



منظمة العمل العربية
المركز العربي للتأمينات الاجتماعية. الخرطوم

واقع الضمان الاجتماعي في القطاع غير المنظم (الصعوبات والحلول)



الخرطوم ٢٠١٠م

**واقع الضمان الإجتماعى
فى القطاع غير المنظم
الصعوبات والحلول**
دراسة مقدمة إلى المركز العربى للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم

إعداد

أ.د. سامى نجيب

خبير تأمين إستشارى ومحكم
أستاذ التأمين بجامعة بنى سويف
رئيس شعبة بحوث وإدارة الأخطار والتأمين
أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا بمصر

واقع الضمان الإجتماعى فى القطاع غير المنظم الصعوبات والحلول

* تمهيد

- * واقع نظم الضمان الإجتماعى والأخطار التى تتعامل معها لمناقشة أى النظم والأخطار أكثر ملائمة للقطاع غير المنظم:
- النظم التقليدية (الأساسية) لضمان الدخل.
 - النظم الإجبارية التكميلية والبديلة.
 - الأخطار التى تتعامل معها نظم التأمين الإجتماعى.

* نظم الضمان الإجتماعى دولياً وعربياً بمراعاة الأحوال السكانية:

- أخطار فقد (أو توقف) الدخل ونظم الضمان الإجتماعى.
- الإحصائيات السكانية الأساسية فى مجال الضمان الإجتماعى.
- اشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال.

* الحلول الفئوية والقومية لتحقيق الضمان الإجتماعى للقطاع غير المنظم.

- نماذج لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل بالقطاع غير المنظم من خلال أجور حكومية.
- نماذج المعاشات القومية والعمالة غير المنتظمة (وغير النمطية).

* نتائج وتوصيات.

تمهيد

مع ثورة الاتصالات وافتتاح الحدود بين الدول زالت الحواجز أمام تنقل الأفراد والمعلومات بين الدول .. وشاع استخدام عبارات التطوير والتحديث والإصلاح لتجد شركات الخدمات المالية سوقاً مفتوحاً بالبلاد النامية .. التي جاءت العولمة في غير صالحها فانتشرت البطالة وزادت حدة الفقر والمشاكل الاقتصادية .. وتم تسويق التحديث والإصلاح كمنقذ وحلم .. تحت عباءة عبارات رنانة ومفاهيم للتجديد والمحاكاة غالباً ما تتأثر بأيدولوجيات وثقافات ومجتمعات تختلف كثيراً عن تلك السائدة بالبلاد النامية ومن بينها الدول العربية.

وفي ظل هذا الإطار نعرض للضمان الإجتماعي كهدف دولي عام يستهدف الحقوق الأساسية للإنسان باعتباره أهم موارد نمو الدول وأهم عناصر قوتها وتقدم أحوالها الاقتصادية والإجتماعية والسياسية.

وفي عرضنا لواقع نظم الضمان الإجتماعي على المستوى الدولي والعربي فإن الدراسة تستهدف تحقيق الضمان الإجتماعي للعمالة غير المنتظمة التي تمثل نسبة عالية من سكان الدول النامية والتي تأثرت أكثر من غيرها بالظروف غير المواتية للعولمة فتضاءلت قدراتها على التكسب في حين إتجهت كافة سياسات التطوير والإصلاح للإعتماد على القدرات المالية للأفراد.

وفي سبيل إستخلاص أي تدابير الضمان الإجتماعي أكثر ملاءمة للقطاع غير المنظم كان من الضروري التعرف على الواقع السكاني والتأميني للدول العربية التي تقع جميعها بقارتى أفريقيا وآسيا في ضوء الساند في بعض الدول المتقدمة والنامية بجميع قارات العالم وننتقل بعد ذلك للتعرف على بعض الحلول الفئوية والقومية لتوفير الضمان الإجتماعي للعاملين بالقطاع غير المنظم توفيراً للقدر الأساسي من حماية الدخل في حالات التقاعد والعجز والوفاه.

وفي تمهيدنا للدراسة فإن من المفيد أن نلقى نظرة على الآتى:

أولاً : نظام المعاش القومي السويدي (حيث عدد السكان ٩ مليون وحيث يبلغ نصيب الفرد من الناتج القومي ٣٢٥٠٠ دولار ويدور توقع الحياه حول ٨٠ عاماً وتبلغ نسبة السكان ٦٥ عاماً فأكثر إلى ١٧,٢%) معاش إجبارى قومي موحد يبلغ تمويله ٢٠% من الدخل القومي الإجمالى + معاش تكميلي مرتبط بالأجر:

تقدمت الأحزاب وإتحادات العمل بتقرير فى ١٩٩٤ تضمن العديد من التعديلات على نظام المعاش القومى بهدف تقوية الصلة بين المعاشات والظروف الإقتصادية وتأكيد العلاقة بين التكاليف والإيرادات ... ويرتبط النظام بالنمو الإقتصادى فى البلاد فإذا كان النمو ضعيفا فمن الضرورى:

١- زيادة الإشتراكات.
٢- إعادة توزيع الدخل بين من فى سن العمل لصالح ذوى المعاشات وبحيث يكون النظام سليم عندما يكون معدل النمو ثابت عند سنوى ٢% ولا بد من تأكيد العلاقة بين الأجور خلال سنوات العمل مع المعاشات بمراعاة معدلات الإدخار.

وأصبح النظام الجديد كالاتى :

١- يظل النظام إجبارى قومى يوفر حماية أساسية لذوى الدخل المنخفض ويوفر مزايا قياسية تتناسب مع الدخل خلال جميع سنوات الحياة العملية.
ويكون الهدف الحفاظ على المزايا عند مستوى يتفق والمعاشات القائمة على الأقل لذوى الوظائف الدائمة.

٢- تمول معاشات العاملين بإشتراكات بواقع ١٨,٥% من الأجور يتحملها مناصفة العمال وأصحاب الأعمال مع توجيهه ٢% من الأجور لأداء مزايا تكميلية وفقا لحسابات شخصية.

٣- يتبع فى تقدير تكاليف المعاش أسلوب الموازنة ويرتبط المعاش بالرقم القياسى للأجور بدلا من الرقم القياسى للأسعار أما المزايا التكميلية فتكون إكتورية من حيث الأساس.

٤- تحدد المزايا وفقا لمبادئ عامة موحدة تتمثل فى الآتى:
أ - الحقوق شاملة تغطى مجال واسع من المزايا والخدمات.
ب- التغطية قومية تمتد لجميع المواطنين والمقيمين.
ج- تتصف المزايا بالشمولية والعمومية والإرتفاع النسبى مع التغطية القومية لصالح الجماعات ذات المستوى المنخفض من الدخل.
د- بلغ تمويل مختلف نظم التأمين الإجتماعى ٢٠% من الدخل القومى الإجمالى GNP (٢٩% من إجمالى الإستهلاك الخاص بعد خصم ضريبة الدخل).

هـ- تحدد المصادر الرئيسية للتمويل فى ثلاثة مصادر:

- إشتراكات أصحاب الأعمال.
- ريع إستثمار الأموال
- إعانات السلطات العامة والموازنة العامة.

وفى مجال بيان صور المزايا والتوزيع النسبى لأعبائها نشير للوضع عند التطوير وهو كالتالى:

- ١- ٤٨,٩ % من الموارد لتغطية معاشات الشيخوخة
- ٢- ٢٧,٩ % من الموارد لتغطية مزايا المرض والعجز
- ٣- ١٦,٦ % من الموارد لتغطية إعانات عائله للأطفال
- ٤- ٤,٦ % من الموارد لتغطية مزايا متنوعة أخرى
- ٥- ١,٩ % من الموارد لتغطية مصاريف إدارية

ثانياً : الإهتمام الأمريكى بتدابير التأمين الإجتماعى لعلاج المشكلات الإجتماعية رغم تعدد التدابير التأمينية الخاصة لحماية الدخل بإعتبار أن التأمينات الإجتماعية البنية التأمينية الأساسية لجميع المواطنين:

رغم تعدد وتقدم برامج التقاعد الخاصة لزيادة الحماية الإقتصادية للفرد عند تقاعده ولأسرته فإن لنظم التأمين الإجتماعى ضرورتها فى علاج المشكلات الإجتماعية (وبدت أهمية ذلك فى كساد الثلاثينات) وفى التعامل مع الأخطار التى يصعب التعامل معها من خلال التأمين الخاص كالبطالة وفضلا عن ذلك فإنها تشكل البنية التأمينية الأساسية لجميع المواطنين (هناك سمات أساسية للتأمين الإجتماعى كنظام إجبارى يستهدف العدالة التأمينية ويتصف على مستوى المجموع بإستقلال مالى).

نتناول ذلك من خلال العبارات التالية التى جاءت بواحد من المراجع الأمريكية الأساسية عن الأخطار والتأمين :

Millions of workers participate in private retirement plans. These plans have an enormous social and economic impact on the nation. Retirement benefits increase the economic security of both individuals and families during retirement. Retirement contributions are also an important source of capital funds to the financial markets. These funds are invested in new plants, machinery, equipment, housing developments, shopping centers, and other worthwhile economic investments.

Federal legislation and the Internal Revenue code have had a great influence on the design and growth of private retirement plans. The Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA) established minimum pension standards to protect the rights of covered workers . More recently, the Economic Growth and Tax Relief reconciliation act of 2001 increased the tax advantages of private retirement plans for both employees and employers. The internal Revenue Service (IRS) also exerts a significant influence on private retirement plans.

The IRS continuously issues new rules and regulations that affect the design and growth of private retirement plans. The following discussion is based on current IRS requirements at the time of this writing.

Social insurance

- Reasons for Social Insurance

Although the United States has a highly developed system of private insurance, social insurance programs are necessary for several reasons.

* **Social insurance programs are enacted to solve complex social problems.** A social problem affects most or all of society and is so serious that direct government intervention is necessary for example, the Social Security program came into existence because of the Great Depression of the 1930s, when massive unemployment required a direct government attack on economic insecurity.

* **Social insurance programs are necessary because certain risks are difficult to insure privately.** For example, unemployment is difficult to insure privately because it does not completely meet the requirements of an insurable risk. However, the risk of unemployment can be insured by state unemployment insurance programs.

* **Social insurance programs provide a base of economic security to the population.** Social insurance programs provide a layer of financial – protection to most persons against the long – term financial consequences of premature death, old age, occupational and non occupational disability, and unemployment.

- Basic characteristics of social insurance

Social insurance programs in the United States have certain characteristics that distinguish them from other government insurance program:

- * **Compulsory** programs
- * **Floor of income**
- * **Emphasis on social adequacy** rather than individual equity

- * **Benefits loosely related to earnings**
- * **Benefits prescribed by law**
- * **No means test**
- * **Full funding unnecessary**
- * **Financially self- supporting.**

واقع نظم الضمان الإجتماعى والأخطار التى تتعامل معها

لمناقشة أى النظم والأخطار أكثر ملائمة للقطاع غير المنظم
(من حيث الحماية دون صعوبات إدارية)

* النظم التقليدية (الأساسية) لضمان الدخل

- نظم العاملين المرتبطة بالدخل.
- النظم القومية للمعاشات الموحدة.
- نظم المساعدات وفقاً لإختبارات للدخل والإحتياجات.

* النظم الإجبارية التكميلية والبديلة

- الحسابات الفردية والتأمين الخاص والمعاشات المهنية.
- صناديق الإذخار العامة.
- مسئوليات أصحاب الأعمال.

* الأخطار التى تتعامل معها نظم التأمين

الإجتماعى

- الشيخوخة والعجز والوفاه.
- المرض والأمومة.
- إصابات العمل.
- البطالة.
- الإعانات العائلية.

النظم التقليدية (الأساسية) لضمان الدخل

- نظم العاملين المرتبطة بالدخل.
- النظم القومية للمعاشات الموحدة.
- نظم المساعدات وفقاً لإختبارات للدخل والإحتياجات.

تشير عبارة الضمان الإجتماعى Social Security إلى البرامج التى تضعها الدول لتأمين الأفراد فى مواجهة توقف أو خسارة القدرة على التكسب Earning Power وتمتد لتأمين نفقات الزواج والإنجاب والوفاه كما تشمل عبارة الضمان الإجتماعى أيضاً الإعانات العائلية Family Allowances لتربية الأطفال.

وتتمثل حماية الأفراد المؤمن عليهم والمعالمين فى توفير مزايا نقدية تحل ولو جزئياً على الأقل محل الدخل المفقود نتيجة الشيخوخة Old Age أو العجز Disability أو الوفاه Death والمرض Sickness (والأمومة Maternity) وإصابات العمل Work Injury والبطالة Unemployment وتوفير الخدمات العلاجية التى تشمل أساساً خدمات المستشفى Hospitalization والرعاية الطبية Medical Care وإعادة التأهيل Rehabilitation.

وعادة ما يشار إلى تدابير توفير مزايا نقدية لتعويض الدخل المفقود باعتبارها برامج للمحافظة على الدخل Income Maintenance Programs، أما التدابير الخاصة بتمويل نفقات خدمات العلاج أو تقديمها مباشرة فيشار إليها باعتبارها مزايا عينية Benefits in Kind.

وفى مجال توفير برامج المحافظة على (حماية) الدخل يمكن تسمية نظم (أساليب) ثلاثة رئيسية Broad Approaches لبرامج تغطيات المزايا النقدية:

- 1- نظم العاملين المرتبطة بالدخل Employment – Related Programs
- 2- النظم القومية (الشاملة) Universal Programs ووفقاً للأسلوبين عاليه يكون لمن يعولهم المؤمن عليهم المطالبة بالمزايا كحق.
- 3- نظم المساعدات (إختبارات الدخل) Means Tested Systems ووفقاً لهذا النوع من النظم تتوقف المزايا على الأفراد من ذوى مستوى معين من الدخل والموارد.

وتوجد فى بعض الدول أنواع أخرى من التغطيات. وونتاول فيما يلى كل من برامج حماية الدخل المشار إليها:

أولاً : نظم العاملين المرتبطة بالعمل Employment-Related (غالباً ما يصطلح على تسميتها بنظم التأمين الإجتماعى):

لبيان مدى فاعلية نظم العاملين المرتبطة بالعمل بالنسبة للعاملين بالقطاع غير المنظم نشير إلى أن إستحقاق المعاش وغيره من المدفوعات الدورية غالباً ما يتوقف فى تلك البرامج على مدة خدمة العامل Length of Employment أو مدة إشتغال العاملين على أنفسهم... وقد يقتصر الأمر فى حالة الإعانات العائلية وحالات إصابات العمل على مجرد قيام علاقة العمل.

ويمكن بالتالى مد التغطية للقطاع غير المنظم فى تلك الحالات بمراعاة الآتى:

وفيما يتصل بقيمة المعاشات (أساساً مدفوعات طويلة الأجل - Long Term Payments) وغيرها من المدفوعات الدورية (قصيرة الأجل Short-Term Payments) التى تؤدى فى حالات البطالة والمرض والأمومة وإصابات العمل فإنها ترتبط بمستوى الدخل أو المكاسب قبل تحقق تلك الأخطار التى تؤدى لتوقف الدخل... وتمول تلك النظم بالكامل أو إلى حد كبير من الإشتراكات (عادة نسبة من المكاسب) التى يؤديها أصحاب الأعمال أو العمال أو كليهما وتكون فى معظم الأحيان إجبارية Compulsory لفئات محددة من العاملين وأصحاب الأعمال الذين يعملون لديهم.

ويعتبر أسلوب الإشتراكات المحددة Notional Defined Contribution (NDC) أسلوب حديث نسبياً لحساب مزايا نظم التأمين الإجتماعى الممولة Contributory Social Insurance التى تستهدف مزيد من ربط إستحقاق المزايا بالإشتراكات seek to tie benefit entitlements more closely to contributions حيث ينشأ حساب إفتراضى hypothetical account لكل مؤمن عليه ترحل إليه الإشتراكات طوال الحياة العملية Working Life (وقد تضم فى بعض الحالات إشتراكات عن مدة نشاط غير مدفوعة الأجر as care giving) ويحسب المعاش من خارج قسمة رصيد الحساب على متوسط الحياة المتوقع فى تاريخ التقاعد average life expectancy at the time of retirement مع ربط ذلك بالرقم القياسى لمختلف العوامل الإقتصادية indexing it to various economic factors ومن هنا يتحول رصيد الحساب الفردى The Individual National Account Balance عند إستحقاق المزايا إلى معاش دورى Periodic Pension. وتجزئ بعض نظم التأمين الإجتماعى إنضمام العمال إختيارياً خاصة العاملين لدى أنفسهم وهنا تقدم الحكومة إعانات لتشجيع الإنضمام الإختيارى.

وتكون الدولة فى النهاية هى الضامن النهائى The Ultimate Guarantor لعدد من المزايا. وفى دول كثيرة تكون مساهمة الحكومة فى تمويل نظم العاملين شأن مساهمتها فى برامج الضمان الإجتماعى الأخرى: - إما بحصة من الدخل القومى an appropriation from general revenue (تحدد بنسبة من الأجر الإجمالية للعاملين لتساهم جزء أو كل تكلفة النظام). - أو بأداء إعانة لتغطية أى عجز فى صندوق التأمين.

وفى بعض الأحيان تقوم الحكومات بأداء اشتراكات ذوى الأجر المنخفضة Contributions for Low-Paid Workers (وذلك كله علاوة على إلزام الحكومات بالإشتراكات بإعتبارها صاحب عمل عندما يمتد النظام إلى العاملين بالحكومة).

وتجنب اشتراكات الضمان الإجتماعى وغيرها من الموارد Earmarked Income فى صندوق خاص Dedicated Fund يظهر فى بند خاص Separate Item فى الحسابات الحكومية Government Accounts (راجع لمزيد من التفاصيل حول دور الحكومة فى تمويل الضمان الإجتماعى البند التالى حول مصادر تمويل صندوق الشيخوخة والعجز والوفاء).

ثانياً : النظم القومية للمعاشات الموحدة : Universal Programs

توفر البرامج الشاملة مزايا نقدية موحدة Flat-Rate Cash Benefits لجميع المقيمين Residents أو المواطنين Citizens بغض النظر عن الدخل Income أو العمل Employment أو إختبار الموارد Means ... وتمول أساساً من إيرادات عامة General Revenues ... وتمتد مزايا النظم الشاملة لجميع الأشخاص طالما إمتدت إقامتهم لفترة محددة ... ويتم توفير معاش الشيخوخة old-age pension للأشخاص الذين تجاوزوا سنأ معيناً ومعاشات للعاملين ممن لديهم عجز workers with disabilities والأرامل واليتامى Orphans والإعانات العائلية Family Allowances.

وتمثل النظم الشاملة مستوى ثان من الحماية فى معظم نظم الضمان الإجتماعى إلى جانب برامج العاملين Second-tier earnings-related program. ويعتمد تدعيم تمويل النظم الشاملة على إعانات من حصيلة الضرائب substantial support from income taxes كما تمول جزئياً بإشتراكات من العمال وأصحاب الأعمال. ثالثاً : نظم المساعدات وفقاً لإختبارات للدخل والإحتياجات: (١)

تقرر هذه النظم إستحقاق مزايا من خلال قياس موارد الفرد أو الأسرة measuring individual or family resources لبيان مدى

(١) المساعدات الشهرية والإستثنائية وفقاً لقانون الضمان الإجتماعى المصرى ١٣٧ لسنة ٢٠١٠:

١- يسرى القانون على المصريين (كما يسرى على رعايا الدول الأخرى المقيمين فى جمهورية مصر العربية بشرط معاملة المصريين فيما يتعلق بمساعدات الضمان الإجتماعى فى تلك الدول بالمثل .. ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية الإستثناء من شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الصديقة للإعتبارات التى تقدرها الدولة). (م١)

وفى تطبيق أحكام القانون يقصد بالعبارات والكلمات التالية المعنى المبين قرين كل منها: (م٢):

- (أ) الوزير: الوزير المختص بالتضامن الإجتماعى.
(ب) الأولاد القصر: الأبناء المعالون والبنات المعالات الذين لا يتجاوز سنهم ١٨ سنة.
(ج) اليتيم: كل طفل توفى والده أو توفى أبوه ولو تزوجت أمه، أو مجهول الأب أو الأوبين.
(د) الأرملة/المطلقة: كل امرأة يقل سنها عن سن المعاش فى قانون التأمينات والمعاشات الإجتماعية توفى زوجها/ طلقت وتركت لها أولادا أو لم يترك ولم تتزوج بعد وفاته/ طلقها.
(هـ) الطفل المعاق: كل طفل ولد بإعاقه أو أصيب بها أيا كان نوع هذه الإعاقه أو درجة جسامتها. وتثبت الإعاقه بالفحص الطبى.
(و) العاجز على الكسب: شخص مصاب بعجز يحول بينه وبين العمل أو ينقص قدرته على العمل بواقع (%٥٠) على الأقل ويكون هذا العجز ناشئاً بالميلاد أو نتيجة حادث أو مرض يصاب به الشخص قبل بلوغه سن التقاعد المقرر قانوناً.
(ز) مساعدات الضمان الإجتماعى: هى مساعدات مالية يحصل عليها المستفيد وفقاً لأحكام هذا القانون، وقد تكون شهرية أو إستثنائية طبقاً لنوع المساعدة، وفقاً لأحكام هذا القانون.

(ح) الجهة الإدارية: الوزارة المختصة بالتضامن الإجتماعى أو إحدى مديرياتها. ويثبت العجز أو الإعاقه أو الحالة الصحية بقرار من القومسيون الطبى المحلى أو المستشفيات الحكومية التى يتم تحديدها بقرار من الوزير وبالتفاق مع وزير الصحة، وتتولى إدارة القومسيون الطبى العام النظر فى التظلمات من قرارات الفحص الطبى. (م٣)

٢- فى مساعدات الضمان الإجتماعى الشهرية:

- للفرد الفقير والأسرة الفقيرة الحق فى الحصول على مساعدات الضمان الإجتماعى، ويتم تحديد حالة الفقر للفرد والأسرة بالبحث الإجتماعى الميدانى المعتمد على مؤشرات الإستهداف التى تشمل: الدخل، والتعليم، وعدد الأفراد، وحالة السكن، والحالة الصحية وعلى الأخص للعاجز والمعاق، والحالة الإجتماعية وعلى الأخص لليتيم والأرملة والمطلقة، وأى مؤشرات أو معايير أخرى لقياس فقر الأفراد والأسر المستهدفة فى الريف أو الحضر يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء. (م٤)
- يصدر بناء على عرض الوزير ووزير المالية قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد ضوابط وقيمة الحد الأدنى والحد الأقصى لمساعدة الضمان الإجتماعى الشهرى للأسر المستفيدة ويتم عرض هذا القرار على مجلس الشعب عند نظر الموازنة العامة للدولة كل عام لإقراره أو إتخاذ ما يراه مناسباً. (م٥)
- يصرف المستفيد قيمة مساعدة الضمان الإجتماعى الشهرية إذا لم يكن للأسرة دخل، فإذا كان لها دخل يقل عن الحد الأدنى لمبلغ الإستحقاق المقرر للأسرة يصرف لها الفرق بين دخلها وهذا المبلغ، مع مراعاة خصم (%٥٠) من قيمة الدخل الناتج عن كسب العمل المستقر.
- وإذا توفى المستفيد من مساعدات الضمان الإجتماعى وكانت له مبالغ مستحقة حال حياته يتم صرفها إلى أرملة أو من يتولى شئون الأسرة الفقيرة وفقاً لأحكام هذا القانون، فإذا لم تكن له أسرة أضيفت هذه المبالغ إلى الصندوق المركزى للضمان الإجتماعى. (م٦)
- لا يجوز النزول عن قيمة مساعدة الضمان الإجتماعى أو الحجز عليها. (م٧)
- يصدر المحافظ قراراً بتشكيل لجان الضمان الإجتماعى التى تختص على مستوى المركز أو القسم بالنظر فى مدى أحقية كل حالة فى مساعدات الضمان الإجتماعى وفى نتائج المتابعة الميدانية للحالات المستفيدة لتحديد مدى إستمرار إستحقاقها.

وتشكل اللجنة برئاسة مدير الإدارة الإجتماعية بالمركز وعضوية كل من رئيس قسم الضمان الإجتماعى ورئيس قسم الأسرة والطفولة وممثل الإدارة الصحية وممثل الإدارة التعليمية بالمركز أو أحد رؤساء الجمعيات الأهلية العاملة فى دائرة المركز، وممثل للمجلس المحلى المختص وإحدى الشخصيات العامة من ذوى النشاط الإجتماعى بدائرة المركز.

كفايته بمراعاة مستوى قياس calculated standard يتفق واحتياجات المعيشة الضرورية subsistence needs. وتقدم المزايا بناء على طلب ممن يخضع لإختبار الدخل.

= وتصدر اللجنة قراراتها بأغلبية عدد الأصوات وفي حال التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس. ويكون صرف مساعدات الضمان الإجتماعى الشهرى إعتباراً من الشهر التالى لتاريخ صدور قرار الربط.

وتشكل بقرار من الوزير لجنة على مستوى كل محافظة للنظر فى التظلم من القرارات الصادرة عن اللجان المشار إليها فى الفقرات السابقة من سبعة أعضاء برئاسة عضو من مجلس الدولة بدرجة مستشار على الأقل يختاره مجلس الدولة وعضوية مدير مديرية التضامن الإجتماعى بالمحافظة ومدير إدارة الضامن الإجتماعى وممثل وزارة الأسرة والسكان وممثل مديرية الشؤون الصحية وممثل مديرية التربية والتعليم بالمحافظة، وأحد وكبلى المجلس المحلى ورئيس الإتحاد الأقليمى للجمعيات والمؤسسات الأهلية بالمحافظة، وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد والإجراءات المتبعة عند نظر التظلم. (م ٨)

- يقدم طلب الحصول على مساعدات الضمان الإجتماعى وفقاً للقواعد والإجراءات وطبقاً للنماذج التى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون وتقوم مراكز الخدمات الإجتماعية بإجراء البحوث الإجتماعية الميدانية للأفراد أو الأسر فى نطاقها وتقييمها وعرض النتائج على لجنة الضمان الإجتماعى المختصة. ويؤدى طالب المساعدة رسماً قدره جنيه واحد يرد إليه فى حالة إستحقاقه ويؤدى المتظلم رسماً قدره جنيهان يرد إليه إذا تبين أنه محق فى تظلمه. (م ٩)

٣- فى المساعدات الإستثنائية:

- تصرف مساعدة نقدية إستثنائية إلى الأفراد والأسر الفقيرة المستفيدة من هذا القانون وذلك فى الحالات الآتية: (م ١٠)

مصروفات التعليم.
مصروفات الجنازة.
مصروفات الوضع.
الحالات الطارئة الملحة التى تواجه الأسرة الفقيرة.
حالات الكوارث والنكبات الفردية.

ويصدر بتحديد ضوابط وقيمة الحدين الأدنى والأقصى للمساعدة وشروط وأوضاع صرفها قرار من الوزير.

- تصرف مساعدات فى حالات الكوارث والنكبات العامة للأفراد والأسر وفقاً للشروط والأوضاع والقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من الوزير. (م ١١)

- تتولى مديريات التضامن الإجتماعى مساعدة كل من الأفراد والأسر المستفيدة على الإنخراط فى مجال الإنتاج بالوسائل الآتية: (م ١٢)

١- التدريب.
٢- تقديم منحة لإقامة مشروع إنتاجى أو خدمى مع إستمرار إستحقاق الضمان الإجتماعى المقرر.
٣- المساعدة فى الحصول على قروض صغيرة لإقامة مشروعات إنتاجية أو خدمية.
٤- المساعدة فى الحصول على بعض الأدوات أو الآلات التى تمكن من العمل.
- توقف كافة مساعدات الضمان الإجتماعى للمستحق أو نصيبة فى أى منها حسب الأحوال إذا رفض الإلتحاق بأحد المعاهد أو المؤسسات المعنية بالتأهيل الإجتماعى والتدريب أو الإنخراط فى مجال الإنتاج بأية وسيلة من الوسائل المحددة فى المادة السابقة وتكرر الرفض ثلاث مرات بغير عذر مقبول أو عند تحقق القدرة على الكسب بما لا يقل عن ضعف قيمة المساعدة. (م ١٣)

٤- فى التمويل:

- ينشأ بوزارة التضامن الإجتماعى صندوق مركزى للضمان الإجتماعى تودع أمواله فى حساب الخزانة الموحد ويكون الصرف منه فى حدود موارده التى تتكون من: (م ١٤)

١- الإعتمادات المدرجة فى موازنة الدولة، ويرحل فائض هذه الإعتمادات من سنة إلى أخرى إلى حساب الصندوق.
٢- التبرعات والهبات التى يتلقاها الصندوق من الهيئات والأفراد.
٣- حصيلة رسوم طلبات المساعدات والرسوم المقررة على التظلمات.
٤- الغرامات المحكوم بها وفقاً لأحكام هذا القانون.
= ويفرد لكل نوع من المساعدات حساب مستقل يشمل المبالغ المخصصة له ومصروفاته.

وتتحدد المزايا وحجمها ونوعها في كل حالة بقرار إداري وفي إطار القانون.

= - يخصص بكل مديرية من مديريات التضامن الإجتماعي بالمحافظات حساب للضمان الإجتماعي يتم تمويله من الموارد الآتية: (م ١٥)

- ١- الإعتمادات المخصصة من الصندوق المركزي للضمان الإجتماعي.
 - ٢- وفورات الإعتمادات المشار إليها في البند السابق من سنة إلى أخرى إلى حساب الصندوق.
 - ٣- التبرعات والهبات التي يتلقاها الحساب من الهيئات والأفراد.
- ويكون لكل نوع من المساعدات حساب مستقل يشمل المبالغ المخصصة له ومصروفاته.
- يصدر بناء على عرض الوزير قرار من رئيس مجلس الوزراء بمعايير توزيع إعتمادات مساعدات الضمان الإجتماعي على المحافظات ويقوم المجلس الشعبي للمحافظة بتوزيع إعتمادات المحافظة على المراكز والأقسام في نطاق المحافظة بناء على المعايير الإسترشادية التي يصدرها الوزير المختص، كما يقوم المجلس الشعبي المحلي لكل مركز بتوزيع الإعتمادات التي خصصت له بنفس المعايير الإسترشادية وذلك على الوحدات المحلية في نطاقه. (م ١٦)

٥- في قواعد البيانات:

- تنشأ بوزارة التضامن الإجتماعي قاعدة بيانات مركزية تسجل بها البيانات الخاصة بالأفراد والأسر وما يحصلون عليه من مساعدات الضمان الإجتماعي بجميع أنواعها، ويتم تحديث بيانات هذه القاعدة من خلال ربطها بقواعد البيانات الخاصة بالهيئة القومية للتأمين الإجتماعي ومصلحة الأحوال المدنية وغيرها من الجهات المعنية. (م ١٧)
- على الجهات الحكومية وغير الحكومية المعتمدة من وزارة التضامن الإجتماعي أن تبلغ مركز المعلومات المركزي بوزارة التضامن الإجتماعي أو الإقليمي بإحدى مديريتها بما يتوافر لديها من معلومات وبيانات تتعلق بما صرفته أو تصرفه نقدا أو عينا لأي فرد أو أسرة متى طلب منها ذلك. (م ١٨)

٦- العقوبات

- إذا أثبت طالب إحدى مساعدات الضمان الإجتماعي المقررة وفقا لأحكام هذا القانون بيانات غير صحيحة في طلب الخدمة أو أدلى ببيانات غير صحيحة عن حالته المالية والإجتماعية أو أغفل مصدرا من مصادر دخله وكان من شأن ذلك حصوله على مبالغ لا يستحقها وقف صرف مستحقته طيلة المدة التي تكفي لإسترداد المبلغ المنصرف إليه بالزيادة مضافة إليها مدة مساوية لها إذا زادت على ثلاثة أشهر. وإذا وقع شئ مما ذكر بالفقرة السابقة من أصحاب المساعدات سقط حقهم في المساعدة.
- ويجوز بقرار من مدير المديرية المختص وقف مساعدات الضمان الإجتماعي للمستفيد أو نصيبه في أي منها إذا صدر ضد صاحبها حكم نهائي بالإدانة في جريمة تسول أو في إحدى الجرائم التي ينجم عنها تعريض الطفل للخطر أو صدر ضده حكم نهائي في إحدى جرائم الإتجار بالبشر. (م ١٩)
- مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من توصل إلى صرف مبلغ لا يستحقه ما لم يتقرر إعفاؤه من الوزير طبقا للمادة (٢١) من هذا القانون، وعلى أن يكون لمديرية التضامن الإجتماعي المختصة في جميع الأحوال الحق في إسترداد ما صرف بغير وجه حق ويعاقب بذات العقوبة كل من إستولى على أي أموال مقررة طبقا لهذا القانون ولم ينفقها على مستحقها.
- وتتولى إدارات الرقابة والمتابعة بالمديريات الإقليمية وشنون المديرية بديوان عام الوزارة إجراء فحص بالعينة بما لا يقل عن (١٠%) من الحالات للتأكد من مدى إستمرارية الإستحقاق للأسر المستفيدة. (م ٢٠)

- للوزير إعفاء من يصرف له أموال مقررة وفقا لأحكام هذا القانون دون وجه حق مما صرف إليه بشرط ثبوت إعساره كما يجوز له حسب الأحوال تقسيط إسترداد المبالغ المنصرفة دون وجه حق لمدة أقصاها ثلاث سنوات.

ويسقط الحق في المطالبة بإسترداد هذه المبالغ بالتقادم الخمسى. (م ٢١)

٧- أحكام ختامية

- على مديريات التضامن الإجتماعي المختصة والمتابعة الميدانية للحالات المستفيدة من مساعدات الضمان الإجتماعي مرة على الأقل كل ستة أشهر لتحديد مدى أحقية كل حالة في إستمرار الإستحقاق ومدى التزامها بإستمرار الأبناء في التعليم أو الإنخراط في فصول محو الأمية والتزاهمها ببرامج التطعيم والصحة الإنجابية، وكذلك التزام الأسرة بتنمية قدراتها الإنتاجية. (م ٢٢)
- يجوز الإستعانة بالهيئات المعترف بها قانونا المعنية بشئون الرعاية والتنمية الإجتماعية في تنفيذ أحكام هذا القانون وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها الوزير. (م ٢٣)

وتختلف السمات الخاصة بتدابير الموارد والإحتياجات والدخل الذي يتم إختباره ومدى موارد الأسرة من دولة لأخرى إختلافاً ملحوظاً ومن الشائع إن مثل هذه البرامج يشار إليها كمعاشات إجتماعية Social Pensions أو مدفوعات أساسية Equalization Payments وتقليدياً يتم تمويلها أساساً من موارد عامة.

وتكون نظم إختبارات الدخل هي الشكل الساسى للضمان الإجتماعى فى عدد محدود من الأقاليم ... وفى غيرها فإن البرامج الممولة Contributory Programs تعمل مع المزايا المرتبطة بالدخل وفى تلك الأحيان فإن البرامج الخاصة بإختبارات الموارد أو الدخل تدار من خلال هيئات التأمين الإجتماعى لتسرى فى شأن الفئات التى لا يشملها تأمين العاملين أو حيث لا تكفى مزايا النظم المرتبطة بالدخل ونظم الموارد وغيرها من الموارد الفردية والعائلية or family resources لمواجهة الإحتياجات المعيشية أو الخاصة ... وقد تدار نظم إختبارات الدخل على مستوى قومى محلى.

النظم الإجبارية التكميلية والبديلة لذوى الدخول والعاملين

- الحسابات الفردية والتأمين الخاص
والمعاشات المهنية.
- صناديق الإدخار العامة.
- مسنوليات أصحاب الأعمال.

يتم توفير تلك التدابير من خلال مقدمو الخدمات المالية والصناديق
الإدخارية العامة وشركات التأمين على النحو التالي:

أولاً : برامج يوفرها مقدمو الخدمات المالية Financial Services
Providers وتشمل :

١- الحسابات الفردية الإجبارية Mandatory Individual
Accounts

٢- برامج المعاشات المهنية الإجبارية
Mandatory Occupational
Pensions

٣- برامج التأمين الخاص Private Insurance
ثانياً : صناديق الإدخار العامة Publicly operated provident
funds

ثالثاً : مسنوليات أصحاب الأعمال Employer-Liability Systems.

ونتناول كل من تلك الأنواع فيما يلي:

أولاً : نظم خدمات مالية Financial Services Providers:

١- الحسابات الفردية الإجبارية Mandatory Individual
Accounts^(١) والتأمين الخاص والمعاشات المهنية:

وفى هذا الشأن تتم مساهمة العاملين أو أصحاب الأعمال بإشتراك
يتحدد بواقع نسبة من الأجور لحساب فردى لكل شخص مشمول بالنظام يتم
إدارته من خلال صندوق تديره هيئة عامة أو خاصة.

(١) الحسابات الشخصية من التدابير التكميلية لنظم التأمين الإجتماعى القومية:

تستهدف بعض الدول تخفيف أعباء مساهمة الدولة فى تمويل نظام التأمينات الإجتماعية (تلك المساهمة
التي تعارفت عليها الدول ورددتها الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المؤتمرات السنوية لمنظمة العمل
الدولية منذ نشأتها عقب الحرب العالمية الأولى والتي تعتبر أيضاً من أهم سمات تمويل نظم التأمينات
الإجتماعية فى كافة دول العالم تأسيساً على مسئولية الدولة والمصالح التي تعود عليها من قيام التأمينات
الإجتماعية) وتخفيف أعباء الملاءمة الدورية للمعاشات مع التضخم وارتفاع الأسعار ... ومن هنا نفهم
ترحيب بعض الدول بما يطرحه مقدمو الخدمات المالية من نماذج تحت مسمى تطوير وتحديث لنظم التأمين

الإجتماعى بدعوى تحقيق الشفافية بين الموارد والنفقات من خلال الحسابات الفردية التى تستهدف حماية الدخل بأقل عبء مالى على الموازنة العامة للدولة فى سبيل إصلاح هيكل المالية العامة مع تخفيف عبء الدين العام والحفاظ على الإستقرار المالى فى الأمد المتوسط والبعيد.

ويقع الإلتزام بعضوية الصندوق والحق فى إختيار مدير هذا الصندوق على رغبة الفرد. ويكون الهدف من رأس المال المتراكم Accumulated Capital أن يحل محل دخل الشخص عند تحقق أحد أخطار التقاعد أو العجز أو المرض ill health أو التعطل .. وقد يتيح حصول الورثة على رأس المال المتراكم فى حالة الوفاة.

= ونزولاً على تعاضم الدين العام الناشئ عن إقتراض بعض الدول لأموال التأمين الإجتماعى وإستخدامها فى الوفاء بالالتزامات الدولية الأساسية مع سداد الفوائد المستحقة لصناديق التأمين والمعاشات وسدادها نقداً فى مواعيد إستحقاقها.

ومن هنا كان إ تجاه بعض الدول إلى تدابير الخدمات المالية التى تقوم على توفير حماية للدخل من خلال حسابات فردية كبديل لنظام التأمين الإجتماعى يستهدف ما يلى:

١- توفير نظم معاشات متعددة تلائم مختلف مستويات الدخل، ومراعاة توفير معاش مناسب عند التقاعد، والحفاظ على ملاءة مالية جيدة للصناديق، وتأمين قدرتها على الإستمرارية دون الحاجة لإضافة أعباء تعوق الإستقرار المالى والإقتصادى بوجه عام من خلال الإبقاء على نفس معدلات الإشتراكات والمزايا المقررة دون تغيير.

٢- تدعيم نظام الحسابات الشخصية بنظام معاش "أساسى" لكل من بلغ سن متقدم نزولاً على الإعتبارات التمويلية بغض النظر عن متوسط العمر المتوقع (سن الـ ٦٥ من ذكور وإناث) ممن لا يتقاضون معاشاً آخر من الدولة، وهو ما يمكن تعريفه بتوفير "معاش لمن لامعاش له".

وهكذا نفهم فى مصر مبررات وأسباب إستحداث نظام جديد للمعاشات للمشاركين الجدد يقوم على أساس فلسفة "الإشتراك المحدد"، وبمعدل إشتراك فى حدود ٢٣% من الأجر الشامل (مقارنة بـ ٣٠% فى النظام القائم) ويحد أقصى ٢٠٠٠ جنيه شهرياً، ويأتى وضع حد أقصى للإشتراك الشهرى كعنصر أساسى لتأمين عدالة النظام المقترح، وذلك لسد احدى قنوات تجنب الضريبة عن طريق المزايدة على حجم الإشتراكات خاصة فى ضوء المعاشات من الضريبة طبقاً للنظام المصرى. ويأتى ذلك بخلاف النظم المعمول بها فى كل من الأرجنتين وشبلى وكولومبيا والمجر وبولندا والهند - على سبيل المثال - حيث تقوم هذه الدول بفرض ضريبة على مبلغ المعاش المنصرف. كما يختلف النظام المصرى عما هو معمول به فى كل من بيرو والفلبين واللتان تفرضان ضريبة على مبلغ الإشتراكات، وما هو معمول به فى اندونيسيا والفلبين (ايضا) حيث يتم فرض ضريبة على العائد المستحق لصناديق المعاشات.

وينقسم النظام الجديد إلى حسابات شخصية فردية وما يسمى بالحساب الدفترى الذى يتلقى ١٥% من الأجر التأمينى، والحساب النقدى والذى يتلقى ٥% من الأجر التأمينى ... ويتم إستثمار نسبة الـ ١٥% من الدخل فى أوراق مالية حكومية ويتم قيدها فى حسابات شخصية باسم المشترك، ويتم تعليقها بالفوائد المستحقة لها كل فترة. أما أموال الحساب النقدى فيتم توجيهها للإستثمار فى أصول مالية لها عائد أكبر، وبالتالي يمكنها أن تولد دخول أكبر لأصحاب المعاشات، ولكنها مرتبطة بمخاطر أعلى لذا تم تحديد نسبة صغيرة نسبياً للحفاظ على التوازن بين زيادة الدخل ودرء المخاطر، وعلى أن يتولى إدارة هذه المحافظ مديرين مؤهلين لذلك (تتبع بعض الدول نظم أكثر تعقيداً تسمح للمشارك بلختيار المحافظ التى يتم إستثمار هذه النسبة من إشتراكاتهم فيها طبقاً لما يفضلونه من توزيع للمخاطر والعائد).

ويسمح النظام الجديد بالتوريث رغم أن هذا سوف يؤثر على قيمة المعاش الذى سوف يزول لصاحب المعاش أذ يتم تحديد قيمة المعاش على أساس الإشتراكات المسددة وعدد الورثة وطول فترة الإشتراك وغيرها من المتغيرات التى تؤخذ فى إعداد الحسابات الإكتوارية. كذلك يتأثر النظام المقترح بإختيار المشترك للمعاش المبكر حيث أنه قائم على الإشتراك الفعلى Defined Contribution وليس المزايا المحددة مسبقاً Defined Benefits.

٣- تطوير نظم المعاشات الإختيارية أو التكميلية مع العمل على توسيع قاعدتها وإتاحتها لأكثر عدد من المواطنين، وإدارتها عن طريق شركات متخصصة تتمتع بملاءة مالية وفنية قوية وتخضع لرقابة حصيفة من قبل الجهات المختصة. وسوف يتطلب ذلك عمل مراجعة شاملة للإطار التشريعى والمالى الحاكم لهذه النظم، وتعيمه على مختلف المؤسسات التى سيرخص له بإنشاء هذه النظم لتكون إدارتها بواسطة هذه المؤسسات المتخصصة، مع وضع أحكام القواعد والمعايير اللازمة للحفاظ على حقوق المشاركين فيها. وعليه سوف يتطلب من الصناديق الموجودة حالياً توفيق أوضاعها فى ضوء القواعد والمعايير الجديدة.

٤- تطوير نظم التأمين الخاصة بالمهنيين والمقيمين بالخارج والعمالة غير المنتظمة. ولنا هنا وقفه لتأكيد تمييز وأهمية التأمين الإجتماعى بمراعاة أسسه ومبادئه المرتبطة بطبيعته وبإهتمامه بكافة المواطنين بغض النظر عن قدراتهم المالية ولا يتفق هذا مع ربط حقوقهم المعاشية (فى حالات التقاعد والعجز والوفاة والإصابة والمرض) برصيد حسابات شخصية إدارية دون إدراك أن أغلب =

وإذ تجنب إشتراكات العامل في حسابه الفردى فيتعين عليه تحمل
المصاريف الإدارية خصماً من حسابه الفردى وعادة ما يقوم بشراء وثيقة
تأمين للعجز والوفاء **separate insurance policy for disability**
and survivors.

= **المواطنون في الدول النامية لا يجدون ما يكفى متطلبات المعيشة اليومية** (ولا يكفى الإعتماد على
معاشات أساسية يرتبط تمويلها وبالتالي مداها بموازنة الدولة).

وفضلاً عن المبادئ العلمية والتأمينية فإن الحسابات الشخصية لا تحقق فلسفة التأمين الاجتماعى التى
تستهدف توفير معاش لكل مواطن، باعتباره نظام تأمين إجبارى قومى بحميه الدستور، ولقد حاولنا فى
مصر اللجوء للحسابات الادخارية كتدبير تكملى للتأمينات فيما سمي بإدخار نصف يوم (القانون ٤٢ لسنة
١٩٦٥) ثم ثلاثة أرباع يوم (بالقانون ٢١ سنة ١٩٦٧) ثم يوم كامل، وذلك من خلال فتح حسابات شخصية
للمؤمن عليهم فى البنوك، بحيث يكون لكل مواطن نسبة من أجره فى حساب له بالبنك، وصرف دفعات
دورية فى صورة معاش، وإعترضت البنوك على فتح هذه الحسابات (إذ لم تتمكن عملياً من فتح حسابات
للملايين)، وعندئذ تم تحويل تلك المدخرات لهيئة التأمينات على أن تصرف مع المعاش ثم تطورت (باعتبارها
من ١٩٨٤/٤/١ لتصرف كنظام مكافأة يعادل أجر شهر عن كل سنة إدخار (وهو ما يثبت فشل النظام
الإدخارى عن طريق حسابات شخصية) ... كما تشير إلى أن الحسابات الفردية لا يمكن تصنيفها كتأمين
(التأمين يقوم على توزيع المخاطر بين المعرضين لها)، ويمكن نعتبه نظاماً تكملياً (لنظام المعاشات) يتم
تطبيقه فئوياً لا قومياً (ذوى الأجر المرتفعة) فى دول كثيرة بالعالم، وعلى المستوى المحلى لا يتناسب مع
هيكل الأجر المختل لصعوبة تحديد الأجر الحقيقى فضلاً عن تذبذبه ارتفاعاً ونزولاً بحكم شموله على
عناصر عديدة (الحوافز والمكافآت وأجور إضافية ومنح إجتماعية وعلاوات خاصة وغيرها من عناصر
الأجر الذى يسمى بالمتغير)، (وهذا يفسر أن لدينا فى مصر نوعان من المعاش الأول ما يسمى بمعاش الأجر
الأساسى الذى يرتبط بجدول الأجر، والثانى ما يسمى بمعاش الأجر المتغير الذى يشمل العناصر الأخرى
التي تصرف إضافة للأجر)، فى حين أن الأصل فى الأجر المتعامل به فى دول العالم هو الأجر الإجمالى
(والذى يتصف فى تلك الدول بالإتجاه نحو التزايد).

ولنا أن نشير إلى حتمية إمتداد التأمين إلى العاملين بالزراعة البحتة ومن فى حكمهم (أكبر عناصر
القطاع غير المنظم) (الصيد وخدم المنازل وصغار حائزى الأراضى الزراعية ... الخ) (ودخولهم لا تسمح
بالحسابات الشخصية) (بعد العمال فى الصناعة والتجارة) على أن يكون ذلك كحق وليس كمنحة، بمراعاة
عدم القدرة التعليمية أو الثقافية التى تتيح التقدم بأوراقهم للتأمينات، على أن يكون ذلك بمعاشات موحدة وفقاً
للاتفاقيات الدولية لذوى الدخل المنخفضة ولن نستطيع سياسياً أو إقتصادياً التحرر منها، ولا بد من إحترام
الاتفاقية التى أصدرتها منظمة العمل الدولية عام ١٩٥٢ والتي رددتها منظمة العمل العربية والتي تراعى
الحد الأدنى للمعاشات لذوى الدخل المنخفضة.

إن الحقوق المقررة بنظام التأمينات تعتبر حقوقاً دولية وإنسانية مكتسبة إستقرت لعشرات السنوات ولا
يمكن أن نربطها بالإشتراكات أو الحسابات الشخصية فالتأمين الاجتماعى حق إنسانى وقومى عام لكل
المواطنين بل والمقيمين دون ربط ذلك بقدراتهم المالية باعتبارهم مواطنون لهم الحق فى المعاش حتى لو
لم تكن لديهم القدرة على سداد الإشتراكات (وهذا يؤكد نص فى قانون التأمينات الإجتماعية المصرى ٧٩
لسنة ١٩٧٥ بالمادة ١٥١ التى تنص على أن تلتزم الهيئة بالحقوق المقررة فى هذا القانون ولو لم يقم صاحب
العمل بالإشتراك عن العامل) كما لا يجب إرتباط ما يسمى بالمعاشات الأساسية بالموازنة العامة للدولة دون
النص على إكتسابها كحق دستورى شأن التأمين الاجتماعى.

وأخيراً فإن تأمين البطالة لا يمكن إدارته من خلال نظام للحسابات الشخصية (وهذا يفسر إنشاء حسابات
تكافلية إلى جانب الحسابات الشخصية)، رغم أن التأمين أكبر من التكافل فى معناه، إن تأمين البطالة يستلزم
إشتراكات تفوق موارد الحسابات الشخصية وللدولة هى المسنولة والقدرة على الإشتراك فى تمويل تأمين
البطالة ... ونكرر أن نظام المعاشات لا يستطيع تغطية زيادة المعاشات، وبالتالي لا يمكن أن تحمل هذه
الزيادة على العمال، ونشدد على ضرورة الأخذ بالاتفاقيات الدولية لتحسين وتطوير منظومة المعاشات
إكتوارياً.

وإذا كانت الدولة تشعر بأن تمويل التأمينات الإجتماعية عبء يفوق قدراتها فإن الأمر لا يرتبط بذلك
بقدر إرتباطه بأيدولوجية فكرية لا تعطى للتأمينات الإجتماعية أهميتها باعتبارها أولوية أولى شأنها فى ذلك
شأن الدفاع والأمن القومى ولنرجع للتنافس بين حزبي العمال والمحافظين فى المملكة المتحدة فإنه يدور
حول الأولوية الأولى للتأمين الاجتماعى وفى الولايات المتحدة فإن الخطاب السنوى للرئيس يدور حول
الضمان الاجتماعى فكيف الوضع وأغلب المواطنين أفقر من الدولة يأملون سد إحتياجاتهم اليومية ويتركون
لبيت المال الإهتمام بالغد.

٢- برامج المعاش المهني الإجباري

Mandatory Occupational Pension

وفى مثل هذا البرنامج يلتزم أصحاب الأعمال قانوناً بإنشاء نظم معاشات مهنية يقومون بتمويلها وفى بعض الأحيان تكون هناك اشتراكات من العمال وتؤدى المزايا إما دفعة واحدة أو على دفعات annuity أو كمعاش pension.

٣- برامج التأمين الخاص الإجبارية
Mandatory Private Insurance

وفى هذه البرامج يلتزم الأفراد قانوناً بشراء التأمين مباشرة من شركة تأمين خاص.

ثانياً : صناديق الإيداع العامة Publicly Provident Funds

وتوجد هذه الصناديق أساساً فى الدول النامية وتكون أساساً إجبارية essentially compulsory. وتمول البرامج الإيداعية بإشتراكات دورية تستقطع من أجور العاملين وغالباً يصاحبها اشتراكات من أصحاب الأعمال ويتم تجنيب تلك الإشتراكات وإستثمارها لصالح كل عامل على حده فى صندوق تديره هيئة عامة لتؤدى للعامل فيما بعد حال وقوع أخطار محددة defined contingencies. وعادة ما تؤدى المزايا دفعة واحدة مع الفوائد المحققة وفى بعض الأحيان تؤدى صناديق الإيداع دفعات وتسمح بعض الصناديق الإيداعية للمستفيدين beneficiaries بشراء دفعات أو معاش.

ثالثاً : نظم مسؤوليات أصحاب الأعمال Employer-Liability Systems

قد تقرر قوانين العمل إلتزام أصحاب الأعمال بتقديم مبالغ محددة specified payments أو خدمات مباشرة لعمالهم قد تكون من بينها أداء معين من دفعة واحدة lump-sum gratuities عند سن معين أو فى حالة العجز أو توفير رعاية طبية أو مدفوعات فى الإجازات المرضية Sick Leave أو مزايا أمومة payment of maternity أو إعانات عائلية family allowance أو رعاية طبية وأحكاماً بأداء مزايا نقدية لفترات قصيرة أو طويلة temporary or long-term cash benefits فى حالات الإصابة أو مكافآت وتعويضات فى حالات الفصل ... وتجدر الإشارة هنا إلى أن إلتزامات أصحاب الأعمال منفرداً فى تلك الأحوال تجميع أخطار pooling of risk إذ يقع إلتزام صاحب العمل عليه مباشرة وإن كان من

الجائز قيامهم بتأمين أنفسهم من المسؤوليات وقد يكون ذلك إجبارياً فى بعض الأقاليم.

الأخطار التى تتعامل معها نظم الضمان الإجتماعى

(لمناقشة أى الأخطار يمكن تفعيله فى القطاع غير المنظم بمراعاة مفهوم

الخطر والشروط المؤهلة للإستحقاق)

الشيخوخة والعجز والوفاه والمرض وإصابات العمل والبطالة والإعانات العائلية

- الشيخوخة والعجز والوفاه.

- المرض والأمومة.

- إصابات العمل.

- البطالة.

- الإعانات العائلية.

* أخطار الشيخوخة والعجز والوفاه:

نتعامل هنا مع أخطار طويلة الأجل Long-Term Risks تمييزاً لها عن الأخطار قصيرة الأجل Short-Term Risks كما فى حالات العجز المؤقت الناشئ عن المرض (والأمومة) وإصابات العمل والبطالة.

وعادة ما تكون المزايا فى صورة معاشات (تؤدى لمدى الحياة for a life أو لعدد من السنوات For life or for a considerable number of years) أو مبالغ من دفعة واحدة لتعويض فقد الدخل الناتج عن :

أ - الشيخوخة أو التقاعد وعادة يتم توفير تلك المزايا كجزء من نظام واحد ذو تمويل عام وفقاً لشروط مؤهلة ومعادلة لحساب المزايا ... وتستحق المزايا عادة ببلوغ سن معين (تشتترط بعض الدول التقاعد الفعلى أو التقاعد الأساسى complete or substantial retirement ولا تشتترط الدول الأخرى سوى بلوغ سن معين بغض النظر عن تقاعد المستحق من عدمه).

ب- العجز Disability (فى بعض الدول Invalidity) ويقصد به العجز طويل المدى long-term عن العمل كلية أو يدور حول more or less total work impairment ذلك من إصابة أو مرض غير مهنى nonoccupational (العجز الناشئ عن إصابة أو مرض مهنى يتم تعويضه عادة من خلال نظام مستقل عن إصابات العمل) .

ج- الوفاه وتؤدى المعاشات فى تلك الحالة إلى من يعولهم العامل المؤمن عليه أو صاحب المعاش dependents الذى يتوفى لغير إصابة العمل (معاشات المستحقين عن العامل فى حالة الإصابة أثناء العمل تقدمه عادة من خلال برنامج مستقل لإصابات العمل).

ونتناول فيما يلي التأمين ومصادر تمويل مزاياه والشروط المؤهلة لإستحقاقها ثم نتناول أنواع المزايا المستحقة وكيفية إدارة التأمين:

١- مجال التغطية فنوى وقومى يتأثر بالإعتبارات الإقتصادية والتاريخية والسماة القومية أو المهنية (تغطية لكافة القطاعات): Coverage

هناك عدة عناصر تحكم مدى تغطية الضمان الإجتماعى فى أى دولة منها نوع النظام Kind of Systems وقد تتأثر بكل من عمر النظام Age of the System ودرجة النمو الإقتصادى للدولة Degree of economic development.

وقد يقدم النظام تغطية لجميع أنحاء الدولة وقد يقتصر على بعض من القوى العاملة Work Force.

وكمبدأ عام فإن تغطية النظم الشاملة Universal Systems تمتد إلى جميع السكان the entire population فى مواجهة أخطار الشيخوخة والعجز والوفاه ... وقد يشترط فى الشخص شروط معينة وإما أن يكون مواطن citizenship أو الإقامة لمدة طويلة long-term residence وتستبعد كثير من الدول الأجانب aliens من إستحقاق المزايا ما لم تكن هناك إتفاقية معاملة بالمثل مع الدولة التى يحملون جنسيتها Reciprocal Agreement.

وعادة ما يتحدد مدى المزايا المقمة للعاملين وفقاً لعمر النظام. وتاريخياً فإن تغطية التأمين الإجتماعى إمتدت إلى العاملين تدريجياً وبدأت بالعاملين بالحكومة ورجال القوات المسلحة Armed Forces ثم إلى العاملين فى الصناعة والتجارة وأخيراً إمتدت إلى الغالبية العظمى من مكتسبى الأجور والمرتببات مع إستمرار تغطية العاملين العموميين (بما فى ذلك أفراد القوات المسلحة والخدمة الحكومية) والمدرسين والعاملين بالهيئات العامة public utilities والتعاونيات corporations والوحدات المحلية إستمرت من خلال نظم مهنية مستقلة occupation-specific separate systems.

وقد أنشئت النظم المهنية الخاصة Special Occupational Systems فى دول كثيرة لفئات معينة من العاملين بالقطاع الخاص كعمال المناجم Miners والسكك الحديدية ورجال البحر Seamen.

وغالباً ما تكون الشروط المؤهلة Qualifying Conditions والمزايا فى النظم المهنية أكثر تحراً more liberal منها فى النظام

العام... ويعتبر الخطر في مهنة ما إذا أهمية إستراتيجية في النمو الإقتصادي ويكون للقوة الإقتصادية والسياسية لحرفة معينة دوراً كبيراً في بلورة نوع وحجم المزايا المقدمة وفقاً لكل برنامج خاص.

على أن من الصعوبة بمكان إدارة برامج خاصة تهتم بالعمل العائلي Family Workers والعمل المنزلي Domestic والعمل اليومي Day Worker وعمال الزراعة Agriculture والعاملين لدى أنفسهم Self-employed ولذا غالباً ما تستبعد تلك الفئات من التغطية ... لذا فإن الإتجاه السائد يميل لمد التغطية لتلك الفئات وتلك الجماعات من خلال صناديق خاصة أو مد التغطية إليهم تدريجياً وفقاً للنظام العام.

وفي بعض الدول يكون للعاملين الذين لا تشملهم التغطية الحق في معاش Eventual Pension إذا ما أدوا إشتراكات إختيارية ذات مستوى خاص special level. وتقدم بعض النظم تغطية إختيارية للنساء التي يتركز العمل لفترة مؤقتة لرعاية طفل أو تكوين أسرة Raise Family وقد تكون التغطية إختيارية للعاملين لدى أنفسهم Self-employed الذين لا يغطيهم البرنامج العام.

وفي بعض الدول النامية developing countries ذات البرامج المحدودة نجد برنامج قومي موحد يستهدف أساساً مقابلة إحتياجات النمو need for developing بعيداً عن صناديق الصناعة والزراعة.

وقد إتبع معظم الدول النامية أسلوب التغطية التدريجية حيث تم التأمين في البداية على ذوى الأجور والمرتبات في حالات فقد الدخل نتيجة إصابة عمل ثم إمتدت التغطية لحالات فقد الدخل نتيجة الشيخوخة وقد يمتد للعجز ... وفي عديد من الدول النامية خاصة الدول التي كانت تحت التاج البريطاني تتم هذه الخطوة الأساسية من خلال أحد أشكال صناديق التحوط التي توفر تغطية للعاملين في الحكومة والقطاع الخاص ... وفي بعض الصناديق يستثنى المنشآت الصغيرة ... وفي الصناديق التي تستثنى ذوى الأجور التي تزيد عن قدر معين من التغطية الإلزامية فإنها تتيح لهؤلاء في بعض الحالات الإنضمام الإختياري للصناديق أو إستمرار في عضويتها.

٢- التمويل الثلاثي : Sources of Funds

هناك مصادر ثلاثة لتمويل نفقات الشيخوخة والعجز والوفاء:

- العاملين (نسبة من الأجور أو المرتبات).
- أصحاب الأعمال (نسبة من الأجور).
- الحكومة (إشتراك حكومي) Government Contribution.

وغالباً ما تمويل نظم التأمين الإجتماعى (تميزاً لها عن صناديق الإيداع Provident Funds والنظم الشاملة Universal Systems) ولو جزئياً من اشتراكات العمال وأصحاب الأعمال .. وكثيراً ما تمويل من المصادر الثلاثة (العمال وأصحاب الأعمال والحكومة) وتتحدد الاشتراكات بنسبة من الأجر والمرتبات بحد أقصى معين Certain maximum وفى حالات كثيرة تكون حصة صاحب العمل هى الأكبر.

وقد تؤدى اشتراكات الحكومة من الإيراد العام General Revenues أو من ضريبة معينة (ضريبة على الدخان – المنتجات البترولية – كحولات) وتستخدم لتغطية جزء من النفقات portion of all expenditures (كنفقات الإدارة) أو تغطية العجز deficits وقد تغطى كامل تكلفة البرنامج total cost of a program.

وقد تقدم إعانات من دفعة واحدة أو لتغطية الفرق بين التكلفة الكلية وإشتراكات أصحاب الأعمال والعمال ... وفى عدد من الدول تنخفض الإشتراكات أو تقتصر على ذوى الأجر الضعيفة the lowest-paid wage earners لتمويل مزاياها بالكامل من الموارد العامة أو من اشتراكات أصحاب الأعمال ... قد تتناسب الإشتراكات بين مصادر التمويل وفقاً لحجم الأجر أو فئاتها ... وحينما يكون النظام الشامل Universal earnings-related system إلى جانب نظام العاملين earnings-related system ولا يكون تمويل مزايا النظام الشامل حكومياً بالكامل فإن نسبة مستقلة قد توجد لكل نظام .. وفى بعض الأحيان تمويل برامج المعاش الأساسى Basic Pension Programs تمويل بإشتراك أسبوعى موحد flat-rate weekly contributions وتكون تلك المبالغ موحده لجميع العمال من عمر وجنس معين بغض النظر عن مستوى مكاسبهم ... وعلى أى حال فإن معدل مساهمة العاملين لدى أنفسهم يكون أكبر منه بالنسبة لذوى الأجر والمرتبات حيث تكون هناك حصة من صاحب العمل ... ونزولاً على الإعتبارات الإدارية فإن بعض النظم تقرر إشتراك ضمان إجتماعى شامل لمختلف الأخطار سواء فى ذلك المعاشات أو مزايا إصابات العمل والبطالة والإعانات العائلية ... وتكون الموارد العامة General Revenue المصدر الوحيد للدخل فى بعض النظم الشاملة ... وتكون إشتراكات المقيم أو المواطن نسبة من الدخل الضريبي وفقاً لبرنامج ضريبي عام أما النظم التكميلية التى تقوم على إختيار الموارد means-tested فى معظم الدول فتمول من الإيرادات العامة.

وكقاعدة عامة فإن هناك حد أقصى للأجر والمرتبات statutory ceiling التى تنسب إليها الإشتراكات. وتكون هناك نسبة من الأجر المرتفعة المعفاه من الضرائب لا تدخل فى حساب المزايا. وفى حالات قليلة تسرى الحدود القصوى عند حساب المزايا دون الإشتراكات. وفى بعض

الدول لا تكون الإشتراكات وفقاً للأجور الفعلية بل تنسب لقدر ثابت لجميع ذوى الأجور التى تتراوح بين إطار أو فئة معينة.

٣- الشروط المؤهلة للإستحقاق : Qualifying Conditions

عادة ما يشترط لإستحقاق مزايا الشيخوخة بلوغ سن معين عن مدة إشتراك (أو عمل تأمينى) معينة. وقد يشترط الخروج كلية أو جوهرياً من قوة العمل labor force ... وقد تشترط الإقامة Resident Status أو المواطنة Citizenship.

ومن الشائع إستحقاق مزايا الشيخوخة فى سن الـ ٦٠ أو الـ ٦٥ أما مدة الخدمة فغالباً ما تكون بين ٣٠ سنة و ٤٠ سنة ومؤخراً زادت دول عديدة من عمر التقاعد نزولاً على إرتفاع العمر السكانى Demographic Aging.

ولا تفرق كثير من النظم بين الرجال والنساء فى السن المعاشى ... على أن بعض الدول تسمح للنساء بالحصول على معاش كامل full Pension فى عمر مبكر نسبياً عن عمر الرجل Earlier Age رغم أن العمر المتوقع أطول منه للرجال Longer Life Expectancy ويكون ذلك عادة فى حدود ٥ سنوات (الإتجاه الحالى هو المساواة Equalizing فى السن المعاشى).

وتجيز معظم البرامج التقاعد الإختيارى Optional Retirement قبل بلوغ السن المعاشى العام وهنا ينخفض المعاش Reduced Pension ... وقد يكون قبل بلوغ السن المعاشى بخمس سنوات وتقرر بعض الدول أداء معاش كامل لطالب المعاش قبل بلوغ السن المعاشى العادى Regular Retirement Age فى الحالات الآتية:

- ذوى العمل الشاق An Especially arduous أو المهين الضارة بالصحة أو ذات مخاطر أعلى (كالعمل فى باطن الأرض بالنسبة لعمال التعدين).

- التعطل الإجبارى Involuntary Unemployment للفترة التى تسبق بلوغ السن بسنوات قليلة.

- من يؤدون أعمالاً تستلزم جهداً جسمانياً أو عقلياً Physical or Mental Exhaustion (كالناشئ عن العجز) فى المرحلة السابقة مباشرة على بلوغ السن أو حيث تمتد فترة التغطية أو العمل المهنى.

وقد توفر بعض النظم معاشات التقاعد لمن جاوز السن المعاشى العادى دون إستكمال مدة الإشتراك المؤهلة لإستحقاق المعاش.

تقدم بعض البرامج حوافز Increments للعاملين الذين يستمرون في العمل لفترة تجاوز عمر التقاعد العادي Normal Retirement Age ... وعادة تشترط النظم الشاملة مدة تغطية أو مدة اشتراك لإستحقاق المعاش ... وإن اشترطت معظم تلك النظم مدة إقامة وفقاً للإستحقاق.

وتحتسب بعض نظم معاشات الشيخوخة مدد حكومية credit periods في الحالات التي لا يعمل فيها الشخص لسبب خارج عن إرادته كما في حالات العجز والتعطل الإجباري والخدمة بالقوات المسلحة وفترات التعليم وتنشئة الأطفال أو التدريب وقد تهمل بعض النظم تلك المدد أو تخفض المزايا. وحيث تقل مدة الإشتراك عن المدة المؤهلة قد ترد الإشتراكات وحيث يشترط التقاعد فإن المزايا قد توقف أو تخفض لمن يستمر في العمل وفقاً للدخل من العمل وفي بعض الحالات وفقاً لساعات العمل على أن النظم القومية لا تشترط التقاعد عن العمل للحصول على المعاش. وبالنسبة للنظم الإيداعية فإنها تؤدي المزايا لمن يترك عمل لا يشمل الصندوق أو يهاجر ... وتجرى بعض الدول عدة إستثناءات للتحلل من شرط التقاعد لفئات معينة من بينها تلك التي تجاوز سن معين أعلى من سن المعاش العادي أو يكون لديها مدة عمل طويلة أو يمارس مهنة تعاني عجزاً في ممارستها ...

والشرط الأساسي لإستحقاق مزايا العجز هو فقد القدرة الإنتاجية loss of productive capacity عن مدة عمل أو إشتراك قصيرة ووفقاً للعديد من يستحق يؤدي معاش العجز الكامل لمن يخسر ثلثي القدرة على الكسب في المهنة (وقد تزيد أو تقل نسبة الثلثين لتتراوح بين الثلث و ١٠٠%).

وعادة تكون مدة مزايا العجز أقل منها بنسبة مزايا الشيخوخة (الفترة تتراوح بين ٣ إلى ٥ سنوات إشتراك) وتوفر دول قليلة مزايا العجز كإمتداد لمدة غير محدودة لمزايا المرض.

وقد يشترط لمزايا العجز ألا يقل العمر عن عمر الأحداث وأقل سن للعمل أو أكبر سن للإعانات العائلية.

وبالنسبة لمعاشات المستحقين يشترط أن يكون صاحب المعاش أو المؤمن عليه لديه مدة تغطية معينة (غالباً ذات مدة العجز) وقد يشترط شروط متعلقة بشروط الزوج الآخر والأطفال.

٤- إرتباط المزايا المستحقة بطبيعة الخطر:

أ - مزايا الشيخوخة :

ترتبط مزايا الشيخوخة في معظم الدول بالأجور ومدة الإشتراك ...
وفي بعض الدول يؤدي مبلغ ثابت للجميع Universal Fixed Amount
بغض النظر عن الدخل السابق ... وفي دول أخرى يستكمل المعاش القومي
Earning-Related Universal Pension بمعاش مرتبط بالأجر
.Pension

وبالنسبة لنظم صناديق الإيداع Provident Fund Systems
تؤدي مبالغ من دفعة واحدة غالباً تمثل رصيد الإشتراكات التي يؤديها العمال
وأصحاب الأعمال مضافاً إليها الفوائد المحققة (من خلال الحسابات الفردية).
ويكون للمتقاعد في نظم الحسابات الفردية الإلزامية Mandatory
Individual Accounts أن يختار شراء دفعة Annuity توفر دخل طوال
الحياة المتوقعة expected life span أو كلا الأمرين Deferred
.Annuity

وغالباً ما تتحدد المزايا المرتبطة بالدخل related to income على
أساس متوسط الدخل average earnings (ويحسب هذا المتوسط في
بعض الدول على أساس الدخل الإجمالي شاملاً مختلف المزايا ... ويحسب
المتوسط في دول أخرى على أساس صافي الدخل) وفي بعض الدول لا يعتد
بالأجر الفعلي وإنما تستخدم فئات للدخل وتكون تلك الفئات وفقاً للمهن أو
وفقاً لنقط التمرکز Midpoint.

وهناك طرق عديدة لمعالجة إنخفاض متوسطات الأجور نتيجة
إنخفاضها لمن هم في مقتبل العمر أو لعدم إستحقاق الأجر خلال بعض المدد
(كمدد التعطل ومدد الخدمة العسكرية أو الإنخفاض تأثراً بارتفاع الأسعار
والأجور نتيجة للتضخم) .. ومن تلك الطرق إستبعاد فترات الأجر المنخفض
التي لا يستحق عنها أجر .. وفي بعض النظم يعتد بمتوسط الأجور خلال
سنوات محدودة في آخر مدة التغطية أو يحسب المتوسط عن أعلى السنوات
أجراً .. وفي بعض النظم تستخدم الأرقام القياسية التي تعكس التغير في
متوسط الأجر القومي national average wage أو نفقات المعيشة
cost of living وقد تستخدم أساليب متطورة للموائمة الآلية للأجور ووفقاً
لسجلات التغير في الأسعار أو الأجور ... وتحدد بعض النظم أجور افتراضية
قبل تاريخ معين.

وهناك معادلات عديدة variety of formulas لتحديد قيمة المزايا.
بدلاً من وضع حد أدنى محدد statutory minimum فقد تعتد بعض النظم
بنسبة من متوسط المكاسب ٣٥% أو ٥٠% (بغض النظر عن طول فترة
التغطية أو الفترة المؤهلة) ومن الشائع عملياً تقرير معدل أساسي مثلاً ٣٠%

من متوسط الدخل تتم زيادته بنسبة من المكاسب ولتكن ١% أو ٢% من الدخل وفقاً لكل سنه من سنوات التغطية أو لكل سنة تجاوز حد أدنى من السنوات .. وفى دول عديدة تكون معادلة المزايا لصالح ذوى الأجور المنخفضة أكثر منها لذوى الأجور المرتفعة.

وفى أغلب النظم يكون هناك تحجيم للمزايا وغالباً ما يكون ذلك بتقرير حد أقصى لها إما بوضع حد أقصى للأجور للمهنة ceiling on the earnings التى تؤخذ فى الحساب وفقاً للنظام أو بوضع حد أقصى لمبالغ المزايا أو نسبتها maximum cash amount or maximum earnings إلى متوسط الأجور (٨٠% على سبيل المثال) وبعض النظم تأخذ بمزيج من الأسلوبين.

وفى أغلب النظم تزداد المزايا للزوجة والأطفال (تكون للزوجة ٥٠% أو أكثر من المزايا الأساسية وقد تقتصر المزايا فى بعض الدول على الزوجة المسنة أو التى ترعى الأطفال أو العاجزة وقد يمتد الأمر إلى الزوج المعال) وقد يكون هناك حد أدنى للمزايا لضمان الحد الأدنى لمستويات المعيشة minimum standard of living فى عدد من الدول رغم أن هذا الهدف غالباً ما لا يتحقق.

ويؤدى الحد الأقصى إلى تخفيض الأسر الكبيرة بما فى ذلك الورثة تحقيقاً للإستقرار الإقتصادى للنظام.

وفى بعض الدول تتم ملائمة المزايا آلياً مع التغير فى الأسعار والأجور automatically adjusted to reflect price or wage changes ... وفى دول أخرى يكون التعديل شبه آلى semiautomatic من خلال مجلس إستشارى advisory board أو هيئة إدارية administrative body توصى الحكومة بملاءمة المزايا يتم التصديق عليها بقرار تشريعى.

ب- المزايا المستحقة فى حالات العجز: Disability Benefits

تؤدى مزايا العجز فى معظم البرامج إلى الشخص العاجز عجزاً دائماً permanently disabled نتيجة لسبب لا يتصل بالمهنة nonoccupational cause وتكون مماثلة لتلك التى تؤدى للمسنين ومن هنا فإن ذات المعادلة الخاصة بالشيخوخة تستخدم للعجز الكلى (مبلغ يتحدد بنسبة من متوسط الأجر) وتضاف زيادات وإعانات للمعالين فى النظم القديمة old age programs.

وللأشخاص ذوي العجز الكامل total disabilities تضاف عادة نسبة ٥٠% للمزايا إذا ما تطلبت حالتهم الرعاية المستمرة اليومية A Constant - Attendance Supplement.

أما مزايا العجز الجزئي partial disability فتتخفف في حالة إستحقاقها وفقاً لأحكام ثابتة fixed scale وقد يوفر النظام التأهيل والتدريب rehabilitation and training لعمل آخر وفي بعض الدول توفر مزايا أعلى للأشغال الخطير.

ج- المزايا المستحقة في حالات الوفاة (المستحقين وأنصبتهم):
Survivor Benefits

وهذه تؤدي دورياً لورثة المؤمن عليه صاحب المعاش وقد تؤدي دفعة واحدة وتنسب المزايا عادة لما كان يحصل عليه المتوفى من مزايا أو كان يستحق لها إذا ما بلغ السن المعاشي أو أصبح عاجزاً لبعض فئات الأرامل وذلك في كافة النظم تقريباً حيث يتراوح نصيبها بين ٥٠% و ٧٥% من مزايا المتوفى (وتصل في بعض الحالات ١٠٠%) منها وفي بعض الدول تؤدي مزايا لمدى الحياة لكل أرملة توفى زوجها شرط المدة المؤهلة ... والشائع في شروط إستحقاق الأرملة أن تكون قائمة برعاية طفل أو تجاوزت سن معين أو عاجزة (وبالنسبة للأمهات الصغيرات تستمر المزايا حتى بلوغ الأطفال سناً معيناً ما لم تكن الأرملة بلغت سناً محدداً وأصبحت عاجزة عن العمل) وتوقف معظم مزايا الأرامل في حالة زواجها ... ومن ناحية أخرى تؤدي منحة من دفعة واحدة في تلك الأحوال هذا (وتوجد شروط لإستحقاق المطلقة) ... وفي معظم الأحوال فهناك شروط عمرية age limits لمزايا اليتامى تتفق وشروط إعانات الطفولة (يزاد العمر في كثير من الدول لمن يدرسون في المدارس أو مراكز التأهيل ويلغى شرط العمر في حالة وجود عجز مستمر) وفي معظم البرامج يتم التمييز بين يتيم أحد الوالدين Half Orphan ويتم الوالدين Full Orphan الذي فقد كلا الوالدين (والذي يحصل على مزايا تزيد بواقع ٥٠% إلى ١٠٠% عنها بالنسبة لیتيم أحد الوالدين). وتؤدي مدفوعات خاصة للیتامى وفقاً لبرامج الإعانات العائلية حيث توجد.

وتؤدي المزايا في عدد من البرامج إلى الأرملة الرجل Widowers (المؤمن عليهم أو أصحاب المعاشات) ويشترط عادة أن يكون معالاً dependent من زوجة أو عاجزاً أو مسناً للحصول على المزايا التي تحسب على النحو المتبع بالنسبة إلى الأرملة.

وتقرر نظم عديدة مزايا لمستحقين آخرين من الأقارب Close Relatives كالأباء والجدود parents and grandparents وذلك في حالة عدم وجود أرمل أو ارملة أو أطفال . وتكون المزايا الكلية التي توزع على المستحقين في حدود تتراوح بين ٨٠% و ١٠٠% من مزايا المتوفى.

٥- هيئات عامة لإدارة النظام : Administrative Organization

غالباً ما تقع مسئولية إدارة النظام على هيئات شبه مستقلة largely self-governing أو صناديق .. وتخضع هيئات الإدارة لإشراف وزارى عام أو أحد أقسام الحكومة وتدار إدارة مستقلة من مجلس ثلاثى tripartite board يضم ممثلين من العمال واصحاب الأعمال والحكومة ... وحيث تكون هناك هيئات مستقلة للمهن أو لذوى الأجور والمرتبات أو للعاملين لدى أنفسهم فتكون لكل برنامج هيئات أو صندوق مستقل ... وفى حالات قليلة فإن إدارة المزايا تقع مباشرة على عاتق الوزارة الحكومية أو الإدارة الحكومية المعنية.

* المرض والأمومة : Sickness and Maternity

عادة ما تهتم برامج المرض بتوفير:

- 1- تعويضات نقدية cash sickness benefits تستحق حين يحول المرض بين المؤمن عليه وأداء العمل لفترة قصيرة. وفي بعض الدول يكون هناك برنامج مستقل لمزايا الأمومة النقدية cash maternity benefits التي تؤدي للأمهات العاملات working mothers قبل وبعد الولادة childbirth ... على أن معظم الدول تعتبر مزايا الأمومة جزءاً من برامج مزايا المرض النقدية (المزايا في حالات إصابات العمل والأمراض المهنية تقدم إما في برامج إصابات العمل أو المرض).
- 2- خدمات الرعاية الطبية health care benefits وهذه تشمل الرعاية الطبية medical خارج وداخل المستشفى hospital والأدوية pharmaceutical benefits.

وغالباً ما تعتبر التعويضات النقدية في حالات المرض cash sickness benefits والولادة maternity benefits ومزايا العلاج والرعاية الصحية فرعاً من فروع الضمان الإجتماعي يهتم بالمرض بإعتباره من أخطار العجز المؤقت risk of temporary incapacity التي تمول مزاياه بإعتباره جزءاً من نظام ذو تمويل وإدارة عامة.

وفي معظم الدول تقدم خدمات الرعاية الطبية وحالات المرض والأمومة كجزء من نظام التأمين الصحي ويتم ربط تلك الخدمات بشكل مباشر مع المزايا النقدية.

وقد يتم توفير مزايا الأمومة من خلال برامج الإعانات العائلية ... وقد تقدم خدمات الرعاية الطبية من خلال برنامج عام للصحة public health program مستقل عن نظام التأمين الإجتماعي.

وحيث تقدم خدمات الرعاية الصحية مباشرة بمعرفة الحكومة أو إحدى هيئاتها وتكون الموارد العامة هي المصدر الأساسي للتمويل فإن المزايا النقدية تقدم كبرنامج تأميني ممول من الإشتراكات التي تتحدد وفقاً للأجور وتعتبر من فروع التأمين الإجتماعي شأنها في ذلك شأن الشيخوخة والعجز والوفاه.

هذا وفي بعض الدول يتم توفير خدمات الرعاية الصحية بشكل أساسي من خلال تدابير خاصة وتمويل خاص ويكون هناك برنامج مستقل متطور.

و غالباً ما يتم تدعيم مزايا الرعاية الطبية المنزلية لفترات طويلة بتدعيم من خلال ضريبة خاصة مع ربط مستويات المزايا بمستوى الرعاية الطبية المطلوب .. وقد تؤدي - بدلاً من خدمات الرعاية المباشرة، مبالغ نقدية.

ونتناول فيما يلي مجال تأمين المرض ومصادر تمويل مزاياه النقدية والطبية والشروط المؤهلة لإستحقاقها:

١- مجال التغطية في إرتباطه بالظروف الإقتصادية وإمتداده لذوى المعاشات والقطاعات الخاصة وللمقيمين عامة:

تختلف نسبة السكان الذين تشملهم نظم العلاج بصورة ملحوظة من دولة لأخرى إتفاقاً ودرجة النمو الإقتصادى degree of economic development ... وتكون تغطية مزايا العلاج والرعاية الطبية والمزايا النقدية أساسية فى الدول التى يتم فيها توفير كلا المزايا من خلال التأمين الإجتماعى. وفى عدداً من الدول (خاصة الدول النامية developing countries) يقتصر تأمين الرعاية الصحية health care insurance على العاملين فى مناطق جغرافية معينة حيث يمتد تدريجياً فى المناطق الحضرية urban centers ثم تدريجياً فى باقى المناطق.

وقد يستثنى من المزايا النقدية والعينية عمال الزراعة (يمثلون فى بعض الدول الجزء الغالب من السكان العاملين) .. وحيث يوجد نظام تأمين صحى (مختلف عن برامج خدمات الصحة القومية) فإن معظم العاملين من ذوى الدخل المنخفضة يكون إشتراكهم إجبارياً (وقد يسمح بإنضمام العاملين لدى أنفسهم self-employed إختيارياً) وقد يستثنى فى دول كثيرة العاملين ذوى الدخل المرتفعة إما من المزايا النقدية أو تأمين العلاج حيث يكون الإشتراك إختيارياً.

وفى دول كثيرة تمتد برامج الرعاية الطبية إلى ذوى المعاشات pensioners والمستفيدين من الضمان الإجتماعى beneficiaries وقد يكون ذلك بدون إشتراك من ذوى المعاشات أو بنسبة من معاشاتهم لكل أو بعض تغطية العلاج.

هذا وقد تكون هناك نظم خاصة للعلاج لبعض الفئات كعمال السكك الحديدية وعمال البحر والعمال الحكوميين.

وعندما تقدم الرعاية الطبية من خدمات الصحة القومية (فضلاً عن التأمينات الإجتماعية) فإن تلك الخدمات تكون متاحة عادة لجميع المقيمين وقد تكون هناك شروط لإستفادة الأجانب.

٢- إرتباط مصادر التمويل بمجال التغطية : Source of Funds

تقوم دول كثيرة بتمويل برامج المرض مع مزايا برامج التأمين الإجتماعى الأخرى من خلال إشتراك واحد يؤديه أصحاب الأعمال والعمال غالباً ما يتم تحديده بنسبة ثابتة من الأجر (بحد أقصى لتلك الأجر) لفرع مستقل بإدارة كل من المزايا النقدية ومزايا الرعاية الصحية للمرض والأمومة.

وقد يكون هناك إشتراك حكومى يتيح توفير الرعاية الطبية للمقيمين من خلال خدمات الصحة العامة حيث تتحمل الموارد الحكومية العامة عادة بتكلفة تلك الخدمات أو على الأقل معظمها.

٣- الشروط المؤهلة:

غالباً ما يشترط أن يكون الشخص ممن يتكسبون من العمل ويحول المرض دون أدائه العمل (ويكون بالتالى مستحقاً لمزايا المرض النقدية) ويشترط لإستحقاق المزايا النقدية فى معظم البرامج مدة إشتراك أو مدة سابقة على المرض (تتراوح المدة المؤهلة بين أقل من شهر و٦ أشهر أو أكثر خاصة بالنسبة لمزايا الأمومة). ولا تشترط عادة مدة إشتراك للحصول على المزايا الطبية. وفى معظم البرامج يتم توفير خدمات العلاج لمن يعولهم العامل أو من يعمل لدى نفسه دون تمييز.

٤- المزايا النقدية Cash Benefits للمرض والأمومة:

أ - فى حالات المرض:

تتراوح المزايا النقدية بين ٥٠% إلى ٧٥% من متوسط الأجر الجارى ... وغالباً ما تزداد النسبة للمعالين dependents .. وفى معظم النظم يكون هناك حد أقصى لمبلغ الميزة أو لنسبتها إلى الأجر وتخفيض النسبة حال الإقامة فى المستشفى (حيث يتحمل مصروفاتها التأمين الإجتماعى).

وتوجد فترة إنتظار waiting period تتراوح بين يومين و٧ أيام لإستحقاق المزايا النقدية للمرضى (مع جواز صرف الميزة النقدية المستحقة عن فترة الإنتظار بأثر رجعى إذا ما جاوز العجز عن العمل بسبب المرض مدة معينة تتراوح بين ٢ و٣ أسابيع) ... وتستهدف فترة الإنتظار تخفيض المصاريف الإدارية وتخفيض تكلفة المزايا (بإستبعاد نفقات الحالات المرضية

البسيطة حيث يكون فقد الدخل خلال المرض أو الإصابة قليلاً) وحتى لا يساء استخدام التأمين.

هذا وعادة ما تحدد فترة لإستحقاق المزايا عن المرض الواحد أو الإصابة الواحدة خلال السنة قدرها ٢٦ أسبوعاً وفي بعض الأحيان فترة أطول أو بدون حد أقصى (إذ تسمح بعض الدول بمد فترات الإستحقاق إلى ٣٩ أو ٥٢ أسبوع في حالات خاصة) وفي معظم الدول يراعى عند إستنفاد مزايا المرض إستمرار إستحقاق مزايا العجز.

ب - مزايا الأمومة النقدية :

وعادة ما تؤدي مزايا الأمومة لفترة قبل وبعد الولادة حيث تستلزم الحالة التوقف عن العمل. وفي بعض الدول تؤدي المزايا للرجل حيث يتغيب عن العمل لرعاية المولود الحديث new born بينما تذهب الأم إلى العمل وقد يتم توفير المزايا للآباء (غالباً الأم) في حالة التغيب لرعاية طفل مريض يقل عمره عن سن معين.

وتختلف نسبة المزايا إلى الأجر (التي تؤدي كمزايا أمومة نقدية) من دولة لأخرى وإن تراوحت (كما هو الحال بالنسبة لحالات المرض) بين ٥٠% و ٧٥% من الدخل الجارى وترتفع النسبة إلى ١٠٠% من الأجر في بعض الدول وتؤدي لمدة تتراوح عادة من حوالي ٦ أسابيع قبل التاريخ المتوقع للولادة لتنتهي بعد مدة من الولادة تتراوح بين ٦ و ٨ أسابيع.

هذا وهناك ما يسمى بإعانة التمريض nursing allowance تتراوح بين ٢٠% و ٢٥% من مزايا الأمومة وتؤدي لمدة ٦ شهر أو أكثر علاوة على مزايا الأمومة الأساسية. وقد تؤدي منحة a grant لشراء المستلزمات الأساسية للمولود من ملابس وغيرها layette-clothes and other essentials إن لم يتم توفيرها مباشرة. وأخيراً فإن هناك منحة من دفعة واحدة lump-sum maternity grant عند ميلاد الطفل تؤدي للمؤمن عليه والزوجة (توجد لها مثل ببرامج الإعانات العائلية).

٥- المزايا الطبية Medical Benefits للمرض والأمومة والمعالين وأساليب توفيرها:

أ - الرعاية الطبية في حالات المرض:

وهذه تشمل خدمات طبية للرعاية وخدمات المستشفى وبعض الأدوية الأساسية وخدمات الأخصائيين specialists والجراحة surgery ورعاية

الأمومة وبعض رعاية الأسنان dental care وأدوية عديدة فضلاً عن الإنتقالات وخدمات التمريض المنزلية.

وهناك ثلاث أساليب أساسية لتوفير الرعاية الصحية:
- الأداء المباشر للتكلفة direct payment method : يتم ذلك من خلال أداء النظام العام (ووكلاؤه) التكلفة المالية للرعاية مباشرة direct payment لمقدميها providers إلى مستحقيها.

وفقاً لهذه الطريقة يقوم نظام الضمان الإجتماعي (أو نظام الرعاية الصحية العامة) بأداء الخدمات من خلال مقدميها ولا يكون للمريض عادة تعامل مالي مع مقدمي الرعاية ممن تتعاقد معهم هيئات الضمان الإجتماعي وهيئات الرعاية الطبية العامة (إما كأفراد أو كجماعات مهنية أو جمعيات أخصائيين والمستشفيات ويكون أداء التكلفة) إما في صورة أتعاب لكل خدمة أو مبلغ من دفعة واحدة مقابل الخدمات الضرورية التي تقدم لمجموعة من الأفراد أو مبلغ شهري.

- رد التكلفة reimbursement method إلى المرضى reimbursement of patients (الذين يقومون بمعرفتهم بسدادها).
وفقاً لهذه الطريقة فإن المريض يقوم بأداء الدفعة الأولية ويسترد من الضمان الإجتماعي التكلفة أو جزء منها ... وغالباً ما يكون للمبلغ الذي يتم رده حداً أقصى في صورة نسبة من فاتورة التكلفة أو مبلغ موحد يختلف حسب طبيعة الخدمات وفقاً لجدول خاص بتكلفة كل خدمة (قد يتم الحد الأقصى بالاتفاق مع مقدمي الخدمات) وتتضمن ذلك المطالبات الخاصة باسترداد التكلفة وعندئذ يرد للمريض جزء بسيط من المطالبة.

- التقديم المباشر للرعاية الطبية direct-provision method.
وهنا يقوم نظام الضمان الإجتماعي أو الجهة الحكومية بتقديم الرعاية الطبية خلال وحدات طبية مملوكة لها تؤدي للعاملين بها مرتباتهم ... وقد تتعاقد في نفس الوقت مع جهات عامة أو خاصة لتوفير الخدمات الطبية ولا يؤدي المريض هنا أية أتعاب عن تلك الخدمات عدا إشتراكات الضمان الإجتماعي الخاصة بها.

وبغض النظر عن طريقة التمويل المستخدمة فإن كافة برامج الرعاية الصحية العامة تقوم بتوفير الرعاية الطبية بتكلفة بسيطة يؤديها المرضى (بإقتراض أن تلك المساهمة تحول دون إساءة الإستغلال) لذا فإن المريض إما أن يدفع جزءاً من التكلفة لمقدمي الخدمة أو الضمان الإجتماعي أو يسترد جزءاً مما أنفقه (بما في ذلك ما قد يؤديه لخدمات الصحة العامة التي تكون أساساً مجانية لجميع السكان) وغالباً ما تكون مطالبات المرضى بمبلغ ثابت صغير للرعاية الطبية أو للروشتات أو لكل يوم في المستشفى.

وبعض النظم لا تضع حداً أقصى لمدة الرعاية الطبية وبعضها تكون الرعاية لمدة ٢٦ أسبوع.

ب- رعاية الأمومة (والطفولة): Maternity Care

فى معظم الدول يتم توفير برامج رعاية طبية للمرأة العاملة قبل الولادة، وخلال الولادة وبعد الولادة prenatal, obstetric and postnatal وتقديم للأمهات رعاية طبية منزلية وخدمات المستشفى والأدوية وغيرها من الضروريات.

وعندما يتم توفير المزايا الطبية للعمال المؤمن عليهم فغالباً ما تمتد تلك الخدمات (أو جزءاً منها ولمدة محدودة فى بعض الدول) للزوج الآخر والأطفال (وأحياناً بعض الأقارب البالغين المقيمين مع العمال والمعالين منهم Medical Care for Dependents) كما تمتد الخدمات لرعاية الأمومة.

٦- إدارة خطر المرض والأمومة:

وهذه تكون فى معظم الدول مماثلة لتلك الخاصة ببرامج الشيخوخة والعجز والوفاه ... وتأخذ معظم الدول شكل هيئة ضمان إجتماعى قومى national social security institution وتكون لها فى بعض الأحيان تدابيرها الطبية الخاصة التى توفر الخدمات أو على الأقل جزءاً منها.

وفى معظم الدول التى بها برامج تأمين صحى قومى national health insurance program تكون مسئولية الإدارة على هيئات أو صناديق غير حكومية وشبه مستقلة ويتعين على العاملين الإنضمام لإحدى تلك الهيئات.

ويحدد القانون القومى الحدود الدنيا والقصوى للمزايا النقدية والخدمات الطبية التى يتعين على صناديق الصحة توفيرها من خلال تدابيرها الخاصة أو تعاقدها مع مقدمى الخدمات.

وفى بعض النظم عادة ما تتولى الإدارات الحكومية للصحة التقديم الفعلى للخدمات الطبية من خلال برامج صحة قومية وتكون تلك الخدمات مستقلة عن تقديم المزايا النقدية.

* إصابات العمل : Work Injury

تعتبر إصابات العمل أقدم أنواع الضمان الإجتماعى الذى يقدم تعويضات فى حالات الإصابات المتصلة بالعمل work-connected injuries والأمراض المهنية occupational illnesses ... وتكون التعويضات قصيرة/ وطويلة الأجل short - and long - term benefits وفقاً لمدى إستمرار العجز وعمر المستحقين ... وتشمل مزايا إصابات العمل مزايا نقدية وخدمات العلاج والرعاية الطبية ... وفى معظم الدول تكون هناك برامج مستقلة لإصابات العمل لا تتصل مباشرة بتدابير الضمان الإجتماعى الأخرى ... وتؤدى المزايا فى بعض الدول وفقاً لشروط خاصة ببرامج الضمان الإجتماعى.

وهناك أسلوبين أساسيين لبرامج إصابات العمل فقد تعتبر فرعاً من فروع التأمين الإجتماعى من خلال صندوق عام public fund .. ومن ناحية أخرى هناك عديد من التدابير القانونية الخاصة وشبه الخاصة.

ويتم تنفيذ برامج إصابات العمل فى معظم الدول من خلال صندوق مركزى عام a central public fund يعتبر أو لا يعتبر جزء من نظام التأمين الإجتماعى العام يلزم أصحاب الأعمال الخاضعين للقانون بأداء الاشتراكات لهيئة عامة تؤدى المزايا.

وفى النظم التى تقدم فيها برامج إصابات العمل من خلال تدابير خاصة يتم إلزام أصحاب الأعمال بالتأمين على عمالهم ضد إصابات العمل لدى شركات التأمين الخاصة التى تنتشر فى تلك الدول (لا توجد شركات عامة).

وفى دول أخرى يوجد صندوق عام public fund ويكون لأصحاب الأعمال الاختيار بين التأمين لدى الصندوق العام أو المؤمن الخاص.

وحيث يتم التأمين لدى شركات التأمين الخاصة فغالباً ما تختلف أقساط التأمين إلى حد كبير وفقاً لخبرة المشروعات أو الصناعات ... وقد تم تحجيم تسعير الخبرة experience rating لصالح السعر الموحد one rate .. وفى بعض الأحيان تفرض قوانين تعويض العمال 'workers' compensation laws على أصحاب الأعمال أداء تعويضات مباشرة لورثة العمال حيث يتم ذلك إما من حساباتهم مباشرة أو من خلال التأمين ضد إصابات العمل لدى هيئة تأمين خاص أو تأمين تبادلى private or mutual insurance.

ونتناول فيما يلى مجال تأمين إصابات العمل باعتباره أقدم أنواع التأمينات ومصادر تمويل مزاياه العينية ومزاياه النقدية فى حالات العجز المؤقت والدائم وفى حالات الوفاة:

١- إهتمام التغطية بالعمالين بإستثناء عمال الزراعة: Coverage

غالباً ما تسرى برامج إصابات العمل على ذوى الأجور والمرتببات وتستثنى العاملین لذی أنفسهم ... وغالباً ما تتم تغطية جميع العاملين في الدول الصناعية الكبرى وفي دولاً كثيرة يستثنى جميع عمال الزراعة (وقد يشمل التأمين العاملين على الآلات الميكانيكية power-driving machinery) ... وقد يستثنى العاملون في المشروعات الصغيرة small enterprises.

٢- مصادر التمويل : Sources of Funds

تمول مزايا إصابات العمل أساساً من إشتراكات أصحاب الأعمال .. وحيث تتداخل برامج إصابات العمل مع غيرها من برامج الضمان الإجتماعي يساهم كل من العمال وأصحاب الأعمال والحكومة في التمويل. مع مراعاة أن بعض الدول تقدم خدمات الرعاية الطبية للعاملين في حالات المرض من خلال برامج الرعاية الطبية العامة العادية.

٣- مزايا الرعاية الطبية للمصابين: Medical Benefits

يتم توفير الرعاية الطبية للمصابين (خدمات المستشفى والرعاية الطبية والتأهيل) وتكون غالباً مجاناً كما تكون أكبر من تلك التي يقدمها برنامج الصحة العامة ويتم توفيرها حتى يتم شفاء العامل أو إستقرار حالته the worker recovers or the condition stabilizes وعلى أى حال ففي بعض الدول تكون الرعاية محدودة وفقاً لفترة الخدمة أو لإجمالي التكلفة.

٤- مزايا إصابات العمل النقدية: Cash Benefits

توفر برامج إصابات العمل مزايا نقدية ومزايا رعاية طبية. ولا تشترط لإستحقاق المزايا أى مدة للتغطية أو للعمل. وتمتد إصابات العمل في بعض الدول لتغطية الإصابات خلال الطريق من وإلى العمل.

وتستحق المزايا النقدية في حالات العجز المؤقت والدائم والوفاء على النحو التالي:

أ - المزايا النقدية خلال العجز المؤقت: temporary disability
غالباً ما تؤدي مزايا العجز المؤقت بدءاً من تاريخ العجز الناشئ عن إصابة العمل (تستلزم بعض البرامج فترة إنتظار تتراوح بين يوم وثلاثة أيام) وتستمر المزايا عادة لفترة محدودة تتراوح بين ٢٦ و ٥٢ أسبوع وفقاً لفترة العجز فإذا ما إستمر العجز لفترة أطول فقد تؤدي مزايا العجز الدائم أو تمتد فترة مزايا العجز المؤقت (خاصة إذا ما كانت مزايا العجز المؤقت والعجز الدائم مماثلة identical).

وتتحدد مزايا العجز المؤقت عادة بنسبة من متوسط الأجور في الفترة السابقة مباشرة على الإصابة (غالباً ما تتراوح هذه النسبة بين الثلث والنصف بمراعاة أنه قد يكون هناك حد أقصى للأجور التي تحسب على أساسها المزايا).

وغالباً ما تكون المزايا المؤقتة لإصابات العمل أعلى منها بالنسبة للمرض العادي ordinary sickness بمراعاة تخفيض النسبة خلال فترة الإقامة بالمستشفى.

ب- المزايا النقدية خلال العجز الدائم الجزئي permanent partial disability.

تقدم المزايا النقدية لحالات العجز المستمر الجزئي الذي يفقد فيه العامل جزءاً من قدرته على التكسب أو العمل ... وغالباً ما تتحدد المزايا وفقاً لنسبة العجز الجزئي في صورة جدول وفقاً لكل نوع من أنواع الإصابات وفي بعض النظم تؤدي المزايا دفعة واحدة عندما تقل نسبة العجز عن نسبة معينة ولتكن ٢٠%.

ج- مزايا العجز الدائم الكلي permanent total disability.
تقدم فور إنتهاء فترة العجز المؤقت بناءً على تقرير طبي يثبت عدم قدرة العاجز وتؤدي تلك المزايا لمدى الحياة (ما لم يحدث تغير في درجة العجز).

وفي نظم قليلة تؤدي المزايا دفعة واحدة تتحدد بأجر عدة سنوات.
وعادة ما تتراوح مزايا العجز الدائم الكلي بين الثلثين وثلاث أرباع متوسط الأجر قبل الإصابة (وهي نسبة أعلى من مثيلاتها لمزايا العجز العادي ordinary disability) ولا تختلف النسبة عادة باختلاف طول مدة العمل السابق على الإصابة وقد تضاف إليها إضافة للمعالين وإضافة لذوى المعاشات ممن يحتاجون رعاية مستمرة من شخص آخر وقد تتجاوز المزايا هنا قيمة الأجر السابق .. وفي بعض النظم تؤدي المزايا وفقاً للأجور خلال فترة حياة إفتراضية أو أجر العامل المتوسط في صناعة معينة average worker وذلك إذا ما حدث العجز الكامل لعامل في بداية حياته العملية

أصيب بعجز دائم نتيجة إصابة عمل أو مرض (وتعالج هذه الآلية mechanism الإنخفاض الكبير في الأجر عند بدء التشغيل).

د - مزايا المعالين: Survivor Benefits

تقدم معظم برامج إصابات العمل - دون إشتراط مدة للتغطية - مزايا المعالين ويقصد بهم :
- الأرملة ويكون ذلك غالباً بغض النظر عن عمرها وحتى الوفاة أو الزواج.
- والأرمل العاجز أو من لديه أطفال أقل من سن معين.
- إذا لم تستنفذ المزايا فقد تمتد إلى الآباء المعالين والأقارب الآخرين بنصيب منخفض.

وتحسب مزايا المعالين بنسبة من متوسط أجور العامل في الفترة السابقة مباشرة على الوفاة أو الأجر الفعلية أو المفترضة في تاريخ الوفاة (وتكون هذه النسبة مرتفعة نسبياً عن تلك الخاصة ببرامج مزايا الوفاة العادية ولا تتوقف على مدة العمل) ... وتتراوح غالباً بين الثلث والنصف من الأجر المتوسط للأرملة وتكون النصف لكل يتيم من اليتامى الذين فقدوا أحد الوالدين half orphan والثلثين لكل يتيم فقد أبويه full orphan (بمراعاة حد أقصى لإجمالي مزايا المستحقين).

وفي بعض الدول لا تقدم أي مزايا المعالين أو تختلف المزايا عن تلك التي تقدمها برامج التأمين الإجتماعي الأخرى ... وقد يقتصر الأمر في بعض النظم على دفعة واحدة تعادل أجر العامل خلال عدد معين من السنوات. هذا وتضيف معظم النظم نفقات جنازة funeral grant يتم تحديدها في صورة مبلغ معين أو نسبة من أجر العامل.

هـ - إدارة خطر إصابات العمل :

تتباين طرق إدارة خطر إصابات العمل بين الدول ففي بعض الدول يلتزم أصحاب الأعمال بالتأمين أو يكون لهم الحق في التأمين لدى مؤمن خاص وفي دول عديدة تكون هناك هيئة عامة أو صندوق عام يتولى مسؤولية جمع الإشتراكات وأداء المزايا .. وغالباً ما يتم التعامل مع خطر الإصابة من خلال نظم التأمين الإجتماعي إلى جانب أخطار الشيخوخة والعجز والوفاء والبطالة والمرض.

* البطالة : Unemployment

تتمثل المزايا هنا في تعويضات عن فقد الدخل نتيجة لبطالة إجبارية involuntary unemployment ... وفي بعض الدول تكون هذه البرامج مستقلة عن تدابير الضمان الإجتماعي ... وقد تكون متصلة إتصلاً مباشراً بخدمات العمالة .. وحيث تتصل بغيرها من تدابير الضمان الإجتماعي (خاصة بالأخطار قصيرة الأجل short-term risks) فتظل مرتبطة بخدمات التشغيل لمعاونة المتعطل في البحث عن العمل ... وتكون برامج البطالة في الدول الصناعية إجبارية وذات مجال واسع (وقد يشترط لإستحقاق المزايا إختبار للدخل (means or income test) ... وفضلاً عن البرامج التي تقدم جدولاً للتعويضات فإن بعض الدول توفر عدداً من المنح -lump-sum grants أخرى تكون هناك حسابات فردية إجبارية mandatory individual severance accounts يتم من خلال أرصدها المتراكمة توفير تعويضات لحالات إنقطاع أو توقف الأجر .. كما يتم إلزام أصحاب الأعمال بأداء مكافآت إنقطاع أو توقف الأجر من دفعة واحدة lump-sum severance indemnities للمعمال الذين تنهى خدمتهم discharged workers.

ونتناول فيما يلي مجال تغطية خطر البطالة ومصادر تمويل تعويضاته وشروط إستحقاقها:

١- مجال التغطية يهتم أساساً بالعاملين:

تغطي حوالي ٥٠% من برامج البطالة الإجبارية compulsory unemployment programs أغلب العاملين بغض النظر عن نوع الصناعة ... وتقتصر التغطية في باقي البرامج على عدد محدود من العاملين في الصناعة والتجارة. وفي نظم قليلة يستثنى العاملين الذين تتجاوز أجورهم حداً أقصى معين. وفي نظم عديدة توجد نظم بطالة لبعض المهن special occupational unemployment programs (غالباً العاملين في مهن البناء والسكك الحديدية dock workers والعاملين بالبحر sea forces).

وتقتصر برامج التامين الإختياري على إتحادات الصناعات ذات صناديق البطالة الخاصة التي عادة ما تكون عضويتها إجبارية بل قد تكون هناك عضوية مفتوحة لغير أعضاء الإتحاد كالخريجين الجدد والعاملين لدى أنفسهم ممن يستحقون مساعات حكومية في حالة التعطل.

٢- مصادر التمويل لكل من تأمين البطالة ومساعدات البطالة:

تكون عادة وفقاً لذات مبادئ اشتراكات التأمين الإجتماعى وتؤدى الاشتراكات كنسبة من الأجور وتقدم الحكومة إعانات فى بعض النظم. وتحسب الاشتراكات بنسبة ثابتة من الأجور التأمينية covered wages وفقاً لجدولة معينة scheduled basis ... وفى كثير من الحالات تقدم الحكومة إعانات أو منح grants a subsidy خاصة لمد المزايا extended benefits.

وفى دول كثيرة يتقاسم العمال وأصحاب الأعمال اشتراكات تأمين البطالة .. ويتحمل أصحاب الأعمال فى بعض الأحيان كامل الاشتراكات ... وأما بالنسبة لإعانات الحكومة government subsidies فقد تكون كبيرة لتصل إلى ثلثى نفقات البرنامج.

وبالنسبة لبرامج مساعدات البطالة التى تقدم وفقاً لإختبارات للدخل means-tested unemployment assistance فتقوم بتمويلها الحكومة دون أى اشتراكات من العمال أو أصحاب الأعمال.

٣- الشروط المؤهلة Qualifying Conditions ترتبط بالبطالة الإيجابية لعامل قادر على العمل وراغب فيه:

يشترط إستحقاق مزايا البطالة ألا يكون التعطل إرادياً involuntarily unemployment .. وأن تكون هناك مدة دنيا للإشتراك أو للعمل (٦ أشهر فى الغالب) خلال السنة السابقة على التعطل ... وفى بعض الدول الصناعية قد يتقرر إستحقاق تعويض البطالة للخريجين الجدد الذين لم يتمكنوا من الإلتحاق بعمل ما ... وتؤدى المزايا للفترة بين التخرج والحصول على عمل ويكون ذلك خاصة فى فترات الكساد Recession.

وتقريباً تشترط جميع برامج تأمين البطالة (وبرامج مساعدات بطالة unemployment assistance) قدرة طالب الميزة على العمل capable of work ... وأن يكون راغباً فيه ومستعداً لأدائه available for work (ومن هنا لا يستحق المتعطل لمزايا البطالة إذا كان غير قادر على العمل أو لا يقبل الوظيفة المعروضة عليه unable to accept a job offer) ... وعادة ما يلتزم العامل المتعطل بأن يسجل إسمه فى مكتب العمل register for work at an employment office ويتردد على هذا المكتب بصفة منتظمة report regularly خلال فترة إستحقاق التعويض ... والهدف هنا هو التأكد من أن المزايا لا تستحق إذا ما رفض العامل فرصة عمل مناسبة suitable job دون سبب without a good cause (ويختلف تعريف العمل المناسب هنا من نظام لآخر وغالباً ما يعتد بنسبة أجر العمل المعروض rate of pay to the job being offered

إلى الأجر السابق للعامل .. أو بعد مكان العمل المتاح عن محل الإقامة distance from the workers home .. أو عدم إتفاق العمل المعروف مع المهنة السابقة وقدرات العامل capabilities وتدريبه training ومدى خطورة العمل dangerous أو إضراره للصحة (unhealthy work).

وقد تشترط بعض الدول على العاملين المتعطلين حضور برامج إعادة تأهيل أو تدريب retraining programs وإلا أوقف التعويض.

وتقريباً فإن جميع نظم البطالة تنص على عدم إستحقاق تعويض البطالة للعامل الذى يترك العمل إرادياً دون مبرر معقول who left voluntary without good cause أو يفصل لسوء سلوكه dismissed because of misconduct أو لمشاركته فى إضرابات participate in a labour dispute وتوقف العمل وتسبب التعطل leading to a work stoppage وقد يوقف التعويض لعدة أسابيع ما لم يتقرر عدم إستحقاق العامل للتعويض كلية.

٤- تعويضات التعطل فى إرتباطها بالدخل السابق للمتعمل وإلتزاماته العائلية مع إمتداد مدتها فى صورة مساعدات: Unemployment Benefits

عادة ما تكون مزايا التعطل أسبوعية بنسبة من متوسط الأجر خلال الفترة السابقة على التعطل (وفى بعض الدول تكون هناك فئات للأجر) ... وغالباً ما تتراوح نسبة مزايا البطالة بين ٤٠% و ٧٥% من متوسط الأجر ... ويلاحظ أنه حيث يكون حد أقصى للأجر التى تحسب على أساسها المزايا فإن من مؤدى ذلك وجود حد أقصى للتعويضات مما يقلل من نسبتها.

وفى بعض الأحيان قد تقدم تعويضات البطالة بمعدل موحد – flat rate amount بدلاً من المزايا المتدرجة التى تتناسب مع الأجر السابق أو الوضع العائلى family status أو العمر.

وقد تضاف إلى تعويض البطالة الأساسى إضافة لرب الأسرة الذى يعول أطفال وتكون تلك الإضافة مبلغاً موحداً flat-rate amount أو نسبة إضافية من متوسط الأجر.

وتأخذ معظم الدول بفترة إنتظار waiting period قبل إستحقاق مزايا البطالة بهدف تخفيض عبء الإدارة (إذ تؤدى فترة الإنتظار إلى إستبعاد المطالبات البسيطة small claims). وتتراوح فترة الإنتظار فى معظم الأحيان بين ٣ و ٧ أيام (ويكون ذلك لكل فترة تعطل وفى بعض البرامج يكون

ذلك لمرة واحدة فى السنة). وقد تمتد فترة الإنتظار بالنسبة لبعض فئات العمال كالموسميين seasonally employed.

وفى معظم الدول تؤدى تعويضات البطالة لفترة محدودة تتراوح أساساً بين ٨ أسابيع و٣٦ أسبوع وقد تمتد لفترة أطول فى بعض الحالات.

ويتوقف إستمرار المزايا أيضاً duration of benefits على طول فترة الإشتراك أو التغطية السابقة length of the preceding period of contribution or coverage .. ووفقاً لذلك قد يتم تخفيض الحد الأقصى لمدة أداء تعويض البطالة لمن تقل مدد إشتراكهم brief work history وقد تزيد مدة التغطية عن الحد الأقصى العادى ordinary maximum حيث تكون هناك مدة تغطية طويلة.

وكثيراً ما يحصل العاملين المتعطلين على مساعدات بطالة بعد إستنفاد المزايا العادية للبطالة وذلك إذا ما تبين من إختبارات الدخل ضالة دخولهم .. وقد يستمر أداء تلك المساعدات (فى الدول التى يوجد بها مساعدات بطالة unemployment assistance) إذا إقترب العامل المؤمن عليه من بلوغ السن المعاشى حيث يحصل عندئذ على مزايا الشيخوخة بدلاً من تعويض البطالة.

٥- إدارة خطر البطالة والربط بينه وبين خدمات التشغيل:

تدار نظم تأمين البطالة بمعرفة الحكومة أو إحدى هيئاتها المستقلة ويمثل فى الإدارة إلى جانب الحكومة ممثلين عن العمال المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال (بمراعاة إهتمام الإدارة بالإطمئنان على أن العمال مسجلين كعمال).

وفى بعض الدول يتم الربط بين تأمين البطالة وبرامج خدمات تشغيل العمال placement service programs (خاصة بالنسبة للمستويات الدنيا) لمن يستحقونها .. ويساهم ذلك فى تأكيد فاعلية مكاتب التشغيل بتحفيز المتعطل على التردد عليها وتسجيل نفسه بها حيث يؤدى تعويض البطالة مكتب تشغيل العمال (وأحياناً ما يؤدى هذا التعويض مكتب تأمين مستقل).

وتهتم كثير من الحكومات بتعاون مكاتب خدمات التشغيل employment services مع المهتمين بالصناعة للتطوير المهنى والجغرافى promote occupational and geographic mobility of labor لتيسير التنقل والعمل على تلافى أسباب التعطل من خلال التطوير التكنولوجى والإقتصادى .. ويتم ذلك بالتدريب training وإعادة توزيع

العاملين relocation بين الصناعات والتأهيل وإعادة التأهيل ... وقد تمنح الحكومات تيسيرات ضريبية grant tax وحوافز incentives لتشجيع الصناعات في المناطق التي تنتشر فيها البطالة لخلق وظائف خاصة بالنسبة للبطالة الموسمية .seasonal unemployed.

* الإعانات العائلية: family allowances

الغرض العام من برامج الإعانات العائلية توفير دخل إضافي additional income للعائلات التي يكون لديها أطفال صغار لمواجهة نفقاتهم أو على الأقل جزء منها. وقد تتكامل تلك البرامج مع تدابير الضمان الإجتماعي وقد تكون مستقلة عنها.

وتشمل برامج الإعانات العائلية مدفوعات نقدية cash payments للأسر ومنح مدرسية school grants ومنح للإنجاب birth grants وخدمات أمومة وطفولة maternal and child health services وإعانات للمعالين allowances for adult dependents.

وقد وجدت برامج الإعانات العائلية في معظم الدول الصناعية في أوروبا في القرن التاسع عشر عندما بدأت بعض الشركات الكبيرة بأداء أقساط للعمال ذوي العائلات الكبيرة وانتشر الأمر تدريجياً وبدأت دول أوروبية مختلفة تنفيذ تلك البرامج في العشرينات والثلاثينات وترجع معظم النظم القائمة حالياً إلى عام ١٩٤٥.

ونتناول فيما يلي مجال الإعانات العائلية ومصادر تمويلها والمزايا وإدارتها:

١- أنواع النظم والتغطيات:

هناك نوعان من نظم الإعانات العائلية:

١- النظم القومية Universal Programs وهذه تقدم أساساً لجميع العائلات المقيمة resident families التي لديها عدد محدد من الأطفال.

٢- نظم إعانات عائلية للعمال Employment Related (وأحياناً العاملين لدى أنفسهم) وهناك نظم قليلة تهتم بتغطية غير المشغلين nonemployed أيضاً.

وتؤدي معظم برامج العاملين employment related الإعانات العائلية للمؤمن عليهم ممن لديهم أطفال معالين وتستمر عند تقاعدهم أو خلال فترات تعطيلهم وخلال فترات حصولهم على مزايا المرض والبطالة وإصابات العمل والعجز.

وتؤدي النظم المرتبطة بالعمالة إعانات عائلية أيضاً للأرامل المستفيدة من الضمان الإجتماعي.

٢- مصادر التمويل لكل من النظم القومية ونظم العاملين: Sources of Funds

تتحمل الموارد العامة فى النظم القومية كامل التكلفة ... ويتحمل أصحاب الأعمال الإشتراكات الكلية فى النظم التى ترتبط بالعمالة أو جزءاً كبيراً منها بنسبة موحدة من الأجور وإذا لم تكفى هذه الإشتراكات لتغطية كامل التكلفة تؤدى الحكومة إعانة لتلك النظم.

وفى دول قليلة يساهم العمال فى تمويل الإعانات العائلية وأحياناً ما يساهم العاملون لدى أنفسهم.

٣- إهتمام الشروط المؤهلة بأفراد الأسرة:

غالباً ما ترتبط الإعانات العائلية بعدد أفراد العائلة وأحياناً يدخل العائلة family income ... وتقوم أغلب الدول بأداء الإعانات إعتباراً من الطفل الأول .. وفى بعض الدول تؤدى إعانات للمرأة التى لا تعمل nonemployed wife أو غيرها من المعالين البالغين حتى ولو لم يكن هناك أطفال.

وفى بعض الدول يشترط أن يكون هناك أكثر من طفل ... وبالنسبة لسن الطفل فغالباً ما يكون مرتبطاً بفترة الدراسة أو بالسن الأدنى للعمل minimum working age (بين ١٤-١٨ سنة) مع مراعاة الأطفال العجزة حيث يرتفع العمر لما بعد سنوات التعليم أو لا يكون هناك حد أقصى لفترة إستحقاق الإعانة بالنسبة لهم.

٤- المزايا فى إرتباطها بالنمو السكانى: Benefits

قد تكون المزايا بمعدل موحد لجميع الأطفال أو بقيمة تتزايد أو تتناقص increasing or decreasing amount وفقاً لعمر النظام the history of program والهدف منه intent of the program ... ويختلف هيكل الإعانات وفقاً للهدف الأساسى من الإعانة أو النمو السكانى stimulate population growth وتكون الإعانة فى أغلب الدول موحدة uniform amount لكل طفل بغض النظر عن عدد الأطفال فى الأسرة وفى معظم الدول تزداد المزايا بالنسبة لكل طفل إضافى (على سبيل المثال تكون بالنسبة للطفل الخامس أكبر منها للطفل الأول أو الثانى وقد توقف الإعانة إذا ما زاد عدد الأطفال عن حد معين).

وفى بعض الدول فإن الإعانات العائلية (والإستثناءات الضريبية) للأسر ذات المعالين قد حل محلها إنتماتات credits أو أشكال أخرى من إعفاءات ضريبية على الدخل negative income tax.

٥- إدارة النظم وفقاً لمجال التطبيق:

غالباً ما تتم إدارة النظام حكومياً فى الدول التى تقدم فيها الإعانات العائلية لجميع العائلات ويتم تمويلها من الموارد العامة. أما حيث تكون الإعانات أساساً لعائلات العاملين وتمول بإشتراكات من أصحاب الأعمال فإنها تدار بهيئة شبه مستقلة تخضع لإشراف عام... وقد تدير النظام صناديق توازن equalization funds حيث يؤدي صاحب العمل الإعانات العائلية لعماله مع أجورهم وتتم التسوية مع صندوق محلى بمراعاة الإشتراكات بعد خصم الإعانات التى دفعها صاحب العمل.

وتكون الإشتراكات بمعدل موحد لجميع أصحاب الأعمال من خلال عمليات التوازن بينهم (حتى لا تؤدي الإعانات إلى نوع من التمييز discrimination بين العاملين عند تشغيلهم).

نظم الضمان الإجتماعى دولياً وعربياً بمراعاة الأحوال السكانية

- أخطار فقد (أو توقف) الدخل ونظم الضمان الإجتماعى.
- الإحصائيات السكانية الأساسية فى مجال الضمان الإجتماعى.
- اشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال.

أخطار فقد (أو توقف) الدخل ونظم الضمان الإجتماعي

- أخطار فقد (أو توقف) الدخل.
- نظم الضمان الإجتماعي

أولا : الأخطار (شيخوخة وعجز ووفاة - مرض وأمومة - إصابات العمل - البطالة - الإعانات العائلية):

إعانات عائلية	بطالة	إصابة عمل	مرض وأمومة		شيخوخة وعجز ووفاه	الدولة
			مزايا نقدية ورعاية طبية	مزايا نقدية		
أ- الدول الأمريكية						
X	X	X	X	X	X	شيلي
X	X	X	X	X	X	المكسيك
X	X	X	X	X	X	الولايات المتحدة
X	X	X	X	X	X	البرازيل
ب- الدول الآسيوية						
(¹)b	x	x	(¹)b	(¹) b	x	بحرين
x	x	x	x	x	x	ايران
x	x	x	x	x	x	اسرائيل
(¹)b	(¹)b	x	(¹)b	(¹)b	x	الأردن
(¹)b	(¹)b	f	(¹)b	(¹)b	x	الكويت
x	(¹)b	x	(²)b	(¹)b	x	لبنان
(¹)b	(¹)b	x	(¹)b	(¹)b	x	عمان
(¹)b	(¹)b	x	x	x	x	باكستان
(¹)b	(¹)b	x	x	x	x	الفلبين
(¹)b	(¹)b	x	(¹)b	(¹)b	x	السعودية
(¹)b	(¹)b	x	(¹)b	(¹)b	x	سوريا
(¹)b	x	x	x	x	x	تركيا
(¹)b	(¹)b	x	(¹)b	(¹)b	x	اليمن
ج - الدول الأفريقية						
x	x	x	x	x	x	الجزائر
(³)d	x	x	x	x	x	مصر
x	d	x	x	x	x	غينيا
(³)d	(³)d	x	(³)d	(³)D	x	اثيوبيا
d	d	x	(⁴)g	d	x	كينيا

إعانات عائلية	بطالة	إصابة عمل	مرض وأمومة		شبخوخة وعجز ووفاه	الدولة
			مزايا نقدية ورعاية طبية	مزايا نقدية		
c	(٣)d	x	x	x	x	ليبيا
x	(٣)d	x	x	b	x	موريتانيا
x	(٣)d	x	x	x	x	المغرب
(٣)d	(٣)d	x	(٣)d	(٣)d	x	سودان
x	x	x	x	x	x	تونس
(٣)d	(٣)d	x	(٣)d	(٣)d	x	أوغندا
(٣)d	(٣)d	x	(٣)d	(٣)d	x	روندا
(٣)d	(٣)d	x	x	(٥)b	x	تنزانيا
x	x	x	(١)c	x	x	افريقيا الجنوبية
د- الدول الأوروبية						
x	x	x	x	x	x	النمسا
x	x	x	x	x	x	فرنسا
x	x	x	x	x	x	المانيا
x	x	x	x	x	x	اليونان
x	x	x	x	x	x	ايطاليا
x	x	x	x	x	x	روسيا
x	x	x	x	x	x	اسبانيا
x	x	x	x	x	x	السويد
x	x	x	x	x	x	المملكة المتحدة
x	(٦)c	x	x	x	x	هولندا

- (١) من خلال برامج أخرى أو مساعدات.
(٢) رعاية طبية فقط.
(٣) لا توجد برامج أو معلومات متاحة.
(٤) رعاية طبية فقط.
(٥) مزايا أمومة فقط.
(٦) برنامج فرنسي.

ثانياً : النظم الإجبارية لتعويضات التقاعد (موحده – مرتبطة بالأجور - وفقاً لإختبارات الدخل - قومية المجال – إدارية مهنية - فردية):

الدولة	معدل موحّد	مزايا مرتبطة بالدخل	إختبارات دخل	نظام قومي موحّد	صناديق إدار	نظم مهنية	نظم تقاعدية فردية
أ- الدول الأمريكية							
شيلي		(1)X ^d	X				(1)X ^e
المكسيك		(1)X ^d					(1)X ^e
الولايات المتحدة		X	X				
البرازيل		X	X				
ب- الدول الآسيوية							
بحرين		X					
ايران		X					
اسرائيل	X		X				
الأردن		X					
الكويت		X					
لبنان		X					
عمان		X					
باكستان		X					
الفلبين	(2)X ^a						
السعودية		X					
سوريا		X					
تركيا		X					
اليمن		x					
ج - الدول الأفريقية							
الجزائر		X					
مصر		X					
غينيا		X					
اثيوبيا		X					
كينيا					X		
ليبيا		X					
موريتانيا		X					
المغرب		X					
سودان		X					
تونس		X					
أو غنده					X		
روندا		X					

الدولة	معدل موحد	مزاي مرتبته بالدخل	إختبارات دخل	نظام قومي موحد	صناديق إيداع	نظم مهنية	نظم تقاعدية فردية
تنزانيا		X					
افريقيا الجنوبية			X				
د- الدول الأوروبية							
النمسا		X	X				
فرنسا		X	X			X	
المانيا		X					
اليونان		X	X				
ايطاليا		X	X				
روسيا	(^٢)Xb	(^٢)Xb		X			(^٣)Xe
اسبانيا		X					
السويد		X	X				X
المملكة المتحدة	X	X	X				
هولندا	X		X				

- (١) أوقف البرنامج المرتبط بالأجور بالنسبة للجدد.
(٢) تتحدد معادلة المزايا من معدل موحد يضاف إليه معدل مرتبط بالدخل لكل سنة من سنوات التغطية.
(٣) تبدأ مزايا الحساب الفردي عام ٢٠١٣.

الإحصائيات السكانية الأساسية في مجال الضمان الإجتماعي

(عدد السكان - ٦٥ فأكثر - نسبة المعالين - توقع الحياة - السن المعاشي - سن المعاش المبكر - نصيب الفرد من الناتج القومي)

الدولة	عدد السكان	نسبة ٦٥ فأكثر	نسبة المعالين	توقع الحياة عند الميلاد		السن المعاشي		سن المعاش المبكر		نصيب الفرد من الناتج القومي GDP
				رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
أ- الدول الأمريكية										
شيلي	17.1	9.2	46	76.2	82.3	65	60	(1)c	(1)c	13,880
المكسيك	110.6	6.6	52.7	74.9	79.7	65	65	60	60	14,104
الولايات المتحدة	317.6	13	49.7	77.7	82.1	66	66	62	62	45,592
البرازيل	195.4	6.9	47.9	69.9	77.2	(2) 65 ^d	(2) 60 ^d	(1)c	(1)c	9,567
ب- الدول الآسيوية										
بحرين	0.79	3.3	37.4	74.3	77.5	60	55	(3)d	(3)d	21,482
ايران	74.3	4.5	42.5	69.4	72.6	60	55	(1)c	(1)c	7,968
اسرائيل	7.3	10.2	60.5	78.6	82.8	66.7	61.7	(1)c	(1)c	25,864
الأردن	6.5	3.5	60.5	70.8	74.5	60	55	45	45	5,530
الكويت	3.1	2.3	34.4	76	79.9	50	50	(1)c	(1)c	26,321
لبنان	4.2	7.4	51.3	69.9	74.2	64	64	(3)d	(3)d	5,584
عمان	2.8	3.2	51.3	74.2	77.5	60	55	45	45	15,602
باكستان	173.4	4.1	61.6	65.2	65.8	60	55	50	55	2,370
الفلبين	93	4.2	62.9	69.5	73.9	60	60	(1)c	(1)c	5,137
السعودية	26.4	2.9	54.6	70.9	75.3	60	55	(3)d	(3)d	15,711
سوريا	21.4	3.3	60.8	72.3	76.1	60	55	(3)d	(3)d	3,808
تركيا	77.7	5.9	47.3	69.4	74.3	60	58	(1)c	(1)c	8,407
اليمن	24.5	2.4	85.9	61.1	64.4	60	55	46	50	930
ج- الدول الأفريقية										
الجزائر	35.4	4.7	46.3	71.9	75.0	60.0	55	45	50	7,062
مصر	84.5	4.6	58.1	69.3	73.0	60.0	60	(1)c	(1)c	4,337
غينيا	0.69	2.8	77.5	50.9	53.3	60.0	60	(1)c	(1)c	7,874
اثيوبيا	85	3.2	86.5	55.7	58.6	60.0	60	55	55	1,055
كينيا	40.9	2.6	83.3	56.3	57.5	60.0	60	(1)c	(1)c	1,240
ليبيا	6.5	4.4	52.6	72.7	77.9	55.0	60	(1)c	(1)c	10,335
موريتانيا	3.4	2.7	72.1	46.2	60.3	60.0	55	(1)c	(1)c	2,234
المغرب	32.4	5.4	50.2	70.2	74.8	60.0	60	55	55	4,555

الدولة	عدد السكان	نسبة ٦٥ فأكثر	نسبة المعالين	توقع الحياة عند الميلاد		السن المعاشي		سن المعاش المبكر		نصيب الفرد من الناتج القومي GDP
				رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء	
سودان	43.2	3.7	73.4	58.3	61.4	60.0	60	50	50	2,083
تونس	10.4	6.7	42.0	72.6	77.1	60.0	60	50	50	8,371
أوغنده	33.8	2.5	105.1	54.6	56.4	55.0	55	(1)c	(1)c	1,454
روندا	10.3	2.5	81.2	50.0	53.9	55.0	55	(1)c	(1)c	1,206
تنزانيا	45	3.1	91.8	57.4	59.1	60.0	60	55	55	744
افريقيا الجنوبية	50.5	4.6	53.6	51.8	53.8	61.0	60	(1)c	(1)c	11,110
د- الدول الأوربية										
النمسا	8.30	16.2	47.1	76.9	82.6	65	60	62	57.5	33,700
فرنسا	61.00	16.3	53.1	77.1	84.1	60	60	(1)c	(1)c	30,386
المانيا	82.70	18.8	49.7	76.5	82.1	65	65	63	63	29,461
اليونان	11.10	18.3	48.4	77.1	81.9	65	60	60	55	23,381
ايطاليا	58.60	19.7	50.8	77.5	83.5	65	60	(1)c	(1)c	28,529
روسيا	144.00	13.8	40.6	59	72.6	60	55	(1)c	(1)c	10,845
اسبانيا	43.40	16.8	45.3	77.7	84.2	65	65	(1)c	(1)c	27,169
السويد	9.00	17.2	52.9	78.7	83	65	65	61	61	32,525
المملكة المتحدة	60.20	16.1	51.7	77.2	81.6	65	60	(1)c	(1)c	33,238
هولندا	16.30	14.2	48.4	77.5	81.9	65	65	(1)c	(1)c	32,684

(١) لا يوجد سن للمعاش المبكر أو يوجد لفئات خاصة أو لا تتوفر معلومات.
(٢) إحصائيات صربيا تشمل موتجرو.
(٣) لا يوجد نظام لمعاش الشيخوخة.

معدلات إشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال للشيخوخة والعجز والوفاة - برامج الضمان الإجتماعي

نظم الضمان الإجتماعي عامة			شيخوخة وعجز ووفاة			الدولة
المجموع	صاحب عمل	مؤمن عليه	المجموع	صاحب عمل	مؤمن عليه	
أ- الدول الأمريكية						
(2)20.95 ^{c,k}	3.35	17.6	(1)10 ^g	(1)0 ^g	10	شيلي
(4)8.22 ^c	(3)6.85 ^{d,l}	1.37	6.27	5.15	1.12	المكسيك
16.1 ^{c,k,m}	(5)8.45 ^d	7.65	12.4	6.2	6.2	الولايات المتحدة
29 ^{c,i}	21	8	28 ^b	20 ^b	8 ^b	البرازيل
ب- الدول الآسيوية						
20	13	7	15	9	6	بحرين
(7)30 ^k	23	7	(6)27 ^b	(6)20 ^b	(6)7 ^b	ايران
7.32	3.83	3.49	2.14	1.8	0.34	اسرائيل
16.5	11	5.5	14.5	9	5.5	الأردن
15	10	5	15 ^b	10 ^b	5 ^b	الكويت
23.5	21.5 ^f	2	8.5	8.5	0	لبنان
17	10.5	6.5	16	9.5	6.5	عمان
(7)12 ^l	(7)11 ^f	(7)1 ^l	(6)6 ^b	(6)5 ^b	(6)1 ^b	باكستان
12.9	(7)8.32 ^f	4.58	(6)10.4 ^b	(6)7.07 ^b	(6)3.33 ^b	الفلبين
20	11	9	18	9	9	السعودية
24	17	7	21	14	7	سوريا
30.5	15.5	15	20	11	9	تركيا
19	13	6	15	9	6	اليمن
ج- الدول الأفريقية						
34	(4)25 ^d	9	(8)17 ^c	(8)10 ^c	(8)7 ^c	الجزائر
40	26	14	30	17	13	مصر
26	21.5	4.5	(7)26 ⁱ	(7)21.5 ⁱ	(7)4.5 ⁱ	غينيا
10	6	4	(7)10 ⁱ	(7)6 ⁱ	(7)4 ⁱ	اثيوبيا
10	5 ^f	5	10	5	5	كينيا
18.2	(7)12.95 ^j	5.25	(7)14.25 ⁱ	(7)10.5 ⁱ	(7)3.75 ⁱ	ليبيا
16	15	1	3	2	1	موريتانيا
24.29	(3)18 ^f	6.29	11.89	7.93	3.96	المغرب
27	19	8	25	17	8	سودان
24.25^o	15.45	8.8	12.5	7.76	4.74	تونس
15	(3)10 ^f	5	15	10	5	أو غنده

نظم الضمان الإجتماعى عامة			شيخوخة وعجز ووفاة			الدولة
المجموع	صاحب عمل	مؤمن عليه	المجموع	صاحب عمل	مؤمن عليه	
8	5	3	6	3	3	روندا
20	10	10	20 ⁱ	10 ⁱ (7)	10 ⁱ (7)	تنزانيا
(9)2 ^{e,n}	(3)1 ^f	1	(9)0 ^{e,i}	0	0	افريقيا الجنوبية
د- الدول الأوروبية						
42.2	25.15	17.0 5	22.8	12.55	10.25	النمسا
(3)42.48 ^e	(3)32.68 ^e	9.8	(13)16.55 ^g	(13)9.9 ^g	(13)6.65 ^g	فرنسا
(8)39.42 ^d	19.92	19.5	19.9	9.95	9.95	المانيا
33.65	22.1	11.55	20	13.33	6.67	اليونان
40.86	31.97	8.89	32.7	23.81	8.89	إيطاليا
(10)20.2 ^j	20.2	0	(6)20 ^c	(6)20 ^c	0	روسيا
(8)37.33 ^d	31.08	6.25	(6)28.3 ^c	(6)23.6 ^c	(6)4.7 ^c	اسبانيا
(11, 8)30.43 ^{d,k}	(11)23.43 ^k	7	18.91	11.91	(1)7 ^g	السويد
(8)23.8 ^d	12.8	11	23.8 ^c	12.8 ^c	11 ^c	المملكة المتحدة
(8)32.9 ^d	10.4	22.5	24.65	5.65	19	هولندا

- (١) تمول الشيخوخة ويوجد اشتراك اخر للعجز والوفاة.
(٢) حد أقصى للمزايا وتتحمل الدولة الإعانات العائلية.
(٣) يتحمل اصحاب الأعمال تكلفة الإصابات والبطالة.
(٤) حد أقصى للمزايا.
(٥) يتحمل أصحاب الأعمال تكلفة اصابات العمل.
(٦) تغطي اشتراكات باقى البرامج.
(٧) شيخوخة وعجز ووفاة وإصابات وصحى وبطالة وإعانات عائلية مع ملاحظة اقتصر التغطية فى بعض البرامج على بعض ذوى الأجور.
(٨) تتحمل الدولة الإعانات العائلية.
(٩) تمول الإيرادات العامة كامل أو معظم نفقات البرنامج.
(١٠) تتحمل الدولة تكلفة البطالة
(١١) يتحمل أصحاب الأعمال تكلفة البطالة.

نماذج للتدابير الفئوية والقومية لتوفير الضمان الإجتماعى فى القطاع غير المنظم

- نماذج لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل بالقطاع غير المنظم من خلال أجور حكومية.
- نماذج المعاشات القومية والعمالة غير المنتظمة (وغير النمطية).

نماذج لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وإصابات العمل بالقطاع غير المنظم من خلال أجور حكومية

وفقاً لقانون التأمين الإجتماعى المصرى ٧٩ لسنة ١٩٧٥

- لعمال المقاولات والبناء والتشييد وعمال المحاجر وعمال الملاحات.
- لعمال النقل البرى (سائقين وتباعين) العاملين كمهنيين على سيارات النقل فى القطاع الخاص (أو قيادة جرارات زراعية).
- لعمال المخابز البلدية بالقطاع الخاص : عمالة فنية (فران . خراط . عجان . طولجى) وعمال إدارية (وكيل أو رئيس ورديه . سلجى أو جرار . كاتب . موزع).

١- لعمال المقاولات والبناء والتشييد وعمال المحاجر وعمال الملاحات:

* الصعوبات :

عماله حرفيه مؤقتة دائمة التنقل بين العمليات والمقاولون ومن صاحب عمل لآخر بحكم طبيعة النشاط بأجور تفاوضية تختلف وفقاً لمهارة العامل من عملية لأخرى ومن وقت لآخر .. ومن ناحية أخرى تختلف نسبة الأجور إلى القيمة الإجمالية للعمليات وفقاً لطبيعتها ومدى الإستخدام الآلى فى التنفيذ وما إذا إقتصرت المقاولات على أعمال المصنوعات أو كانت توريد ومصنعية متكاملة.

* الحلول:

١- ربط حصة العامل فى الإشتراكات وما يستحقه من المزايا بأجور حكومية للعمال وفقاً لمهاراتهم (عامل عادى أو محدود المهارة – عامل متوسط المهارة – عامل ماهر) مع قيام وزارة القوى العاملة بتحديد مستوى المهارة.

٢- تحديد حصة صاحب العمل فى الإشتراكات وفقاً لأجور حكومية تحددتها لجنة هندسية بنسبة مئوية من القيمة الإجمالية لكل عملية وفقاً لطبيعتها ومدى الإستخدام الآلى فى التنفيذ وما إذا إقتصرت على أعمال المصنوعات أو كانت توريد ومصنعية (متكاملة Turn Key).

٣- تتحدد إشتراكات صاحب العمل للمحاجر والملاحات التى تستغل بالإيجار وفقاً للقيمة الإيجارية فإذا كانت تستغل بطريق الترخيص فتحدد الأجور كنسبة من كمية المواد المستخرجة من المحجر أو الملاحه.

تسرى أحكام التأمين على الفئات الآتية:

- ١- عمال المقاولات الذين يرتبط عملهم بعمليات المقاولات أيا كانت مدة العمل.
- ٢- عمال البناء والتشييد أيا كان محل البناء.
- ٣- عمال المحاجر.
- ٤- عمال الملاحات.

وذلك على النحو التالي:

١- أجر الإشتراك:

يكون أجر الإشتراك الذى تؤدى على أساسه حصة المؤمن عليه فى إشتراكات التأمين الإجتماعى وفقاً لمستوى المهارة على نحو وارد بجدول مرافق (عامل محدود المهارة وفقاً للحد الأدنى لأجر الإشتراك . عامل متوسط المهارة بـ ٣٠ جنيه أعلى الحد الأدنى. عامل ماهر بـ ٦٠ جنيه أعلى الحد الأدنى).

ويكون حساب الأجر الذى يتم على أساسها حساب حصة صاحب العمل فى إشتراكات التأمين الإجتماعى لكل من عمليات المقاولات وفقاً للنسبة أو القيمة الواردة بجدول مرافق بمراعاة ما يلى :

١- القيمة الكلية للمقولة أو قيمة المبنى المراد تشييده وبمراعاة أنه فى حالة إسناد بعض عمليات المقولة إلى مقاولين من الباطن تخصم قيمة الإشتراكات المستحقة عن هذه العمليات من قيمة الإشتراكات المستحقة عن المقولة، وفى حالة إسناد جميع عمليات المقولة لمقاولين من الباطن يجب أن لا تقل الإشتراكات المستحقة عن مجموع العمليات الداخلة فى المقولة عن قيمة الإشتراكات المستحقة على القيمة الكلية للمقولة.

٢- القيمة الإيجارية للمحجر أو الملاحه التى تستغل بطريق الإيجار.

٣- كمية المواد المستخلصة من المحجر أو الملاحه الذى يستغل بطريق الترخيص.

ويعتد بالعقد أو أمر التشغيل أو المقاييس المعتمدة بحسب الأحوال فى تحديد الوعاء الذى يتم على أساسه تحديد الأجر الذى يتم على أساسها حساب حصة صاحب العمل فى الإشتراكات ويراجع هذا التحديد على ختامى الأعمال.

وبالنسبة لتراخيص المباني التى يتم تنفيذها بمعرفة أصحابها دون إسنادها إلى مقاولين فيتم تحديد الوعاء الذى تحسب وفقاً له الأجر الذى يتم على أساسها حساب حصة صاحب العمل فى الإشتراكات وفقاً للآتى :

١- قيمة ترخيص المبنى الصادر على أساس تكلفة المتر المسطح المحددة وفقاً لأحكام قرار وزير الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية رقم ٤٦٦ لسنة ١٩٩٦.

٢- ٢٠% من قيمة ترخيص المبنى الصادر على أساس تكلفة المتر المسطح المحددة وفقاً لأحكام قرار وزير الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية رقم ٦٠ لسنة ٢٠٠٦، وما يتم بشأنه من تعديلات.

٣- قيمة الترخيص بالنسبة لأعمال الديكور والتجميل والتطوير.

٤- التقدير الذي تجريه الإدارة الهندسية بالوحدة المحلية لقيمة المبنى وذلك بالنسبة للمباني التي تقام بالقرى غير الخاضعة لأحكام القانون الصادر في شأن توجيه وتنظيم أعمال البناء.

٢- ضوابط التنفيذ:

- تلتزم الإدارات الهندسية بالأحياء والوحدات المحلية التي تصدر تراخيص المباني بإبلاغ المكتب التأميني المختص باسم وعنوان المقاول الذي يقوم بتنفيذ الترخيص.

- على كل عامل التقدم إلى مكتب التأمين المختص الذي يقع في دائرة محل سكنه بطلب الإشتراك في هذا النظام وفقاً للنموذج المعد في هذا الشأن.

* التزامات الهيئة التأمينية :

على المكتب المختص بالتأمين إتخاذ ما يلي:

١- إعطاء العامل بياناً بحالته التأمينية للتقدم به إلى وزارة القوى العاملة والهجرة لقيده في سجلاتها وتحديد مستوى مهارته.

٢- عرض العامل على اللجنة الطبية بالهيئة العامة للتأمين الصحي لإجراء الفحص الطبي الإبتدائي وإثبات حالته الصحية ومدى لياقته لممارسة المهنة المطلوب الإشتراك عنها ويتحمل الصندوق قيمة رسم الكشف الطبي.

٣- تسليم العامل بطاقة الإشتراك وفقاً للنموذج المعد لهذا الغرض فور تقدمه بشهادة قياس المهارة أو بشهادة القيد بالنسبة للحالات التي لم يحدد لها مستوى مهارة وبالتقرير الطبي الصادر عن اللجنة الطبية بنتيجة الفحص الطبي الإبتدائي المتضمن لياقته لممارسة المهنة المطلوب الإشتراك عنها، وتكون البطاقة سارية لمدة عام.

وعلى المقاول أن يتأكد من أن العامل يحمل بطاقة إشتراك تأمين إجتماعي.

* التزامات المؤمن عليه:

١- يتعين تقديم بطاقة الاشتراك إلى الهيئة التأمينية عند سداد المؤمن عليه لحصته في اشتراكات التأمين الإجتماعي، ... ويتعين تسليم بطاقة الاشتراك في الحالات الآتية:

أ - خروج المؤمن عليه من نطاق تطبيق هذا النظام.

ب - إستحقاق أى من الحقوق التأمينية.

ج - إنتهاء مدة البطاقة.

د - تعديل درجة المهارة.

ويسلم المؤمن عليه بطاقة أخرى بالمدة الجديدة أو درجة المهارة المعدلة.

٢- يلتزم المؤمن عليه بأن يؤدي شهريا (لأى مكتب من مكاتب الهيئة التأمينية) حصته في الاشتراكات وذلك إعتبارا من بدء الاشتراك وحتى إنتهاء مدة سريان بطاقة الاشتراك بما لا يجاوز نهاية الشهرين التاليين لإنتهاؤها وفي حالة عدم السداد خلال هذه المهلة يعد ذلك قرينة على عدم الإشتغال.

٣- ويجوز للمؤمن عليه أن يؤدي حصته في الاشتراكات عن الشهور التالية خلال مدة سريان البطاقة مقدما.

وفي حالة وفاة المؤمن عليه يكون لورثته الحق في أداء الاشتراكات عن المدة من تاريخ آخر سداد خلال مدة سريان البطاقة حتى نهايتها أو تاريخ الوفاة أيهما أسبق على أن يتم السداد خلال ثلاثة شهور من تاريخ تقديم طلب صرف الحقوق التأمينية.

٤- إذا حال المرض أو الإصابة اللذان يقعان للمؤمن عليه (أثناء مدة إشتراكه) بينه وبين مزاولة العمل تعتبر مدة إشتراكه مستمرة خلال هذه الفترة إذا ثبت العجز الكامل أو العجز الجزئي وصدر قرار اللجنة الخماسية بعدم وجود عمل آخر له أو وقعت وفاته بحسب الأحوال ويتم تحصيل الاشتراكات المستحقة عنها.

* التزامات المقاول:

١- على المقاول إخطار مكتب التأمين المختص (الذى يقع في دائرته محل المقاول) عن كل مقاوله يقوم بتنفيذها قبل البدء في التنفيذ وبكل تغيير يطرأ على حجم المقاوله ويرفق بهذا الإخطار صورة من عقد المقاوله.

ويوضح بالإخطار إسم المقاول وعنوانه ورقمه التأميني وإسم منشأة المقاوله ورقمها التأميني حسب الأحوال كما يوضح مكان المقاوله والقيمة الإجمالية لها أو قيمة التغيير الذى طرأ.

٢- على المقاول أن يسدد لمكتب التأمين الإشتراكات المستحقة عن كل دفعة أو مستخلص مستحق الصرف فى ميعاد أقصاه أول الشهر التالى لإستلام إخطار الدفعة أو المستخلص (وفى حالة التأخير فى السداد يلتزم بأداء المبلغ الإضافى المنصوص عليه فى قانون التأمين الإجتماعى) ويعفى من هذا المبلغ إذا تم السداد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب الأداء، وعلى المكتب التأمينى المختص أن يعطيه شهادة تفيد السداد.

* التزامات مسند الأعمال:

يلتزم مسند الأعمال بما يلى :

١- إخطار مكتب التأمين المختص بكل عملية مقولة أو أى تغيير أو تعديل فيها خلال عشرة أيام من بدء تنفيذ المقولة أو التغيير أو التعديل ويوضح بالإخطار إسمه وعنوانه ورقمه التأمينى وإسم المسند إليه عملية المقولة ورقمه التأمينى ومكان المقولة والقيمة الإجمالية لها وقيمة التغيير بحسب الأحوال ويرفق بهذا الإخطار صورة من عقد المقولة.

٢- إخطار مكتب التأمين المختص ببيان كل دفعة أو مستخلص مستحق الصرف موضحاً به تاريخ إستلام المقاول إخطار الإستحقاق وكذا ختامى العملية.

٣- تعليق صرف كل دفعة أو مستخلص على تقديم المقاول الشهادة المشار إليها بالمادة السابقة كما يعلق صرف الدفعة النهائية طبقاً لختامى الأعمال على تقديم الشهادة الدالة على سداد مستحقات الصندوق المختص عن المقولة.

وإذا أخل مسند الأعمال بأى إلتزام مما سبق فإنه يكون مسئولاً بالتضامن مع المقاول عن سداد الإشتراكات والمبالغ الإضافية المستحقة عنها وذلك وفقاً لقانون التأمين الإجتماعى.

* أحكام عامة :

١- يقوم الجهاز القائم على التأجير أو الترخيص أو التصريح بإستغلال المحجر أو الملاحة بإخطار مكتب التأمين المختص بكل تعاقد على إستغلال محجر أو ملاحة، وبكل تغيير يطرأ عليها خلال ثلاثة أيام من تاريخ التعاقد أو التغيير ويوضح بالإخطار إسم صاحب العمل ورقم إشتراكه بالصندوق ومكان المحجر أو الملاحة وقيمة التعاقد ومدته.

وعلى الجهاز المشار إليه حساب الأجور التى تحدد على أساسها حصة صاحب العمل فى الإشتراكات (وفقاً للجدول المرفق) عن كل مبلغ مستحق الأداء من صاحب العمل مقابل إستغلال المحجر أو الملاحة.

وعلى صاحب العمل أن يسدد الإشتراكات المستحقة عن كل مبلغ يتم أدائه للجهاز المشار إليه مقابل الإستغلال (بموجب شيك مصرفى أو مقبول الدفع فى تاريخ الأداء بإسم مكتب التأمين المختص).

وعلى الجهاز المشار إليه تسليم مكتب التأمين المختص الشيكات التي يتم إستلامها من أصحاب الأعمال فى اليوم التالى لإستلامها، وفى حالة التأخير يلتزم بأداء المبلغ الإضافى المنصوص عليه فى قانون التأمين الإجتماعى عن كل شهر كامل من مدة التأخير.

٢- لا تسرى أحكام هذا التأمين فى شأن العمليات الآتية:

- أ - العمليات التى تقوم بتنفيذها وحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام بذاتها (حيث يتم التأمين عليها كعمالة دائمة).
- ب - العمليات التى يتقدم صاحب العمل بطلب إلى اللجنة الفنية بإعفائه من أداء الإشتراكات أثناء التنفيذ وقبل إنتهاء العملية إذا رأت اللجنة أنها بحسب طبيعتها وحجمها يتم تنفيذها بالعمالة الدائمة لصاحب العمل (مؤمن عليها كعمالة دائمة).
- ج- عمليات التوريد أو التأجير إذا إقتصرت دور المورد أو المؤجر بمقتضى عقد التوريد أو الإيجار على مجرد التوريد أو تقديم الشئ محل الإيجار (حيث يتم التأمين على العاملين فى هذا المجال كعمالة دائمة).
- د - عمليات المباني التى لا تتجاوز تكلفتها الإجمالية ٣٠٠٠٠ جنية (ثلاثون ألف جنية) بشرط ألا يستخدم عنصر الخرسانة المسلحة فى بناء الأساسات أو الأعمدة.
- هـ- عمليات دور العبادة التى لا تتجاوز تكلفتها الإجمالية ٥٠٠٠٠ جنية (خمسون ألف جنية) بشرط أن يكون قد تم تنفيذها بالجهود الذاتية وألا تكون جزءا من مبنى مستغل لغير العبادة، ويقصد بالجهود الذاتية التطوع للعمل فى تشييد المبنى بدون أجر وليس التبرع بقيمة التكلفة المالية.

* اللجنة الفنية لتحديد نسب الأجور الحكومية:

- ١- تشكل لجنة فنية لأعمال المقاولات والمحاجر والملاحات برئاسة أحد السادة رؤساء القطاعات أو الإدارات المركزية بالهيئة القائمة بالتأمين وعضوية عدد من ذوى الخبرة فى مجال أعمال المقاولات المختلفة من بين العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ويكون إختصاص رئيس اللجنة إختصاصا إداريا دون التدخل فى الإختصاصات الفنية للجنة. ويحدد رئيس الهيئة المختص أعضاء اللجنة وقواعد إختيار أعضائها ويتم تحديدهم فى كل إجتماع تبعا للموضوعات المعروضة. كما تشكل بقرار من رئيس الهيئة أمانة فنية للجنة من عدد كافى من العاملين بالهيئة من ذوى الخبرة. كما يجوز لرئيس الهيئة فى العمليات الكبيرة ذات الطبيعة الخاصة أن يطلب الإستعانة بمن يراه من السادة أساتذة الجامعات ومن المهندسين الإستشاريين وذلك بناء على طلب من رئيس اللجنة.

٢- تختص اللجنة المشار إليها في البند السابق بما يلي :

- أ - تحديد نسب الأجرور في العمليات التي لم ترد ضمن الجدول المرفق وتضاف هذه النسبة إلى الجدول المشار إليه وتعتبر جزءاً منه.
- ب- إقتراح إضافة مهن أخرى إلى مهن العاملين.
- على أن يصدر بالإضافة قرار من الوزير المختص بناء على عرض رئيس الهيئة.
- ج- إبداء الرأي في المسائل الفنية التي يثور بشأنها خلاف يتعلق بتطبيق أحكام هذا القرار بناء على طلب الإعتراض المقدم من المقاول ويتم إعتداد قرار اللجنة من رئيس الهيئة.

٣- على المكتب المختص عند ورود إخطار عن أعمال المقاولات من المقاول أو الجهة المسندة أن يقوم بتحديد نسبة الأجرور في العملية وفقاً للجدول المعد في هذا الشأن وإخطار المقاول بها خلال ثلاثة أيام على الأكثر من تاريخ إستلام الإخطار وذلك بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول أو بتسليمه للمقاول أو وكيله باليد (بعد التوقيع بالإستلام أمام الموظف المختص).

وفي حالة عدم قبول المقاول لهذه النسبة عليه التقدم بطلب إعتراض يفيد ذلك للمكتب المختص خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إستلام الإخطار وإلا أصبحت النسبة نهائية وفي حالة تقديم الطلب في الميعاد المشار إليه يقوم المكتب المختص بعرض العملية على اللجنة الفنية لإبداء الرأي وفقاً لإختصاصها وعلى المكتب إخطار المقاول خلال ثلاثة أيام من تاريخ وروده.

٤- في حالة عدم وجود نسبة للعملية المعروضة على المكتب بالجدول الخاص بذلك يتبع المكتب الآتي:

- أ- تحديد نسبة بصفة مؤقتة إسترشاداً بأقرب عملية مشابهة للجدول وإخطار المقاول بها.
- ب- إتخاذ إجراءات عرض العملية على اللجنة الفنية وفقاً لإختصاصها.
- ج- إخطار المقاول بقرار اللجنة بتحديد النسبة خلال ثلاثة أيام من ورود القرار.

* للمقاول حق الإعتراض على النسبة:

١- للمقاول أن يعترض على قرار اللجنة الفنية أمام لجنة فحص المنازعات وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إستلام الإخطار وإلا أصبحت النسبة نهائية.

ويصدر رئيس الهيئة قرار تشكيل هذه اللجنة على أن يكون من بين أعضائها عدد من ذوى الخبرة فى مجال المقاولات من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة.

ويقدم الإعتراض إلى المكتب المختص بموجب إيصال أو يرسل بالبريد المسجل بعلم الوصول (مرفقاً به كافة الأوراق والمستندات التى تؤيد إعتراضه).

ولا يترتب على الإعتراض المقدم من المقاول توقفه عن سداد الإلتزامات المستحقة عليه فى المواعيد المحددة لذلك وفقاً لنسبة الأجر التى تم إختاره بها.

٢- على مكتب التأمين المختص قيد طلبات الإعتراض بسجل يعد لهذا الغرض على أن يشتمل على البيانات الآتية :

- أ - تاريخ ورود الطلب .
- ب - رقم مسلسل لقيد الطلب بالسجل وتاريخ القيد .
- ج - إسم المقاول مقدم الطلب ورقمه التأمينى وعنوانه .
- د - إسم العملية ورقم الإشتراك عنها وإسم مسند الأعمال وعنوانه .
- هـ- موضوع الإعتراض مبيناً به نسبة الأجر التى حددها المكتب والقيمة الإجمالية للعملية ونسبة الأجر التى حددتها اللجنة الفنية لأعمال المقاولات والمحاجر والملاحات ورقم وتاريخ إخطار المقاول بقرار اللجنة.

٣- على مكتب التأمين المختص إحالة ملف المنازعة على لجنة فحص المنازعات بعد إستيفاء جميع الأوراق والمستندات اللازمة للبت فى النزاع.

٤- يتم إخطار المقاول قبل الميعاد المحدد للجلسة التى سيتم فيها بحث إعتراضه بخمسة عشر يوماً على الأقل بخطاب موصى عليه مع علم الوصول لحضور إجتماع اللجنة وتقديم ما قد يكون لديه من مستندات أخرى وإبداء وجهة نظره فى النزاع.

وللمقاول أن يوكل فى الحضور أمام اللجنة من يراه ممن لهم دراية كافية بطبيعة العمل أو النواحى الفنية به.

فإذا لم يحضر أى منهم فى الميعاد المحدد يعاد إخطاره لحضور جلسة لاحقة، وذلك قبل موعد إنعقادها بأسبوعين فإذا تخلف عن حضور الإجتماع الثانى فللجنة أن تناقش الموضوع فى غيبته.

٥- يتم إخطار المكتب المختص بقرار اللجنة فى ميعاد لا يتجاوز أسبوع من تاريخ إعتماده وعلى المكتب إخطار المقاول بصورة من خطاب

موصى عليه بعلم الوصول (وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ ورود الإخطار للمكتب).

* أحكام عامة:

- تحدد المبالغ المستحقة للصندوق عن المقاولات والأعمال المحدد قيمتها بعملة أجنبية على أساس سعر الصرف المعلن (سعر البيع) فى تاريخ السداد للمكتب.

- على الجهات الحكومية والهيئات العامة ووحدات القطاعين العام والخاص أن تعلق التعامل مع أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم على تقديم الشهادات والبطاقات الدالة على إشتراكهم بالصندوق المختص.

- المبالغ التى يقوم مسند الأعمال بخصمها من المقاول لحساب الهيئة يتعين عليه سدادها فوراً للهيئة دون الحاجة إلى مطالبتها بذلك وذلك فى أول الشهر التالى لتاريخ الخصم، وفى حالة عدم السداد خلال ١٥ يوماً من هذا التاريخ يتحمل مسند الأعمال بالمبالغ الإضافية المقررة بقانون التأمين الإجتماعى من تاريخ الإستحقاق حتى تاريخ الأداء.

٦- إذا رغب المؤمن عليه فى تعديل مستوى مهارته فعليه الحصول من المكتب المختص على بيان بحالته التأمينية والتقدم به إلى وزارة القوى العاملة والهجرة.

ويعدل أجر إشتراك المؤمن عليه إعتباراً من أول الشهر التالى لتاريخ تعديل المهنة أو مستوى المهارة.
ولا يعتد بتعديل مستوى المهارة بعد بلوغ المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين.

٧- يعتبر الشخص الذى يقوم لحساب نفسه بأحد الأعمال المنصوص عليها بجدول عمليات المقاولات فى حكم المقاول.

٢- لعمال النقل البرى (سائقين وتباعين) العاملين كمهنيين على سيارات النقل فى القطاع الخاص (أو قيادة جرار زراعى):

* الصعوبات :

التنقل المستمر بين مالكى عربات النقل وسيارات الأجرة وعمل أكثر من سائق على السيارة الواحدة وفقاً لورديات العمل وإختلاف طريقة تحديد مقابل العمل مع ربطه بالإيراد المحقق ومدة إستخدام السيارة.

* الحلول:

تحديد الأجر الذى تحسب على أساسه حصة العامل فى الإشتراكات (وتحسب على أساسه المزايا) وفقاً لأجر حكى يكون الحد الأدنى لأجر إشتراك للتباع ويزاد بالنسبة للسائق بمبلغ محدد وفقاً لدرجة رخصة القيادة (أولى وثانية وثالثة).

ويحدد بالنسبة لصاحب العمل بقسمة إجمالى أجور كل من فئات العاملين على عدد السيارات المرخص لكل فئة بقيادتها وتسدد مقدماً عن مدة ترخيص السيارة.

تسرى أحكام هذا النموذج على الفئات التالية:

السائقين فى القطاع الخاص الحاصلين على رخص القيادة وفقاً لأحكام قانون المرور وفقاً لما يلى :

١- السائق الحاصل على رخصة قيادة مهنية من الدرجات الأولى والثانية والثالثة.

٢- السائق الحاصل على رخصة قيادة جرار زراعى مفرد أو ذى مقطورة.

٣- السائق الذى يحمل رخصة قيادة خاصة متى ثبت إستغاله على عربات النقل الخفيفة أو سيارات الأجرة التى تعمل فى مجال النقل السياحى

٤- التباعين العاملين على سيارات النقل فى القطاع الخاص.

* أجر الإشتراك :

يكون أجر الإشتراك فى نظام التأمين الإجتماعى للمؤمن عليهم المشار إليهم وفقاً لجدول مرفق.

* القيد فى سجل عمال النقل وبطاقة الإشتراك:

١- على العامل التقدم إلى مكتب التأمين المختص (الذى يقع فى دائرته محل إقامة العامل) بطلب قيده فى سجل عمال النقل البرى على النموذج المعد لهذا الغرض:

أ- شهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها.
ب- تقرير طبي صادر من اللجنة الطبية بالهيئة العامة للتأمين الصحى بالنسبة للمؤمن عليه التابع موضحا به نتيجة الفحص الطبي الإبتدائى.
ويتولى مكتب التأمين المختص عرض التابع على اللجنة المشار إليها، وبالنسبة للمؤمن عليه التابع الذى لم يسبق عرضه على هذه اللجنة يتولى مكتب التأمين المختص عرضه عليها عند تقدمه بطلب تجديد بطاقة الإشتراك ويتحمل الصندوق بقيمة رسم الكشف الطبى.

٢- يعطى التابع بطاقة الإشتراك وتكون سارية المفعول لمدة عام من تاريخ الإشتراك أو التجديد حسب الأحوال وتسجل بها بيانات السداد وتجدد هذه البطاقة لمدد تالية وترفق البطاقة التى إنتهت مدة سريانها بملف التأمين الخاص بالمؤمن عليه بعد مراجعتها وإعتماد المدة المسددة بها.

* قيام المؤمن عليه بسداد الإشتراك:

يؤدى المؤمن عليه حصته فى نظام التأمين الإجتماعى بنفسه نقدا إلى مكتب التأمين المختص وفقا لما يلى:

١- يؤدى السائق مقدا الإشتراكات المستحقة عن الفترة من أول شهر بدء سريان الترخيص أو تجديده وحتى نهاية السنة المالية الصادر خلالها الترخيص وتؤدى الإشتراكات عن المدة المتبقية من مدة الترخيص شهريا ولا يجوز التجديد قبل أداء الإشتراكات المتأخرة.

٢- يؤدى التابع الإشتراكات شهريا إعتبارا من بدء الإشتراك وحتى إنتهاء مدة سريان بطاقة الإشتراك بما لا يجاوز الشهرين التالين لإنتهاؤها وفى حالة عدم السداد حتى نهاية هذه المدة يعد ذلك قرينة على عدم الإشتغال.
ويجوز للمؤمن عليه أن يؤدى حصته فى الإشتراكات عن الشهور التالية خلال مدة سريان البطاقة مقدا وفى حالة وفاته يكون لورثته الحق فى أداء الإشتراكات من تاريخ آخر سداد خلال مدة سريان البطاقة وحتى نهايتها أو تاريخ الوفاة أيهما أسبق وذلك خلال ثلاث شهور من تاريخ تقديم طلب صرف الحقوق التأمينية.

* تداول بطاقة الإشتراك:

- على المؤمن عليه التباعد أن يحافظ على بطاقة التأمين الخاصة به، ويتعين عليه تقديم هذه البطاقة إلى مكتب التأمين المختص في الحالات الآتية:

١- إنتهاء مدة البطاقة ويحصل المؤمن عليه في هذه الحالة على بطاقة تأمين جديدة.

٢- سداد الإشتراكات.

٣- إستحقاق أى من الحقوق التأمينية.

- على مكتب الصندوق المختص إعطاء المؤمن عليه شهادة (وفقاً للنموذج المعدل لهذا الغرض) تفيد سداده لحصته في إشتراكات التأمين الإجتماعي في الحالات الآتية:

١- التقدم لأول مرة للحصول على رخصة القيادة.

٢- إنتهاء رخصة القيادة وطلب تجديدها.

٣- طلب تعديل درجة رخصة القيادة.

* تحديد وسداد حصة أصحاب الأعمال:

- تحدد حصة صاحب العمل في إشتراكات التأمين الإجتماعي المطلوبة من أصحاب كل نوع من أنواع السيارات في القطاع الخاص على أساس الأجر الناتج من قسمة مجموع أجور إشتراك كل فئة من فئات عمال النقل البري المسجلين لدى المكتب المختص في شهر يناير من كل سنة على عدد السيارات المرخص لكل فئة بقيادتها.

- تسدد حصة صاحب العمل في إشتراكات التأمين الإجتماعي نقداً ومقدماً عن المدة المطلوب عنها رخصة السيارة وتؤدي هذه الإشتراكات إلى مكتب التأمين المختص.

ويستمر صاحب العمل مسنولاً عن حصته في الإشتراكات حتى تمام نقل ملكية السيارة بإدارة المرور وفقاً لقانون المرور.

وعلى المكتب المذكور أن يعطى صاحب السيارة شهادة تدل على سداد حصته في إشتراكات التأمين الإجتماعي.

* إنتهاء إشتراك السيارة :

١- ينهى إشتراك السيارة في الحالات التالية:

أ - سرقة السيارة.

ب- تكهين السيارة ببيعها خردة.
ويقدم طلب إنهاء الإشتراك على النموذج المعد لهذا الغرض مرفقاً به
المستندات المطلوبة.

٢- على إدارات وأجهزة المرور أن تعلق إصدار أو تجديد أو تعديل
درجة الرخصة الخاصة بالسائقين العاملين في نشاط النقل البرى فى القطاع
الخاص أو إصدار أو تجديد رخص تسيير السيارات بهذا القطاع على تقديم
طالبها شهادة التأمين.

* أحكام عامة:

تراعى الأحكام الآتية بالنسبة للمؤمن عليهم السائقين:
- تختص المجالس الطبية بإثبات حالات العجز وتاريخ ثبوته وتتولى
الهيئة العامة للتأمين الصحى تحديد درجة العجز.

- تعتبر مدة إشتراك المؤمن عليه ممتدة إذا حال المرض أو الإصابة
الذين يقعان له أثناء مدة إشتراكه بينه وبين تجديد الرخصة أو مزاولة العمل
على أن يودى الإشتراكات المستحقة خلال هذه الفترة وحتى تاريخ ثبوت
العجز أو صدور قرار اللجنة الخماسية بعدم وجود عمل آخر بالنسبة للتباع أو
وقوع الوفاة بحسب الأحوال.

- تصدر الهيئة التأمينية التعليمات ويعد الإستمارات والنماذج اللازمة
لتنفيذ هذا الفصل كما يقوم بتسجيل مدد وسدادات المؤمن عليه فى نظام
المعلومات بالحاسب الآلى.

٣- لعمال المخابز البلدية بالقطاع الخاص : عمالة فنية (فران . خراط . عجان . طولجى) و عمالة إدارية (وكيل أو رئيس ورديه . سحلى أو جراح . كاتب . موزع).

* الصعوبات :

عمالة غير منتظمة دائمة التنقل.

* الحلول:

١- إنشاء مكاتب لتشغيل عمال المخابز تقوم بتحرير عقد التشغيل بين العامل وصاحب العمل بعد حصول العامل على شهادة مهارة أو قيد بالقوى العاملة .. ويقدم أصل العقد مع إستمارة التأمين لمكتب التأمينات .. بمراعاة إجراء كشف لمزاولة المهنة (ويتحمل صندوق التأمينات رسم الكشف الطبى).
٢- تحديد الإشتراكات وفقاً للحد الأدنى لأجر الإشتراك.

تسرى أحكام هذا النموذج على العاملين بالمخابز البلدية بالقطاع الخاص الواردة مهتهم بجدول مرافق.

* أجر الإشتراك والإشتراكات :

يحدد الأجر الشهري الذى تحسب على أساسه الحقوق التأمينية لعمال المخابز البلدية وفقاً للحد الأدنى لأجر الإشتراك فى التأمين.

وتحدد حصتى صاحب العمل والمؤمن عليه فى إشتراكات التأمين الإجتماعى وفقاً للأجور المشار إليها وعدد العاملين فى هذا القطاع (الذى يتم الإتفاق عليه بين وزارة التضامن الإجتماعى والهيئة القومية للتأمين الإجتماعى).

* إجراءات التأمين :

١- يتم التأمين على عمال المخابز وفقاً للإجراءات الآتية:
أ - على المكتب الفرعى لتشغيل عمال المخابز تحرير عقد تشغيل بين العامل وبين صاحب العمل وذلك بعد حصول العامل على شهادة المهارة أو شهادة القيد التى تصدرها مديرية القوى العاملة تنفيذاً لقرار وزير القوى العاملة بالمهنة التى سيعمل بها ويعتمد عقد التشغيل من المكتب المشار إليه من أصل وصورتين ويقدم أصل العقد مع الإستمارة الخاصة بالإخطار عن إلتحاق عامل (المعتمدة والمختومة من مكتب التشغيل) وترسل إلى مكتب التأمين المختص الواقع فى دائرته محل العمل.

ب- يتم إجراء الكشف الطبى الأول بتحديد صلاحية العامل لمزاولة المهنة التى سيعمل بها ويتحمل الصندوق المختص رسم الكشف الطبى.

٢- يلتزم صاحب العمل فى يناير من كل عام بتحرير الإستمارة السنوية ببيان جميع العاملين الموجودين لديه فى هذا التاريخ ومهنتهم وتقديمها إلى مكتب التأمين المختص بعد اعتمادها من المكتب الفرعى لتشغيل عمال المخابز وذلك قبل نهاية الشهر المشار إليه. وعلى مكتب التأمين مراجعة البيانات الموجودة فى هذه الإستمارة والتأكد من صحتها كما يتعين على الصندوق المختص إستيفاء هذه الإستمارة طبقا لما سبق فى حالة إمتناع صاحب العمل عن إستيفائها. ويتعين على مكتب التأمين المختص إجراء حصر دورى للعمال المشاركة إليها بكل مخبز بلدى مرة على الأقل كل عام بالإشتراك مع مندوب وزارة القوى العاملة والهجرة ومكتب التشغيل المختص.

٣- يلتزم صاحب العمل بتقديم الإستمارة الخاصة بالإخطار عن إنتهاء خدمة المؤمن عليه لأى سبب بعد اعتمادها من المكتب الفرعى لتشغيل عمال المخابز خلال أسبوع من ترك العمل. وعلى مفتش مكتب التأمين المختص عند التفتيش على هذه المخابز تحرير الإستمارة المشار إليها بالبند السابق فى حالة تأكده من أن العامل ترك الخدمة فى التاريخ الذى تسفر عنه تحريات الصندوق. وفى جميع الأحوال يتعين على مكتب التأمين المختص إجراء مطابقة لتوقيع صاحب العمل على نموذج توقيع صاحب العمل الموجود بالمكتب وكذلك تسجيل كل من إستمارتى الإلتحاق والترك (ضمن نظام المعلومات على الحاسب الآلى).

* أحكام عامة :

- يعفى أصحاب المخابز الذين يستخدمون عمالا يسرى بشأنهم هذا القرار من إمساك سجل لقيود الأجور على العمال الدائمين.

- على المكتب الفرعى لتشغيل عمال المخابز أن يوضح على نسخ عقد العمل الذى يحرر بالنسبة لكل عامل إسم صاحب العمل السابق وعنوانه وتاريخ إنتهاء الخدمة لديه.

نماذج المعاشات القومية والعمالة غير المنظمة (وغير النمطية)

- المعاش القومي الموحد للقطاع غير المنظم
المستثنى من نظم التأمينات الإجتماعية
المرتبطة بالدخل (قانون التأمين الإجتماعى
الشامل ٨٠/١١٢).

- المعاش القومي الموحد (معاش أساسى
وحسابات فردية) للعمالة غير النمطية
والموسمية وغير المنتظمة إعتباراً من عام
٢٠١٢ (نظام التأمينات الإجتماعية والمعاشات
المصرى بالقانون ١٣٥ لسنة ٢٠١٠).

١- المعاش القومي الموحد للقطاع غير المنظم المستثنى من نظم
التأمينات الإجتماعية المرتبطة بالدخل (قانون التأمين الإجتماعى
الشامل ٨٠/١١٢):

* مفهوم ومجال القطاع غير المنظم وتسجيلهم مهنيأ ووفقاً لقطاع القوى
العاملة :

- يتحدد بيان فئات قطاع القوى العاملة غير المنظم التى لم تشملها
قوانين المعاشات والتأمين الإجتماعى فى الفئات التالية:
- ١- العاملون المؤقتون فى الزراعة سواء فى الحقول والحدائق
والبساتين أو فى مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن
أو فى المناحل أو فى أراضى الإستصلاح والإستزراع.
ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عمالتهم لدى صاحب العمل عن
سته أشهر متصلة أو كان العمل الذى يزاولونه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله
صاحب العمل من نشاط.
 - ٢- حائزو الأراضى الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن عشر
أفدنة سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزراعة.
 - ٣- ملاك الأراضى الزراعية (غير الحائزين لها) ممن تقل ملكيتهم عن
عشرة أفدنة.
 - ٤- ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك فى ريعها عن مائتين
وخمسين جنيها سنويأ.
 - ٥- العاملون فى الصيد لدى أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص.
 - ٦- عمال التراحيل.

٧- صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومنادى السيارات وموزعى الصحف وماسحى الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين متى توافرت فى شأنهم الشروط الآتية:

(أ) عدم استخدام عمال.

(ب) عدم ممارسة النشاط فى محل عمل ثابت له سجل تجارى أو تتوافر فى شأنه شروط القيد فى السجل التجارى أو ألا يكون محل النشاط خاضعا لنظام الترخيص من جانب أى من الأجهزة المعنية.

٨- المشتغلون داخل المنازل الخاصة الذين تتوافر فى شأنهم الشروط الآتية:

(أ) أن يكون محل مزاولته العمل داخل منزل معد للسكن الخاص.

(ب) أن يكون العمل الذى يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو

نوبه.

٩- أصحاب المراكب الشراعية فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى وأصحاب وسائل النقل البسيطة، ويشترط فى هؤلاء جميعا ألا يستخدموا عمالا.

١٠- المتدربون بمراكز التدريب المهنى لمرضى الجذام.

١١- المرتلون والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة غير الخاضعين لقانون التأمين الإجتماعى على أصحاب الأعمال.

١٢- الناقهون من مرض الدرن الملحقون بمراكز التدريب التابعة للجمعيات المختلفة لمكافحة التدرن.

١٣- الرائدات الريفيات والرائدات الحضريات.

١٤- محفظى وقراء القرآن الكريم من الدرجة الثانية.

١٥- ورثة أصحاب الأعمال فى المنشآت الفردية الذين لم تتوافر فى شأنهم الخضوع لقانون التأمين الإجتماعى لأصحاب الأعمال إن وجد.

١٦- أصحاب الصناعات المنزلية والريفية والأسرية، وذلك إذا كان المنتفع لا يستخدم عمالا.

ويستمر إنتفاع من يقضى فترة عقوبة داخل السجن من الفئات المشار إليها بأحكام القانون المشار إليه.

* فى تسجيل المؤمن عليهم بالقطاع غير المنظم:

١- يعتمد على بطاقة الحالة المدنية لتحديد مهنة المؤمن عليه، ويجوز للهيئة التأمينية أن تعتمد فى هذا الشأن على أى مستند رسمى آخر.

٢- على كل مواطن من فئات القطاع غير المنظم أن يتقدم إلى المكتب المختص لطلب قيد إسمه فى سجلات الهيئة التأمينية، ويحرر الطلب بمعرفة موظف الهيئة المختص على إستمارة تتضمن البيانات التالية:

- الإسم ثلاثيا والمهنة والنوع (ذكر أو أنثى)

- تاريخ ومحل الميلاد ومحل الإقامة

- بيانات بطاقة الحالة المدنية

٣- تحرر إستمارة القيد بخط واضح من أربع نسخ وترسل النسخة الأولى لرئاسة الهيئة والثانية إلى بنك القرية أو الجمعية التعاونية أو النقابة أو الرابطة التي قد يتبعها أو يتعامل معها المؤمن عليه بحسب الأحوال، وتسلم الثالثة إلى المؤمن عليه وتستخدم النسخة الرابعة كسجل يتضمن بيانات المؤمن عليهم لدى المكتب المختص".

٤- على المؤمن عليه أن يقدم عند طلب القيد المستند الدال على تاريخ ميلاده ويثبت ذلك بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من سجل المواليد أو صورة فوتوغرافية من البطاقة الشخصية أو البطاقة العائلية تطابق بياناتها على البطاقة الأصلية بمعرفة الموظف المختص مع التأشير على الصورة بما يفيد ذلك.

٥- على صاحب العمل أو الجمعية أو البنك أن تعيد بطاقة التأمين الإجتماعى إلى المؤمن عليه فى الحالات الآتية:
أ- إنتهاء مدة البطاقة ليستبدل بها بطاقة جديدة ما لم يقر صاحب العمل أو الجمعية أو البنك بإجراء ذلك نيابة عن المؤمن عليه.
ب- إنتهاء علاقة المؤمن عليه بصاحب العمل أو الجمعية أو البنك.
ج- بلوغ المؤمن عليه سن الخامسة والستين.
د- ثبوت عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً أو وقوع وفاته، وتسلم البطاقة فى حالة الوفاة إلى أرملة المؤمن عليه أو أرشد أولاده.

٦- يتعين تقديم بطاقة التأمين الإجتماعى للمكتب المختص فى الحالات الآتية:
أ- عند إنتهاء مدة البطاقة وذلك للحصول على بطاقة جديدة.
ب- عند تحقق إحدى الوقائع الموجبة لإستحقاق المعاش.
ج- عند طلب الهيئة الإطلاع على البطاقة، على أن تخطر المؤمن عليه بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.

٧- فى حالة فقد البطاقة يتعين على صاحب العمل أو الجمعية التعاونية أو بنك القرية أو المؤمن عليه بحسب الأحوال أن يخطر الهيئة فوراً بواقعة الفقد على أن يبين بالإخطار ظروف فقدها.
وعلى الهيئة فى هذه الحالة أن تسلم للمؤمن عليه بطاقة جديدة" بدل فاقد" مقابل رسم مقداره خمسون قرشاً على أن تلتصق بها طوابع عن المدة السابقة ويتحمل قيمتها المؤمن عليه.
ويتحمل صاحب العمل أو الجمعية التعاونية ثمن هذه الطوابع إذا كان الفقد نتيجة لإهمال أى منهما.

٨- فى مستندات وإجراءات صرف الحقوق التأمينية:

١- على المؤمن عليه أو المستحقين عنه أو عن صاحب المعاش بحسب الأحوال تقديم المستندات الآتية للمكتب المختص فى حالة حدوث إحدى الوقائع الموجبة لصرف المعاش:

(أ) بطاقة التأمين مستوفاة لطوابع التأمين الإجتماعى حتى نهاية الشهر السابق للشهر الذى تحقق فيه سبب الإستحقاق.

(ب) طلب صرف المعاش على إستمارة الصرف التى تعد وفقا للنموذج رقم (٣) المرافق.

(ج) شهادة وفاة المؤمن عليه فى حالة إستحقاق المعاش لوقوعها أو مستخرج رسمى منها.

(د) شهادة من أحد معاهد أو جهات التعليم التى لا تتجاوز مرحلة الحصول على درجة الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها تثبت إلتحاق مستحق المعاش من الأولاد الذكور الذين تجاوزوا سن الحادية والعشرين بها.

٢- على المكتب المختص فى حالة طلب صرف المعاش للعجز الكامل - سواء بالنسبة للمؤمن أو المستحق بحسب الأحوال - إحالة صاحب الشأن إلى الهيئة العامة للتأمين الصحى لإثبات حالة العجز مقابل رسم مقداره ٢٠٠ مليم يتحمل به الحساب المخصص لهذا التأمين.

٣- فى حالة التقدم بطلب صرف المعاش ولم يكن المؤمن عليه قد إشتراك فى التأمين حتى تاريخ تحقق واقعة الإستحقاق فعلى المكتب المختص تحرير طلب الإشتراك من ثلاث نسخ على النموذج (١) المرافق ويرسل الأصل إلى المركز الرئيسى للهيئة، وترفق نسخة مع مستندات الصرف وتحفظ الثالثة بالمكتب المختص.

ويصرف المعاش فى هذه الحالة إعتبارا من أول الشهر الذى قدم فيه طلب الصرف مخصصا منه الإشتراكات المستحقة فى الحدود وفقا للقواعد التى تنظمها القرارات واللوائح التنفيذية للنظام.

٤- إذا لم تتوافر مدة الإشتراك المؤهلة لإستحقاق المعاش عند بلوغه سن التقاعد (عادة الخامسة والستين) فيتم صرف معاش الشيخوخة عند بلوغه هذه السن مع خصم الإشتراكات عن المدة المكتملة للمدة المشار إليها فى الحدود ووفقا للقواعد المنصوص عليها فى اللائحة التنفيذية.

٥- على المكتب المختص صرف المعاش خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ تقديم المستندات إليه مستوفاه كما يلتزم بموافاة صاحب المعاش أو المستحقين بحسب الأحوال ببطاقة صرف المعاش متضمنه البيانات الآتية:

- (أ) إسم صاحب المعاش أو المستحقين بحسب الأحوال وعنوان كل منهم.
- (ب) رقم ربط المعاش.
- (ج) قيمة المعاش المستحق.
- (د) المكتب الذى قام بربط المعاش.
- (هـ) جهة صرف المعاش دوريا وتحدد وفقا لطلب صاحب الشأن.
- (و) تاريخ بدء الصرف الدورى للمعاش.
- (ز) المبالغ المقطعة من المعاش أو أسباب الإقتطاع مع تحديد نهاية إقتطاعها.

٦- تصرف المعاشات دوريا من مكاتب الهيئة أو من بنك ناصر الإجتماعى أو الهيئة العامة للبريد أو بنك القرية بناء على طلب صاحب المعاش أو المستحقين ويكون صرف المعاشات المستحقة شهريا ابتداء من يوم ٢٠ من شهر الإستحقاق ويجوز لجهة الصرف تعيين مواعيد للصرف بالنسبة لكل مجموعة ممن يصرفون معاشاتهم منها وذلك ما بين اليوم المذكور ونهاية الشهر.

ويتم الإتفاق بين الهيئة وجهات الصرف المشار إليها على مقابل خدمات الصرف.

٧- يقدم طلب صرف نفقات الجنازة من أرملة المؤمن عليه أو أرملة صاحب المعاش بحسب الأحوال فإذا لم توجد يقدم الطلب من أرشد أولاده أو من أى شخص آخر يثبت قيامه بصرف هذه النفقات ويتعين إعتقاد هذا الطلب من عمدة الناحية أو السلطة الإدارية المختصة التى يتبعها محل إقامة المتوفى بما يثبت صفة طالب الصرف.

وترفق شهادة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش بحسب الأحوال أو مستخرج رسمى منها بالطلب المشار إليه.

٨- تنظم اللائحة التنفيذية للنظام الأحكام والقواعد التى تسرى فى شأن الصرف الدورى للمعاشات الشهرية لأصحاب المعاشات والمستحقين.

* سمات القطاع غير المنظم والتدرج فى التطبيق:

- أولاً : تتحدد أولويات صرف المعاش بالنسبة للفئات ولم تحصل على معاشات طبقا لقوانين التأمين الإجتماعى القائمة وفقا للآتى:
- ١- من بلغت أعمارهم ٧٠ عاما فأكثر.
 - ٢- العاجزون عجزا كليا.
 - ٣- العاجزون عجزا جزئيا نتيجة إصابة عمل وبلغوا سن ٦٥ سنة.
 - ٤- الطوائف السابق الموافقة على مبدأ صرف معاش السادات لهم من بنك ناصر.

- ٥- من تجاوزت أعمارهم ٦٥ عاما ولم يحصلوا على معاشات بسبب عدم إنتظام عمالتهم وعدم إستكمال المدد الموجبة لإستحقاق المعاش.
- ٦- من تجاوزت أعمارهم ٦٥ عند بدء التطبيق.
- ٧- يشترط للإنتفاع بأحكام هذا القانون ألا تقل سن المؤمن عليه عن ثمانى عشرة سنة والأ تجاوز الخامسة والستين .
- وتثبت السن بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمى منها، وفى حالة عدم وجود أى منهما تثبت السن بأى مستند رسمى آخر تحدده اللائحة التنفيذية.
- وفى جميع الأحوال يكون للهيئة ممثل فى اللجان المختصة بالتسنيين فى حالة اللجوء إليها لتحديد سن المؤمن عليه.
- ٨- يكون التأمين وفقا لهذا القانون الزاميا فى الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية .

ثانياً : تتحدد أولويات صرف المعاش المشار إليه وللمستحقين عمن توفوا من الفئات المشار إليها وفقا للآتى:

- ١- العاجزون عجزا كليا.
- ٢- الأرامل ممن تبلغ أعمارهن ٦٥ عاما فأكثر.
- ٣- الأرامل والأبناء الذين تتوافر فيهم شروط الإستحقاق.

ثالثاً : تتحدد أولويات الصرف بين الفئات المنصوص عليها فى الفقرة الأولى والفئات المنصوص عليها فى الفقرة الثانية وفقا للآتى:

- ١- من بلغت أعمارهم ٧٠ عاما فأكثر.
- ٢- العاجزون عجزا كليا.
- ٣- الأرامل ممن تبلغ أعمارهن ٦٥ عاما فأكثر.
- ٤- العاجزون عجزا جزئيا نتيجة إصابة عمل وبلغوا سن ٦٥ سنة.
- ٥- الأرامل والأبناء الذين تتوافر فيهم شروط الإستحقاق.
- ٦- الطوائف السابق الموافقة على مبدأ صرف معاش السادات لهم من بنك ناصر.

- ٧- من تجاوزت أعمارهم ٦٥ عاما ولم يحصلوا على معاشات بسبب عدم إنتظام عمالتهم وعدم إستكمال المدد الموجبة لإستحقاق المعاش.
- ٨- من تجاوزت أعمارهم ٦٥ عند بدء التطبيق.

ويشترط لإستحقاق المعاش ألا يكون لدى المنتفع أى دخل من أى مصدر يعادل المعاش أو يزيد عليه ويثبت الدخل ومقداره بشهادة إدارية.

* مصادر التمويل وفحص المركز المالي:

أولاً : مصادر التمويل:

- ١- المبالغ التي تدرج في الموازنة العامة سنويا لتمويل المعاشات التي يكفلها القانون .
- ٢- المبلغ التي يخصصها بنك ناصر الإجتماعي وفقا للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بعد موافقة مجلس إدارة البنك .
- ٣- (نسبة لا تجاوز ٢%) من الإشتراكات السنوية المحصلة عن العاملين بالقطاع المنظم الخاضعين لأحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، يصدر بتحديد قرار من وزير التأمينات بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة المختصة.
- ٤- مبلغ يعادل نصف رسوم تراخيص مرابك الصيد بكافة أنواعها.
- ٥- رسم مقداره جنيه يفرض على تراخيص العمل بكافة أنواعها عند إستخراجها أو تجديدها .
- ٦- رسم يفرض على مالكي الأراضي الزراعية قدره مائتان وخمسين مليما سنويا عن كل فدان أو جزء منه من الأرض الصالحة للزراعة، وخمسة جنيهات سنويا عن كل فدان أو جزء منه من أراضي الحدائق .
ويصدر وزير الزراعة قرار بتحديد الحدائق التي تخضع لهذا الرسم والقواعد الخاصة بالإعفاء منه كليا أو جزئيا .
- ٧- رسم مقدار مائتا مليم عن كل وحدة قياسية (قنطار، أردب، طن، ضربية) من المحاصيل الزراعية التي يتم تصريفها عن طريق القطاع الحكومي والقطاع العام والخاص، ويصدر قرار من الوزير المختص بتحديد المحاصيل التي تخضع لأحكام هذا الرسم والوحدة القياسية التي يتم التعامل على أساسها .
- ويستحق الرسم المقرر على مالكي الأراضي الزراعية والمحاصيل الزراعية ولو كان مالك الأرض أو حائزها من الأشخاص الاعتبارية العامة.
وتدرج بموافقة الهيئة إعمادات مالية سنوية تمثل حصيلة الرسوم والمبالغ المنصوص عليها في البنود (٤، ٥، ٦، ٧) وتسدها وزارة المالية إعتبارا من السنة المالية التالية لتاريخ العمل بهذا القانون مقابل تحصيل الحصيلة المشار إليها بمعرفتها مباشرة أو عن طريق الجهات المعنية .
- ٨- إشتراك شهري مناسب (بسيط بتحدد في مصر بواقع ٣٠ قرش) يؤديه المؤمن عليه. (١)
- ٩- جزء المعاش الذي تلتزم الخزانة العامة بأدائه .

(١) وتخضع من المعاش قيمة إشتراكات المدة المؤهلة (عشر سنوات) وذلك في حدود ربع المعاش المستحق، ويكون الخصم بالنسبة للمستحقين في حدود النصيب المستحق لكل منهم وبما لا يجاوز ربع هذا النصيب.

وفي حالة إستحقاق معاش آخر بصفته مؤمنا عليه وفقا لأحكام أى من قوانين التأمين الإجتماعي أو التأمين والمعاشات، أو وفقا لأحكام قانون الضمان الإجتماعي فيتم تحويل القيمة الرأسمالية له أو الإعتماد المخصص لمواجهة بحسب الأحوال إلى الحساب المنصوص عليه بالمادة ٦ من القانون المرافق. ويصدر الوزير المختص قرار بقواعد وإجراءات سداد القيمة الرأسمالية أو الإعتماد المشار إليهما.

- ١٠- مبالغ المعاشات التي يتم تحويلها من الأنظمة الأخرى إليه.
 ١١- ريع إستثمار أموال هذا التأمين .
 ١٢- حصيلة الغرامات المترتبة على مخالفة أحكام هذا القانون.
 ١٣- الإعانات والتبرعات والهبات والوصايا التي يقرر مجلس إدارة الهيئة قبولها .

ثانياً: فحص المركز المالي:

يفحص المركز المالي للحسابات المنشأ بمقتضى هذا القانون بمعرفة الخبراء الإكتواريين للهيئة مرة على الأقل كل ثلاث سنوات إعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون .

ويجب أن يتناول هذا الفحص قيمة الإلتزامات القائمة فإذا تبين وجود عجز فى أموال الحساب ولم تكف الإحتياطيات والمخصصات المختلفة لتسويته التزمت الخزانة العامة بأدائه، وعلى الخبير أن يوضح فى هذه الحالة أسباب العجز والوسائل الكفيلة بتلافيه.

أما إذا تبين من التقدير وجود فائض فيبقى فى حساب خاص ولا يجوز التصرف فيه إلا بموافقة مجلس إدارة الهيئة وفى الأغراض الآتية:

- (١) تكوين إحتياطي .
 (٢) زيادة المعاشات بنسبة يحددها قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التأمينات .

* فى المعاشات وشروط إستحقاقها:

- المعاش الموحد والجمع بين المعاشات:

يربط المعاش المستحق وفقاً لأحكام هذا القانون بواقع عشرة جنيهاً شهرياً وتتحمل الخزانة العامة بنسبة ٥٠% من هذا المعاش ويزاد المعاش دورياً بمسميات عديدة (الإعانة الإضافية والزيادة فى المعاشات وإعانة الغلاء الإضافية ويزاد دورياً) ليصبح ٦٨ جنيهاً لمعاش السادات و٨٠ جنيهاً لمعاش التأمين الشامل إعتباراً من ١٩٩٩/٧/١ على النحو التالى:

مسلسل	القانون	قيمة أو نسبة الزيادة	تاريخ الإستحقاق
١	١٩٩١/١٦	٥ جنية	١٩٩١/٠٦/٠١
٢	١٩٩٢/٣٢	٢٠%	١٩٩٢/٠٧/٠١
٣	١٩٩٣/١٧٦ معاش السادات التأمين الشامل	٥ جنية	١٩٩٣/٠٧/٠١
٤	١٩٩٣/٢٠٦ معاش السادات التأمين الشامل	٥ جنية	١٩٩٤/٠٧/٠١
٥	١٩٩٥/٢٦	٢٠%	١٩٩٥/٠٧/٠١
٦	١٩٩٦/٨٨	٢٥%	١٩٩٦/٠٧/٠١
٧	١٩٩٧/٨٥	٢٥%	١٩٩٧/٠٧/٠١
٨	١٩٩٨/٩٢	١٠%	١٩٩٨/٠٧/٠١
٩	١٩٩٩/٢٢	١٠%	١٩٩٩/٠٧/٠١

- شروط الإستحقاق:

- يستحق المعاش متى توافرت إحدى الحالات الآتية:
- أ- بلوغ المؤمن عليه سن الخامسة والستين متى كانت مدة إشتراكه في التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل.
- ب- ثبوت عجز المؤمن عليه عجزا كاملا مستديما .
- ج- وفاة المؤمن عليه .
- ويشترط لإستحقاق المعاش في الحالتين (٢ و ٣) أن يكون للمؤمن عليه مدة إشتراك في التأمين لا تقل عن ستة أشهر، وتخفيض هذه المدة إلى ثلاثة أشهر بالنسبة لمن تم إتخاذ إجراءات إشتراكه بالهيئة .

ولا يجوز للمؤمن عليه الجمع بين المعاش المستحق وفقا لأحكام هذا القانون والمعاش المستحق وفقا لأحكام أى من قوانين التأمين الإجتماعى أو التأمين والمعاشات أو الضمان الإجتماعى، وإذا قل المعاش المستحق وفقا للقوانين المذكورة عن المعاش المستحق وفقا لهذا القانون أدى اليه الفرق .

- معاشات الوفاة:

* المستحقون:

إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق فى معاشات وفقا للأنصبة المقررة بالجدول التالى:

رقم الحالة	المستحق فى المعاش	الأنصبة المستحقة فى المعاش	
		الأولاد	الأرملة
١	أرملة أو أرامل وولد واحد أو أكثر	٢/١ ويوزع بالتساوى فى حالة التعدد	١/٢ ويوزع بالتساوى فى حالة التعدد
٢	أرملة أو الارامل	-----	٤/٣ ويوزع بالتساوى فى حالة التعدد
٣	ولد واحد	٣/٢	-----
٤	أكثر من ولد	كامل المعاش ويوزع بالتساوى	-----

ويقصد بالمستحق للمعاش :

- ١- الأرملة، ويعتبر فى حكمها زوج المؤمن عليها العاجز عجزا كلياً.
 - ٢- الإبن الذى لم يبلغ الحادية والعشرين، ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية :
- (أ) العاجز عجزا كلياً.

(ب) الطالب باحدى مراحل التعليم التى لا تجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه سن السادسة والعشرين .

٣- البنت غير المتزوجة .

وفى جميع الحالات يشترط لإستحقاق المعاش ألا يكون لدى المستحق أى دخل من عمل أو مهنة .

* قطع ووقف معاشات المستحقين:

إذا توافرت فى المستحق شروط الإستحقاق لأكثر من معاش وفقاً لأحكام هذا القانون أو وفقاً له ولأى من قوانين التأمين والمعاشات والتأمين الإجتماعى إستحق المعاش الأكبر منها ويوزع المعاش الآخر الذى لم يستحق فيه بافتراض عدم وجود هذا المعاش .

وتقطع المعاشات مع ردها (أو عدم ردها لباقي المستحقين) على النحو التالى:

أ- يقطع معاش المستحق فى الحالات الآتية :

١- وفاة المستحق .

٢- زواج الأرملة أو البنت .

٣- مزاوله أى عمل أو مهنة.

٤- بلوغ الإبن الحادية والعشرين إلا إذا توافرت فى شأنه إحدى الحالات المنصوص عليها فى البند (٢) من المادة (١٣)، ويستمر صرف المعاش للطلبة الذين يبلغون سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة .

٥- إستحقاق المستحق لمعاش آخر أكبر .

ب- فى حالة قطع معاش الأرملة يرد على الأولاد المستحقين للمعاش فى تاريخ وفاتها أو زواجها .

وفى حالة قطع معاش أحد الأولاد يرد على الأرملة أو الأراامل بحسب الأحوال .

وفى جميع الأحوال يراعى عدم تجاوز نصيب المستحق بعد الرد الحد الأقصى لنصيبه.

ويكون الرد من أول الشهر التالى لتاريخ قطع المعاش .

* أحكام عامة للإستحقاق:

١- إذا كان للمؤمن عليه مدد إشتراك وفقا لأحكام أى من قوانين التأمين الإجتماعى يتم التنسيق والتكامل بين القوانين وعلى سبيل المثال فى مصر إذا (كانت مدة إشتراكه طبقا لكل من هذه القوانين لا تعطيه الحق فى معاش وفقا لأحكامها، فيحصل على المعاش المقرر بهذا القانون متى كانت جميع مدد إشتراكه تبلغ ١٢٠ شهرا على الأقل... وفى هذه الحالة يخصم من تعويض الدفعة الواحدة المستحق له وفقا لأحكام القوانين المشار إليها ما يساوى قيمة الإشتراكات المقررة وفقا لهذا القانون عن مدة إشتراكه وفقا لهذه القوانين).

٢- يصرف المعاش إعتبار من أول الشهر الذى تحققت فيه واقعة الإستحقاق (وقد ينص على بدء إستحقاق المعاش بالنسبة للمؤمن عليه الذى لم يقم بالإشتراك فى هذا التأمين حتى تاريخ تحقق واقعة الإستحقاق أو المستحقين عنه بحسب الأحوال إعتبار من أول الشهر الذى يتقدم فيه بطلب الصرف، وعلى الهيئة خصم الإشتراكات المستحقة من المعاش فى الحدود ووفقا للقواعد المنصوص عليها فى اللوائح التنفيذية).

"ويسرى حكم الفقرة السابقة فى شأن حالات الإستحقاق التى وقعت قبل تاريخ العمل بهذا القانون ولم يتم فيها الصرف حتى التاريخ المذكور".

٣- تصرف فى حالة وفاة المؤمن عليه أو المعاش نفقات جنازة موحدة وفقا للأحكام المنصوص عليها فى قوانين التأمين الإجتماعى للعاملين.

٤- فى حساب كل من المعاش وما يضاف اليه من علاوات أو إعانات وما يستقطع عنه تحسب كسور القرش قرشا.

٥- يثبت العجز بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحى ويتبع فى شأن إثبات العجز والتحكم فيه الأحكام المنصوص عليها فى قانون التأمين الإجتماعى للعاملين.

٦- لا يجوز الحجز أو التنازل عن مستحقات المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقين لدى الهيئة .
وإستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز الحجز أو التنازل عن المستحقات المشار إليها لسداد الحقوق الآتية :
أ - النفقات .

ب- ما تجمد للهيئة من مبالغ على صاحب الشأن مع مراعاة أحكام القوانين المنظمة لنفقات الإعالة من حيث مدى الحجز للوفاء بتلك النفقات ونفقات الإشتراكات وعادة ما ينص عند التزاحم على أن يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الجزء الجائز الحجز عليه مخصوصا منه الثمن للوفاء بدين الهيئة.

وللهيئة حق حجز ما يكون قد إستحق على المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته من مبالغ خصما من مستحقات المستحقين في حدود ربع هذه المستحقات تقسم بينهم بنسبة المنصرف من أنصبتهم. ويجوز للهيئة قبول تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل المستحقين على خمس سنوات .

٧- تعفى المبالغ التي تؤديها الهيئة وفقا لأحكام هذا القانون من جميع الضرائب والرسوم بسائر أنواعها .

٨- تعفى الإشتراكات المستحقة وفقا لهذا القانون وموارد حساب هذا التأمين من الضرائب والرسوم أيا كان نوعها .
كما تعفى الإستثمارات والمستندات والبطاقات والعقود والمخالصات والشهادات والمطبوعات والتقارير والمحركات التي يتطلبها تنفيذ هذا القانون من رسوم الدمغة .
وعلى الهيئة أن تقدم الإستثمارات والنماذج والمطبوعات اللازمة للتأمين إلى المنتفعين بأحكام هذا القانون دون مقابل.

٩- تعفى من الرسوم القضائية - في جميع درجات التقاضى - الدعاوى التي ترفعها الهيئة أو المؤمن عليهم أو أصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم في مجال تطبيق أحكام هذا القانون وتتنظر هذه الدعاوى على وجه الإستعجال، ويجوز للمحكمة أن تحكم بغرامة مالية بسيطة على المدعى الذي خسر دعواه.

١٠- على الهيئة تسليم بطاقة تأمين لكل من تسرى عليه أحكام هذا النظام دون مقابل .

وعلى المؤمن عليه أن يلصق في البطاقة طوابع التأمين الإجتماعي التي تدل على إستمرار إشتراكه في النظام، وعليه أن يؤدي رسماً قدره خمسون قرشا عند طلب بدل فاقد من هذه البطاقة.

١١- على كل من يستخدم شخصا من الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون أن يتأكد قبل إسناد العمل اليه من اشتراكه فى التأمين وسداده للإشتراكات المستحقة عليه .

كما يجب أن يتحقق من إستمراره فى سداد الإشتراكات طوال فترة إستخدامه، ويسرى الحكم المتقدم على من توسط فى تشغيل الأشخاص المشار اليهم .

١٢- على المختصين فى وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والوحدات الإقتصادية التابعة للقطاع العام أو لدى أصحاب الأعمال أو غيرهم من الجهات التى تتعامل مع أفراد خاضعين لأحكام هذا القانون أن تعلق صرف مستحقاتهم أو إعطائهم التراخيص أو الشهادات أو تجديدها على تقديمهم بطاقة التأمين التى تثبت إشتراكهم فى النظام والإستمرار فى سداد الإشتراكات.

١٣- تلتزم الجهات المختصة بتوثيق عقود الزواج وقيدها والوفيات باخطار الهيئة بحالات الزواج التى تتم بين مستحقات المعاش، وبحالات الوفاة التى تقع بين من يحصلون على معاشات وفقا لأحكام هذا القانون وذلك وفقا للإجراءات وفى المواعيد التى يصدر بتجديدها قرار من وزير التأمينات بالإتفاق مع الوزير المختص .

١٤- على وحدات الجهاز الإدارى للدولة والمؤسسات والهيئات والجمعيات والشركات وأصحاب الأعمال الذين يستخدمون أحد أصحاب المعاشات أو أحد المستحقين فى المعاش ممن يحصلون على المعاشات وفقا لأحكام هذا القانون أن يخطرروا الهيئة بأسم من يستخدمونه منهم وتاريخ التحاقه بالعمل ومقدار أجره والجهة التى يصرف منها معاشه ورقم ربط المعاش ، وذلك خلال شهر من تاريخ إستخدامه .

وعلى صاحب المعاش والمستحق أو من يصرف باسمه المعاش إبلاغ الهيئة بكل تغير فى أسباب الإستحقاق يودى إلى قطع المعاش أو وقفه أو خفضه وذلك خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغير .

١٥- على ممثل الهيئة فى لجان التسنين إستيفاء شهادة من مأمورية الضرائب العقارية المختصة تؤكد عدم سابقة تسجيل ساقط القيد، وعليه إستدعاء ساقط القيد أيضا قبل موعد عرضه على اللجنة لمناقشته فى جديده الأسباب التى أدت إلى إهمال تقدير سنة طوال الفترة حتى التقدم بالطلب وله أن يطلب منه تقديم أى من المستندات الإسترشادية الآتية:

١- قسائم الزواج.

- ٢- شهادات ميلاد أكبر الأبناء.
- ٣- شهادات التجنيد بالنسبة لطالب التسنين أو أبنائه.
- ٤- أى شهادة رسمية أخرى تتصل بتحديد السن.

١٦- للهيئة ألا تعدد بشهادة تقدير السن الصادرة من لجان التسنين فى حالة عدم تمثيلها فى اللجنة المختصة.

١٧- إذا اكتسب المؤمن عليه صفة أو إلتحق بعمل يدخل فى مجال تطبيق أى من قوانين التأمين الإجتماعى فيتعين عليه تسليم بطاقة التأمين الخاصة به إلى المكتب المختص فى مقابل الحصول مجاناً على شهادة تعد وفقاً للنموذج رقم (٥) المرافق وتشتمل البيانات الآتية:

- ١- إسم المؤمن عليه.
- ٢- إسم المكتب المختص.
- ٣- مدة الإشتراك فى التأمين وفقاً لأحكام هذا النظام.
- ٤- رقمه الثابت.

كما يجوز تسليم البطاقة إلى صاحب العمل الجديد إذا كان تابعاً للقطاع العام أو الخاص، لتسليمها إلى المكتب المختص مرفقاً بها الإستمارة الخاصة بالإشتراك عن العامل بالهيئة وفقاً لقانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥.

وتستخدم الشهادة المشار إليها فى الفقرة الأولى من هذه المادة فى إثبات مدة إشتراك المؤمن عليه بهذا النظام فى حالة عودته لأحكامه.

١٨- يراعى فى تسجيل المؤمن عليهم تقسيمهم إلى فئات وفقاً لأولويات التطبيق ويتضمن التقرير السنوى الذى تعده الهيئة عن المركز المالى للحساب بياناً بالفئات المختلفة التى تم تغطيتها بالتأمين وعدد المؤمن عليهم من كل فئة.

* فى إستثمار أموال الحساب:

١- يشكل مجلس إدارة الهيئة من بين إعضائه لجنة تسمى لجنة الإستثمار تعمل تحت إشراف المجلس وتختص بالمسائل المتعلقة بإستثمار أموال الحساب وعلى الأخص ما يأتى:
أ- إقتراح السياسة الإستثمارية لتلك الأموال فى إطار السياسة الإقتصادية للدولة.

ب- وضع البرامج التنفيذية لإستثمار الأموال المذكورة فى حدود السياسة التى أقرها المجلس وتبلغ هذه البرامج إلى مجلس الإدارة ووزارة التأمينات قبل تنفيذها.

ويجوز لمجلس إدارة الهيئة أن يعين فى لجنة الإستثمار خبيراً أو أكثر فى شئون الإستثمار للإستعانة بهم، وتسجل آراء الخبراء فى محاضر جلسات اللجنة دون أن يكون لهم صوت معدود فى المداولات.

٢- يجب توافر الشروط الآتية فى مجال الإستثمار لأموال الحساب:

- ١- أن يكون الإستثمار فى وسائل مضمونة لا تعرض رؤوس الأموال المستثمرة إلى خطر فقدها كلياً أو جزئياً.
- ٢- أن يتحقق أكبر معدل ممكن لربح الإستثمار مع ضمان إنتظامه ولا يجوز أن يقل الربح الذى يحققه الصندوق على أمواله المستثمرة عن معدل الإستثمار للسندات والأوراق المالية الحكومية السائد بالسوق.
- ٣- أن تساهم تلك الأموال بقدر الإمكان فى تحقيق بعض الأهداف الإجتماعية للمؤمن عليهم دون الإخلال بشرطى الضمان ومعدل الربح.
- ٤- ضرورة توافر السيولة النقدية المطلوبة لصرف المعاشات.

إحصائيات القطاع غير المنظم (بالنسبة لباقي القطاعات في مصر)

يمثل المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعى الشامل فى مصر حوالى ثلث إجمالى المؤمن عليهم وفقا لقوانين التأمين الإجتماعى الأخرى. - تطور الأعداد الإجمالية للمؤمن عليهم بمختلف القطاعات (٧٥/٧٩ و ٧٦/١٠٨ و ٧٨/٥٠ و ٨٠/١١٢):

بالآلاف

التاريخ	٧٥/٧٩	٧٦/١٠٨	٧٨/٥٠	٨٠/١١٢	إجمالى
٧٦/٦/٣٠				١٠٢٠	٥٢٠٠
٧٧/٦/٣٠				٢٠١٣	٦٦٥٨
٧٨/٦/٣٠				٢٨٧٣	٧٩٧٣
٧٩/٦/٣٠				٣٥٥٣	٩١٧٢
٨٠/٦/٣٠				٢٧٢٣	٩٧٠٠
٨١/٦/٣٠	٥٧٨١			٣١١٢	١٠٣٠٣
٨٢/٦/٣٠	٦٠٢٣	٦٢٦	١٢	٤٠٠٧	١٠٦٦٨
٨٣/٦/٣٠	٦١٦٢	٧٨٩	١٥	٣٩٦٩	١٠٩٤٤
٨٤/٦/٣٠	٦٣٢٩	٩٠٨	١٩	٣٩٥٣	١١٢١٩
٨٥/٦/٣٠	٦٦٣٩	٩٦٠	٢١	٣٩٦٣	١١٥٨٣
٨٦/٦/٣٠	٦٨٧٧	١٠٢٣	٢٧	٤٠٩٢	١٢٠١٩
٨٧/٦/٣٠	٧١٥٨	١٠٨٠	٢٩	٤٢٦٥	١٢٥٣٢
٨٨/٦/٣٠	٧٤٧٤	١١٤٦	٣١	٤٣٩٩	١٣٠٥٠
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	
٩٥/٦/٣٠	٨٧٠٢	١٥٧٦	٦٨	٥٥٣٧	
٩٦/٦/٣٠	٩٠٧٢	١٦٥٠	٢٠	٥٧٠٧	١٦٤٤٩
٩٧/٦/٣٠	٩٢٣٢	١٧١٦	٢١	٥٨٣٤	١٦٨٠٣
٩٨/٦/٣٠	٩٣٣٥	١٧٥٦	٢٢	٥٨٣٧	١٦٩٥٠
٩٩/٦/٣٠	٩٦٩٢	١٨٢٠	٢٣	٥٩١٨	١٧٤٥٣
٢٠٠٠/٦/٣٠	٩٧٥٧	١٨٣٧	١٦	٥٩٢٠	١٧٥٣٠
٢٠٠١/٦/٣٠	١٠٠٤٤	١٨٧٦	١٨	٥٩٢٢	١٧٨٦٠
٢٠٠٢/٦/٣٠	١٠٤٢٢	١٩٢٤	١٥	٥٩٤٢	١٨٣٠٣
٢٠٠٣/٦/٣٠	١٠٦٠٤	١٩٦٦	١٦	٥٩٦٦	١٨٥٥٢
٢٠٠٤/٦/٣٠	١٠٧٦٢	٢٤١٨	١٦	٥٥٠٦	١٨٧٠٢
٢٠٠٥/٦/٣٠	١١٣٥٨	٢٤٦٩	١٧	٥١٦٦	١٩٠١٠
٢٠٠٦/٦/٣٠	١٠٧٧٨	٢٠٤٩	٢٦	٩٩٧ (١)	١٣٨٥٠
٢٠٠٧/٦/٣٠	٦٥٢٦,١ غير حكومى	٢١٧٠	٢٧	٩٩٨ (١)	

جند ٤٤٤٠٩

عام ٧٦٧,٢
خاص ٥٧٥٨,٩

متى وكيف إنخفض عدد المؤمن عليهم بين عامي ٢٠٠٣ و ٢٠٠٦ من حوالي ٦ مليون لأقل من مليون:

- توزيع المؤمن عليهم بالقطاع غير المنظم حسب الفئات الخاضعة: (٢)

٢٠٠٦/٢٠٠٥		٢٠٠٥/٢٠٠٤		٢٠٠٤/٢٠٠٣		٢٠٠٣/٢٠٠٢		الفئات الخاضعة
العدد	نسبة %	العدد	نسبة %	العدد	نسبة %	العدد	نسبة %	
٦٩,١	٦٨٩٠,٨٠	٦٩,١	٣٥٧١٢٥١	٦٩,٠	٣٨٠,١٤٨٥	٦٩,٥	٤١٤٥٥٩٦	العاملون المؤقتون في الزراعة
٠,٤	٣٨٧٧	٠,٤	١٩٤٧٢	٠,٤	٢٠,٩٥٣	٠,٤	٢١٧٤٤	حائزو أراضي زراعية أقل من ١٠ أفدنة
٠,٠	٢٠	٠,٠	٩٧	٠,٠	١٠,١	٠,٠	١١٣	ملاك المياني أقل من ٢٥٠ جنية سنويا
٩,٠	٩٠٠,١٠	٩,٠	٤٦٢٨١٢	٩,٠	٤٩٤٠,٩٦	٩,٠	٥٣٧٣٣٧	العاملون في الصيد
١٠,٦	١٠٥٩٩٣	١٠,٦	٥٤٩٣٠,٦	١٠,٦	٥٨٥٧٥٧	١٠,٤	٦١٩٢٠,٩	عمال الترحيل
١,٠	٩٧٠,٨	١,٠	٥٠٣٨٦	١,٠	٥٣٨٤٢	١,٠	٥٨٨٦٧	أصحاب وسائل النقل البسيط
٩,٩	٩٨٧٣٦	٩,٩	٥١٣١٣٦	١٠,٠	٥٥٠,٢٦٢	٩,٧	٥٨٣٦٣٠	مهن أخرى
١٠٠,٠	٩٩٧٤٢٤	١٠٠,٠	٥١٦٦٤٦٠	١٠٠,٠	٥٥٠,٦٤٩٦	١٠٠,٠	٥٩٦٦٤٩٦	الجملة

(١) يشير تقرير الهيئة لعام ٢٠٠٧ (ص ٢٦) إلى أن هناك ٥ مليون تقريبا عمالة غير منتظمة خاضعة للقانون ١١٢ لسنة ١٩٨٠ ومعظمهم لا يتقدم بالإشتراك إلا بعد بلوغ السن (٦٥ سنة) وهو سن الحصول على المعاش.

(٢) فئات المؤمن عليهم وفقا لنظام التأمين الإجتماعي الشامل في ١٩٩٦/٦/٣٠ و ٢٠٠٠/٦/٣٠

٢٠٠٠/٠٦/٣٠		١٩٩٦/٠٦/٣٠		الفئات الخاضعة
إجمالي	تحليلي	إجمالي	تحليلي	
عدد	%	عدد	%	
٧٢,٥	٤٢٩١١٤٥	٧٢,٥	٤١٣٧,٩	العاملون المؤقتون في الزراعة وفي تربية الماشية والدواجن والمناحل.
١٠,٥	٦٢١٥٦٢	١٠,٦	٦٠,٥	حائزو الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حياتهم عن عشرة أفدنة ملاكا أو مستأجرين.
١,٤	٨٣٤٦٦	١,٥	٨٥,٦	ملاك المياني الذين يقل نصيب كل مالك في ريعها عن ٢٥٠ جنيها.
٩,٩	٥٨٦٠٤٤	٩,٩	٥٦,٥	العاملون في الصيد على مراكب شراعية لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص
٤,٠	٢٣٦٧٨٥	٣,٩	٢٢٢,٦	صغار المشتغلين لحساب أنفسهم والحرفيين الذين يزاولون نشاط في محل ثابت
٠,١	٥٣٢٨	٠,١	٥,٧	عمال الترحيل.
٠,٢	١٢٤٣٢٠	٠,٢	١١,٥	خدم المنازل.
١,٣	٧٦٣٦٣	١,٢	٦٨,٥	أصحاب المراكب الشراعية وأصحاب وسائل النقل البسيط الذين لا يستخدمون عمالا.
٠,١	٦٥١٢	٠,١	٥,٧	مهن أخرى
١٠٠,٠		٣٣,٨	٥٩٢,٠	الجملة
		١٠٠,٠	١٧٥٢,٠	إجمالي المؤمن عليهم وفقا للقوانين المختلفة

هذا ويمثل العاملين المؤقتين بالزراعة أغلب المؤمن عليهم وفقا لأحكام قانون التأمين الإجتماعي الشامل.

لاحظ من الجدول (٣) المبين فيما يلي (بالمقارنة مع جدول ١) كيف تزايد عدد المؤمن عليهم إلى حوالي ٦ مليون في ٢٠٠٣/٦/٣٠ ثم إنخفض إلى ٥,٥ مليون في ٢٠٠٤/٦/٣٠ ثم إلى ٥,١ مليون في ٢٠٠٥/٦/٣٠ ثم

لأقل من المليون إعتباراً من ٢٠٠٦/٦/٣٠ أي أقل من ١٧% فقط من
عدد هم في ٢٠٠٣:

- توزيع المؤمن عليهم بالقطاع غير المنظم حسب فئات السن والنوع

٢٠٠٦/٦/٣٠				٢٠٠٤/٦/٣٠				فئات السن
نسبة %	الجملة	إناث	ذكور	نسبة %	الجملة	إناث	ذكور	
٠,٠	٤٥	٠	٤٥	٠,٢	١١٠٩٦	١٠٩	١٠٩٨٧	٢٠-
٤,٣	٤٣٢٦٦	٤٩٤	٤٢٧٧٢	٧,٤	٤٠٦٠١٤	٥٩٤٢	٤٠٠٠٧٢	٢٥-
٩,٣	٩٣٢٣٩	١٧١٨	٩١٥٢١	١٠,٩	٥٩٩٩٠٩	١١٧٨٢	٥٨٨١٢٧	٣٠-
١٣,٠	١٢٩٥٩٢	٢٥٧٣	١٢٧٠١٩	١٣,٤	٧٣٨٨٤٧	١٣٧٨٦	٧٢٥٠٦١	٣٥-
١٤,٣	١٤٢٤٤٣	٢٢٣٣	١٤٠٢١٠	١٥,٠	٨٢٤٦٤٥	١٢٩٢١	٨١١٧٢٤	٤٠-
١٤,٨	١٤٧٦٦٥	٢٥٧٧	١٤٥٠٨٨	١٣,٥	٧٤١٩١٢	١٤٥٣٥	٧٢٧٣٧٧	٤٥-
١٢,٠	١١٩٢٦٠	٢٩٢٠	١١٦٣٤٠	١٠,٩	٥٩٩٥٠٤	١٦٢٤٢	٥٨٣٢٦٢	٥٠-
١٠,٥	١٠٥٠٢٧	٣٤١٣	١٠١٦١٤	٩,٩	٥٤٦٥٧٤	٢٠٢٩٠	٥٢٦٢٨٤	٥٥-
٩,٠	٨٩٦٣١	٤٠٥٧	٨٥٥٧٤	٧,٩	٤٣٣٧٧٣	٢١٨٣٣	٤١١٩٤٠	٦٠-
١٢,٨	١٢٧٢٥٦	١١١١٣	١١٦١٤٣	١١,٠	٦٠٤٢٢٢	٥٢٧٩٠	٥٥١٤٣٢	٦٠ فأكثر
١٠٠,٠	٩٩٧٤٢٤	٣١٠٩٨	٩٦٦٣٢٦	١٠٠,٠	٥٥٠٦٤٩٦	١٧٠٢٣٠	٥٣٣٦٢٦٦	الجملة
	١٠٠,٠	٣,١	٩٦,٩		١٠٠,٠	٣,١	٩٦,٩	نسبة %

- موارد نظام التأمين الإجتماعي الشامل للقطاع غير المنظم (عدا المساهمة العامة)

بالآلاف الجنيهات

السنة المالية	إشتراكات (١)	رسوم (٢)	بنك ناصر	العمالة المنتظمة (٣)	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
٩٧/٩٦					
٩٨/٩٧					
٩٩/٩٨					
٢٠٠٠/٩٩					٥٩٠٠٠
٢٠٠١/٢٠٠٠					٥٨٠٠٠
٢٠٠٢/٢٠٠١	٢٩٩٧	٢٦١٣		٥٦٢٨٣	٦٢٠٠٠
٢٠٠٣/٢٠٠٢	٣٣٢١	٣٥٠٠		٧٦١٤١	٨٣٠٠٠
٢٠٠٤/٢٠٠٣					٧٩٠٠٠
٢٠٠٥/٢٠٠٤	١١٨٦	٣٦٢٧		٨٣٤٩٠	
٢٠٠٦/٢٠٠٥					٩٥٠٢٢
٢٠٠٧/٢٠٠٦					١٣٦٨٢٥

- حالات الإستحقاق بالقطاع غير المنظم:

معاش السادات				تأمين شامل				سبب الإستحقاق
القيمة		الحالات بالفرد		القيمة		الحالات بالفرد		
%	جنيه	%	عدد	%	جنيه	%	عدد	
٧,٥٠	٩٧٧٨٠٥	٥,١٠	١٤٤٢٦	٤٤,٩٠	٤١٤٦٣٤٤٥	٢٦,٢٠	٥٢٢٧٥٨	أحياء
٩٢,٥٠	١٢١١٣٢٥٨	٩٤,٩٠	٢٦٦٩٥٩	٥٥,١٠	٥٠٩٣٧٤٠٥	٧٣,٨٠	١٤٧١٤٢٧	ورثة
١٠٠,٠٠	١٣٠٩١٠٦٣	١٠٠,٠٠	٢٨١٣٨٥	١٠٠,٠٠	٩٢٤٠٠٨٥٠	١٠٠,٠٠	١٩٩٤١٨٥	إجمالي

٢- المعاش القومي الموحد (معاش أساسى وحسابات فردية) للعماله
غير النمطية والموسمية وغير المنتظمة إعتباراً من عام
٢٠١٢ (نظام التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصرى بالقانون ١٣٥
لسنة ٢٠١٠):

١- مجال التأمين:

العماله غير النمطية (ويقصد بها العماله غير النمطية السابق خضوعها
لقانون التأمين الإجتماعى للعاملين الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥)
والعماله غير المنتظمة (ويقصد بها العماله غير المنتظمة وهى التى لا تخضع
لأى قانون من قوانين التأمين الإجتماعى للعاملين بالداخل والخارج ولأصحاب
الأعمال ومن فى حكمهم) وهى فئات يسرى فى شأنها حتى ٢٠١١/١٢/٣١
قانون برقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠).

٢- طريقة حساب الأجر والإشتراكات:

مع عدم الإخلال بالحد الأدنى لأجر الإشتراك تتضمن اللائحة التنفيذية
للقانون تحديداً لأجر الإشتراك وطريقة حساب هذا الأجر، وطريقة حساب
الإشتراكات، والملتزم بها، ومواعيد أدائها، والشروط الأخرى للتأمين عليهم.
ويراعى عند تحديد أجر الإشتراك التشاور مع النقابات العامة العمالية
المختصة فى ضوء الأجور الفعلية.

٣- حركة الحسابات الشخصية للعماله غير النمطية:

توضع حصيلة الإشتراكات المحصلة (لحساب المؤمن عليهم من
العماله غير النمطية) فى حساب خاص بمراعاة تخصيص حساب مستقل لكل
فئة (تستقطع منه نسبة مساهمة المؤمن عليهم فى الحساب التكافلى) ويودع فى
الحساب الشخصى لكل مؤمن عليه ما يساوى ١٢٥% من نسبة مساهمته
خصما من الحساب الخاص المشار إليه.

٤- صندوق خاص وموارده:

ينشأ فى صندوق الهيئة التأمينية حساب خاص تودع فيه المبالغ
الآتية:
أ - ما تخصصه الموازنة العامة للدولة من إتمادات سنوية لدعم هذا
الحساب.
ب - خمسة وعشرون جنيها عن تراخيص العمل بكافة أنواعها عند
إستخراجها أو تجديدها.

ج - خمسة وعشرون جنيها سنويا عن كل فدان من الأراضي الصالحة للزراعة، ومائة جنية سنويا عن كل فدان من أراضي الحدائق التي يصدر بتحديداتها وقواعد الإعفاء منها كليا أو جزئياً قرار من وزير الزراعة.

د - مبلغ يعادل نصف رسوم تراخيص مراكب الصيد بكافة أنواعها.
هـ - خمسة جنيهات عن كل وحدة قياسية (قنطار، إردب، طن) من المحاصيل الزراعية التي يتم تصريفها عن طريق القطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، ويصدر قرار من الوزير المختص بتحديد المحاصيل التي يؤدي عنها هذا المبلغ والوحدة القياسية التي يتم التعامل على أساسها.

وتدرج بموازنة الهيئة إعمادات مالية سنوية تساوي حصيلة هذه الرسوم، وتسددها وزارة المالية إعتباراً من السنة المالية التالية لتاريخ العمل بهذا القانون مقابل تحصيل الحصيلة المشار إليها بمعرفتها مباشرة أو عن طريق الجهات المعنية.

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

ز- نسبة ٣٠% مما يقضى به من غرامات وفقاً لأحكام هذا القانون.
ح- ريع استثمار هذه الأموال.

٥- حركة الحسابات الشخصية للعمالة غير المنتظمة:

تودع بالحساب الشخصي للمؤمن عليهم من العمالة غير المنتظمة نسبة ٢٥% من إجمالي ما أداه المؤمن عليه من اشتراكات خلال كل سنة مالية.

وفي حالة حدوث وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل خلال مدة سريان اشتراكه يكون من حقه أو المستحقين عنه بحسب الأحوال - بالإضافة إلى حقوقه التأمينية - المعاش الأساسي الموحد المقرر لكل مصري مقيم بلغ أو تجاوز سن الـ ٦٥ عاماً.

نتائج وتوصيات

تتمثل المشكلة محل الدراسة في توفير الضمان الإجتماعى لما إصطلح على تسميته بالقطاع غير المنظم والذي تستثنيه غالبية تدابير الضمان الإجتماعى من مجالها نزولاً على العديد من الصعوبات (المالية والإدارية) الناشئة عن طبيعة العمل فى ذلك القطاع ومدى العائد وإنتظامه.

ووفقاً للمبادئ الأساسية لتحليل وإدارة الأخطار يستلزم أن نبدأ بالتعرف على مفهوم الخطر Risk Identification ثم ننتقل للتعرف على مسبباته ومدى الخسائر الناشئة عنه وننتهى بإستخلاص الحلول.

وفى هذا الإطار يتعين لدراسة واقع الضمان الإجتماعى فى القطاع غير المنظم أن نبدأ بالتعرف على :

أولاً : واقع وطبيعة الأعمال التى يقوم بها العاملون فى القطاع غير المنظم ويمكن بلورة ذلك فى الآتى:

- ١- إمتداد القطاع غير المنظم لقطاعات عريضه من القوى العاملة قد تشمل العاملين فى الأعمال الشاقة والخطرة كالمناجم والمحاجر والمخابز وتنحصر بالتالى فترة الحياة العملية.
- ٢- غالباً ما تكون الأعمال مؤقتة إما بطبيعتها كالأعمال الموسمية كالزراعة أو العرضية بالنظر للمشتغلين بها كعمالة المقاولات ويتعذر بالتالى متابعة وإثبات مدد الخدمة المتعددة.
- ٣- غالباً ما تكون أعمالاً حرفية يزاولها صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومن فى حكمهم وقد ترتبط بمهن يدوية كالعاملين بالصيد وبالبناء ويتعذر بالتالى متابعة الأجور لتفاوتها.
- ٤- غالباً ما تعتمد على الجهد البشرى وساعات أداء العمل ويكون عائد العمل محدوداً يكفى بالكاد لإشباع الحاجات اليومية ولا يتجاوز حد الإستهلاك وبالتالى لا تكون هناك قدرة على الإدخار أو المساهمة فى تمويل تكلفة مزايا التأمين الإجتماعى المرتبطة بالدخل.
- ٥- رغم وجود العديد من التنظيمات النقابية والحرفية للعاملين بالقطاع غير المنظم فإن إهتمامها الأساسى يقتصر على تنظيم مزاولة الحرفة وأحكام التشغيل وبيئة العمل وظروفه ولا يمتد بعد ذلك إلى ما بعد إنتهاء فترة الحياة العملية Working Life ونادراً ما يمتد إلى تقرير حق العامل فى الحصول على مكافأة نهاية خدمة أو تعويض عن الضرر البدنى من دفعة واحدة ولا يمتد ذلك لتوفير المعاشات المهنية التى توافرت فى بعض الدول لمهن معينة وفقاً لإعتبارات تاريخية.

ثانياً : طبيعة تدابير الضمان الإجتماعى والشروط التى تستلزمها لمد مزاياها للفئات أو القطاعات التى تتعامل معها:

١- الضمان الإجتماعى هدف عام لتوفير حق أساسى للإنسان من حيث كونه إنساناً أياً كان عمله وأياً كانت مهنته وأياً كانت جنسيته.

٢- تتعدد تدابير الضمان الإجتماعى إتفاقاً وتعدد القطاعات السكانية وتباين قطاعات القوى السكانية وقطاعات القوى العاملة مع تعدد الأعمال والمهن وإختلاف الأشغال من حيث دوريتها وتنوع عائد العمل من حيث مستواه وإستمراريته وذلك على النحو التالى:

- تتعدد التدابير الأساسية للضمان الإجتماعى وفقاً لمجال التطبيق على النحو التالى:

أ - حيث يكون المجال فنوياً ترتبط التدابير بحماية الدخل وأهم مصادره الأجور ونكون بصدده ما يسمى بنظم العاملين المرتبطة بالدخل التى تتمثل أساساً فى نظام التأمين الإجتماعى الذى تتعدد مصادر تمويله بين المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والدولة.

ب- حيث يكون المجال قومياً ويتعدى إمتداد التأمين الإجتماعى لكافة القطاعات لصعوبات مالية (كما هو الأمر لمحدودى الدخل ممن تقتصر قدرتهم على كسب القوت اليومى وتعجز عن إشباع حاجاتهم الأساسية فى التعليم والصحة) أو لصعوبات إدارية (تتمثل فى عدم إنتظام العمل وعائده) فإن تدابير الضمان الإجتماعى لا يمكن أن ترتبط بالدخل أو بمدى إنتظام علاقة العمل أو ثبوتها أصلاً ولذا يلزم لشمول الضمان الإجتماعى لجميع المواطنين (قد يمتد لجميع المقيمين مواطنين وأجانب) أن يقتصر على توفير معاشات موحده تستهدف ضمان الحد الأدنى لنفقات المعيشة ولا ترتبط بالقدرة المالية للمستحق وهنا تكون الدولة (من خلال مواردها وإيراداتها العامة) هى المصدر الوحيد أو الرئيسى للتمويل.

وحيث يكون المجال قومياً بهدف توفير إحتياجات طارئة غير متكررة أو إحتياجات فردية تتجاوز شروط ومستويات المعاشات القومية فإن تدابير الضمان الإجتماعى تأخذ صورة المساعدات أو الإعانات الإستثنائية والمعاشات الشهرية الموقوتة التى تخضع قواعد وأحكام إستحقاقها لإختبارات للإحتياجات Needs Test وللدخل Means Test.

٣- أمام إختلاف الظروف الإقتصادية والسكانية للدول التى تعكسها الإحصائيات السكانية والتأمينية ونزولاً على عالمية المشاكل والأزمات المالية العالمية التى تعانى منها الدول النامية أكثر من غيرها من الدول المتقدمة فقد تداخلت الخدمات المالية مع الأساليب التأمينية وتكاملت فى تدابير جديدة للضمان الإجتماعى تأثرت بالجانب التمولي أكثر من الجانب التأميني وتبنتها بعض الدول حيث تستهدف تخفيف أعباء الحكومات المالية

تجاه نظم التأمينات الإجتماعية بدعوى إصلاح تلك النظم والإصلاح المالى من خلال فرض بعض تدابير الخدمات المالية إجبارياً لتكون بديلة للنظم التأمينية (رغم أن الأصل فيها أن تكون تكميلية) وهنا نجد ما يسمى بالحسابات الفردية أو الشخصية الإجبارية (يخصص جزءاً محدوداً منها لتحقيق التوازن المالى أو التكامل الذى يحمل بعض سمات التأمين) أو نظم مهنية لبعض القطاعات والمهن (التي ترجع لإعتبارات تاريخية كما هو الأمر بالنسبة لرجال القوات المسلحة والعاملين بالخدمة الحكومية المدنية وبعض المهن ذات الخطورة كالعمل فى المناجم والسكك الحديدية والبحر ... الخ .. وقد تمتد تلك البرامج لنوع من التأمين الجماعى أو الفردى الخاص) ... كما نجد ما يسمى بالنظم الإدخارية العامة الإجبارية أو يقتصر الأمر على النص فى التشريعات العمالية على إلتزامات ومسئوليات أصحاب الأعمال تجاه العمال (وهذه كلها تدابير تستهدف تخفيف أعباء الدولة تجاه النظم التقليدية للضمان الإجتماعى خاصة تدابير التأمين الإجتماعى).

... وفى الإطار عاليه تعددت الحلول العملية لمشاكل الضمان الإجتماعى للقطاع غير المنظم فى نوعين من التدابير:

الأول : يهتم بتوفير حماية مماثلة لتلك التى يتم توفيرها للعاملين فى القطاع المنظم وفقاً للشروط الآتية:

- التعامل مع الأخطار الأساسية التى يتعرض لها الإنسان (سواء إرتبط بعمل دائم أو مؤقت لحساب نفسه أو لحساب الغير) ونعنى بذلك أخطار الشيخوخة والعجز والوفاه وقد يمتد الأمر إلى إصابات العمل إذا كنا بصدد فئات معرضة لإصابات ناشئة عن العمل أو بسببه تأسيساً على الإعتبارات التاريخية للتعامل مع إصابات العمل منذ الثورة الصناعية حيث ترتبط الحقوق بوقوع الإصابة الناشئة عن العمل بتقرير المسؤولية المدنية (التقصيرية) التى تقع على صاحب العمل بمفهوم متطور يفترض فيه توافر ركن الخطأ دون الحاجة لإثبات ذلك لتقرير مسؤولية صاحب العمل (وبالتالى لا يشترط مساهمة العامل فى التمويل).

- إقتصار الحماية على متوسطات الدخل أو على دخول حكومية وفقاً للساند بالقطاع غير المنظم لتعذر ربط الحماية بالأجور الفعلية الفردية لصعوبات إدارية.

- تخفيفاً للأعباء المالية على الدولة قد يرفع السن المعاشى للإستحقاق إلى ٦٥ عاماً دون مراعاة للإعتبارات السكانية سواء من حيث مدى إنتشار البطالة (التي تنتشر فى الدول النامية كدول فنية غنية سكانياً بعكس الدول المتقدمة الفقيرة سكانياً) أو من حيث متوسط الحياة المتوقع عند الميلاد (فى حين أن العبرة بالمتوسط عند بلوغ السن المعاشى الشائع أى سن الستين والذى يختلف فى الدول النامية عنه فى الدول المتقدمة لإرتفاع معدلات الوفاة للأطفال).

الثانى : يهتم بتوفير الحماية الأساسية للعاملين بالقطاع غير المنظم من خلال نظم قومية توفر ما يمكن تسميته بالمعاشات الأساسية التى تتحدد عند مستوى الإحتياجات الدنيا الواجب توافرها لجميع المواطنين أو المقيمين والتى يتم توفيرها من الموارد المالية العامة للدولة وما فى حكمها (كالضرائب أو الرسوم المخصصة لتمويل نفقات تلك النظم تأسيساً على المسئولية العامة للمجتمع ممثلاً فى الدولة).

وقد تناولت الدراسة نماذج لتلك التدابير بنوعيتها والتى يتعين مناقشتها بمراعاة الظروف الإقتصادية والسكانية والمالية لكل دولة على حده حيث يتعين أن نستخلص الحلول فى ضوءها لكل دولة على حده بعد التعرف على الخبرة الدولية.

الفهرس

٣ * تمهيد
	* واقع نظم الضمان الإجتماعى والأخطار التى تتعامل معها
	لمناقشة أى النظم والأخطار أكثر ملائمة للقطاع غير المنظم
١٩-٨ (من حيث الحماية دون صعوبات إدارية)
١٥-٩ - النظم التقليدية (الأساسية) لضمان الدخل
١٠ - نظم العاملين المرتبطة بالدخل (التأمين الإجتماعى) ...
١١ - النظم القومية للمعاشات الموحدة
١٢ - نظم المساعدات وفقاً لإختبارات للدخل والإحتياجات ..
١٩-١٦ - النظم الإلزامية التكميلية والبديلة
١٦ - الحسابات الفردية والتأمين الخاص والمعاشات المهنية
١٩ - صناديق الإيدار العامة
١٩ - مسؤوليات أصحاب الأعمال
 - الأخطار التى تتعامل معها نظم الضمان الإجتماعى(لمناقشة
	أى الأخطار يمكن تفعيله فى القطاع غير المنظم بمراعاة مفهوم
٤٨-٢٠ الخطر والشروط المؤهلة للإستحقاق)
٢٠ - الشيخوخة والعجز والوفاه
٣٠ - المرض والأمومة
٣٧ - إصابات العمل
٤١ - البطالة
٤٦ - الإعانات العائلية
	* نظم الضمان الإجتماعى دولياً وعربياً بمراعاة
٥٧-٤٩ الأحوال السكانية
٥٣-٥٠ - أخطار فقد (أو توقف) الدخل ونظم الضمان الإجتماعى .
٥٠ - أخطار فقد (أو توقف) الدخل
٥٢ - نظم الضمان الإجتماعى

- الإحصائيات السكانية الأساسية فى مجال الضمان
الإجتماعى (عدد السكان- ٦٥ فأكثر- نسبة المعالين- توقع الحياة
-السن المعاشى-سن المعاش المبكر-نصيب الفرد من الناتج القومى). ٥٤
- معدلات إشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال
للشيخوخة والعجز والوفاة - برامج الضمان الإجتماعى) ٥٦

* نماذج للتدابير الفئوية والقومية لتوفير الضمان

- الإجتماعى فى القطاع غير المنظم ٩٤-٥٨
- نماذج لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاه وتأمين إصابات
العمل بالقطاع غير المنظم من خلال أجور حكومية وفقاً
لقانون التأمين الإجتماعى المصرى ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ... ٧٣-٥٩
- لعمال المقاولات والبناء والتشييد وعمال المحاجر
وعمال الملاحات ٥٩
- لعمال النقل البرى (سائقين وتباعين) العاملين
كمهنيين على سيارات النقل فى القطاع الخاص
(أو قيادة جرارات زراعية) ٦٨
- لعمال المخازن البلدية بالقطاع الخاص : عمالة فنية
(فران . خراط . عجان . طولجى) وعمال إدارية
(وكيل أو رئيس ورديه . سحجى أو جرار . كاتب
موزع) ٧٢
- نماذج المعاشات القومية والعمالة غير المنتظمة
(وغير النمطية) ٩٤-٧٤
- المعاش القومى الموحد للقطاع غير المنظم
المستثنى من نظم التأمينات الإجتماعية المرتبطة
بالدخل (قانون التأمين الشامل المصرى ١١٢/٨٠) ... ٧٤
- * إحصائيات القطاع غير المنظم بالنسبة لباقى
القطاعات فى مصر ٨٩
- تطور الأعداد الإجمالية للمؤمن عليهم بمختلف
القطاعات (٧٥/٧٩ و ٧٦/١٠٨ و ٧٨/٥٠ و ٨٠/١١٢) .. ٨٩
- توزيع المؤمن عليهم بالقطاع غير المنظم
حسب الفئات ٩٠
- توزيع المؤمن عليهم بالقطاع غير المنظم
حسب فئات السن والنوع ٩١
- موارد نظام التأمين الإجتماعى الشامل للقطاع

٩١	غير المنظم (عدا المساهمة العامة)
٩٢	- حالات الإستحقاق بالقطاع غير المنظم
	- المعاش القومي الموحد (معاش أساسى وحسابات فردية) للعمال غير النمطية والموسمية وغير المنتظمة إعتباراً من ٢٠١٢ (نظام التأمينات الإجتماعية والمعاشات المصرى بالقانون ١٣٥ لسنة ٢٠١٠)
٩٣	
٩٨-٩٥	* نتائج وتوصيات
١٠١-٩٩	* الفهرس

