان البعض ينظر إلى عدم وجود مستحقين بوقت الطلب ولكن من يدري قد تطلق إحدى بناته أو أخواته أو ترمل وبالتالي يعاد الصرف للمعاش ولو بعد عمر طويل.

ثانياً : بالنسبة للحالة الثانية : طلب إلغاء خدمة تم ضمها

ضم الخدمة كفله القانون للمؤمن عليه قبل التقاعد واستلام المعاش وبالتالي فإذا طلب الضم وسدد الاشتراكات التأمينية وتم اعتماد المدة المضمومة فهناك بعض المؤمن عليهم

يقومون بطلب إسترجاع ما تم سداده والغاء المدة أو يطلب الغاء المدة أو استبعادها بهدف التهرب من التقاعد وخصوصاً إذا لم يبلغوا السن وفق القانون الحالي وانما بلغ بمدة الاشتراك وبالتالي لا يجوز له التراجع عن الضم أو طلب إلغاء المدة، كما هو الشأن في التأمين ذاته حيث إن التأمين إلزامي فلا يجوز للموظف أو العامل أن يطلب إعفاه من سداد الأقساط وإخراجه من التأمين وهكذا الحال بالنسبة لضم الخدمة بعد سدادها.

ثالثاً : بالنسبة للحالة الثالثة : التنازل عن المعاش أو الوصية به أو بجزء منه

فهذا أيضاً لا يمكن مطلقاً أن يقوم المتقاعد بالتنازل عن معاشه لغيره لأن العقد التأميني كان مع الشخص نفسه ومرتببط ببياناته وبيانات من يعول ولا يجوز التنازل عنه لغيره كما لا يجوز أن يوصي به وإنما يتحول المعاش تلقائياً لأفراد أسرته المستحقين الذي كان يعولهم وليس لديهم مصدر دخل حسب القانون وبنفس الوقت لا يحق للمتقاعد أن يوصي بعدم صرف المعاش لأسرته المعالين أو لأحدهم فذلك أيضاً كفله القانون أي لا يحق له أن يوصي بحرمان المعالين بعده من المعاش أو جزء منه كونه حق كفله القانون وليس برغبة الشخص.



الجلطات وبراءة تأمين إصابات العمل منها

للأسف الشديد أصبحت الجلطات كثيرة الحدوث وبشكل مذهل كأمراض العصر المنتشرة بشكل كبير كأمراض السكري والضغط.. الخ. وكثيراً ما نسمع عن أشخاص حدثت لهم الجلطات في مختلف أجزاء الجسم سواء في الدماغ أو القلب أو الرئتين أو اليد أو الرجل أو القدم.. الخ.

ويختلف وقت الإصابة من شخص لآخر فمنهم من حدثت لهم الإصابة ليلاً ومنهم نهاراً ومنهم من يصاب بها وهو نائم أو مستيقظ ومنهم وهو ماشي على قدميه في الطريق وثنان وهو في السيارة وثالث وهو في العمل ورابع في البيت وخامس وهو يلعب وسادس وهو يمضغ القات وسابع وهو بغرفة العمليات أثناء إجراء عملية جراحية وثامن وهو بقمة السعادة وتاسع وهو منفعل ... الخ.

كما أنه تحدث الإصابات للرجال والنساء موظفين أو غير موظفين دون تمييز وتختلف الأسباب فمنهم من كان التدخين بكافة وسائله السجائر والمداعة والشيشة سبباً رئيسياً بإصابته وآخر بسبب تضيق في الشرايين وثالث بسبب الدهون ورابع بسبب السمنة... الخ.

وبعد كل ذلك تفاجأ هيئة التأمينات والمعاشات بالإحالة بأن الموظف فلان توفي أو حدث له عجز كونه أصيب بجلطة بسبب العمل.

فيا ترى ما علاقة تلك الجلطات بالأمراض المهنية وإصابات العمل؟

وللرد على هذا التساؤل تم عرض الموضوع على استشاري القلب وكان ردهم كما يلي: أسباب ضيق الشرايين التاجية واحتشاء عضلة القلب يرجع إلى عوامل خطيرة متعددة منها التدخين والسمنة وارتفاع نسبة الدهون في الدم، كما أن أسباب ارتفاع ضغط الدم التوتر الشرياني غير معروف معظمها ولا يوجد سبب مباشر بين نوع العمل وسبب الوفاة ولكن بشكل عام وفي الوضع الحاضر، بسبب ضغوط العمل والتوتر الذهني هناك سبب غير مباشر كأحد عوامل الخطورة.

انتبهوا !

قرار الإحالة ليس سراً

من حق الموظف معرفة موعد إحالته إلى التقاعد لترتيب وضعة القانوني ولا يجوز إصدار قرار الإحالة سراً ولهذا أوجه نداء لمسئولي الشؤون الإدارية أو شؤون الموظفين بشكل خاص ومسئولي الجهات المعنيين بإحالة الموظفين إلى التقاعد بشكل عام كون قرار الإحالة إلى التقاعد هو النقطة الفاصلة والقاطعة لكثير من مستحقات الموظفين وبموجبه أي بموجب قرار الإحالة يتحول الموظف إلى متقاعد ولو استمر راتبه في جهة عمله هذا من ناحية ومن ناحية أخرى هناك حقوق يفقدها الموظف بصور قرار الإحالة للتقاعد ولهذا ننصح ونكرر النصح بأنه يجب مراجعة بيانات الموظف بشكل دقيق بوقت كافي وتحديد مدد اشتراكه في التأمينات بالضبط والتأكد من بلوغه 35 عاماً إذا كانت الإحالة بالمدة وخصوصاً أن هناك موظفين استلموا مكافأة نهاية خدمة عن مدد خدماتهم لدى جهات سابقة أو عملوا قبل السن القانوني وأصبحت مدد مستبعدة وكذا التأكد من عمره الصحيح إذا كانت الإحالة بالعمر وكذا التأكد من مرتبة وما هو مستحق له إذا كان هناك مستحقات لم تصرف له يجب احتسابها واتخاذ الإجراءات القانونية لصرفها قبل الإحالة وإنصافه وإبلاغ الموظف بموعد إحالته إلى التقاعد أي في تاريخ كذا سيتم إحالته للتقاعد وكيف سيكون وضعه التقاعدي ومقدار معاشه ولا مانع من الاستفسار من الهيئة حول ذلك وعليه ترتيب وضعه قبل ذلك وهناك أوضاع كثيرة لها تأثير ويجب مراعاتها قبل إصدار قرار الإحالة وسوف نتناول أهمها وهو مراعاة نص المادة رقم (86) من قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م وكذا نص المادة (8) من اللائحة بشأن الاستمرار بالعمل لإكمال المدة الناقصة لاستحقاق الحد الأدنى للمعاش أو شرائها وكذا نص المادة (7) من اللائحة والتي تنص على أنه لا يجوز للمؤمن عليه بعد إنهاء خدمته لأي سبب من إنهاء الخدمة أن يطلب ضم مدة خدمة اعتبارية ولهذا نؤكد بأن إنهاء الخدمة يكون بموجب قرار الإحالة وزيادة بالتأكيد والتوضيح بأن إنهاء الخدمة يعني إصدار قرار الإحالة وليس إيقافاً للراتب أو تنزيله كما يظن البعض أو إرسال



الملف إلى التأمينات ولكن واقعة إنهاء الخدمة هي تتم بموجب إصدار قرار الإحالة تماماً وبالتالي ننصح الموظف أن يقوم بشراء مدد اعتبارية بحد أقصى خمس سنوات وذلك سواء لإكمال الحد الأدنى لمدة استحقاق المعاش إذا لم يكن مؤهل للحصول على الحد الأدنى أي إذا لم يكن له خمسة عشر سنة فعلية للرجل وعشر سنوات للمرأة أو للوصول للحد الأعلى للمعاش قبل الإحالة ولهذا فإننا ننصح ونكرر النصح للمسؤولين في الجهات بعدم التسرع باتخاذ قرارات الإحالة كما يجب أن لا يعتبروا ذلك سرياً كما يحدث لبعض الموظفين حيث يتم إصدار قرار الإحالة دون علم الموظف بل يجب إبلاغه مسبقاً فإن ذلك حق قانوني وليس هناك مبرر للتخوف من ذلك فإن كان من حق الموظف الاطلاع على محاضر التحقيقات أو تقارير الأداء بشأنه فمن باب أولى من حقه معرفته بموعد الإحالة للتقاعد قبل صدور قرار الإحالة ليتمكن من الحصول على حقوقه بأنه يجوز طلب المدة الاعتبارية وهو لا زال في الوظيفة قبل البلوغ أو الإحالة ولهذا ننوه إلى ضرورة قيام الموظفين بتقديم طلب شراء المدة الاعتبارية إذ احتاجوا إليها قبل الربط واستلام المعاش بحد أقصى.

وأيضاً هناك بعض الإجراءات المطلوب تنفيذها قبل إصدار هذا القرار ومنها:

1. إكمال إجراءات التسكين الوظيفي إذا لم يسبق التسكين أو تصحيح بيانات التسكين إذا كان هناك خطأ مثل تصحيح تاريخ التعيين أو آخر مؤهل أو لم يتم إضافة بيانات مدد خدمات سابقة وكل ذلك يؤثر على صحة التسكين الوظيفي وهذا الموضوع أساسي جداً لتحديد المستحقات سواء أثناء الوظيفة أو عند التقاعد ويجب الاهتمام بذلك ولا يجوز التساهل بهذا الأمر وإن تصحيح درجة التسكين حتى وإن كانت لا تؤثر على مبلغ الراتب ولا تؤثر على ربط مبلغ المعاش مباشرة عند الإحالة ولكنها ستؤثر في المستقبل حيث ترتبط كل الزيادات القادمة بعد التقاعد بمقدار 50% من مبلغ تلك الدرجة ولهذا لا بد أن تكون صحيحة.
2. التأكد من صحة البلوغ فقد يصدر قرار الإحالة وتبلغ وزارة المالية والخدمة المدنية وينزل مرتبه وبالأخير يتضح بأنه لم يبلغ أحد الأجلين وذلك بسبب مدد انقطاع أو إجازة بدون راتب بمختلف أنواعها سواء للدراسة أو للتفرغ

أو للمرافقة أو لاستلام مكافأة نهاية الخدمة عن خدماته لبعض السنوات أو خدمة تعاقدية غير رسمية أو خدماته كانت قبل بلوغ السن القانونية للتوظيف .. الخ فإن تلك الخدمات مستبعدة ولا تضاف في مدد الاشتراك كما أن هناك موظفين كانت لهم مدد خدمة لدى صناديق أخرى مثل صندوق التقاعد العسكري (الجيش) أو الأمن أو قطاع خاص لدى مؤسسة التأمينات لم يتم تحويلها وبالتالي يتم التسرع وإصدار قرار الإحالة دون الأخذ بتلك المدد في الحسبان والإجراء الصحيح هو أن يتم مخاطبة الصناديق السابقة لتحويل تلك المبالغ إلى الصندوق الأخير لاعتماد تلك المدد أو التأكيد بأنه قد سبق استلام مكافأة نهاية الخدمة عنها وبالتالي لا تؤخذ تلك المدد في احتساب مدد الاشتراك ودراسة تأثيرها على الإحالة وبالتالي يجب أن يتم وضع ذلك في الحسبان لدى كل من مسؤولي الجهات المعنيين بقرار الإحالة وإخطار الموظف علماً بموعد إصدار قرار الإحالة.

مرحلة الشيخوخة والتأمينات

تعتبر دورة الحياة سلسلة معقدة من المراحل والأحداث منها مرحلة الحدث (الطفولة والمراهقة) ثم مرحلة الرشد وتليها مرحلة ما قبل التقاعد ثم مرحلة التقاعد ثم مرحلة السن المتقدم وصولاً إلى المرحلة النهائية.

وبالتالي فإن هذه المراحل لا مفر منها ومنها مرحلة الشيخوخة بل قد لا يصل البعض إلى أي منها وينتقل إلى المرحلة النهائية مباشرة.

ولهذا فإن أنظمة التأمينات اهتمت بهذا الأمر وجعلت تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة من أهم أنواع التأمينات لتقديم الرعاية أو التأمين للمؤمن عليه عندما يصل إلى هذه المرحلة أو لأسرته بعد وفاته بل معظم أنظمة التأمينات في معظم دول العالم اهتمت بتطبيق هذا النوع من أنواع التأمين قبل أي أنواع أخرى وسوف نتناول هنا مرحلة ما قبل التقاعد ومرحلة التقاعد ومرحلة السن المتقدم كما أوردها الدكتور عزت سيد إسماعيل في كتابه الشيخوخة كالتالي [3]:

مرحلة ما قبل التقاعد:

وفي هذه المرحلة تتزايد السرعة التي يحدث بها العديد من المتغيرات الحادة قياساً ذلك بدرجة انخفاض الكفاية الوظيفية، ومعدل الأمراض الجسمية والاضطرابات الوجدانية وتعمل نواحي القصور التي تحدث في القدرات الجسمية والعقلية بما في ذلك من تغيرات واضحة في المظهر والسرعة والأداء على تحديد طبيعة ومدى الأنشطة التي يمكن للفرد أن يمارسها ومع هذا فإن الكثير يمكنهم الاحتفاظ بمستوى عالي نسبياً من الكفاية الوظيفية سواءً البيولوجية منها أو السلوكية ومن المعتاد في مثل هذه المرحلة أن يصل بعض الأفراد إلى مواقع مرموقة وهامة في الحياة الاجتماعية والمهنية لأن الكثير من المهارات التي يمتلكونها هي نتاج لخبرة طويلة.

وعند نهاية هذه المرحلة أي مرحلة ما قبل التقاعد، نجد أن هناك ميل لدى البعض نحو فك الارتباط ببعض الأنشطة وبخاصة الأنشطة الاقتصادية وعندما يصبح المرء واعياً إلى أن عليه أن يتقاعد قريباً وأن التكيف ضروري بغرض تحقيق حالة من التحول الناجح والانتقال من القوى العاملة إلى التوقف عن العمل والتقاعد وقد يقابل البعض هذه المرحلة بنوع من الاتجاهات السالبة بما يتضمنه من عوامل محيطة للفرد ومؤثرة في كيانه ويراد كثير من العاملين تخيلات حول التقاعد ويتصورون نمط حياتهم عندما يتوقفون عن العمل. وأضيف هنا فإن على المؤمن عليهم أن يهيئوا أنفسهم لاستقبال مرحلة التقاعد ويتعايشوا معها بدون تخوف أو قلق باعتبارها مرحلة لا مفر منها وأن يخطط للتعامل معها وكيف يقضونها بشكل أفضل ليحققوا فيها ما لم يكن قد حققه بالمراحل السابقة لانشغالهم في عملهم وعدم توفر الوقت الكافي لهم لتحقيق طموحاتهم وبشكل مختصر لتعويض ما فاتهم بالمراحل السابقة وخصوصاً بالجانب الديني وبالتالي الذين يتكيفون بشكل ناجح مع عملية التقاعد يكونون قادرين على إقامة نمط للحياة ما هو مثابة استمرار للماضي وإشباع لحاجات بعيدة المدى.

مرحلة التقاعد:

وتتميز بتحول سريع وهام من حالة منتجة اقتصادياً إلى حالة غير منتجة وتتوقف نتائج هذه المرحلة على عوامل عديدة مثل النوع (ذكر أو أنثى) والظروف الاجتماعية والاقتصادية والتكوين النفسي للفرد وعلى أية حالة فإن الإنسان بصفه عامة يفك الارتباط بمهنته الأساسية وهذا يؤدي بالتالي إلى صور من المتغيرات في حياة الشخص سواء في نشاطاته اليومية أو اتصالاته الاجتماعية ومستويات معيشته كما تؤدي الآثار المتزايدة للتقدم في العمر بما في ذلك من تزايد احتمالات المرض والعجز إذا قدر الله إلى أن يفك الإنسان ارتباطه بالعديد من اهتماماته الاجتماعية لأنه لم يعد بقادر على مواجهة مطالبها البدنية والنفسية ومع هذا فإن البعض قد يحتفظ بأوضاعه في هيئات اجتماعية (وهذا ما نسعى إلى تشجيعه في أوساط المتقاعدين والتعامل مع مرحلة التقاعد بنوع من القبول والرضى وعدم توقف أنشطة الشخص وإن توقف عن العمل كما أشرنا)

وهناك باحثون يقسمون مرحلة التقاعد إلى عدد من المراحل منها:

(أ) مرحلة السعادة:

وهي مرحلة ما بعد التقاعد وغالباً ما تكون متميزة بإحساس من حسن الحال هي نتاج في جزء منه لشعور الشخص بحالة جديدة من الحرية وهي عادة ما تكون من مرحلة مليئة بما يشغله ويمارس خلالها نشاطات عديدة وهوايات مختلفة وإن كان كل ذلك يتوقف على عوامل متعددة مثل المصادر المالية ومنها مقدار المعاش ونمط الحياة والظروف الصحية والوضع الأسري.

(ب) مرحلة زوال الوهم :

قد يمر بها المتقاعد حيث يشعرُ بعضُ المتقاعدين بأنهم قد خُذلوا وينتاب البعض منهم مشاعر الاكتئاب ويتوقف مدى عمق هذا الشعور على عوامل عدة مثل تدهور الحالة الصحية أو عدم كفاية الموارد المالية ومنها المعاش أو عدم التعود على نمط حياة التقاعد أو قد يفتقد البعض البهجة التي كان يتصورها.

(ج) مرحلة التأقلم أو ما تسمى إعادة التبصر:

سرعان ما يتم التحول إلى هذه المرحلة وعندها تعمل خبرة الشخص باعتباره متقاعداً على قيام نظرة أكثر واقعية للبدائل القائمة في الحياة وعلى هذا فقد يؤدي إعادة النظر بالموقف إلى استطلاع مصادر جديدة للنشاط وقد يعمل البعض إلى الالتحاق بعمل أو أداء مهام معينة على أساس تطوعي أو بأجر معين.

(د) مرحلة الاستقرار :

وهي المرحلة التي يمر فيها المتقاعد ولا يعنى الاستقرار هنا عدم وجود حالة من التغيير والأشخاص الذين يدخلون في هذه المرحلة يكونون قد استقرت لديهم معايير تسمح لهم بمواجهة الحياة بأسلوب منظم مريح بشكل أو آخر فهم يعرفون ما هو مطلوب منهم ويعرفون ما ينبغي عليهم عمله ويعرفون نواحي قوتهم وجوانب الضعف فيهم وفي مرحلة الاستقرار هذه يكون المرء قد تحكم في دوره كشخص متقاعد.

مرحلة السن المتقدم:

وتمتد هذه المرحلة من حوالي سن السبعين فما فوق وتتصف بقصور قدرة الفرد على التعامل مع شئون الحياة اليومية العادية ومع هذا فإننا نجد هنا فروقاً فردية كبيرة كما يمكن للمسنين الذين يعيشون سوياً أن يجسدوا مساندة متبادلة فيما بينهم ويستمروا في حياة اجتماعية نشطة بشكل أو آخر مع أقاربهم وأصدقائهم، ولا ننسى هنا أن التأمينات تلعب دوراً أساسياً بل مهماً في ذلك الاستقرار.

التضخم الاقتصادي وأثره على معاشات المتقاعدين

إن المعاشات التقاعدية أصبحت تتناقص قيمتها بشكل ملحوظ وسريع بسبب الارتفاع المتصاعد للأسعار وانخفاض القوة الشرائية للنقود. وبالتالي يؤثر ذلك على كافة المعاشات في مواجهة نفقات المعيشة وسوف نتناول ذلك بشي من التفصيل وكما يلي [4] :

أنواع التضخم:

- 1. التضخم الصريح:** وهو ما يطلق عليه التضخم المفتوح أو الطليق الذي لا تتدخل الحكومات فيه لمنع ارتفاع الأسعار.
- 2. التضخم المكبوت:** وهو ما يطلق عليه التضخم الحبيس وهو حالة عكسية للنوع السابق وفيه تتدخل الحكومات لمحاولة السيطرة على الأسعار.
- 3. التضخم الجامح:** وهو ما يطلق عليه التضخم الحلزوني وهو أحد الآثار السيئة التي تنتج من حدوث تضخم عالي.
- 4. تضخم جذب الطلب:** وهو عبارة عن ارتفاع الأسعار نتيجة زيادة الطلب عن الطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي.
- 5. التضخم الزاحف:** ويقصد به الارتفاع بنسبة بسيطة من 1-3% سنوياً في المستوى العام للأسعار.
- 6. التضخم الأصيل:** يتحقق هذا النوع من التضخم حينما لا يقابل الزيادة في الطلب الكلي زيادة في معدلات الإنتاج مما ينعكس أثره في ارتفاع الأسعار مثل:
أ. تضخم ناشئ عن التكاليف وذلك بسبب ارتفاع التكاليف التشغيلية.
ب. تضخم ناشئ عن الطلب ينشأ هذا النوع عن التضخم عن زيادة حجم الطلب النقدي والذي يصاحبه عرض ثابت من السلع والخدمات.
ج. تضخم حاصل من متغيرات كُليه في تركيب الطلب الكلي في الاقتصاد.

(4) المرجع منشورات منظمة العمل الدولية 2008م – التضخم الاقتصادي واثرة على أنظمة الضمان الاجتماعي..- للكاتب/ سعيد

د. تضخم ناشئ عن ممارسة الحصار الاقتصادي تجاه دوله أخرى.
هـ. الزيادة في كمية النقود التي تصدرها الجهات النقدية لأسباب متعددة.
و. عيوب النقد هو كونها مصدراً أساسياً للتقلبات في الإنتاج والتشغيل والأسعار.
بما أن التضخم وفقاً لمظهره ارتفاعاً بالأسعار ونقصاً في القوى الشرائية وانخفاض قيمة العملات يؤثر في حياة كل فرد بما فيهم المتقاعدين كون الدخل الحقيقي ينخفض ويترتب على ذلك آثار اقتصادية واجتماعية ضارة.
ومن هذا المنطق فإنه إذا كانت نسبة نمو الأجور التي تمنح للموظفين والعمال المستمرين بأعمالهم لا تواكب نسبة التضخم وبالتالي تلك الأجور تقل قيمتها فكيف الأمر بمعاشات المتقاعدين الذي في الواقع العملي لا تزيد في كثير من البلدان وإن زادت لا تزيد بنفس نسبة التضخم بل لا تزيد بنفس نسبة زيادة الأجور وهذا يعني أن معاشات المتقاعدين تقل قيمتها بشكل كبير جداً وبالتالي فالتقاعدون هم أكثر المتضررين من التضخم نتيجة الانخفاض المستمر في مستوى المعيشة لذا فإنه من الضروري تعديل المعاشات دورياً لتناسب مع نفقات المعيشة، وكما أشرنا إن ظاهرة التدرج في الأجور برغم عدم كفايتها وبالذات في كثير من الدول العربية إلا أنه لا يقابلها نفس الظاهرة بالنسبة للمعاشات ولقد لجأت بعض الدول للتغلب على هذه المشكلة بمنح إعانة غلاء المعيشة في حدود ضيقة وكانت هذه الوسيلة قاصرة عن ملاحقة الزيادة المستمرة في نفقات المعيشة لذلك تهدف النظم الحديثة إلى إيجاد وسائل دورية ومتجددة لتدعيم كفاية المعاش بحيث يكون قادراً على مواجهة التقلبات في العوامل الاقتصادية وعلى رأسها التضخم وارتفاع الأسعار وانخفاض القوة الشرائية للنقود وفقاً لأسس علمية مدروسة ومن هذا المنطلق فإن التكامل بين نظم التأمينات والمعاشات وإجراءات زيادة المعاشات يجب أن يكون تطبيقاً لمبدأ تناسب المزايا التأمينية مع الأجور وبذلك تتناسب المعاشات عند استحقاقها مع نفقات المعيشة ثم استخدام إجراءات تعديل المعاشات دورياً بعد استحقاقها ليستمر الحفاظ على القيمة الحقيقية للمعاشات حتى لا ينخفض المستوى المعيشي للمتقاعدين وأسره من بعد وفاتهم نظراً للموجات التضخمية التي تجتاح معظم الدول التي أثرت بشدة على ذوي الدخل الثابت ومنهم المتقاعدين وأسره من بعد وفاتهم، ولهذا فلا بد من أن يتم زيادة معاشات المتقاعدين وكذا زيادة أجور الموظفين والعمال دورياً لسد الفجوة بين الأسعار والدخول ويظل السؤال متى وكيف وبأي طرق ووسائل ومصادر تمويله؟

أسس تعديل المعاشات

يهتم كل فرد في المجتمع بآثار التضخم، ويرجع ذلك إلى أن التضخم وفقاً لمظهره، ارتفاع في الأسعار ونقص في القوى الشرائية للنقود، ومن ثم يؤثر التضخم في حياة كل فرد، ويترتب على ذلك آثار اقتصادية واجتماعية ضارة، وانعكست هذه الظاهرة على نظم التأمينات في العديد من النواحي، لاسيما وأن هذه النظم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالاتجاهات الاقتصادية، فضلاً عن أن فاعليتها في تأمين العاملين تركز على الظروف الاقتصادية السائدة ومن بينها أثر هذه الظاهرة على كفاية المعاشات التقاعدية في مواجهة نفقات المعيشة، ومن ضمن ما تهدف إليه نظم التأمينات الاجتماعية والمعاشات وبالذات حالات الشيخوخة والعجز والوفاة، وحتى تكون للمعاشات التقاعدية فاعليتها لتتناسب قيمتها باستمرار مع تكاليف المعيشة.

وبالتالي تظهر الحاجة إلى تعديل المعاشات، وسوف نضيف عامل تعديل المعاشات لتدعيم فاعليتها في مواجهة نفقات المعيشة، كما أوردها الأستاذ سعيد كامل عودة [4]

:

كون ظاهرة التضخم فرضت نفسها على اقتصاديات معظم دول العالم، وإن اختلفت درجاتها من دولة إلى أخرى تبعاً للظروف الاقتصادية السائدة، وإن استمرار هذه الظاهرة، وتشبثها بعناد في اقتصاديات الدول فرض ضرورة التفكير في دراسة الوسائل التي تكفل تعديل المعاشات لتتلاءم مع تكاليف المعيشة وتحدد هذه الوسائل في الآتي:

1. التعديل التجريبي أو الاختيار: وفي هذه الحالة تنص قوانين التأمينات في الدول على مبدأ التعديل، إلا أنه لا يتضمن أية أحكام تتعلق بمداه والإجراءات التي تتبع لتنفيذه، ويتم التعديل بمقتضى تشريع منفرد محدداً كفيته وإجراءاته، وغالباً ما ترتبط قواعده بالنواحي الاقتصادية في الدول

(4) مرجع سابق منشورات منظمة العمل الدولية 2008م - التضخم الاقتصادي واثرة على أنظمة الضمان الاجتماعي..

وإمكانية التمويل، وقد لا يكون التعديل دورياً كلما اقتضت الظروف المحيطة بذلك.

2. التعديل وفقاً للقواعد: وفي هذه الحالة يتضمن القانون القواعد والإجراءات التي على أساسها يتم التعديل ومدى دوريته، وقد يربط القانون إجراء التعديل بمقتضى ظروف معينة أو إجراء دراسات اكتوارية لتحديد مقدرة المركز المالي لنظام التأمينات.

3. التعديل التلقائي أو شبه التلقائي: يتم التعديل تلقائياً بقوة القانون وفقاً للأسس والقواعد المنصوص عليها فيه، ويكون التعديل دورياً في فترات تحدد على أساس دراسة معدلات التغيير في الأرقام القياسية لنفقات المعيشة أو الأجور.

صور تعديل المعاشات ومصادر تمويله

أولاً: صور تعديل المعاشات

1. ربط التعديل بمستويات الأسعار.

وفي هذه الطريقة يؤخذ في الاعتبار متوسط مدة استحقاق المعاش وتختلف تبعاً لتقديرات سن التقاعد ومعدلات الوفاة وكذا مدة منح المعاش ومن هذا المنطق لا بد من التفكير بتعديل المعاشات للاحتفاظ بقوتها الشرائية الحقيقية.

2. ربط التعديل بمستوى الأجور.

تعديل المعاشات تبعاً لزيادة الأجور يعتبر أكثر استقراراً لأصحاب المعاشات وهذه الطريقة المتبعة في نظام التأمينات والمعاشات في اليمن حيث يتم زيادة معاشات المتقاعدين بنسبة %50 من زيادة الأجور المناظرة على مستوى كل مرتبة وظيفية وتم تطبيق هذه الطريقة في استراتيجية الأجور في المرحلة الأولى في عام 2005م والثانية في عام 2007م والثالثة في عام 2011م وأيضاً بزيادة غلاء المعيشة في مارس 2008م وكذا تحديد الحد الأدنى للمعاشات بمقدار الحد الأدنى للأجور.

3. ربط التعديل بمستويات المعيشة.

تحتاج هذه الطريقة إلى إنشاء أرقام قياسية أو عمل مقارنات حسابية يمكن استخدامها لتقدير مدى التغيير في مستويات المعيشة وبالتالي يتعين التفرقة بين:
أ. ملاءمة المعاش لتكاليف المعيشة وهو النظام المتبع في العديد من دول العالم

ب. ملاءمة التعديل لمستويات المعيشة.

كما تأخذ دول أخرى في الاعتبار عند تعديل المعاشات إدخال عناصر متعددة ومن بينها مقدار الزيادة في الدخل القومي أو الإنتاجية وغيرها من المؤشرات التي ترتبط بمدى ارتفاع مستويات المعيشة.

ثانياً: مصادر تمويل تعديلات المعاشات

بما أن تعديلات المعاشات أصبحت واجباً تمليه الاعتبارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتأمينية على حد سواء أياً كانت الأسس التي يقوم عليها تمويل المزايا في النظام التأميني وبالتالي فإن المصادر الشائعة للتعديل هي كما يلي:

1. زيادة الموارد من الاشتراكات وهذا يشكل عبئاً على برامج التنمية الاقتصادية.
2. التمويل عن طريقة الخزانة العامة وهذه الطريقة المتبعة في نظام التأمينات والمعاشات في اليمن.
3. فوائض عوائد الاستثمار ويجب أن يكون التمويل بالقدر الذي يكفي لمقابلة الالتزامات التأمينية من هذه التعديلات وبالتالي يتطلب هذا الأمر عوائد استثمار عالية تفوق المعدل الاكتواري المحسوب وعادةً تكون من أنشطة استثمارية قوية ومتعددة وذات جدوى اقتصادية كبيرة.

الفحص الاكتواري لأنظمة التأمينات والمعاشات

في أنظمة التأمينات نسمع أو نقرأ عن مصطلحات فحص اكتواري، دراسة اكتوارية وعجز اكتواري واحتياطي اكتواري ... الخ.

- المقصود بفحص المركز المالي ببساطة هو تقدير التزامات أنظمة التأمينات للمؤمن عليهم وأسره من بعدهم ومقارنه تلك الالتزامات بالموارد المالية حيث يفترض رياضياً أن تكون القيمة الحالية للالتزامات تساوي القيمة الحالية للاشتراكات والإيرادات الأخرى المحتمل تحصيلها أي يكون نظام التأمينات في وضع توازن اكتواري وكثيراً ما نجد أن القيمة الحالية للالتزامات أكبر من القيمة الحالية للموارد وبهذه الحالة تكون النتيجة أن هناك عجزاً اكتواريّاً وعادةً ما تظهر هذه النتيجة في الأنظمة التي تقرر مزايا تأمينية دون إجراء حاسبة اكتوارية للاشتراكات الواجب تحصيلها لمقابلة تلك المزايا التأمينية .

- يفترض على أنظمة التأمين أن يكون لديها أموال تساوي ذلك الفرق بين القيمتين الحاليتين وهذا المبلغ يسمى الاحتياطي الحسابي وبحالة عدم توفر ذلك المبلغ نجد ظهور العجز مما يؤدي إلى عدم قدرة أنظمة التأمينات على الوفاء بالتزاماتها في المستقبل ومن هنا يتضح الفرق بين مصطلح العجز الاكتواري والعجز المالي الذي يظهر في المنشآت المالية ويؤثر على رأس المال وقد يؤدي إلى إفلاس تلك المنشآت بينما العجز الاكتواري في أنظمة التأمينات والمعاشات لا يعني انتهاء السيولة أو انتهاء رأس المال في تاريخ الفحص إنما قد يستمر العجز لعدد من السنوات وإذا لم يتم المعالجة لذلك العجز سيصل نظام التأمينات إلى عدم الاستطاعة بالوفاء بالتزاماته مما قد يؤدي إلى الإفلاس فيما بعد.

- إن قوانين التأمينات والمعاشات في العالم ومنها بلادنا تنص على إجراء فحص اكتواري للمراكز المالية لأنظمة التأمينات والمعاشات دورياً تتراوح ما بين 3 إلى 5

سنوات وبالتالي ننصح كل القائمين على أنظمة التأمينات والمسؤولين في الحكومات بعدم اتخاذ قرارات إلا بعد إجراء دراسات اكتوارية ومعالجة متطلبات تلك القرارات المزمع اتخاذها كما ننصح أن تكون الدراسات الاكتوارية تستهدف التوازن للمدى الطويل جداً مثل مائة عام قادم أي قرن من الزمان للحفاظ على حقوق الأجيال القادمة وكسب ثقة المؤمن عليهم الأمر الذي سيؤدي إلى استقرار نشاط التأمينات والمعاشات وسينعكس ذلك على الوضع الاقتصادي في الوطن كما أن الفحص الاكتواري لم يقتصر على أنظمة التأمينات الاجتماعية والمعاشات أو التأمين الصحي بل يتعداه إلى شركات التأمين التجاري والتي تحدد التزاماتها بموجب تلك الدراسات وهي حريصة جداً على ذلك خوفاً من السقوط في حافة الإفلاس.

- الفحص الاكتواري يتطلب توافر بيانات إحصائية مستفيضة عن المؤمن عليهم وأسرهم والمتقاعدين والإيرادات والمصروفات وحركة دخول وخروج المؤمن عليهم وأسباب التقاعد واحتمالات الوفاة ونسبة العجز ومعدل الاستثمار ومعدلات التضخم... الخ والتي يجب توفيرها لتكون الدراسة دقيقة.

التهرب من التقاعد

يلاحظ محاولة التهرب من الإحالة إلى التقاعد من قبل كثير من الموظفين، وفي الحقيقة أن لذلك أسباباً عدة، منها تعود الموظف علي مستوى دخل معين في الحياة العملية، وعند التقاعد يفقد الموظف جزءاً من ذلك الدخل، وبالرغم من سخاء نظام التأمينات حيث يتم احتساب المعاش التأميني على آخر راتب يستلمه الموظف حال تقاعده، إلا أن عدم شمول المتقاعدين وأسرهم بالرعاية الطبية المطبقة لدى بعض الجهات وكذا شمول كافة عناصر الدخل إلى الأجر الخاضع للتأمين، الأمر الذي يؤدي إلى التهرب من التقاعد، وبالرغم من أنه قد تم حل جزء كبير من هذه المشكلة في بداية عام 2000م عندما تم شمول كثير من البدلات إلى الأجر الخاضع للتأمينات، إلا أنه لا تزال هناك دخول أخرى، خصوصاً الدخول غير الثابتة التي لم يشملها التأمين، وأسرد منها على سبيل المثال :

1. طبيعة العمل الجديدة الممنوحة بعد استراتيجية الأجور.
2. بدل ريف بعد استراتيجية الأجور.
3. بدل السكن.
4. الحوافز.
5. المكافآت.
6. الإضافيات.
7. بدل الجلسات.
8. بدل السفر.
9. النثریات.
10. أخرى ومختلفة.
11. بدلات تم استحداثها في الجهات الإيرادية المستقلة.

وللتوضيح فإنني لست مؤيداً لشمول كافة ذلك إلى الأجر الخاضع للاستقطاع الإجباري، وإنما تخصيص بعضها لإدراجها في نظام الاستقطاع التأميني الإجباري، والباقي يمكن

إدراجه في نظام التأمين التكميلي الاختياري وما يمكن أن يضاف إلى الأجر الخاضع للتأمين الإجباري، وهو إعادة إخضاع بدل طبيعة عمل وبدل ريف للاستقطاع، كما كان متبعاً سابقاً، حيث أن هذه المبالغ محددة مسبقاً في نظام الأجور، ومن خلالها سيتم تحسين المعاش التقاعدي الأمر، الذي سوف يساعد على الحد من التهرب من التقاعد.

وكان مبرر أصحاب القرار عندما تم استبعاد هذين البدلين من الأجر الخاضع للاشتراك التأميني بسبب أنهما غير ثابتين، أي أن هذين البدلين مرتبطان بالوظيفة ومكانها، وبالتالي إذا ما تم نقل الموظف من الوظيفة المستحقة لطبيعة العمل إلى وظيفة أخرى، سوف ينزل عليه ذلك البديل، وكذا بدل ريف إذا ما تم نقل الموظف من الريف إلى الحضر بأنه سينزل ذلك البديل، ولهذا السبب كان القرار بعدم شمول هذين البدلين بالرغم من أن هذين البدلين كانا خاضعين، ومن الناحية التأمينية يفترض على الجهات المختصة إعادة إخضاعهما للتأمينات، كونهما سيعملان على الحد من التهرب كما ذكرنا ومن ناحية أخرى فإن فكرة عدم استمرار البديل عند النقل لم يعد لها أثر للأسباب التالية:

1. أن الانتقال من وظيفة إلى أخرى غير مستحقة لتلك البدلات هي حالات نادرة،

وليس من الإنصاف وضع تشريع للنادر وحرمان الأغلب.

2. عادة الأشخاص الذين سينقلون بالتأكيد هم سينتقلون إلى وضع أفضل، وليس إلى وضع أقل، وبالتالي من الناحية التأمينية أن الدخل سوف يزيد وليس العكس، أي يتدرج تصاعدياً وليس تنازلياً.

وبالتالي عدم شمول تلك البدلات على اعتبار أن الموظف احتمال أن ينقل، وهذا وضع غير منصف مطلقاً، حيث أن الموظف معرض لاحتمالات أكثر، وهي الوفاة والعجز والشيخوخة، وهي احتمالات أكثر بكثير من احتمالات النقل ومن غير المنطق أن نأخذ احتمالاً واحداً غير مؤكد حدوثه، ونترك ثلاثة مؤكدة الحدوث لا محالة، حيث قد يتوفى الشخص أو يعجز أو يصل إلى سن الشيخوخة، وبالتالي يحرم من إضافة تلك البدلات إلى المعاش باحتمال لو كان نقل من وظيفة فهذا غير منطقي أبداً، ولهذا نكرر الدعوة لإعادة إخضاع هذين البدلين وإضافتهما الآن أفضل من إضافتهما في وقت متأخر، كما يفترض على الجهات الإيرادية المستقلة أن تنسق مع الجهات المختصة وكذا مع

هيئة التأمينات على شمول البدلات الثابتة التي تم استحداثها ولم يتم التأمين عليها، كما يفترض فتح باب التأمين الاختياري على باقي مصادر الدخل ويصدر تشريع بذلك يحدد كافة إجراءات تحديد مقدار الدخل وشروط رفعه أو خفضه ونسب الاشتراك ومقدار المزايا التي يستحقها المؤمن عليه لأن ذلك سوف يحد من التهرب من التقاعد لأن المؤمن عليه أصبح معتاداً عليها أثناء العمل وسوف تنقطع عند تقاعده ومن جانب آخر ضرورة شمول المتقاعدين وأسرهم في نظام الرعاية الطبية وبالتالي إذا تم استمرار شمولهم بذلك بعد تقاعدهم فإنه سيحد من التهرب التقاعدي مع العلم بأن النظام التأمين الصحي العام سيشملهم عند تطبيقه إن شاء الله.

التأمين التكميلي

بعض الأجهزة التأمينية تفتح نظام التأمين التكميلي الاختياري وهو عبارة عن نظام يسمح للمؤمن عليه بإضافة مبلغ ما على مرتبة الذي تم التأمين عليه إجبارياً كون التأمين الإجباري يكون على الراتب الأساسي أو يضاف له بعض البدلات كما هو في بلادنا والتأمين التكميلي يكون على باقي البدلات الغير خاضعة وعلى المبالغ الأخرى التي يستلمها المؤمن عليه مثل الحوافز والمكافآت وبدل السفر وبدل الجلسات والإضافيات والنثرات ، أو أي مبالغ أخرى وتقوم الأنظمة التأمينية بتطبيق التأمين عليها وفق شرائح (مبالغ) في جداول محدد بها الحد الأدنى والحد الأعلى للمبلغ الممكن التأمين عليه ويختار المؤمن عليه إحدى الشرائح التي تناسبه ويجوز له الانتقال من شريحة أدنى إلى أعلى والعكس وفق ضوابط معينة ويقوم المؤمن عليه بدفع الأقساط التأمينية كاملة بدون ما تدفع جهة العمل أي حصة في هذا النوع من التأمين أو بمعنى أصح دون وجود أي إلزام لجهة العمل أو أصحاب العمل دفع أي مساهمة في هذا التأمين ولكن هناك بعض جهات العمل أو أصحاب العمل وبالذات في الوحدات المنتجة كالمصانع تعد لوائح تشجيعية لموظفيها طوعاً منها وتساهم في هذا التأمين لكسب ولائهم والاحتفاظ بكوادرها البشرية وخصوصاً عند وجود فرص المنافسة وعلى العموم فإنه بموجب ذلك التأمين التكميلي يستحق المؤمن عليه معاشاً إضافياً إلى جانب معاشه الإلزامي ويحسب ذلك المعاش الإضافي أو التكميلي وفق مدة الاشتراك فيه فكلما كانت مدة الاشتراك طويلة كلما كان المعاش أكبر كما أن بعض الأنظمة التأمينية تحدد منفعة التأمين التكميلي بمبلغ مقطوع بدلاً من المعاش وبعضها تجمع بين الأمرين أي جزء معاش وجزء تعويض وفي كل الأحوال التأمين التكميلي هو ميزة تأمينية إضافية تمنح للمؤمن عليهم وإذا تم تطبيق ذلك في بلادنا بفتح باب التأمين التكميلي اختياريًا للمؤمن عليهم وسيكون هذا النظام لأول مرة في أنظمة التأمين في الجمهورية اليمنية وبالتأكيد أنه سيلبي حاجة كثير من المؤمن عليهم كونهم أثناء الوظيفة لا يعتمدون على الراتب الأساسي فقط بل يتعداه إلى الإضافيات والحوافز والمكافآت وبدل السفر وبدل السكن وبدل جلسات .. الخ وعندما يتقاعد يفقد هذه المزايا ولم يعد المعاش التقاعدي يغطي احتياجاته ولهذا فالتأمين التكميلي سيكون جزءاً من الحل وسيحد من التهرب التقاعدي.

ماذا يجب عمله عند تصفية المنشآت؟

هناك بعض مسؤولي الجهات لا يهتمون بالشكل المطلوب بالوضع التأميني لمنشآتهم وموظفيهم ولأنفسهم أيضاً ويكون ذلك بدون قصد حتى يصلوا إلى التقاعد وعندئذ يندمون ندماً ما بعده ندم ومن حالات عدم الاهتمام ما يلي:

1. حالات عدم توثيق بيانات موظفي المنشآت (جهة العمل) لدى التأمينات.
2. عدم سداد مستحقات التأمينات شهرياً وإن تم السداد يكون تحت الحساب دون إجراء محاسبة نهائية مع التأمينات أولاً بأول.

والمشكلة تكمن بشكل كبير عندما يتم دمج جهة العمل بجهة أخرى أو تصفية جهة العمل بشكل نهائي أو إعادة توزيع موظفيها إلى جهات أخرى أو إحالتهم إلى التقاعد أو أيلولة جهة لجهة أخرى ، ولم يسبق ذلك أو يصاحبه تصفية مستحقات التأمينات وإعداد مخالصة مع هيئة التأمينات والمعاشات وتوثيق بيانات الموظفين في تلك الجهة منذ تاريخ التحاقهم بها حتى تاريخ الدمج بجهة أخرى، أو حتى تاريخ التصفية أو أيلولة جهة إلى جهة أخرى وللأسف الشديد أن مسؤولي تلك الجهات لا يعيرون هذا الموضوع الاهتمام المطلوب وقد يكون ذلك عن عدم وعي بالوضع التأميني وقد يكفي البعض بما تم سداده تحت الحساب ولم يكثرث بإجراء المحاسبة مع التأمينات وتوثيق بيانات الموظفين بعمل مخالصة مع هيئة التأمينات والمعاشات وتلك الجهة واحتفاظ كل منهما بنسخة وبالتالي تمر الأيام وعند التقاعد يفاجأ الأشخاص أن تلك المدة أصبحت غير معتمدة تأمينياً بسبب عدم السداد الكامل.

الأمر الذي يؤدي إلى حرمان أولئك الموظفين من اعتماد بعض مدد الاشتراكات التأمينية ويفاجئ أولئك الموظفون أن مدد خدماتهم غير معتمدة بالكامل 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 تتصل عن ذلك وتبرر بأنها هي مسؤولة من تاريخ نشوئها ويحدث جدل كبير جداً حول ذلك بالرغم من أن القوانين تعتبر الجهة الجديدة مسؤولة 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 الموظفون 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 منشأتهم قبل التحاسب مع هيئة التأمينات من قبل تلك الجهات للأسف الشديد حيث كانت تلك الجهات تقدم كشوفاً بأسماء وخدمات موظفيها الظاهرة أسماءهم في كشوفات المرتبات أثناء المحاسبة والأشخاص الذين تركوا العمل في تلك الجهة من سابق قبل التحاسب 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 استبعادها وإسقاطها 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 يكونوا قد استلموا مكافأة نهاية الخدمة وفق القوانين السابقة وسداد الاشتراكات إلى التأمينات وإعداد مخالصة بذلك وفاء منهم لحقوق موظفيهم وإبراء لذمتهم وعدم تكرار مثل ذلك مستقبلاً.

التأمين الصحي

1- فكرة التأمين الصحي:

ظهرت فكرة التأمين كوسيلة اجتماعية واقتصادية لجمع اشتراكات المؤمن عليهم لمواجهة الخسائر المحتملة في حالة المرض.

2- نشأته:

صدر أول تشريع للتأمين ضد المرض في ألمانيا في عهد بسمارك 1883م، والتأمين ضد المرض كان أول تأمين، أي أنه سبق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة كنظام.

3- تعريف التأمين الصحي:

المشاركة في تحمل كلفة الرعاية الصحية وحماية المؤمن عليه من تحمل الأعباء بمفرده، وذلك عن طريق اشتراك المؤمن عليهم مجتمعين في تحمل تلك التكاليف.

4- أهداف التأمين الصحي:

توفير خدمة طبية متكاملة للمؤمن عليهم وإزالة العائق المالي الذي قد يحول بين المؤمن عليه المريض وحصوله على الخدمة الطبية.

5- أنواع التأمين الصحي [5]:

- أ- التأمين الصحي الاجتماعي: وهو نظام إلزامي يهدف إلى حماية كل الأفراد المؤمن عليهم، ويعتمد على أساس مبدأ التكافل الاجتماعي.
- ب- التأمين الصحي التجاري: وهو نظام اختياري، ويهدف إلى الربح.
- ج- التأمين الصحي المجتمعي: وهو نظام يقوم بتنفيذه المجتمع في منطقة معينة أو فئة معينة من المشتركين.
- د- التأمين الصحي المختلط: وهو نظام يجمع بين نوعين من الأنواع السابقة.

6- أهمية التأمين الصحي:

- أ. ترسيخ حقوق المؤمن عليهم بالرعاية الصحية.
- ب. تحسين مستوى تقديم الخدمات الطبية.

- ج. الإسهام في تحقيق أهداف صحية، والمساعدة في زيادة الخدمات الصحية.
- د. تقديم رعاية صحية متكاملة.
- هـ. تعميق مبدأ المشاركة بين المؤمن عليه وجهة عمله والدولة.
- و. خلق الاطمئنان لدى المؤمن عليهم في توفير الخدمات الصحية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج.
- ز. تحقيق التوازن المالي (بين الإيرادات والمصروفات) من خلال جهاز التأمين الصحي.
- ح. الترشيد في الإنفاق، حيث كلما زاد عدد المؤمن عليهم قلت التكلفة.
- ط. دراسة موارد التأمين لتطوير المزايا التأمينية.
- ي. استقلال أموال التأمين الصحي عن الأموال العامة للدولة.
- ك. نظام التأمين الصحي في الوطن بالتأكيد سوف يؤدي إلى تحسين كفاءة الوضع الصحي، حيث سيزيد طلب الخدمات الصحية بشكل منظم وسيؤدي إلى التنافس بين مقدمي الخدمات الصحية، سواء من الجانب الحكومي أو القطاع الخاص، وسيؤدي إلى رفع جودة الخدمات الصحية وضمان الاستمرارية.
- ل. تحقيق العدالة بين المؤمن عليهم حيث تتم المساواة بين الفقير والغني والمستويات الوظيفية الدنيا والعليا في تقديم الخدمات الصحية كمؤمن عليهم بشكل متساوٍ ووفق معايير التأمين، بما يلبي الاستفادة الكاملة من تلك الخدمات من خلال مجموعة الخدمات الصحية التي يقدمها التأمين.
- م. تطبيق مبدأ التكافل الاجتماعي بين المؤمن عليهم، حيث يتم توزيع المخاطر فيما بينهم من خلال الأقساط التأمينية التي تدفع من جميع المشتركين بنسبة محددة من الدخل وبشكل شهري ثابت، وبموجبها يتم تقديم الخدمات الصحية لكل من يحتاج إليها.
- ن. إلزامية التأمين الصحي، وتؤدي إلى قلة الكلفة وتعميم الخدمات، حيث كلما زاد عدد المشتركين، زاد التكافل بتحمل الكلفة ويؤدي إلى انخفاض قيمتها.

التأمين الصحي في اليمن

بما أن التأمين الصحي أمر يهتم به معظم المواطنين تقريباً حيث يشمل كل موظفي وحدات الخدمة العامة وأسرهم وكل عمال القطاع الخاص وأسرهم وكل المتقاعدين من مختلف القطاعات المدني بشقيه العام والخاص وأسرهم والمتقاعدين وأسرهم ولهذا سوف نتطرق إلى هذا التأمين كونه سوف يخدم هذه الشرائح الواسعة.

وفي الحقيقة أن نظام التأمين الصحي قد تم تطبيقه في معظم دول العالم ومن وقت مبكر جداً، بل هو أقدم نظام تأمينات وقد بلغ عدد الدول المطبقة له أكثر من (150) دولة أما في بلادنا فالتأمين الصحي هدف منشود من بداية الوحدة اليمنية، فقد ورد في قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م وفي قانون التأمينات الاجتماعية رقم (26) لسنة 1991م وشكلت لجان عديدة لإعداد مشروع القانون وعقدت عدة ورش عمل عن التأمين الصحي حتى صدور القانون رقم (9) لسنة 2011م.

وأعلق هنا أنه مهما كان في هذا القانون من عيوب أو قصور أو وجود بعض الملاحظات عليه، فهو إنجاز كبير وخصوصاً أن الموظف والعامل والمتقاعد أصبح عاجزاً عن معالجة نفسه وأسرته عند المرض أما إذا أحتاج إلى عملية ما فقد يبيع كل ما يملك، هذا إن كان يملك شيئاً، أما إذا لم يملك فالمصيبة أعظم، وبالتالي فوجود نظام التأمين الصحي أصبح ضرورة ملحة، فلم يعد هناك قدرة لدى العاملين على تحمل التأخير أكثر من ذلك.

ويمكن تطوير نظام التأمين الصحي فيما بعد من خلال التجربة العملية حيث يفترض أن يتم تطبيقه بشكل تدريجي سواءً على أساس جغرافي أو قطاعات أو جهات عمل .. الخ ثم تقييم التجربة وتطويرها أولاً بأول.

مجالات التأمين الصحي والمشمولون به والمستفيدون منه والمزايا وفق قانون التأمين الصحي رقم 9 لسنة 2011م

أولاً: مجالات التأمين الصحي:

1. تأمين الرعاية الطبية في حالات المرض.
2. تأمين الرعاية الطبية في حالة إصابة العمل والمرض المهني وسوف نورد عناوينها الرئيسية تباعاً.

ثانياً: المشمولون بالتأمين الصحي :

أ) المشمولون إلزامياً:

1. الموظفون في كل وحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاعين العام والمختلط.
2. الموظفون والعاملون في القطاع الخاص.
3. المتقاعدون بشكل عام من القطاع العام أو الخاص أو الجيش أو الأمن والشرطة
4. المؤمن عليهم من غير اليمينيين العاملين لدى جهات العمل سواء عام أو خاص والمرتبطين بعقود عمل لا تقل عن سنة.

ب) التأمين الاختياري:

1. الموظفون أو العاملون الذين انتهت خدماتهم ومدد اشتراكاتهم لم تؤهلهم للحصول على معاش تقاعدي من الذين قد انتهت خدماتهم قبل صدور قانون التأمين الصحي يجوز لهم الاستمرار بالتأمين الصحي على أن يستمروا بدفع الاشتراكات.
2. ورثة المؤمن عليه المتوفى المستحقون لمعاش الوفاة بشرط دفع الاشتراكات.

ثالثاً : المستفيدون من التأمين الصحي:

- أ. المؤمن عليه المشترك في التأمين الصحي.
- ب. أسرة المؤمن عليه المشترك في التأمين الصحي المعالين من قبله وهم وفق التفصيل التالي:
 1. الوالدين.
 2. زوج المؤمن عليها وزوجة أو زوجات المؤمن عليه وإذا طلقت الزوجة بعد أكثر من خمس عشرة سنة وكان قد سبق التأمين عليها خمس سنوات مع باقي الأسرة ولم تتزوج بآخر يستمر حقها بالرعاية الطبية.
 3. الأبناء الذكور إلى سن 18 لمن لا يدرس.
 4. الأبناء الذكور إلى سن 21 لمن يدرس بالمرحلة الثانوية.
 5. الأبناء الذكور إلى سن 26 لمن يدرس في المرحلة الجامعية.
 6. البنات غير المتزوجات وغير الموظفات مهما كان أعمارهن وبحالة زواجهن يتوقف عنهن وإذا طُلق إحداهن يعاد لها إذا لم ينطبق عليها شرط الاستحقاق أعلاه مع باقي أسرة الزوج الذي طلقها كما أوردنا بالبند (2).وهذه تغطية شاملة للمؤمن عليه وأسرته قلما تجدون مثل ذلك في كثير من الأنظمة وليس ذلك فحسب بل إن عدد الأبناء مفتوح وعدد الزوجات إلى حد أربع زوجات حسب الشرع بينما هناك أنظمة تعد ضوابط لذلك وتحد من عدد المستفيدين.
7. الابن المعاق مهما كان عمره.

رابعاً : مزايا التأمين الصحي:

- إن مزايا التأمين الصحي والخدمات التي سيتم تقديمها للمؤمن عليهم وأسرهم هي كما يلي:
1. الخدمات الطبية التي يقدمها الطبيب العمومي.
 2. الخدمات الطبية التي يقدمها الطبيب الاختصاصي.
 3. المعالجة الطبية والإقامة لدى جهات المعالجة في الحالات العادية والطارئة والعناية المركزة.

4. توفير الدواء.
5. الخدمات التشخيصية:
 - أ) المختبرات.
 - ب) الأشعة.
6. العمليات الجراحية.
7. عمليات التجميل الناشئة عن إصابات العمل.
8. رعاية المؤمن عليها أثناء الحمل والولادة.
9. الخدمات التي يقدمها طبيب الأسنان.
10. العلاج الطبيعي وإعادة التأهيل وكذا الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية والعدسات الطبية .
11. الأمراض المستعصية والمزمنة (القلب والكلى والكبد والمخ والأعصاب والسرطان والأمراض النفسية وأمراض العصر داء السكري والضغط).
12. الأورام وعلاجها جراحياً وكيميائياً ونوويًا .

وتقدم تلك الخدمات للمؤمن عليهم وأسرتهم ويتم معالجاتهم ولو مرض المؤمن عليه مع كافة أسرته دفعة واحدة وبنفس الوقت وبدون سقف محدد بعكس ما هو متبع الآن لدى بعض الشركات الخاصة التي تقدم التأمين الصحي لبعض موظفي الجهات.

الفرق بين تأمين إصابات العمل الوارد في قانون التأمينات والمعاشات وقانون التأمين الصحي

لمزيد من التوعية وإزالة اللبس في موضوع تأمين إصابات العمل حيث ورد في قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م والذي تنفذه الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات وتتولى الهيئة تنفيذ ذلك التأمين وتلزم جهات العمل بواقع 1% من رواتب موظفيها مقابل تأمين إصابة العمل بينما ورد في قانون التأمين الصحي، بأنه يقصد بالتأمين الصحي هو تأمين خدمات الرعاية الطبية للمؤمن عليهم في حالتهم:

1. المرض.

2. إصابة العمل.

فهناك كثيراً من الأشخاص حصل لديهم لبس فيما ورد واعتبروا ذلك ازدواجاً في التأمين ولهذا أود أن أوضح وبشكل مؤكد أنه لا يوجد ازدواج أو تعارض فيما ورد في النصين وهما كما يلي:

- إن ما ورد في قانون التأمينات والمعاشات والذي تنفذه الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات هو تأمين إصابات العمل وبموجبه يتم منح المؤمن عليه عند الإصابة تعويضاً ومعاشاً تقاعدياً أو تعويضاً فقط وذلك وفق نسبة العجز الناتجة عن الإصابة سواء بمرض مهني أو بحادث، فإذا نتج عن تلك الإصابة أو المرض المهني عدم لياقة المؤمن عليه صحياً لمزاولة العمل أو الوفاة فيتم منح المؤمن عليه أو أسرته معاشاً كاملاً + تعويض مهما كانت مدة خدمته وإن كانت شهراً واحداً فقط.

أما إذا نتج عن الإصابة عجز جزئي ولا تمنعه من ممارسة عمله فإنه بهذه الحالة يصرف له تعويض نقدي بمقدار نسبة العجز تلك مع استمراره في العمل وإذا أصيب مرة أخرى تجمع له نسبة العجز السابقة مع اللاحقة وإذا أدت إلى عدم اللياقة الصحية يمنح له معاشه كاملاً مضاف إليه التعويض كما ذكرنا وإذا لم يصل مستوى العجز إلى مستوى عدم اللياقة الصحية يمنح التعويض فقط،

وهكذا، بينما العاجز أو المتوفى بغير الإصابة يمنح معاش فقط ولكن قد لا يكون كاملاً وإنما بمقدار مدة خدمته فقط مع العلم أن الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات تقوم بصرف تلك المعاشات والتعويضات دون الإخلال بما يستحقه المؤمن عليه من دية أو أرش أو معالجة أو أي مستحقات أخرى من المتسبب بالإصابة أو تعويضات وفقاً لتأمين آخر.

- ولهذا لا يوجد أي تعارض مع التأمين الصحي حيث أن نظام التأمين الصحي يقدم الرعاية الصحية للمؤمن عليه عند الإصابة بحادث أو تعرضه لمرض مهني ويعطى للمؤمن عليه المصاب مزايا أكثر من المؤمن عليه الذي يمرض بغير إصابات العمل، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن نظام التأمين الصحي يتولى المعالجة وتقديم الرعاية الطبية بشكل عام للمؤمن عليه المصاب حتى يثبت شفاؤه ويعود إلى العمل أو يثبت عجزه أو تحدث الوفاة ويحال إلى التقاعد ومن هنا يأتي دور هيئة التأمينات والمعاشات بمنحه المعاش الكامل مضافاً إليه التعويض، وبالتالي لا يوجد أي تعارض بين القانونين بل هما مكملان لبعضهما.

مقارنة بين مزايا التأمين الصحي الاجتماعي العام والتأمين الصحي التجاري

للتأمين الصحي الاجتماعي مزايا كبيرة لا يستطيع التأمين التجاري الذي تقوم به بعض الشركات التجارية تغطيته لسبب بسيط جداً وهو أن التأمين التجاري يهدف إلى الربح بينما التأمين الصحي الاجتماعي يهدف إلى التكافل الاجتماعي وبالتالي للتأمين الصحي العام مزايا لا تستطيع الشركات التجارية توفيرها وأهمها تحمل كلفة الرعاية الطبية من المعاينة والفحوصات والرقود وإجراء العمليات والعلاج إلى أبعد مدى مهما بلغت التكاليف دون تحديد سقف محدد إلا بحالات نادرة وليس كما هو متبع لدى التأمين الصحي التجاري المطبق لدى بعض الشركات التجارية حيث يتم تحديد حد أقصى للمعالجة بموجب اتفاقية التأمين المبرمة بين شركة التأمين وجهة العمل التي تقوم بالتأمين على عمالها لدى تلك الشركات فإذا تجاوزت كلفة المعالجة ذلك السقف تمتنع الشركة عن الموافقة على معالجة المريض وبالتالي فعلى المريض إما أن يدفع كامل الكلفة على نفقته الخاصة مهما بلغت أو أن يخرج من المستشفى فوراً راجلاً أو محمولاً، مع العلم أن التأمين الصحي العام سيقدم المزايا كاملة للموظف أو العامل وأسرته من الوالدين المعالين من قبله وزوجته أو زوجاته إذا هو متزوج أكثر من زوجة وأبنائه وبناته حتى يتخرجوا من الجامعة أو يلتحقوا بعمل أيهما أقرب كما أن التأمين الصحي التجاري لا يسمح للمستشفيات القيام بإجراء العمليات إلا بعد أخذ موافقة مسبقة من الشركة وبالتالي ينتظر المريض في أروقة المستشفى حتى تصل الموافقة أولاً من شركة التأمين التجاري.

كما أن هناك العديد من شركات التأمين الصحي التجارية تقدم خدمات التأمين الصحي كوسيط بنظام الإدارة نيابة عن جهة العمل المتعاقدة معها وذلك نظير حصولها على نسبة من إجمالي مبالغ نفقات التأمين الصحي أو مبالغ مقطوعة حسب الاتفاق تدفعها جهة العمل لشركات التأمين الصحي، وهناك شركات التأمين الصحي تنفذ طلبات جهات العمل من حيث شروط تقديم الخدمة والسقوف ونسبة التحمل وغيرها، وعيب الحصول

على نسبة من النفقات هو كلما زادت نفقات التأمين الصحي زادت النسبة المستحقة للشركة، وقد يشجع بعض الشركات التجارية التي لا تحترم ذاتها بزيادة النفقات كما أن بعضها تحصل على عمولات أيضاً من الجهات المقدمة للخدمات الطبية إلى جانب النسبة التي تحصل عليها من جهات العمل المستفيدة من التأمين.

الفصل الرابع

أبرز الاتفاقيات الدولية والعربية والمنظمات المعنية بالتأمينات

الاتفاقيات الدولية بشأن التأمين (الضمان) الاجتماعي

هناك العديد من الاتفاقيات الدولية التي ترسي المبادئ الأساسية للضمان الاجتماعي للدول الأعضاء والجدير بالإشارة إلى أن تلك الاتفاقيات تتم عبر المؤتمرات العامة لمنظمة العمل الدولية وتصبح سارية بعد المصادقة عليها من الدول حسب الشروط الواردة في دستور منظمة العمل الدولية.

ومن أهم تلك الاتفاقيات التي تعالج قضايا التأمينات ما يلي:

- الاتفاقية رقم (102) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي 1952م.
- الاتفاقية رقم (121) بشأن إعانات إصابة العمل 1964م.
- الاتفاقية رقم (128) بشأن إعانات العجز والشيخوخة والوفاة 1967م.

وسوف نتناول أهم ما ورد بتلك الاتفاقيات:

الاتفاقية الدولية رقم (102) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي 1952م

في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى انعقاد دورته الخامسة والثلاثين في 4 يونيو 1952م وتم الاعتماد للاتفاقية في 28 يونيو 1952م وبدأ نفاذ تلك الاتفاقية في أبريل عام 1955م وتتكون الاتفاقية من 15 جزءاً وهي [6] :

الجزء 1 - أحكام عامة وتعريف الحد الأدنى لنسبة المدفوعات

الجزء 2 - الرعاية الطبية 45%

الجزء 3 - إعانات المرض 45%

الجزء 4 - إعانات البطالة 40%

الجزء 5 - إعانات الشيخوخة عجز وورثة 40%.

الجزء 6 - إصابات العمل

أ- العجز عن العمل 50 % ب - الوفاة 40 %

الجزء 7 - الإعانات العائلية 45%

الجزء 8 - إعانات الأمومة 45%

الجزء 9 - إعانات العجز 40%

الجزء 10 - إعانات الوراثة 40%

الجزء 11 - معايير حساب المدفوعات الدورية.

الجزء 12 - مساواة المقيمين دون تمييز الجنسية.

الجزء 13 - أحكام مشتركة.

الجزء 14 - أحكام متنوعة.

الجزء 15 - أحكام إضافية.

وتلزم الاتفاقية كل دولة عضو تسري فيها هذه الاتفاقية بأن تطبق ما يلي:

1. الجزء الأول من الاتفاقية وهو تحديد أسس الإعانات والمدد المؤهلة والمستحقين.

2. ثلاثة أجزاء على الأقل من بين الأجزاء من الثاني وحتى العاشر تلزم الدول العضو باختيار ثلاثة أنواع من التأمين المحددة من رقم 2 وحتى 10 وتطبيقها ولا يجوز لها أن تختار أقل من ذلك بل يمكن أن تطبق أكثر من ذلك وكذا بالنسبة لنسب المدفوعات يجب ألا تقل عن النسب المحددة أعلاه ولكن يمكن زيادتها.

3. أن تطبق الأحكام ذات الصلة بالثلاثة الأنواع المختارة ومساواة المقيمين في الدولة من العمال دون تمييز بسبب الجنسية باعتبار أن للعمال حقوقاً تأمينية لا فرق بين العمال بسبب الجنسية كما تناط بهم الواجبات دون تمييز وطبقت بلادنا هذا الإجراء مع قلة من الدول العربية.

4. أن تطبق الأحكام المتنوعة والمشاركة ذات العلاقة بأنواع التأمين المختارة.

الاتفاقية الدولية رقم 121 بشأن إعانات إصابات العمل

إن الاتفاقية 121 بشأن إعانات إصابات العمل الصادرة في 1964م حيث ناقشها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثامنة والأربعين في 17 يونيو 1964م وتم اعتمادها في 1964/7/8م وتلخص أهم ما تنص عليه تلك الاتفاقية وتلزم بها الدول الأعضاء الموقعة عليها كما يلي [7]:

1. أن تحمي التشريعات الوطنية المتعلقة بإصابات العمل جميع العمال بما فيهم التلاميذ الصناعيين وذلك للقطاع العام والخاص والتعاونيات وبما لا يقل عن نسبة 75% من عمال المؤسسات.
أن تتضمن التغطية التأمينية لحالات إصابات العمل ومنها:
(أ) حالة المرض.
(ب) حالة العجز الجزئي.
(ج) حالة العجز الكلي.
(د) حالة الوفاة.
2. على كل دولة عضو أن تضع قائمة بالأمراض التي تعتبرها أمراضاً مهنية وأن تحدد لها تعريفاً على أن يكون نطاقه على قدر كافي من الشمول بحيث يغطي على الأقل الأمراض المذكورة في الاتفاقية 121.
3. أن يتم تقديم الإعانات التالية بحالة الإصابة
أ. الرعاية الطبية في حالة المرض بما فيها خدمات الأطباء والعلاجات والرقود في المستشفيات والعمليات.
ب. الإعانات النقدية في حالة العجز الجزئي والكلي والوفاة.
4. لا يجوز ربط الإعانات (المعاشات) الخاصة بالإصابات بمدد اشتراك ويمكن ذلك بحالة المرض المهني فقط.
5. المصابون الذين أصبحوا معاقين ويحتاجون إلى مساعدة الآخرين يجب أن تكون إعانتهم أعلى أو تضاف لهم إعانات إضافية.
6. لا يجوز أن تقل الإعانات (المعاشات) عن الحد الأدنى المقرر بأي حال من الأحوال.

7. يحق للمستحق أن يطعن أو يشكو من نوعية الإعانة أو مقدارها.
8. اتخاذ إجراءات للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مع إتاحة خدمات تأهيل لصالح المعاقين ليتمكنوا من استئناف أعمالهم السابقة أو بديلة إن أمكن واتخاذ تدابير لتسهيل تعيين المعاقين في أعمال مناسبة.
9. مساواة كل العاملين في المعاملة والتأمين دون تمييز بسبب الجنسية أو الجنس.

الاتفاقية الدولية رقم 128 بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة

إن الاتفاقية الدولية رقم (128) بشأن إعانات العجز والشيخوخة والورثة 1967م حيث كان مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادي والخمسين المنعقدة في السابع من يونيو 1967م في سويسرا مدينة جنيف اعتمد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة اتفاقيات تأمين الشيخوخة والعجز والورثة بشأن (الصناعة والزراعة) والتي كانت مفصلة حسب كل نوع في 1933م وتم اعتمادها في 1967/7/29م بمسمى اتفاقية العجز والشيخوخة والورثة الصادرة في 1967م وقد أوردت الاتفاقية 8 أجزاء وهي كما يلي [8] :

اتفاقية العجز والشيخوخة والورثة.

تعريفات وشروط الالتزام للدول الأعضاء بإصدار تشريعات تستوعبها	الجزء الأول	الحد الأدنى لنسبة المعاش
إعانة العجز	الجزء الثاني	50%
إعانة الشيخوخة	الجزء الثالث	45%
إعانة الورثة	الجزء الرابع	45%
المعايير التي يجب أن تكون عليها المدفوعات الدورية	الجزء الخامس	
أحكام مشتركة	الجزء السادس	
أحكام متنوعة	الجزء السابع	
أحكام ختامية	الجزء الثامن	

كل دولة عضو تسرى عليها هذه الاتفاقية تلتزم بأن تطبق ما يلي:

1. تطبق الجزء الأول كاملاً.
2. تطبق على الأقل أحد الأجزاء الثاني أو الثالث أو الرابع أي تطبق التأمين ضد إخطار الشيخوخة أو العجز أو الوراثة (الوفاة) ويمكن تطبيقها بالكامل.
3. تطبق الأحكام ذات الصلة في تأمين الشيخوخة أو العجز أو الوفاة (الوراثة) حسب ما تم تطبيقه وذلك في الجزأين الخامس والسادس وأن لا تقل نسبة المدفوعات أي المعاشات عن النسب المحددة أمام كل نوع.
4. تطبق الجزء السابع.

الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA)

إن الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي هي المؤسسة الدولية الرئيسية التي تضم منظمات وهيئات التأمين (الضمان) الاجتماعي حول العالم وتهدف الجمعية إلى ترويج تأمين (ضمان) اجتماعي حيوي كبعد اجتماعي في عالم تسوده العولمة عبر دعم التميز في إدارات الضمان الاجتماعي وأنشئت الجمعية في بلجيكا بتاريخ 1927/10/4م باسم المؤتمر الدولي للتأمين الاجتماعي واستمرت الجمعية تعرف بهذا الاسم لمدة 20 عاماً أي حتى عام 1947م ثم تحولت إلى الاسم الحالي الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) ويقع مقر الأمانة العامة للجمعية في المبنى الرئيس لمكتب العمل الدولي في العاصمة السويسرية جنيف ومن الأهداف الاستراتيجية للجمعية ما يلي [9]:

1. جمع وتحليل ونشر المعلومات المرتبطة بالضمان الاجتماعي وإجراء الدراسات والبحوث.
2. تعزيز دور الجمعية كمنتدى دولي لمقارنة التجارب وتبادل المعلومات ومناقشة قضايا التأمين (الضمان) الاجتماعي.
3. الترويج للضمان الاجتماعي على المستوى العالمي.
4. تقديم خدمات عالية المستوى للأعضاء وبرامج عمل كفؤة.

وأعضاء الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي كل المشتركين من الهيئات والمؤسسات والمنظمات التي لها برامج حماية اجتماعية وتوفر درجة من تأمين الدخل للأفراد عندما يتعرضون لمخاطر الحياة المختلفة وتضم الجمعية 324 منظمة عضو من 163 دولة حول العالم ومنها بلادنا ممثلة بالهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ويتكون الهيكل التنظيمي للجمعية مما يلي:

- الجمعية العمومية (الهيئة التشريعية العليا) وصلاحياتها تعديل وإحلال الدستور وتجتمع كل ثلاث سنوات.

- المجلس (الهيئة الانتخابية) يكون بها عضو ممثل لكل دولة لديها عضو فاعل واحد على الأقل وتجتمع عند انعقاد الجمعية العمومية.
- المكتب التنفيذي (الهيئة الإدارية) وتتولى تحديد أوليات برامج الأنشطة وتقييم الأداء ووضع الهيكل للجان وقبول وتجديد وإيقاف العضويات واعتماد الميزانية.
- اللجان الفنية – وعددها 11 لجنة تغطي كل فروع التأمينات.
- لجنة المراقبة المالية – يتم انتخابها من قبل المجلس وتقدم تقريرها كل عام للمكتب التنفيذي مرة كل ثلاثة أعوام للمجلس.
- سكرتارية الجمعية (الأمانة العامة) تتولى الإدارة والتنسيق مع المكاتب الإقليمية.
- مكاتب إقليمية – منتشرة في كل من أوروبا وأمريكا وآسيا وإفريقيا واللغات المعتمدة في الجمعية هي الإنجليزية والفرنسية والألمانية والأسبانية وكل فترة تركز الجمعية في نشاطها على ضوء المتغيرات التي يتطلبها الواقع، وللجمعية الدولية (ISSA) مكاتب إقليمية تلعب دوراً رئيساً في تنفيذ الأنشطة التأمينية وتحقيق أهداف الجمعية وحددت المكاتب الإقليمية على عدة أسس منها جغرافية واجتماعية وتنموية وثقافية وتعمل هذه المكاتب الإقليمية على التنسيق والتعاون بين الأعضاء وتسهيل الاتصال وتبادل الخبرات بين مؤسسات التأمينات، وللجمعية مكتب إقليمي لغرب آسيا يهتم بأنظمة التأمينات في الدول العربية تم افتتاحه في عام 2005م وكان للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات في اليمن دور فعال في افتتاح المكتب وذلك عندما كانت عضواً في المكتب التنفيذي للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) إلى جانب الدور الفعال لمؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية والتي أكدت على فتح المكتب واستضافة المكتب الإقليمي لديها في مدينة عمان واستمر لمدة 17 عام ثم انتقل إلى الكويت في فبراير 2022م واستضافته مؤسسة التأمينات الكويتية مع العلم أنه لأول مرة ينعقد المؤتمر العام للجمعية الدولية في بلد عربي وهي المغرب في مدينة مراكش عام 1998م الذي حضره ممثلون من كل دول العالم وشاركت الهيئة العامة للمعاشات والضمان الاجتماعي في اليمن – التي كانت مدمج فيها الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات

والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية – في المؤتمر كعضو مراقب ثم بعدها أصبحت عضواً مشاركاً في الهيئة الدولية للضمان الاجتماعي وبعد انفصال الهيئة والمؤسسة أصبح كل منهما عضواً مشاركاً، وثاني مؤتمر ينعقد للمؤتمر العام للجمعية في الوطن العربي للمرة الثانية بعد المغرب كان في دولة قطر عام

2013م

المنظمات المعنية بالتأمينات في الوطن العربي

منظمة العمل العربية

وهي إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية وتعنى بشؤون العمل والعمال حيث أقر المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب المنعقد في 12 يناير 1965م في بغداد بالعراق على الميثاق العربي للعمل على مشروع دستور منظمة العمل العربية وفي 8 يناير 1970م أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العربي الذي عقد في القاهرة قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية، ومن المنظمات المعنية بالتأمينات الاجتماعية المنبثقة عنها؟

1- المركز العربي للتأمينات [10]:

وهو أحد الأجهزة الفنية المتخصصة في مجالات أنظمة التأمينات الاجتماعية وتعمل على تحقيق أهداف منظمة العمل العربية وميثاق العمل العربي ويهدف المركز إلى تطوير المعارف والقدرات في مجال الضمان الاجتماعي ونشر الوعي التأميني بين أطراف الإنتاج الثلاثة العمال وأصحاب العمل والدولة وتم افتتاح المركز العربي للتأمينات في ديسمبر 1981م ومقره الخرطوم بالسودان ويقوم المركز بالعديد من الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات في مختلف العواصم العربية وفي شتى المجالات التأمينية وله العديد من الإصدارات الدورية والمطبوعات ومنها مجلة الرسالة التي تغطي كل الفعاليات وتنشر كل المقالات التأمينية وتتابع كل المستجدات التأمينية على مستوى الوطن العربي وفعاليات منظمة العمل العربية.

2 - الجمعية العربية للضمان الاجتماعي [11]:

حذت مؤسسات وهيئات التأمينات الاجتماعية في الوطن العربي حذو الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي حيث بدأت الفكرة بإنشاء الندوة العربية للتأمينات وكانت تتعقد من فترة لأخرى لمناقشة القضايا التأمينية في الوطن العربي ثم تطورت الفكرة في

(10) المركز العربي للتأمينات الاجتماعية [HTTPS://ALOLABOR.ORG](https://alolabor.org)

(11) الجمعية العربية للضمان الاجتماعي <https://arabianss.org>

عام 2000م لإنشاء لجنة تنسيق بين أجهزة التأمينات الاجتماعية بالدول العربية ، وفي مؤتمر شرم الشيخ الذي انعقد في عام 2009م برعاية منظمة العمل العربية وبمشاركة كل هيئات ومؤسسات التأمينات تطورت الفكرة وتم التوصية بإنشاء الجمعية العربية للتأمينات وتم التأكيد على ذلك في مؤتمر العمل العربي الذي انعقد في البحرين في عام 2010م وتم إقرار إنشاء الجمعية العربية للضمان الاجتماعي ويكون مقرها في بيروت بدولة لبنان وتهدف الجمعية إلى تعزيز وتطوير أنظمة التأمينات في الدول العربية من خلال التطوير الفني والإداري والتشريعي للارتقاء بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين العرب على أساس العدالة الاجتماعية وتم إعداد نظام أساسي للمنظمة ولائحة وحددت لها أهداف ورسالة وتم التشريع لجمعية عمومية تضم ممثلي المؤسسات والهيئات بواقع اثنين من كل جهة ويكون للجمعية مكتب تنفيذي يتكون من 11 عضواً يمثلون الجهات المشتركة وأربعة أعضاء آخرين منهم ممثل للحكومات وممثل لأصحاب الأعمال وممثل للعمال وممثل لمكتب العمل العربي ويتم اختيار أعضاء المكتب التنفيذي من قبل الجمعية العمومية ومدّة العضوية سنتان ويتم اختيار ممثل العمال وأصحاب الأعمال والحكومة من قبل مؤتمر العمل العربي العام. ولا يجوز أن يكون هناك أكثر من ممثل لدولة واحدة ويعقد المكتب التنفيذي اجتماعاته مرة كل سنة ويجوز عقد اجتماع استثنائي بموافقة أغلبية الأعضاء وتعرض قرارات ومخرجات وخطط عمل الجمعية على المدير العام لمكتب العمل العربي لإحالاته إلى مجلس إدارة المنظمة للنظر بها.

وتعمل الجمعية على تحقيق أهدافها من خلال ما يلي:

- تعزيز تبادل الخبرات والمعلومات بين أعضائها وتنظيم المؤتمرات الدولية.
- وعقد الندوات المتخصصة في مجال التأمينات.
- تفعيل دور التدريب والمساعدات الفنية المشتركة.
- جمع ونشر البيانات والمعلومات ليستفيد منها كل الأطراف المشاركة.
- إجراء الأبحاث والمسوحات.
- تشجيع قيام الاستثمارات.
- التعاون مع المنظمات والجمعيات المماثلة.

الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1971م

حذت منظمة العمل العربية حذو منظمة العمل الدولية بالاهتمام بحقوق العمال وفي 27 مارس 1971م في المؤتمر العام العربي المنعقد في القاهرة بجمهورية مصر العربية تم إقرار الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971م بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية وأهم ما ورد فيها كما يلي [12]:

يجب أن تشمل أنظمة التأمينات الاجتماعية جميع المشتغلين لدى الغير بأجر واستثناء بعض الفئات مثل عمال الزراعة وخدم المنازل وعمال الصيد والعمال العرضيين ويمكن التدرج بالتغطية لهم بفترات لاحقة وأكدت الاتفاقية على عدم التفرقة بين العمال العرب والمحليين والأجانب بشرط المعاملة بالمثل، على أن يشمل التشريع الوطني على الأقل فرعين من فروع التأمينات التالية:

- تأمين إصابة العمل ويشمل حوادث العمل والأمراض المهنية.
- التأمين الصحي (ضد المرض).
- التأمين ضد العجز.
- تأمين الشيخوخة.
- التأمين ضد الوفاة.
- التأمين ضد البطالة.
- تأمين المنافع العائلية.

وفعلاً كل الدول العربية نفذت ما لا يقل عن ثلاثة فروع من فروع التأمينات المشار إليها وخصوصاً تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وبعضها زاد عليها تأمين إصابات العمل ومنها أضاف التأمين الصحي وقليل من الدول إضافة تأمين الأمومة والطفولة مع ملاحظة أن دولة لبنان لم تختار تأمين الشيخوخة كمعاشات وكانت تصرف تعويض الدفعة الواحدة ولكن مؤخراً قامت بتطبيق تأمين الشيخوخة لاستحقاق المعاش وقد نصت الاتفاقية على أن تتضمن منافع كل نوع من أنواع التأمين وذلك كحد أدنى وعلى سبيل

المثال سنورد أهمها فيما يخص المعاشات وكما يلي:

1. أن لا تقل المعاشات عن 40% من الأجر ويراعى كفايته لمقابلة الحد الأدنى لنفقات المعيشة.
2. السماح بالتقاعد المبكر وفق شروط التشريع الوطني.
3. استمرارية المعاش ونقله إلى المستحق بعد وفاته.
4. أن لا يقل معاش الوفاة عن 40% من الأجر أو من معاش الشيخوخة أيهما أكبر.
5. أن لا يقل معاش العجز الكلي المستديم عن 50% من الأجر.
6. شمول الوالدين للمعاش والأرامل مدى الحياة والأبناء والأخوات حسب شروط الاستحقاق في التشريع الوطني.
7. تحديد حد أدنى للمعاش.

وهكذا حددت الاتفاقية ما يجب أن يحدده التشريع الوطني كحد أدنى من المنافع في كل نوع من أنواع التأمين الذي سيتم اختياره مثلاً بحالات التأمين الصحي وإصابات العمل حددت الاتفاقية ماهي الخدمات الطبية المطلوب تقديمها للمؤمن عليه ويجب أن يشملها التشريع الوطني مثل العلاج والأشعة والإقامة والأدوية والتطبيب وخدمات التأهيل وتعويض العجز والمعاش بحالة الوفاة أو العجز الكلي المستديم وأن لا تقل عدد الأمراض المهنية التي يجب شمولها بالتأمين عن عدد 15 مرضاً كحد أدنى من الأمراض الواردة في الجدول الملحق بالاتفاقية وكذا الخدمات والرعاية الطبية والأجور بحالة تأمين الأمومة.

وكذا ما يجب أن يشملها التشريع الوطني بحالة تأمين البطالة مثل نسبة الاشتراك ومدة صرف الإعانة وتحدد بما لا يقل عن 45% من الأجر وأن لا يقل عن 13 أسبوعاً أو ثلاثة أشهر لمن اشترك سنة سابقة لتاريخ التعطل وهكذا حسب كل نوع من أنواع التأمين.

كما أكدت الاتفاقية على سريانها بعد مرور شهر من تاريخ التصديق عليها من قبل الدول العربية وإيداع التصديق إلى مكتب العمل العربي، ويحق لأي دولة أن تنسحب

بعد مرور خمسة أعوام من تاريخ الانضمام ويكون الانسحاب كلياً أو جزئياً بالنسبة لأي نوع من أنواع التأمين ويكون الانسحاب بإخطار مكتب العمل العربي ولا يكون الانسحاب نافذاً إلا بعد مرور سنة من تاريخ الإخطار بالانسحاب ولا يؤثر الانسحاب الجزئي على صحة الاتفاقية كما لا يؤثر الانسحاب الكلي على صحة الاتفاقية لباقي الأطراف المتعاقدة بشرط لا يقل عن اثنين.

الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981م

بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية

تتقل الأيدي العاملة من دولة لأخرى ظاهرة طبيعية ومألوفة في جميع دول العالم بشكل عام وبين الدول العربية بشكل خاص سواءً منها المصدرة أو المستقبلة للأيدي العاملة وللأسف اختلفت تشريعات الدول في منح حق التأمينات الاجتماعية للعمال الوافدين فبعض تلك التشريعات ساوت العامل الأجنبي بالمحلي والأخرى منعت ذلك الحق وبعضها منحتة منقوصاً وبعضها اشترطت المعاملة بالمثل وبعضها علقت ذلك الحق بعقد اتفاقيات ثنائية ولم تقم بتوقيع مثل تلك الاتفاقيات، وبالرغم من أن العامل وجهة عمله لا يمانعان من دفع حصصهما التأمينية، كما أن هناك أنظمة في بعض الدول طبقت التأمينات على العمال الأجانب ثم تراجعوا وأوقفت التأمين.

وبالرغم من أن التأمينات الاجتماعية حق لكل عامل دون التمييز بسبب الجنسية أو الجنس وأكدت ذلك اتفاقيات العمل الدولية رقم (102) الصادرة في 1952م بما نصه ((يتمتع المقيمون من غير الوطنيين بنفس الحقوق التي يتمتع بها المقيمون الوطنيون)) وهذا بشكل عام لكل الدول الموقعة على الاتفاقية سواءً عربية أو غير عربية.

أما بشأن عمال الدول العربية فقد أقر مؤتمر العمل العربي المنعقد في مارس 1981م في بني غازي في ليبيا الاتفاقية العربية رقم 14 الصادرة في 1981م بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.

وقد جاءت هذه الاتفاقية تنفيذاً لما نص عليه دستور منظمة العمل العربية بوجوب وضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية لحماية العمال وعائلاتهم وتوحيد التشريعات العمالية وشروط العمل في الدول العربية والتي تقضي بأن يتمتع العمال الوافدون بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدول المضيفة.

وبهذا الصدد نورد أهم ما نصت عليه الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981م وكما يلي [13]:

(13) المرجع الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981م بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد

الأقطار العربية <https://alolabor.org>

1- تسري أحكام الاتفاقية على:

أ. العمال العرب الوافدين للعمل إلى قطر عربي من قطر عربي آخر أو من دولة أجنبية.

ب. العمال الفلسطينيين الذي يعملون أو ينتقلون لغرض العمل بين الدول العربية المصدقة على هذه الاتفاقية أو الوافدين من دوله أجنبية.

وبذلك أكدت الاتفاقية العربية حق العامل العربي بشكل عام وأكدت حق العامل الفلسطيني على وجه الخصوص نظراً لظروف الوضع الفلسطيني.

2- أن يشمل تشريع كل دولة للعمال العرب الاستفادة من النظام التأميني النافذ في البلد المنتقل إليه في إطار الحقوق التأمينية أسوة بعمالها وعلى الأخص الحصول على:

أ. الرعاية الطبية في حالات العمل وكذا في حالات الولادة بالنسبة للعاملات وكذلك خدمات التأهيل المهني وتقديم الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية.

ب. الحصول على المعونة المالية في حالات العجز المؤقت والمرض والإصابة والحمل والولادة والبطالة.

ج. الحصول على المعاش في حالات العجز والوفاة بحالات إصابات العمل وكذلك الحصول على المعاش في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعية.

د. الحصول على تعويض الدفعة الواحدة في حالات عدم توافر شرط استحقاق المعاش.

3- يكفل تشريع كل دولة للعمال العرب الوافدين للحقوق التالية:

أ. الحق في تحويل المعاش أو احتياطي المعاش المستحق إلى حيث يقيم أو تقييم أسرته بحالة مغادرته للدولة التي كان يعمل فيها.

ب. تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء من الدولة التي كان يعمل فيها إلى الدولة التي ينتقل إليها سواءً دولة العامل أو دولة أخرى وتضاف مدة اشتراكه في الدولة المنقول إليها.

وهناك بنود أخرى تفصيلية وهذا أهم ما ورد في الاتفاقية ولكن ترك الأمر مفتوحاً لسريان هذه الاتفاقية شريطة المصادقة عليها من الدول العربية وإيداع وثائق التصديق لدى المكتب العمل العربي، كما نصت الاتفاقية على أنه لا تسري أحكام الاتفاقية المشار إليها على من يستثنىهم التشريع الوطني في تلك الدول أو المعاهدات والاتفاقيات الدولية من الشمول بنظم التأمينات الاجتماعية، وبالتالي هذا النص أضعف الاتفاقية.

كما تنص الاتفاقية على أنه يحق لكل دولة منظمة لهذه الاتفاقية أن تنسحب بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نفاذها ويصبح الانسحاب نافذاً بعد مضي سنة من تاريخ تسليم بلاغ الانسحاب إلى مكتب العمل العربي.

تأمين البطالة

تأمين البطالة فرع من فروع التأمينات يتم بموجبه دفع اشتراكات لأجهزة التأمينات وبحالة التعطل يستحق العامل معاشاً شهرياً أو ما يسمى إعانة شهرية لمدة مؤقتة أو حتى يلتحق بعمل آخر أيهما أقرب وتحدد التشريعات في كل دولة ضوابط لذلك والمدة اللازمة للتأمين قبل استحقاق المعاش وكذا المدة الممكن صرف معاش البطالة فيها وتختلف التشريعات من دولة لأخرى حسب وضعها الاقتصادي ومستوى نسبة الاشتراكات التي تدفع وفي كل الأحوال هناك حدود دنيا يجب أن تلتزم بها الدول حيث ورد في الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1973م الصادرة في القاهرة والزمّت الدول الأعضاء الموقعة على تلك الاتفاقية بما يلي [12]:

- 1- يجب أن ينظم التشريع الوطني لتأمين البطالة شروط الاستحقاق في تعويض التأمين وعلى الأخص:
 - أ. مدة الاشتراك في التأمين.
 - ب. إنهاء خدمة العامل لظروف خارجة عن إرادته.
 - ج. قدرة العامل على العمل ورغبته في مزاولة عمل مناسب وعدم امتناعه عن عمل يهيأ له.
- 2- تقرر معونة مالية لا تقل عن 45% من الأجر ويحدد التشريع تاريخ استحقاقها يجب ألا يجاوز أسبوع من تاريخ الانتفاع.
- 3- يجب ألا تقل مدة الانتفاع بمعونة البطالة عما يلي:
 - أ. 13 أسبوعاً أو ثلاثة أشهر بالنسبة لمن قضوا سنة اشتراك في التأمين سابقة على تاريخ التعطل.
 - ب. مدة أطول من ذلك تحسب على أساس مدة الاشتراك في التأمين.

(12) مرجع سابق الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1972 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية <https://alolabor.org>

4 - يحدد التشريع الوطني الأحوال التي يجوز فيها وقف صرف معونة البطالة أو الحرمان منها أو استردادها وكذا أوضاع البطالة وإجراءات الانتفاع بمزايا التأمين.

5 - يحدد التشريع نسبة ما يساهم به العامل في هذا النوع من التأمين. كما أكدت

الاتفاقية الدولية رقم (102) لسنة 1952م الصادر في جنيف على ما يلي [6] :

1. منح الإعانة للأشخاص المؤمن عليهم الذين استكملوا المدة المؤهلة للاستحقاق لتفادي التعسف في استعمال الحق.
2. تمنح الإعانة طوال فترة الحالة الطارئة للتعطل على أنه يجوز استثناء قصر مدة منحها كما يلي:

أ. 13 أسبوعاً خلال كل فترة 12 شهراً إذا كان التأمين على فئات.

ب. 26 أسبوعاً خلال كل فترة 12 شهراً إذا كان التأمين يشمل جميع الأفراد.

3. يجوز عدم دفع الإعانة طوال فترة انتظار تحدد بالأيام السبعة الأولى من كل حالة تعطل.

4. يجوز في حالة العمال العرضيين تكيف مدة دفع الإعانة وفترة الانتظار مع ظروف تشغيلهم.

الإعانات العائلية

هناك كثير من الأنظمة التأمينية تطبق نظام الإعانات العائلية، وهي عبارة عن منح مالية تصرف فوق معاش التقاعد، وهناك أنظمة تصرفها أثناء الوظيفة للمؤمن عليهم وتلعب التأمينات دور الوسيط في هذه الحالة.

وتختلف الأنظمة في تحديد عدد الأولاد المستحقين لهذه الإعانة حسب خطط الدول، ففي الدول التي تشجع النمو السكاني يتم منح الإعانة لكافة الأبناء ذكوراً وإناثاً، وهذه نادرة، أما معظم الدول التي تهدف إلى تحديد النسل، فتحدد عدداً من الأبناء المستحقين لهذه الإعانة، بحيث لا يتجاوز عددهم ثلاثة - فقط - وفي الصين كان المسموح بطفل واحد فقط وفي عام 2015م تم السماح بطفلين فقط وفي عام 2021 تم السماح بإنجاب 3 أطفال بحد أقصى [14]:

- وتختلف الأنظمة في تحديد مقدار تلك الإعانة، فبعضها تحدها بمقدار قيمة مجموعة من الاحتياجات الغذائية الأساسية، وبعض الأنظمة تحدها بمبالغ مقطوعة، وبهذا الصدد أوردت الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1971 م ما يلي [12]:

1. يجب أن تتضمن التغطية الأبناء ذكوراً وإناثاً الذين هم في كفالة المؤمن عليهم.
2. تشمل المنافع كل أو بعض المنافع التالية:
 - أ. دفعاً نقدياً دورياً أو غير دورياً تعطى لكل مؤمن عليه أمضى في عمله مدة يحددها التشريع الوطني.
 - ب. إعطاء منافع عينية تتمثل في أطعمة وكساء ومسكن وغير ذلك لأبناء المؤمن عليهم.
3. يستمر صرف الإعانات العائلية حتى بلوغ سن الثالثة عشرة، ويمكن أن يستمر في حالة إذا كان الأبناء ذكوراً وإناثاً أو أحدهم عاجز عن العمل أو ملتحقين بمعاهد التعليم عدا التعليم العالي.

كما أوردت الاتفاقية الدولية رقم (102) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي ما يلي [6] :

تتكفل كل دولة عضو يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية، توفير إعانة عائلية للمؤمن عليهم، وتكون الإعانة في أحد الأشكال التالية:
أ. إعانة دورية تمنح للمؤمن عليهم الذين استكملوا المدة المؤهلة المقررة وفق التشريع.

ب. تقديم المأكل أو الملابس أو المسكن أو رحلات استجمام أو مساعدة منزلية.

ج. دمج بين الأمرين كما ورد في (أ) + (ب).

ويجوز للتشريع الوطني تحديد استحقاق تلك الإعانات لأبناء المؤمن عليهم الذين لهم مدة اشتراك أو إقامة محددة ويمكن أن تكون ثلاثة أشهر كحد أدنى أو سنة من الإقامة.

تأمين الأمومة والطفولة

عادةً قوانين الخدمة المدنية وقوانين العمل تلزم جهات العمل بدفع مرتبات الموظفين العاملات أثناء فترة الوضع والرضاعة كما أن هناك تشريعات تنص على خفض ساعات العمل قبل موعد الوضع وبعد ذلك لفترة محددة مما أدى إلى امتناع بعض أصحاب الأعمال في القطاع الخاص عن تشغيل فئة الإناث للتهرب من تطبيق قوانين العمل فتم تطوير التشريعات التأمينية بفرض اشتراكات تأمين الأمومة والطفولة وهو أحد فروع التأمينات الاجتماعية وتقوم بتغطيتها عادةً مؤسسات التأمينات الاجتماعية وملخص هذا النوع من أنواع التأمين بأن تقوم على أساس تكافلي وتحدد نسبة يدفعها صاحب العمل والاشتراكات تحسب على مرتبات المؤمن عليهم ولم يقتصر دفع المساهمات بنسبة من مرتبات الإناث فقط بل بنسبة على مقدار مرتبات العمال الذكور والإناث وبموجبه تستحق المرأة بحالة الحمل والوضع معاشاً خلال جزء من فترة الحمل وما بعده وتختلف التشريعات من دولة لأخرى حول تحديد الفترة وبالتالي تدفع أنظمة التأمينات معاشات خلال تلك الفترة بدلاً من أن تدفعها جهة العمل أو صاحب العمل وبهذه التشريعات تم حل مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من توظيف الإناث وعلاوة على تلك المعاشات التي تدفعها أنظمة التأمينات تقدم بعض الأنظمة المطبقة للتأمين الصحي ما يلي:-

أ. الرعاية الطبية قبل الوضع وعند الولادة وبعد الولادة.

ب. الإقامة والعلاج بالمستشفى إذا تطلب الأمر ذلك.

وهناك أنظمة تأمينية تمنح هذا الاستحقاق من التأمين الصحي لزوجات العمال وبشأن تأمين الأمومة والطفولة (الحمل والوضع) تنص الاتفاقية العربية رقم (3) لسنة 1973م^[12]:
على أن لا تقل المعاشات عن 45% من الأجر خلال فترة الحمل والوضع وما بعده ويجوز زيادتها وأن لا تقل عن ستة أسابيع ويمكن زيادتها كما أتاحت الاتفاقية للدول الموقعة أن تحدد الشروط الموجبة لاستحقاق مزايا تأمين الأمومة والطفولة وعلى الأخص فيما يتعلق بفترة الاشتراك الواجبة في التأمين قبل الاستفادة من مزاياه على أن لا تزيد عن ستة أشهر كما ألزمت الاتفاقية الدولية 102 الدول الموقعة على هذه الاتفاقية

(12) مرجع سابق الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1972 بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية alolabor.ORG

واختارت تطبيق هذا النوع من التأمين بأن تقدم الرعاية الطبية وعلى وجه الخصوص ما يلي [6]:

- أ. الرعاية التي يقدمها الأطباء والممارسون أو القابلات قبل الوضع وأثناءه وبعده.
- ب. إقامة المستشفى عند الضرورة.

وذلك بغية الحفاظ على صحة المرأة المؤمن عليها وقدرتها على العمل ورعاية شؤونها الشخصية أو استعادتها أو تحسينها. كما تكون الإعانة المتعلقة بتوقف الدخل الناجم عن الحمل أو الوضع وأثارهما في شكل مدفوعات دورية بحيث لا تقل مقدار الإعانة عن نسبة 45% من الأجر مضاف إليها العلاوات العائلية المستحقة قبل إجازة الحمل والوضع.

إعلان سيئول للسلامة والصحة المهنية

إعلان سيئول بشأن السلامة والصحة في بيئة العمل على هامش المؤتمر العالمي الثامن عشر للسلامة والصحة في بيئة العمل الذي عقد في سيئول عام 2008م والذي نظمه كل من منظمة العمل الدولية ILO والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي ISSA والمعنية بأنظمة التأمينات وتشارك فيها مؤسسات التأمينات في كل دول العالم وباستضافة الوكالة الكورية للسلامة والصحة والمهنية kosha وبمشاركة من كبار المختصين وممثلي من أنظمة التأمينات والتقاعد وأصحاب الأعمال والعمال تم إصدار إعلان سيئول إلى السلامة والصحة وأهم ما ورد فيه ما يلي:

نظراً للعواقب الخطيرة المترتبة على حوادث العمل والأمراض المهنية والتي تؤدي حسب تقديرات مكتب العمل الدولي إلى 2,3 مليون وفاة سنوياً في جميع أنحاء العالم وبخسارة اقتصادية تعادل 4% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي.

ولتطوير السلامة والصحة المهنية ولتوفير بيئة عمل آمنة وصحية كحق أساسي للإنسان مع اتخاذ التدابير الوقائية لضمان السلامة والصحة للجميع في العمل واعترافاً بأهمية أدوات الصحة والسلامة المهنية التي وضعتها منظمة العمل الدولية والدور الرئيس للتطبيق وينص الإعلان على ما يلي [15]:

1. تعزيز مستويات عالية من السلامة والصحة في العمل هو مسؤولية الجميع ككل، وعلى كافة أبناء المجتمع المساهمة في تحقيق هذا الهدف عن طريق إعطاء الأولوية للسلامة والصحة المهنية في الأجندات الوطنية ومن خلال زرع ثقافة الصحة والسلامة الوقائية والإبقاء عليها على المستوى الوطني.

2. تعني ثقافة الصحة والسلامة المهنية الوقائية على المستوى الوطني احترام الحق في بيئة عمل صحية وأمنة على جميع المستويات من قبل الدور المشترك الفعال للحكومات وأصحاب العمل والعمال وضمن بيئة عمل آمنة وصحية من خلال نظام متكامل من الحقوق والواجبات والمسئوليات يكون فيه لمبدأ الوقاية الأولية القصوى.

3. يتم تحقيق التطوير المستمر للسلامة والصحة المهنية من خلال الإدارة المنهجية، بما في ذلك تطوير سياسة وطنية تأخذ في الاعتبار المبادئ الواردة في الجزء الثاني من اتفاقية منظمة العمل الدولية حول السلامة والصحة المهنية رقم (155) لعام 1981م.

4. ينبغي على الحكومات ما يلي :

- النظر في المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية حول إطار الترويج للسلامة والصحة المهنية رقم (187) لعام 2006م كأولوية، فضلاً عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى الخاصة بالسلامة والصحة في العمل، وضمن تنفيذ أحكامها كوسيلة لتحسين الأداء الوطني في مجال السلامة والصحة في العمل بطريقة منهجية.

- ضمان المواظبة على تبني التدابير اللازمة التي من شأنها خلق وتعزيز ثقافة الصحة. - ضمان تأمين السلامة والصحة المهنية للعمال من خلال نظام فعال بغرض الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية بما في ذلك أجهزة تفتيش عمل كفوة وفعالة.

5. ينبغي أن يكفل أصحاب العمل ما يلي :

- اعتبار الوقاية جزءاً لا يتجزأ من أنشطتهم، كون معايير السلامة والصحة المهنية تسير جنباً إلى جنب مع الأداء الوظيفي الجيد.

- عقد برامج إدارية فعالة للصحة والسلامة المهنية من أجل تطوير السلامة والصحة في بيئة العمل.

- التشاور مع العاملين وممثليهم وتدريبهم وتوعيتهم وإشراكهم في جميع التدابير ذات الصلة بسلامتهم وصحتهم في العمل.

- التأكيد حول حق العمال في بيئة عمل آمنة وصحية، وضرورة التشاور معهم بشأن الجوانب المتعلقة بالسلامة والصحة.
 - الالتزام بتعليمات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك استخدام معدات الحماية الشخصية.
 - المشاركة في الدورات التدريبية وبرامج التوعية حول السلامة والصحة المهنية.
 - التعاون مع أصحاب العمل حول المعايير ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية في العمل.
6. المؤتمر العالمي حول السلامة والصحة في العمل هو المنتدى الأمثل لتبادل المعرفة والخبرات لتحقيق بيئة عمل آمنة وصحية ومنتجة.
7. تقييم التقدم المحرز في تحقيق السلامة والصحة في العمل في المؤتمر العالمي اللاحق.
8. يلتزم المشاركون في هذه القمة بأخذ المبادرة في تعزيز الثقافة الوطنية الوقائية حول السلامة والصحة المهنية من خلال وضع السلامة والصحة المهنية على سلم أولويات الأجندة الوطنية.

الفصل الخامس

أسئلة تأمينية المرحلة الأولى

السؤال الأول :

- يعتبر قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م والذي تنفذه الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات هو من أكرم القوانين في العالم وذلك لأحد الأسباب التالية؟

1. لجواز جمع المعاش والأجر أو المعاشين معاً للزوج والزوجة.
2. لشمول المعالين في المعاش من الوالدين والزوجة والأبناء والبنات والإخوة والأخوات والأحفاد.
3. استحقاق الزوجة لمعاش زوجها الأول بحالة طلاقها أو ترملها من زوجها الثاني ولم يكن له معاش.
4. اعتماد آخر راتب في تسوية المعاش.
5. استمرار المعاش للبنات الغير متزوجات وليس لهن عمل حتى وفاتهن.
6. إعادة معاش الأب للبنات أو إحداهن في حالة طلاقهن ولو بعد حين.
7. إعادة معاش الأب للبنات في حالة ترملهن ولم يكن لأزواجهن معاش.
8. إمكانية إعادة تسوية المعاش مرة أخرى بعد الربط.
9. استمرار صرف المعاش بالكامل دون أن يتأثر عند استبعاد أحد المستحقين من المعاش حيث يعاد توزيع المعاش بالكامل على باقي المستحقين وإن كان شخصاً واحداً.
10. استمرار صرف المعاش للابن المعاق حتى وفاته.
11. عند استحقاق أكثر من معاش يمنح المعاش الأعلى.
12. يحق للأبناء الجمع بين معاش الأب والأم.
13. اعتماد آخر تسويه للمعاش ولو بعد الربط.
14. نسب الاشتراكات من أدنى النسب في أنظمة التأمينات.
15. بعض ما ذكر سابقاً.



16. جميع ما ذكر سابقاً.

الإجابة الصحيحة رقم 16

السؤال الثاني :

- ماهي الحالات التي يمكن إعادة تسوية المعاش لها مرة أخرى بعد ربط المعاش ؟

1. في حالة ضم خدمة سابقة مسدد عنها الاشتراكات مسبقاً.
2. في حالة ورود تبادل احتياطات من صناديق أخرى.
3. في حالة صدور تسوية جديدة من وزارة الخدمة المدنية بإضافة مستحقات لم تكن مضافة من سابق.
4. في حالة إضافة علاوات مستحقة لم تكن مضافة من سابق.
5. جميع ما سبق ذكره.

الإجابة الصحيحة رقم 5

السؤال الثالث:

- ماهي الحالات التي يجب على الوكيل الشرعي للمتقاعد أو المتقاعدة أن يبلغ عنها

إلى هيئة التأمينات؟

1. عند زواج المتقاعد أو المتقاعدة .
2. عند زواج البنات .
3. عند تخرج الأبناء من الجامعة .
4. عند التحاق الأبناء في العمل .
5. عند وفاة المتقاعد أو المتقاعدة .
6. عندما يطلق المتقاعد وعندما تتطلق المتقاعدة.
7. جميع ما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 5

السؤال الرابع:

- يحسب المعاش التقاعدي بالحد الأدنى للأجور 20.000 عشرون ألفاً في الحالات التالية:

1. إذا كان الراتب الأخير للمتوفى 41'000 واحداً وأربعين ألف ريال ومدة الاشتراك 210 شهر.
2. إذا كان الراتب الأخير للمتوفى 39'000 تسعة وثلاثين ألف ريال ومدة الاشتراك 210 شهر.
3. إذا كان الراتب الأخير للمتوفى 33'000 ثلاثة وثلاثين ألف ريال ومدة الاشتراك 24 شهراً.
4. إذا كان الراتب الأخير للمتوفى 90'000 تسعين ألف ريال ومدة الاشتراك ثلاثة شهور.
5. إذا كان راتب المحال للتقاعد بالسن 39500 ومدة اشتراكه 180 شهراً.
6. في الحالة الثانية والثالثة والخامسة.
7. ولا أي حالة مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 6

السؤال الخامس:

شخص يعمل في القطاع الخاص ومؤمن عليه لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية براتب ستمائة ألف ريال وعند إكمال مدد اشتراك 4 سنوات بالضبط دون زيادة أو نقصان حدثت له حادثة إصابة عمل في مقر عمله أثناء الدوام الرسمي وأصبح مشلولاً بشكل تام أقعده عن العمل بشكل نهائي أي أصبح عاجزاً عجزاً كلياً مستديماً، مع العلم أن له زوجة ربة بيت وله ابنة أرملة ولها أطفال قصر وليس لديها معاش من زوجها وكان أبوها يعولها ويعول أبناءها .

ونتيجة لحالته الصحية قامت ابنته الأرملة بالعمل لدى جهة حكومية وتم التأمين عليها

وبعد شهرين توفيت الابنة واستحقت معاش وفاة بالحد الأدنى عشرين ألف ريال.

- السؤال من يستحق معاش البنت المتوفية؟

1. أطفال المتوفية .
 2. يشترك الأب والأم والأطفال .
 3. الأب والأم .
 4. الأم والأطفال .
 5. لا أحد مما ذكر.
- الإجابة الصحيحة رقم 2 (وذلك نظراً لاستحقاق الأب تعويض دفعة واحدة فقط من مؤسسة التأمينات الاجتماعية ولم يستحق أي معاش بسبب عدم تطبيق المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتأمين إصابة العمل في حينه وحتى تاريخ إعداد هذا الكتاب)

السؤال السادس * :

- ضرب راتب المؤمن عليه في 1,44 يعني ما يلي:

1. مبلغ الاشتراك السنوي لحصة الموظف وجهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
2. مبلغ الاشتراك الشهري لحصة الموظف والجهة .
3. مقدار تعويض إصابة العمل .
4. مبلغ الاشتراك السنوي لحصة الموظف وجهة العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابة العمل .
5. نسبة الاستبدال .
6. حصة المستحقة في منحة الزواج .
7. لاشي مما ذكر .

الإجابة الصحيحة رقم 1

السؤال السابع * :

- المدة التالية لا تدخل ضمن مدة الخدمة الفعلية لكن يجوز ضمها؟

1. خمس سنوات تعاقدية في مجلس النواب .
2. خدمة الدفاع الوطني .
3. خدمة التدريس الإلزامي.
4. تعاقد شهرين في مؤسسة المسالخ.
5. جميع ما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 5

السؤال الثامن * :

- أي المدة من المدد التالية يجوز ضمها (شراؤها) كمدة اعتبارية وليست خدمة فعلية؟

1. خمس سنوات اعتبارية في حالة الفصل لبلوغ 25 سنة خدمة مكسبة للمعاش .
2. خمس سنوات اعتبارية تعويضاً لخمس سنوات كانت قبل السن القانوني للتعيين.
3. شهر واحد خدمة اعتبارية لمن بلغ الستين وخدمته 418 شهر.
4. تسعة وثلاثين شهراً خدمة اعتبارية لمن بلغ سن الستين وخدمته 381 شهراً.
5. جميع ما ذكر لا يجوز فيها ضم خدمة اعتبارية.

الإجابة الصحيحة رقم 4

السؤال التاسع * :

- قبل البدء باحتساب المعاش التقاعدي أول خطوة يقوم فيها المختص عند فحص الملف التأكد مما يلي؟

1. أن تكون مدد الاشتراك متصلة ومتسلسلة.

2. أن يكون المحال للمتقاعد قد تم تسوية وضعه ودخلت التسوية في كشف الراتب.
3. أن يكون مستوفي على الأقل لشرط من شروط الإحالة للتقاعد.
4. أن تكون قد سددت الاشتراكات المكتملة.
5. توفر آخر كشف للراتب.
6. أن يكون قد منحت كل العلاوات للمحال للتقاعد.

الإجابة الصحيحة رقم 3

السؤال العاشر:

امرأة متزوجة بشخص معاق وغير قادر على العمل وأبوها كان مولوداً في دولة فيتنام وفي بداية حياته في فيتنام اشترك بالحرب الفيتنامية الأمريكية مع المتطوعين الفيتناميين وحصل على معاش من الحكومة الفيتنامية تقديراً له ثم عاد لليمن واستقر فيها بشكل نهائي وأكمل دراسته وتخرج وتوظف في القطاع العام حتى بلوغه سن التقاعد وتقاعد لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات كما أن زوجته (أم المرأة المشار إليه أعلاه) كانت موظفة في القطاع الخاص وتقاعدت لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والمرأة المشار إليها في البداية (ابنه المتقاعد والمتقاعدة) كان لها ابن يبحث عن عمل نظراً لظروف والديه وفعلاً التحق بالفترة الصباحية في جهة تابعة لوزارة الداخلية وبنفس الوقت التحق في الفترة المسائية في جهة تابعة لوزارة الدفاع وتتابع الأحداث حيث توفي زوجها المعاق ثم توفي والداها المتقاعدان ثم توفي ابنها. مع العلم أنه عند احتساب معاش ابنها في تقاعد الداخلية كان أكبر من معاش تقاعد الدفاع.

- والسؤال ما هو المعاش الذي تستحقه هذه المرأة؟

1. معاش أبيها من الهيئة ومعاش أمها من المؤسسة معاً.
2. معاش ابنها من تقاعد الداخلية وتقاعد الدفاع معاً.

3. معاشات أبيها من الهيئة وأمها من المؤسسة وابنها من تقاعد الداخلية وتقاعد الدفاع .
4. معاش ابنها من تقاعد الدفاع .
5. معاش ابنها من تقاعد الداخلية .
6. معاش أبيها من الهيئة .
7. معاش أمها من المؤسسة .
8. معاش أبيها من الهيئة وأمها من المؤسسة ومعاش ابنها من تقاعد الداخلية .
9. معاش أبيها من الهيئة وأمها من المؤسسة ومعاش ابنها من تقاعد الدفاع .
10. معاش أبيها من الهيئة وابنها من تقاعد الداخلية .
11. معاش أمها من المؤسسة وابنها من تقاعد الداخلية .
12. معاش أمها من المؤسسة وابنها من تقاعد الدفاع .
13. تختار الأفضل بين معاش والدها من الهيئة وأمها من المؤسسة معاً أو معاش ابنها من تقاعد الداخلية .
14. تختار الأفضل بين معاش والدها من الهيئة وأمها من المؤسسة معاً أو ابنها من تقاعد الدفاع .

الإجابة الصحيحة رقم 13

السؤال الحادي عشر:

محاسب يعمل في إدارة الحسابات في جهة حكومية مكلف بسرعة إنجاز الحسابات الختامية في ذلك اليوم ودخل إلى مقر عمله أثناء الدوام ووجد التيار الكهربائي لا يعمل ولاحظ أن أحد الأسلاك الكهربائية مقطوعة في أحد جوانب مكتبه تحت السطح وبدلاً من أن يقوم بالاتصال بالمختصين خالف تعليمات السلامة وقام بتوصيل السلك بدون أن يستخدم وسائل السلامة المهنية بالمخالفة مرة أخرى مما أدى إلى تعرضه للسقوط وأدى إلى إعاقته وأصبح عاجزاً عاجزاً كلياً مستديماً.

- السؤال ما هو مصير الموظف من الناحية التأمينية؟

1. يسقط حقه في تعويض إصابة العمل ومعاش الإصابة ولكن يستحق معاش عجز طبيعي (غير مهني) .
2. يسقط حقه في تعويض إصابة العمل فقط ويمنح معاش إصابة العمل.
3. يسقط حقه في المعاش ويمنح مكافأة نهاية خدمة .
4. يسقط حقه في المعاش وفي مكافأة نهاية الخدمة .

الإجابة الصحيحة رقم 2

السؤال الثاني عشر:

- تصرف مكافأة نهاية الخدمة في الحالات التالية:

1. عند خروج المؤمن عليه من الوظيفة العامة ولم يلتحق بأي عمل خاضع لأي من قواعد التأمينات ومدة اشتراكه لا تؤهله للمعاش الاختياري.
2. عند بلوغ سن التقاعد ومدة الاشتراك أقل من 10 سنوات .
3. عند إلغاء الخدمة بسبب إنهاء الوظيفة أو الفصل التأديبي أو غيرها ومدة الاشتراك الفعلية غير مكسبه لاستحقاق المعاش .
4. الحكم النهائي على المؤمن عليه بالسجن لمدة خمس سنوات فأكثر أو بلوغه سن التقاعد أيهما اقل ومدة اشتراكه غير مكسبه للمعاش.
5. إصابة المؤمن عليه بعد انتهاء خدمته عجز كلي مستديم .
6. في حالة الهجرة .
7. في حالة استقالة المؤمن عليها لرعاية الأسرة أو الزواج أو مرافقة الزوج المهاجر.
8. كل ما سبق .

الإجابة الصحيحة رقم 8

السؤال الثالث عشر:

ورد في قانون التأمينات والمعاشات رقم 25 لسنة 1991م بأن يتم استقطاع حصة الموظف 6% من الأجر الكامل شهرياً ولا تتأثر بأي استقطاعات تجرى عليه وصدر أخيراً القانون رقم 9 لسنة 2011م بشأن التأمين الصحي الاجتماعي كما صدر القرار الجمهوري رقم 154 لسنة 2012م بإنشاء الهيئة العامة للتأمين الصحي الاجتماعي وورد في قانون التأمين الصحي الاجتماعي رقم 9 لسنة 2011م تستقطع حصة الجهة 6% للتأمين الصحي وتأمين إصابات العمل وحدد القانون حصة الموظف 5% في التأمين الصحي.

- سؤال الجزء الأول:

عند تطبيق قانون التأمين الصحي أي الحصة التي سيتم استقطاعها أولاً لكي لا يتأثر الوعاء التأميني ((أي القانون ينفذ أولاً، قانون التأمينات والمعاشات أم قانون التأمين الصحي))

1. تنفيذ قانون التأمينات والمعاشات كونه أصبح الاستقطاع على إجمالي الراتب مشترك عنه لدى الهيئة منذ التحاق الموظف وأصبح حق مكتسب للموظف سوف يسوى معاشه عليه .
2. تنفيذ قانون التأمين الصحي أولاً كونه صادر أخيراً .
3. تطبيق قانون التأمينات والمعاشات كونه صادر أولاً .
4. تطبيق قانون التأمينات والمعاشات كون تأمين المعاشات نظام طويل الأجل (تأمين مستقبلي) .
5. تطبيق قانون التأمين الصحي كون التأمين الصحي قصير الأجل (تأمين سنوي) .
6. وضوح النص في قانون التأمينات والمعاشات .
7. ما ورد في 1 و 4 و 6 .

الإجابة الصحيحة رقم 7

- سؤال الجزء الثاني:

ما الفرق بين تأمين إصابات العمل في قانون التأمين الصحي وقانون التأمينات والمعاشات؟

1. هناك تعارض بين القانونين .
2. هيئة التأمين الصحي تتولى الرعاية الطبية للمصاب حتى يثبت شفاؤه أو عجزه أو وفاته فقط .
3. هيئة التأمينات والمعاشات تتولى صرف معاش الإصابة والتعويض .
4. تقوم هيئة التأمين الصحي مقام هيئة التأمينات والمعاشات بصرف التعويض والمعاش
5. ما ورد في 2 و3 .

الإجابة الصحيحة رقم 5

السؤال الرابع عشر:

متقاعد على قيد الحياة واستحق معاشاً تقاعدياً لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات، وتقدم إلى الهيئة بطلب رسمي بالتنازل عن المعاش واستبداله بتعويض الدفعة الواحدة (مكافأة نهاية الخدمة) وبحالة عدم قبول طلبه هذا فإنه مصر وبموجب طلب رسمي وبصم عليه وبحضور عدد من الشهود من أفراد أسرته وجيرانه وأكد على طلبه بمثابة وصية على عدم صرف معاشه بعد وفاته لزوجته الوحيدة وإنما يورد نصف المعاش للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والنصف الآخر لهيئة الزكاة كصدقة جارية.

- السؤال ماذا يجب على الهيئة أن تقوم به حيال طلبه ووصيته؟

1. الموافقة على استبدال المعاش وصرف تعويض الدفعة الواحدة (مكافأة نهاية الخدمة) وإلغاء معاشه.
2. الموافقة على توريد نصف المعاش للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات والنصف الآخر لهيئة الزكاة .

3. توريد نصف المعاش للهيئة العامة للتأمينات وتنزيل النصف الآخر .
4. توريد نصف المعاش لهيئة الزكاة وتنزيل النصف الآخر .
5. صرف نصف المعاش لأرملته والنصف الآخر يورد لهيئة الزكاة .
6. صرف نصف المعاش لأرملته والنصف الآخر يورد لهيئة التأمينات والمعاشات.
7. إيقاف المعاش .
8. تنزيل المعاش .
9. لا شيء مما سبق ذكره .

الإجابة الصحيحة رقم 9

السؤال الخامس عشر* :

- متى يجب تغيير كرت المعاش؟

1. عند انتهاء فترة صلاحية الكرت .
2. عند تعديل الحالة من أحياء إلى ورثة.
3. عند تلف الكرت أو فقدانه.
4. عند تبديل الوكيل الشرعي لاستلام المعاش.
5. عند قسمة المعاش.
6. عندما تقرر الهيئة تجديد الكروت.
7. في كل الحالات المذكورة سابقاً.

الإجابة الصحيحة رقم 7

* شارك في إعداد الأسئلة 15+16 محمد الحذيفي مساعد مدير عام الاستحقاقات والمعاشات بالهيئة



السؤال السادس عشر*:

- ماهي نسبة ال 9% في نظام التأمينات والمعاشات؟

1. نسبة إصابة العمل.
2. نسبة الاشتراك الشهري .
3. نسبة مكافأة نهاية الخدمة .
4. نسبة منحة الزواج .
5. نسبة الاستبدال .
6. نسبة مصاريف التجهيز والتكفين .

الإجابة الصحيحة رقم 3

السؤال السابع عشر:

متقاعد صدر عليه حكم نفقة لأولاده من زوجته المطلقة وبنفس الوقت عليه مديونية للهيئة العامة للتأمينات ثم صدر عليه حكم الزم الهيئة بالخصم من معاشه سداداً لقرض عليه سابق من جهة عمله (دين حكومي).

- السؤال ما هو الإجراء الذي سوف تنفذه هيئة التأمينات؟

1. سداد النفقة فقط.
2. سداد مديونية الهيئة فقط .
3. سداد مديونية جهة عمله (الدين الحكومي) فقط .
4. سداد النفقة ومديونية الهيئة معاً.
5. سداد النفقة ومديونية الجهة (الدين الحكومي) أولاً .
6. سداد مديونية الهيئة ومديونية الجهة (الدين الحكومي) أولاً.
7. سداد النفقة أولاً وإذا بقي من النسبة المسموح بخصمها من معاش المتقاعد تسدد مديونية الهيئة ثانياً وإذا بقي من النسبة المسموح بخصمها من معاش المتقاعد أيضاً يتم سداد مديونية الجهة (الدين الحكومي) ثالثاً وفي حالة عدم كفاية النسبة المسموح بخصمها من المعاش تعطى الأولوية للنفقة أولاً ثم مديونية الهيئة ثم الدين الحكومي.

الإجابة الصحيحة رقم 7

السؤال الثامن عشر:

- ماهي مدد الخدمة المستبعدة عند تسوية المعاش التقاعدي؟

1. مدد الإيقاف القانوني بدون راتب.
2. مدد الخدمة الإلزامية قبل التوظيف.
3. مدد الانقطاع.
4. مدد الخدمة الإلزامية بعد التوظيف ولم يصرف راتبه من جهة عمله.
5. مدد الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد الإلزامي.
6. المدد التي تم صرف مكافأة نهاية الخدمة عنها ولم تضم مرة أخرى.
7. المدد التي لم تسدد عنها الاشتراكات.
8. مدد الخدمة قبل بلوغ السن القانوني للتوظيف.
9. مدد الخدمة بعد بلوغ اجل مدة الاشتراك الإلزامية.
10. مدد الإعارة غير المسدد عنها الاشتراكات.
11. مدد الإجازة بدون راتب.
12. بعض مما سبق ذكره.
13. معظم ما سبق ذكره.
14. كل ما سبق ذكره من 1 وحتى 11 .

الإجابة الصحيحة رقم 14

السؤال التاسع عشر:

مغترب يماني كان يعمل في دولة إسبانيا لمدة 3 سنوات وتم التأمين عليه في التأمينات الإسبانية ثم انتقل إلى دولة المغرب العربي وعمل فيها لمدة 4 سنوات وتم التأمين عليه بالتأمينات المغربية، ووفقاً للاتفاقيات الدولية بشأن تبادل الاحتياطيات بين الدول الموقعة على الاتفاقية ومنها إسبانيا والمغرب تم نقل احتياطياته التأمينية من إسبانيا إلى المغرب، ثم انتقل للعمل في إحدى دول الخليج العربي ولم يتم التأمين عليه في تأمينات الدولة

الخليجية كونهم لا يؤمنون على الأجانب وإنما قام بالتأمين على نفسه لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية باليمن كمغترب وبافتراض أن مؤسسة التأمينات قد وقعت اتفاقية تبادل الاحتياطيات مع التأمينات المغربية وتم تحويل احتياطيات المذكور إلى المؤسسة بالرغم من راتبه في المغرب كان أقل من راتبه المؤمن عليه كمغترب حاليا لدى المؤسسة واستمر بالتأمين لمدة 5 سنوات ثم عاد للوطن وتعين بجهة حكومية تابعة للجيش لمدة سنتين وخضع لصندوق تقاعد وزارة الدفاع ثم ترك تلك الجهة والتحق بالعمل لدى القطاع العام وخضع للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات واستمر حتى بلوغ سن التقاعد مع العلم أنه كان قد عمل لدى جهة تابعة لوزارة الداخلية بالفترة المسائية لمدة 4 سنوات كفترة ازواج مع عمله في القطاع العام وطلب ضم خدماته جميعها إلى هيئة التأمينات والمعاشات ليحصل على المعاش التقاعدي.

- والسؤال: ماهي المدد التي ستقوم الهيئة بقبول ضمها؟

1. ضم الخدمة التي عمل فيها كمغترب في إحدى دول الخليج وأمن عليها كمغترب لدى المؤسسة فقط + مدة الخدمة التي في الجيش فقط.
2. ضم الخدمة التي عمل بها في المغرب بصفتها بلد عربي وموقع معها الاتفاقية فقط دون الاعتراف بمدد الخدمة بإسبانيا بسبب أنه لا توجد اتفاقية موقع معها + مدة الخدمة التي في المؤسسة كمغترب + مدة الخدمة التي بالجيش + مدة الخدمة التي بالداخلية.
3. عدم الاعتراف باتفاقية مؤسسة التأمينات اليمنية مع التأمينات في أي دول أخرى ويتم ضم الخدمة المؤمن عليها بالمؤسسة فقط ومدة الخدمة التي في الجيش.
4. ضم الخدمة التي عمل بها في كل من إسبانيا والمغرب ومدة التأمين في المؤسسة كمغترب ومدة الخدمة في الجيش.
5. استبعاد المدة التي كانت في المغرب كون الراتب المؤمن عليه كان أقل من راتبه المؤمن عليه كمغترب مع ضم الخدمة التي كانت في إسبانيا مع المدة المؤمن عليها بالمؤسسة كمغترب ومدة الخدمة التي في وزارة الدفاع.
6. ضم الخدمة التي عمل بها في كل من إسبانيا والمغرب والمؤسسة كمغترب وفي

الجيش وفي الداخلية.

7. ضم الخدمة فقط في الجيش كونها داخل الوطن وعدم ضم الخدمة في الداخلية وعدم ضم أي خدمة خارج الوطن.
8. عدم ضم أي خدمة.

الإجابة الصحيحة رقم 4

السؤال العشرون :

- ما هي نسبة ال 50 % في نظام التأمينات والمعاشات؟

1. منح المتقاعد بمقدارها من أي زيادة تطراً على مرتبات من هم بنفس الدرجة من موظفي الدولة.
2. منح المتقاعد المتوفى (وفاه طبيعية) معاشاً بما لا يقل عنها.
3. منح المتقاعد العاجز عجز طبيعى معاشاً بما لا يقل عنها.
4. منح المتقاعد العاجز عجز إصابة عمل معاشاً بما لا يقل عنها.
5. منح المتقاعد المتوفى (وفاة إصابة) معاشاً بما لا يقل عنها.
6. منح المؤمن عليه المصاب تعويض إصابة عمل بما لا يقل عنها .
7. الحد الأدنى لنسبة عجز إصابات العمل.
8. الحد الأدنى لنسبة العجز الطبيعى المؤهلة للمعاش.
9. الحد الأدنى لقيمة تكاليف الجنازة والدفن.
10. الإجابة 1 + 2 + 3 .
11. الإجابة 4 + 5 + 6 .
12. الإجابة 7 + 8 + 9 .
13. كل ما سبق .
14. لا شيء مما سبق .

الإجابة الصحيحة رقم 10

السؤال الواحد والعشرون :

- اختر العبارات الصحيحة من الاختيارات التالية وفق نظام التأمينات والمعاشات؟

1. الهيئة تطبق نظام التمويل الادخاري fund.
2. مفهوم الاستبدال تأمينياً هو استبدال جزء من المعاش بتعويض الدفعة الواحدة والهيئة تطبق مفهوم الاستبدال بمنح القروض.
3. يبدأ العجز الاكتواري بعد تجاوز النفقات نقطة التوازن.
4. لا يجوز الاعتراض على قيمة الحقوق التأمينية بعد مضي ثلاثة أعوام من تاريخ صرفها بصفة نهائية ما عدا حالات إعادة التسوية نتيجة السهو أو الخطأ.
5. تبقى الهيئة ملزمة بدفع معاشات وتعويضات الأمراض المهنية للموظف حتى بعد تركه لعمله خلال سنة إذا ظهرت عليه أعراض المرض المهني.
6. بحالة وفاة المؤمن عليه تصرف الهيئة لأسرته معاش شهرين مقابل تكاليف الجنازة ومصاريف الدفن.
7. يحق للمؤمن عليه الذي بلغ السن ولم يكمل مدة الحد الأدنى أو الأعلى أن يستمر بعمله أو أن يشتري مدة اعتبارية بما لا يزيد عن خمس سنوات.

الإجابة الصحيحة رقم 2+3+4+5

السؤال الثاني والعشرون:

- هل لهذه الأرقام دلالة معينة في نظام التأمينات والمعاشات؟

ل. 35	أ. 1-1
م. 55	ب. 5
ن. 60	ج. 10
س. 420/1	د. 15
ع. 12/31	هـ. 18
ف. 91/25	و. 20-46
ص. 92/125	ز. 25-50
ق. 20000	ح. 25-X
ر. 39000	ط. 26
ش. 150000	ي. 28
	ك. 30

الاختيارات

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| 17. جميعها ماعدا ا + ح | 1. نعم جميعها |
| 18. جميعها ماعدا ط + ي | 2. جميعها ماعدا أ |
| 19. جميعها ماعدا س + ع | 3. جميعها ماعدا ب |
| 20. جميعها ماعدا ص + ق | 4. جميعها ماعدا ج |
| 21. جميعها ماعدا ر + ش | 5. جميعها ماعدا د |
| 22. جميعها ماعدا ج + ي | 6. جميعها ماعدا هـ |
| 23. جميعها ماعدا ب + ي | 7. جميعها ماعدا و |
| 24. جميعها ماعدا هـ + د | 8. جميعها ماعدا ز |
| 25. جميعها ماعدا ط + أ | 9. جميعها ماعدا ح |
| 26. جميعها ماعدا ح + ط | 10. جميعها ماعدا ط |
| 27. جميعها ماعدا ح + ي | 11. جميعها ماعدا ي |
| 28. جميعها ماعدا ج + أ | 12. جميعها ماعدا ل |
| 29. جميعها ماعدا ا + ص | 13. جميعها ماعدا ع |
| 30. جميعها ماعدا ر + أ | 14. جميعها ماعدا ق |
| 31. جميعها ماعدا ب + ج + ط | 15. جميعها ماعدا ش |
| 32. جميعها ماعدا ا + ح + ط | 16. جميعها ماعدا ا + ب |
| 33. جميعها ماعدا ا + ح + ع | |

الإجابة الصحيحة رقم 11

السؤال الثالث والعشرون:

معلوم أن أنظمة التأمينات في بداية إنشائها لا يكون عليها أي التزامات مباشرة وتستغل فرصة البداية بتكوين احتياطات كبيرة وتعمل على تنميتها واستثمارها لتحقيق فوائض اکتوارية استعدادا لالتزاماتها المستقبلية، إلا أن الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لم تمر بهذه المرحلة بل أن جاز التعبير أنشئت عاجزة إكتواريا.

- فما هي أسباب ذلك؟

1. اعتماد مدد خدمة كل موظفي الجهاز الإداري للدولة في المحافظات الشمالية والشرقية دون احتساب الاشتراكات التأمينية كاملة بالشكل الصحيح وذلك من تاريخ بداية خدمة كل موظف وحتى تاريخ إنشاء هيئة التأمينات في عام 1980م وكذا لموظفي الجهاز الإداري للدولة في المحافظات الجنوبية والشرقية للفترة من تاريخ الاستقلال عن بريطانيا في نوفمبر 1967م وحتى تحقيق الوحدة اليمنية في 22 مايو 1990م.
2. عدم احتساب عوائد استثمارية عن تلك الاشتراكات المستحقة للهيئة نهائياً.
3. إجمالي ما تم احتسابه من اشتراكات لضم تلك المدد ولكافة موظفي الجهاز الإداري للدولة هو حوالي مبلغ (ملياران وسبعمائة مليون ريال) واعتبرت مديونية على الدولة.
4. تم جدولة سداد تلك المديونية من نهاية التسعينات إلى عام 2004 وبدون أي عوائد استثمارية.
5. قامت الهيئة بتحمل معاشات المتوفين والمتقاعدين السابقين الذين توفوا أو تقاعدوا قبل إنشائها وذلك من تاريخ استلامها للملفات بعد إنشائها مباشرة أو لاً بأول وقبل استلام اشتراكاتهم والتي اعتبرت من ضمن تلك المديونية.
6. إجمالي ما استلمته الهيئة عن تلك المدد صرفته الهيئة معاشات للمتقاعدين لأقل من شهر واحد فقط.
7. التضخم أثر تأثيراً كبيراً على قيمة تلك المديونية نتيجة تأخر الدولة في سداد المديونية لأكثر من 24 سنة.
8. جميع ما سبق ذكره .
9. جميعها ماعدا 6 .
10. جميعها ماعدا 3 .
11. جميعها ماعدا 4 .
12. جميعها ماعدا 1 .

13. جميعها ماعدا 6 و3 .
14. جميعها ماعدا 1 و3 .
15. جميعها ماعدا 7 .

الإجابة الصحيحة رقم 8

السؤال الرابع والعشرون:

- ماذا يعني ضرب قيمة الاشتراكات الشهرية لإصابة العمل بمائة أثناء الوظيفة؟

1. مقدار معاش الإصابة بحالة حدوثها مستقبلاً .
2. مقدار تعويض الإصابة .
3. مقدار المعاش التقاعدي بحالة الوفاة الطبيعية.
4. مقدار راتب المؤمن عليه الخاضع للتأمين في ذلك الشهر.
5. مقدار مكافأة نهاية الخدمة.
6. مقدار نسبة الاستبدال.
7. مقدار منحة الزواج.
8. مقدار قسط إصابة العمل الشهري.

الإجابة الصحيحة رقم 4

السؤال الخامس والعشرون:

- هل لهذه النسب دلالة معينة في نظام التأمينات والمعاشات؟

الاختيارات:

- | | |
|-----------------------|---------|
| 1. نعم جميعها | أ. 1% |
| 2. جميعها ماعدا ب | ب. 2% |
| 3. جميعها ماعدا ج | ج. 3% |
| 4. جميعها ماعدا د | د. 4% |
| 5. جميعها ماعدا هـ | هـ. 5% |
| 6. جميعها ماعدا ز | و. 6% |
| 7. جميعها ماعدا ح | ز. 7% |
| 8. جميعها ماعدا ط | ح. 9% |
| 9. جميعها ماعدا م | ط. 10% |
| 10. جميعها ماعدا أ،ب | ي. 12% |
| 11. جميعها ماعدا ب،ج | ك. 13% |
| 12. جميعها ماعدا ح،د | ل. 20% |
| 13. جميعها ماعدا ب،ط | م. 50% |
| 14. جميعها ماعدا ج،هـ | ن. 100% |
| 15. جميعها ماعدا ز،ط | |
| 16. جميعها ماعدا د،ط | |
| 17. جميعها ماعدا د،ب | |
| 18. جميعها ماعدا هـ،د | |
| 19. جميعها ماعدا و،ز | |
| 20. جميعها ماعدا ز،ك | |
| 21. جميعها ماعدا ك،م | |
| 22. جميعها ماعدا ا،م | |
| 23. جميعها ماعدا هـ،ح | |
| 24. جميعها ماعدا ج،ل | |
| 25. جميعها ماعدا هـ،ب | |
| 26. جميعها ماعدا ج،ز | |
| 27. جميعها ماعدا و،ط | |
| 28. جميعها ماعدا م،ز | |
| 29. جميعها ماعدا هـ،و | |
| 30. جميعها ماعدا م،ن | |

الإجابة الصحيحة رقم 18

السؤال السادس والعشرون:

- اختر العبارة الصحيحة من الاختيارات التالية وفق نظام التأمينات

والمعاشات؟

1. حالات المعاش التي يمكن المفاضلة بينها هي:

- أ. معاشات الزوجات.
- ب. معاش الأب والأم معاً والابن.
- ج. معاش الأب والأم معاً والابنة.
- د. معاشات الأبناء والبنات.

- هـ. المعاشات المزدوجة.
2. تلتزم جهة العمل المنتدب إليها المؤمن عليه بسداد حصص الاشتراكات التأمينية كاملة.
3. يمكن ضم مدة الإجازة بدون راتب مهما كانت مدتها دون سقف محدد.
4. من البيانات المطلوبة للدراسات الاكتوارية ما يلي:
 - أ. فرق العمر ما بين الزوج والزوجة.
 - ب. معدلات الزواج وشريحة الأعمار.
 - ج. معدلات الزواج المتعدد.
 - د. معدلات الزواج الذي كان سرياً.
 - هـ. معدل أصغر سن من الزوجات.
 - و. معدلات الوفيات.
 - ز. معدلات النمو.
 - ح. معدلات الطلاق.

الإجابات كلها صحيحة ماعدا 2

السؤال السابع والعشرون:

- اختر العبارة الصحيحة من الاختيارات التالية وفق نظام التأمينات والمعاشات؟

1. استحقاق الأم لمنحة زواج من معاش ابنها المتوفى في حالة زواجها من شخص آخر غير أب المتوفى.
2. استحقاق الزوجة لمنحة زواج من معاش زوجها في حالة زواجها من شخص آخر بعد زوجها المتوفى.
3. استحقاق الأخت لمنحة زواج من معاش أخيها المتوفى في حالة زواجها.
4. استحقاق البنت لمنحة زواج من معاش أبيها في حالة زواجها للمرة الثانية وكانت تزوجت المرة الأولى أثناء حياة أبيها.

5. تصرف مكافأة نهاية الخدمة عند وفاة المؤمن عليه للمستحقين إن لم يكن قد استلمها أثناء حياته وتوزع عليهم حسب الشرع.
6. يكون التقاعد إلزامياً في الحالات التالية:
 - أ. بلوغ المؤمن عليه سن 60 عاماً للرجل و55 عاماً للمرأة.
 - ب. إكمال المشمولين بأحكام القانون مدة خدمة فعلية قدرها 35 سنة كاملة.
7. إذا الموظف أو المتقاعد طلق زوجته الثالثة وتوفي بعدها مباشرة فطليقته تستحق معاشه.
8. يجوز للأبوين الجمع بين معاشات أولادهم.
9. كل ما سبق ذكره.

الإجابات الصحيحة 1+2+3+4+7

السؤال الثامن والعشرون:

- حدد أرقام العبارات الصحيحة من الاختيارات التالية وفق نظام التأمينات والمعاشات؟

1. الهيئة تطبق نظام تمويل تعاقب الأجيال PAYG .
2. إذا الموظف أو المتقاعد طلق زوجته وتوفي بعدها مباشرة فطليقته لا تستحق معاشه.
3. الحفيد القاصر الذي توفي أبوه قبل جده يستحق معاش جده والعكس صحيح.
4. الزيادة في معاشات المتقاعدين التي تمنح وفق نظام التأمينات والمعاشات في اليمن تغطي كل أثر التضخم على المعاشات.
5. يجوز للمتقاعد أن يجمع بين معاشه التقاعدي وأجره التعاقدية وتعويض نهاية الخدمة.
6. تلتزم جهة العمل المعار منها المؤمن عليه تسديد حصتها من الاشتراكات التأمينية.
7. تحسب الاشتراكات المستحقة عن ضم مدد الخدمة السابقة على أساس الأجر في

تاريخ تقديم طلب الضم وبحالة أنه تأخر عن الضم ولم يسدد المبلغ المطلوب كاملاً يتم فرض غرامة تأخير.

8. بحالة استمرار المؤمن عليه في الوظيفة بعد البلوغ ومنحت زيادة جماعية لموظفي الدولة مثل (زيادة استراتيجية الأجور) وأحيل للتقاعد بعد ذلك يحسب المعاش على راتب الإحالة بما فيها تلك الزيادة مع استبعاد العلاوات السنوية إذا منحت له بعد البلوغ إن وجدت.

9. عند تقدير نسب العجز الإصابي يراعى ما يلي:

أ. الشخص الأشول تُعامل يده اليسرى كأنها اليمنى.

ب. دوام عدم استعمال العضو يعتبر كفقده ذلك العضو.

10. كل ما سبق ذكره.

الإجابات الصحيحة 1+5+7+8+9

السؤال التاسع والعشرون:

حدد العبارات الصحيحة مما يلي:

أ. في كل أنظمة التأمينات بالعالم تبدأ الدورة التأمينية بتحصيل الاشتراكات ثم الاستثمارات ثم تأتي مرحلة صرف المنافع التأمينية، إلا بالهيئة العامة للتأمينات والمعاشات بدأت معكوسة وخصوصاً للمؤمن عليهم في وحدات الجهاز الإداري للدولة حيث تم صرف المعاشات قبل تحصيل الاشتراكات ولم تتمكن من استثمارها، وبالتالي كان ذلك سبباً رئيسياً بعجزها الاكتواري.

ب. في كثير من الأنظمة التأمينية تسمح بتأمين تكميلي حسب رغبة المؤمن عليه.

ج. يجوز للمتقاعد أن يجمع بين معاشه التقاعدي وأجره التعاقدية ومكافأة نهاية الخدمة.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج

أسئلة تأمينية المرحلة الثانية

السؤال الأول:

ابنة متقاعد متوفى وهي مطلقة والمستحقة الوحيدة للمعاش ويصرف لها معاش أبيها ولم يكفها لمعيشتها فبحثت عن عمل فوجدت عملاً في جهة حكومية بالأجر اليومي بمبلغ خمسمائة ريال باليوم على أن تعمل باليوم لمدة خمس ساعات تماماً دون زيادة أو نقصان فإذا زادت ساعات عملها عن خمس ساعات فلا يحسب لها أي مبلغ إضافي وإذا قلت مدة عملها اليومي عن خمس ساعات يُخصم عليها مائة ريال عن كل ساعة وأن يكون عملها خلال أيام الدوام الرسمي فقط وبالتالي إذا عملت كل دوام أيام الشهر وبما لا يقل عن خمس ساعات ولمدة 22 يوماً متواصلة سوف تحصل بالشهر على دخل مقداره 11 ألف ريال لا غير بحد أقصى والشهر الذي يتخلله إجازات أخرى أو أعياد فإن دخلها يقل بمقدار عدد تلك الأيام.

- السؤال ما هو مصير معاش أبيها من الهيئة؟

اختر الإجابة الصحيحة من التالي:

1. ينزل معاش أبيها كونها معها مصدر دخل.
2. يصرف لها معاش أبيها كون دخلها لا يرقى لمستوى الحد الأدنى للمعاش.
3. يصرف لها الفارق ما بين مقدار معاش أبيها وما تحصل عليها من عملها.
4. يصرف لها بمقدار الحد الأدنى لمعاش أبيها ويخصم ما زاد عن ذلك.
5. يصرف لها الفارق ما بين الحد الأدنى للمعاش ومصدر دخلها.

الإجابة الصحيحة رقم 2

السؤال الثاني:

ابنة موظف رسمياً في جهة حكومية وخاضعة تأمينياً للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ووصلت مدة اشتراكاتها أكثر من 25 سنة وعمرها أكثر من 46 سنة وأنهت خدماتها وهي عازبة وأبوها كان متقاعد وتوفي وهي تطالب بمعاش والدها.

- السؤال ماذا يجب على الهيئة عمله؟

اختر الإجابة الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. يصرف لها معاشها عن مدة اشتراكها فقط.
2. يصرف لها معاش والدها فقط.
3. يصرف لها معاشها+ معاش والدها معاً.
4. يصرف لها المعاش الأكبر.
5. يصرف لها مكافأة نهاية الخدمة عن مدد اشتراكها + معاش أبيها.
6. يصرف لها المعاش الذي تختاره هي.
7. يصرف لها مكافأة نهاية الخدمة عن مدد اشتراكاتها فقط.

الإجابة الصحيحة رقم 1

السؤال الثالث:

موظف خاضع تأمينياً للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات كان متزوجاً بامرأتين وأحيل إلى التقاعد في عام 2010م ببلوغ السن وربط معاشه لدى الهيئة وصرف له المعاش وقدم إقراره السنوي بحصر من يعول للأعوام 2010م و 2011م و2012م ولم يذكر فيه اسم زوجته الأخيرة وبناتها كون الزوجة الأخيرة كان متزوجها سرّاً وخلف منها 3 بنات قصر، أكبرهن عمرها 4 سنوات وتوفيت زوجته الأخيرة وبعدها توفي زوجها مباشرة أي المتقاعد في فبراير 2013م فقامت زوجته الأولى وأولادها باستخراج حكم انحصار وراثتها لها ولأبنائها ولم يتم إدراج البنات القصر من الزوجة الثانية لعدم علمهن بذلك وتم صرف مصاريف التجهيز والتكفين لهن وتم تعديل المعاش من حالة أحياء إلى ورثته

وصرف المعاش لهن من يناير 2013م وفي مارس 2024 م تقدمت بنات المتقاعد من زوجته الثانية وأثبتن أنهن بناته وأحضرن حكم انحصار وراثة جديد وهن مذكورات به وتم بحث الحالة وتأكد للهيئة فعلاً أنهن بنات المتوفى مع العلم بأن الهيئة صرفت معاشات كل المتقاعدين بما فيهم معاش المتقاعد المذكور حتى آخر صرف دوري لشهر أغسطس 2020 م .

- السؤال ماذا سيتم بشأن حصص بنات المتقاعد من الزوجة الثانية من معاش والدهن؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. سقوط حصتهن من المعاش التقاعدي بالتقادم نظراً لمرور أكثر من عشر سنوات.
2. لا تسقط حصتهن من المعاش بل يجب إعادة صرف حصتهن في المعاش من تاريخ وفاة المتقاعد وتعديل الحالة إلى ورثة المعاش خصماً من حصص المستحقين السابقين بأثر رجعي.
3. يعاد التوزيع للمعاش بالتساوي مع بقية المستحقين والصرف لهن من شهر سبتمبر 2020م.
4. يعاد التوزيع للمعاش بالتساوي مع باقي المستحقين والصرف لهن من تاريخ المطالبة وتاريخ تقديم حكم انحصار الوراثة الجديد في مارس 2024م.
5. سقوط حصتهن بالمعاش نظراً لعدم قيام المتقاعد بشمولهن بإقرار حصر من يعول أثناء حياته ولمدة ثلاث سنوات متتالية 2010م و2011م و2012م.

الإجابة الصحيحة رقم 3

السؤال الرابع :

متقاعد بالهيئة له معاشات مرتجعة لمدة 11 شهراً من شهر 10 / 2019م وحتى آخر صرف دوري للمتقاعدين في 8 / 2020م وتوفي في 1/3/2022م وخلف زوجة وابنتين وكان له أخ شقيق قد توفي وخلف ابناً وبناتاً وتم إبلاغ الهيئة بوفاة المتقاعد في 14/3/2024م وتم إحضار حكم انحصار الوراثة وشهادة الوفاة وتوكيل باستلام المعاش مع مصاريف التجهيز والتكفين مع العلم بأن الهيئة صرفت معاشات المتقاعدين حتى أغسطس 2020م

- السؤال ماهي الإجراءات التي ستقوم بها الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. صرف نفقات التجهيز والتكفين.
2. عدم صرف نفقات التجهيز والتكفين لمرور أكثر من سنتين لعدم البلاغ والمطالبة به.
3. صرف معاشات 11 شهر المرتجعة لزوجته المتوفى وابنتيها بالتساوي.
4. سقوط المعاشات المرتجعة لمرور فترة وصلت من أول مرتجع إلى أربع سنوات وأربعة أشهر ومن آخر مرتجع وصلت إلى ثلاث سنوات ونصف دون عذر.
5. سقوط المعاشات المرتجعة الذي مر عليها أربع سنوات فأكثر وصرف الباقي.
6. صرف المعاشات المرتجعة لزوجته المتوفى وابنتيها وأبناء أخ المتوفى بالتساوي.
7. صرف المعاشات المرتجعة لابنتيه وزوجته وأبناء أخ المتوفى بحسب الشرع.
8. صرف المعاشات المرتجعة لزوجته وابنتيه بالتساوي وأبناء أخ المتوفى بحسب الشرع.
9. صرف المعاشات التي لم تصرف من 9 / 2020م وحتى تاريخ الوفاة لزوجته وابنتيه بالتساوي.
10. صرف المعاشات التي لم تصرف من 9 / 2020م وحتى تاريخ الوفاة لزوجته وابنتيه حسب الشرع .

11. صرف المعاشات التي لم تصرف من 9 / 2020م وحتى تاريخ الوفاة لزوجته وابنتيه بالتساوي ولأبناء الأخ حسب الشرع.
12. صرف المعاشات التي لم تصرف من 9 / 2020م وحتى تاريخ الوفاة لزوجته وابنتيه وأبناء الأخ حسب الشرع.
13. صرف المعاشات من بعد تاريخ الوفاة لزوجته وابنتيه حسب الشرع.
14. صرف المعاشات من بعد تاريخ الوفاة لزوجته وابنتيه بالتساوي .
15. صرف المعاشات من بعد تاريخ الوفاة لزوجته وابنتيه ولأبناء الأخ حسب الشرع .
16. صرف المعاشات من بعد تاريخ الوفاة للزوجته وابنتيه بالتساوي ولأبناء الأخ بحسب الشرع.

الإجابة الصحيحة رقم 1+7+12+14

السؤال الخامس:

موظف مؤمن عليه لدى الهيئة لعدد من السنوات وترك العمل ومدة اشتراكه كانت لا تؤهله لاستحقاق معاش تقاعدي وبعد ثلاثين سنة تُوفي بحادث وهو قادم للهيئة ليستفسر عما إذا كان له حقوق أم لا، وكان ورثته هم زوجة وابنة مطلقه وابنة متزوجة وابن عمره 18 سنة وشهر ولم يدرس وليس له عمل وحضروا للهيئة وطالبوا بصرف مستحقات والدهم وأحضروا حكم انحصار الوراثة وشهادة الوفاة وحكم بالحادث وتقرير المرور.

- فما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس حصيلة الاشتراكات المسددة للهيئة كاملة.
2. سقوط مكافأة نهاية الخدمة لمرور ثلاثين سنة لعدم المطالبة بها.

3. احتساب مكافأة نهاية الخدمة مع أرباحها كتعويض عن فترة استثمار تلك الحقوق.
4. احتساب مكافأة نهاية الخدمة بنسبة 9% حسب آخر راتب عن مدة الاشتراك.
5. احتساب مكافأة نهاية الخدمة بنسبة 9% حسب آخر راتب عن مدة الاشتراك وتعويض 39000 نتيجة الحادث.
6. صرف مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة فقط ويوزع حسب الشرع.
7. صرف مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابنة المتزوجة والابن جميعهم بصفتها ورث ويوزع حسب الشرع.
8. صرف مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة ويوزع بالتساوي.
9. صرف مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابنة المتزوجة والابن ويوزع بالتساوي.
10. صرف مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابنة المتزوجة بالتساوي.
11. صرف مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابنة المتزوجة حسب الشرع.
12. صرف مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابن حسب الشرع.
13. صرف مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابن بالتساوي.

الإجابة الصحيحة رقم 4 + 8

السؤال السادس:

موظف مؤمن عليه لدى الهيئة لعدد من السنوات وترك العمل ومدة اشتراكه كانت لا توّله لاستحقاق معاش تقاعدي وبعد ثلاثين سنة تقدم للهيئة بطلب صرف مستحقاته كمكافأة نهاية الخدمة عن مدة اشتراكه السابقة وفعلاً تم التأكد من مدد اشتراكاته وتم طلب ملفه من جهة عمله وتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة وتم إصدار شيك مقبول

الدفع له واستلم الشيك رسمياً من الهيئة وإبراء ذمة الهيئة باستلامه للمكافأة وغادر الهيئة وأثبتت الهيئة محاسبياً صرف المكافأة بنظامها المحاسبي وفي اليوم التالي توجه الشخص المذكور إلى البنك لإدخال الشيك في حسابه ولكن وهو في باب البنك وقع له حادث توفي على أثره مباشرة وكان وريثه هم زوجة وابنة مطلقه وابنة متزوجة وابن عمره 18 سنة وشهر ولم يدرس وليس له عمل وقاموا باستخراج حكم انحصار الوراثة وشهادة الوفاة وحكم بالحادث وتقرير المرور.

- السؤال كيف سيتم توزيع مبلغ شيك المكافأة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة فقط ويوزع حسب الشرع.
2. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابنة المتزوجة والابن حسب الشرع.
3. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة ويوزع بالتساوي.
4. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابنة المتزوجة والابن ويوزع بالتساوي.
5. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابنة المتزوجة بالتساوي.
6. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابنة المتزوجة حسب الشرع.
7. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المطلقة والابن حسب الشرع.
8. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابنة المتزوجة حسب الشرع.
9. توزيع مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للزوجة والابن بالتساوي.

الإجابة الصحيحة رقم 2

السؤال السابع:

- الجزء الأول:

- أين يقع المركز العربي للتأمينات؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|-------------------|-------------|
| أ. القاهرة . | ط. الخرطوم. |
| ب. بغداد. | ي. الجزائر. |
| ج. دمشق . | ك. تونس. |
| د. عمان. | ل. الكويت. |
| هـ. مسقط . | م. طرابلس. |
| و. الرباط . | ن. بيروت. |
| ز. الدار البيضاء. | س. الدوحة . |
| ح. مراكش . | |

الإجابة الصحيحة ط

الجزء الثاني:

- ما هو الغرض من إنشاء المركز؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. تطوير المعارف والقدرات للعاملين في أنظمة التأمينات في الوطن العربي.
- ب. نشر الوعي التأميني .
- ج. التعريف بنظم الحماية الاجتماعية ودورها في التنمية .
- د. التنسيق لعمل تشريعات متماثلة للتأمينات للدول العربية .
- هـ. تحقيق أهداف الجهة التي يتبعها المركز العربي للتأمينات.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج + د + هـ

الجزء الثالث:

- متى تم إنشاء المركز؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية :

- أ. في عام 1975 م.
ب. في عام 1980 م.
ج. في عام 1981 م.
د. في عام 1982 م.
هـ. في عام 1985 م.
و. في عام 1990 م.
ز. في عام 1995 م.

الإجابة الصحيحة ج

الجزء الرابع :

- ماهي الجهة التي يتبعها المركز؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. مؤتمر وزراء العمل العرب .
ب. مؤتمر وزراء الشؤون الاجتماعية العرب .
ج. مؤتمر وزراء التأمينات العرب .
د. منظمة العمل العربية .
هـ. منظمة العمل الدولية .
و. جامعة الدول العربية .
ز. مؤتمر وزراء الخارجية العرب .
ح. الاتحاد العام لنقابات العمال العرب .

الإجابة الصحيحة د



السؤال الثامن:

الجزء الأول :

- متى تأسست الجمعية الدولية المعنية بالضمان الاجتماعي لحماية العمال وخصوصاً بعد الحرب العالمية الأولى عندما عانى العمال من إجراءات تعسفية؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|------------|-----------|
| أ. 1917م. | ز. 1937م. |
| ب. 1918م. | ح. 1945م. |
| ج. 1920م. | ط. 1946م. |
| د. 1927م. | ي. 1950م. |
| هـ. 1930م. | ك. 1960م. |
| و. 1935م. | |

الإجابة الصحيحة د

الجزء الثاني :

- أين يقع مقر الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|-------------|-------------|
| أ. أثينا. | ح. إسطنبول. |
| ب. نيويورك. | ط. مدريد. |
| ج. ليماسول. | ي. تورينو. |
| د. جنيف. | ك. ميلانو. |
| هـ. روما. | ل. فلورانس. |
| و. باريس. | م. بلجيكا. |
| ز. برلين. | |

الإجابة الصحيحة د

الجزء الثالث :

- كم عدد المنشآت من هيئات ومؤسسات ومنظمات مشتركة بالجمعية الدولية؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

أ. حوالي 115 – 290 منشأة.

ب. حوالي 320 - 330 منشأة.

ج. حوالي 400 - 500 منشأة.

د. حوالي 500 - 600 منشأة.

الإجابة الصحيحة ب

الجزء الرابع :

كم عدد الدول الممثلة في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

أ. 160 - 180 دولة.

ب. 200 - 300 دولة.

ج. 320 - 330 دولة.

الإجابة الصحيحة أ

الجزء الخامس :

- ماهي الجهة التي تتبعها الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. منظمة الأمم المتحدة.
ب. منظمة اليونسف.
ج. برنامج الغذاء العالمي.
د. اليونسكو.
هـ. الاتحاد الدولي للنقابات العمالية.
و. منظمة العمل الدولية.
ز. منظمة الفاو.
ح. البنك الدولي.
ط. صندوق النقد الدولي.
ي. الايفاد.

الإجابة الصحيحة و

السؤال التاسع:

الجزء الأول :

- على ماذا تركز الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي بأعمالها؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ - الكفاءة الإدارية والتشغيلية.
ب - إصلاح أنظمة الضمان الاجتماعي.
ج - توسعة الشمول تحت مظلة الضمان الاجتماعي.
د - الديمومة وتحدياتها الناتجة عن المتغيرات السكانية.
هـ - الترويج لضمان اجتماعي ديناميكي على المستوى الدولي.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج + د + هـ

الجزء الثاني:

- إلى ماذا تهدف الجمعية الدولية؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. تعزيز التميز في إدارة الضمان الاجتماعي من خلال المبادئ التوجيهية.

- ب. تشجيع التعاون.
- ج. تطوير المعرفة وتطوير المعايير المهنية وتضطلع بالبحث والتحليل وتحديد الممارسات الجيدة وتوفير بيانات الضمان الاجتماعي في كل البلدان.
- د. تقديم الخدمات العملية لدعم نظم الضمان الاجتماعي.
- هـ. تشجيع الابتكار لتعزيز إدارة الأنظمة وتوقع المخاطر وإدارة التغيير.
- و. الدعوة العالمية لتعزيز الأمن الاجتماعي الشامل.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج + د + هـ + و

الجزء الثالث :

- للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي هيكل تنظيمي ويترأسها رئيس ولها أمين عام ومسؤول مالي ولجنة رقابه كيف يتم تعيينهم؟
- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:
- أ. يتم الإعلان والمقابلة.
- ب. يتم الاختيار عبر النت.
- ج. عبر الانتخاب.

الإجابة الصحيحة ج

الجزء الرابع:

- تعتمد اختيار اللغات في الجمعية الدولية على أساس المساهمات وبالتالي ماهي اللغات المعتمدة في أنشطتها؟
- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|-----------------|-----------------|
| أ. الألمانية. | و. العربية. |
| ب. الصينية. | ز. الفرنسية. |
| ج. الإسبانية. | ح. الإنجليزية. |
| د. الروسية. | ط. اليابانية. |
| هـ. البرتغالية. | ي. الباكستانية. |

الإجابة الصحيحة أ + ج + ز + ح

السؤال العاشر:

الجزء الأول:

للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي مكتب تنفيذي ولجان متخصصة ولها هياكل إقليمية تلعب دوراً رئيساً في تنفيذ الأنشطة لتعزيز الضمان الاجتماعي ولتحقيق الأهداف التي تم تأسيس الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي بسببها.

- على أي أساس تم تقسيم الهياكل الإقليمية لجمعية الضمان الاجتماعي؟
- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. تقسيم جغرافي.
- ب. سياسات اجتماعية.
- ج. لغوي.
- د. ثقافي.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج + د



الجزء الثاني:

للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي منتدى(مؤتمر) عام يعقد له دورة انعقاد وعادةً ما تكون كل ثلاث أو أربع سنوات ويحضره كل أعضاء الجمعية العمومية للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي ويتم فيه مناقشة كل المستجدات التأمينية على مستوى كل الدول وإجراءات التميز والحلول والابتكارات لكل القضايا التأمينية ثم انتخاب الرئيس والأمين العام والمسؤول المالي ولجنة الرقابة وتشكيل اللجان الفنية وتتيح الهياكل الإقليمية التعاون بين الأعضاء وتسهيل الاتصال لتعزيز تبادل الممارسات الجيدة بين مؤسسة الضمان الاجتماعي وتكون حلقة وصل بين الأعضاء والجمعية الدولية... الخ.

- ماهي العبارات الصحيحة مما يلي؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. لأول مرة يعقد المؤتمر العام للجمعية الدولية في بلد عربي الذي حضره ممثلون من كل دول العالم وشاركت هيئتنا الموقرة في المؤتمر العام للجمعية الدولية لأول مرة كعضو مراقب في عام 1998م في مراكش.
- ب. بعدها بعامين أصبحت هيئتنا عضواً رسمياً في الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي.
- ج. نجحت هيئتنا ومؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية في الفوز بالانتخاب كممثل للدول العربية لغرب آسيا في المكتب التنفيذي للجمعية في المؤتمر العام للجمعية المنعقد في الصين.
- د. تمكن ممثلا اليمن والأردن ولأول مرة من إقناع الجمعية الدولية لفتح مكتب ارتباط للدول العربية.
- هـ. تم افتتاح مكتب الارتباط في الأردن باستضافة من مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية في عام 2005م.
- و. استمر مكتب الارتباط في الأردن لمدة حوالي أكثر من 17 عام.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج + د + هـ + و

الجزء الثالث:

- انعقد المنتدى (المؤتمر العام) للجمعية الدولية مرتين فقط في دولتين

عربيتين فحدد اسمي هاتين الدولتين؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|-------------|---------------|
| أ. الجزائر. | ط. عمان. |
| ب. تونس. | ي. البحرين. |
| ج. قطر. | ك. مصر. |
| د. العراق. | ل. السودان. |
| هـ. سوريا. | م. موريتانيا. |
| و. لبنان. | ن. ليبيا. |
| ز. الأردن. | س. الكويت. |
| ح. المغرب. | |

الإجابة الصحيحة ج + ح

الجزء الرابع:

- أين يقع مكتب ارتباط الدول العربية الآن؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|-------------|---------------|
| أ. مصر. | ط. سوريا. |
| ب. الجزائر. | ي. موريتانيا. |
| ج. تونس. | ك. البحرين. |
| د. المغرب. | ل. الأردن. |
| هـ. العراق. | م. السودان. |
| و. الكويت. | ن. ليبيا. |
| ز. عمان. | س. لبنان. |
| ح. قطر. | |

الإجابة الصحيحة و



السؤال الحادي عشر:

حذت مؤسسات وهيئات التأمينات الاجتماعية في الوطن العربي حذو الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي حيث بدأت الفكرة بإنشاء الندوة العربية للتأمينات وكانت تنعقد من فترة لأخرى لمناقشة القضايا التأمينية في الوطن العربي ثم تطورت الفكرة في عام 2000م لإنشاء لجنة تنسيق بين أجهزة التأمينات الاجتماعية بالدول العربية، وفي مؤتمر شرم الشيخ الذي انعقد في عام 2009م برعاية منظمة العمل العربية وبمشاركة كل هيئات ومؤسسات التأمينات في الوطن العربي ومنها هيئة التأمينات ومؤسسة التأمينات اليمينية حيث قدمتا ورقة عمل مشتركة في مؤتمر شرم الشيخ وتطورت الفكرة وتم التوصية بإنشاء الجمعية العربية للتأمينات وتم التأكيد على ذلك في مؤتمر العمل العربي الذي انعقد في البحرين وتم إقرار إنشاء الجمعية العربية للضمان الاجتماعي وتهدف الجمعية إلى تعزيز وتطوير أنظمة التأمينات في الدول العربية من خلال التطوير الفني والإداري والتشريعي للارتقاء بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين العرب على أساس العدالة الاجتماعية وتم الإعداد للمنظمة نظام أساسي ولائحة وحددت لها أهداف ورسالة وتم التشريع لجمعية عمومية تضم ممثلي المؤسسات والهيئات بواقع اثنين من كل جهة ويكون للجمعية مكتب تنفيذي يتكون من عدد من الأعضاء يمثلون الجهات المشتركة وأربعة أعضاء آخرين منهم ممثل للحكومات وممثل لأصحاب الأعمال وممثل للعمال وممثل لمكتب العمل العربي ولا يجوز أن يكون هناك أكثر من ممثل لدولة واحدة ويعقد المكتب التنفيذي اجتماعاته مرة كل سنة ويجوز عقد اجتماع استثنائي بموافقة أغلبية الأعضاء وتعرض قرارات ومخرجات وخطط عمل الجمعية على المدير العام لمكتب العمل العربي لإحالاته إلى مجلس إدارة المنظمة للنظر بها.

الجزء الأول:

- تعمل الجمعية على تحقيق أهدافها من خلال ما يلي:

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. تعزيز تبادل الخبرات والمعلومات بين أعضائها وتنظيم المؤتمرات الدولية وعقد الندوات المتخصصة في مجال التأمينات.

- ب. تفعيل دور التدريب والمساعدات الفنية المشتركة.
ج. جمع ونشر البيانات والمعلومات ليستفيد منها كل الأطراف المشاركة.
د. إجراء الأبحاث والمسوحات.
هـ. تشجيع الاستثمارات.
و. التعاون مع المنظمات والجمعيات المماثلة.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج + د + هـ + و

الجزء الثاني:

- متى تم إقرار إنشاء الجمعية العربية للضمان الاجتماعي؟
- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. عام 2009م
ب. عام 2011م
ج. عام 2013م
د. عام 2010م
هـ. عام 2012م
و. عام 2014م

الإجابة الصحيحة د

الجزء الثالث:

- كم عدد أعضاء المكتب التنفيذي؟
- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. 9
ب. 7
ج. 10
د. 11
هـ. 8
و. 6
ز. 5
ح. 4

الإجابة الصحيحة د

الجزء الرابع:

- من يختار أعضاء المكتب التنفيذي من الأعضاء؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

أ. الجمعية العمومية.

ب. ترشيح تلقائي بالإدارة من كل دولة حسب الأحرف الأبجدية.

ج. ترشيح تلقائي بالإدارة من كل دولة حسب أقدمية الاشتراك بالجمعية.

الإجابة الصحيحة أ

الجزء الخامس:

- كم مدة العضوية في المكتب التنفيذي؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

أ. سنة.

ب. سنتين.

ج. ثلاث سنوات.

د. أربع سنوات.

الإجابة الصحيحة ب

الجزء السادس:

- من يقوم باختيار ممثلي العمال أصحاب الأعمال والحكومة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

أ. الجمعية العمومية.

ب. مؤتمر العمل العربي.

ج. المقابلة المباشرة والمفاضلة.

الإجابة الصحيحة ب

الجزء السابع:

- أين يقع مقر الجمعية؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|--------------|-------------|
| أ. دمشق. | ح. بغداد. |
| ب. مسقط. | ط. المنامة. |
| ج. بيروت. | ي. الدوحة. |
| د. القاهرة. | ك. طرابلس. |
| هـ. نواكشوط. | ل. الرباط. |
| و. الجزائر. | م. الخرطوم. |
| ز. تونس. | |

الإجابة الصحيحة ج

السؤال الثاني عشر:

متقاعد متوفى مؤمن عليه لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية وكانت ابنته تستحق معاش والدها بمبلغ 200 ألف ثم تزوجت برجل عسكري ونزل معاش أبيها ثم توظفت لمدة 19 عاماً وتوقفت عن العمل في 2006م ثم توفي زوجها في 2007م واستحققت معاش زوجها المتقاعد العسكري بمبلغ 100 مائة ألف ريال ثم تزوجت بشخص آخر يعمل في الأمن وتم تنزيل المعاش من زوجها الأول بعد زواجها ولكن في بداية عام 2009م توفي زوجها الثاني وكانت قد خلفت منه طفلاً واستحققت حصتها في المعاش من صندوق الداخلية من زوجها الثاني بمبلغ 80 ألف ريال ثم عادت إلى عملها السابق لمدة 6 سنوات وبنفس الوقت تزوجت بشخص ثالث كان موظفاً رسمياً في الدولة بالقطاع المدني وتوفى ونتيجة مواصلة عملها تستحق معاش تقاعد مبكر ثم تزوجت بشخص رابع مغترب وتوفى ولكن ليس له معاش ثم تزوجت بشخص خامس أجنبي مسلم ولكنه بعد فترة طلقها.

وهذه المرأة تطالب بالمعاشات جميعها.

- السؤال ماذا تستحق هذه المرأة تأمينياً؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية :

1. تستحق معاش والدها من مؤسسة التأمينات الاجتماعية كونها المطلقة من آخر زوج وأيضاً هو المعاش الأكبر.
2. تستحق معاشها التقاعدي فقط.
3. تستحق معاش زوجها الأول كونه الأكبر من صندوق التقاعد العسكري.
4. تستحق معاش زوجها الثاني كونها خلفت منه طفلاً والمعاش من صندوق تقاعد الأمن.
5. تستحق معاش زوجها الثالث فقط.
6. تستحق معاشها التقاعدي + معاش والدها.
7. تستحق معاشها التقاعدي + معاش زوجها الأول كونه المعاش الأكبر من صندوق التقاعد العسكري.

8. تستحق معاشها التقاعدي + معاش زوجها الثاني كونها خلفت منه.
9. تستحق معاشها التقاعدي + معاش زوجها الثالث من الهيئة.
10. تستحق معاشها التقاعدي + معاش أحد أزواجها تختاره هي.
11. تختار أحد المعاشات فقط (معاش أبيها من المؤسسة أو معاشها هي من الهيئة أو معاش أحد أزواجها من أحد الصناديق فقط).

الإجابة الصحيحة رقم 9

السؤال الثالث عشر:

طبيب عام مؤمن عليه تأمين بطاله وكان يعمل بمستشفى وتم إغلاق المستشفى لأسباب اقتصادية فاستحق إعانة البطالة الشهرية وصرفت له لمدة ثلاثة أشهر وقامت هيئة تأمين البطالة برفع اسمه إلى مكاتب العمل للبحث له عن فرصة عمل حسب نظم تأمين البطالة وفي بداية الشهر الرابع وجدت وظيفة شاغره بوظيفة مساعد طبيب في أحد المستشفيات بنفس المدينة المقيم فيها وراتب يقل عن راتبه كطبيب بنسبة 20% ولكن بنفس الوقت أن راتب مساعد الطبيب يزيد عن إعانة تأمين البطالة التي تصرف للطبيب بنسبة 25% وتم إبلاغه بمزاولة ذلك العمل مؤقتاً حتى يتم البحث له عن فرصة عمل أخرى كطبيب عام وهو لم يقبل هذه الوظيفة باعتبارها أقل من مستواه.

- السؤال ما هو الموقف التأميني بهذه الحالة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. استمرار صرف الإعانة الشهرية من تأمين البطالة حتى يستوفي الحد الأقصى المحدد للإعانة وهو اثنا عشر شهراً.
2. توقيف صرف إعانة تأمين البطالة من الشهر الرابع كونه رفض أن يلتحق بالعمل الشاغر كمساعد طبيب وراتب مساعد الطبيب الذي كان سيمنح له أعلى من قيمة

- إعانة تأمين البطالة بـ 25%.
3. استمرار صرف إعانة تأمين البطالة لمدة ستة أشهر أي نصف المدة المحددة للحد الأقصى لتأمين البطالة والتي مدتها 12 شهر.
 4. تخفيض إعانة تأمين البطالة الشهرية إلى نسبة 50% عما كان يصرف له قبل إيجاد فرصة عمل مساعد طبيب وحتى إيجاد له عمل حسب تخصصه كطبيب عام أو للوصول لفترة الحد الأقصى المحددة بـ 12 شهر أيهما أقرب.
 5. منحة فقط 25% إعانة تأمين البطالة وهي نسبة الفارق ما بين ما كان يصرف.
 6. له كإعانة تأمين بطالة وما كان سوف يمنح له بوظيفة مساعد طبيب.

الإجابة الصحيحة رقم 2

السؤال الرابع عشر:

موظف مؤمن عليه لدى الهيئة أصيب بحادث مروري أثناء الدوام الرسمي وهو متجه لعمله وقامت جهة عمله بإبلاغ الهيئة بالإصابة واستوفت محضر التحقيق وأقوال الشهود وتم موافاة الهيئة بتقرير المرور وقامت الهيئة بصرف تعويض إصابة العمل وربط معاش الوفاة كإصابة عمل وصرفه لمدة ستة أشهر مع العلم أن موضوع السائق الذي صدم المذكور كان لا زال معلقاً في إجراءات التقاضي وخلالها حصلت مفاجأة وهي أن الأسرة اعترفت بالحقيقة حيث إن الإصابة كانت متعمده من قبل الموظف وثبت أن المذكور كان قد اختلف مع زوجته في فجر ذلك اليوم وصرح أنه سينتحر وسجل ذلك بالفيديو والصورة وكتب في ورقه بخط يده بأنه سيرمي نفسه تحت سيارة وأنه يبرى ذمة السائق وأوصى أسرته بإعفاء السائق من المسؤولية وفعلاً ثبت بالتحقيقات لدى الجهات المختصة صحة ذلك بأنه تعمد رمي نفسه أمام السيارة التي صدمته.

- السؤال ماهي الإجراءات التي ستتخذها الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية :

1. إلغاء معاش الوفاة الإصابية.
2. استعادة تعويض إصابة العمل.
3. صرف مصاريف الدفن فقط.
4. يعدل المعاش إلى وفاة طبيعية.
5. لا يستحق أي معاش لأنه توفي منتحراً.
6. لا يستعاد التعويض كونه مر على صرفه 6 أشهر.
7. يعمل مقاصه بين معاش الإصابة ومعاش الوفاة الطبيعية واستعادة الفارق بالتقسيم بما لا يزيد عن 25% شهرياً.

الإجابة الصحيحة رقم 7+4+2+1

السؤال الخامس عشر:

وفقاً لقانون التأمينات والمعاشات النافذ حالياً رقم 25 لسنة 1991م نص على تشكيلة مجلس الإدارة من 7 أعضاء ولكن بالواقع العملي حالياً هم 6 أعضاء فقط.

- السؤال كيف حدث ذلك؟

- اختر الإجابة الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. بسبب وفاة أحد الأعضاء.
2. بسبب تغيب أحد الأعضاء بشكل دائم.
3. بسبب خطأ قانوني.
4. بسبب تعديل مسمى وظيفة رئيس المجلس.
5. بسبب استقالة أحد الأعضاء.
6. بسبب تعديل في قانون التأمينات والمعاشات.
7. بسبب فصل أحد الأعضاء.

الإجابة الصحيحة رقم 4

السؤال السادس عشر:

ورد في قانون التأمينات والمعاشات رقم 25 لسنة 1991م في باب التسمية والتعريف بالمادة رقم (2) تعريف الوزير هو وزير التأمينات والشؤون الاجتماعية كما ورد في اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات والمعاشات الصادرة بالقرار الجمهوري رقم 125 لسنة 1992م.

تعريف الوزير: هو وزير التأمينات والشؤون الاجتماعية رئيس مجلس إدارة الصندوق. وبالتالي كان مسمى التأمينات ملصق بوزارة الشؤون الاجتماعية. ووزير التأمينات والشؤون الاجتماعية هو رئيس مجلس الإدارة كما ورد أعلاه واستمر ذلك الوضع من تاريخ صدور القانون في 10 أبريل 1991 م الموافق 25 رمضان 1411 هجرية.

الجزء الأول:

- كم استمر ذلك الوضع؟

- اختر الإجابة الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|--------------------|------------------|
| أ. حوالي 4 سنوات. | و. حوالي 13 سنة. |
| ب. حوالي 5 سنوات. | ز. حوالي 14 سنة. |
| ج. حوالي 8 سنوات. | ح. حوالي 15 سنة. |
| د. حوالي 10 سنوات. | ط. حوالي 17 سنة. |
| هـ. حوالي 12 سنة. | |

الإجابة الصحيحة د

الجزء الثاني :

- متى تم التعديل؟

- اختر الإجابة الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|-------------------|------------------|
| أ. في عام 1994م. | ح. في عام 2002م. |
| ب. في عام 1995م. | ط. في عام 2003م. |
| ج. في عام 1997م. | ي. في عام 2004م. |
| د. في عام 1998م. | ك. في عام 2005م. |
| هـ. في عام 1999م. | ل. في عام 2006م. |
| و. في عام 2000م. | م. في عام 2008م. |
| ز. في عام 2001م. | |

الإجابة الصحيحة ز

الجزء الثالث:

- بموجب ماذا تم التعديل؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. بموجب تعديل القانون الصادر في عام 2000م عندما أضيفت البدلات إلى الاستقطاعات التأمينية.
2. بموجب تعديل اللائحة.
3. بموجب التعديل القانوني في عام 2008م عندما تم مساواة المرأة بالرجل بالنسبة للسن الإلزامي للتقاعد واستحقاق جمع الأزواج للمعاش والأجر أو المعاشات معاً.
4. بموجب قرار مجلس الوزراء.
5. بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء.
6. بموجب قرار جمهوري خاص بتعديل مسمى الوزارة من وزارة الخدمة المدنية والإصلاح الإداري إلى وزارة الخدمة المدنية والتأمينات.
7. بموجب قرار جمهوري بتكليف الحكومة وتسمية أعضائها.

الإجابة الصحيحة رقم 7

السؤال السابع عشر:

- ماهي المدد والعلاوات التي يتم استبعادها عند إجراء تسوية المعاش؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. مدد الاشتراك الزائدة بعد بلوغ سن التقاعد الإلزامي وكانت مدد اشتراكه أكثر من 15 عاماً.
2. المدد الزائدة بعد بلوغ مدد الاشتراك 35 عاماً.
3. العلاوات السنوية الممنوحة بعد بلوغ سن التقاعد الإلزامي.
4. العلاوات السنوية الممنوحة بعد بلوغ مدد الاشتراك 35 عاماً.
5. مدد الخدمة قبل بلوغ سن 15 عاماً كحد أدنى.
6. مدد الانقطاع.
7. مدد الخدمة المنصرف عنها مكافأة نهاية الخدمة.
8. مدد الخدمة الإلزامية الغير مسدد عنها الاشتراكات.
9. المدد المزدوجة.
10. مدد الاشتراك بعد الوفاة.
11. مدد الاشتراك بعد طلب الإحالة للتقاعد اختيارياً.
12. العلاوة السنوية المكررة لذات السنة.
13. مدد الاشتراك التي تنازل عنها المحال للتقاعد.

الإجابة الصحيحة رقم 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 + 8 + 9 + 10 + 12

السؤال الثامن عشر:

كانت هناك اتفاقية تبادل خبرات بين جهتين خاضعتين تأمينياً للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات وكانت تنص الاتفاقية على انتداب ثلاثة موظفين من ذوي الكفاءة من كل جهة إلى الأخرى لمدة عام على أن تبدأ الجهة الأولى انتداب الفريق منها إلى الجهة الثانية من 1 يناير 1999م وحتى 31 ديسمبر 1999م ومن ثم تقوم الجهة الثانية بانتداب

فريقها للجهة الأولى بالسنة التي تليها مباشرةً وفعلاً تم ذلك، ووفقاً للقانون أن تتولى الجهة المنتدب منها صرف الراتب الأساسي فقط والجهة المنتدب إليها تتولى صرف البدلات وفعلاً تم تنفيذ الاتفاق بالكامل وفي مواعيده ولم يتم استقطاع الاشتراكات التأمينية عن البدلات في الجهتين وانتهت فترة الانتداب وأعيد كل فريق لجهة عمله الأصلية وعندما أحيلوا للتقاعد وعند إعداد تسوية المعاشات لهم بالهيئة كان واضحاً أن البدلات لم تسدد عنها الاشتراكات في سنة الانتداب.

- ماهي المعالجة التأمينية للمنتدبين عن سنة الانتداب من الجهة الأولى؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. مطالبة الجهة المنتدب منها بسداد اشتراكات البدلات مع الغرامات.
2. مطالبة الجهة المنتدب إليها بسداد اشتراكات البدلات مع الغرامات.
3. سداد اشتراكات البدلات على آخر قيم للبدلات في تاريخ طلب السداد.
4. تخفيض مدة السنة المنتدب فيها بمقدار نسبة قيم البدلات إلى الراتب فمثلاً إذا كانت مبلغ البدلات تساوي مبلغ الراتب يخفض نصف السنة وهكذا نسبة وتناسب.
5. اعتماد سنة الانتداب كاملة في المعاش دون أي سداد ودون تخفيض.
6. لا شيء مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 5

السؤال التاسع عشر:

كانت هناك اتفاقية تبادل خبرات بين جهتين خاضعتين تأمينياً للهيئة العامة للتأمينات والمعاشات وكانت تنص الاتفاقية على انتداب ثلاثة موظفين من ذوي الكفاءة من كل جهة إلى الأخرى لمدة عام على أن تبدأ الجهة الأولى انتداب الفريق منها إلى الجهة الثانية من 1 يناير 1999م وحتى 31 ديسمبر 1999م ومن ثم تقوم الجهة الثانية بانتداب فريقها للجهة الأولى بالسنة التي تليها مباشرةً وفعلاً تم ذلك، ووفقاً للقانون أن تتولى

الجهة المنتدب منها صرف الراتب الأساسي فقط والجهة المنتدب إليها تتولى صرف البدلات وفعلاً تم تنفيذ الاتفاق بالكامل وفي مواعيده ولم يتم استقطاع الاشتراكات التأمينية عن البدلات في الجهتين وانتهت فترات الانتداب وأعيد كل فريق لجهة عمله الأصلية وعندما أحيلوا للتقاعد وعند إعداد تسوية المعاشات لهم بالهيئة كان واضحاً أن البدلات لم تسدد عنها الاشتراكات في سنة الانتداب.

- ماهي المعالجة التأمينية للمنتدبين من الجهة الثانية؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. سداد اشتراكات البدلات مع الغرامات.
2. سداد اشتراكات البدلات على آخر قيم للبدلات في تاريخ طلب السداد.
3. تخفيض مدة السنة المنتدب فيها بمقدار نسبة قيم البدلات إلى الراتب فمثلاً إذا كانت مبلغ البدلات تساوي مبلغ الراتب يخفض نصف السنة وهكذا نسبة وتناسب.
4. أحد الخيارات أعلاه.

الإجابة الصحيحة رقم 4

السؤال العشرون :

- حدد أرقام العبارات الصحيحة من الاختيارات التالية وفق نظام التأمينات والمعاشات؟

1. تقوم الهيئة باعتماد حالات إصابات العمل إذا حدثت في استراليا.
2. نظام الاستبدال في قانون التأمينات والمعاشات رقم 25 لسنة 1991م ليس الاستبدال بمفهومه الحقيقي.
3. المؤمن عليه الخاضع للهيئة وتزوج بأجنبية عليه إبلاغ الهيئة بذلك.
4. الأجنبية المتزوجة بمؤمن عليه يماني وتوفي زوجها قبل أن تمنح الجنسية اليمنية لا تستحق المعاش.

5. الأجنبية المتزوجة بمؤمن عليه يماني وتوفى زوجها قبل أن تمنح الجنسية اليمنية لا تستحق المعاش إلا إذا كانت قد خلفت منه.
6. في حالة زواج بنت المتقاعد المتوفى من شخص أجنبي غير يماني تسقط حصتها في المعاش وإذا طلقت لا تعاد لها.
7. إذا تزوجت ابنة المتقاعد من شخص يماني تسقط حصتها في المعاش وإذا طلقت يعاد لها.

الإجابة الصحيحة رقم 1+2+7

السؤال الحادي والعشرون:

- ماهي اهم البيانات الضرورية المطلوبة للفحص الاكتواري؟
- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. بيانات المؤمن عليهم المشتركين في تاريخ الفحص تتضمن أعمارهم ومرتباتهم ومدد اشتراكهم ومدد الخدمة السابقة المضمومة والأقساط المسددة عنها والتوزيع العمري للمستحقين بما فيها سن أصغر زوجة، الجنس، سن التقاعد، تاريخ الميلاد، تاريخ التعيين، الحالة الاجتماعية.
2. بيانات أصحاب المعاشات تشمل الأعمار وتاريخ التقاعد وقيمة المعاش والتوزيع العمري للمستحقين وصلة القرابة ونوع المعاش وتاريخ ميلاد المتقاعد والحالة الاجتماعية وقيمة المعاش.
3. بيانات معاشات الوفاة، تشمل أعمار المستحقين، تاريخ الاستحقاق، صلة القرابة بصاحب المعاش، نوع المعاش، الجنس.
4. معدلات الوفاة بين المؤمن عليهم ومنها احتمالات انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة وفي سنوات العمر المختلفة.
5. معدلات الوفاة بين المتقاعدين الأحياء، موزع حسب الأعمار عند الوفاة.
6. معدلات الوفاة بين المتقاعدين بسبب العجز. موزع حسب الأعمار عند الوفاة.
7. معدلات التقاعد الاختياري.

8. معدلات العجز الصحي المستديم.
9. معدلات زيادة المرتبات بما فيه زيادة وتدرج المرتبات على مستوى الدرجات والأعمار المختلفة والحد الأدنى للمعاشات والمرتبات والحد الأعلى للمعاشات والمرتبات إن وجد.
10. نسبة المتزوجين بين المؤمن عليهم.
11. المؤمن عليهم المتزوجين من أجنبيات.
12. معدلات الزواج والطلاق في الأعمار المختلفة لكل من الرجل والمرأة.
13. العلاقة بين سن التقاعد وسن زوجاته وسن أصغر زوجة.
14. العلاقة بين سن المؤمن عليه وسن أصغر أولاده.
15. متوسط عدد الأولاد بالأسرة وأصغر سن من الإناث.
16. عدد ومتوسط سن المعالين من غير الزوجة والأولاد.
17. متوسط الفرق بين عمر التقاعد وأعمار والديه.
18. شروط استحقاق المعاش وشروط إيقافه وشروط إعادته.
19. المصروفات الإدارية ونسبتها إلى الاشتراكات.
20. البيانات الديموغرافية ومنها حجم العمالة وحجم الأسرة ومعدلات الوفاة ومعدلات الخصوبة ونسبة المتزوجين ونسبة الذكور والإناث وشكل الهرم السكاني وتوقعات المستقبل بالنسبة لتغير السكان ومعدلات النمو.
21. إجمالي النفقات التأمينية المنصرفة سنوياً.
22. إجمالي عدد المتقاعدين ومعاشاتهم الشهرية.
23. إجمالي عدد المتقاعدين الذين أوصوا بمعاشاتهم ومقدار تلك المعاشات شهرياً.
24. إجمالي عدد المؤمن عليهم واشتراكاتهم الشهرية.
25. إجمالي الاشتراكات المحصلة سنوياً.
26. إجمالي المؤمن عليهم الحاصلين على جنسية وطنية وجنسية أخرى وإجمالي اشتراكاتهم السنوية.
27. إجمالي الإيرادات الأخرى المحصلة سنوياً.
28. إجمالي الاستثمارات ومعدلات عوائدها.

29. إجمالي المديونيات في تاريخ الدراسة.
30. معدلات التضخم.
31. معدلات الطلاق.
32. بيانات المركز المالي للتأمينات بشكل عام وقت الدراسة الاكتوارية.

جميع الإجابات صحيحة ماعدا رقم 11+23+26

السؤال الثاني والعشرون:

شخص توظف لمدة ثمان سنوات وكان آخر راتب له مائة وخمسين ألف ريال وأصيب إصابة عمل في عينه وأصبح لا يرى تماماً وأحيل إلى التقاعد بإصابة عمل وعند اتخاذ الإجراءات لصرف المعاش والتعويض اتضح بأنه كان فاقد البصر تماماً بعينه اليسرى من قبل توظيفه ولم يفصح عن ذلك عند توظيفه وأن الإصابة الأخيرة كانت في عينه الأخرى فقط.

- السؤال ما هو المستحق له تأمينياً؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. يمنح معاش تقاعدي بنسبة %50 .
2. يمنح معاش تقاعدي بنسبة %100 .
3. يمنح تعويض إصابة العمل بنسبة %100 .
4. يمنح %50 من التعويض.
5. يمنح %40 من التعويض.
6. يمنح %30 من التعويض.
7. يمنح معاش عجز طبيعى وليس عجز إصابة.
8. يمنح معاش بالحد الأدنى للأجور.
9. يسقط حقه في التعويض.
10. يسقط حقه في المعاش.

الإجابة الصحيحة رقم 2 + 5



السؤال الثالث والعشرون:

مؤمن عليه كان يعمل في جهة عمل خاضعة للهيئة بالفترات السابقة ولم يكن لدى الهيئة في حينه نظام آلي لتوثيق بيانات مدد الاشتراكات كما هو متبع الآن وكانت الهيئة تعتمد بشكل كلي على ملف المؤمن عليه في جهة عمله. وكانت جهة عمل المؤمن عليه المذكور أعلاه قد سبق تصفيتهما، وأعيد توزيعه إلى جهة عمل أخرى وعمل فيها لمدة سبع سنوات وبلغ سن الستين وأحيل إلى التقاعد وتم إرسال ملفه من جهة عمله الأخيرة إلى الهيئة وقامت الهيئة بطلب ملفه السابق من الجهة المسؤولة عن تصفية جهة عمله السابقة و لكن للأسف ردت تلك الجهة أنه تم حفظ ملفات الجهة التي تم تصفيتيها في مخازن وحدث قبل خمس سنوات ماس كهربائي وحرقت المخزن وانتهت كل الملفات التي بالمخزن وخصوصاً أنه تم إطفاء حريق المخزن بواسطة الماء مما أتلّف ما تبقى من ملفات.

وقدم المؤمن عليه بعض صور وثائق كانت محفوظة لديه ولكنها لفترات متقطعة وغير حاسمة لمدة عمله بالكامل في جهة عمله السابقة بينما هو يؤكد أنه عمل فيها لمدة 28 عام بالإضافة إلى عمله في الجهة الأخيرة المعاد توزيعه إليها بعد تصفية الجهة السابقة ويطلب بمعاش كامل عن خدمة 35 سنة.

- السؤال ماهي الإجراءات التي يجب أن تتخذها الهيئة؟ وكيف سيتم تسوية

مستحققاته؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. الإصرار على إحضار ملف المؤمن عليه.
2. صرف له مكافأة نهاية خدمة فقط.
3. منحه الحد الأدنى للمعاش التقاعدي فقط.
4. إعادته لجهة عمله الأخيرة لتتولى مسؤوليته.
5. دراسة الوثائق المتاحة وربط مستحققاته التأمينية بالوضع غير المختلف حوله وبالشكل الذي ليس فيه ضرر على المؤمن عليه.
6. إعادة التسوية في حال ظهور أي وثائق مستجدة.



7. التأكد في سجلات الهيئة من عدم صرف مكافأة نهاية الخدمة للمذكور عن خدمته السابقة من قبل الهيئة.
8. منحه فقط 50% من المعاش كحل وسط.
9. محاولة البحث عن بيانات المؤمن عليه من جهات أخرى مثل وزارة الخدمة ووزارة المالية أو وثائق مع زملائه وأن يكون ذلك في خلال فترة وجيزة لا تؤدي إلى ضرر المؤمن عليه بتأخير حسم مستحقاته.

الإجابة الصحيحة: رقم 5 + 6 + 7 + 9

السؤال الرابع والعشرون:

مواطن يمني كان مغترباً في برمنجهام وكانت زوجته الأولى معه وخلفت منه ابنة لا زالت طالبة وغير متزوجة وزوجته مع ابنته مقيمتان حتى الآن في برمنجهام وتحصلان من الرعاية الاجتماعية هناك وفق النظام البريطاني على سكن وإعانات أسبوعية تصل قيمتها الشهرية إلى حوالي 500 جنيه ، ولكن المذكور عاد إلى اليمن وعمل في جهة خاضعة لهيئة التأمينات وتزوج زوجة ثانية وزوجة ثالثة في اليمن وخلف من الثانية أربعة ومن الثالثة اثنين وجميعهم لا زالوا قصر ، مع العلم بأن الزوجة الثالثة موظفة، وللأسف وهو خارج من عمله بسيارته للعودة إلى منزله في يوم دوام رسمي تجاوز سيارة أمامه بالرغم من أن خط السير كان مستويماً ويرى السيارة القادمة وتجاوز بالمخالفة لنظام المرور ووقع الحادث وتوفي على أثرها وقد طلع تقرير المرور يؤكد بأن المذكور هو المتسبب بالحادث لمخالفته وتجاوزه وكان راتبه الشهري مائة ألف ريال.

- السؤال ماهي المعالجة التأمينية لموضوع الإصابة بالهيئة العامة للتأمينات والمعاشات؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. يصرف تعويض إصابة عمل.

2. لا يصرف تعويض إصابة العمل نظراً لتجاوزه ومخالفته لنظام المرور.
3. يسقط المعاش نهائياً نظر لتجاوزه ومخالفته لنظام المرور.
4. يسقط معاش الإصابة.
5. يصرف معاش الإصابة بنسبة % 100 من الراتب.
6. يصرف معاش وفاة طبيعية بنسبة % 50 من الراتب.
7. يصرف معاش الوفاة الطبيعية بالحد الأدنى للأجور.
8. يصرف معاش الوفاة الطبيعية حسب مدة الاشتراك.
9. يصرف معاش الوفاة الطبيعية حسب مدة الاشتراك أو 50% من الراتب أو بالحد الأدنى للأجور أيهما أكبر.
10. لاشي مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 5+1

السؤال الخامس والعشرون:

مواطن يماني كان مغترباً في برمنجهام وكانت زوجته الأولى معه وخلفت منه ابنه لا زالت طالبة وغير متزوجة وزوجته مع ابنته مقيمتان حتى الآن في برمنجهام وتحصلان من الرعاية الاجتماعية هناك وفق النظام البريطاني على سكن وإعانات أسبوعية تصل قيمتها الشهرية إلى حوالي 500 جنيه، ولكن المذكور عاد إلى اليمن وعمل في جهة خاضعة لهيئة التأمينات وتزوج زوجة ثانية وزوجة ثالثة في اليمن وخلف من الثانية أربعة ومن الثالثة اثنين وجميعهم لا زالوا قصر، مع العلم بأن الزوجة الثالثة موظفة، وللأسف وهو خارج من عمله بسيارته للعودة إلى منزله في يوم دوام رسمي تجاوز سيارة أمامه بالرغم من أن خط السير كان مستويًا ويرى السيارة القادمة وتجاوز بمخالفة لنظام المرور ووقع الحادث وتوفي على أثرها وقد طلع تقرير المرور يؤكد بأن المذكور هو المتسبب بالحادث لمخالفته وتجاوزه وكان راتبه الشهري مائة ألف ريال.

- السؤال ماهي المعالجة التأمينية بالهيئة لتحديد المستحقين للمعاش وكيفية

توزيعه والمحدد بمائة ألف ريال؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. استحقاق الزوجات الثلاث وأولادهن للمعاش ويوزع بينهم بالتساوي.
2. استحقاق الزوجة الأولى والثانية وأولاد الثالثة ويوزع بالتساوي.
3. استحقاق الزوجة الثانية والثالثة وأولادهن ويوزع بالتساوي ولا تستحق الزوجة الأولى وابنتها كونهما لديهما مصدر دخل من الخارج.
4. استحقاق الزوجة الثانية وأولادها والثالثة وأولادها وابنة الأولى ويوزع بالتساوي.
5. استحقاق الزوجة الثانية وأولادها وأولاد الزوجة الثالثة فقط يوزع بالتساوي.
6. استحقاق الزوجة الأولى والثانية وأولادها والثالثة وأولادها بالتساوي.
7. استحقاق الزوجة الأولى والثانية وأولادها وأولاد الثالثة.

الإجابة الصحيحة رقم 6

السؤال السادس والعشرون:

- حدد العبارات الصحيحة مما يلي:

1. الموظف الذي يعمل في القطاع العام أثناء الدوام الرسمي صباحاً ويعمل في القطاع الخاص مساء يفترض أن يشترك في التأمينات الاجتماعية، والتأمينات والمعاشات.
2. لا يجوز للمتقاعد أن يتنازل عن قرضه للغير.
3. المتقاعد الذي لديه معاش تقاعدي آخر من دولة أخرى يمنح له المعاش الأفضل.
4. مؤمن عليه يماني تزوج بامرأة من أهل الكتاب على أمل أن تسلم ولم يخلف منها وتوفى قبل أن تسلم فزوجته تستحق معاشه.
5. متقاعد كان مسافراً في كوبا ولم يعد بسبب ثأر ثم عاد بعد مرور أربع سنوات واحد عشر شهراً، يقبل عذره وتصرف له معاشات تلك السنوات كاملة.

الإجابة الصحيحة رقم 2 + 4 + 5

السؤال السابع والعشرون:

الجزء الأول:

في الدول المتقدمة يسعى المؤمن عليهم جاهدين للإحالة إلى التقاعد في موعده المحدد بالقانون وتواجه تلك الدول صعوبة بالغة في تعديل تشريعات التقاعد. وفي الدول النامية يسعى المؤمن عليهم جاهدين للتهرب من التقاعد بثتى الوسائل.

- فما هي أسباب ذلك في الدول المتقدمة؟

- حدد الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. استمرار الاستفادة من التأمين الصحي على المتقاعدين وأسرهم بعد تقاعدهم.
- ب. شمول كل مصادر الدخل أثناء الخدمة للتأمين وبالتالي يتقاعد بكل مصادر دخله وفق النسب المحددة بقوانين تلك الدول.
- ج. لا يوجد تضخم وإن وجد بنسب ضئيلة يتم تغطية نسبة التضخم في قيمة المعاش.
- د. النفور من التقيد الصارم بساعات الدوام أثناء الخدمة وضغوط العمل المكثفة طوال فترة الخدمة.
- هـ. التفرغ للعبادة.
- و. التفرغ لرعاية أسرهم.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج + د

الجزء الثاني:

- حدد العبارات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. الفائض الاكتواري = الفائض المالي.
- ب. متقاعد متزوج بثلاث زوجات إحداهن مسلمة واثنيتين من أهل الكتاب وتوفي، فيقسم المعاش بينهن أثلاث.

الإجابة الصحيحة: ب

السؤال الثامن والعشرون:

امرأة مؤمن عليها تأمين شيخوخة وعجز ووفاة وإصابة عمل بالهيئة وأمومة وطفوله لدى صندوق الأمومة والطفولة وصحي لدى هيئة التأمين الصحي، وكانت هذه المؤمن عليها حامل في شهرها الأخير وكان عندها مرض السكري وسقطت في مقر عملها مما أدى إلى كسر رجلها وأثر على صحة الجنين فقرر لها الأطباء عملية قيصرية مباشرة لإنقاذ الجنين بالإضافة إلى عملية جراحية لرجلها، وبعد أربعة أشهر قرر الأطباء بتر رجلها وأصبحت عاجزة عن العمل وتقاعدت بالعجز وبعد عشر سنوات بلغت سن الستين وبسن 65 توفيت وفاه طبيعية.

الجزء الأول:

- حدد كيف توزع النفقات التأمينية على كل نوع من أنواع التأمين؟

- حدد الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. يتحمل التأمين الصحي قيمة العملية القيصرية والعلاج.
- ب. يتحمل التأمين الصحي قيمة العملية القيصرية والعلاج وقيمة عملية بتر الرجل والعلاج.
- ج. يتحمل التأمين الصحي قيمة العمليات فقط بدون العلاجات.
- د. يتحمل التأمين الصحي قيمة العلاجات فقط دون قيمة العمليات.
- هـ. يتحمل تأمين الطفولة والأمومة مرتبات إجازة أشهر الحمل والولادة والرضاعة المحددة بالقانون.
- و. يتحمل تأمين الأمومة والطفولة قيمة العملية القيصرية + مرتبات إجازات أشهر الحمل والولادة والرضاعة المحددة بالقانون.
- ز. يتحمل تأمين الأمومة والطفولة قيمة العلاجات + مرتبات أشهر الحمل والولادة والرضاعة المحددة بالقانون.
- ح. يتحمل تأمين إصابة العمل المعاش فقط من تاريخ بتر الرجل وثبوت العجز.
- ط. يتحمل تأمين إصابة العمل تعويض الإصابة.
- ي. يتحمل تأمين إصابة العمل المعاش من تاريخ بتر الرجل وثبوت العجز +

التعويض النقدي.

- ك. يتحمل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة قيمة المعاش من تاريخ ثبوت العجز.
ل. يتحمل تأمين إصابة العمل معاش الإصابة والتعويض وقيمة عملية بتر الرجل.
م. يتحمل تأمين الطفولة والأمومة فقط مصاريف الولادة ومرتببات أشهر إجازة الحمل والولادة والرضاعة المحددة بالقانون.

الإجابة الصحيحة ب + هـ + ي

الجزء الثاني:

- حدد العبارات الصحيحة مما يلي:

- أ. أطراف الإنتاج الثلاثة هم العامل وصاحب العمل ورأس المال.
ب. أطراف الإنتاج الثلاثة هم العامل وصاحب العمل والمنشأة.
ج. أطراف الإنتاج الثلاثة هم العامل وصاحب العمل والحكومة.
د. أطراف الإنتاج الثلاثة هم العامل وصاحب العمل والمصنع.
هـ. لا شيء مما ذكر.

الإجابة الصحيحة ج

السؤال التاسع والعشرون:

الجزء الأول

- حدد العبارات الصحيحة مما يلي:

- من برامج التأمينات بشكل عام:
أ. التأمين الطبي.
ب. تأمين أخطاء ممارسة المهن الطبية.
ج. تأمين الحوادث الشخصية.

- د. التأمين على عضو واحد من أعضاء الجسم فقط دون غيره مثل أن يؤمن على إصبع واحدة.
هـ. التأمين على بعض الحيوانات مثل كلب المنزل.

الإجابة الصحيحة أ + ب + ج + د + هـ

الجزء الثاني:

- حدد العبارات الصحيحة مما يلي؟

- أ. لا تعتبر الوفاة أثناء العمل في حكم الإصابة إلا إذا كان لها علاقة بالعمل.
ب. يمنح المتقاعد منحة زواج بمقدار معاشات 12 شهر عند زواجه.
ج. مصاريف الدفن مقدارها معاش شهرين تصرف عند وفاة المعال المستحق للمعاش.
د. مكمل الاشتراكات عن البدلات تتحملها جهة العمل.

الإجابة الصحيحة أ + د

أسئلة تأمينية المرحلة الثالثة

السؤال الأول:

متقاعد توفى وله ابن معاق منذ الولادة وعمره 19 سنة ولا يدرس ولا يوجد مستحقين للمعاش غيره ولكنه يحصل شهريا على ما يلي:

1. مبلغ أربعة آلاف ريال من صندوق الرعاية الاجتماعية كإعانة.
2. مبلغ خمسة عشر ألف ريال من صندوق المعاقين مساعدة علاجية كونه يستخدم علاجات شهرية.
3. مبلغ سبعة آلاف ريال من هيئة الزكاة بصفته مستحق لمصرف من مصارف الزكاة
4. مبلغ خمسة آلاف ريال كفالة يتيم من فاعل خير.

وبالتالي إجمالي ما يتحصل عليه هو واحد وثلاثون ألف ريال شهرياً. ولكنه يطالب بصرف معاش والده الذي هو بمقدار الحد الأدنى للأجور بمبلغ عشرون ألف ريال.

- السؤال ما هو الإجراء المناسب الذي ستقوم به الهيئة العامة للتأمينات تجاه هذه الحالة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- أ. تنزيل معاش والده باعتبار أن له مصدر دخل شهري يفوق مقدار المعاش ويفوق مقدار الحد الأدنى للأجور.
- ب. صرف له معاش والده كونه مستحق له قانوناً.
- ج. صرف معاش والده له مع إبلاغ صندوق الرعاية الاجتماعية بإيقاف ما يصرف له من إعانة.
- د. صرف معاش والده مع إبلاغ صندوق رعاية المعاقين بإيقاف ما يصرف له من مساعدة علاجية.
- هـ. صرف معاش والده له مع إبلاغ صندوق المعاقين وصندوق الرعاية

- الاجتماعية بإيقاف ما يصرف له منهم.
- و. صرف معاش والده له مع إبلاغ هيئة الزكاة بإيقاف ما يصرف له من مصارف الزكاة.
- ز. صرف معاش والده له مع إبلاغ فاعل الخير بإيقاف صرف كفالة اليتيم.
- ح. صرف معاش والده له مع إبلاغ صندوق المعاقين وصندوق الرعاية الاجتماعية وهيئة الزكاة بإيقاف ما يصرف لهم له كون تلك الجهات حكومية.
- ط. صرف معاش والده له مع إبلاغ صندوق الرعاية الاجتماعية وصندوق المعاقين وهيئة الزكاة وفاعل الخير بإيقاف ما يصرف منهم للمذكور.

الإجابة الصحيحة ب

السؤال الثاني:

موظفة عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال، وكانت بالمزرعة بئر ماء يدوية قديمة وعليها سياج من حبال وعليها إشارات توضيحية وإرشادات بعدم الاقتراب من السياج لخطر الانهيار، و أثناء قيام البنت المذكورة بحلب إحدى الأبقار فرت البقرة منها، ومرت على السياج الذي حول البئر وعدت إلى الجانب الآخر بسلام فقامت البنت بالحقاق بالبقرة لإعادتها إلى مكانها المخصص لها ومرت بنفس المكان التي مرت منه البقرة واتبعت آثار حوافرها بالضبط لتصل إليها وبالرغم من أنها قرأت الإرشادات التحذيرية بعدم الاقتراب من السياج الذي على البئر وهي أيضا تعرف ذلك مسبقا باعترافها بذلك أثناء التحقيق بالحادث وأخذ أقوالها بعد سقوطها وأثناء اتباعها لسير البقرة للوصول إليها في الاتجاه الآخر الذي وصلت إليه البقرة بسلام انهار البئر وسقطت فيه وأصيبت إصابة بالغة وتم إسعافها للمستشفى ومكثت شهراً بالمستشفى ثم توفيت مع العلم أن مدة عملها في المزرعة كموظفة رسمية سنة وشهر ويوم وهو يوم الحادث فقط .

- السؤال ماهي المعالجة التأمينية لموضوع الإصابة بالهيئة العامة

للتأمينات والمعاشات؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. يصرف تعويض إصابة العمل.
2. يصرف معاش إصابة العمل.
3. يسقط تعويض إصابة العمل نظراً لمخالفتها إرشادات السلامة الواضحة وفق نص المادة 39 من القانون والمادة 78 من اللائحة التنفيذية.
4. يسقط معاش إصابة العمل نظراً لمخالفتها الإرشادات الواضحة.
5. يسقط التعويض ويصرف معاش إصابة العمل.
6. يسقط معاش إصابة العمل ويصرف تعويض الإصابة فقط.
7. يسقط تعويض الإصابة ومعاش الإصابة نظراً لمخالفتها إرشادات السلامة الواضحة ويصرف معاش وفاة طبيعية.

الإجابة الصحيحة 2+1

السؤال الثالث:

امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش أبيها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال، وكانت بالمزرعة بئر ماء يدوية قديمة وعليها سياج من حبال وعليها



إشارات توضيحية وإرشادات بعدم الاقتراب من السياج لخطر الانهيار، وأثناء قيام البنت المذكورة بحلب إحدى الأبقار فرت البقرة منها ، ومرت على السياج الذي حول البئر وعدت إلى الجانب الآخر بسلام فقامت البنت باللحاق بالبقرة لإعادتها إلى مكانها المخصص لها ومرت بنفس المكان التي مرت منه البقرة واتبعت آثار حوافرها بالضبط لتصل إليها وبالرغم من أنها قرأت الإرشادات التحذيرية بعدم الاقتراب من السياج الذي على البئر وهي أيضا تعرف ذلك مسبقا باعترافها بذلك أثناء التحقيق بالحادث وأخذ أقوالها بعد سقوطها وأثناء اتباعها لسير البقرة للوصول إليها في الاتجاه الآخر الذي وصلت إليه البقرة بسلام فانهار البئر وسقطت فيه وأصيبت إصابة بالغة وتم إسعافها للمستشفى ومكثت شهراً بالمستشفى ثم توفيت مع العلم أن مدة عملها في المزرعة كموظفة رسمية سنة وشهر ويوم وهو يوم الحادث فقط .

وتقرر أن تجاوزها للتعليمات والإرشادات الواضحة والتحذير المكتوب كان بسبب سوء تقديرها إذ أن اتبعت خطوات البقرة تماماً وفكرت بما أنه لم تسقط البقرة بوزنها الثقيل فلن تسقط هي بوزنها الخفيف الذي لا يقارن مع وزن البقرة، وخانها التفكير بأن مرور البقرة هو الذي أدى إلى اهتزاز حافة البئر ثم انهيار البئر لحظة مرورها ولهذا قررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها.

- السؤال ما هو قرار الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات تجاه طلب الأم؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. رفض طلب الأم كونها معها معاش أبيها وتنزيل معاش البنت لعدم وجود الاستحقاق.
2. صرف تعويض إصابة العمل للأم فقط ورفض طلب الأم كونها تستحق معاش أبيها كونه كان العائل لها بالأصل.
3. قبول طلب الأم بمنحها معاش ابنتها كون البنت هي من كانت تعول أمها بالفترة الأخيرة ويصرف لها إلى جانب معاش أبيها كونه بالحد الأدنى للأجور.
4. صرف معاش ابنتها لها مع تعويض إصابة العمل إلى جانب معاش أبيها كونه بالحد الأدنى للأجور.

5. صرف معاش ابنتها لها كون الإعالة انتقلت على عاتق البنت المتوفية هذا من ناحية وكذا يجوز لها المفاضلة بين المعاشين (معاش أبيها ومعاش ابنتها) من ناحية أخرى وتنزيل معاش أبيها مع صرف تعويض إصابة العمل.

الإجابة الصحيحة رقم 5

السؤال الرابع:

أشرنا بالأسئلة السابقة إلى أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبوها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش أبيها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط. فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل.... الخ .

ولهذا قررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها.

- السؤال ما هو قرار الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات تجاه طلب الأخت؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. رفض طلب الأخت كونها لم تتقدم بطلب إضافتها للمعاش مع أمها في حينه.
2. رفض طلب الأخت لأنها أخت غير شقيقة.
3. رفض طلب الأخت لعدم وضوح الإعالة.
4. قبول طلب الأخت بمنحها معاش أختها حيث وأختها المتوفاة كانت تعيش معها وقررت أن تتولى رعاية أمها وأختها بالفترة الأخيرة وهو ما دفعها للبحث عن العمل.
5. رفض إعادة معاش أختها لها ولكن يعاد لها معاش جدها الذي كان يصرف لأمها وتم تنزيله.

الإجابة الصحيحة رقم 4

السؤال الخامس:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، ولهذا قررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش

أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيّلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها ، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلا عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلا عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

- السؤال ما هو قرار الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات تجاه طلب الأخت؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. تنزيل معاش أختها الذي كان يصرف لها.
2. صرف فارق المبلغ بين ما يصرف لها من معاش وأجرها التعاقدية.
3. استمرار صرف المعاش كاملاً كون أجرها التعاقدية لم يصل لمستوى الحد الأدنى للأجور.
4. تنزيل المعاش وصرف لها تعويض دفعه واحده.
5. تنزيل المعاش وصرف لها مكافأة التنزيل نظراً لبلاغها للهيئة بانها تعاقدت بالعمل بالمزرعة بدلا عن أختها المتوفاة.

الإجابة الصحيحة رقم 3

السؤال السادس:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفي زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالية أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة وتم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنزة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

- السؤال ما هو قرار الهيئة تجاه طلب الأخت؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. رفض الطلب.
2. قبول الطلب.
3. قبول الطلب بشأن الأم.
4. قبول الطلب بشأن الأخت.
5. صرف معاش شهر فقط بما يخص الأم وإسقاط الشهر الآخر نتيجة التأخير بالطلب.
6. صرف معاش شهر فقط بما يخص الأخت وإسقاط الشهر الآخر.
7. صرف معاش شهر بما يخص الأم وشهر بما يخص الأخت.
8. لا شيء مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 1

السؤال السابع:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنت وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفي زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالية أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل



الخ، وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيّلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار عاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال .

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدى التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكاليف والجنائز والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا تصرف مصاريف التكاليف والجنائز والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكاليف والجنائز والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة.

- والسؤال ما هو قرار الهيئة تجاه طلبها؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. منح المذكورة مكافأة التنزيل بعد مرور ثلاثة أشهر من هذا البلاغ.

2. صرف منحة الخطوبة بتقديم ستة معاشات.
3. صرف منحة الخطوبة بتقديم ستة معاشات خصما من منحة الزواج.
4. صرف منحة الزواج اثني عشر معاشاً قبل أسبوع من العقد لمواجهة تكاليف حفل عقد الزواج.
5. تنزيل المعاش الذي يصرف للمذكورة بعد بلاغها هذا.
6. صرف منحة الخطوبة وإبقاء المعاش حتى تاريخ العقد.
7. منح المذكورة قرض استبدال على ذمة منحة الزواج.
8. صرف نصف منحة الزواج وتأجيل الباقي.
9. صرف نصف منحة الخطوبة ونصف منحة الزواج.
10. القيد في الحسابات مخصص منحة الزواج.
11. صرف منحة الخطوبة ومنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل معا بعد ثلاثة أشهر من البلاغ.
12. صرف منحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل بعد ثلاثة أشهر من تاريخ البلاغ
13. لاشي مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 13

السؤال الثامن:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال ثم توفيت بحادث إصابة عمل، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار عاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدى التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنائز والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين والجنائز والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنائز والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عمل واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. بالتالي الهيئة لم تنظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها

كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

- السؤال ما هو الإجراء الذي ستقوم به الهيئة بموجب تقرير الباحثة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. إنزال لجنة بحث للتأكد من صحة المبلغ الذي تتسلمه من خطيبها وكم مقداره بالضبط.
2. استمرار صرف المعاش للأخت المذكورة.
3. إيقاف صرف المعاش لحين انتهاء فترة الخطوبة.
4. تنزيل المعاش باعتبار أن أجرها وما يعطى لها من خطيبها أكثر من الحد الأدنى للأجور.
5. صرف الفارق بين قيمة المعاش وقيمة الأجر التقاعدي وما تتحصل عليه من خطيبها.
6. لا شيء مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 2

السؤال التاسع:

اشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على

الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط. فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة وتم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدى التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنائز والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين والجنائز والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنائز والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً

بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. وبالتالي الهيئة لم تنظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً. وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

- والسؤال ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. التأكد من عقد الزواج.
2. صرف منحة الزواج.
3. تنزيل المعاش.
4. صرف مكافأة بلاغ التنزيل لموظف الهيئة الذي بلغ بإبرام عقد الزواج.
5. صرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت المذكورة.
6. كل ما ذكر.
7. لا شيء مما ذكر.

الإجابات الصحيحة 5+3+2+1

السؤال العاشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع بنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالية أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة وتم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنزة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين الجنازة والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنازة والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها، وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. وبالتالي الهيئة لم تنتظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك

أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش.

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. إعادة المعاش من تاريخ فسخ عقد الزواج.
2. عدم إعادة المعاش مطلقاً.
3. إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهر.
4. إعادة المعاش من تاريخ انتهاء العدة الشرعية.
5. إعادة المعاش من تاريخ المطالبة.
6. استعادة مكافأة بلاغ التنزيل.
7. عدم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل.
8. إدراج اسم المذكورة بالقائمة السوداء بالهيئة وعدم التعامل معها لاحقاً.
9. لا شيء مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 3+7

السؤال الحادي عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنت وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات

والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكاليف والجنائز والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكاليف والجنائز والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكاليف والجنائز والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة وبالتالي الهيئة لم تنظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل

المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاعرت الأخت المذكورة أمام جارتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في موعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش. وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً. وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم.

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. صرف منحة الزواج.

2. عدم صرف منحة الزواج مطلقاً.

3. تنزيل المعاش.
4. عدم تنزيل المعاش.
5. صرف مكافأة بلاغ التنزيل لمرتين عن بلاغ الزواج وبلاغ التثبيت بالعمل.
6. صرف مكافأة بلاغ التنزيل مرة واحدة فقط.
7. صرف منحة ولادة التوائم وفق تأمين الأمومة والطفولة.
8. صرف منحة ولادة التوائم وفق تأمين الإعانات الاجتماعية.
9. صرف مكافأة بلاغ الولادة.
10. صرف نفقات العملية القيصرية وفق نظام التأمين الصحي.
11. لاشي مما ذكر.
12. كل ما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 6+3+2

السؤال الثاني عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش



ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيّلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة وتم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدى التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنائز والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين والجنائز والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنائز والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. وبالتالي الهيئة لم تنتظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل

شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 ريال إلى 7000 وحتى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً. وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في موعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش. وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثنا عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً. وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل كما أنها بعد عشر أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزوجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة بلاغ التنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية و بانتظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدية وعمره الآن 21 عاماً وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش.

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة بشأن المعاش؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. صرف نفقات التكفين والجنائزة والقبر.
2. إيقاف المعاش مؤقتاً.
3. استبعاد اسم الابن من المعاش كونه تخرج من الثانوية العامة وبانتظار سنة للالتحاق بجامعة الحديدة.
4. صرف المعاش لزوجها وابنتيها فقط ويوزع حسب الشرع.
5. صرف المعاش لزوجها وابنتيها فقط ويوزع بالتساوي.
6. صرف المعاش لزوجها وابنتيها وابنها ويوزع بالتساوي.
7. صرف المعاش لابنتيها وابنها فقط ويوزع عليهم بالتساوي ويستبعد الزوج كونه موظفاً ولديه مصدر دخل شهري ثابت.
8. صرف المعاش لابنتيها وابنها فقط ويوزع حسب الشرع ويستبعد الزوج كونه موظف رسمي ولديه مصدر دخل شهري ثابت.

الإجابة الصحيحة رقم 6

السؤال الثالث عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنزة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة

وبالتالي

لا يصرف مصاريف التكفين الجنازة والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنازة والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة وبالتالي الهيئة لم تنتظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش. وتم إعادة المعاش بعد

استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً، وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزواجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة بلاغ التنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية و بانتظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدية وعمره الآن 21 عاماً وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش، وتم صرفه لكل من زوجها وابنتيها وابنها الذي في مرحلة الانتظار للالتحاق بالجامعة كونه يستحق حصته في المعاش ويستمر الصرف له إذا سجل في الجامعة ما لم ينزل فور إغلاق باب التسجيل بالجامعة.

ثم بعد ذلك حدث خطب جلل للأسرة وهو وفاة هذا الولد في بداية تسجيله بالجامعة وبقي المستحقون للمعاش هم الزوج والابنتان ومن شدة الصدمة لم يستلموا المعاشات من البريد لعدة أشهر وأعيدت العديد منها للهيئة بالإضافة إلى ذلك أن الهيئة نتيجة انعدام السيولة النقدية كانت متأخرة بصرف معاشات لمدة أربع سنوات نتيجة انعدام السيولة النقدية ثم توالى الأحداث على الأسرة حيث تم خصخصة المزرعة التي كان يعمل بها الزوج المذكور الذي هو أب الابنتين التوأم وتم الاستغناء عنه بالوظيفة وخدماته لا تؤهله لاستحقاق المعاش التقاعدي مما أثر عليه كثيراً وحدث خطب جلل ثالث بوفاته وبقيت الابنتان فقط بحالة مأساوية بعد وفاة والدتهن ثم أخوهن ثم والدهن .

- السؤال ما هو مصير حصة الزوج من معاشات زوجته المتوفية من المعاشات

المرتجعة وكذا المتأخر صرفها قبل وفاته وما هو مصير المعاش بعد وفاته وما

هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. طلب حكم انحصار ورثة للزوج.

2. عدم طلب انحصار ورثة للزوج.
3. طلب توكيل من الورثة المشمولين بحكم انحصار الورثة مهما كانت صلة قرابتهم بالمتوفى ولو كانوا من العصبة ليتولى الوكيل الشرعي استلام المعاش من الهيئة وتوزيعه على الورثة جميعهم بمختلف فئاتهم ودرجات قرابتهم حسب الشرع، وإذا لم يتم التوكيل يتم طلب حكم من المحكمة بتوزيع الحصص حسب الشرع ليتم الصرف لكل شخص حصته.
4. صرف حصة الزوج في المعاش لما قبل وفاته لابنتيه يوزع حسب الشرع.
5. طلب توكيل من الورثة المشمولين بحكم انحصار الورثة مهما كانت صلة قرابتهم بالمتوفى ولو كانوا من العصبة ليتولى الوكيل الشرعي استلام المعاشات من الهيئة وتوزيعها للورثة بمختلف فئاتهم ودرجات قرابتهم بالتساوي وإذا لم يتم التوكيل يتم طلب من المحكمة توزيع الحصص بالتساوي ليتم الصرف لكل شخص حصته.
6. إعادة توزيع المعاش لفترة ما بعد وفاة الزوج على الابنتين بالتساوي.
7. إعادة توزيع المعاش لفترة ما بعد وفاة الزوج على الابنتين وورثة والدتهن حسب الشرع.
8. إعادة توزيع المعاش لفترة ما بعد وفاة الزوج على الابنتين وورثة والدتهن بالتساوي.
9. إعادة توزيع المعاش لفترة ما بعد وفاة الزوج على الابنتين وورثة والدهن حسب الشرع.
10. إعادة توزيع المعاش لفترة ما بعد وفاة الزوج على الابنتين وورثة والدهن ووالدتهن حسب الشرع.
11. إعادة توزيع المعاش لفترة ما بعد وفاة الزوج على الابنتين وورثة والدهن ووالدتهن بالتساوي.
12. لاشي مما ذكر.

السؤال الرابع عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالية أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة وتم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بالمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنزة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي

لا يصرف مصاريف التكفين الجنازة والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنازة والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. وبالتالي الهيئة لم تنتظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش. وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً، وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزوجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة بلاغ التنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية و بانتظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدة وعمره الآن 21 عاماً وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش، وتم صرفه لكل من زوجها وابنتيها وابنها الذي في مرحلة الانتظار لالتحاق بالجامعة كونه يستحق حصته في المعاش ويستمر الصرف له إذا سجل في الجامعة ما لم ينزل فور إغلاق باب التسجيل بالجامعة.

ثم بعد ذلك حدث خطب جلل للأسرة وهو وفاة هذا الولد في بداية تسجيله بالجامعة وبقي المستحقين للمعاش هم الزوج والابنتان ومن شدة الصدمة لم يستلموا المعاشات من البريد لعدة أشهر وأعيدت العديد منها للهيئة بالإضافة إلى ذلك أن الهيئة نتيجة انعدام السيولة النقدية كانت متأخرة بصرف معاشات لمدة أربع سنوات نتيجة انعدام السيولة النقدية ثم توالى الأحداث على الأسرة حيث تم خصخصة المزرعة التي كان يعمل بها الزوج المذكور الذي هو أب الابنتين التوأم وتم الاستغناء عنه بالوظيفة وخدماته لا توهله لاستحقاق المعاش التقاعدي مما أثر عليه كثيراً و حدث خطب جلل ثالث بوفاته وبقيت الابنتان فقط بحالة مأساوية بعد وفاة والدتهن ثم أخوهن ثم والدهن.

وبعد ذلك تم إحضار حكم انحصار وراثه للزوج وطلب منهم التوكيل لشخص لاستلام حصته في المعاشات المتأخرة والمرتجعات لأنها أصبحت تركة مثلها مثل رصيد المتوفى في أي بنك ليتولى تقسيمها بينهم حسب الشرع وبحالة عدم الاتفاق على وكيل

واحد يطلب منهم إحضار حكم تقسيم من المحكمة حسب الشرع لتتولى الهيئة صرف حصة كل شخص حسب الحكم وإن كانوا من العصابة وبالنسبة للمعاشات بعد تاريخ الوفاة يعاد توزيعها بين الابنتين بالتساوي وفق قانون التأمينات والمعاشات. وهذا ما تم وبعد ذلك طلب الورثة صرف المستحقات التأمينية للزوج المتوفى وفق مدد اشتراكه.

-السؤال ما هي المستحقات التأمينية للزوج المتوفى عن مدد اشتراكه ومن

يستحقها وكيف توزع؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. يستحق معاش.
2. يستحق مكافأة نهاية خدمة.
3. طلب توكيل من الورثة المشمولين بحكم انحصار الورثة مهما كانت صلة قرابتهم بالمتوفى ولو كانوا من العصابة ليتولى الوكيل الشرعي استلام المستحقات التأمينية من الهيئة وتوزيعها على الورثة بمختلف فئاتهم ودرجات قرابتهم حسب الشرع، وإذا لم يتم التوكيل يتم طلب حكم من المحكمة بتوزيع الحصص حسب الشرع ليتم الصرف لكل شخص حصته.
4. طلب توكيل من الورثة المشمولين بحكم انحصار الورثة مهما كانت صلة قرابتهم بالمتوفى ولو كانوا من العصابة ليتولى الوكيل الشرعي استلام المستحقات التأمينية من الهيئة وتوزيعها للورثة بمختلف فئاتهم ودرجات قرابتهم بالتساوي وإذا لم يتم التوكيل يتم طلب من المحكمة توزيع الحصص بالتساوي ليتم الصرف لكل شخص حصته.
5. يصرف معاش ويوزع على الابنتين بالتساوي.
6. يصرف معاش ويوزع على الابنتين حسب الشرع.
7. تصرف مكافأة نهاية خدمة وتوزع على الابنتين بالتساوي.
8. تصرف مكافأة نهاية خدمة وتوزع على الابنتين حسب الشرع.
9. لا شيء مما ذكر.

الإجابات الصحيحة رقم 7+2

السؤال الخامس عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنزة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة

وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين الجنازة والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنازة والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. وبالتالي الهيئة لم تنتظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش. وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً. وبعد سنة ونصف من فسخ

العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزوجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة بلاغ التنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية و بانتظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدية وعمره الآن 21 عاماً وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش، وتم صرفه لكل من زوجها وابنتيها وابنها الذي في مرحلة الانتظار لالتحاق بالجامعة كونه يستحق حصته في المعاش ويستمر الصرف له إذا سجل في الجامعة ما لم ينزل فور إغلاق باب التسجيل بالجامعة.

ثم بعد ذلك حدث خطب جلل للأسرة وهو وفاة هذا الولد في بداية تسجيله بالجامعة وبقي المستحقون للمعاش هم الزوج والابنتان ومن شدة الصدمة لم يستلموا المعاشات من البريد لعدة أشهر وأعيدت العديد منها للهيئة بالإضافة إلى ذلك أن الهيئة نتيجة انعدام السيولة النقدية كانت متأخرة بصرف معاشات لمدة أربع سنوات ثم توالى الأحداث على الأسرة حيث تم خصخصة المزرعة التي كان يعمل بها الزوج المذكور الذي هو أب الابنتين التوأم وتم الاستغناء عنه بالوظيفة وخدماته لا تؤهله استحقاق المعاش التقاعدي مما أثر عليه كثيراً و حدث خطب جلل ثالث بوفاته وبقيت الابنتين فقط بحالة مأساوية بعد وفاة والدتهن ثم أخوهن ثم والدهن .

وبعد ذلك تم إحضار حكم انحصار وراثة للزوج وطلب منهم توكيل لشخص لاستلام حصته في المعاشات المتأخرة والمرتجعات لأنها أصبحت تركة مثلها مثل رصيد المتوفى في أي بنك ليتولى تقسيمها بينهم حسب الشرع وبحالة عدم الاتفاق على وكيل واحد يطلب منهم إحضار حكم تقسيم من المحكمة حسب الشرع لتتولى الهيئة صرف حصة كل شخص حسب الحكم وإن كانوا من العصابة وبالنسبة للمعاشات بعد تاريخ الوفاة يعاد توزيعها بين الابنتين بالتساوي وفق قانون التأمينات والمعاشات. وهذا ما تم, وبعد ذلك طلب الورثة صرف المستحقات التأمينية للزوج المتوفى وفق مدد اشتراكه وأقرت الهيئة استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كون مدد اشتراكه لا تؤهله لاستحقاق

المعاش وتم صرفها للابنتين بالتساوي ولا تعتبر تركة وفق نص قانون التأمينات والمعاشات.

وبعدها حصلت الابنتان على عمل في إحدى المنظمات ثم تزوجت إحداهن بمدير المنظمة واستمرت بالعمل عدة أشهر ثم ألزمتها بالاستقالة والتفرغ للحياة الأسرية ولكن لم تقوما بإبلاغ الهيئة بعملهما وزواج البنت الأولى، وعند التتبع السنوي من قبل الهيئة تم إيقاف المعاش وقيد مبلغ المعاشات التي صرفت من تاريخ انتفاء الاستحقاق إلى تاريخ التوقيف مديونية وبعد سبعة أشهر من إيقاف المعاش انتهى عمل المنظمة وتقدمت البنت الثانية للهيئة بطلب استعادة المعاش.

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. رفض طلب إعادة المعاش.
2. إجراء بحث ميداني للتأكد من استحقاقها للمعاش وإنها غير متزوجة ولا يوجد لها مصدر دخل ثابت بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور ثم الموافقة على إعادة المعاش.
3. طلب توريد كل ما تم صرفه بدون وجه حق دفعة واحدة.
4. طلب توريد ما يمكن توريده بحسب الاستطاعة إما نقداً أو تأجيل إعادة المعاش لاستيفاء جزء من المديونية والباقي يقسط شهرياً.
5. طلب ضمانات تجارية بضرورة البلاغ عند انتفاء الاستحقاق.
6. إدراج الوكيل الشرعي الذي كان يستلم المعاش بالقائمة السوداء وعدم التعامل معه مرة أخرى.
7. طلب توكيل شخص غير الوكيل السابق أو الصرف للمستحقة نفسها بدون وكيل.
8. لا شيء مما ذكر.
9. كل ما ذكر.

الإجابات الصحيحة رقم 2+4+6+7

السؤال السادس عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنزة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة

وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين الجنازة والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنازة والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. وبالتالي الهيئة لم تنتظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش. وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون

البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً. وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة البلاغ التنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزواجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة البلاغ التنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية و بانتظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدة وعمره الآن 21 عاماً وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش، وتم صرفه لكل من زوجها وابنتيها وابنها الذي في مرحلة الانتظار لالتحاق بالجامعة كونه يستحق حصته في المعاش ويستمر الصرف له إذا سجل في الجامعة ما لم ينزل فور إغلاق باب التسجيل بالجامعة.

ثم بعد ذلك حدث خطب جلل للأسرة وهو وفاة هذا الولد في بداية تسجيله بالجامعة وبقي المستحقون للمعاش هم الزوج والابنتان ومن شدة الصدمة لم يستلموا المعاشات من البريد لعدة أشهر وأعيدت العديد منها للهيئة بالإضافة إلى ذلك أن الهيئة نتيجة انعدام السيولة النقدية كانت متأخرة بصرف معاشات لمدة أربع سنوات ثم توالى الأحداث على الأسرة حيث تم خصخصة المزرعة التي كان يعمل بها الزوج المذكور الذي هو أب الابنتين التوأم وتم الاستغناء عنه بالوظيفة وخدماته لا توهله استحقاق المعاش التقاعدي مما أثر عليه كثيراً وحدث خطب جلل ثالث بوفاته وبقيت الابنتان فقط بحالة مأساوية بعد وفاة والدتهن ثم أخوهن ثم والدهن .

وبعد ذلك تم إحضار حكم انحصار وراثه للزوج وطلب منهم توكيل لشخص لاستلام حصته في المعاشات المتأخرة والمرتجات لأنها أصبحت تركة مثلها مثل رصيد المتوفى في أي بنك ليتولى تقسيمها بينهم حسب الشرع وبحالة عدم الاتفاق على وكيل واحد يطلب منهم إحضار حكم تقسيم من المحكمة حسب الشرع لتتولى الهيئة صرف حصة كل شخص حسب الحكم وإن كانوا من العصبية وبالنسبة للمعاشات بعد تاريخ الوفاة يعاد توزيعها بين الابنتين بالتساوي وفق قانون التأمينات والمعاشات. وهذا ما تم وبعد ذلك طلب الورثة صرف المستحقات التأمينية للزوج المتوفى وفق مدد اشتراكه وأقرت

الهيئة استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كون مدد اشتراكه لا تؤهله لاستحقاق المعاش وتم صرفها للبنتين بالتساوي ولا تعتبر تركة وفق نص قانون التأمينات والمعاشات. وبعدها حصلت الابنتان على عمل في إحدى المنظمات ثم تزوجت إحداهن بمدير المنظمة واستمرت بالعمل عدة أشهر ثم ألزمتها بالاستقالة والتفرغ للحياة الأسرية ولكن لم تقوما بإبلاغ الهيئة بعملهما وزواج البنات الأولى، وعند التتبع السنوي من قبل الهيئة تم إيقاف المعاش وقيد مبلغ المعاشات التي صرفت من تاريخ انتهاء الاستحقاق إلى تاريخ التوقيف مديونية وبعد سبعة أشهر من إيقاف المعاش انتهى عمل المنظمة وتقدمت البنات الثانية للهيئة بطلب استعادة المعاش. وتمت الموافقة على إعادة صرف المعاش وتوريد عدد من الأشهر من بعد تاريخ المطالبة خصما من المديونية وأدرج الوكيل بالقائمة السوداء لعدم إبلاغه بالمتغيرات وتم صرف المعاش للبنات وبعد فترة تطلقت البنات الأخرى من الشخص الذي كان مديراً المنظمة بعد أن خلفت منه طفلاً وكان له معاش تقاعدي لدى الهيئة ورفعت عليه قضية نفقة وصدر حكم بذلك وأبلغت الهيئة بتنفيذه.

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. إجراء بحث ميداني للتأكد من استحقاقها للمعاش وأنها غير متزوجة ولا يوجد لها مصدر دخل ثابت بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور.
2. الموافقة على ضم اسمها للمعاش.
3. إعادة توزيع المعاش بينها وبين أختها.
4. طلب توكيل لاستلام حصتها أو الصرف لها باسمها مباشرة.
5. تنفيذ حكم المحكمة بخصم النفقة لطفلها من معاش من طلقها وتسليم النفقة حسب الحكم.
6. لا شيء مما ذكر.

الإجابات الصحيحة رقم 1+2+3+4+5

السؤال السابع عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالية أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة وتم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنازة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين والجنازة والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق

وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنائز والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. وبالتالي الهيئة لم تنتظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش، وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً، وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة

وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزواجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة بلاغ التنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية و بانتظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدة وعمره الآن 21 عاماً وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش، وتم صرفه لكل من زوجها وابنتيها وابنها الذي في مرحلة الانتظار لالتحاق بالجامعة كونه يستحق حصته في المعاش ويستمر الصرف له إذا سجل في الجامعة ما لم ينزل فور إغلاق باب التسجيل بالجامعة.

ثم بعد ذلك حدث خطب جلل للأسرة وهو وفاة هذا الولد في بداية تسجيله بالجامعة وبقي المستحقون للمعاش هم الزوج والابنتان ومن شدة الصدمة لم يستلموا المعاشات من البريد لعدة أشهر وأعيدت العديد منها للهيئة بالإضافة إلى ذلك أن الهيئة نتيجة انعدام السيولة النقدية كانت متأخرة بصرف معاشات لمدة أربع سنوات ثم توالى الأحداث على الأسرة حيث تم خصخصة المزرعة التي كان يعمل بها الزوج المذكور الذي هو أب الابنتين التوأم وتم الاستغناء عنه بالوظيفة وخدماته لا تؤهله استحقاق المعاش التقاعدي مما أثر عليه كثيراً و حدث خطب جلل ثالث بوفاته وبقيت الابنتان فقط بحالة مأساوية بعد وفاة والدتهن ثم أخوهن ثم والدهن .

وبعد ذلك تم إحضار حكم انحصار وراثه للزوج وطلب منهم توكيل لشخص لاستلام حصته في المعاشات المتأخرة والمرتجات لأنها أصبحت تركه مثلها مثل رصيد المتوفى في أي بنك ليتولى تقسيمها بينهم حسب الشرع وبحالة عدم الاتفاق على وكيل واحد يطلب منهم إحضار حكم تقسيم من المحكمة حسب الشرع لتتولى الهيئة صرف حصة كل شخص حسب الحكم وإن كانوا من العصابة وبالنسبة للمعاشات بعد تاريخ الوفاة يعاد توزيعها بين الابنتين بالتساوي وفق قانون التأمينات والمعاشات وهذا ما تم وبعد ذلك طلب الورثة صرف المستحقات التأمينية للزوج المتوفى وفق مدد اشتراكه وأقرت الهيئة استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كون مدد اشتراكه لا تؤهله لاستحقاق المعاش وتم صرفها للابنتين بالتساوي ولا تعتبر تركه وفق نص قانون التأمينات والمعاشات.

وبعدها حصلت الابتتان على عمل في إحدى المنظمات ثم تزوجت إحداهن بمدير المنظمة واستمرت بالعمل عدة أشهر ثم ألزمتها بالاستقالة والتفرغ للحياة الأسرية ولكن لم تقوما بإبلاغ الهيئة بعملهما وزواج البنت الأولى، وعند التتبع السنوي من قبل الهيئة تم إيقاف المعاش وقيده مبلغ المعاشات التي صرفت من تاريخ انتفاء الاستحقاق إلى تاريخ التوقيف مديونية وبعد سبعة أشهر من إيقاف المعاش انتهى عمل المنظمة وتقدمت البنت الثانية للهيئة بطلب استعادة المعاش.

وتمت الموافقة على إعادة صرف المعاش وتوريد عدد من الأشهر من بعد تاريخ المطالبة خصماً من المديونية وأدرج الوكيل بالقائمة السوداء لعدم إبلاغه بالمتغيرات وتم صرف المعاش للبنت وبعد فترة تطلعت البنت الأخرى من الشخص الذي كان مديراً للمنظمة بعد أن خلفت منه طفلاً وكان له معاش تقاعدي لدى الهيئة ورفعت عليه قضية نفقة وصدر حكم بذلك وأبلغت الهيئة بتنفيذه وفعلاً تم إعادة حصتها في المعاش كما تم تنفيذ الحكم وتسليمها النفقة الشرعية خصماً من معاش من طلقها وبعد ذلك حدثت أضرار غزيرة وسيول جرفت منزلها الذي كان عبارة عن عشة من الطراز التهامي وكانتا مقيمتين فيها فتقدمتا للهيئة بطلب قرض (استبدال) لتتمكنوا من بناء عشة جديدة.

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. إجراء بحث ميداني للتأكد من جرف السيول للعشة التي كانتا تسكنان فيها.
2. الموافقة على صرف قرض (الاستبدال) المطلوب
3. خصم رسوم الاستبدال مباشرة من إجمالي القرض وتسليم الصافي.
4. خصم القرض من حصصهن في المعاش لمدة خمس سنوات حسب نظام الاستبدال المطبق في الهيئة.
5. طلب توكيل لاستلام قرض (الاستبدال) أو الصرف لهما بأسمائهن مباشرة كلا حسب حصتها.
6. كل ما ذكر.
7. لا شيء مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 7

السؤال الثامن عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفي زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالية أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بالمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنزة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.



ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين والجنائز والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنائز والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة، وبالتالي الهيئة لم تنظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاعرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا

ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش. وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً، وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزواجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة بلاغ التنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية و بانتظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدة وعمره الآن 21 عاماً وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش، وتم صرفه لكل من زوجها وابنتيها وابنها الذي في مرحلة الانتظار لالتحاق بالجامعة كونه يستحق حصته في المعاش ويستمر الصرف له إذا سجل في الجامعة ما لم ينزل فور إغلاق باب التسجيل بالجامعة.

ثم بعد ذلك حدث خطب جلل للأسرة وهو وفاة هذا الولد في بداية تسجيله بالجامعة وبقي المستحقون للمعاش هم الزوج والابنتان ومن شدة الصدمة لم يستلموا المعاشات من البريد لعدة أشهر وأعيدت العديد منها للهيئة بالإضافة إلى ذلك أن الهيئة نتيجة أنعدام السيولة النقدية كانت متأخرة بصرف معاشات لمدة أربع سنوات ثم توالى الأحداث على الأسرة حيث تم خصخصة المزرعة التي كان يعمل بها الزوج المذكور الذي هو أب الابنتين التوأم وتم الاستغناء عنه بالوظيفة وخدماته لا توهله استحقاق المعاش التقاعدي مما أثر عليه كثيراً وحدث خطب جلل ثالث بوفاته وبقيت الابنتين فقط بحالة مأساوية بعد وفاة والدتهن ثم أخوهن ثم والدهن.

وبعد ذلك تم إحضار حكم انحصار وراثته للزوج وطلب منهم توكيل لشخص لاستلام حصته في المعاشات المتأخرة والمرتجات لأنها أصبحت تركة مثلها مثل رصيد المتوفى في أي بنك ليتولى تقسيمها بينهم حسب الشرع وبحالة عدم الاتفاق على وكيل واحد يطلب منهم إحضار حكم تقسيم من المحكمة حسب الشرع لتتولى الهيئة صرف



حصة كل شخص حسب الحكم وإن كانوا من العصابة وبالنسبة للمعاشات بعد تاريخ الوفاة يعاد توزيعها بين الابنتين بالتساوي وفق قانون التأمينات والمعاشات. وهذا ما تم وبعد ذلك طلب الورثة صرف المستحقات التأمينية للزوج المتوفى وفق مدد اشتراكه وأقرت الهيئة استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كون مدد اشتراكه لا تؤهله لاستحقاق المعاش وتم صرفها للابنتين بالتساوي ولا تعتبر تركة وفق نص قانون التأمينات والمعاشات.

وبعدها أن حصلت الابنتان على عمل في إحدى المنظمات ثم تزوجت إحداهن بمدير المنظمة واستمرت بالعمل عدة أشهر ثم ألزمتها بالاستقالة والتفرغ للحياة الأسرية ولكن لم يقوموا بإبلاغ الهيئة بعملهما وزواج البنت الأولى، وعند التبع السنوي من قبل الهيئة تم إيقاف المعاش وقيد مبلغ المعاشات التي صرفت من تاريخ انتهاء الاستحقاق إلى تاريخ التوقيف مديونية وبعد سبعة أشهر من إيقاف المعاش انتهى عمل المنظمة وتقدمت البنت الثانية للهيئة بطلب استعادة المعاش.

وتمت الموافقة على إعادة صرف المعاش وتوريد عدد من الأشهر من بعد تاريخ المطالبة خصماً من المديونية وأدرج الوكيل بالقائمة السوداء لعدم إبلاغه بالمتغيرات وتم صرف المعاش للبنت وبعد فترة تطلقت البنت الأخرى من الشخص الذي كان مديراً المنظمة بعد أن خلفت منه طفلاً وكان له معاش تقاعدي لدى الهيئة ورفعت عليه قضية نفقة وصدر حكم بذلك وأبلغت الهيئة بتنفيذه وفعلاً تم إعادة حصتها في المعاش كما تم تنفيذ الحكم وتسليمها النفقة الشرعية خصماً من معاش من طلقها وبعد ذلك حدثت أمطار غزيرة وسيول جرفت منزلها الذي كان عبارة عن عشة من الطراز التهامي وكانتا مقيمتين فيها فتقدمتا للهيئة بطلب قرض (استبدال) لتتمكننا من بناء عشة جديدة.

واعترضت الهيئة عن منحهن القرض حسب القانون لأن القروض تمنح للمتقاعدين الأحياء فقط ونظراً لذلك ولحاجتهن الملحة لبناء مسكن لهن بعد أن جرفت السيول العشة التي كانتا مقيمتين فيها تقدمتا بإصرار عجيب بطلب تنازلهن عن المعاش مقابل استلام مكافأة نهاية الخدمة (تعويض الدفعة الواحدة).

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. طلب تعמיד التنازل للمعاش من المحكمة.
2. الموافقة على الطلب بصرف مكافأة نهاية الخدمة.
3. احتساب مقدار المعاشات المتوقع صرفها لهن من تاريخ طلب التنازل إلى تاريخ انتفاء استحقاق المعاش وفق نظرية الاحتمالات للزواج أو الالتحاق بعمل أو الوفاة وأخذ المتوسط.
4. احتساب القيمة الحالية لمتوسط إجمالي المعاشات المتوقع صرفها وفق ما ورد بالبند 3 وذلك بتطبيق جداول اللوغاريتمات.
5. تحديد مبلغ القيمة الحالية للمعاشات كم تساوي مبلغ تعويض الدفعة الواحدة وصرفها كمكافأة نهاية خدمة.
6. كل ما ذكر.
7. لاشي مما ذكر.

الإجابة الصحيحة رقم 7

السؤال التاسع عشر:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنت وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفي زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع بنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالية أبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات



والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيّلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة الأبقار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة وتم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنّازة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين والجنّازة والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنّازة والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة. وبالتالي الهيئة لم تنظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة البلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل

المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاعرت الأخت المذكورة أمام جارتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في موعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش، وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة البلاغ بالتنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً، وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة البلاغ بالتنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزواجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة البلاغ بالتنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية وبانظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدية وعمره الآن 21 عاماً وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش، وتم صرفه لكل من زوجها وابنتيها وابنها الذي في مرحلة

الانتظار لالتحاق بالجامعة كونه يستحق حصته في المعاش ويستمر الصرف له إذا سجل في الجامعة ما لم ينزل فور إغلاق باب التسجيل بالجامعة. ثم بعد ذلك حدث خطب جلل للأسرة وهو وفاة هذا الولد في بداية تسجيله بالجامعة وبقي المستحقون للمعاش هم الزوج والابنتان ومن شدة الصدمة لم يستلموا المعاشات من البريد لعدة أشهر وأعيدت العديد منها للهيئة بالإضافة إلى ذلك أن الهيئة نتيجة انعدام السيولة النقدية كانت متأخرة بصرف معاشات لمدة أربع سنوات ثم توالت الأحداث على الأسرة حيث تم خصخصة المزرعة التي كان يعمل بها الزوج المذكور الذي هو أب الابنتين التوأم وتم الاستغناء عنه بالوظيفة وخدماته لا توهمه استحقاق المعاش التقاعدي مما أثر عليه كثيراً وحدث خطب جلل ثالث بوفاته وبقيت الابنتان فقط بحالة مأساوية بعد وفاة والدتهن ثم أخوهن ثم والدهن .

وبعد ذلك تم إحضار حكم انحصار وراثه للزوج وطلب منهم توكيل لشخص لاستلام حصته في المعاشات المتأخرة والمرتجعات لأنها أصبحت تركة مثلها مثل رصيد المتوفى في أي بنك ليتولى تقسيمها بينهم حسب الشرع وبحالة عدم الاتفاق على وكيل واحد يطلب منهم إحضار حكم تقسيم من المحكمة حسب الشرع لتتولى الهيئة صرف حصة كل شخص حسب الحكم وإن كانوا من العصابة وبالنسبة للمعاشات بعد تاريخ الوفاة يعاد توزيعها بين البننتين بالتساوي وفق قانون التأمينات والمعاشات. وهذا ما تم وبعد ذلك طلب الورثة صرف المستحقات التأمينية للزوج المتوفى وفق مدد اشتراكه وأقرت الهيئة استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كون مدد اشتراكه لا تؤهله لاستحقاق المعاش وتم صرفها للابنتين بالتساوي ولا تعتبر تركة وفق نص قانون التأمينات والمعاشات.

وبعدها حصلت الابنتان على عمل في إحدى المنظمات ثم تزوجت إحداهن بمدير المنظمة واستمرت بالعمل عدة أشهر ثم ألزمتها بالاستقالة والتفرغ للحياة الأسرية ولكن لم تقوما بإبلاغ الهيئة بعملهما وزواج البنت الأولى، وعند التتبع السنوي من قبل الهيئة تم إيقاف المعاش وقيد مبلغ المعاشات التي صرفت من تاريخ انتفاء الاستحقاق إلى تاريخ التوقيف مديونية وبعد سبعة أشهر من إيقاف المعاش انتهى عمل المنظمة وتقدمت

البنيت الثانية للهيئة بطلب استعادة المعاش.

وتمت الموافقة على إعادة صرف المعاش وتوريد عدد من الأشهر من بعد تاريخ المطالبة خصماً من المديونية وأدرج الوكيل بالقائمة السوداء لعدم إبلاغه بالمتغيرات وتم صرف المعاش للبنيت وبعد فترة تطلقت البنيت الأخرى من الشخص الذي كان مديراً للمنظمة بعد أن خلفت منه طفلاً وكان له معاش تقاعدي لدى الهيئة ورفعت عليه قضية نفقة وصدر حكم بذلك وأبلغت الهيئة بتنفيذه وفعلاً تم إعادة حصتها في المعاش كما تم تنفيذ الحكم وتسليمها النفقة الشرعية خصماً من معاش من طلقها.

وبعد ذلك حدثت أضرار غزيرة وسيول جرفت منزلها الذي كان عبارة عن عشة من الطراز التهامي وكانتا مقيمتين فيها فتقدمتا للهيئة بطلب قرض (استبدال) لتتمكننا من بنا عشة جديدة.

واعذرت الهيئة عن منحهن القرض حسب القانون لأن القروض تمنح للمتقاعدين الأحياء فقط ونظراً لذلك ولحاجتهن الملحة لبناء مسكن لهن بعد أن جرفت السيول العشة التي كانتا مقيمتين فيها تقدمتا بإصرار عجيب بطلب تنازلهن عن المعاش مقابل استلام مكافأة نهاية الخدمة (تعويض الدفعة الواحدة). وبالتأكيد رفضت الهيئة ذلك لعدم إمكانية ذلك قانوناً وكون الهيئة تطبق نظام التأمينات التكافلي ولا تطبق نظام الادخار.

وبعد ذلك حدث وفاة طليق البنيت المذكورة والد الطفل الذي كان يصرف له نفقة شرعية خصماً من معاش والده وانحصرت وراثته في زوجته الثانية وطفله والطفل الأول من زوجته المطلقة وأب وأم لم يكن لهما مصدر دخل.

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة بشأن المعاش؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. طلب حكم انحصار ورثته.
2. صرف نفقات التكفين والجنابة والدفن.
3. الاستمرار بخصم النفقة وفق حكم المحكمة من المعاش.
4. تقسيم باقي المعاش بعد خصم النفقة بالتساوي بين الأب والأم والأرملة وطفلتها.

5. تقسيم المعاش بالتساوي بين الأب والأم والأرملة وطفلتها والطفل من الزوجة المطلقة.
6. توقف سريان صرف النفقة الشرعية حسب الحكم.
7. كل ما ذكر.
8. لا شيء مما ذكر.

الإجابات الصحيحة رقم 1+2+5+6

السؤال العشرون:

أشرنا بالأسئلة السابقة أن امرأة كان يصرف لها معاش أبيها من الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات ثم تزوجت فتم تنزيل المعاش ثم تطلقت بعد أن خلفت منه بنتاً وتم إعادة معاش أبيها لها بعد انتهاء العدة الشرعية وبقيت تعيش هي وابنتها ثم تزوجت بشخص آخر وخلفت منه بنتاً وتم تنزيل معاش أبيها بعد زواجها الثاني ثم توفى زوجها الثاني ولم يكن له مصدر دخل فتم إعادة معاش أبيها لها وبقيت تعيش مع ابنتيها الاثنتين من الزوج الأول والثاني وبعد فترة أصبح ما يصرف لها من معاش والدها لا يكفي على الإطلاق كون مقدار المعاش بالحد الأدنى للأجور 20000 ريال فقط.

فقررت ابنتها الأولى من الزوج الذي طلقها أن تبحث عن عمل لتتولى رعاية البيت وفعلاً حصلت على عمل كما أشرنا بالسؤال السابق وهو أنها عملت بوظيفة حالبة بأبقار بمزرعة في تهامة تابعة للقطاع العام وخضعت للتأمين لدى الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات براتب مع البدلات بمبلغ خمسين ألف ريال وتوفيت بحادث إصابة عمل... الخ، وقررت الهيئة اعتماد الحالة إصابة عمل وبالتالي قامت الأم بالمطالبة بمعاش ابنتها وتمت الموافقة على صرف معاش ابنتها مع تعويض إصابة العمل وتنزيل معاش أبيها وفعلاً تم ذلك واستمرت بالعيش هي وابنتها الأخرى وبعد أربع سنوات توفيت المرأة وتقدمت ابنتها الأخرى بالمطالبة بمعاش أختها غير الشقيقة وأحضرت حكم إعالة من المحكمة المختصة بأن أختها كانت تعيلها هي وأمها خلال فترة عملها قبل وفاتها، ووافقت الهيئة على صرف المعاش لها وفعلاً تم الصرف ونظراً لاحتياج مزرعة

الأبصار لعاملة بدلاً عن المتوفية وتقديراً لجهود المتوفية استدعت أختها للعمل بدلاً عنها ولكن ليست كموظفة رسمية وإنما بعقد لعدم وجود موازنة و تم التعاقد معها براتب شهري بمبلغ 19000 ريال.

ثم قررت الهيئة استمرار صرف معاش أختها لها كون الأجر التعاقدية التي تحصل عليه لا يرقى للحد الأدنى للأجور.

ثم قامت الأخت المذكورة بمطالبة الهيئة بدفع تكاليف التكفين والجنازة والقبر لكل من أمها وأختها كونها هي من قامت بدفع تلك النفقات.

ورفضت الهيئة الطلب كون أمها كانت مستحقة لمعاش أبيها وليست متقاعدة وبالتالي لا يصرف مصاريف التكفين والجنازة والقبر إلا للمتقاعد وليس للمستحق وأيضاً بالنسبة لأختها التي توفيت بإصابة العمل وهي لا زالت موظفة وبالتالي فتكاليف التكفين والجنازة والدفن مسؤولية جهة العمل.

وبعد ذلك تقدم شاب لخطبتها وقد تخرج من الجامعة ولكنه لم يجد عملاً واضطر لعمل بائع ماء متجول وتم الاتفاق على أن تستمر فترة الخطوبة لمدة ستة أشهر ثم يتم العقد وبعد العقد بثمانية أشهر يتم الزواج وقامت الأخت المذكورة بنفسها بإبلاغ الهيئة فوراً بالخطوبة وموعد العقد والزواج وطلبت من الهيئة صرف ستة معاشات منحة الخطوبة وصرف معاشات اثني عشر شهراً منحة الزواج ومنح معاش شهر مكافأة التنزيل طالما قامت بهذا البلاغ فور الخطوبة، وبالتالي الهيئة لم تنتظر لطلبها كونه لا يوجد منحة خطوبة ومنحة الزواج تصرف بعد عقد الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل تصرف بعد تنزيل المعاش.

هذا وبعد ذلك تفاخرت الأخت المذكورة أمام جاريتها وقالت لها بأن خطيبها يعطيها كل شهرين هدية نقدية تتراوح ما بين 5000 و 7000 ريال وقد تصل إلى 10000 وعند نزول الباحثة من هيئة التأمينات عرفت هذه المعلومة ورفعت تقريراً للهيئة بذلك وخصوصاً أن الأخت المذكورة لها مصدر دخل من عملها التقاعدي بمبلغ 19000 ريال شهرياً.

وقررت الهيئة استمرار صرف معاشها كون ما يعطى لها من هدية نقدية من خطيبها لا

يؤثر على استحقاق المعاش، وبعد ذلك تم إبرام عقد الزواج بالموعد المحدد مسبقاً على أن تكون الزفة في مواعده بعد ثمانية أشهر وعند العقد قام أحد موظفي الهيئة بالإبلاغ بأنه تم إبرام عقد الزواج.

وقد قامت الهيئة بالتأكد من إبرام عقد الزواج وصرف منحة الزواج وتنزيل المعاش وصرف مكافأة بلاغ التنزيل للأخت كونها هي قد أبلغت مسبقاً فور الخطوبة بموعد عقد الزواج والزفاف.

وبعد سبعة أشهر حصل خلاف كبير للغاية بين الزوجين وتم فسخ عقد الزواج وتلا ذلك أن تقدمت الأخت المذكورة للهيئة بالمطالبة بإعادة المعاش، وتم إعادة المعاش بعد استكمال فترة منحة الزواج اثني عشر شهراً ولم يتم استعادة مكافأة بلاغ التنزيل كون البلاغ صحيحاً وتم تنزيل المعاش فعلاً، وبعد سنة ونصف من فسخ العقد تزوجت بزميلها بالعمل والذي كان موظفاً بوظيفة دائمة وبنفس الوقت تم تثبيتها هي أيضاً بوظيفة دائمة وأبلغت الهيئة بذلك فوراً وطالبت الهيئة بمنحة الزواج ومكافأة بلاغ التنزيل كما أنها بعد عشرة أشهر خلفت ثلاثة توائم طفلاً وطفلتين بموجب عملية قيصرية وطالبت بتكاليف العملية ومنحة ولادة التوائم وبالتالي قامت الهيئة بتنزيل المعاش نظراً لزواجها وتثبيتها بعملها وصرفت مكافأة بلاغ التنزيل.

وبعدها توفيت الأخت المذكورة وبقي زوجها وأولادها وهم الابنتان والولد الذي تخرج من الثانوية و بانتظار سنة الالتحاق بجامعة الحديدة وعمره الآن 21 عاماً، وتم إحالة ملفها للهيئة وتم ربط المعاش، وتم صرفه لكل من زوجها وابنتيها وابنها الذي في مرحلة الانتظار لالتحاق بالجامعة كونه يستحق حصته في المعاش ويستمر الصرف له إذا سجل في الجامعة ما لم ينزل فور إغلاق باب التسجيل بالجامعة.

ثم بعد ذلك حدث خطب جلل للأسرة وهو وفاة هذا الولد في بداية تسجيله بالجامعة وبقي المستحقون للمعاش هم الزوج والابنتان ومن شدة الصدمة لم يستلموا المعاشات من البريد لعدة أشهر وأعيدت العديد منها للهيئة بالإضافة إلى ذلك أن الهيئة نتيجة انعدام السيولة النقدية كانت متأخرة بصرف معاشات لمدة أربع سنوات ثم توالى الأحداث على الأسرة حيث تم خصخصة المزرعة التي كان يعمل بها الزوج المذكور الذي هو أب

الابنتين التوأم وتم الاستغناء عنه بالوظيفة وخدماته لا تؤهله استحقاق المعاش التقاعدي مما أثر عليه كثيراً وحدث خطب جلل ثالث بوفاته وبقيت الابنتان فقط بحالة مأساوية بعد وفاة والدتهن ثم أخوهن ثم والدهن .

وبعد ذلك تم إحضار حكم انحصار وراثة للزوج وطلب منهم توكيل لشخص لاستلام حصته في المعاشات المتأخرة والمرتجات لأنها أصبحت تركة مثلها مثل رصيد المتوفى في أي بنك ليتولى تقسيمها بينهم حسب الشرع وبحالة عدم الاتفاق على وكيل واحد يطلب منهم إحضار حكم تقسيم من المحكمة حسب الشرع لتتولى الهيئة صرف حصة كل شخص حسب الحكم وإن كانوا من العصابة وبالنسبة للمعاشات بعد تاريخ الوفاة يعاد توزيعها بين البنيتين بالتساوي وفق قانون التأمينات والمعاشات، وهذا ما تم وبعد ذلك طلب الورثة صرف المستحقات التأمينية للزوج المتوفى وفق مدد اشتراكه وأقرت الهيئة استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة كون مدد اشتراكه لا تؤهله لاستحقاق المعاش وتم صرفها للابنتين بالتساوي ولا تعتبر تركة وفق نص قانون التأمينات والمعاشات.

وبعدها حصلت الابنتان على عمل في أحد المنظمات ثم تزوجت إحداهن بمدير المنظمة واستمرت بالعمل عدة أشهر ثم ألزمتها بالاستقالة والتفرغ للحياة الأسرية ولكن لم تقوما بإبلاغ الهيئة بعملهما وزواج البنت الأولى، وعند التتبع السنوي من قبل الهيئة تم إيقاف المعاش وقيد مبلغ المعاشات التي صرفت من تاريخ انتفاء الاستحقاق إلى تاريخ التوقيف مديونية وبعد سبعة أشهر من إيقاف المعاش انتهى عمل المنظمة وتقدمت البنت الثانية للهيئة بطلب استعادة المعاش.

وتمت الموافقة على إعادة صرف المعاش وتوريد عدد من الأشهر من بعد تاريخ المطالبة خصماً من المديونية وأدرج الوكيل بالقائمة السوداء لعدم إبلاغه بالمتغيرات وتم صرف المعاش للبنت وبعد فترة تطلقت البنت الأخرى من الشخص الذي كان مديراً للمنظمة بعد أن خلفت منه طفلاً وكان له معاش تقاعدي لدى الهيئة ورفعت عليه قضية نفقة وصدر حكم بذلك وأبلغت الهيئة بتنفيذه، وفعلاً تم إعادة حصتها في المعاش كما تم تنفيذ الحكم وتسليمها النفقة الشرعية خصماً من معاش من طلقها.

وبعد ذلك حدثت أضرار غزيرة وسيول جرفت منزلها الذي كان عبارة عن عشة من الطراز التهامي وكانتا مقيمتين فيها فتقدمتا للهيئة بطلب قرض (استبدال) لتمكنا من بناء عشة جديدة، واعتذرت الهيئة عن منحهن القرض حسب القانون لأن القروض تمنح للمتقاعدين الأحياء فقط.

ونظراً لذلك ولحاجتهن الملحة لبناء مسكن لهن بعد أن جرفت السيول العشة التي كانتا مقيمتين فيها تقدمتا بإصرار عجيب بطلب تنازلهن عن المعاش مقابل استلام مكافأة نهاية الخدمة (تعويض الدفعة الواحدة)، وبالتأكيد رفضت الهيئة ذلك لعدم إمكانية ذلك قانوناً، وكون الهيئة تطبق نظام التأمينات التكافلي ولا تطبق نظام الادخار.

وبعد ذلك حدث وفاة مطلق البنت المذكورة والد الطفل الذي كان يصرف له نفقة شرعية خصماً من معاش والده وانحصرت ورثته في زوجته الثانية وطفلة والطفل الأول من زوجته المطلقة وأب وأم لم يكن لهما مصدر دخل.

وبالتالي تم صرف نفقات التكفين والجنائز والدفن وتقسيم المعاش بينهم بالتساوي وتوقف سريان صرف النفقة باستحقاق الطفل من الزوجة المطلقة لحصته في المعاش وفق قانون التأمينات.

وبعد ذلك تقدم جد الطفل الذي هو (ابن الزوجة المطلقة) بطلب للهيئة بتسليمه حصة الطفل في المعاش مدعياً أنه أصبح كافلاً له.

- السؤال هنا ما هو الإجراء الذي سوف تتخذه الهيئة بهذا الشأن؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. الاستجابة لطلب الجد مباشرة وتسليمه حصة الطفل في المعاش.
2. إيقاف المعاش حتى يتم الاتفاق ودياً بين الجد وأم الطفل.
3. إيقاف المعاش حتى يتم اختيار محكم يتوافق عليه الطرفان ويصدر قرار التحكيم.
4. إيقاف المعاش حتى يصل أمر على عريضة من المحكمة.
5. إيقاف المعاش حتى يصل حكم من المحكمة.

6. تنزيل المعاش.
7. استمرار صرف حصة الطفل في المعاش لأمه كونها الحاضنة له وفق نص حكم النفقة وحتى يصل إلى الهيئة ما ينقضه.
8. كل ما ذكر.
9. لاشي مما ذكر.

الإجابة الصحيح رقم 7

السؤال الحادي والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المستوى الأول الدرجة الأولى وراتبه حالياً 173000 ريال ومستمر بالوظيفة حتى الآن ولم يتم إحالته للتقاعد وكان قد منح علاوة عام 2019م و عام 2020م.

- فكم سيكون معاشه التقاعدي عند إحالته للتقاعد بافتراض أنه لم يصدر أي قرار بمنح زيادات للموظفين والمتقاعدين؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. 163000
2. 169000
3. 170000
4. 175000
5. 181000

الإجابة الصحيحة رقم 2

السؤال الثاني والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن

بالمجموعة الوظيفية الأولى المستوى الأول الدرجة الأولى وكان راتبه في تاريخ 25 نوفمبر 2019م 169000 ريال بدون إضافة علاوة 2019م و2020م ومستمر بالوظيفة حتى الآن ولا يوجد لديه انقطاع ولم يتم إحالته للتقاعد وكان تقييم الأداء له للثلاث السنوات الأخيرة امتياز وقررت جهة عمله منحة علاوة امتياز عن عام 2019م.

- **فكم سيكون معاشه التقاعدي عند إحالته للتقاعد بافتراض أنه لم يصدر**

أي قرار بمنح أي زيادات للموظفين والمتقاعدين؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

163000	.1	177000	.5
169000	.2	181000	.6
170000	.3	185000	.7
175000	.4	187000	.8

الإجابة الصحيحة رقم 5

السؤال الثالث والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المرتبة الأولى الدرجة الأولى وراتبه حالياً 177000 ريال ومستمر بالوظيفة حتى الآن ولم يتم إحالته للتقاعد وكان قد منح علاوة امتياز عام 2019م وأضيفت براتبه المشار إليه، ثم صدر قرار بمنح زيادات للموظفين بشكل عام وكانت زيادات الدرجة للموظفين العاملين المماثلة لدرجة المذكور عشرة آلاف ريال وللمتقاعدين بنفس درجة المذكور 50% منها.

- السؤال كم سيكون المعاش التقاعدي للمذكور بعد إحالته للتقاعد؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|-----------|-----------|
| 148000 -5 | 173000 -1 |
| 184000 -6 | 177000 -2 |
| 187000 -7 | 181000 -3 |
| 178000 -8 | 185000 -4 |

الإجابة الصحيحة رقم 7

السؤال الرابع والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المرتبة الأولى الدرجة الأولى وراتبه 177000 ريال شاملاً علاوة عام 2020م واستمر بعمله إلى تاريخ الأول من أكتوبر 2024م وصدر قرار إحالته للتقاعد.

وفي يناير 2025م صدر قرار بمنح زيادات للموظفين بشكل عام وكانت زيادات الدرجة للموظفين العاملين المماثلة لدرجة المذكور عشرة ألف ريال.

- السؤال كم سيكون المعاش التقاعدي للمذكور عند الربط في الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

183000 -5	173000 -1
184000 -6	177000 -2
185000 -7	178000 -3
187000 -8	182000 -4

الإجابة الصحيحة رقم 3

السؤال الخامس والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المرتبة الأولى الدرجة الأولى وراتبه 177000 ريال واستمر بعمله في مصلحة الضرائب إلى تاريخ الأول من أكتوبر 2024م وصدر قرار إحالته للتقاعد في مارس 2025م وكان مبلغ المرحلة الأولى من استراتيجة الأجور الذي منح له هو مبلغ 20000 ريال.

- السؤال كم سيكون مكمل الاشتراكات لمبلغ المرحلة الأولى المطلوب سداده

من مصلحة الضرائب عند ربط المعاش في الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

78000 -6	1092000 -1
38000 -7	546000 -2
19000 -8	468000 -3
9500 -9	312000 -4
4750 -10	156000 -5
11- بدون مكمل اشتراكات.	

الإجابة الصحيحة رقم 11



السؤال السادس والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المرتبة الأولى الدرجة الأولى وراتبه 173000 ريال واستمر بعمله في مصلحة الجمارك إلى نوفمبر 2023م ثم صدر له قرار إحالة للتقاعد في مارس 2025م وكان قد منح استراتيجية الأجور المرحلة الثالثة وزيادة مارس 2008م.

- السؤال كم سيكون مكمل الاشتراكات المطلوب سداده من مصلحة الجمارك

عند ربط المعاش في الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|-------------------------|-----------|
| 72.800 .7 | 23.400 .1 |
| 106.600 .8 | 26.000 .2 |
| 145.600 .9 | 28.600 .3 |
| 326.300 .10 | 31.200 .4 |
| 652.600 .11 | 33.800 .5 |
| 12. بدون مكمل اشتراكات. | 36.400 .6 |

الإجابة الصحيحة رقم 3

السؤال السابع والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المرتبة الأولى الدرجة الأولى وراتبه 173000 ريال واستمر بعمله في مصلحة الجمارك إلى تاريخ نوفمبر 2023م ثم صدر له قرار إحالة للتقاعد في مارس 2025م وكان قد منح استراتيجية الأجور المرحلة الثالثة وزيادة مارس 2008م مع العلم أن المذكور أحيل للتحقيق في عام 2014م وكان يصرف له 75% من راتبه للفترة من فبراير 2014م وحتى يوليو 2014م.

- السؤال كم سيكون مكمل الاشتراكات عن مبالغ الاستراتيجيات وزيادة مارس

المطلوب سداذه من مصلحة الجمارك عند ربط المعاش في الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|--------------------------|----------|
| 72800 -7 | 23400 -1 |
| 106600 -8 | 26000 -2 |
| 145600 -9 | 28600 -3 |
| 326300 -10 | 31200 -4 |
| 652600 -11 | 33800 -5 |
| 12- بدون مكمّل اشتراكات. | 36400 -6 |

الإجابة الصحيحة رقم 3

السؤال الثامن والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المرتبة الأولى الدرجة الأولى وراتبه 173000 ريال واستمر بعمله في مصلحة الجمارك إلى تاريخ نوفمبر 2023م ثم صدر له قرار إحالة للتقاعد في مارس 2025م وكان قد منح استراتيجيات الأجور للمراحل الثلاث وزيادة مارس 2008م مع العلم أن المذكور أحيل للتحقيق في عام 2014م وكان يصرف له %75 من راتبه للفترة من فبراير 2014م وحتى يوليو 2014م كما تم انتدابه إلى وزارة النقل للفترة من يناير 2015م وحتى يناير 2016م.

- السؤال كم سيكون مكمل الاشتراكات عن مبالغ الاستراتيجيات وزيادة مارس المطلوب سداده من مصلحة الجمارك عند ربط المعاش في الهيئة؟
- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|--------------------------|----------|
| 72800 .7 | 23400 .1 |
| 106600 .8 | 26000 .2 |
| 145600 .9 | 28600 .3 |
| 326300 .10 | 31200 .4 |
| 652600 .11 | 33800 .5 |
| 12. بدون مكمل اشتراكات . | 36400 .6 |

الإجابة الصحيحة رقم 3

السؤال التاسع والعشرون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المرتبة الأولى الدرجة الأولى وراتبه 173000 ريال واستمر بعمله في مصلحة الجمارك إلى تاريخ نوفمبر 2023م ثم صدر له قرار إحالة للتقاعد في مارس 2025م وكان قد منح استراتيجيات الأجور للمراحل الثلاث وزيادة مارس 2008م مع العلم أن المذكور أحيل للتحقيق في عام 2014 وكان يصرف له 75% من راتبه للفترة من فبراير 2014 وحتى يوليو 2014م وتم انتدابه إلى وزارة النقل للفترة من يناير 2015م وحتى يناير 2016م، كما تم إعارته إلى وزارة الداخلية من سبتمبر 2024 وحتى نوفمبر 2024م .

- السؤال كم سيكون مكمل الاشتراكات عن مبالغ الاستراتيجيات وزيادة مارس

المطلوب سداه من مصلحة الجمارك عند ربط المعاش في الهيئة؟

- اختر الإجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

- | | |
|------------------------|----------|
| 72800 -7 | 23400 -1 |
| 106600 -8 | 26000 -2 |
| 145600 -9 | 28600 -3 |
| 326300 -10 | 31200 -4 |
| 652600 -11 | 33800 -5 |
| 12- بدون مكمل اشتراكات | 36400 -6 |

الإجابة الصحيحة رقم 6

السؤال الثالثون:

موظف من مواليد 5 نوفمبر 1964م وتوظف رسمياً في 26 نوفمبر 1984م ومسكن بالمجموعة الوظيفية الأولى المرتبة الأولى الدرجة الأولى وراتبه 173000 ريال واستمر بعمله في مصلحة الجمارك إلى تاريخ نوفمبر 2023م ثم صدر له قرار إحالة للتقاعد في مارس 2025م مع العلم انه منح استراتيجيات الأجور للمراحل الثلاث وزيادة مارس 2008م وقد سددت مكمل الاشتراكات لكل من البدلات والاستراتيجيات وزيادة مارس 2008م دفعة واحدة في عام 2012م بموجب محضر اتفاق بين الهيئة وجهة عمله كما أن المذكور أحيل للتحقيق في عام 2014م وكان يصرف له 75% من راتبه للفترة من فبراير 2014م وحتى يوليو 2014م وتم انتدابه إلى وزارة النقل للفترة من يناير 2015م وحتى يناير 2016م، كما تم اعارته إلى وزارة الداخلية من سبتمبر 2024م وحتى نوفمبر 2024م وعند فحص ملفه الوظيفي لغرض ربط المعاش اتضح أنه كان قد أخذ اجازة بدون راتب لمدة اثني عشر شهراً في عام 1997م كما انقطع عن العمل للفترة من يناير 1998م وحتى يونيو 1999م .

- والسؤال كم سيكون مبلغ الاشتراكات المطلوب سداده ليستحق المذكور معاشاً كاملاً 100% عن آخر أجر؟

- اختر الاجابات الصحيحة من الاختيارات التالية:

1. 269880
2. 404820
3. 674700
4. بدون مبلغ اشتراكات .

الإجابة الصحيحة رقم 4

قائمة المراجع والمصادر

أولاً : التشريعات والقوانين اليمنية.

1. قانون التأمينات والمعاشات رقم (25) لسنة 1991م ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (125) لسنة 1992م .
2. قانون التأمينات الاجتماعية رقم (13) مكرر لسنة 2013م
3. قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991م ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (122) لسنة 1992م.
4. قانون التأمين الصحي رقم (9) لسنة 2011م .
5. قانون التأمينات الاجتماعية رقم (26) لسنة 1991م .
6. قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 1980م الصادر في عدن .
7. قانون معاشات ومكافأة التقاعد رقم (1) لسنة 1980م الصادر في صنعاء .

ثانياً : التشريعات والقوانين العربية.

1. قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014م وتعديلاته في الأردن.
www.ssc.gov.jo
2. القانون الاتحادي رقم (57) لسنة 2023م بشأن المعاشات والتأمينات الاجتماعية في الإمارات
uaeLegislation.gov,ae.com .
3. نظام التقاعد في البحرين:
أ- قانون رقم (13) لسنة 2022م بشأن تعديل أحكام قانون رقم (13) لسنة 1975م بشأن المعاشات ومكافأة التقاعد لموظفي الحكومة في البحرين.
lloc.gov.bh
ب- القانون رقم (14) لسنة 2022م بشأن تعديل أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم (24) لسنة 1976م لعمال القطاع الخاص في البحرين.
www.sio.gov.bh
4. نظام التقاعد في السعودية:
أ- نظام التقاعد للقطاع العام المدني في السعودية.
Saudipedia.com
Portal.ugn.gov.sa
gosi.gov.sa
ب- نظام التأمينات الاجتماعية للقطاع الخاص 1445هـ في السعودية .
Argam.com/ar/artical
Portal.ugn.gov.sa.detail
Gosi.gov.sa

5. نظام التقاعد في السودان.
أ- قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990م لعمال القطاع الخاص في السودان.
Moj.gov.sd/sudanlaws
ب- قانون معاشات الخدمة العامة لسنة 1993م لموظفي الدولة في السودان.
Rawateb.org.sudan-labo
Moj.gov.sd/sudanlaws
6. قانون التأمينات الاجتماعي رقم (28) لسنة 2014م في سوريا.
www.pministRy.gov.sy
7. نظام التقاعد في العراق.
أ- قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014م وتعديلاته لموظفي الدولة في العراق.
<https://cm.gou.edu.ig>
ب- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي لعمال القطاع الخاص رقم (8) لسنة 2023م في العراق.
www.moj.gov.ig
8. قانون الحماية الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (52) لسنة 2023م في سلطنة عمان.
www.sio.gov.bh
9. قانون التأمينات الاجتماعية رقم (1) لسنة 2022م في قطر.
www.gRisya.gov
10. دليل مختصر لقانون التأمينات الاجتماعية في دولة الكويت 2023م.
www.pifss.gov.kw
11. قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم (148) لسنة 2019م في مصر.
www.nosi.gov.eg

ثالثاً : الكتب وأوراق العمل.

1. كتيب نظام التأمينات والمعاشات للوظيفة العامة النشأة والتطور من إصدارات الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات.
2. كتاب أنظمة التقاعد المدني والتأمينات الاجتماعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي الواقع والتحديات المقدم إلى المنتدى العالمي للضمان الاجتماعي أثناء انعقاد الجمعية العمومية الـ 13 في قطر 2013م.
3. كتاب الشيخوخة للدكتور عزت سيد إسماعيل - وكالة المطبوعات الكويت - الطبعة الأولى 1983م.
4. منشورات منظمة العمل العربية 2008م التضخم الاقتصادي وأثره على أنظمة

- الضمان الاجتماعي للكاتب سعيد كامل عودة.
5. تقرير لجنة الصحة والسكان بمجلس الشورى حول التأمين الصحي 2004م .
 6. الاتفاقية الدولية رقم (102) بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي 1952م. www.ILO.ORG
 7. الاتفاقية الدولية رقم (121) بشأن إعانات إصابة العمل 1964م. www.ILO.ORG
 8. الاتفاقية الدولية رقم (128) بشأن إعانات العجز والشيخوخة والوفاة 1967م. www.ILO.ORG
 9. الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي. ISSA.int.html
 10. المركز العربي للتأمينات الاجتماعية. [HTTPS://ALOLABOR.ORG](https://alolabor.org)
 11. الجمعية العربية للضمان الاجتماعي. [HTTPS:// arabianss.ORG](https://arabianss.org)
 12. الاتفاقية العربية رقم (3) لعام 1972م بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية. alolabor.ORG
 13. الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981م بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية. <https://alolabor.org>
 14. عدد المواليد المسموح به في الصين 2021م. aswikipedia.org
 15. إعلان سيئول بشأن السلامة والصحة في بيئة العمل. www.ILO.ORG



نبذة تعريفية عن الكاتب:

- الاسم: عارف فيصل محمد العواض
- تاريخ الميلاد: الخامس من نوفمبر 1964م
- مكان الميلاد: العويضة - مديرية حيفان - محافظة تعز

المؤهلات :

- دبلوم دراسات عليا في المحاسبة والمراجعة - عام 1990م - كلية التجارة - جامعة صنعاء
- بكالوريوس محاسبة وإدارة - عام 1988م - كلية التجارة - جامعة صنعاء
- حاصل على إجازة محاسب قانوني برقم 367 في 21/9/1997م

الوظيفة الحالية :

1. وكيل الهيئة العامة للتأمينات والمعاشات لقطاع التسويات والمعاشات
2. عضو مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي

الوظائف السابقة :

1. قائم بأعمال رئيس كل من هيئة التأمينات والمعاشات ومؤسسة التأمينات الاجتماعية (لفترات متقطعة)
2. مدير مشروع تطوير أنظمة هيئة التأمينات والمعاشات بتمويل من الصندوق العربي بالكويت
3. عضو مجلس إدارة صندوق الدواء للفترة من 1999م وحتى 2000م
4. رئيس الفريق الفني لدمج وفصل هيئة التأمينات والمعاشات ومؤسسة التأمينات الاجتماعية "سابقاً"
5. مدير عام فرع مؤسسة التأمينات الاجتماعية بأمانة العاصمة من 1/9/1993م وحتى 18/6/1996م.
6. مدير عام الاشتراكات بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للفترة من 3/1991م وحتى 8/1993م
7. نائب مدير الشؤون المالية والإدارية بمؤسسة التأمينات للفترة 9/1990م وحتى 3/1991م.
8. رئيس قسم الحسابات بمؤسسة التأمينات ونظير لخبير التأمينات الدولي من 4/1988م وحتى 9/1990م.

الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات الدولية التي شارك فيها:

1. دورة في النظام المحاسبي والتأميني والموازنات لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية 1989م
2. دورة في الأنظمة الآلية - طرابلس ليبيا 1991م
3. عدة دورات في التأمينات والمعاشات في كل من المغرب ومصر وتونس والأردن وصنعاء
4. عدة ندوات حول الضمان الاجتماعي في كل من سلطنة عمان وقطر ولبنان وسوريا ومراكش بالمغرب
5. المشاركة في برنامج إصلاحات أنظمة التأمينات الاجتماعية المملكة المغربية - الرباط 2005م

أعمال أخرى

1. إعداد وتقديم العديد من المحاضرات وأوراق العمل في أنظمة التأمينات والمعاشات في العديد من المؤتمرات والندوات المحلية والعربية والدولية.
2. كتب العديد من المقالات في مجلة التأمينات وصحيفة الشورى عن التأمينات الاجتماعية والمعاشات
3. رئيس لجنة إعداد كتاب نظام التأمينات والمعاشات للوظيفة العامة النشأة والتطور ولجان إعداد أدلة الإجراءات
4. المشاركة بصياغة قوانين التأمينات والتأمين الصحي باليمن

6. المشاركة في برنامج دراسي في أنظمة التقاعد وتمويل الضمان الاجتماعي في تورينو - إيطاليا التابع لمنظمة العمل الدولية لمدة دورتين الأولى 1999م والثانية 2000م

7. المشاركة في مؤتمر العمل والتأمينات في شرم الشيخ المقام في ديسمبر 2009م برعاية منظمة العمل العربية

8. حضر العديد من الفعاليات التي تقيمها الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي ISSA .

9. دورة مكثفة حول الأسس الاكتوارية ومنتجات التقاعد لبنان - أغسطس 2005م

10. دورة في برنامج الإصلاحات الإدارية - سنغافورة 2012م

11. دورة في برنامج السياسات الإدارية والحوكمة - كوريا الجنوبية 2012م

12. أجرى زيارات ميدانية للتعرف على تجارب مؤسسات وهيئات التأمينات في كل من مصر، سوريا، لبنان، المغرب، تونس، الكويت، البحرين، السعودية، الأردن، قطر، إيطاليا.

13. المشاركة في مؤتمر "ليماسول قبرص" بشأن الحماية الاجتماعية والدراسات الاكتوارية

شهادات تقديرية:

- شهادة تقدير ودرع التأمينات الاجتماعية من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ودرع نقابة الهيئة.
- شهادة تقدير من وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية والعمل
- شهادة تقدير من هيئة التأمينات والمعاشات.