

الفصل الثانى
مجال التأمينات الإجتماعية
قومية التأمينات الإجتماعية

تمهيد: التدرج في تطبيق التأمينات
المبحث الأول: نظم التأمين الاجتماعي للعاملين
لدى الغير والنظم البديله.
المبحث الثاني: نظم التأمين الاجتماعي لغير العاملين:
أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم - للعاملين
المصريين فى الخارج - نظام التأمين
الاجتماعي الشامل.

تمهيد: التدرج في التطبيق وآثاره من حيث تعدد قوانين التأمينات بتعدد فئات القوى العاملة:

من أهم المبادئ العملية للتأمينات الإجتماعية ما يعرف بمبدأ التدرج فى التطبيق وبمقتضاه تمتد التأمينات الإجتماعية إلى جميع القوى العاملة على مراحل وفقا لأولويات تتعلق بالاحتياجات التأمينات من ناحية وبتوافر الإمكانيات المالية والإدارية من ناحية أخرى وبمراعاة الاعتبارات التمويلية والاقتصادية من ناحية ثالثة.

وهكذا إمتدت التأمينات الإجتماعية وفقا لمراحل على النحو التالى:

١- إمتدت فى البدايه - منذ منتصف القرن الماضى - إلى كبار العاملين فى الدولة بالقضاء وضباط الجيش والبوليس والموظفين "المثبتين". وقد صدرت فى هذا الشأن العديد من التشريعات منها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ثم القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ وكانت تسمى قوانين المعاشات الملكية تمييزا لها عن القوانين العسكرية التى كانت تحكم ضباط الجيش. وبالرغم من ضالة التزامات الدولة وفقا لتلك التشريعات إلا أن الميزانية العامة لم تتمكن من تحمل أعبائها مما أدى- فى سنة ١٩٣٥ - إلى إيقاف العمل بها بالنسبة لمعظم الفئات الخاضعة لها ومن هنا تكدت أهمية ادارة النظام التأمينى من خلال صناديق خاصة تكون لها شخصية قانونية وميزانية مستقلة عن ميزانية الدولة ويتم فحص مركزها المالى إكتواريا بصفة دورية.

٢- وفى مرحلة تالية صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء نظام للإدخار يتمثل فى إشتراكات تقتطع من المرتبات تعادل ٥, ٧% منها ونسبة مماثلة لها تؤديها الخزانة العامة تتجمعان فى صندوق خاص وتستثمر وتودى فى شكل أموال مدخرة عند إنتهاء الخدمة مع فوائدها المركبة (بواقع ٣% سنويا) إما دفعة واحدة أو على دفعات مدى الحياة ... وذلك فضلا عن نظام لتأمين العجز والوفاة يمول باشتراك قدره ٢% من المرتبات يؤدى للصندوق مناصفة من الموظف والخزانة العامة على أن تستحق مبالغ التعويض عند تحقق الخطر المؤمن.

وقد إرتكز نظام المعاشات الذي تقرر بمقتضى القانون ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ على ما سمي بنظام الشراء النقدي للمعاش الذي يتحدد مبلغه بمراعاة حجم الأموال المدخرة و سن المؤمن عليه وقت شراء المعاش وذلك وفقا لجداول يضعها مجلس إدارة الصندوق ويصدر بها قرار من وزير الخزانة.

٣- إمتدت احكام القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢- وفقا للقانون رقم ٣٣١ لسنة ١٩٥٣- الى جميع الموظفين فى الدولة المدنيين والعسكريين والصولات والمساعدين بالقوات المسلحة الموجودين بالخدمة ... وفى عامى ١٩٥٣ و ١٩٥٦ صدر على التوالى القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للإدخار والمعاشات لموظفى وزارة الأوقاف والقانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للإدخار والمعاشات لموظفى المجالس البلدية ومجالس المديرىات ...

٤- تبين عمليا عدم كفاية المبالغ المدخرة وفقا لنظام الإدخار لمواجهة الإحتياجات التأمينيه وعدم ملائمة تحويلها إلى معاش مناسب نظرا لضعفاته .. ومن هنا جاء القانون رقم ١٩٥٦/٣٩٤ بإنشاء نظام للتأمين والمعاشات للموظفين يقوم ايضا على أساس ممول من خلال صندوق مستقل له ميزانية مستقلة عن ميزانية الدولة وتديره هيئة مستقلة يعهد لها باستثمار أمواله بما يحقق الوفاء بالتزاماته ويتعين فحص المركز المالى للصندوق مرة على الأقل كل ثلاث سنوات بمعرفة خبير إكتوارى أو أكثر يعينهم مجلس الإدارة.

وقد تميز القانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بتناسب المعاشات مع المرتبات فى السنوات الأخيرة من خدمه وإمتداد إستحقاقها إلى حالات الوفاة أو العجز مع تقرير حدودا دنيا لها وإمتداد مجال النظام إلى كافة الموظفين فى الحكومة والهيئات ذات الميزانيات المستقلة سواء أكانوا على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية مع تمويل مزاياه عن طريق الإشتراكات التى تقتطع شهريا بواقع ١٠% من مرتبات الموظفين والمبالغ التى تؤديها الخزانة العامة بحيث لا تقل عن جملة الإشتراكات المحصلة من المؤمن عليهم.

٥- فى مرحلة تاليه إمتدت التأمينات الإجتماعية- بمراعاة خبره المستفاده من القطاع الحكومى - إلى العاملين بالقطاع الخاص ومن بعده

القطاع العام ... وقد امتدت فى مراحلها الأولى للعاملين بالوظائف والأعمال الدائمة ثم إلى العاملين المؤقتين والعرضيين والموسميين وعمل المقاولات والشحن والتفريغ والعاملين بأعمال دائمة بالزراعة أو المشتغلون منهم على آلات ميكانيكية.. وفى إمتدادها لغير العاملين بالقطاع الحكومي:

- إمتدت جغرافيا إلى العاملين بالقاهرة والإسكندرية ثم إلى العاملين بباقي المحافظات.

- بدأت بالعاملين بالمنشآت الكبيرة التى يعمل بها ٥٠ عاملا فأكثر ثم بالمنشآت التى يعمل بها ٥ عمال فأكثر أو تؤدى أرباح تجاريه وصناعيه تزيد عن ٢٠ جنيها أو تدار بإحدى الآلات الميكانيكية ثم إمتدت إلى العاملين بباقي المنشآت.

- فى مراعاتها للنظم الإيداريه والخاصه القائمه قبل التأمينات الإجتماعيه إمتدت اليها تدريجيا فى الفتره من يناير ١٩٦١ وحتى مارس ١٩٦٤.

- فى مراعاتها للجنسيه إمتدت فى البدايه إلى المصريين ثم شملت العاملين الأجانب الذي تبلغ مدة عملهم فى مصر ١٢ شهرا فأكثر ومع مراعاة مبدأ المعامله بالمثله.

ولنا أن نلاحظ - من حيث أنواع ومستوى المزايا التأمينية - تطور التأمينات الإجتماعية رأسيا من نظام إيدارى ومكافآت نهاية خدمة إلى نظام لتعويضات ثم معاشات الشيخوخة والعجز والوفاء خضعت مزاياه لتطور مستمر ومن ناحية أخرى حلت التأمينات الإجتماعية محل تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة الذي كانت تديره شركات التأمين وتم تطوير أحكامه.

ثم إمتدت أنواع التأمينات الإجتماعية إلى تأمين البطالة للعاملين وفى ذات الوقت إمتدت تدريجيا إلى التأمين الصحى وذلك كله على النحو التالي:

١- بدأ نظام التأمينات الإجتماعية فى مراحلها الأولى للعاملين (بالقطاع الحكومى ومن بعده القطاع الخاص) بنظام إيدارى وآخر لمكافآت نهاية الخدمة المقررة بقوانين العمل ٥

٢- إعتبارا من ١٩٥٦/٤/١ أضيف تأمين إصابات العمل الإجباري الذي كانت تديره شركات التأمين منذ عام ١٩٥٠.

٣- إعتبارا من ١٩٦٢/١/١ تم تطوير النظام الإيدارى والغيت مكافآت نهاية الخدمة وحل محلها نظام المعاشات.

٤- إعتباراً من ١٠/١/١٩٦٤ إستحدث تأمين البطالة للعاملين الدائمين بغير القطاع الحكومي وإستحدث التأمين الصحي ليسرى تدريجياً حتى يشمل جميع العاملين خلال ثلاث سنوات وحتى عام ١٩٩٣ فإن هذا النظام مازال قاصراً على العاملين بالقطاع الخاص وبعض وحدات القطاعين الحكومي والعام مع امتداد بعض مزاياه لغير العاملين من الطلاب.

تطور أعداد المؤمن عليهم:

يصور لنا الجدول التالي تطور أعداد المؤمن عليهم وفقاً لمختلف قوانين التأمينات الإجتماعية منذ ١٩٨٩/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٦/٦/٣٠.

جدول رقم (١)

تطور الأعداد الإجمالية للمؤمن عليهم وفقاً لنظم التأمينات الإجتماعية المختلفة بالآلاف

التاريخ	٧٥/٧٩	٧٦/١٠٨	٧٨/٥٠	٨٠/١١٢	اجمالي
٨٩/٦/٣٠	٧٧٥٢	١١٩٤	٣٢	٤٥٣١	١٣٥٠٩
٩٠/٦/٣٠	٧٩٨٠	١٢٤٩	٣٣	٤٦٨١	١٣٩٤٣
٩١/٦/٣٠	٨٢٣٩	١٣١٤	٣٧	٤٨٥١	١٤٤٤١
٩٢/٦/٣٠	٨٥٣٣	١٣٨٢	٤١	٥٠٤٣	١٤٩٩٩
٩٣/٦/٣٠	٨٧٦٨	١٤٣٩	٤٨	٥٢٠٤	١٥٤٦٠
٩٤/٦/٣٠	٨٩٧٦	١٥٠٢	٥٦	٥٣٥٥	١٥٨٨٩
٩٥/٦/٣٠	٨٧٠٢	١٥٧٦	٦٨	٥٥٣٧	١٥٨٨٣
٩٦/٦/٣٠	٩٠٧٢	١٦٥٠	٧٧	٥٧٠٧	١٦٥٠٦

ونتناول في المباحث التالية مجالات تطبيق نظم التأمينات الإجتماعية .

المبحث الأول
نظام التأمين الاجتماعي للعاملين الصادر بال قانون ٧٩ ل
سنة ١٩٧٥
والنظم البديلة

الفئات الخاضعة لنظام التأمين الإجتماعى للعاملين المدنيين:

ترجع المراحل الأولى لنظام التأمين الإجتماعى المصرى للعاملين إلى أكثر من ١٢٥ عاما حيث تتابعته منذ ١٨٥٤/١٢/٢٦ عدة قوانين وتشريعات للمعاشات المدنية لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين.

تتابعت فى هذا الشأن التشريعات الآتية:

- ١ - الأمر الصادر بتاريخ ٢٦ ديسمبر سنة ١٨٥٤ بالنسبة للعسكريين الذين سويت حالاتهم وفقا لأحكامه.
- ٢ - الأمر الصادر بتاريخ ١١ يناير سنة ١٨٧١ بالنسبة للعسكريين الذين سويت حالاتهم وفقا لأحكامه.
- ٣ - القانون الصادر فى ٢٢ يونيو ١٨٧٦ بشأن المعاشات العسكرية.
- ٤ - القانون الصادر فى ٢٦ من يولية سنة ١٨٨٨ بشأن المعاشات العسكرية.
- ٥ - القانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ بالنسبة للعسكريين الذين سويت حالاتهم وفقا لأحكامه.
- ٦ - القانون رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٥٦ بشأن المعاشات التى تصرف لأسر الشهداء والمفقودين أثناء العمليات الحربية.
- ٧ - القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩١٣ الخاص بالمعاشات العسكرية.
- ٨ - القانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ الخاص بالمعاشات العسكرية.
- ٩ - القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٧ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين لضباط القوات المسلحة.
- ١٠ - القانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٥٨ فى شأن المعاشات والتعويضات التى تمنح للمصابين اثناء وبسبب العمليات الحربية.

- ١١- القانون رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٥٦ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض لضباط القوات المسلحة.
- ١٢- القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الإحتياط بالقوات المسلحة وذلك بالنسبة إلى ما ورد فيه من أحكام تتعلق بالمعاشات والمكافآت.
- ١٣- القانون رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض لضباط الشرف والمساعدين وضباط الصف والعساكر بالقوات المسلحة.
- ١٤- القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة.
- ١٥- القانون الحالى الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة والمعطل بالقانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٨ والذي يسرى فى شأن:
- أ - الضباط العاملون وضباط الشرف بالقوات المسلحة.
- ب- ضباط الصف والجنود المتطوعون ومجددو خدمه ذو الرواتب العالية بالقوات المسلحة.
- ج- ضباط الصف والجنود المجندين بالقوات المسلحة أو بوحدات الأعمال الوطنية ومن فى حكمهم.
- ويعتبر فى حكم المجندين ضباط الصف والجنود المتطوعون والمعاديون ومجددو الخدمة بالراتب العادى والطلبة المتطوعون بالقوات المسلحة الذين لم يعرف لهم الراتب العالى، مع مراعاة أحكام المادة (٩٠) فيما يختص بالطلبة والمتطوعين.
- د - الضباط وضباط الصف والجنود الإحتياط المستدعون بالقوات المسلحة.
- هـ- المكلفون بخدمة القوات المسلحة.
- و - العاملون المدنيين بالقوات المسلحة.
- ويكون سريان أحكام هذا القانون بالنسبة إلى الفئات الوارده فى البنود (ج، د، ع، و) فى حدود الأحكام الخاصه بهذا الفئات المنصوص عليها فى هذا القانون.
- كما تسرى أحكام هذا القانون على من يعين من رعايا الدول العربيه بالخدمة وفقا للشروط والأوضاع الوارده بقوانين الخدمة بالقوات المسلحة.

أما بالنسبة للعاملين فى غير القطاع الحكومى فقد بدأ شمولهم بنظام التأمين الإجتماعى فى صورة نظام إيدخارى إجبارى وتعويضات من دفعه واحدة فى حالات العجز والوفاه وذلك بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٥ الذى بدأ العمل به اعتبارا من ١/٤/١٩٥٦ وفى عام ١٩٥٨ إمتد لهؤلاء العمال نظام إجبارى للتأمين والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ اعتبارا من ١/٤/١٩٥٩.

وإعتبارا من ١/٨/١٩٥٩ حل قانون التأمينات الإجتماعية رقم ١٢ لسنة ١٩٥٩ محل القانونين رقمى ١٩ لسنة ١٩٥٥، ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨، وتم تطوير تعويضات الدفعة الواحدة لحالات العجز والوفاه إلى معاشات ثم تم تطوير النظام الإيدخارى إلى نظام معاشات الشيخوخة اعتبارا من ١/١/١٩٦٢.

وفى ١/٣/١٩٦٤ صدر قانون التأمينات الإجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ مستحدثا التأمين الصحى (تدرجيا) وتأمين البطالة اعتبارا من ١/١٠/١٩٦٤.

وفى ١/٨/١٩٧٥ حل القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ محل تشريعات المعاشات المدنية للعاملين بالحكومة وتشريعات التأمينات الإجتماعية للعاملين بالقطاع العام والخاص اعتبارا من ١/٩/١٩٧٥.

وقد تم تعديل القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تعديلا جوهريا بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ كما تم تعديل أحكاما قليلة منه بالقوانين أرقام ٤٤، ٣٢، ٣٠ لسنة ١٩٧٨ ويسرى القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه على العاملين من الفئات الآتية:

١- العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة (والوزارات والمصالح ووحدات الإدارة المحلية) والهيئات العامة بغض النظر عن السن.

٢- العاملون بالمؤسسات العامة ووحدات القطاع العام بغض النظر عن السن.

٣- العاملون بالقطاع الخاص ممن تربطهم بصاحب العمل علاقة عمل منظمة ولا تقل أعمارهم عن ١٨ سنة.

هذا ويسرى القانون فى شأن الأجانب العاملين بـوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام.

كما يسرى القانون فى شأن الأجانب العاملين بالقطاع الخاص إذا كانت هناك اتفاقية بالمعاملة بالمثل ولم تقل مدة عقد العمل عن سنة.

ويلاحظ ما يلى:

١- يسرى تأمين إصابات العمل فى شأن العمال المتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين فى مشروعات التشغيل الصيفى ومن يقل عمرهم عن ١٨ سنة من العاملين بالقطاع الخاص والمكلفين بالخدمة العامة.

٢- يسرى التأمين الصحى تدريجيا بقرارات من وزير الصحة ويوقف فى فترات التجنيد والإستبقاء والإستدعاء بالقوات المسلحة وفترات العمل لدى جهة لا تخضع لهذا التأمين وفترات الأجازات الخاصة والإعارات والأجازات الدراسية والبعثات العلمية التي تقضى بالخارج.

٣- يستثنى من تأمين البطالة العاملون بـوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة وأفراد أسرة صاحب العمل بالمنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية والشركاء الذين يعملون بأجر فى شركاتهم ومن بلغوا من الستين وعمال المقاولات والشحن

تطور أعداد المؤمن عليهم:

تصور لنا الجداول التالية مدى تطور أعداد المؤمن عليهم وفقا للقانون ٧٩ منذ عام ٨١/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٣/٦/٣٠ بكل من القطاعين الحكومى والعام وبالقطاع الخاص وفقا لمجالات العمل:

جدول رقم (٢)
تطور أعداد العاملين المؤمن عليهم
منذ ٨١/٦/٣٠ حتى ١٩٩٦/٦/٣٠ بالآلاف

التاريخ	القطاع الحكومي	القطاع العام	القطاع الخاص	مجموع
٨١/٦/٣٠	٢١٨٦	١٦٧٣	١٩٢٢	٥٧٨١
٨٢/٦/٣٠	٢٢٧٣	١٧٣٤	٢٠١٦	٦٠٢٣
٨٣/٦/٣٠	٢٣٣٥	١٧٧٦	٢٠٥١	٦١٦٢
٨٤/٦/٣٠	٢٤٠٣	١٧٩٣	٢١٤٣	٦٣٢٩
٨٥/٦/٣٠	٢٤٨٩	١٨٥٠	٢٣٠٠	٦٦٣٩
٨٦/٦/٣٠	٢٥٩٥	١٨٥٨	٢٤٢٤	٦٨٧٧
٨٧/٦/٣٠	٢٧٠٨	١٨٦٥	٢٥٨٥	٧١٥٨
٨٨/٦/٣٠	٢٨٧٨	١٨٦٩	٢٧٢٧	٧٤٧٤
٨٩/٦/٣٠	٣٠٢٥	١٨٨٦	٢٨٤١	٧٧٥٢
٩٠/٦/٣٠	٣١٢٨	١٩٠٨	٢٩٤٤	٧٩٨٠
٩١/٦/٣٠	٣٢٥٦	١٩٠٤	٣٠٧٩	٨٢٣٩
٩٢/٦/٣٠	٣٤٠٩	١٨٩٢	٣٢٣٢	٨٥٣٣
٩٣/٦/٣٠	٣٥٤٤	١٨٦٥	٣٣٥٩	٨٧٦٨
٩٤/٦/٣٠	٣٦٢١	١٨٤٩	٣٥٠٦	٨٩٧٦
٩٥/٦/٣٠	٣٦٩٣	١٣٧١	٣٦٣٨	٨٧٠٢
٩٦/٦/٣٠	٣٧٤٣	١٣٥٤	٣٩٧٥	٩٠٧٢

جدول رقم (٣)
تطور اعداد العاملين بالقطاع الخاص وفقا لقطاعات العمل
منذ ٨١/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٦/٦/٣٠ بالآلاف

التاريخ	نمطي	سيارات نقل	مقاولات	مخابز	مجموع القطاع الخاص
٨١/٦/٣٠	٧٠٩	٢٧٨	٩٣٥	مع النمطي	١٩٢٢
٨٢/٦/٣٠	٨٠٣	٢٧٨	٩٣٥	مع النمطي	٢٠١٦
٨٣/٦/٣٠	٨٨٢	٢٠٤	٩٦٥	مع النمطي	٢٠٥١
٨٤/٦/٣٠	٩٣٧	٣٢٧	٨٧٩	مع النمطي	٢١٤٣
٨٥/٦/٣٠	٩٩٧	٣٨٨	٩١٥	مع النمطي	٢٣٠٠
٨٦/٦/٣٠	١٠٢٣	٤٥٧	٩٤٤	مع النمطي	٢٤٢٤
٨٧/٦/٣٠	١٠٣٧	٥٢٤	٩٧٠	٥٤	٢٥٨٥
٨٨/٦/٣٠	١٠٨١	٥٨٧	١٠٠٣	٥٦	٢٧٢٧
٨٩/٦/٣٠	١١١٥	٦٤٠	١٠٢٨	٥٨	٢٨٤١
٩٠/٦/٣٠	١١٣٨	٦٨٤	١٠٦١	٦١	٢٩٤٤
٩١/٦/٣٠	١١٩٦	٧٣٢	١٠٨٨	٦٣	٣٠٧٩
٩٢/٦/٣٠	١٢٦٠	٧٩٤	١١١٣	٦٥	٣٢٣٢
٩٣/٦/٣٠	١٣١٨	٨٣٨	١١٣٧	٦٦	٣٣٥٩
٩٤/٦/٣٠	١٤٠٠	٨٧٩	١١٥٩	٦٨	٣٥٠٦
٩٥/٦/٣٠	١٤٩١	٩٣٤	١١٧٧	٣٦	٣٦٣٨
٩٦/٦/٣٠	١٧٥٩	٩٨٨	١١٩٠	٣٨	٣٩٧٥

جدول رقم (٤)
إشتراكات التأمينات الإجتماعية للعاملين وفقا للقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥
بملايين الجنيهات

السنة	الإشتراكات	السنة	الإشتراكات
٩١/٩٠	٣٧١٦	٩٤/٩٣	٥٩٠٩
٩٢/٩١	٤١٧٦	٩٥/٩٤	٦٩١٤
٩٣/٩٢	٥٠٣٨	٩٦/٩٥	٧٩٠٥

النظم البديلة الصادره بالقانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٨٠ :

إنشاء النظم البديلة وإدارتها والإشراف عليها:

١- تختص وزارة التأمينات بالموافقة والإشراف والرقابة على نظم التأمين الإجتماعى الخاصة البديلة التى تتضمن مزايا أفضل مما نص عليه قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

ويشترط للموافقة للمشروع على النظام البديل ألا يقل عدد العاملين الدائمين به عن ألف عامل أو ألا يقل رأسماله المدفوع فعلا عن عشرة ملايين من الجنيهات المصرية أو ما يعادلها من العملات الأجنبية.

٢- يكون لكل نظام من نظم التأمين الإجتماعى الخاصة المشار اليه فى المادة (١) صندوق تكون له الشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة، وتخضع تلك الصناديق فى أعمالها لأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية.

ويقوم على تصريف شئون الصندوق وإدارته:

(أ) جمعية عمومية تتكون من الأعضاء المنتفعين بالنظام بإعتماد النظام الأساسى للصندوق وسياسته الإستثمارية وموازنته وحسابه الختامى، وتنص اللائحة التنفيذية على إجراءات ومواعيد إجتماع الجمعية ونظام سير العمل فيها وإختصاصاتها الأخرى والشروط التى يتعين توافرها فى الأعضاء والأوضاع الخاصة باجتماعها.

(ب) مجلس إدارة وتحدد اللائحة التنفيذية طريقة تشكيله والقواعد الخاصة بتنظيم وسير أعماله بما يتفق ومسئوليته، ويمثل رئيس مجلس الإدارة الصندوق أمام الغير.

٣- على صناديق التأمين الإجتماعي الخاص تقديم طلب لوزارة التأمينات لتسجيلها في سجل يخصص لهذا الغرض.
وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد والإجراءات الواجب إتخاذها والمستندات الواجب تقديمها عند التسجيل.
وتكتسب الصناديق المشار إليها الشخصية الاعتبارية بمجرد تسجيلها ولا يجوز لها ممارسة نشاطها قبل التسجيل.

٤- يجب أن يشتمل النظام الأساسي الذي يضعه الصندوق على البيانات الآتية:

- ١- شروط الانتفاع بأحكام النظام.
 - ٢- الموارد الممولة للحقوق التي يكفلها، ونسبة الاشتراكات التي يلتزم بأدائها كل من العضو والجهة المنشئة للصناديق.
 - ٣- أنواع الحقوق التي يكفلها وحالات وشروط استحقاقها وعناصر حسابها.
 - ٤- قواعد وجداول نقل الإحتياطيات المقابلة لإلتزامات النظام إلى أى من الصناديق الخاضعة لأحكام هذا القانون وذلك سواء فى حالة النقل الجماعى لأعضاء الصندوق أو الانتقال الفردي لأحد أعضائه.
ويكون تحويل الإحتياطى إجباريا فى حالات الانتقال المشار إليها.
 - ٥- الجزاءات المترتبة على التأخير فى أداء المبالغ المستحقة للصندوق.
- وتحدد اللائحة التنفيذية البيانات الأخرى التى يتعين أن تشتمل عليها النظام الأساسي.
- ويتعين على مجلس إدارة الصندوق إخطار وزارة التأمينات بكل تعديل فى النظام الأساسي ولا يجوز العمل بهذه التعديلات إلا بعد إعتماها من الوزارة المذكورة.

٥- تتمتع صناديق التأمين الإجتماعى الخاصة المسجلة وفقا لهذا القانون بالمزايا الآتية:

(أ) تعفى الإشتراكات والوارد المتعلقة بتمويل المزايا التأمينية التى تكفلها هذه الصناديق فيما عدا ريع إستثمار أموالها من الضرائب والرسوم بكافة أنواعها .

(ب) تعفى المعاشات والتعويضات ومبالغ التأمين والمنح وسائر المزايا النقدية التى تستحق بالتطبيق للنظام الأساسى لتلك الصناديق من الضرائب والرسوم بكافة أنواعها.

(ج) تعفى العقود والمطبوعات والسجلات والمخالصات والشهادات وجميع المحررات التى تتعلق بأعمال الصندوق من رسوم الدمغة.

٦- يتعين على صندوق التأمين الإجتماعى الخاص أن يقدم إلى وزارة التأمينات تقريراً عن مركزه المالى عند تسجيله ثم مرة كل خمس سنوات على الأكثر بعد ذلك.

ويقوم بفحص المركز المالى أحد الخبراء الإكتواريين المقيدين فى السجل المعد لذلك وفقاً لأحكام القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن شركات التأمين.

ويتناول الفحص قيمة الالتزامات القائمة، كما يتعين فى حالة وجود عجز فى أموال الصندوق أن يوضح الخبير أسبابه والوسائل التى اتخذت لتسويته، ولتلافي حدوده مستقبلاً.

ويجوز لوزارة التأمينات إذا رأت ضرورة لذلك أن تطلب إجراء هذا الفحص فى أى وقت قبل مضى الخمس سنوات المشار إليها فى الفقرة الأولى.

ويتعين ارسال نسخة من تقرير فحص المركز المالى للصندوق دورياً إلى الوزارة فى المواعيد التى تحددها اللائحة التنفيذية.

٧- يختص مجلس إدارة صندوق التأمين الإجتماعى الخاص بإقتراح السياسة الإستثمارية لأمواله وإقتراح البرامج التنفيذية لهذه السياسة، وله أن يعهد إلى لجنة تشكل من بين أعضائه بمهمة الإستثمار على أن تعمل تحت إشرافه ومسئوليته.

ويتعين توافر الشروط الآتية فى مجال استثمار أموال الصندوق: (أ) إختيار قنوات الإستثمار التى تستهدف الإحتفاظ بأموال الصندوق بحيث لا تكون عرضة للضياع كلياً أو جزئياً.

(ب) تحقيق أكبر معدل للربح مع ضمان إنتظامه ولايجوز أن يقل الربح الذي يحققه الصندوق عن المعدل المستخدم فى تقرير المركز المالى وإلا التزمت الجهة المنشئة للصندوق بسداد الفرق.

(ج) مراعاة تنوع أوجه الإستثمار مع مساهمة الأموال بقدر الإمكان فى تحقيق بعض الأهداف الإجتماعية للأعضاء دون الإخلال بشرطي الضمان ومعدل الربح.

(د) ضرورة توافر السيولة النقدية للوفاء بالإلتزامات .

وتحدد اللائحة التنفيذية القنوات التى يتعين إستثمار أموال الصندوق من خلالها والشروط والأوضاع والضوابط التى يجب إتباعها فى مجال الإستثمار فى هذه القنوات.

٨- يؤدى صندوق التأمين الإجتماعى الخاص إلى وزارة التأمينات رسما سنويا بواقع ١% من جملة الموارد والاشتراكات السنوية، ويحتفظ بهذا الرسم فى حساب خاص ولا يجوز التصرف فيه إلا فى الأغراض الآتية:

(أ) سداد العجز فى الإحتياطيات المحولة إلى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية فى حالات الصناديق أو تصفيتها .

(ب) إعداد تقرير سنوى عن نشاط الأنظمة الخاصة للتأمين الإجتماعى ويشمل بيانات عن إيراداتها ومصروفاتها ومدى كفاية إحتياطها لمواجهة التزاماتها مع عرض هام لأعمالها وحالتها المالية والبيانات الإحصائية التى تحددها اللائحة التنفيذية.

(ج) إجراءات النشر والتوعية التى تتطلبها مهمة الإشراف والرقابة.

٩- يصدر وزير التأمينات قرارا بحل صندوق التأمين الإجتماعى الخاص وتصفيته فى الأحوال الآتية:

(أ) إذا تبين من نتيجة فحص المركز المالى للصندوق أن أمواله لا تكفى للوفاء بالتزاماته وإن إيجاد التوازن بينها يخرج عن الإمكانيات المالية للجهة المنشئة له .

(ب) إذا أصبح نظام التأمين الإجتماعى المقرر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الإجتماعى مساويا أو أفضل من النظام الخاص، وذلك ما لم تضيف الجهة المنشئة للصندوق مزايا أفضل خلال فترة لا تجاوز شهرا من تاريخ العمل بتعديل قانون التأمين الإجتماعى المشار اليه.

(ج) إذا صفت المنشأة.

١٠- على أصحاب الأعمال ممن لهم الحق فى انشاء نظم بديلة أكثر رعاية من النظام المقرر فى قانون التأمين الإجتماعى الصادر به القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أن يشتركوا لدى الهيئة العامة للتأمينات فور بدء نشاطهم وذلك بالنسبة للعاملين لديهم، وفى حالة الموافقة على تسجيل صندوق التأمين الإجتماعى الخاص بهم تحول الإحتياطيات المتعلقة بالعاملين إلى الصندوق المذكور.

المبحث الثانى
نظم التأمين الإجتماعى
لغير العاملين

أولاً: نظام التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦

مجال النظام:

إمتدت بعض أحكام قانون التأمينات الإجتماعية إلى بعض أصحاب الأعمال فى ١١/١/١٩٧٣ بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٣، وقد ألغى هذا القانون وحل محله القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ الذين أضاف فئات جديدة من ذوى المهن الحرة والمشتغلين لحساب أنفسهم ولذا سمى بقانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم.

وتسري أحكام هذا النظام (الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦) على الفئات الآتية ممن تتراوح أعمارهم بين ٢١ وستون عاماً ولا تشملهم قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعى:

- ١ (الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحس اب أنفسهم .
- ٢ (الشركاء المتضامنون فى شركات الأشخاص .
- ٣ (المشتغلون بالمهن الحرة ... ويحدد تاريخ بدء إنتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير الشئون والتأمينات الإجتماعية .
- ٤ (الأعضاء المنتجون فى الجمعيات التعاونية الإنتاجية ال ذين يشتغلون لحساب أنفسهم .
- ٥ (مالكو الأراضى الزراعية التى تبلغ مساحتها عشرة أفدنة فأكثر.

٦ (حائزو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة افدنة فأكثر ، سواء كانوا ملاكا أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة أو هما معا .

٧ (ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منها ٢٥٠ جنيها فأكثر سنويا من قيمتها الإيجارية المتخذة أساسا لربط الضريبة العقارية.

٨ (أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع .
٩ (المأذونون الشرعيون، والموثقون المنتدبون من غير الرهبان.

١٠ (القساوسة والشماسة المكرسون.
١١ (الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم.

١٢ (الأدباء والفنانون.

١٣ (العمد والمشايخ.

١٤ (المرشدون والأدلاء السياحيون.

١٥ (الوكلاء التجاريون.

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية - بناء على عرض وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية - إضافة بعض الفئات الأخرى للإنتفاع بأحكام هذا النظام مع مراعاة استثناء الفئات الآتية:

أ - أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية.

ب- أصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري الذين لا يستخدمون عمالا.

ج - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم.

ويصدر بقواعد تحديد هذه الفئات قرار من وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية.

تطور أعداد المؤمن عليهم:

يصور لنا الجدول التالي تطور اعداد المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم منذ ٨٢/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٦/٦/٣٠:

جدول رقم (٥)
تطور المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعى
على أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم
بالآلاف

التاريخ	العدد	التاريخ	العدد
٨٢/٦/٣٠	٦٢٦	٩٠/٦/٣٠	١٢٤٩
٨٣/٦/٣٠	٧٨٩	٩١/٦/٣٠	١٣١٤
٨٤/٦/٣٠	٩٠٨	٩٢/٦/٣٠	١٣٨٢
٨٥/٦/٣٠	٩٦٠	٩٣/٦/٣٠	١٤٣٩
٨٦/٦/٣٠	١٠٢٣	٩٤/٦/٣٠	١٥٠٢
٨٧/٦/٣٠	١٠٨٠	٩٥/٦/٣٠	١٥٧٦
٨٨/٦/٣٠	١١٤٦	٩٦/٦/٣٠	١٦٥٠
٨٩/٦/٣٠	١١٩٤		

أنواع التأمينات:

يسرى فى شأن أصحاب الأعمال ومن فى حكمهم تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه والذي تتناسب مزاياه مع دخول تقديره لأصحاب الأعمال وارده بجدول مرفق بالقانون يختاره احدى فئاتها صاحب العمل.

وفيما يلي بيانا بجدول الدخول المشار إليه وفقا للوضع فى
١٩٩٦/٦/٣٠:

جدول رقم (٦)
فئات دخل إشتراك أصحاب الأعمال

الفئات	دخل الإشتراك الشهري	قيمة الإشتراك الشهري بنسبة ١٥ %	الفئات	دخل الإشتراك الشهري	قيمة الإشتراك الشهري بنسبة ١٥ %
	جنية	مليم		جنية	مليم
١	٥٠	٠,٥٠٠	١٠	٢٥٠	٠,٥٠٠
٢	٦٠	٠,٠٠٠	١١	٣٠٠	٠,٠٠٠
٣	٧٠	٠,٠٥٠	١٢	٣٥٠	٠,٠٥٠
٤	٨٠	٠,٠٠٠	١٣	٤٠٠	٠,٠٠٠
٥	٩٠	٠,٥٠٠	١٤	٤٥٠	٠,٥٠٠
٦	١٠٠	٠,٠٠٠	١٥	٥٠٠	٠,٠٠٠
٧	١٢٥	٠,٧٥٠	١٦	٥٥٠	٠,٥٠٠
٨	١٥٠	٠,٥٠٠	١٧	٦٠٠	٠,٠٠٠
٩	٢٠٠	٠,٠٠٠			

هذا وتتحدد حالات وشروط استحقاق مزايا التأمين على النحو التالي:

١- يستحق معاش الشيخوخة عند بلوغ المؤمن عليه الخامسة والستين في إحدى الحالتين الآتيتين:

أ - إذا توقف عن مزاولة نشاطه .

ب- إذا بلغت مدة اشتراكه ١٢٠ شهرا .

ويجوز طلب صرف معاش الشيخوخة عند أى سن متى بلغت مدة الاشتراك ٢٤٠ شهرا وتوقف المؤمن عليه عن مزاولة النشاط ويخفض المعاش فى هذه الحالة تبعا للنسب التى حددها القانون .

٢- يستحق معاش العجز أو الوفاة متى إنتهى نشاطه لثبوت العجز الكامل أو لوقوع الوفاة أو وقوع أي منهما خلال سنه من تاريخ إنتهاء النشاط وذلك كله بشرط توافر مدة اشتراك قدرها ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر منفصلة .

٣- يحسب معاش الشيخوخة بواقع ١ ÷ ٤٥ من دخل الاشتراك عن كل سنه من سنوات الاشتراك بحد أقصى ٨٠% من دخل الاشتراك أو ١٠٠% منه للمعاشات التى تقل عن ٥٠ جنيها أو بواقع ٥٠ جنيها للمعاشات التى يترتب علي تطبيق نسبة الـ ٨٠% فى شأنها أن تقل عن ٥٠ جنيها .

٤- إذا زاد المعاش عن الحد الأقصى النسبي (٨٠ %) استحق المؤمن عليه تعويضا من دفعه واحده بواقع ٩% عن كل سنه زائده وذلك من الدخل السنوى للاشتراك .

٥- يكون الحد الأدنى ٥٠% من دخل الاشتراك متى بلغت المدة ٢٤٠ شهرا وبشرط بلوغ السن .

٦- فى حالة العجز أو الوفاة تضاف لمدة الاشتراك فى المعاش ٣ سنوات بشرط عدم تجاوز السن ويربط المعاش بحد أدنى ٦٥% من دخل الاشتراك .

٧- فى حالة العجز أو الوفاة بسبب اصابة العمل يحسب المعاش بواقع ٨٠% من دخل الاشتراك .

٨- يستحق تعويض إضافى فى حالة استحقاق معاش الوفاة أو العجز ويحسب وفقا للطريقة المنصوص عليها فى القانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

٩- فى حالة وفاة صاحب المعاش تصرف نفقات جنازة بواقع معاش شهر وبحد أدنى قدره ٢٠ جنيه كما تصرف منحه وفاه بواقع معاش ثلاثة أشهر

الحساب الخاص بالتأمين وتمويله

نصت المادة الثامنة من قانون التأمين الإجتماعى لأصحاب الأعمال ومن فى حكمهم على أن يخصص فى صندوق الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية المنشأ بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ حساب خاص لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليه فى هذا القانون.

ووفقا للمادة التاسعة من القانون يفحص المركز المالى لحساب التأمين المشار اليه طبقا للقواعد الواردة فى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى.

مصادر التمويل

١- الاشتراكات الشهرية التى يؤديها المؤمن عليه لحساب هذا التأمين بواقع ١٥% من دخل الاشتراك الذى يختاره من الدخول الواردة بالجدول رقم (١) المرافق للقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ والمبين ص ٩٧.

هذا ووفقا للمادة العاشرة من القانون يراعى عند تحديد الاشتراك دخل الاشتراك عن متوسط الأجور الشهرية التى تسدد على اساسها اشتراكات العاملين لدى المؤمن عليه إذا كان يستخدم عمالا خاضعين لأحكام قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، اما بالنسبة لمن سبق التأمين عليه وفقا للقانون المشار اليه فيجب الا يقل دخل

اشتراكه عن ٦٠% من أجره الأخير الذي كان يؤدي على اساسه الاشتراك.

٢- الرصيد الناتج عن تنفيذ قانون التأمينات الاجتماعية على أصحاب الأعمال رقم ٦١ لسنة ١٩٩٣ بسريان بعض أحكام.

٣- المبالغ التي يؤديها المؤمن عليه مقابل الاشتراك عن المدد السابقة.

٤- إحتياطيات المعاشات التي تحول لحساب الخاضعين لأحكام هذا القانون عن مدد اشتراكهم في نظم معاشات أخرى.

٥- المبالغ الإضافية وريع الإستثمار المستحق وفقا لأحكام هذا القانون.

٦- ريع استثمار أموال هذا التأمين.

٧- أية مبالغ تساهم بها الدولة.

٨- الإعانات والتبرعات والهبات والوصايا التي يقرر مجلس إدارة الهيئة قبولها .

وفيما يلي جدولاً بإشتراكات تأمين أصحاب الأعمال:

جدول رقم (٧)

إشتراكات تأمين أصحاب الأعمال

بملايين الجنيهات

السنة المالية	الإشتراكات	السنة المالية	الإشتراكات
٨٦/٨٥	٦٨,٩	٩٢/٩١	٨٣,٠
٨٧/٨٦	٧٣,٥	٩٣/٩٢	٩٧,٦
٨٨/٨٧	٧٧,٢	٩٤/٩٣	١٠٦,٢
٨٩/٨٨	٧٦,٦	٩٥/٩٤	١٣٤,٣
٩٠/٨٩	٨٠,٥	٩٦/٩٥	١٣٧,٣
٩١/٩٠	٨٠,١		

ثانيا: نظام التأمين الإجتماعى (الإختيارى) للعاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨

مجال التطبيق:

تعتبر مصر من الدول المصدرة للعمالة، ولذا فإلى جانب الإتفاقيات التأمينية التى عقدتها مع بعض الدول فقد صدر فى عام ١٩٧٣ القانون رقم ٧٤ بإمتداد تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء إلى المصريين العاملين بعقود شخصيه بالخارج إعتبارا من ١٩٧٣/٩/١.

وفى عام ١٩٧٨ صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ الذى حل محل القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٧٣ ليشمل كافة المصريين العاملين بالخارج سواء لدى الغير أو لحساب أنفسهم (ولذا سمي بقانون التأمين الإجتماعى للعاملين المصريين فى الخارج) من غير الخاضعين لأحكام قوانين التأمين الإجتماعى أرقام ٧٩ لسنة ١٩٧٥، ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ وذلك طالما تراوحت السن بين ١٨، ٦٠ لسنة.

وهكذا يسرى النظام (وفقا للمادة ٢ من قرار وزير التأمينات رقم ١٦٩ لسنة ٧٨ بالإنحة التنفيذية للقانون وللمادة الأولى من قرار وزير التأمينات رقم ٢٠٧ لسنة ٨٣ الصادر بالإنحة) فى شأن العاملين المصريين فى الخارج من غير الخاضعين لأحكام القانونين رقمي ٧٩ لسنة ٧٧، ١٠٨ لسنة ٧٦ والآتي بيانهم:

- العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية.
- العاملون لحساب أنفسهم.
- العاملون بوحدة المنظمات الدولية والإقليمية داخل جمهورية مصر العربية المرتبطون معها بعقود عمل شخصية.
- المهاجرون من الفئات المشار إليها فى البنود السابقة المحتفظ لهم بالجنسية المصرية.
- العاملون المصريون بالسفارات والقنصليات الأجنبية بجمهورية مصر العربية المرتبطون معها بعقود عمل شخصية ولم تشترك عنهم وفقا لأحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وذلك لحين إشتراك السفارة أو القنصلية عنهم وفقا لأحكام هذا القانون (بند مضاف إعتبارا من ١٩٨٤/١/١ بالقرار الوزارى رقم ٢٠٧ لسنة ٨٣ ليعمل به إعتبارا من ١٩٧٨/٨/١ (تاريخ بدء العمل بالقانون رقم ٧٤ لسنة ٧٣) ٠

تطور عدد المؤمن عليهم:

يصور لنا الجدول التالي تطور اعداد المؤمن عليهم وفقا للقانون رقم ٥٠ لسنة ٧٨ منذ ٨٢/٦/٣٠ وحتى ١٩٩٦/٦/٣٠:

جدول رقم (٨)

تطور عدد المؤمن عليهم
وفقا لنظام التأمين الإجتماعي
للعاملين المصريين فى الخارج

بالآلاف

العدد		التاريخ	
٣٣	٩٠/٦/٣٠	١٢	٨٢/٦/٣٠
٣٧	٩١/٦/٣٠	١٥	٨٣/٦/٣٠
٤١	٩٢/٦/٣٠	١٩	٨٤/٦/٣٠
٤٨	٩٣/٦/٣٠	٢١	٨٥/٦/٣٠
٥٦	٩٤/٦/٣٠	٢٧	٨٦/٦/٣٠
٦٨	٩٥/٦/٣٠	٢٩	٨٧/٦/٣٠
٧٧	٩٦/٦/٣٠	٣١	٨٨/٦/٣٠
		٣٢	٨٩/٦/٣٠

أنواع التأمينات:

يسرى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء بشأن المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الاجتماعي للمصريين العاملين فى الخارج ... وعلى النحو المماثل لنظام التأمين الاجتماعي لأصحاب الأعمال ومن فى حكمهم يقوم المؤمن عليه باختيار فئة الدخل التى يؤدى على اساسها الاشتراكات والتى تحسب بالتالى المزايا وفقا لها وذلك من بين فئات الدخل الوارده بالجدول التالي المرافق للقانون:

جدول رقم (٩)
دخـل الإـشـتراك الشـهـرى
التأمين الإجتماعى للعاملين المصريين فى الخارج

الفئات	دخـل الإـشـتراك الشـهـرى	قيمة الإشتراك الشهري بنسبة ٢٢,٥ %
	جنية	مليم
١	٥٠	١١ ٠,٢٥٠
٢	٦٠	١٣ ٠,٥٠٠
٣	٧٠	١٥ ٠,٧٥٠
٤	٨٠	١٨ ٠,٠٠٠
٥	٩٠	٢٠ ٠,٢٥٠
٦	١٠٠	٢٢ ٠,٥٠٠
٧	١٢٥	٢٨ ٠,١٢٥
٨	١٥٠	٣٣ ٠,٧٥٠
٩	٢٠٠	٤٥ ٠,٠٠٠
١٠	٢٥٠	٥٦ ٠,٢٥٠
١١	٣٠٠	٦٧ ٠,٥٠٠
١٢	٣٥٠	٧٨ ٠,٧٥٠
١٣	٤٠٠	٩٠ ٠,٠٠٠
١٤	٤٥٠	١٠١ ٠,٢٥٠
١٥	٥٠٠	١١٢ ٠,٥٠٠
١٦	٥٥٠	١٢٣ ٠,٧٥٠
١٧	٦٠٠	١٣٥ ٠,٠٠٠

هذا ويوفر النظام المزايا التالية:

- ١- يستحق المعاش عند بلوغ سن الستين بشرط ألا تقل مدة الإشتراك عن ١٥ سنة .
- ٢- يجوز طلب صرف المعاش قبل بلوغ سن الستين بشرط توافر الشروط التالية:
 - ا- انتهاء خدمة المؤمن عليه بالخارج.
 - ب- ألا تقل مدة الإشتراك عن ٢٠ سنة.

ويخفف المعاش بنسبة تتراوح ما بين ١٥%، ٥% وفقا للسن.

٣- يحسب معاش الشيخوخة بواقع ١ ÷ ٤٥ من دخل الاشتراك عن كل سنة من سنوات الاشتراك وبعد أقصى ٨٠% من دخل الاشتراك أو ٦٠٠ جنيه أيهما أقل أو بواقع ٥٠ جنيه شهريا إذا ترتب علي تطبيق الحد الأقصى النسبي (٨٠%) أن يقل المعاش عن ٥٠ جنيه ويربط المعاش بحد أقصى ١٠٠% من دخل الاشتراك اذا كانت قيمة دخل الاشتراك أو توسطها أقل من ٥٠ جنيه .

٤- فى حالة العجز الكلي المستديم أو الوفاة يربط المعاش بحد أدنى قدره ٦٥% من دخل الاشتراك وترتفع الي ٨٠% إذا كانت الوفاة أو العجز ناتجة عن اصابة عمل وبشرط ألا تقل مدد الاشتراك عن ٣ شهور متصله.

٥- يصرف في حالتي الوفاة والعجز تعويض إضافي يقدر بنسبة من دخل الاشتراك السنوى تتناسب مع السن عند حدوث الوفاة أو العجز.

٦- تصرف منحة وفاه بواقع معاش ٣ أشهر ومصاريف جنازة بواقع معاش شهر بحد أدنى قدره ٥٠ جنيه فى حالة وفاه صاحب المعاش .

مصادر التمويل

صدر في ١٩٨٤/٣/٢٧ القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعى للعاملين المصريين فى الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ م وتقضى المادة السادسة منه على ان يعمل به اعتبارا من ١/٤/١٩٨٤ ووفقا لاحكام هذا القانون يتم تمويل نظام التأمين الاجتماعى للمصريين العاملين بالخارج مما يأتي:

جدول رقم (١٠)
اشتراكات نظام التأمين الإجتماعى
للمصريين العاملين بالخارج
بملايين الجنيهات

السنة المالية	الاشتراكات	السنة المالية	الاشتراكات
٨٥/٨٤	١٠,٠	٩١/٩٠	٨,٧
٨٦/٨٥	١٥,٢	٩٢/٩١	٦,٩
٨٧/٨٦	١٤,٠	٩٣/٩٢	٨,٨
٨٨/٨٧	١٠,٥	٩٤/٩٣	١٠,٩
٨٩/٨٨	٧,٦	٩٥/٩٤	٩,٣
٩٠/٨٩	٨,٦	٩٦/٩٥	١٠,٨

ثالثاً: نظام التأمين الإجتماعى الشامل الصادر بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ومجال معاشات قانون الإصدار

ترجع المراحل الأولى لنظام التأمين الإجتماعى الشامل إلى عام ١٩٧٥ حين صدر القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ بنظام التأمين الإجتماعى لفئات القوى العاملة التى لم تشملها قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعى.

وفى عام ١٩٨٠ صدر قانون نظام التأمين الإجتماعى الشامل بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ووفقاً له إمتدت الحماية التأمينية للنظام إلى كل من بلغ الخامسة والستين أو وقعت وفاته أو ثبت عجزه الكامل ولم يستحق معاشاً وفقاً لأي قوانين التأمينات الأخرى قبل ١٩٨٠/٧/١ وذلك يتقرر معاش بواقع عشرة جنيهاً شهرياً.

ومن الجدير بالإشارة التزام الهيئة التأمينية بصرف المعاش المستحق حتى ولو لم يتم الاشتراك بها حتى تاريخ تحقق واقعه الخطر على أن يبدأ استحقاق المعاش أول الشهر التالي لتحقيق واقعة الاستحقاق.

مجال التطبيق:

- يسرى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المقرر بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠ في شأن الفئات الآتية:
- ١- العاملون المؤقتون في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو مشروعات تربية الماشية أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع.
 - ٢- حائزو الأراضي الزراعية التي تقل عن عشرة أفدنة سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة.
 - ٣- ملاك الأراضي الزراعية (غير الحائزين لها) ممن تقل ملكيتهم عن ١٠ أفدنة.
 - ٤- ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك في ريعها عن ٢٥٠ جنية سنوياً.
 - ٥- العاملون في الصيد لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص.
 - ٦- عمال التراحيل.
 - ٧- صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومندبي السيارات الذي لا يزاولون نشاطهم في محل عمل ثابت.
 - ٨- خدم المنازل ممن يعملون داخل المنازل الخاصة سواء كانوا بالشهر أو باليومية.
 - ٩- أصحاب المراكب الشرعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحري وأصحاب وسائل النقل البسيطة ويشترط في هؤلاء جميعاً ألا يستخدموا عمالاً.
 - ١٠- المتدربون بمراكز التدريب المهني لمرض الجذام.
 - ١١- المرتلون والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة غير الخاضعون لقانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال.
 - ١٢- الناقهون من مرضى الدرن الملحقون بمراكز التدريب التابعة للجمعية العامة لمكافحة الدرن.

تطور اعداد المؤمن عليهم:

يمثل المؤمن عليهم وفقاً لنظام التأمين الاجتماعي الشامل حوالى ثلث إجمالي المؤمن عليهم وفقاً لقوانين التأمين الاجتماعي الأخرى على النحو الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١١)
المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعي الشامل

التاريخ	العدد	التاريخ	العدد
٩١/٦/٣٠	٤٨٥١	٩٤/٦/٣٠	٥٣٥٥
٩٢/٦/٣٠	٥٠٤٣	٩٥/٦/٣٠	٥٥٣٧
٩٣/٦/٣٠	٥٢٠٤	٩٦/٦/٣٠	٥٧٠٧

هذا ويمثل العاملين المؤقتين بالزراعة اغلب المؤمن عليهم وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعي الشامل على النحو المستفاد من الجدول التالي:

جدول رقم (١٢)
فئات المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعي الشامل
في ١٩٩٦/٦/٣٠

المؤمن عليهم		الفئات الخاضعة
عدد	%	
٤١٣٧,٩	٧٢,٥	العاملون المؤقتون في الزراعة وفي تربية الماشية والدواجن والمناحل.
٦٠٥,٠	١٠,٦	حائزو الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازته عن عشرة أفدنه ملاكا أو مستأجرين.
٨٥,٦	١,٥	ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك في ريعها عن ٢٥٠ جنيها.
٥٦٥,٠	٩,٩	العاملون في الصيد على مراكب شراعية لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص.
٢٢٢,٦	٣,٩	صغار المشغلين لحساب أنفسهم والحرفيين الذين يزاولون نشاط في محل ثابت.
٥,٧	٠,١	عمال التراحيل
١١,٥	٠,٢	خدم المنـازل
٦٨,٥	١,٢	أصحاب المراكب الشراعية وأصحاب وسائل النقل البسيط الذين لا يستخدمون عمالا.
٥,٧	٠,١	مهن أخرى
٥٧٠٧,٥	١٠٠	الجملة

التأمين الاجتماعي الشامل

موارد الحساب الخاص بالتأمين:

وفقا للمادة (٦) من قانون التأمين الاجتماعي الشامل يخصص في صندوق الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية حساب خاص لهذا التأمين تكون موارده كما يلي:

١- اشتراك شهرى موحد قدره ثلاثون قرشا وتسدد الاشتراكات فى صورة طوابع لتأمين الاجتماعى شهريا على بطاقة المؤمن عليه فى الخانات المخصصة لذلك.

٢- مصادر تمويل غير مباشر ومن أهمها:

- المبالغ التى تدرج فى الموازنة العامة سنويا.

- المبالغ التى يخصصها بنك ناصر الاجتماعى.

- نسبة لا تجاوز ٢% من الاشتراكات السنوية المحصلة وفقا لأحكام قانون التأمين الاجتماعى.

- رسوم على الاراضى الزراعية والحدائق المثمرة وتراخيص العمل وتراخيص المراكب والمحاصيل الزراعية.

ويصور لنا الجدول التالى نفقات النظام وموارده السنويه خلال السنوات الخمس ٨٨/٨٧ وحتى ١٩٩٦/٩٥:

جدول (١٣)

موارد نظام التأمين الاجتماعى الشامل عدا المساهمة العامة
بالاف الجنيهات

السنة المالية	إشتراكات	رسوم	بنك ناصر	العماله المنتظمة	مجموع
٨٨/٨٧	٤٣٣٠	٤٥٤٠	١١٦٩٥	٢٥٩٩٣	٤٦٥٥٨
٨٩/٨٨	٤٤٦١	٤٧٩٧	١٣٦٧٠	٢٩٤٦٣	٥٢٣٩١
٩٠/٨٩	٥١٨٨	٤٠٣٠	١٥٦٠٦	٣٦٧١٠	٦١٥٣٤
٩١/٩٠	٤٥٣٦	٥٤٩٩	١٨١٦١	٣٨٩٤٧	٦٧١٤٣
٩٢/٩١	٥٤٨٠	٤٩١٧	١٨٨٣٤	٣٤٥١٢	٦٣٧٤٣
٩٣/٩٢	٩١٠٩	٥٠٢٩	٦٢٥٣	٤٢٥٠٥	٦٢٨٩٦
٩٤/٩٣					٦٩٥٠٠
٩٥/٩٤					٥٨٧٠٠
٩٦/٩٥					٥٢٢٠٠

جدول رقم (١٤)
تحليلي مبالغ الإشتراكات والرسوم
بآلاف الجنيهات

السنة المالية	اشتراكات		رسوم			أجمالي
	١١٢ لسنة ٨٠	السدادات ٥م	تراخيص عمل	أراضي زراعية ومراكب صيد	محاصيل زراعية وحدائق	
٨٨/٨٧	٤,١	٠,٢٥	١,٣	٢,٤	٠,٩	٤,٦
٨٩/٨٨	٤,٢	٠,٢٣	١,٦	٢,٣	٠,٩	٢,٦
٩٠/٨٩	٥,٠	٠,٢١	١,٣	٢,٥	٠,٢	٦,٢
٩١/٩٠	٤,٣	٠,٢٠	١,٣	٢,٣	١,٩	٦,٧
٩٢/٩١	٥,٢	٠,٣١	١,٠	٢,٧	١,٢	٣,٧
٩٣/٩٢	٩,١	٠,٣٨	١,١	٢,٦	١,٣	١٤,٤٨
	٣١,٩			٧,٦	١٤,٨	

ووفقا للقانون تتحدد المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش على النحو التالي:

١- بالنسبة لمعاش الشيخوخة ١٢٠ شهرا على الأقل مع تخفيض المدة بالنسبة للمؤمن عليهم الموجودين في تاريخ العمل بالقانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ بقدر المدة من تاريخ بلوغهم سن الخامسة والستين و١٩٨٥/١٢/٣١.

٢- بالنسبة لمعاش الوفاة أو العجز الكامل أو الجزئي المستديم المنهي للخدمة ٦ شهور تخفض إلى ٣ شهور بالنسبة لمن تم اتخاذ إجراءات اشتراكه قبل تحقق واقعة درن والملحقون بمراكز التدريب التابعة لجمعيات مكافحة التدخين.

الفصل الثالث

أهداف التأمينات الإجتماعية

ضمان لمستوى المعيشة أم للحد الأدنى لنفقات المعيشة

وظائف نظام التأمين الإجتماعى: Functions of Social Ins.

تتمثل وظائف أو أهداف نظام التأمين الاجتماعى كما يفهم فى عصرنا الحالى فى أمور ثلاثة:

الأول: تعويض الدخل Income Compensation

ويتأتى ذلك من تحويل دخل الفرد من مرحلة معينة من مراحل حياته الى مرحلة أخرى، والمثال العملى لذلك تأمين الشيخوخة حيث تقتطع الاشتراكات من أجر المؤمن عليه خلال مرحلة حياته العملية لتؤدى له المعاشات فى مرحلة الشيخوخة. ووفقا لهذا المفهوم، الذى يرجع تاريخيا الى فكرة الادخار ، يتحدد مستوى المعاش وفقا لمستوى الاشتراكات السابق أدائها، وهو أمر طبيعى طالما أن بلوغ السن المعاشى لا يتم فجأة .

الثانى: تعويض الخطر Risk Compensation

ويتأتى من تحويل الدخل بين كافة الأفراد المعرضين للأخطار، فيتم تمويل معاشات العجز والوفاة من خلال الاشتراكات التى يؤديها جميع المعرضين لهذين الخطرين حيث يتحققان فجأة فى تاريخ يصعب أو يستحيل التنبؤ به.

ووفقا لهذا المفهوم، الذى يرجع الى فكرة التأمين الخاص، يتحدد مستوى المعاش فى ضوء الخسارة المادية الناتجة عن تحقق الخطر المؤمن منه ولا يرتبط بمستوى الاشتراكات التى أداها المؤمن عليه قبل تحقق الخطر بالنسبة له وهو أمر طبيعى فقد يتحقق الخطر قبل أداء أية اشتراكات تذكر.

الثالث: إعادة توزيع الدخل Income Redistribution

ويتأتى ذلك من تحويل الدخل بين مختلف الأفراد المعرضين للأخطار التى يتم التعامل معها وبينهم وبين مصادر التمويل الأخرى. ويرجع هذا المفهوم تاريخيا للأفكار الخاصة بالتزام المجتمع بمعاونة أعضائه ووفقا له توضع حدود دنيا وحدود قصوى للمعاشات

وتساهم الدولة، باعتبارها الممثلة للمجتمع، في تمويل بعض نفقات المزايا التأمينية.

تناسب المزايا التأمينية مع الأجور:

لا خلاف في الوقت الحاضر حول حاجة المجتمع الى نظام للمعاشات، إلا أن وجهات النظر تتعدد فيما يتعلق بمستوى هذه المعاشات وهل يقتصر هذا المستوى على مجرد ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة أو يرتفع لمواجهة الاحتياجات الأخرى التي يتعين تغطيتها للحفاظ على المستوى الفعلي للمعيشة.

وهكذا يثور مبدآن في هذا الشأن: مبدأ المحافظة على الحد الأدنى للمعيشة Minimum Standard Principle ومبدأ المحافظة على مستوى المعيشة والذي يعرف بمبدأ التعويض Compensation Principle.

فإذا ما نظرنا الى المعاشات باعتبارها التزام أساسى على الدولة أو المجتمع تجاه الأفراد فسنرى أنها يجب أن توفر الحدود الدنيا لنفقات المعيشة وبالتالي يتحدد مستواها في ضوء الحاجات الضرورية اللازمة لكفالة الحد الأدنى للمعيشة.

أما معاشات العاملين فيتعين النظر اليها باعتبارها المقابل العادل للعمل الذي سبق أن أداه المؤمن عليه خلال حياته العملية Working Life، وبالتالي يجب أن تتناسب مع الدخل الذي كان يحققه أى تحديد مستواها عند القدر الذي يكفل المحافظة على مستوى المعيشة.

وفى ضوء مفهومنا لأهداف نظام التأمينات الاجتماعية يمكن أن نقول أن هذه الأهداف لن تتحقق على الوجه الأكمل ما لم تتناسب معاشات العاملين مع أجورهم ذلك أن وظيفتى تعويض الدخل وتعويض الخطر لا تتحققان ما لم تصل مستويات المعاشات إلى القدر الذى يكفل تعويض المؤمن عليه عن فقدان دخله نتيجة لتحقق الخطر الذى تعرض له.

وبيان ذلك أن تعويض الدخل لا يتم إلا بتوفير ما يعادل متوسط دخل الفرد طوال مرحلة حياته العملية، كما أن الدخل هو القيمة الوحيدة التي يمكن اتخاذها أساسا لتعويض الخسارة المادية الناتجة عن تحقق الخطر أى لتعويض الخطر.

وفضلا عن ذلك فإن الإنسان، بطبيعته، لا يسعى لمجرد ضمان الحد الأدنى اللازم لمواجهة نفقات المعيشة بل يسعى أيضا الى ضمان كافة احتياجاته الاجتماعية الأخرى.

ولنا هنا أن نلاحظ أن أجور الغالبية من العاملين لا تغطي فقط الحد الأدنى لنفقات المعيشة، وطالما أن المعاشات بديل للأجور أو تعويض عنها فيتعين أن تتناسب معها إذا لم تكن مساوية لها حتى يكون لها فاعليتها فى ضمان الوضع الاجتماعى للمؤمن عليهم.

وأخيرا فإن إعتبارات العدالة Consideration of justice تستلزم تناسب المعاشات مع الأجور، ذلك أنه فى ظل نظام القيمة Value System السائد فى مختلف المجتمعات فإن الأجور تختلف من فرد الى آخر أيا ما كان النظام السياسى أو الاقتصادى السائد، وبالتالي فإن من العدل تفاوت المعاشات مع تفاوت الأجور.

وهكذا نخلص الى أنه حيث يمكن تناسب المعاشات مع الدخل أو الأجور فإننا يجب أن ننادى بذلك.

*** مدى تناسب المزايا مع الاجور: " تعويض كلى ام جزئى "**

إذا ما إنتهينا الى ضرورة تناسب المزايا مع الأجور فإن التساؤل التالى يدور حول مدى هذا التناسب.

وبمعنى آخر هل يتم تعويض الأجر تعويضا كاملا أم جزئيا . . إننا إذا ما استرجعنا الأسباب المبرره لتناسب المزايا مع الأجور لتبين لنا أنها تهتم بالتعويض الكلى اتفاقا مع إختلاف الاحتياجات وإعتبارات العدالة والتفاوت فى الاجور القائم فى مختلف المجتمعات.

ولنا هنا أن نستعيد أهداف نظام التأمين الاجتماعي وسنجد أنه فيما عدا وظيفة إعادة توزيع الدخل والتي تتضمن التعويض الجزئي لذوي الأجور المرتفعة فإن وظيفة تعويض الخطر وتعويض الدخل تستلزمان التعويض الكلي.

وإذا كان البعض يرى أن إحتياجات ونفقات من لا يعمل تقل عنها بالنسبة لمن يعمل ويتحمل نفقات انتقال وغيرها من النفقات اللازمة لمباشرة العمل فضلا عن تحميله للضرائب ونفقات تربية الأطفال، فإننا نرد على ذلك بأن إختفاء بعض بنود الانفاق بالنسبة لأصحاب المعاشات بقبوله عادة ظهور بنود جديدة فغالبا ما يحتاجون إلى تغذية معينة ووسائل انتقال خاصة وعديدا من أوجه الانفاق الأخرى اللازمة لتيسير المعيشة اليومية فضلا عن زيادة نفقات الرعاية الطبية وثبات نفقات الإسكان وملحقاته.

وإذا قيل بأن من يعمل يجب - من الناحية الأدبية- أن يحصل على دخل أكثر من الذي لا يعمل، فإننا نبادر إلى الرد على ذلك بأن السياسة الاجتماعية الرشيدة يجب أن تهتم بمراعاة الظروف النفسية للعامل الذي لا يعمل خاصة وأن إستبعاده من سوق العمل Labour Market غالبا ما يرجع إلى أسباب خارجة عن إرادته وحينئذ فانه لن ينظر إلى ما كان يتقاضاه من دخل بل سيتطلع إلى مستوى الأجور السائد بين زملائه.

أما ما يثار من أنه إذا ما تم تعويض العامل بالكامل عن أجره المفقود فلن يصبح لديه باعثا على العمل Incentive to Work وسيؤدي ذلك إلى إساءه استغلال التأمين Abuse Social Ins.. فإن الرد على ذلك يسير بالنسبة لتأمين المعاش الذي ترتبط فلسفته بالعجز الحكمي (بلوغ السن المعاشي) أو الفعلي (العجز المبكر) عن العمل، فضلا عن أنه لا يمكن لاستغلال محتمل Potential abuse أن يحول دون المزايا العديدة للتعويض الكلي.

ولعل الحجة الحقيقية والأساسية للتعويض الجزئي تلك التي تستمد من الاعتبارات التمويلية، إذ أن نفقات تمويل نظم المعاشات تتجه إلى الارتفاع بشكل عام مما يشكل عبئا على مصادر التمويل فنحاول إثارة الاعتراضات والحجج السابقة ونجد أثر ذلك في أغلب نظم المعاشات حيث

تتراوح نسبة المعاش بين ٤٠% ، ٦٠% من الأجر الأخير أو متوسط الأجر في السنوات الأخيرة، ومع ذلك فإن تتبع تطور تلك النظم يبين أنها تتجه دائما نحو رفع مستوى المعاشات وزيادة درجة تناسبها مع الأجر.

وهكذا فإن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء (تأمين المعاش) للعاملين يتعين ان يستهدف ضمان مستوى المعيشة أى التعويض الكامل للأجر ومن هنا نلاحظ من متابعة تطور تشريعات التأمينات الاجتماعية فى مختلف الدول إتجاهها المستمر نحو زيادة درجة تناسب المزايا مع الأجر.

التأمين الإجتماعى تدبير شامل لمواجهة مختلف المشاكل الاقتصادية والاجتماعية:

أصبح التأمين الإجتماعى نظام تأمين مقبول عالميا كتدبير شامل لمواجهة مختلف المشاكل الاقتصادية والاجتماعية ووفقا للوضع فى سنة ١٩٩٢ فإن هناك ١٣٣ - دولة بها نوعا أو أكثر من أنواع التأمينات الاجتماعية وهو أكثر من ضعف العدد سنة ١٩٤٠ (٥٧ دولة فقط)، وينتشر تأمين إصابات العمل بكافة هذه الدول كما تزايدت تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاء فى ذات الفترة بحوالى ٣٨٠% (توجد فى ١٢٤ دولة مقابل ٣٣ دولة عام ١٩٤٠) ^(١).

وتأسيسا على عمومية التأمين الإجتماعى وإجباريته فإن وثيقته الموحدة تهتم بتحقيق إعتبارات الكفاية الإجتماعية (دون تضحية بإعتبارات العدالة الفردية) بمراعاة الآثار الناشئة عن عمومية التأمين لمختلف قطاعات المجتمع أو القطاعات العريضة منه (وهذا أمر طبيعى فكلما إتسع مجال أى نظام كلما تداخلت فى إدارته الإعتبارات العامة وكلما إرتبط التطبيق بالإعتبارات المتعلقة بالمجتمع ككل) وإذا كان على الفرد أن يحدد مبالغ التأمين لوثيقة التأمين التجارى عند المستوى الذى يكفى للوفاء بالهدف من التأمين وهو التعويض الكاف للخسارة فإن المجتمع (وتمثله السلطة التشريعية) فى نظام التأمين الإجتماعى يحاولون تحديد مزايا هذا النظام عند القدر المشترك من الحماية التأمينية الضرورية والذى يعتبر كافيا للوفاء بالإحتياجات الأساسية ولا يستلزم ذلك أن تكون المزايا التأمينية

موحدة ففكرة العدالة هنا تقتضي تناسبها باختلاف الدخل أو مدد الإشتراك وهو السائد في نظم التأمين الاجتماعي.

التنسيق بين وسائل الضمان الاجتماعي للمحافظة على علاقة مزايا التأمين الاجتماعي بالأجور:

يثير إعمال مبدأ تناسب المزايا مع الأجور مشكلة بالنسبة لذوي الأجور المنخفضة.

حقا أن نظام التأمين الاجتماعي في أغلب الدول يقرر حدودا دنيا للمزايا خاصة طويلة المدى، التي تؤدي للمؤمن عليهم أيا كانت أجورهم، وذلك تحقيقا لاحدى صور إعادة توزيع الدخل التي تتم من خلال هذا النظام.

ولكن مانود الإشارة اليه هنا ما نلمسه في بعض الدول، خاصة المتقدمة والغنية، من تقرير مساعدات اجتماعية مرتفعة بحيث تجاوز الحد الأدنى للمزايا التأمينية.

ومن الطبيعي أن المؤمن عليهم الذين سبق لهم أداء اشتراكات لنظام التأمين الاجتماعي سيتوقعون الحصول على معاشات أعلى من تلك التي يوفرها نظام المساعدات الاجتماعية وهو الأمر الذي يتعذر بالنسبة لذوي الأجور المنخفضة.

ومن هنا تبدو أهمية التنسيق بين وسائل الضمان الاجتماعي المختلفة المساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعي والخدمات الاجتماعية وشبه الاجتماعية الأخرى بحيث يقرر إستحقاق المساعدات الاجتماعية الى جانب مزايا التأمين الاجتماعي أو تبتكر صيغة للتوفيق تتفق مع الظروف والاعتبارات المحلية.

المزايا عن فترات عدم استحقاق الأجر:

قد يؤدي الحصول على المزايا عن تلك الفترات الى نتائج مرغوب فيها إذا ما كان عدم استحقاق الأجر في تلك الفترات - التي تقع خلال مدة التأمين - راجعا لسبب خارج عن إرادة المؤمن عليه كالمرض أو إصابة العمل أو الخدمة العسكرية.

وهناك وسيلتان تتبعان لمعالجة المزايا في مثل هذه الحالات فإما أن تحتسب كمدة اعتبارية في تأمين المعاش دون إستلزام أية اشتراكات Periods Without Contribution وإما أن يطلب من طرف ثالث أداء الاشتراكات المستحقة.

وغالبا ما يؤخذ بالوسيلة الأولى لبساطتها وعدم استلزامها لأية نفقات ادارية.

وقف المعاشات وحدود الجمع بينها وبين الدخل من عمل أو مهنة:

قد يفترض وقف الاعالة مع إحتمال زوال سبب الوقف مما يتعين معه وقف صرف معاش المستحق وهو ما ينص عليه في الحالات الآتية:

١ - الالتحاق بأى عمل والحصول على دخل صافي يساوى مبلغ المعاش أو يزيد عليه، فاذا نقص الدخل عن المعاش المستحق صرف اليه الفرق، ويقصد بالدخل الصافي مجموع ما يحصل عليه العامل مخصوما منه حصته في اشتراكات التأمين والضرائب.
ومن الطبيعي أن يعود حق المستحق في صرف المعاش بالكامل أو جزء منه إذا انقطع هنا الدخل أو جزء منه.

٢ - مزاوله مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد عن خمس سنوات متصلة ويعود الحق في صرف المعاش في حالة ترك مزاوله هذه المهنة اعتبارا من أول الشهر التالي لتاريخ ترك المهنة.

ومع ذلك فقد يجيز القانون للمستحق بأن يجمع بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش أو بين المعاشات في حدود مراعاة لظروف ذوي المعاشات والدخول المنخفضة.

عودة صاحب المعاش الى عمل يخضعه لأحكام تأمين الشيخوخة:

الفرض هنا أن المعاش لم يستحق لانتهااء الخدمة بسبب بلوغ السن المعاشى اذ أن تأمين الشيخوخة يوقف ببلوغ العامل سن الشيخوخة (الا فى حالات واردة على سبيل الحصر) وبالتالي يجوز الجمع بين المعاش المستحق لانتهااء الخدمة ببلوغ السن المعاشى وبين الأجر الذي يحصل عليه صاحب المعاش من العمل بعد ذلك وبلا حدود.

ولذا فإن المشكلة تقتصر على صاحب المعاش المبكر، وقد تمت معالجة هذه المشكلة فى مصر بنصوص قانونية إنتهت المحكمة الدستورية إلى عدم دستوريته .

أما عن تلك النصوص فقد كانت تقوم على أنه طالما عاد الى العمل فقد تخلف أحد شروط الاستحقاق وأصبح له مورده العادى من العمل وبالتالي يوقف معاشه إعتبارا من أول الشهر التالى لتاريخ إعادته الى العمل وطوال مدة خضوعه لتأمين الشيخوخة(ومع ذلك وحتى يكون هناك دافعا للعمل وتحسين مستوى المعاش فقد نص القانون على أنه اذا ماكان أجر صاحب المعاش المبكر فى نهاية مدة خدمته السابقة أكثر من أجره المستحق عن عمله الجديد فيؤدى له من المعاش الفرق بينهما على أن يخفض الجزء الذى يصرف من المعاش بمقدار مايحصل عليه من زيادات فى أجره ، وعند إنتهاء خدمته يسوى معاشه عن المدة الأخيرة أيا كان مقدارها ويضاف للمعاش السابق مع مراعاة عدم تجاوز مجموع المعاشين الحد الأقصى الرسمى للمعاشات ٠٠ ومن ناحية أخرى ففى سبيل مراعاة حالات العجز والوفاء فقد نص القانون على أنه اذا كان استحقاق المعاش الأول للعجز واستحقاق المعاش الثانى للعجز أو الوفاء فتتم تسوية المعاش عن فترتى الخدمة باعتبارهما وحدة واحدة أو يحسب المعاش الخاص بمدة الخدمة الجديدة وفقا لقواعد حساب المعاش لانتهااء الخدمة لبلوغ سن التقاعد ويضاف للمعاش الأول مع مراعاة عدم تجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى الرسمى للمعاشات أيهما أصلح للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه).

على أن المحكمة الدستورية فى مصر إنتهت إلى الجمع بين المعاش المبكر والأجر من عملا جديد تأسيسا على ما يمكن أن نعتبره إعلاء لقدرة المعاشات من ناحية ولقدرة العمل من ناحية أخرى إذ جاء في قضائها ما يلي:

إن البين من أحكام الدستور أنه فى مجال حق العمل والتأمين الاجتماعي أمرين:

أولهما: إن العمل ليس ترفاً ولا يمنح تفضلاً وإنما حق، ولا يجوز أن يكون تنظيم هذا الحق مناقضاً لفحواه ويجب أن يكون العمل فوق هذا إختياراً حراً، والطريق إليه محدداً وفق شروط موضوعية مناطها ما يكون لازماً لإنجازه . . ولأهمية العمل فى تقدم الجماعة وإشباع إحتياجاتها .

ثانيهما: أن الأصل فى العمل أن يكون إرادياً، ولا يجوز بالتالى أن يحمل عليه المواطن، إلا وفقاً لقانون، وبوصفه تدبيراً إستثنائياً ولتحقيق غرض عام، وبمقابل عادل. وهي شروط تطلبها الدستور فى العمل الإلزامى، وقيد المشرع بمراعاتها فى مجال تنظيمه كى لا يتخذ شكلاً من أشكال السخرة المنافية فى جوهرها للحق فى العمل بإعتباره شرفاً.

وحيث أن الدستور وقد شرط إقتضاء الأجر العادل فى الأحوال التى يفرض فيها العمل جبراً لأداء خدمة عامة؛ فإن الوفاء بالأجر عن عمل تم أدائه فى نطاق رابطة عقدية أو علاقة تنظيمية إرتبط طرفاها بها، وحدد الأجر من خلالها، يكون بالضرورة أحق بالحماية الدستورية.

وحيث إن الحق فى المعاش - إذا توافر أصل إستحقاقه وفقاً للقانون - إنما ينهض إلتزاماً على الجهة التى تقرر عليها . . وهو ما تؤكد قواعده التأمين الإجتماعى إذ يبين منها أن المعاش الذى تتوافر بالتطبيق لأحكامها شروط إقتضائه عند إنتهاء خدمة المؤمن عليه وفقاً للنظم المعمول بها يعتبر إلتزاماً مترتباً بنص القانون فى ذمة الهيئة التأمينية ، وإذا كان الدستور قد ناط بالدولة أن تكفل لمواطنيها خدماتهم التأمينية - الإجتماعية منها والصحية - بما فى ذلك تقرير معاش لمواجهة بطالتهم أو عجزهم عن العمل أو شيخوختهم فى الحدود التى يبينها القانون فذلك لأن مظلة التأمين الإجتماعى -التي يمتد نطاقها إلى الأشخاص المشمولين بها- هى التى تكفل لكل مواطن الحد الأدنى من المعاملة الإنسانية التى لا تمتن فيها آدميته، والتى توفر لحريته الشخصية مناخها الملائم، وللحقوق التى يملئها التضامن بين أفراد الجماعة التى يعيش فى محيطها، مقوماتها بما يؤكد إلتماؤه إليها، وتلك

هى الأسس الجوهرية التى لا يقوم المجتمع بدونها، والتى يعتبر التضامن الإجتماعى مدخلا إليها.

وحيث إن الحق فى المعاش - بالنسبة لمن قام به سبب إستحقاقه - لا يعتبر منافيا للحق فى الأجر؛ وليس ثمة ما يحول دون إجتماعهما بإعتبارهما مختلفين مصدرا وسببا؛ فبينما يعتبر نص القانون مصدرا للحق فى المعاش؛ فإن الحق فى الأجر يرتد فى مصدره المباشر إلى رابطة العمل ذاتها.

كذلك يقوم الحق فى المعاش وفقا للقواعد التى تقرر بموجبها، وتحدد مقداره على ضوءها، عن مدد قضاها أصحابها فى الجهات التى كانوا يعملون بها، وأدوا عنها حصصهم فى التأمين الإجتماعى، وذلك خلافا لأجورهم التى يستحقونها من الجهة التى عادوا للعمل بها، إذ تعتبر مقابلا مشروعا لجهدهم فيها، وباعثا دفعهم إلى التعاقد معها؛ ليكون القيام بهذا العمل سببا لإقتضائها.

وحيث إنه متى كان ذلك، وكان الإلتزام بهما ليس مترتبا فى ذمة مدين واحد؛ ولا يقوم ثانيهما مقام أولهما، فضلا عن إختلافهما مصدرا؛ ومن ثم ينحل العدوان على أيهما إخلالا بالملكية الخاصة التى كفل الدستور أصل الحق فيها؛ وأحاطها بالحماية اللازمة لصونها.

لذا إنتهت المحكمة الى عدم دستورية حظر الجمع بين المعاش المبكر والأجر من عمل جديد قبل بلوغ السن المعاشى شأن الأمر بعد بلوغ السن المعاشى وحتى لا تكون معاشاتهم التى يستحقونها وفقا لنظام التأمين الاجتماعى، سببا لحرمانهم من الأجور التى يقتضونها مقابل أعمال التحقوا بها بعد انتهاء خدمتهم.