

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

تأمينات وإعانات البطالة وتوقف الأجر.

2011

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

تأمينات وإعانات البطالة وتوقف الأجر

تعتبر البطالة - سواء على المستوى المحلى أو العالمى - من الظواهر الإقتصادية التى تعانى منها كافة دول العالم بمختلف درجات نموها الإقتصادى ومختلف الأيدولوجيات السائدة.

وقد بدت البطالة على المستوى المحلى فى صورة محدودة سرعان ما إمتدت (تأثراً بظروف العولمة وفى ظل أحكام عضوية منظمة التجارة الدولية) إلى صور أخرى وإشتدت آثارها على النحو التالى:

أولاً : ظهرت مشكلة توقف بعض المنشآت عن أداء أجور العاملين بها نزولاً على عدم قدرتها على الوفاء بالتزاماتها لصعوبات مالية يقرها التنظيم النقابى والجهات المعنية بوزارة العمل.

ومن هنا صدر القانون رقم 156 لسنة 2002 ليعمل به اعتباراً من 2002/7/1 بإنشاء صندوق لإعانات الطوارئ للعمال الذين يتم الإستغناء عنهم بعد أن وصل عدد المنشآت التى توقفت عن العمل أكثر من 100 منشأة تضم أكثر من 25314 عاملاً ما بين منشأة توقفت عن العمل بدون إذن أو توقف قانونى، أو منشآت تعثرت مالياً ولم تصرف أجور عمالها خلال الفترة من أول عام 1999 حتى مارس 2002 وكانت أهم أسباب التوقف تدور حول إغراق السوق ببعض المنتجات المنافسة والمنافسة الشديدة بين المنشآت وإرتفاع أسعار المواد الخام، وجاء إنشاء هذا الصندوق وتفادياً لما يترتب على توقف صرف الأجور لأسباب طارئة من آثار إجتماعية بالغة الخطورة على العامل وأسرته.

ولهذا الصندوق الشخصية الاعتبارية العامة ويتبع وزارة القوى العاملة والهجرة، بهدف تقديم إعانات للعاملين الذين يتوقف صرف

أجورهم من المنشآت التي يتم إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تخفيض عدد عمالها المقيدون في سجلاتها المؤمن عليهم لدى التأمينات الإجتماعية ... وتتكون موارد الصندوق من 1% من الأجور الأساسية للعاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص والتي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تلتزم بتسديدها المنشآت، أما المنشآت التي يعمل بها أقل من 30 عاملاً فلا يتم خصم 1% من أجورهم وإذا تم الإستغناء عن أحد عمالها تصرف الإعانة الخاصة به من الصندوق كأى عامل فى منشأة كبرى.

ومن هنا صدر قانون لأداء جزئى للأجر الموقوف ولمدة محدودة حتى لا تنتشر البطالة 00 ومع ذلك الدور المرغوب فيه لا يتحقق إذا إستمرت البطالة لفترة طويلة نسبياً (أكثر من 6 أشهر كقاعدة عامة) حيث تتوقف إعانات الصندوق المستحدث لتعويض توقف الأجر.

ثانياً : تتجه معدلات التعطل ونسبتها للقوى العاملة المصرية للترديد بصورة ملحوظة حتى يمكننا توقع أنه فى خلال مدة تقل عن 15 عاماً ستتضاعف الأيدي العاملة القادر على العمل والراغبة فيه ومن غير المتوقع تضاعف فرص العمل بذات القدر وبالتالي ستتزايد معدلات التعطل بصورة ملحوظة.

ولمواجهة مشكلة البطالة يتعذر توفير فرص عمل كافية ومن هنا لا مفر من تأمين ومساعدات البطالة على النحو السائد فى العديد من الدول الأخرى و ننتاول فيما يلى تأمين البطالة بإعتباره برنامج للتأمين الإجتماعى يعد لتعويض العمال عن جزء من أجورهم المفقود نتيجة للتعطل الإجبارى حيث تؤدى تعويضات أسبوعية كحق للعمال وذلك وفقاً لجداول أو معدلات مقرررة بالقانون ، ويرتبط الحق فى التعويضات وقيمتها بالاشتراكات التى سبق للعامل أدائها أو أدت عنه .

وفضلاً عن الهدف السابق فإن تأمين البطالة يساهم فى تلطيف حدة الركود الاقتصادى من خلال زيادة القدرة الاستهلاكية وبالتالي فإنه يعتبر عاملاً هاماً لتحقيق التوازن الاقتصادى بشكل تلقائى.

ومن ناحية ثالثة فان تأمين البطالة من العوامل التي تحافظ على مهارات العمال وتوفر فرص التدريب لهم بالتقليل من الدافع لقبول أعمال ذات مستوى أقل من قدراتهم وصلاحياتهم تحت ضغط الحاجة .

وأخيرا فان نظام تأمين البطالة يمكن أن يكون وسيلة مؤثرة لتقليل معدلات التعطل من خلال ربط إشتراكاته التي يتحملها أصحاب الاعمال بما يتخذونه من وسائل لاستقرار العمالة لديهم .

وبوجه عام فقد كان التعطل آخر خطر إقتصادي يواجه العمال وتتم مواجهته بالتأمين الإجتماعي وبدأت برامجه قومية المجال باعانات من الدولة توفرها للنظم الإختيارية فى كل من فرنسا (1905) والنرويج (1906) ، والدانمارك (1907) ثم صدر أول تشريع قومي إجبارى فى بريطانيا (1911) ثم فى إيطاليا (1919) ثم ألمانيا (1927) ثم فى الولايات المتحدة (مع صدور قانون الضمان الإجتماعى فى سنة 1935) ثم اليابان (سنة 1947) وكندا (سنة 1955) ومصر (1964) .

وقد إنتشر تأمين البطالة فى العديد من الدول وإستمر منذ عشرات السنوات حيث إستقر مفهومه على الإهتمام بالبطالة المؤقتة دون البطالة العامة طويلة الأمد التي عهد بها الى نظم المساعدات والتشغيل، وقد أدى ذلك فضلا عن الشروط التقليدية للمدة المؤهلة لاستحقاق التعويضات والحد الاقصى لفترة الاستحقاق ذاتها الى إدارة التأمين باعتباره من التأمينات المؤقتة.

هذا ووفقا للنظام المصرى للتأمين الإجتماعى للعاملين فان تأمين البطالة يسرى فى شأن كافة العاملين الخاضعين للقانون رقم 79 لسنة 1975 فيما عدا العاملين بالقطاع الحكومى وأفراد أسرة صاحب العمل فى المنشآت الفردية وخدم المنازل ومن فى حكمهم، ويتعين أن تتكامل مع التأمين تدابير إعانات ومساعدات التعطل.