

دكتور
سامى نجيب
أستاذ التأمين
كلية التجارة - جامعة بنى سويف
رئيس شعبة بحوث وإدارة الأخطار والتأمين
أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا
خبير تأمين إستشارى ومحكم

مقالات تأمينية

* فى مجال التأمين الإجتماعى

حول خطر التعطل
وأساليب التحكم وترشيد العمالة

2011

دار التأمينات : 6 شارع محمود حافظ ، ميدان سفير ،
مصر الجديدة ، ص.ب 5878 هليوبوليس غرب ، رقم بريدى 11771
ت : 26437339 - 26357121 فاكس : 26357121

حول خطر التعطل وأساليب التحكم وترشيد العمالة

لا تتمثل مشكلة البطالة في مجرد تعطل الإنسان عن العمل، وحرمانه من الشعور بأهمية حياته وأدبها ومعنوياتها وإنسانيا من خلال المشاركة الجماعية في العمل الوظيفي.. إنما يبدو المنظور السلبي الأشد خطرا للبطالة فيما تنشأ عنها من آثار نفسية قد تحدث قلعا مرضيا يؤدي إلى إنتشار الإضطرابات النفسية وما يترتب على ذلك من إدمان الكحوليات والمخدرات والميل إلى الإجرام والإكتئاب خاصة كلما إقتربت مهلة الإنتهاء من إتفاقية الجات التي تم توقيعها في 1995/1/1 ولمدة عشر سنوات تنتهى فى عام 2004 ... إن المنافسة الشرسة المصاحبة لتلك التحولات تثير كثيرا من القلق لدى العاملين وأصحاب الأعمال ... ويؤدى التغيير التكنولوجى على مستوى العالم إلى تقلص حجم العمالة وإستغناء أصحاب الأعمال بإستمرار عن بعض العمال خاصة غير المدربين حتى يمكنهم مواجهة المنافسة.

وفى بيان مدى المشكلة ومدى الإهتمام بمواجهتها نبين الآتى:

أولاً : السكان وحجم المشكلة:

- 1- يتبين من توزيعات السكان وفقا للوضع فى 2000/1/1:
 - نسبة الذكور والاناث إلى إجمالى السكان 51.2% و 48.8% على التوالى.
 - متوسط الأسرة 4.6 فرد (مقابل 4.9 فى التعداد العشرى السابق).
 - سن الحياه للرجل 67 عاما وللمرأة 70 عاما.
 - بلغت زيادة السكان خلال السنوات الثلاث الأخيره 3707 الف بمتوسط زيادة سنوية 1235 الف (زيادة شهرية 107635 نسمة وزيادة يومية 3539 نسمة أى فرد كل 24.4 ثانية).
 - يتوقع إستمرار معدل النمو الحالى أن يصل تعداد السكان إلى 123 مليون نسمة فى عام 2029.

2- فى بيان تطور حجم القوى العاملة منذ 92/91 وحتى 2001/2000 نورد الجدول التالى:

السنة	القوى العاملة (بالآف)	نسبة %	السنة	القوى العاملة (بالآف)	نسبة %
92/91	15200	9	97/96	17400	9
93/92	15600	10	98/97	17827	8
94/93	16000	10	99/98	18320	8
95/94	16500	10	2000/99	18818	7.9
96/95	16900	9	2001/2000	19000	

ويصور لنا الجدول عالىه تطور حجم قوة العمل فى مصر خلال الفترة ما بين عامى 1960، 1996، إتفاقا مع التطور فى حجم السكان ومع تزايد قوة العمل من الإناث فقد إرتفع حجم قوة العمل من ستة ملايين و 917 ألفا عام 1960 إلى 17 مليوناً و 175 ألفاً عام 1996 بزيادة قدرها حوالى عشرة ملايين فرد بما يمثل حوالى 250% (لاحظ فى الفترة بين تعدادى 76 و 1986 إرتفاع معدل النمو للإناث إلى 9.2% مقابل 2.9% للذكور، وفى الفترة ما بين تعدادى 1986، 1996 معدل نمو قوة العمل للإناث 6.2% مقابل 2.4% للذكور).

3- فيما يتعلق بتوزيع قوة العمل حسب الفئات العمرية المتسعة حسب النوع، 1996 نورد الجدول التالى:

الفئات العمرية	ذكور		إناث		الجنسين
	العدد (بالآف)	%	العدد (بالآف)	%	
24-15	2974	21.8	566	27.1	3540
44-25	7008	51.4	1235	59.1	8243
64-45	3336	24.7	280	13.4	3646
+ 65	287	2.1	9	0.4	296
جملة	13635	100.0	2090	100.0	15725

ويتضح من الجدول عالية أن الفئة العمرية (25-44 سنة) تضم 52.4% من إجمالي قوة العمل. تليها الفئة العمرية (45-64 سنة) التي تضم 23.2% وهذا يعني أن ثلاثة أرباع قوة العمل تنحصر أعمارهم ما بين 25 سنة و64 سنة. في حين يأتي أفراد قوة العمل للأعمار ما بين 15 و24 سنة في المرتبة الثالثة بنسبة 22.5% لإنخراط عدد من الشباب في هذه الأعمار بمراحل التعليم ... وينطبق ذلك على قوة العمل من الذكور وفيما يتعلق بالإناث فإن الفئة العمرية (25-44) تستأثر بنسبة 59% من إجمالي قوة العمل للإناث وتأتي الفئة العمرية (15-24) في المرتبة التالية بنسبة 27.1% (45-64) التي تأتي في المرتبة الثالثة بنسبة 13.4% ... أما الفئة العمرية المتأخرة في العمر (65 سنة فأكثر) فلا تضم سوى 2.1% بالنسبة لقوة العمل للذكور 0.4% للإناث، 1.9% لجملة الجنسين.

ويختلف الأمر بالنسبة للإناث حيث أن مساهمتهم منخفضة بصفة عامة إذا ما قورنت بمثيلتها بالنسبة للذكور. وتستمر معدلات مساهمة الإناث في الإرتفاع النسبي مع فئات العمر الأولى. ثم تأخذ في الإنخفاض تحت تأثير الزواج وتحمل المرأة مسؤولية رعاية وتربية الأطفال كما تتحمل مسؤولية عامة تجاه غيرها من أفراد الأسرة.

ولنا أخيرا أن نبين أن معدل النشاط الإقتصادي الخام (عدد أفراد قوة العمل لكل مائة من السكان) وفقا لتعداد 1996، لا يتجاوز 29% أي أن هناك 29 فردا داخل قوة العمل لكل 100 من السكان ... ويرجع إنخفاض هذا المعدل إذا ما قورن بعدد من الدول المتقدمة إلى عدة أسباب منها إرتفاع نسبة الأفراد من السكان المعولين كالأطفال دون سن العمل وإستمرار عدد من السكان في مراحل التعليم إلى جانب إنخفاض مساهمة الإناث في قوة العمل .

ويعكس إنخفاض معدل النشاط الخام مدى العبء الإقتصادي الذي يقع على عاتق كل فرد من أفراد قوة العمل، وهو ما يعبر عنه إقتصاديا بعبء الإعالة حيث يعول كل فرد من أفراد قوة العمل في مصر 2.5 فرد من السكان إلى جانب إعالته لنفسه.

4- يصور لنا الجدول التالي تطور عدد السكان والقوى العاملة ونسبة البطالة بين عامي 98/97 و 99/98

معدل النمو (%)		العدد (بالآلاف)		
99/98	98/97	99/98	98/97	
2.1	2.1	62013	60706	أولاً : السكان
				ثانياً: قوة العمل ونسبة البطالة
2.7	2.7	18310	17827	قوة العمل
3.2	3.3	16874	16344	عدد المشتغلين
	3.3	3.78670	8385	القطاعات السلعية
	3.7	3.72723	2622	قطاعات الخدمات الإنتاجية
	2.7	2.55481	5337	قطاعات الخدمات الإجتماعية
	(2.6)	(3.3)1446	1483	عدد المتعطلين
		7.9	8.3	نسب البطالة الظاهرة %
2.8	2.3	15908	15485	متوسط الإنتاجية الحقيقية+(بالجنيه)

ويستفاد من الجدول عاليه أن إجمالي عدد السكان في منتصف 1999/98 بلغ 62 مليون نسمة بمعدل نمو قدره 2.1% وهو نفس المعدل في السنة السابقة. أما قوة العمل فقد بلغت 18.3 مليون نسمة لتصل نسبتها إلى 29.5% من إجمالي عدد السكان مقابل 29.4% في السنة السابقة، بما يشير إلى زيادة نسبة القادرين على المساهمة في النشاط الإقتصادي وإنخفاض عبء الإعالة. كما تحسنت الأهمية النسبية للإناث في قوة العمل لتصل إلى 16.0% مقابل 14.9% وهو ما يعكس زيادة مشاركة المرأة في النشاط الإقتصادي والتنمية.

وفيما يتعلق بعدد المشتغلين فقد بلغ 16.9 مليون مشتغل بمعدل زيادة 3.2% مقابل 3.3% في السنة السابقة. ويلاحظ إستمرار زيادة عدد المشتغلين بمعدل أعلى من معدل نمو قوة العمل بما يشير إلى إستيعاب الزيادة في قوة العمل إلى جانب إمتصاص جزء من البطالة، الأمر الذي أدى إلى تراجع نسبتها إلى 7.9% مقابل 8.3% في السنة السابقة. وقد ساهم في تحقيق ذلك التوسع في إقامة المشروعات الصغيرة والمناطق الصناعية الجديدة وتنفيذ المشروعات العملاقة في جنوب الوادي وسيناء وشمال خليج السويس.

ثانياً : إدارة خطر التعطل والتدابير التأمينية على المستوى القومي:

1- المعاش المبكر كتدبير لترشيد العمالة (تجيم خطر التعطل):

يتمثل هذا التدبير في تشجيع ما يسمى بالمعاش المبكر من خلال أداء مبالغ مالية لترشيد العمالة ... وقد تبينت فاعلية هذا الإجراء بالنسبة للمنشآت (وإلى حد ما بالنسبة للعاملين) فقد تبين من دراسة أجريت لتحديد

تكلفة إعادة تعديل شروط وثائق التأمين التكميلي لإحدى الشركات العامة لتشجيع المعاش المبكر لتصرف بإفترض سن التقاعد أن الوفر في الأجور سيغطي التكلفة بالكامل في غضون عام أو عامين على الأكثر... ومن هنا تقرر صرف وثيقة التأمين بالكامل على أن يكون الموافقة على أي طلب معاش مبكر مرهونا بموافقة رئيس مجلس الإدارة، حفاظا على العمالة التي تحتاجها الشركة.

2- مجالات العمل الجديدة في ظل العولمة وتحسين إنتاجية العامل:

وفقا لتقرير البنك الدولي للتنمية لعام 2000 فإن البطالة في مصر تمثل 11.3% من السكان بينما تؤكد البيانات الحكومية الرسمية أنها لا تزيد عن 8.3% (وفقا للأرقام المعلنة من الحكومة تصل إلي مليون ونصف المليون عاطل) وهي نسبة مرتفعة بالمقارنة بالمعدلات المماثلة فالدول المتقدمة (تتراوح بين 5% و6% في دول أمريكا الشمالية ودول منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية) ويرتفع معدل البطالة في مصر في الريف عنه في الحضر حيث يبلغ المعدل 9.1% مقابل 8.7% في الحضر.. ولذا تعتبر البطالة في مصر بطالة متعلمين. وبهذا فإن خطر التعطل يندرج بكارثة خاصة وأن إلزام الدولة بتعيين الخريجين توقف عند عام 1984 بالنسبة للمؤهلات المتوسطة وحتى عام 1985 بالتعيين للمؤهلات العليا.

ورغم ما يعلن عن برامج جديدة لتوفير مليون فرصة عمل سنويا بإعتباره القدر الكافي لمواجهة خطر التعطل ... يثور التساؤل هل في إمكان الدولة ذلك فعلا إذ تشير الإحصاءات إلى أن الحكومة تستوعب سنويا ما لا يزيد عن 150 ألف عامل ويتبقى 850 ألف شاب من المقرر أن يستوعبهم القطاع الخاص والبرامج الأخرى. ولعل لمشروع توشكي دوره في تنمية جنوب مصر وإستيعاب 6.9 مليون نسمة مع توفير 2.8 مليون فرصة عمل حتى عام 2017.

ويضيف نظام التعليم 800 ألف خريج سنويا ، من مخرجاته في الجامعات، والمدارس الثانوية العامة والفنية، مع هذا التدفق السنوي، فإن صورة البطالة الحالية يشغل فيها خريجو التعليم الثانوي الفني نحو (77%) والحاصلون على تعليم فوق المتوسط (9.4%) والجامعيون (13.5%) ... مع تسجيل أن هناك خلافا في المواعمة بين المؤهلات والمحتوى التعليمي ومطالب سوق العمل.

إن تحديات العولمة جعلت هناك طلبا جديدا على فرص عمل جديدة في سبعة مجالات هي: الإلكترونيات الدقيقة، الإتصالات، الفضاء، والطيران، المواد الجديدة، التكنولوجيا الحيوية، الكمبيوتر.

أن قيمة التعليم ليست فيما يملكه الفرد من قدرات أو من معارف، وإنما الفرد يختلف حقيقة حسب قدرته في استخدام المعلومات والمعارف التي بين يديه في تحقيق تطور مقبول. ومن هنا فإن عملية التدريب تعتبر المخرج الوحيد لوجود فائض في التخصصات، تحجيما للبطالة من خلال الاستخدام الجيد للقوى العاملة وتأهيلها لكي تقوم بالعمل في الوحدات التي تعاني عجزا أو نقصا.

إن الأمر جد خطير حين نتناول تطور قوة العمل وتنامي مشكلة البطالة من خلال إحصائيات تزايد عدد السكان وقوة العمل ونسبة البطالة بين عامي 99/98 و 2000/99 الواردة بالجدول التالي (بمراجعة الجدول المبين ص 986 الخاص بذات البيانات عن عامي 98/97 و 99/98):

معدل النمو (%)		العدد (بالآلف)		
2000/99	999/98	2000/99	1999/98	
2.0	2.2	63254	62013	أولا : السكان *
2.7	2.8	18818	18320	ثانيا: قوة العمل ونسبة البطالة
3.3	3.2	17434	16874	قوة العمل
3.3	3.4	8954	8670	عدد المشتغلين :
3.8	3.9	2827	2723	القطاعات السلعية
3.1	2.7	5653	5481	قطاعات الخدمات الإنتاجية
(4.3)	(2.5)	1384	1446	قطاعات الخدمات الإجتماعية
		7.4	7.9	عدد المتعطلين
3.1	2.7	16396	15908	نسبة البطالة الظاهرة %
				متوسط الإنتاجية الحقيقية+ (بالجنيه)

وفيما يتعلق بعدد المشتغلين، فقد ارتفع في عام 2000/1999 بمعدل 3.3% (ليصل إلى 17.4 مليون مشتغل) مقابل 3.2% في العام السابق (نشر هنا توفير فرص عمل جديدة بلغت 560 ألف فرصة عمل بالإضافة إلى فرص العمل التي توفرت للأسباب الطبيعية كالإحالة إلى المعاش أو الوفاة). ومن الملاحظ ما تشير إليه الإحصاءات الرسمية من زيادة عدد المشتغلين بمعدل أعلى من معدل النمو في قوة العمل بما يفسر تراجع معدل البطالة إلى 7.4% خلال السنة المالية 2000/1999 (مقابل 7.9% في السنة المالية السابقة). ومما أسهم في تحقيق تلك

الإتجاهات الإيجابية ما إلتزمت به الحكومة من توفير وظائف فى الجهاز الإدارى والإدارة المحلية ومراكز الشباب ومن خلال الصندوق الإجتىماعى للتنمية إلى جانب ما قام به القطاع الخاص.

وقد إستمر التحسن فى متوسط الإنتاجية الحقيقية على مستوى الإقتصاد ككل إذ إرتفع هذا المتوسط بمعدل 3.1% مقابل 2.7%.

3- تفعيل دور الضمان الإجتىماعى:

سجلت الدراسة إهتماما دوليا بمشكلة التعطل ودور الضمان الإجتىماعى فى ظل التحولات الإقتصادية فقد دعا مؤتمر العمل الدولى لمنظمة العمل الدولية فى دورته الـ89 إلى إدراج قضايا الضمان الإجتىماعى ضمن برنامج وميزانية المنظمة للسنتين 2005/2004 للتخفيف من الفقر وأثار الإصلاح الإقتصادى وذلك من خلال توسيع وتحسين الضمان والمساعدة فى الإنتقال من الإقتصاد غير المنظم إلى الإقتصاد المنظم وتحسين تمويل وإدارة نظام الضمان وشن حملة كبرى لتشجيع التوسع فى التغطية التأمينية وضمان إستمراريته.

ويشير القرار إلى ضرورة أن تقرر الدول الأعضاء إستراتيجية وطنية لتوفير الضمان الإجتىماعى للجميع وربطها بإستراتيجية العمالة والتنمية الإجتىماعية والتركيز على الإدارة الخبيرة لأموال الضمان لتعزيز الإنتاجية.

4- التدابير التأمينية (التأمينات الإجتىماعية وتأمين البطالة) وأهمية تطوير شروط الإستحقاق ومجال التطبيق:

يهدف تأمين البطالة الذى تتضمنه نظم التأمين الإجتىماعى إلى تعويض العمال عن جزء من أجرهم المفقود نتيجة للتعطل الإجبارى وبهذا يساهم التأمين فى تلطيف حدة الهبوط الإقتصادى *Economic Slumps* من خلال زيادة القدرة الإستهلاكية، وبالتالي فإنه يعتبر عاملا هاما لتحقيق التوازن الإقتصادى بشكل تلقائى (*An Important Automatic Economic Stabilizer*).

ومن خلال ذلك الدور يعتبر تأمين البطالة من العوامل التى تحافظ على مهارات العمال وتوفر فرص التدريب لهم بالتقليل من الدافع لقبول أعمال ذات مستوى أقل من قدراتهم وصلحياتهم تحت ضغط الحاجة.

هذا ويمكن تدعيم تأثير تأمين البطالة على معدلات التعطل من خلال ربط معدل اشتراكاته التي يتحملها أصحاب الأعمال بما يتخذونه من وسائل لإستقرار العمالة لديهم.

مع ملاحظة أن خطر التعطل لا يتحقق بمعدل واحد لقطاعات العاملين، (إتضح من الخبرة البريطانية لسنوات ما بعد الحربين أنه حيث كان الكساد على أشده فى سنة 1932 وبلغت نسبة المتعطلين 23% من إجمالى العاملين فان هذه النسبة قد تفاوتت بين قطاعات العمل فبلغت 40% بقطاع التعدين و30% بقطاع الصناعات التحويلية و20% بقطاع النقل فى حين لم تتجاوز 10% بالمحال التجارية و5% بفروع التجارة الأخرى وبالأعمال المصرفية) .. فضلا عن ذلك فهناك أثر كل من المدة المؤهلة لإستحقاق المزايا والحد الأقصى لفترة الإستحقاق ذاتها، سواء من حيث إستبعاد فئات العاملين ذات معدل التعطل المرتفع، لإستنفاد المتعطلون منهم للتعويضات المقررة أو من حيث تحديد حجم النفقات.

ويستفاد من تتبع شروط وأحكام نظم تأمين البطالة بمختلف دول العالم إستقرار مفهوم هذا التأمين على الإهتمام بالبطالة الإحتكاكية المؤقتة *Frictional Unemployment* التى تحدث عادة إما نتيجة للتقدم التكنولوجى فى طرق الإنتاج أو للتغير فى الطلب على بعض السلع (وتصاحب الإبتكارات والمشروعات الصناعية)، أو نتيجة لقصور مؤقت فى الإنتاج، وذلك دون البطالة العامة *The Mass Unemployment* التى كانت تظهر فى الدول الصناعية من حين لآخر خلال المائة عام الأخيرة (وآخر صورة لها تلك التى شاهدها العالم فى أواخر العقد الثالث وأوائل العقد الرابع من القرن الحالى والتى أدت، على سبيل المثال، إلى ظهور عجز فى أموال النظام الإنجليزى قدره 115 مليون جنيه إسترلينى فى عام 1931) والتى ترجع لإنخفاض الطلب الكلى على الإنتاج أو فقد أسواق التصدير، وقد عهد بهذا النوع من البطالة طويلة الأمد إلى نظم طوارئ للمساعدات العامة.

وقد إستحدث تأمين البطالة فى مصر بالقانون رقم 63 لسنة 1964 ليعمل به اعتبارا من 1964/10/1 وحددت اشتراكاته بواقع 3% من الأجور (توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة 1:2) فضلا عن مساهمة عامة بواقع 1% من الأجور السنوية ... وحددت التعويضات بواقع 60% من الأجر الأخير لمدة لا تتجاوز 28 أسبوعا وبشرط التعطل

غير الإرادى ووفقا لشروط الإستحقاق لم يتجاوز معدل التعطل التأمينى خلال السنوات العشر الأولى من سريان النظام 1.32 فى الألف.

ثالثاً : تراكم إحتياطيات التأمين بصورة سريعة وملحوظة وفقا لما يتضح من جدول موارد وتعويضات وإحتياطيات تأمين البطالة التالى عن الفترة منذ أكتوبر 1965 وحتى ديسمبر 2007

إشتراكات وإحتياطيات
تأمين البطالة
1965 : 2007

بالآلاف الجنيهات

السنة (6/30)	الموارد	التعويضات	الرصيد	إحتياطي آخر المدة
1965	4.070	0.000	4.070	4.070
1966	7.298	0.008	7.290	11.360
1967	8.380	0.018	8.362	19.722
1968	8.767	0.082	8.685	28.407
1969	9.302	0.063	9.239	37.646
1970	10.399	0.074	10.325	47.971
1971	11.167	0.048	11.119	59.090
72/12: 71/7	19.151	0.066	19.085	78.175
1973	15.905	0.029	15.876	94.051
1974	17.425	0.024	17.401	111.452
1975	17.377	0.021	17.356	128.808
1976	9.485	0.033	9.452	138.260
1977	9.755	0.044	9.711	147.971
1978	11.514	0.031	11.483	159.454
1979	14.226	0.123	14.103	173.557
1980	15.215	0.070	15.145	188.702
1981	19.934	0.319	19.615	208.317
1982	29.563	0.219	29.344	237.661
1983	32.248	0.239	32.009	269.670
1984	39.794	0.413	39.381	309.051
1985	51.530	0.129	51.401	360.452
1986	58.524	0.262	58.262	418.714
1987	61.355	1.136	60.219	478.933
1988	70.114	0.524	69.590	548.523
1989	83.879	0.407	83.472	631.995
1990	91.686	0.304	91.382	723.377
1991	99.800	0.300	99.500	822.877
1992	107.958	0.188	107.770	930.647
1993	130.431	0.235	130.196	1060.843
1994	144.041	0.268	143.773	1204.616
1995	154.102	0.357	153.745	1358.361

السنة (6/30)	الموارد	التعويضات	الرصيد	إحتياطي آخر المدة
1996	170.806	0.458	170.348	1528.709
1997	178.500	0.241	178.259	1706.968
1998	195.500	0.494	195.006	1901.974
1999	211.378	0.422	210.956	2112.930
2000	217.247	× 0.422	216.825	2329.755
2001	× 217.247	× 0.422	216.825	2546.580
2002	237.968	× 0.422	237.546	2784.126
2003	246.044	× 0.422	245.622	3029.748
2004	262.795	0.519	262.276	3292.024
2005	283.809	0.139	283.670	3575.694
2006	× 283.809	× 0.139	283.670	3859.364
2007	× 283.809	× 0.139	283.670	4143.034
مجموع	4,153.307	10.273	4,143.034	

x أرقام تقديرية (وفقا للعام السابق) لعدم ورود إحصائيات في هذا الشأن بالتقارير السنوية.

وقد أدى ذلك التراكم السريع إلى الإستجابة لما أسفرت عنه الدراسات من وجوب خفض إشتراكات التأمين فأصبحت إعتبارا من 1/9/2007 فقط من الأجور بدلا من 4% من الأجور ونص على ذلك القانون رقم 79 لسنة 1975 حيث تم تحديد إشتراكات تأمين البطالة بواقع 2% من الأجور يؤديها صاحب العمل وتم إلغاء المساهمة العامة البالغة 1% من الأجور السنوية وكذلك حصة العاملين في الإشتراكات.

ومع تخفيض إشتراكات التأمين إلى النصف فإن من المناسب إعادة النظر في مبدأ تحمل أصحاب الأعمال لكامل إشتراكات التأمين، حتى يمكن تبرير إستحقاق تعويضاته في الحالات التي لا يمكن إرجاع مسنوليتها اليهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وقد يكون من الملائم هنا تحمل الدولة للإشتراكات المشار إليها.

رابعا : التدابير المكتملة للتدابير التأمينية :

1- صندوق خاص لمواجهة حالات التوقف الطارئ لبعض المنشآت وعدم صرف أجور العاملين بها : قرار وزير القوى العاملة والهجرة 114 لسنة 2000.

تم إنشاء هذا الصندوق بوزارة القوى العاملة والهجرة لمواجهة حالات التوقف الطارئ لبعض المنشآت لأسباب إقتصادية قاهرة.. ويمول هذا الصندوق بقيمة الودائع وعائدها الخاص من تعويضات لبيبا المودعة ببنك مصر- فرع المعاملات الدولية؛ وأى مصادر تمويل أخرى .. ويقوم

على تصريف شئون الصندوق مجلس إدارة وتحدد لائحة النظام الأساسى للصندوق طريقة تشكيله والقواعد الخاصة بتنظيم وتسيير أعماله. ويشترط لإستحقاق إعانة العاملين عدم ترك الخدمة إختياريا قبل توقف المنشأة عن العمل وألا يكون إنتهاء الخدمة نتيجة صدور حكم قضائى نهائى أو قرار بغلق المنشأة وأن يكون العامل من العاملين الدائمين بالمنشأة أو من المؤقتين ممن تحولت عقود عملهم وأصبح العقد دائم بقوة القانون وأن يكون العامل قد أمضى فى العمل ثلاث سنوات. وتصرف الإعانة إلى العامل بنسبة (50%) من الأجر الأساسى وبحد أقصى 150 جنيهاً وبحد أدنى 80 جنيهاً، تصرف هذه الإعانة شهريا لمدة ثلاثة أشهر تزداد إلى ستة أشهر طبقاً للحالة المالية للصندوق وذلك لحين إعادة تشغيل المنشأة أو إتخاذ الإجراءات القانونية فى شأن هذا التوقف، أو توفير فرصة عمل بديلة للعامل أيهما أقرب. ويتم وقف صرف الإعانة فى حالة ما إذا عرض على العامل فرصة عمل بديلة ورفضها بإختياره أو وجد فرصة عمل بديلة بمعرفته.

2- جمعية تأمين تعاونى توفر ضمانات لمشروعات الشباب الصغيرة الممولة من الصندوق الإجتماعى (زيادة حجم الجزء المضمون من القروض إلى 80% والحد الأقصى لها 200 ألف جنيه بدلا من 100 ألف وتخفيض حجم المساهمة المطلوبة من الشاب بنسبة 50% للتيسير على الشباب فى الحصول على القروض):

تعتبر جمعيات التأمين التعاونى من وحدات قطاع التأمين وقد صدر بنموذج النظام الأساسى لتلك الجمعيات قرار وزير الإقتصاد رقم 194 لسنة 1998 وفور ذلك صدر فى 98/12/21 قرار رئيس الهيئة المصرية للرقابة على التأمين رقم 503 لسنة 1998 (نشر بالعدد 23 من الوقائع المصرية الصادر فى 1999/2/1) بتأسيس وتسجيل أول جمعية وقيدتها بالسجل المعد لهذا الغرض بالهيئة تحت رقم (1) ويكون للجمعية شخصية إعتبارية مستقلة.

وقد تأسست الجمعية لتزاول لحساب أعضائها التأمين ضد أخطار الحريق والتأمينات التى تلحق به عادة وضد أخطار النقل البرى والنهرى والبحرى والجوى وتأمينات المسئوليات المتعلقة به والتأمين على السيارات وتأمينات المسئوليات المتعلقة بها والتأمين ضد أخطار الحوادث المتنوعة والمسئوليات.

وقد حدد رأس مال الجمعية بعشرة ملايين جنيه مصرى موزعة على مائة ألف سهم غير قابل للتجزئة قيمة كل منها مائة جنيه مصرى مدفوعا بالكامل عند الإكتتاب وقد ساهم الصندوق الإجتماعى للتنمية على

إقامة الجمعية بنسبة 10% والمستفيدون القدامى من قروض الصندوق بنسبة 90% .

وقد أصدرت جمعية التأمين التعاوني- فى الفترة من يوليو 1999 وحتى آخر نوفمبر 2000- 5166 وثيقة ضمان، وبلغ حجم القروض المضمونة من هذه الوثائق 135 مليون جنيه والمبالغ المضمونة 84 مليون جنيه وعدد المشروعات القائمة 1148 مشروعا وعدد المشروعات الجديدة 4018 مشروعا منها 488 مشروع صناعى و2891 مشروع خدمى و1787 مشروع تجارى والمشروعات التى يصل تمويلها حتى 50 ألف جنيه بلغت 4783 مشروع، وحتى 100 ألف جنيه 256 مشروع.

والجمعية لا تعمل للربح وإنما تركز على البعد الإجتماعى والتعاونى والمساعدة فى حل مشكلة البطالة وإقتحام العمل الحر للشباب بمنح القروض وتقديم المشورات الفنية.

وقد تطور دور الجمعية فى هذا الشأن فأصبحت تضمن 80% من القروض الممنوحة من الصندوق الإجتماعى للتنمية (بعد أن كانت 70% بالنسبة للقروض التى لا تزيد على 50 ألف جنيه، و60% للقروض التى لا تزيد على 100 ألف جنيه، و50% للقروض التى لا تزيد على ذلك) وذلك بمراعاة أن الحد الأقصى للجزء المضمون من القروض 200 ألف جنيه (بعد أن كان 100 ألف جنيه)

ومن ناحية أخرى فإن حجم المساهمة المطلوبة من العميل لعضوية الجمعية لا يجاوز سهم عن كل 20 ألف جنيه من قيمة القرض (بعد أن كانت سهما عن كل 10 آلاف جنيه من قيمة القرض أى تم تخفيض حجم المساهمة بنسبة 50% علما بأن قيمة السهم 100 جنيه ويدفع مرة واحدة فى بداية القرض).

كما تقوم الجمعية بتوسيع نطاق التغطيات التأمينية الأخرى مثل أخطار الحريق والسطو والسيارات ونفوق الماشية وغيرها من التغطيات التأمينية وذلك بشروط تتلاءم والمخاطر التى تتعرض لها هذه المشروعات والقدرة المالية لها.