

الفصل الخامس

مزايا التأمينات الاجتماعية ومدد الاشتراك

المبحث الأول

توفير مدد اشتراك لمن أشرفوا على السن المعاشي

يشترط في أي خطر حتى يكون قابلاً للتأمين أن يكون محتمل الحدوث (وقد ينصب الاحتمال على تاريخ تحقق الخطر كما في الوفاة) بمعنى ألا يكون مستحيل الحدوث على الإطلاق وألا يكون مؤكد الحدوث في تاريخ معين فالتأمين من الأول باطل وإذا ما وقع كان أقرب لجرائم الاحتيال والنصب، أما الثاني فالتأمين منه غير مجدي وغير عملي.

وعلى هذا فالخطر القابل للتأمين قد يتحقق وقد لا يتحقق في تاريخ معين، ولا يغير من ذلك أن من الأخطار ما يرتبط بسن معين ومنها ما لا يرتبط بسن، فخطر الشيخوخة يتحقق ببلوغ سن معين (لاحظ أن بلوغ هذا السن أمر احتمالي) نطلق عنه السن المعاشي أما أخطار العجز والوفاه فلا ترتبط بعمر ما وان تزايد احتمال تحققها بالنسبة لبعض فئات العمر.

ولهذا اتفقت نظم التأمينات الاجتماعية للعاملين على ربط استحقاق معاش الشيخوخة ومستواه بمدة اشتراك المؤمن عليه فيشترط لاستحقاق هذا المعاش مدة دنيا للإشتراك وفي ذات الوقت يتحدد مستوى المعاش وفقاً لطول مدة الاشتراك.

أما معاشات العجز والوفاة فتكاد تتفق نظم التأمينات الاجتماعية على عدم ربط استحقاقها بأى مدة اشتراك وان فرض ووجدنا مدة اشتراك فنجدها فى منتهى القصر ويقتصر الهدف منها على الحد من حالات اساءة استغلال التأمين بمعنى أن الهدف منها هو التحقيق من جدية علاقة العمل وبالتالي سريان التأمين فى شأن المؤمن عليه.

ولا شك أن ذلك طبيعى ومنطقى ففى معاشات الشيخوخة ممكن أن نقول للمؤمن عليه: أننا ندعو لك بدوام الصحة وبطول الحياة وحينئذ فلا شك أنك ستبلغ السن المعاشى فى وقت محدد يمكن من الآن التنبؤ به وبكل دقة وهنا فيجب أن تكون قد مضت على اشتراكك فى تأمين الشيخوخة مدة معينة حتى تستحق معاشا ويجب أن تمتد هذه المدة لتشمل كل سنوات حياتك العملية حتى نحدد لك المعاش عند المستوى الذى يكفل لك المحافظة على مستوى المعيشة الذى ستصل اليه عند بلوغك السن المعاشى.

حقا أن معاش الشيخوخة يمكن تحديده أيا ما كانت مدة الاشتراك فى التأمين ولكن يجب أن تصل مدة الاشتراك الى قدر معين حتى يمكن أن يكون لهذا المعاش قيمة عملية تذكر، ومن ناحية أخرى يجب أن يتناسب معاش الشيخوخة مع مدة الاشتراك بحيث يصل الى ما يعادل صافى أجر العامل اذا ما إمتدت مدة الاشتراك لتشمل سنوات الحياه العملية بأكملها.

وعلى سبيل المثال فان مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة فى النظام المصرى تتراوح بين ١٠ سنوات (فى حالة بلوغ السن المعاشى) ١٥ عاما (فى حالة انتهاء الخدمة بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أة الغاء الوظيفة) ٢٠ عاما (فى حالى انتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المعاشى ولغير الفصل بقرار جمهورى أو الغاء الوظيفة أو العجز أو الوفاة) ومن ناحية أخرى فان معاش الشيخوخة يصل الى ٨٠% من متوسط الأجر الشهرى فى السنتين الأخيرتين (أى مايعادل حوالى ١٠٠% من صافى الأجر) اذا ما امتدت مدة الاشتراك فى التأمين - المحسوبة بكامل النسب - الى

٣٦ عاما باعتبار المدة المتوسطة للحياة العملية اذا ما افترضنا أنها تبدأ في سن الرابعة والعشرين أى بعد حصول الطالب العادى على الدرجة الجامعية الأولى.

ومن ناحية أخرى فان من الطبيعى والمنطقى ألا تشترط استحقاق معاش العجز أو الوفاة أى مدة اشتراك فالقول بذلك ضرب من الجنون إذ أن معناه أننا نطالب المؤمن عليه بالتنبؤ بتاريخ تحقق العجز أو الوفاة وهو أمر علمه عند الله سبحانه وتعالى، وهكذا فلا معنى لوجود مدة اشتراك طويلة فى نظام كنظام السودان الا اذا كانت هناك اعتبارات عملية وتمويلية تحول دون بدء سريان التأمين من الناحية الفعلية مع قيام اعتبارات سياسية تدعو لتقرير التأمين من الناحية التشريعية، ومن ناحية أخرى فلا معنى لوجود مدة اشتراك صغيرة لاتتجاوز عدة أشهر فى معظم النظم سوى الحيلولة دون اساءة استغلال التأمين حيث يكون من الصعب التحقق من جدية علاقة العمل وتؤخذ مدة الاشتراك القصيرة كقرينة على قيام علاقة العمل وبالتالي سريان التأمين.

وتطبيقا لذلك فانه لايشترط فى النظام المصرى - كقاعدة عامة - أى مدة اشتراك لاستحقاق معاش العجز والوفاة اذا ما انتهت الخدمة بسبب تحقق أحدهما وكذا اذا ما تحقق خلال سنة من انتهاء الخدمة (وقبل بلوغ سن الستين) ويقتصر الأمر على مدة اشتراك قدرها ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة وذلك بالنسبة للعاملين الخاضعين لقانون العمل (ما لم تكن هناك لوائح أو اتفاقيات جماعية تحكم نظام التعيين وشنون التوظيف) حيث تقوم علاقة العمل بمجرد تلاقى ارادتى العامل وصاحب العمل دون أى شروط أخرى (كضرورة الاعلان عن العمل أو اجراء مسابقة) ودون أن تكون الكتابة شرط لقيام عقد العمل (وان كانت من وسائل اثبات هذا العقد)

ومع أننا نتفق على أن مذهبنا اليه يعتبر من الأمور المنطقية والطبيعية

فانه يثير من الناحية العملية مشكلة من أهم المشاكل التي تواجه التخطيط بنظم التأمينات الاجتماعية وبوجه عام نظم معاشات الشيخوخة الحديثة حيث لايتصور أن نطالب من أشرفوا على السن المعاشى بأن تكون لهم مدة اشتراك طويلة حتى يستحقوا معاش الشيخوخة رغم أن نظام المعاشات ذاته مازال فى بدايته، سيقولون لنا حين ذلـ.ـ. حقا إننا كنا نتوقع بلوغ السن المعاشى ومن المنطقى أن تطالبوا مدة اشتراك فى تأمين الشيخوخة لاستحقاق المعاش ولكن أين كان نظام المعاشات، لقد بدأنا حياتنا العملية منذ فترة طويلة تسبق هذا النظام وقد اقتربنا من السن المعاشى كيف نوفر لكم مدة الاشتراك المطلوبة.

ولاشك أن عدم حل المشكلة المشار اليها يعنى أن نظام المعاشات سيكون قاصرا على الأجيال الصغيرة العمر ولن يبدأ فى توفير معاشات من الناحية العملية الا بعد مدة توازى مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش ولا يقتصر الأمر على حرمان من أشرفوا على السن المعاشى من الحصول على معاشات، وهو أمر غير مرغوب فيه فى حد ذاته، بل أن للأمر نتائجه غير المباشرة وغير المرغوب فيها أيضا، فسيبدوا النظام فى بدايته وكأنه يهدف الى جباية وتحصيل الاشتراك دون أن يوفر حماية ملموسة لمن يبلغوا السن المعاشى وتظل هذه النظرة قائمة لعشرات السنين مما يؤدى لظاهرة التهرب وعدم الحرص على أموال النظام.

ومن هنا فان كافة نظم معاشات الشيخوخة الحديثة لاتسعى لمجرد توفير مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق تلك المعاشات بل تسعى أيضا الى توفير المدد اللازمة لتوفير معاشات تعادل صافى الدخل وذلك بالنسبة لمن أشرفوا على السن المعاشى.

والمشكلة هنا تكاد تتمثل فى الاعتبار التتميلية فما هى المصادر التى يمكن الرجوع اليها لتمويل معاشات من أشرفوا على السن المعاشى وما هى قدرة تلك المصادر على توفير معاشات مناسبة لهؤلاء، وبالطبع فان

الأنظار تتجه للدولة باعتبار أنها صاحبة المصلحة الأولى فى توفير المعاشات لتلك الحالات.

ومن الوسائل التى اتبعت فى هذا الشأن اعتبار مدد الخدمة السابقة على بدء سريان نظام معاشات الشيخوخة كما لو كانت مدد اشتراك فى هذا النظام وهذا مانجده فى بعض نظم المجتمعات الاشتراكية خاصة تلك التى تساهم الدولة فى تمويلها مساهمة فعالة.

ومن الوسائل الأخرى تخفيض المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة بالنسبة لمن يبلغوا السن المعاشى فى السنوات الأولى لبدء سريان نظم المعاشات مع تحمل الدولة للنفقات اللازمة لتوفير المعاشات المناسبة وهذا ما اتبع النظام الأمريكى منذ بدء سريانه فى عام ١٩٣٥ وحتى عام ١٩٧٦.

وإذا ما انتقلنا الى النظام المصرى فسنجده قد اتبع الوسائل الآتية:

أولاً: فى سبيل تمكين من أشرفوا على السن المعاشى من استحقاق المعاش:

١- تخفيض المدة الموجبة (المؤهلة) لاستحقاق معاش الشيخوخة لمن تنتهى خدمته بسبب بلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بقانون التوظيف المعامل به أو سن الستين بالنسبة للخاضعين لقانون العمل، اذا كفى لاستحقاق المعاش هنا أن تتجاوز مدة الاشتراك ٩ سنوات رغم أن المدة المؤهلة لاستحقاق معاش الشيخوخة فى حالى انتهاء الخدمة قبل بلوغ السن المشار اليه يجب أن تزيد عن ١٤ عام فى حالات الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو الغاء الوظيفة كما يشترط أن تزيد عن ١٩ عام اذا ما انتهت الخدمة قبل بلوغ السن لغير الفصل بقرار جمهورى أو الغاء الوظيفة.

٢- يكون للمؤمن عليه الحق فى الاستمرار فى العمل (أو الالتحاق بعمل جديد) بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وذلك اذا كانت مدة اشتراكه فى التأمين - مستبعداً منها المدة التى أدى تكلفتها بالكامل - لاتعطيه الحق فى المعاش، واستثناء من ذلك

يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه في سن الستين أو بعدها على أن يؤدي للهيئة المختصة حصته في اشتراكات تأمين الشيخوخة عن عدد السنوات الكاملة المتبقية حتى استكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش^(١)، وتحسب للعامل في المعاش مع اعفاؤه من حصته في الاشتراكات.

٣- حساب مدد الخدمة السابقة على بدء الاشتراك في تأمين الشيخوخة ضمن مدد الاشتراك في هذا التأمين طالما كانت متصلة بتاريخ بدء الاشتراك المشار اليه واستحقت للهيئة عنها مكافأة نهاية الخدمة، وذلك بمعدل أقل ($\frac{1}{75}$ بدلا من $\frac{1}{45}$) (٢).

ثانيا: في سبيل التمكين من الحصول على معاش مناسب:

١- يجوز وفقا للمبين بالفصل الأول من الباب الثالث (المبحث فانه بتعديل معدل حساب المدد المحسوبة كل سنة منها في المعاش بواقع ٧٥/١ لتحسب في المعاش كل سنة منها بواقع $\frac{1}{45}$.

٢- يجوز ضم أي عدد من السنوات الكاملة غير المحسوبة في المعاش والتي قضاها المؤمن عليه في أي عمل أو نشاط بعد سن العشرين.

(١) يكون تطبيق مبدأ الحكم في شأن العمال المؤقتين والموسميين حتى إنتهاء العقد أو أنتهاء الموسم بحسب الأحوال.

(٢) ذلك ان مكنتة نهاية الخدمة تقابل - من الناحية التاريخيه - حصة صاحب العمل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والبالغة ٦٠% من إجمالي اشتراكات هذا التأمين، وبالتالي فان المدة المحسوبة مقابل المكافأة المشار اليها تحسب بواقع ٦٠% من معدل حساب المدة المموله بحصتي العامل وصاحب العمل في الاشتراكات ($\frac{1}{75} = \frac{60}{100} \times \frac{1}{45}$)

المبحث الثاني

تأمين اصابات العمل

* مزايا التأمين (تعويضاته العينية والنقدية)

الأصل في اصابات العمل انها نتيجة حادث فجائي ولذا لا يشترط للانتفاع بمزايا تأمين اصابات العمل اية مدة اشتراك هذا وتنقسم مزايا تأمين اصابات العمل الى تعويضات عينية تتمثل في العلاج والرعاية الطبية واخرى نقدية تتمثل في تعويض الأجر خلال فترة العجز المؤقت عن العمل وتعويضات (ومعاشات) العجز الدائم والوفاة. و نتناول فيما يلي كل من التعويضات المشار اليها.

اولاً: العلاج والرعاية الطبية

يقصد بالعلاج والرعاية الطبية الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام والاحصانيون (بما في ذلك أخصائي الاسنان) والرعاية الطبية المنزلية عند الأقتضاء والعلاج والاقامة بالمستشفى أو المصح أو المركز المتخصص والعمليات الجراحية وانواع العلاج الاخرى حسب ما يلزم. كما يشمل العلاج والرعاية الطبية الفحص بالأشعة والبحوث المعملية (المخبرية) اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في حكمها.

وبالطبع يمتد العلاج الى صرف الادوية اللازمة في جميع الحالات السابقة والى توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية.

وتتولى الهيئة العامة للتأمين الصحى خدمات العلاج والرعاية الطبية للمومن عليه الى ان يشفى او يثبت عجزه.

هذا ويلتزم صاحب العمل عند حدوث الأصابة بنقل المصاب الى مكان العلاج، وتتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بأداء مصاريف انتقال المصاب بوسائل الانتقال العادية من محل الاقامة الى مكان العلاج اذا كان يقع خارج المدينة التى يقيم بها وبأداء مصاريف الانتقال بوسائل الانتقال الخاصة داخل المدينة أو خارجها متى قرر الطبيب المعالج ان حالة المصاب لا تسمح باستعماله ووسائل الانتقال العادية.

دراسات في التأمين الاجتماعي

ثانياً: تعويض الأجر خلال فترة العجز المؤقت عن العمل:

إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عملة فانه لا يستحق أجراً ويقوم التأمين بتعويض هذا الأجر خلال فترة تخلف العامل عن عملة وسبب الإصابة.

ويتحدد تعويض الأجر في النظام المصري بما يعادل اجر المؤمن عليه ويصرف اليه شهريا او اسبوعيا اعتبارا من اليوم التالي ليوم الإصابة وطول مدة عجز المصاب عن أداء عملة او حتى ثبوت العجز المستديم او حدوث الوفاة.

هذا وتأسيسا على تزايد معدلات الإصابة الطفيفة مع افتراض قدرة العامل على تدبير معيشة خلال الفترات القصيرة وحتى لا يكون هناك مجالا لأساءة استغلال التأمين فان من المقترح هنا العودة الى الأخذ بفترة انتظار قصيرة **Waiting period** لا يصرف فيها تعويض العجز المؤقت وانما يبدأ الصرف اعتبارا من اليوم التالي لأنقضاء هذه الفترة (اعتبارا من اليوم الثامن وفقا للقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩)، فضلا عن ما يؤدي اليه ذلك من تخفيض في مجال التعويضات العجز المؤقت بما يتيح زيادة مبالغ تعويضات العجز الدائم والوفاة وهي الاولى بالرعاية، فان لذلك الاقتراح اثره على الانتاج اذ يحول دون الإبلاغ عن اصابات مفتعلة غير حقيقية.

هذا وقد اهتم القانون بالنص على عدم استحقاقا تعويض الأجر اذا تعمد المؤمن عليه اصابة نفسه أو اذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ويعتبر في حكم ذلك كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات وكل مخالفة صريحة لتعاليمات الوقاية المتعلقة في امكنة ظاهرة في محل العمل.

ثالثاً: تعويضات العجز الدائم والوفاة:

١- معاشات العجز الدائم والوفاة:

إذا أنشأ عن اصابة العمل عجز كامل او وفاة استحق معاش بنسبة ٨٠% من متوسط الأجر الشهري خلال السنة الاخيرة من مدة الاشتراك في التأمين أو خلال مدة الاشتراك في التأمين ان قلت

دراسات في التأمين الاجتماعي

عن ذلك، ويتم الجمع بينة وبين معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بحد أقصى ١٠٠% بحيث لا يتجاوز ملجم جنيه ١٦٦,٦٧٠ ج ولا يقل عن ١٢ جنيها شهرياً.

ويزداد هذا المعاش بنسبة ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليّة سن الستين حقيقة (معاش العجز) او حكما (معاش الوفاة) إذا كان العجز او الوفاة سببا في انتهاء خدمة المؤمن عليّة.

ومن ناحية اخرى فاذا نشأ عن الاصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبتة بـ ٣٥% فأكثر استحق المصاب معاشا يساوي نسبة ذلك العجز من معاش العجز الكامل، وذا ادى هذا العجز الى انتهاء خدمة المؤمن عليّة لثبوت عدم وجود عمل اخر له لدى صاحب العمل وفقا للقواعد المنصوص عليها لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة يستحق معاش العجز الكامل ويزاد معاشة بنسبة الـ ٥% كل خمس سنوات حتى بلوغ سن الستين، هذا ويجمع المؤمن عليّة بين معاش الاصابة وبين اجرة بدون حدود.

٢- تعويضات الدفعة الواحدة:

واخيرا فاذا لم تبلغ نسبة العجز الجزء المستديم الناشئ عن اصابة نسبة الـ ٣٥% فيستحق المصاب تعويضا عن دفعة واحدة يقدر بنسبة ذلك العجز مضروبة في قيمة معاش العجز الكامل وذلك عن اربع سنوات.

هذا وتقدر نسبة العجز الجزء المستديم وفقا للنسب المئوية المبينة بجداول مرفق بالقانون فاذا لم يكن العجز مما ورد بالجدول فتقدر نسبتة بنسبة ما اصاب العامل من عجز في قدرته على الكسب، ولمراعاة اثر المهنة على نسبة العجز ينص القانون على انهة يجوز زيادة درجة العجز عن النسب المقررة لها بالجدول اذا كان للعجز مختلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الاصلية.

ومما تجدر الإشارة اليه ان المصاب والمستحقين عنة الحق في تعويضات تأمين اصابات العمل في الحالات التي يتعمد فيها المصاب اصابة نفسه او إذا حدثت الاصابة نتيجة لسوء سلوك فاحش ومقصود من جانب ذلك طالما ادت الاصابة الى وفاة المؤمن عليه أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبتة عن ٢٥% من العجز الكامل، وفي ذلك رعاية للمستحقين في حالة الوفاة فلا دخل لهم بسوء سلوك المصاب أو تعمد اصابة نفسه، بل ان في ذلك رعاية للمصاب نفسه في حالات الاصابة الشديدة التي تؤثر على قدرته على الكسب تأثيراً ملموساً.

المبحث الثالث تأمين المرض (التأمين الصحي)

• مزايا التأمين (تعويضاته العينية والنقدية)

لا يشترط لتأمينات العامل المصاب بمزايا (تعويضات) تأمين اصابات العمل اية مدة اشتراك في هذا التأمين باعتبار ان الاصابة تتم عادة بشكل فجائي، اما تأمين المرض فيشترط للانتفاع بتعويضاته ان تكون هناك مدة اشتراك قصيرة لتلافي الحالات المرضية السابقة على بدء الاشتراك وذلك ما لم يخضع المؤمن عليه لكشف طبي عند بدء التحاقه بالعمل واشترائة في التأمين.

وهكذا ينص النظام المصري للتأمين الصحي للعاملين على انه يجب الانتفاع المريض بتعويضات التأمين ان يكون مشتركاً فية لمدة ثلاثة اشهر متصله أو ستة اشهر متقطعة بحيث يكون الشهران الاخيران متصلين، اما العاملين بوحدة الجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والقطاع العام فلا تشترط بالنسبة لهم اية مدة اشتراك بافتراض خضوعها لكشف طبي عند التحاقهم بالعمل باحدى تلك الجهات، والامر كذلك بالنسبة لاصحاب المعاشات فلا تشترط بالنسبة لهم اية مدة اشتراك باعتبار انهم يتقدمون بطلبات الانتفاع بالتأمين الصحي قبل انتهاء خدمتهم بثلاثة اشهر على الاقل^(١).

هذا وتعتبر مدة الثلاثة اشهر المشار اليها كافية لتلافي حالات اساءة استغلال التأمين مع مراعاة ان تلك الفترة تمتد الى عشرة اشهر بالنسبة للمؤمن عليهم في حالة الحمل والوضع حتى تنتفع بالحقوق المالية للتأمين (اما العلاج والرعاية الطبية فتنتفع بها المؤمن عليها حتى الحمل والوضع طالما كانت مدة اشتراكها في التأمين ثلاثة اشهر فقط) وقد كانت الاجدر بالقانون المصري ان يقرر عدم انتفاع المؤمن عليهم بكافة تعويضات التأمين الصحي وليس بالحقوق المالية فقط الا اذا كانت لديها مدة الاشتراك المذكورة (عشرة اشهر) والتي يراعى انها تزيد عن مدة الحمل الطبيعية.

هذا واتفاقاً مع حاجة التأمين الصحي الى امكانيات علاج ضخمة سواء من حيث الاطباء وهيئة التمريض او من حيث المستشفيات والاسرة والمعدات والاجهزة الطبية والمعملية فانه يسرى تدريجياً بقرارات من وزير الصحة، وفي حالة سريانة فانه يوقف خلال المدد الآتية:

- ١- مدة عمل المؤمن عليه لدى جهة لا تخضع لتأمين المرض.
- ٢- مدة التجنيد الإلزامي والاستبقاء والاستدعاء للقوات المسلحة.
- ٣- مدد الاجازات الخاصة والاعازات والاجازات الدراسية والبعثات العلمية التي يقضيها المؤمن عليه خارج البلاد.

(١) ومع ذلك فقد تصدر قرارات بانتفاع قدامى ذوى المعاشات بالعلاج والرعاية الطبية فيتقدموا بطلباتهم بعد انتهاء خدمتهم... وبالطبع فان نفقات العلاج والرعاية الطبية بالنسبة لهذة الحالات تكون مرتفعة نسبياً.

هذا وتتمثل الحماية التأمينية للمريض فى العلاج والرعاية الطبية وفى تعويض الاجر خلال فترة العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض، اما الحالات التى يختلف فيها عن المرض عجز أو وفاة فيهتم بها تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة: وهكذا تقتصر تعويضات التأمين الصحى على ما يلى:

اولاً: العلاج والرعاية الطبية

وذلك على النحو المبين بتأمين اصابات العمل مع مرعاة الاتى:

- ١- يشمل العلاج الرعاية الطبية المؤمن عليهم اثناء الحمل والوضع.
 - ٢- لأصحاب المعاشات طلب الانتفاع باحكام العلاج والرعاية الطبية على ان يقدم هذا الطلب قبل تاريخ انتهاء الخدمة بثلاثة أشهر على الاقل ولا يجوز العدول عنة^(١).
 - ٣- يبرز لرئيس مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير التأمينات وبعد الاتفاق مع وزير الصحة، ان يصدر قرار بسريان احكام التأمين الصحى على زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش ومن يعولهم من اولاد.
- هذا وتتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الاجر مصاريف انتقال المريض بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة الى مكان العلاج إذا كان خارج المدينة التى يقيم بها بوسائل الانتقال الخاصة متى قرر الطبيب المعالج ان حالة المريض الصحية لا تسمح باستعمالة وسائل الانتقال العادية.

ثانياً: تعويض الاجر خلال فترة العجز المؤقت بسبب المرض:

إذا حال المرض بين المؤمن عليه وبين اداء عملة يودى له تعويضاً عن الاجر خلال فترة مرضية على النحو التالى:

- ١- يتحدد تعويض الاجر فى الحالات العامة بما يعادل ٧٥% من الاجر اليومى المسدد عنة الاشتراكات لمدة تسعين يوماً ويزداد بعدها الى ما يعادل ٨٥% من الاجر المذكور وذلك كله بحيث لا يقل تعويض عن الحد الادنى المقرر قانوناً للأجر. ومع مراعاة استمرار صرفه طول مدة المرض او حتى ثبوت العجز الكامل او حدوث الوفاة بحيث لا تجوز مدة ١٨٠ يوماً فى السنة المالية الواحدة.
 - ٢- يتحدد تعويض الاجر للمريض بالدرن أو الجزام او بمرض عقلى او بإحدى الامراض المزمنة (المحددة بقرار من وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة) بما يعادل اجرة كاملاً طول مدة مرضه والى ان يشفى او تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة الى مباشرة عملة او يتبين عجزه عجزاً كاملاً.
- هذا ويجوز وقف صرف تعويض الاجر المنوة عنة بالبندين السابقين عن المدة التى يخالف فيها المؤمن عليه تعليمات العلاج.
- ٣- تستحق المؤمن عليها فى حالة الحمل والوضع تعويضاً عن الاجر يعادل ٧٥% من الاجر المسدد عنة الاشتراكات وذلك عن مدة اجازة الحمل والوضع المنصوص عليها بقانون العمل او بانظمة العاملين المدنيين بالدولة او القطاع العام بحسب الاحوال (بشرط الا تقل مدة اشتراكها فى التأمين عن عشرة أشهر).

المبحث الرابع تأمين البطالة

- تعويض البطالة وحالات استحقاق نصفه وسقوط الحق فيه او وقفة:

نتناول فيما يلى القواعد المتعلقة بتقدير تعويض البطالة ومدته ثم ننتقل لبيان الحالات التى يستحق فيها نصف التعويض والحالات التى يقطع فيها التعويض او يسقط الحق فيه واخيرا الحالات التى يوقف فيها التعويض.

أولاً: تقدير التعويض ومدته:

يتم تحديد تعويض البطالة بحيث لا يكون موازياً لصافى اجر المتعطل مما يدعوه الى التكاسل وعدم السعى الجاد للعمل ومن ناحية اخرى لا يكون ضئيلاً لا يكفى نفقات المعيشة المناسبة للعامل ومن يعولهم، وهكذا يثير تحديد تعويض البطالة العديد من الدراسات والاراء التى تهتم بالتوفيق بين الاعتبارين السابقين، ويختلف حجم هذه الدراسات والاراء ومدى تعددها باختلاف الايدولوجيات ويتنوع ظروف سوق العمل والعرض والطلب على الايدى العاملة.

واذا كان الغالب فى نظم تأمين البطالة هو تحديد التعويض بما لا يجاوز ٥٠% من اجر المتعطل فان النظام المصرى يحدد هذا التعويض، بافتراض توافر شروط استحقاقه السابق بيانها عند ايضاحنا للمفهوم التامينى للبطالة، بنسبة ٦٠% من الاجر الاخير للمؤمن عليه.

ووفقاً للنظام المصرى يستحق التعويض ابتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة او عقد العمل ويستمر صرفه الى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل او لمدة ١٦ اسبوعاً ايهما اسبق، وتمتد هذه المدة الى ٢٨ اسبوعاً اذا كانت مدة الاشتراك فى التامين تجاوز ٢٤ شهراً.

وهكذا فان تأمين البطالة يهتم بالبطالة المؤقتة شأنه فى ذلك شأن كافة النظم المماثلة فى العالم وباعتبار ان الدولة هى المسنولة عن حالات البطالة التى تمتد لأكثر من الفترة التى يمكن خلالها للتأمين التعامل مع خطر التعطل.

وهذا وقد اهتم النظام المصرى بالنص على صرف التعويض خلال فترة التدريب المهنى التى يقررها مكتب القوى العاملة فى الحالات يرى فيها اهمية تدريب العامل على مهنة جديدة يتزايد الطلب فيها على العرض.

دراسات فى التامين الاجتماعى

ومن ناحية اخرى فقد اهتم النظام المصرى بالحالات التى يقوم فيها نزاع بين المؤمن عليه وصاحب العمل حول سبب انتهاء الخدمة فنص على صرف نصف تعويض البطالة فى هذه الحالات لمدة اسبوعين يبدى خلالهما مكتب علاقات العمل المختص راية فى النزاع وعلى ضوء ذلك يتم بعد ذلك تحديد مدى استحقاق المؤمن عليه للتعويض.

ثانياً: حالات استحقاق نصف التعويض:

الاصل ان المؤمن عليه لا يستحق تعويض البطالة إذا انتهت خدمته نتيجة حكم نهائى فى جنابة او جنحة ماسة بالشرف او الامانة او الاداب العامة. ومع ذلك فقد نص القانون المصرى على استحقاق نصف تعويض البطالة (٢٠% من الاجر الاخير) إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لاحد الاسباب الاتية:

- ١- انتحالة شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات او اوراق مزورة.
- ٢- إذا كان المؤمن عليه معيناً تحت الاختيار.
- ٣- ارتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة اصاحب العمل، ابلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٤- عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلقة فى مكان ظاهر.
- ٥- غيابه دون سبب أكثر من المدة التى تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف او العمل بحسب الاحوال.
- ٦- عدم قيامه بتأدية التزامات العمل الجوهرية.
- ٧- إفشائة لاسرار الخاصة بالعمل.
- ٨- وجودة اثنائ العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعطاة من مادة مخدرة.
- ٩- إعتداوة على صاحب العمل او المدير المسنول، وكذلك اعتداوة اعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل اثناء العمل او بسببه.

ولنا هنا وقفة طويلة فالحالات السابقة جميعها تضر بالانتاج وبالاقتصاد القومى ودرجت تشريعات العمل على اعتبارها من الحالات التى يتم فيها انتهاء خدمة العامل دون استحقاق مكافأة نهائية الخدمة فمن شأن انتشارها تحقيق اضرار بعيدة المدى على كل من المستوى الاقتصادى والاجتماعى والسياسى ولا شك ان تقرير استحقاق تعويض البطالة فى تلك الحالات ايا كان مقدار تلك التعويض، يعتبر نوعاً من التشجيع غير المرغوب فيه للحالات المتف على اعتبارها من حالات الغش وسوء السلوك الفاحش بل المقصود.

هذا ومن ناحية اخرى فاذا لاحظنا ان صاحب العمل هو المتحمل بنفقات تعويضات البطالة باعتباره الممول الوحيد لاشتراك هذا التأمين

دراسات فى التأمين الاجتماعى

(٢% من الاجور) فاننا نصل الى نتيجة غريبة ولمنطق غير مقبول بمقتضاة نحمل صاحب العمل بنفقات تعويضات تعطل العامل الذي يعتدى عليه أو على المدير المسئول أو يعتدى اعتداء جسيما على أحد رؤوساء العمل أثناء العمل أو بسببية، أو نفقات تعويضات تعطل العامل الذي لا يقوم باداء التزامات العمل الجوهرية أو الذي يفشى اسرار العمل أو الذي يوجد اثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

واى منطق هذا الذي يحمل صاحب العمل بنفقات تعويضات التعطل، ايا كان مستوى هذه التعويضات، في حالة انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديم شهادة لشهادات أو اوراق مزورة أو عدم مراعاته للتعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة والمكتوبة والمعلقة في مكان ظاهر أو ارتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.

ان تلك الحالات يتعين الغاؤها فهي لا تسبب فقط الى المجتمع ككل بل تعد مظهرا تأمينيا غير مرغوب فيه، ومن ناحية أخرى يجب ان يكون واضحا ان صاحب العمل لا يتحمل اية مسؤولية عن البطالة التي تعود لسوء تصرف العامل خاصة حيث يعطية القانون عندئذ الحق في فصل العامل دون اى تعويض شأن الأمر هنا شأن الاستقالة، وان كان هناك ثمة واجب اجتماعي فيجب ان يقع على عاتق المجتمع ككل ومع وضع الضوابط المناسبة.

ثالثا: حالات سقوط الحق في صرف التعويض:

اتفاقا مع شروط استحقاق تعويض البطالة، وباعتبار واقعة مستمرة لفترة محدودة، فان القانون ينص على سقوط الحق في صرفه في الحالات الآتية:

١- إذا رفض المؤمن عليه اللتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسباً له والذي يعتبر كذلك إذا كان متفقاً مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية ويقع بدائرة المحافظة التي كان بها وقت تعطله ولا يقل أجره عن ٧٥% من الاجر الذى يؤدي على اساسه تعويض البطالة.

٢- إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.

وفي هذه الحالة يسقط الحق في التعويض باعتبار ان امتهان العمل لدى الغير لم يصبح محلاً لاهتمام المؤمن عليه.

٣- إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوى قيمة التعويض او يزيد عليه.

وهذا امر منطقي باعتبار التعويض بدلا لأجر، على اننا نرى اهمية اجازة الجمع بين التعويض والاجر من العمل الجديد طالما كان ذلك في حدود الاجر الاخير في العمل السابق تأسيسا على ان من يعمل يجب ان يحصل على دخل أفضل ممن لا يعمل وتشجيعا للعامل على عدم رفض اى فرصة عمل.

٤- إذا استحق المؤمن عليه معاشا يساوى قيمة تعويض البطالة او يزيد عليه مع جواز الجمع بين معاش الاصابه وتعويض البطالة بدون حدود.

وهذا بدورة منطقياً في الحدود السابق ايضاحها في الحالة السابقة.

٥- إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائياً.

وهنا تنقطع صلة العمل بين الوطنى المهاجر او الاجنبى المغادر بالدولة ككل وبالتالي بنظام التأمين الاجتماعى.

٦- إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين.

وذلك باعتبار السن المعاشى الذى تستحق فيه تعويضات تامين الشيخوخة والذى يفترض عنده عدم قدرة العامل على العمل.

رابعاً: حالات وقف التعويض:

يوقف تعويض البطالة إذا نشأ سببا لا يتلائم معه صرف التعويض وطالما ظل هذا السبب قائماً فإذا انتهينا منه خلال مدة التعويض الاصلية تم استئناف صرفة، وهذا على عكس سقوط الحق فى التعويض والذى يؤدي الى قطعه فلا يتصور اعادة صرفة.

هذا ووفقاً للنظام المصرى يوقف صرف تعويض البطالة فى الحالات الآتية:

١- إذا لم يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة الذى قيد اسمه فيه متعللاً فى المواعيد المحددة ما لم يكن ذلك لأسباب مقبولة.

٢- إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذى يقرره مكتب القوى العاملة المختص. ويعود الحق فى صرف التعويض فى الحالتين السابقتين بزوال سبب الإيقاف وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.

٣- إذا جند المؤمن عليه، ونظراً لخصوصية هذه الحالة فإن الحق فى صرف التعويض يعود للمؤمن عليه بانتهاء مدة التجنيد التى لا تحسب ضمن مدة استحقاق التعويض.

٤- إذا اشتغل المؤمن عليه لحساب الغير او استحق معاشاً وكان اجرة أو معاشة اقل من تعويض البطالة، وهنا يصرف ما يعادل الفرق بين قيمة تعويض البطالة المستحق والاجر أو المعاش وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.

ومن الاوفق فى رأينا ان يصرف الفرق بين الاجر الاخير للعامل المتعطل (وليس تعويض البطالة) وبين الاجر الجديد او المعاش المستحق وذلك تأسيساً على ما سبق بيانه من اهمية تشجيع العامل على الالتحاق بأى عمل والاستمرار فيه.

دراسات في التأمين الاجتماعى