

# محاضرات في التأمينات الاجتماعية

## المحاضرة السابعة التهرب من التأمينات الاجتماعية والاثر الاقتصادي والاجتماعي المترتبة عليه واساليب تلافى هذه الظاهرة

إعداد

**محمد حامد الصياد**

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)  
رئيس صندوق التأمين الاجتماعي  
للعاملين بالحكومة (سابقا)

مقدمة

34/1

يرى كثير من الباحثين أن من مسببات الفقر ، فقد الدخل نتيجة تحقق احد المخاطر الاتيه :  
الشيخوخة - العجز الوفاة - اصابة العمل - المرض - البطالة  
وتعتبر التأمينات الاجتماعية عاملا هاما في محاربة الفقر ، بما توفره من تعويض مناسب ،  
عن الدخل الذى ينقطع نتيجة تحقق احد المخاطر المشار اليها ، ومن هنا تبدو اهميتها  
الاجتماعيه .

كما ان التأمينات الاجتماعية تعمل من جانب اخر على زيادة الانتاج وحفظ الثروه البشريه ،  
ومن هنا تبدو اهميتها الاقتصادية .

هذا ، وقد نص الدستور الدائم الصادر فى سبتمبر 1971 فى ماده 17 منه على أن :  
" تكفل الدوله خدمات التأمين الاجتماعى والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطاله  
والشيخوخه للمواطنين جميعا وذلك وفقا للقانون " .

لذا تولى الدوله ممثله فى وزارة التأمينات والشئون الاجتماعيه ، عنايه كبيره بمد مظله التأمين  
الاجتماعى الى كل فرد من افراد المجتمع ، إما بشكل مباشر (المؤمن عليه وصاحب المعاش)  
أو بشكل غير مباشر ( اسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ) .

وتعتبر ظاهره التهرب من نظام التأمين الاجتماعى ، احدى المشاكل الخطيره التى تواجه هذا  
النظام ، وذلك لما يترتب عليها من أثار اجتماعيه واقتصادية خطيرة ، ولما يترتب عليها من  
عدم تحقيق نظام التأمين الاجتماعى الاهداف المرجوه منه .

لذا فقد رأينا تناول هذا الموضوع بشكل تفصيلى ، لبيان ابعاد هذه الظاهره ، والاساليب المتبعه  
للتهرب من نظام التأمين الاجتماعى ، والاثار الاقتصادية المترتبه على ذلك ، وكيفيه مواجهه  
هذه الظاهره ، والاطراف ذات العلاقه بذلك .

ونتناول هذا الموضوع فى الفصول الاتيه :

- الفصل الاول : اهداف التأمينات الاجتماعيه .
- الفصل الثانى : اطار نظم التأمين الاجتماعى .
- الفصل الثالث : العناصر الرئيسيه لتحديد الحقوق التأمينيه .
- الفصل الرابع : نسب الاشتراك .
- الفصل الخامس : تحديد الاشتراكات .
- الفصل السادس : اداء الاشتراكات .
- الفصل السابع : مسؤليه تنفيذ نظام التأمين الاجتماعى .
- الفصل الثامن : انواع التهرب التأمينى والاثار المترتبه على ذلك .
- الفصل التاسع : جهود وزارة التأمينات والهيئه القومية للتأمين الاجتماعى فى مواجهه ظاهره  
التهرب .

والله اسأل ان يوفقنا الى تناول هذا الموضوع الهام والخطير .

محمد حامد الصياد

وكيل اول وزاره التأمينات ( سابقا )  
رئيس صندوق التأمين الاجتماعى  
للعاملين بالقطاع الحكومى ( سابقا )

## الفصل الاول

### أهداف التأمينات الاجتماعية

تعتبر التأمينات الاجتماعية ، إحدى الدعائم القوية للمجتمع المصري – فبقدر ما هي ضروره اجتماعيه ، هي ايضا ضروره اقتصاديه .

ويعتبر نظام التأمين الاجتماعي ، أكبر مظلة اجتماعية واقتصادية في مصر ، من حيث شموله لجميع فئات الشعب .

فمن الناحية الاجتماعية ، يوفر معاشات لملايين المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ( 7 مليون صاحب معاش ومستحق يتقاضون ما يقرب من 15 مليار جنيه سنويا ) ، مما يضمن مستوى مقبول لمعيشة كل مؤمن عليه ، بالإضافة الى توفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية ، في حالات اصابات العمل والمرض .

ومن الناحية الاقتصادية ، فإن نظام التأمين الاجتماعي يقوم بتجميع اشتراكات المؤمن عليهم ، ثم يعيد استثمارها في مشروعات الخطة القومية للدولة ، وبهذا يتيح الفرصة لتشغيل عدد كبير من العمال ، كما يعيد إلى سوق العمل والانتاج من يعجز منهم عن أداء عمله وذلك بعد تاهيله مهنيا .

كما يعتبر هذا النظام حماية لاصحاب الاعمال خصوصا صغارهم ، من التعرض لازمات اقتصادية ، أو الاعسار المادي نتيجة مطالبة عمالهم لهم بالمكافآت والتعويضات التي قررها لهم قانون العمل ، حيث تحل الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي محل صاحب العمل ، في اداء تلك الحقوق ، مقابل ادائه حصة من الاشتراكات في نظام التأمين الاجتماعي .

ونظرا لما لهذا النظام من أهمية اجتماعية واقتصادية ، فقد نص الدستور بأن تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعا وذلك وفقا للقانون .

واستنادا لهذا النص فقد صدرت عدة قوانين تنظم التأمين الاجتماعي لقطاعات الشعب المختلفة ، تقوم في جوهرها على فكرة التكافل الاجتماعي ، بحيث تحدد المزايا على اساس الاشتراكات التي يساهم بها كل من المؤمن عليه وصاحب العمل على حسب الاحوال ، وذلك وفقا لحسابات اکتوارية دقيقة ، يراعى فيها التوازن بين الموارد والحقوق .

وحتى يستطيع نظام التأمين الاجتماعي الاضطلاع بالمهام الموكلة اليه ، فإن هذا يقتضى مواجهة انتشار ظاهرة التهرب من نظام التأمين الاجتماعي ، وهي ظاهرة خطيرة جدا تهدد هذا النظام وتعمل على تدميره .

ويمكن تقسيم اهداف التأمينات الاجتماعيه الى مجموعتين رئيسيتين :

#### 1 - اهداف اساسيه :

ويمكن تقسيمها ايضا الى نوعين اساسيين :

##### أ - تأمين العامل حال حياته :

وفي هذا الصدد ينقسم التأمين الى جزئين :

##### (1) تأمين العامل اثناء فتره عمله :

ويشمل ذلك عدده انواع من التأمين :

(أ) تأمين اصابات العمل .

(ب) تأمين المرض .

(ج) تأمين البطاله .

##### (2) تأمين العامل بعد انتهاء الفتره المنتجه من حياته :

ويشمل ذلك ايضا نوعين من التأمين :

(أ) تأمين العجز الطبيعي .

x العجز الكامل .

x العجز الجزئي مع عدم وجود عمل مناسب .

(ب) تأمين الشيخوخة .

**ب - تأمين اسره العامل بعد وفاته :**

بالاضافه لاحقيه الاسره في معاش المؤمن عليه السابق ربطه له حال حياته ، سواء كان ذلك بسبب اصابه عمل أو عجز طبيعي أو شيخوخه - هناك نوع اخر من انواع التأمين الاجتماعى ، وهو التأمين ضد خطر الوفاة .

**2 - اهداف ثانويه :**

ويقصد بثانويه هنا ، انها ليست الهدف الاساسى من انشاء نظام التأمين الاجتماعى ، ولكنها تترتب عليه - ومع ذلك فكل منها تلعب دورا كبيرا فى المجتمع ، سواء كان ذلك الدور اقتصاديا أو اجتماعيا - ويمكن تحديد بعض هذه الاهداف كالاتى :

**أ - المساهمه فى خطة التنمية :**

حيث تلعب ارصده التأمينات ، دورا كبيرا فى خطة التنمية بالبلاد - كما انها تتزايد بصورة مضطرده من سنه الى اخرى ، ويوضح الجدول الاتى استثمارات الهيئه القومية للتأمين الاجتماعى فى 2002/6/30 :

**الاستثمارات الماليه للهيئه القومية للتأمين الاجتماعى  
فى 2002/6/30**

(مليون جنيه )

المجموع	صندوق قطاع الاعمال	الصندوق الحكومى	بيان
154657.9	70878.5	83779.4	1 - استثمارات طرف بنك الاستثمار القومى
			2 - استثمارات فى اوراق مالي ومشروعات استثمارية
667.6	334.8	332.8	أ - محافظ اوراق ماليه
202.9	101.4	101.5	ب - سندات حكومية
236.2	79.2	157.0	ج - سندات حكومية
590.7	291.3	299.4	د - مساهمات فى مشروعات استثماريه ( بنوك وشركات)
2.2	1.3	0.9	هـ - استثمارات فى اراضى ( 6 اكتوبر)
<b>1699.6</b>	<b>808.0</b>	<b>891.6</b>	<b>مجموع (2)</b>
2000.0	1000.0	1000.0	3 - صكوك على الخزانه العامه
8727.3	2836.3	5891.0	4 - ودائع بالبنوك التجارية
<b>167084.8</b>	<b>75522.8</b>	<b>91562.0</b>	<b>الاجمالي</b>

ويتبين من الجدول السابق أن مجموع استثمارات صندوقى التأمين الاجتماعى ، قد بلغ فى 2002/6/30 مبلغا مقداره 167.085 مليار جنيه ، منها 154.658 مليار جنيه لدى بنك الاستثمار القومى ، تمثل 92.6% من مجموع استثمارات الصندوقين .

ويقوم بنك الاستثمار القومي بتمويل خطة التنمية للدولة من هذه الاموال ، ومن غيرها من مصادر التمويل الاخرى ( مثل شهادات الاستثمار وصندوق توفير البريد ) وتمثل أموال صندوق التأمين الاجتماعي لدى بنك الاستثمار القومي اكثر من 70% من الاموال المودعة لدى البنك .

#### ب - اعاده توزيع الدخل :

ويتمثل ذلك فى بعض الظواهر الاتيه :

- (1) تحويل الاموال من المجموعات النشطة اقتصاديا ، الى المجموعات غير المنتجة من السكان .
- (2) تحويل الدخل بين مجموعات المؤمن عليهم ، من ذوى الدخل الكبيره الى ذوى الدخل الصغيره - وتختلف مدى فاعليه نظام التأمينات الاجتماعيه فى هذا المجال ، تبعا للعلاقه بين الاشتراكات التى يؤديها العمال واصحاب الاعمال ، وقيمه المزايا التى تستحق للمؤمن عليهم ، ولا شك ان تحديد حد ادنى وحد اقصى لقيمه المزايا الممنوحه فى معظم النظم التأمينيه ، إنما يعمل على اعاده التوزيع لصالح ذوى الدخل الضئيله .

#### ج- التخفيف عن كاهل اصحاب الاعمال مسئوليات ماليه مفاجئه :

ويتمثل ذلك فى :

- (1) مكافأة نهاية الخدمه التى كان يلتزم بسدادها صاحب العمل فى نهاية خدمه العامل - حيث يمثل جزء من اشتراكات التأمينات الاجتماعيه التى يتحملها صاحب العمل ( حصه صاحب العمل فى تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه ) اقساطا شهريه يدفعها مقابل التزام هيئه التأمين الاجتماعى بمسئولياتها تجاه العامل عند انتهاء خدمته فى صرف المعاش .
- (2) جزء من الاشتراكات التى يتحملها صاحب العمل ، يمثل ترحيل صاحب العمل لمسئوليته عن اصابات العمل وامراض المهنة ..... الخ الى الهيئه .

#### د - زيادة الانتاج :

لا شك ان ذلك يكون نتيجة منطقيه للاستقرار النفسى للعمال ، لاطمئنانهم على يومهم وغدهم ، بالنسبه لهم ولاسره من بعدهم ، بالاضافه الى الارتفاع بالمستوى الصحى لهم نتيجة الكشف الدورى عليهم ، لاكتشاف الامراض المهنيه فى مهدها ، بالاضافه الى الانتفاع بتأمين المرض .

## الفصل الثاني اطار نظام التأمين الاجتماعي المصري

### نظم التأمين الاجتماعي :

تعددت نظم التأمين الاجتماعي المصري ، بحيث شملت كافة المواطنين وذلك على الوجه الاتي:  
**1 - قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 :** ويخضع له كافة العاملين لحساب الغير - ويشمل ذلك :

أ - العاملون بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامه والمؤسسات العامه والوحدات الاقتصادية التابعة لاي من هذه الجهات ، وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .

ب - العاملون بالقطاع الخاص بفئاته المختلفه :

نمطى / سيارات / مقاولات / مخازن

من الخاضعين لقانون العمل ممن تتوافر فيهم الشروط الاتيه :

(1) أن يكون سن المؤمن عليه 18 سنة فأكثر .  
(2) أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة وذلك باستثناء عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ .

وتعتبر علاقة العمل منتظمة إذا كان :

(أ) العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط.  
(ب) أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل .

ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التى صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان أحكام القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل:  
(1) ألا تقل مدة العقد عن سنة .

(2) أن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل سواء كانت ثنائية أو دولية ، وفيما يلى بيان الدول التى يعامل مواطنوها تأمينياً معاملة المصريين :  
( اليونان - قبرص - يوغوسلافيا - المغرب - ليبيا - السودان - الأردن - سوريا - العراق - لبنان - الصومال - فلسطين )

والمشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة حيث لا تسرى أحكام القانون المشار إليه فيمن يتوافر بشأنهم الشرطين الآتيين :

(1) أن يكون محل مزاوله العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .  
(2) أن يكون العمل الذى يمارسه يدوياً لقضاء حاجات شخصيه للمخدوم أو ذويه .

كما تسرى أحكام تأمين إصابات العمل فى شأن :

(1) العاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .  
(2) المتدرجين .

ووفقاً لقانون العمل ، فإنه يعتبر عاملاً متدرجاً ، كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه ، بقصد تعلم مهنة أو صناعة ، ويجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة ، وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة ، والأجر بصورة متدرجة

في كل مرحلة من مراحل التعليم ، على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .

- (3) التلاميذ الصناعيين .  
(4) الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي .  
(5) المكلفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم 76 لسنة 1973 في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية .

## 2 - القانون رقم 108 لسنة 1976 في شأن التأمين على اصحاب الاعمال ومن في حكمهم:

- ويخضع له كافة العاملين لحساب أنفسهم - ويشمل ذلك :  
أ - الأفراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً ،  
والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم .  
ب - الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص .  
ج - المشتغلون بالمهن الحرة ، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة من هذه المهن بأحكام هذا التأمين بقرار من وزير التأمينات والشئون الاجتماعية - وفيما يلي تواريخ بدء الانتفاع وفقاً للقرارات الوزارية الصادرة بهذا الشأن .

المهنة	قرار وزاري	تاريخ بدء الانتفاع
أعضاء نقابة التجار	1976/268	1976/10/1
أعضاء نقابات المهن الطبية ( الأطباء البشريون - الصيدلة - أطباء الأسنان - الأطباء البيطريون )	1976/270	1976/10/1
أعضاء نقابة المهن الزراعية	1976/271	1976/10/1
أعضاء نقابة المهن الهندسية	1976/272	1976/10/1
أعضاء نقابة المهن العلمية	1976/289	1976/10/1
أعضاء نقابة التطبيقيين	1981/201	1981/12/1

- د- الأعضاء المنتجون في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم .  
هـ - مالكو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنه فأكثر .  
و - حائزو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها عشرة أفدنه فأكثر .  
ز - ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منهم 250 جنيهاً فأكثر سنوياً من قيمتها الإيجارية المتخذة أساساً لربط الضريبة العقارية .  
ح - أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص والبضائع .  
ط - المأذونون الشرعيون ، والموثقون المنتدبون من غير الرهبان .  
ي - الأدباء والفنانون .  
ك - العمد والمشايخ .  
ل - المرشدون والادلاء السياحيون .  
م - الوكلاء التجاريون .  
ن - القساوسة والشمامسة المكرسون .  
س - الشركاء المتضامنون في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم .  
ع - أعضاء مجلس الإدارة والأعضاء المنتدبون في الشركات المساهمة بالقطاع الخاص .  
ف - المديرون في الشركات ذات المسؤولية المحددة .  
ص - أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية وذلك إذا كان المنتفع يستخدم عاملاً أو أكثر .

- ق - أصحاب المراكب الشراعية ، فى قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى وذلك إذا كان المنتفع يستخدم عاملاً أو أكثر .
- ر - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم إذا كان المنتفع :-  
(1) يستخدم عاملاً أو أكثر .  
(2) أو كان يباشر العمل فى محل عمل ثابت له سجل تجارى أو تتوافر فى شأنه شروط القيد فى السجل التجارى أو يكون محل النشاط خاضعاً لنظام الترخيص من جانب أى من الأجهزة المعنية .
- ش - ورثة أصحاب الأعمال فى المنشأة الفردية إذا توافرت إحدى الحالات الآتية بالإضافة إلى شروط الانتفاع الأخرى :-  
(1) إذا كانت المنشأة فى تاريخ وفاة المورث يعمل بها أكثر من عامل  
(2) إذا كان نصيب الوارث من الدخل السنوى للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة لا يقل عن فئة الحد الأدنى لدخل الاشتراك السنوي الوارد بالجدول رقم (1) المرفق بالقانون فى تاريخ وفاة المورث .  
(3) متولى الإدارة فى جميع الأحوال .

### 3 - القانون رقم 50 لسنة 1978 باصدار قانون التأمين الاجتماعى للعاملين المصريين بالخارج :

- تسرى أحكام هذا القانون على العاملين المصريين فى الخارج من غير الخاضعين لأحكام القانونين رقمى 79 لسنة 1975 و 108 لسنة 1976 الآتي بيانهم :
- أ - العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية .  
ب - العاملون لحساب أنفسهم .  
ج - العاملون بوحدات المنظمات الدولية والإقليمية داخل جمهورية مصر العربية .  
د - المهاجرون من الفئات المشار إليها فى البنود السابقة المحتفظ لهم بالجنسية المصرية .

### 4 - قانون التأمين الاجتماعى الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980 :

- يسرى هذا القانون على فئات العاملين الذين لم تشملهم قوانين المعاشات والتأمين الاجتماعى وهم :-
- أ - العاملون المؤقتون فى الزراعة سواء فى الحقول والحدائق والبساتين أو فى مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو فى المناحل أو فى أراضي الاستصلاح والاستزراع .  
ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عملتهم لدى صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة أو كان العمل الذى يزاولونه لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط .
- ب - حائزوا الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن عشرة أفدنه سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة .  
ج - ملاك الأراضي الزراعية ( غير الحائزين لها ) ممن تقل ملكيتهم عن عشرة أفدنه .  
د - ملاك المباني الذين يقل نصيب كل مالك فى ريعها عن مائتين وخمسين جنيهاً سنوياً .  
هـ - العاملون فى الصيد لدى أصحاب الأعمال فى القطاع الخاص .  
و - عمال التراهيل .
- ز - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومنادى السيارات وموزعى الصحف وماسحى الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين متى توافرت فى شأنهم الشروط الآتية :



- (1) عدم استخدام عمال .
- (2) عدم ممارسة النشاط في محل عمل ثابت له سجل تجارى أو تتوافر في شأنه شروط القيد في السجل التجارى أو ألا يكون محل النشاط خاضعاً لنظام الترخيص من جانب أى من الاجهزة المعنية .
- ح - المشتغلون داخل المنازل الخاصة الذين تتوافر في شأنهم الشروط الآتية :
- (1) أن يكون محل مزاوله العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .
- (2) ان يكون العمل الذى يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه.
- ط - أصحاب المراكب الشراعية في قطاعات الصيد والنقل النهري والبحرى وأصحاب وسائل النقل البسيطة ويشترط في هؤلاء جميعاً ألا يستخدموا عمالاً .
- ى - المتدرجون بمراكز التدريب المهني لمرضى الجذام .
- ك - المرتلون والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة غير الخاضعين لقانون التأمين الاجتماعى على أصحاب الأعمال .
- ل - الناقهين من مرضى الدرن الملحقون بمراكز التدريب التابعة للجمعيات المختلفة لمكافحة التدرن .
- م - الرائدات الريفيات والرائدات الحضريات .
- ن - محفظي وقراء القرآن الكريم من الدرجة الثانية .
- س - ورثة أصحاب الأعمال فى المنشآت الفردية الذين لم تتوافر في شأنهم إحدى الحالات الموضحة بالبند 21 من ثانياً وبالتالي لا يخضعون للقانون رقم 108 لسنة 1976 - وعلى ذلك فإن ورثة أصحاب الأعمال المشار إليهم يخضعون لأحكام القانون رقم 112 لسنة 1980 إذا توافرت في شأنهم الشروط الآتية :-
- (1) إذا كانت المنشأة فى تاريخ وفاة المورث لا يعمل بها أكثر من عامل .
- (2) إذا كان نصيب الوارث من الدخل السنوى للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة يقل عن فئة الحد الأدنى لدخل الاشتراك السنوى الوارد بالجدول رقم (1) المرفق بالقانون رقم 108 لسنة 1976 فى تاريخ وفاة المورث .
- (3) المستفيد غير متولى الإدارة .
- ع - أصحاب الصناعات المنزلية والريفية والأسرية ، وذلك إذا كان المنتفع لا يستخدم عاملاً .

واعتباراً من 1980/7/1 تخضع هذه الفئات لأحكام نظام التأمين الاجتماعى الشامل الصادر بالقانون رقم 112 لسنة 1980 المشار إليه .

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

### المزايا التأمينية فى نظام التأمين الاجتماعى المصرى :

- يشمل نظام التأمين الاجتماعى المصرى ، العديد من انواع التأمين الاجتماعى ، تحتوى كل منها على العديد من الحقوق التأمينية ، وذلك كما يلى :
- 1 - تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه :
- ويشمل الحقوق الآتية :
- أ - المعاش : ( لجميع القوانين ) .

وهو الهدف الأساسي من هذا التأمين باعتباره تعويضا عن الدخل الدورى الذي ينقطع نتيجة تحقق أى من المخاطر المؤمن ضدها وهي ( بلوغ سن التقاعد - العجز بنوعيه الجزئي والكلي - الوفاة ) .  
ويحدد على أساس متوسط الأجر الشهري ومدة الاشتراك في التأمين ، وبمراعاة ألا يقل في حالتى العجز والوفاة عن 65 % من متوسط الأجر ، وذلك بالنسبة لجميع القوانين ماعدا القانون رقم 112 لسنة 1980 .  
أما بالنسبة للقانون رقم 112 لسنة 1980 فيحدد المعاش بمبلغ مقداره 80 جنيها شهريا .

**ب - تعويض الدفعه الواحده :** ( لجميع القوانين ما عدا القانون رقم 112 لسنة 1980 ).  
وهو البديل للمعاش فى حالة عدم توافر شروط استحقاق المعاش ويصرف فى حالات حددها القانون .

**ج - تعويض المده الزائده :** ( لجميع القوانين ما عدا القانون رقم 112 لسنة 1980 ) .  
وهو تعويض دفعة واحدة عن المدة التى تزيد على المدة اللازمة لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش .

**د - المكافاه :** ( القانون رقم 79 لسنة 1975 فقط ) .  
وهو مبلغ يؤدي دفعه واحدة عند توافر شروط استحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة .

**هـ - التعويض الاضافى :** ( لجميع القوانين ماعدا القانون رقم 112 لسنة 1980 ) .  
وهو مبلغ من دفعة واحدة يؤدي فى حالات العجز والوفاة يرتبط تحديده بسن المؤمن عليه فى تاريخ استحقاقه .

**و - منحه الوفاه :** ( لجميع القوانين ماعدا القانون رقم 112 لسنة 1980 ) .  
وتستحق فى حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش وتحدد على أساس أجر أو معاش شهر الوفاة والشهرين التاليين له ، وذلك بالنسبة للقانون رقم 79 لسنة 1975 .  
أما بالنسبة لكل من القانون رقم 108 لسنة 1976 ، القانون رقم 50 لسنة 1978 ، فتستحق فى حاله وفاه صاحب المعاش فقط .

**ز - نفقات الجنازه :** ( لجميع القوانين ) .  
وتستحق فى حالة :

(1) وفاة صاحب المعاش وتقدر بمعاش :

- (أ) شهرين بحد أدنى 200 جنيها بالنسبة للقانون رقم 79 لسنة 1975 .  
(ب) شهرين بحد أدنى 100 جنيها بالنسبة للقانون رقم 108 لسنة 1976 .  
(ج) شهر واحد بحد أدنى 50 جنيها بالنسبة للقانون رقم 50 لسنة 1978 .  
(2) وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، بالنسبة للقانون رقم 112 لسنة 1980 ، وتقدر بمبلغ 20 جنيها .

**ح - اعانه العجز ( لجميع القوانين ماعدا القانون رقم 112 لسنة 1980 ) .**

وتستحق لصاحب معاش العجز الكامل المستديم ، والولد العاجز عن الكسب ، وتقدر بـ 20% من قيمه ما يستحقه شهريا من المعاش ، وما اضيف اليه من زيادات تعتبر جزء منه ، اذا قررت الهيئة العامة للتأمين الصحي ، انه يحتاج الاعانه الدائم من شخص اخر ، للقيام باعباء حياته اليوميه ، ويتم تعديل هذه الاعانه ، عند كل زيادة تضاف للمعاش .

**ط - منحه الزواج :** ( لجميع القوانين ماعدا القانون رقم 112 لسنة 1980).  
وتستحق في حالة زواج البنت أو الأخت المستحقة في المعاش ، وتقدر علي أساس نصيبها في المعاش المستحق في تاريخ الزواج عن إثني عشر شهرا ، بحد أدني 200 جنيه ، ولا تستحق إلا لمرة واحدة .

**ي - منحه القطع :** ( لجميع القوانين ماعدا القانون رقم 112 لسنة 1980).  
وتستحق في حالة تحقق إحدي حالات قطع معاش الإبن أو الأخ المستحق في المعاش ، وتقدر على أساس نصيبه في المعاش المستحق له في تاريخ تحقق سبب القطع عن اثني عشر شهرا ، بحد أدني 200 جنيه ولا تستحق إلا لمرة واحدة .

**ك - الاستبدال :** ( القانون رقم 79 لسنة 1975 فقط )  
وهو الاقتراض بضمان المعاش حيث يجوز للمؤمن عليه أو صاحب المعاش الاقتراض بضمان معاشه أو حقه فيه .

**ل - معونة الفقد :** ( القانون رقم 79 لسنة 1975 فقط )  
وتستحق في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش وتقدر بما يستحق عنه من معاش بافتراض وفاته في تاريخ الفقد .

**2 - تأمين اصابات العمل :** ( القانون رقم 79 لسنة 1975 فقط )  
ويشمل الحقوق الاتيه :  
**أ - العلاج والرعاية الطبيه .**  
ويقصد بها :

- (1) الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام .
- (2) الخدمات الطبية علي مستوى الأخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان .
- (3) الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء .
- (4) العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصحة أو المركز المتخصص
- (5) العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم .
- (6) الفحص بالأشعة والبحوث المعملية اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في حكمها .
- (7) صرف الأدوية اللازمة في جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم .
- (8) توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية .

**ب - تعويض الاجر :**

ويستحق طوال فترة تخلف المؤمن عليه عن العمل بسبب الإصابة ، ويقدر بكامل أجره المسدد علي أساسه الاشتراك (أساسي ومتغير) ، ويستمر صرفه دون تحديد فترة زمنية معينة حتى الشفاء أو ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة .

**ج - مصاريف الانتقال :**

(1) بوسائل الانتقال العادية من محل الإقامة إلي مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها - ولا تصرف في حالة إذا كان مكان العلاج يقع داخل المدينة التي يقيم بها .

(2) بوسائل الانتقال الخاصة إذا كان مكان العلاج يقع داخل المدينة أو خارجها متي قرر الطبيب المعالج أن حالة المصاب لا تسمح باستعماله وسائل الانتقال العادية

(3) إذا قررت الجهة الطبية إن حالة المصاب تستدعي وجود مرافق سواء كان مكان العلاج بالداخل أو الخارج وتتحمل الجهة الملتزمة بتعويض الأجر بمصاريف الانتقال والإقامة الخاصة بالمرافق وفقا للأحكام المقررة بالنسبة للمصاب .

**د - المعاش :**

(1) معاش العجز الكامل أو الوفاة ويقدر بـ 80% من أجر التسوية الأساسي والمتغير

(2) معاش العجز الجزئي ويستحق في حالة ما إذا كانت نسبة العجز المتخلف عن الإصابة تمثل 35 % وأقل من 100 %

ويقدر هذا المعاش علي أساس معاش العجز الكامل مضروباً في نسبة العجز .  
(3) يكون معاش العجز الكامل أو الوفاة عشرة جنيهاً لمن لا يتقاضون أجراً من الفئات الآتية :

(أ) العاملون الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .

(ب) المتدرجون .

ووفقاً لقانون العمل فإنه يعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب عمل للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو صناعة ، ويجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم علي ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها .

(ج) التلاميذ الصناعيين .

(د) الطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي .

(هـ) المكلفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم 76 لسنة 1973 في شأن

الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية .

**هـ- تعويض الدفعة الواحدة :**

ويستحق في حالة ما إذا كانت نسبة العجز أقل من 35 % ويقدر هذا التعويض بمعاش العجز الجزئي وفقاً لما سبق بيانه وذلك عن 48 شهراً

**و - زيادة 5 % كل 5 سنوات :**

يزداد معاش العجز الكامل ومعاش العجز الجزئي ومعاش الوفاة إذا كانت كل من هذه الحالات سبباً في إنهاء الخدمة المشار إليها بالبند د السابق وذلك بنسبة 5 % كل خمس سنوات حتى بلوغ المؤمن عليه سن الستين حقيقة أو حكماً .

**3 - تأمين المرض : ( القانون رقم 79 لسنة 1975 فقط )**

ويشمل الحقوق الآتية :

**أ - العلاج والرعاية الطبية :**

(1) ما سبق بيانه في تأمين إصابات العمل .

(2) الرعاية الطبية والعلاج للمؤمن عليها أثناء الحمل والولادة .

**ب - تعويض الأجر :**

(1) الأمراض العادية لمدة 90 يوما بنسبة 75 % من أجر الاشتراك الأخير أساسي

ومتغير .

ثم لمدة 90 يوما بنسبة 85 % من أجر الاشتراك الأخير أساسي ومتغير .

(2) الأمراض المزمنة بنسبة 100% من أجر الاشتراك الأخير أساسي ومتغير

(بدون مده زمنية محددة ) إلي أن يشفي المؤمن عليه أو تستقر حالته استقرارا

يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزا كاملا .

(3) تستحق المؤمن عليها في حالة الوضع تعويضا عن الأجر يعادل 75% من

أجرها الأخير أساسي ومتغير لمدة 90 يوما بشرط ألا تقل مدة اشتراكها في

التأمين عن عشرة أشهر وذلك لمدة ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

**ج - مصاريف الانتقال :**

وفقا لما سبق بيانه في هذا الشأن بتأمين إصابات العمل ، فيما عدا مصاريف انتقال

المرافق .

**4 - تأمين البطالة : ( القانون رقم 79 لسنة 1975 فقط )**

يقدم هذا التأمين تعويضا في حالة البطالة يقدر بنسبة 60% من الأجر الأخير للمؤمن عليه

(أساسي ومتغير) لمدة 16 أسبوعا لمن تبلغ مدة اشتراكه في هذا التأمين 24 شهرا فأقل

ولمدة 28 أسبوعا لمن تزيد مدة اشتراكه في التأمين على 24 شهرا .

**5 - تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات : ( القانون رقم 79 لسنة 1975 )**

ويشمل :

أ - إنشاء دور لرعاية أصحاب المعاشات .

ب - تخفيض في أجور السفر بالسكك الحديدية بنسبة 50% مرتين سنويا كل منها ذهابا

وعودة .

ج - تخفيض 50% من أسعار دخول المسارح ودور السينما المملوكة للدولة .

د - تخفيض 50% من رسوم دخول الأسواق والمعارض التي تقيمها الهيئة العامة لشئون

المعارض والأسواق الدولية .

هـ - تخفيض 20% من نفقات الرحلات التي ينظمها القطاع العام داخل الجمهورية أو

خارجها .

و - تخفيض في أجور السفر علي طائرات شركة مصر للطيران 5% للرحلات الخارجية

و 10% للرحلات الداخلية .

## الفصل الثالث

## العناصر الاساسيه لتحديد الحقوق التأمينيه

بعتمد تحديد الحقوق التأمينيه السابق بيانها على عنصرين اساسيين :

## 1 - مده الاشتراك في التأمين :

وهي التي تعكس ، مدى مساهمه المؤمن عليه ، في تمويل النظام ، والتي يجب ان تراعى عند تحديد حقوقه التأمينيه ، وتمثل بصفه اساسيه المده من تاريخ بدايه الاشتراك الفعلي بالنظام ، حتى تاريخ تحقق الخطر المؤمن ضده - مضافا اليها بعض انواع المدد الاخرى ومنها :

أ - المده السابقه ، وتمثل المده السابقه على تاريخ بدايه الاشتراك الفعلي بنظام التأمين الاجتماعى والمتصله بها ، والتي يلتزم صاحب العمل باداء مكافئه نهايه الخدمه المستحقه عنها الى هيئه التأمين الاجتماعى لحسابها ضمن مده الاشتراك في التأمين .

ب - مده الاجازات الخاصه بدون اجر للعمل بالخارج والاعارات الخارجيه بدون اجر ، والتي يلتزم فيها المؤمن عليه باداء حصته وحصه صاحب العمل فى الاشتراكات ، مقابل حسابها ضمن مدد اشتراكه فى التأمين .

ج - مدد الاجازات الخاصه بدون اجر لغير العمل ، التي يخير فيها المؤمن عليه بين الاشتراك أو عدم الاشتراك عنها - وفى حاله اختياره الاشتراك ، يلتزم باداء حصته وحصه صاحب العمل فى الاشتراكات ، مقابل حسابها ضمن مده اشتراكه فى التأمين .

د - المدد غير المشترك عنها ، ويطلب المؤمن عليه حسابها ضمن مده اشتراكه فى التأمين مقابل اداء تكلفتها .

هـ - مدد الاعارات الداخليه ، التي تلتزم فيها الجهم المعار اليها العامل ، باداء الاشتراكات المستحقه عنها الى الجهم المعار منها العامل ، حيث تقوم الجهم الاخير به باداء الاشتراك عنها اولا بأول الى الهيئه القوميه للتأمين الاجتماعى .

و - مدة التجنيد الالزامى ، التي لا يتقاضى خلالها المؤمن عليه اجرا .

## 2 - اجر الاشتراك :

يقصد به ، كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى ، من جهه عمله الاصليه لقاء عمله الاصله ( ويعتبر فى حكم ذلك ما يحصل عليه المؤمن عليه المنتدب طول الوقت أو المعار داخل البلاد ) .

وقد ترتب على تطبيق سياسه ربط الاجر بالانتاج ، ان تعاضمت قيمه عناصر الاجر المرتبطه بالانتاج لدرجه كبيره ، اصبح معها من الضرورى ان يواكب نظام التأمين الاجتماعى هذا التطور ، باعتباره هو المسئول عن تعويض المؤمن عليه أو اسرته فى حاله تحقق احد الاخطار التي تؤدى الى انقطاع هذا الاجر ، وبمراعه ان يكون هذا التعويض مناسباً لما كان يتقاضاه المؤمن عليه من الاجر .

وحيث تختلف طبيعة عناصر الاجر التي يحصل عليها المؤمن عليه من حيث :

أ - الثبات - بعضها ثابت والاخر متغير .  
ب - الاستمرار - بعضها يرتبط بعلاقه العمل ، وبعضها مرتبط بالانتاجيه ، أو بظروف العمل .

ج - التزايد - بعضها يتزايد بصفه دوريه ، والبعض الاخر متقلب بين الزيادة والنقصان .

لذا فقد تم تقسيم اجر الاشتراك اعتبارا من 1984/4/1 الى :

أ - الاجر الاساسى :

ويقصد به ما يلى :

(1) الاجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقه بنظم التوظيف بالنسبه للمؤمن عليهم من العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامه والمؤسسات العامه والوحدات الاقتصادية التابعه لاي من هذه الجهات ، وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام ، وما يضاف اليه من علاوات مستبعدة منه العناصر التى تعتبر جزء من الاجر المتغير ، وذلك بالنسبه للعاملين الذين تربطهم بالجهات المشار اليها علاقه تعاقدية أو عرضيه بحسب الاحوال .

(2) الاجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعدة منه العناصر التى تعتبر جزء من الاجر المتغير بالنسبه لباقي المؤمن عليهم ( العاملون بالقطاع الخاص ) .

وفى جميع الاحوال ، يراعى فى الاجر الاساسى :

(1) الا يقل عن الحد الادنى للاجر الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الادارى للدولة .

(2) الا يزيد على 3000 جنيه سنويا .

(3) اذا كان الاجر كله محسوبا بالانتاج أو بالعموله ، فيعتبر هذا الاجر ، اجرا اساسيا ، بما لا يجاوز الحد الاقصى ( 3000 جنيه سنويا ) .

ويزاد الحدان الادنى والاقصى المشار اليهما بالبندين (1) ، (2) بقيمه العلاوات الخاصه ، منسوبه الى كل منهما ، وذلك فى التواريخ المحدده لضمها .

ب - الاجر المتغير :

ويقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن عليه من اجر ، وعلى الاخص :

(1) الحوافز - مثل :

(أ) حوافز الانتاج ومكافآت الانتاج ، المرتبطه بمعدلات اداء العامل .

(ب) حوافز تحقيق الخطه .

(ج) حوافز تميز النشاط أو تميز الاداء .

(2) العمولات - ما يعطى للعامل نظير ما يبرمه من صفقات أو ما يبيعه من مبيعات ، أو ما يقوم بتصريفه من سلع ومنتجات .

(3) الوهبه - المبلغ الذى جرى العرف بأن يدفعه العملاء للعمال ، وكانت له احدى صورتين :

(أ) نسبه مئوية محدده مقدما من المبالغ المستحقه على العملاء .

(ب) وجود صندوق مشترك بالمنشأه ، توضع به حصيله المبالغ ، لتوزيعها بين العمال .

ويشترط لاعتبارها جزء من اجر الاشتراك ، وجود قواعد محدده متفق عليها ، بين رب العمل والعامل ، تحدد كيفيه توزيعها عليهم .

(4) البدلات - مثل :

(أ) بدلات التمثيل .

(ب) بدلات تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفه .

(ج) بدلات الاقامه فى المناطق التى تتطلب ظروف الحياه فيها تقرير هذا البذل .

(د) بدلات تقتضيها اداء وظيفه معينه بذاتها ، تستلزم منع شاغليها من مزاوله المهنة .

**ويخرج من مجال تطبيق نظام التأمين الاجتماعى ما يلى :**

(أ) البدلات التى تستحق لمواجهه اعباء المعيشه خارج الجمهوريه .

(ب) بدلات مقابل مزايا عينيه أو نفقات سترد :

كبدلات الانتقال – بدل حضور الجلسات – بدل ملابس واغذيه ..... الخ.

**(5) الاجور الاضافيه :**

ما يحصل عليه العامل ، مقابل ساعات عمل اضافيه .

**(6) التعويض عن جهود غير عاديه :**

ما يحصل عليه العامل ، نتيجة بذل جهد غير عادى فى انجاز العمل المكلف به ،

سواء فى ساعات العمل الاصيليه أو الاضافيه .

**(7) اعانه غلاء المعيشه :**

ما يتقرر من زياده على الاجر لمواجهه الزياده فى الاسعار .

**(8) العلاوات الاجتماعيه :**

ما يتقرر من زياده فى الاجر لمواجهه الاعباء العائليه .

**(9) المنح الاجتماعيه :**

ما يعطى للعامل علاوه على الاجر جزاء امانته أو كفاءته ، وما شابه ذلك ، اذا

كانت هذه المبالغ ، مقرره فى عقود العمل الفرديه أو الجماعيه أو الانظمه

الاساسيه للعمل أو جرى العرف بمنحها .

ويشترط لاعتبارها جزء من اجر الاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى ، ان تكون

بصفه جماعيه اى لمجموعه من العاملين وليس لعامل واحد ، وان يلتزم بها

صاحب العمل ، وبالتالي لا تدخل المنح التى تقررها الدوله فى بعض المناسبات

فى اجر الاشتراك .

**(10) المكافاه الجماعيه :**

ما يمنح للعامل ، مقابل تقديمه خدمات ممتازه أو اعمالا أو بحوث أو اقتراحات ،

تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الاداء أو توفير فى النفقات .

ويشترط لاعتبارها جزء من اجر الاشتراك ، ان تكون بصفه جماعيه اى لمجموعه

من العاملين ( اداره – قسم – فرع .... الخ ) .

**(11) نصيب المؤمن عليه فى الارباح :**

**(12) العلاوات الخاصه :**

التى قررت للعاملين بالجهاز الادارى للدوله والهيئات العامه والمؤسسات العامه

والوحدات الاقتصاديه التابعه لاي من هذه الجهات ، وغيرها من الوحدات

الاقتصاديه بالقطاع العام ، وذلك قبل تاريخ ضمها الى الاجر الاساسى .

وتجدر الاشاره الى ان العلاوات الخاصه التى لم يتم ضمها بعد الى اجر الاشتراك

الاساسى هى :

(أ) علاوه خاصه بنسبه 10% بالقانون رقم 90 لسنة 1998 .

(ب) علاوه خاصه بنسبه 10% بالقانون رقم 19 لسنة 1999 .

(ج) علاوه خاصه بنسبه 10% بالقانون رقم 84 لسنة 2000 .

(د) علاوه خاصه بنسبه 10% بالقانون رقم 19 لسنة 2001 .

(هـ) علاوه خاصه بنسبه 10% بالقانون رقم 149 لسنة 2002 .

**(13) ما زاد على الحد الاقصى لاجر الاشتراك الاساسى :**

ويراعى ان الحد الاقصى لاجر الاشتراك المتغير :



من كافة العناصر المشار اليها هو 6000 جنيه سنويا ( 500 جنيه شهريا ) -  
ذلك بمراعاة ان يطبق الحد الاقصى على مستوى السنة وليس على مستوى  
الشهر - حيث قد تزيد عناصر الاجر المتغير على 500 جنيه في بعض الشهور  
، وتنقص في البعض الاخر ، وذلك لما تتميز به معظم هذه العناصر من عدم  
ثبات .  
وعلى ذلك فانه بالنسبة لمن يتجاوز اجره هذا المقدار في بعض شهور السنة ، ويقل  
عنه في البعض الاخر ، يتم اداء الاشتراكات على اساس الاجر المستحق شهريا  
، على ان تجرى تسوية في نهاية كل سنة ميلاديه ، بحيث لا يستحق للصندوق  
المختص اية اشتراكات عن الاجر الذي يتجاوز 6000 جنيه سنويا .

## الفصل الرابع نسب الاشتراك

- 1 - يقوم تمويل نظام التأمين الاجتماعي على مشاركة كل من صاحب العمل والعامل ، في اداء الاشتراكات اللازمه لذلك .
- 2 - فيما يلي حصه اشتراك كل من منهما عن الاجر الاساسى :
- أ - فى القطاع الخاص :

نوع التأمين	حصه صاحب العمل	حصه العامل	الاجمالي
الشيخوخه والعجز والوفاه			
المعاش	15	10	25
المكافأه	2	3	5
الاصابه	3	-	3
المرض	4	1	5
البطاله	2	-	2
الاجمالي	26	14	40

وتنسب نسب الاشتراك المشار اليها الى اجر المؤمن عليه الشهرى .

### ب - فى القطاع العام :

ذات النسب السابق بيانها بالنسبه للقطاع الخاص بمراعاة :

- (1) نسبة اشتراك تأمين الاصابه 2% بدلا من 3% .
- (2) حصه صاحب العمل فى اشتراك تأمين المرض 3% بدلا من 4% .
- وعلى ذلك تكون اجمالى حصه صاحب العمل 24% بدلا من 26% واجمالي الحصتين 38% بدلا من 40%

### ج - فى القطاع الحكومى :

ذات النسب السابق بيانها بالنسبه للقطاع الخاص بمراعاة :

- (1) نسبة اشتراك تأمين الاصابه 1% بدلا من 3%
- (2) حصه صاحب العمل فى اشتراك تأمين المرض 3% بدلا من 4%
- (3) القطاع الحكومى مستثنى من تأمين البطاله .
- وعلى ذلك تكون اجمالى حصه صاحب العمل 21% بدلا من 26% واجمالي الحصتين 35% بدلا من 40%

- 3 - تؤدى الاشتراكات عن الاجر المتغير ، بذات النسب السابق بيانها عن الاجر الاساسى باستثناء اشتراك نظام المكافأه .

وعلى ذلك تكون اجمالى حصتى صاحب العمل والعامل كما يلى :

- أ - فى القطاع الخاص 35% .
- ب - فى القطاع العام 33% .
- ج - فى القطاع الحكومى 30% .

## الفصل الخامس تحديد الاشتراكات

يختلف اساس تحديد الاشتراكات تبعا للقطاع الذى يتبعه المؤمن عليه وذلك كما يلى :

### 1 - القطاع الحكومى والعام :

أ - تحسب الاشتراكات ، التى يؤديها صاحب العمل ، وتلك التى تقتطع من اجور المؤمن عليهم ، على اساس ما يستحقه المؤمن عليه من اجر خلال كل شهر ، ولا تؤدى ايه اشتراكات عن المدد التى لا يستحق عنها اجر أو تعويضا عنه .

ب - تلتزم الاجهزه المختصه بوحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامه والقطاع العام ، باعداد سجلات وقوائم لاجور المؤمن عليهم ، تتضمن حقول خاصه للاجور التى يسرى عليها حكم اقتطاع الاشتراكات ، وحصه كل من صاحب العمل والمؤمن عليه من الاشتراكات .

ج - يلتزم صاحب العمل بالقطاع العام ، بموافاة مكتب الهيئه المختص فى نهايه السنه المالىه بشهاده معتمده من المدير المالى للمنشأه ، موضحا بها جملة الاجور المنصرفه خلال السنه المالىه ، وقيمة اشتراكات صاحب العمل والعاملين لديه المؤاده لحساب الهيئه - وذلك بمراعاة احكام القانون فى هذا الشأن - ويجب ان تتضمن الشهاده اقرار من المدير المالى بأن الارقام الخاصه بجملة الاجور تشمل كل ما صرف للعاملين باعتباره اجرا وفقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى .

### 2 - القطاع الخاص :

أ - تحسب الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل ، وتلك التى تقتطع من اجور المؤمن عليهم ، عن كل سنه ميلاديه كما يلى :

(1) على اساس اجر شهر الالتحاق بالخدمه حتى شهر ديسمبر من سنة الالتحاق ، بصرف النظر عما يتقاضاه فعلا من اجر فى الشهور التاليه ، قل أو زاد عن اجر شهر الالتحاق .

(2) على اساس اجر شهر يناير من كل سنه ميلاديه تاليه لسنه الالتحاق ، حتى شهر ديسمبر من هذه السنه ، بصرف النظر ايضا عن التغير فى الاجر الذى يحدث خلال السنه .

### ب - يراعى فى تحديد الاشتراكات فى هذا القطاع ما يلى :

(1) تستحق الاشتراكات كامله ، عن الشهر الذى تبدأ فيه الخدمه ، ولا تستحق عن الشهر الذى تنتهى فيه الخدمه الا اذا كان تاريخ نهايه الخدمه اخر يوم فى الشهر ( تراعى عدد ايام كل شهر ) .

(2) يؤدى صاحب العمل الاشتراكات كامله ، اذا كان عقد العمل موفوفا ، أو كانت اجور المؤمن عليهم لا تكفى لذلك ، وتعتبر المبالغ التى يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم فى حكم القرض .

(3) يعفى العامل وصاحب العمل من الاشتراكات المستحقه عن مده التجنيد الالزامى.

**ج - يلتزم صاحب العمل بـ :**

- (1) التقدم الى مكتب الهيئة المختص ، خلال اسبوعين من تاريخ بدء النشاط ، بطلب اشتراك على الاستماره رقم (2) موضحا بها البيانات الوافيه عن العاملين لديه في تاريخ بدء استخدامهم .
- (2) موافاة مكتب الهيئة المختص ، فى موعد لا يتجاوز اخر يناير من كل عام ببيان التعديلات التى طرأت على العاملين لديه واجورهم ، على الاستماره رقم (2) السابق الاشاره اليها .

## الفصل السادس اداء الاشتراكات

- 1 - يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن كل شهر ، وتشمل الحصه التي يلتزم بها ، والحصه التي يلتزم باقتطاعها من اجر المؤمن عليه ، وذلك كما يلي :
  - أ - بالنسبه للاجر الاساسي :  
في اول الشهر التالي لشهر الاستحقاق .
  - ب - بالنسبه للاجر المتغير :  
في اول الشهر التالي لشهر الصرف .
- 2 - يلتزم صاحب العمل في حاله التأخير ، باداء مبلغ اضافى بنسبه 1% شهريا ، عن المده من تاريخ وجوب الاداء ، حتى نهايه شهر السداد .  
ويعفى صاحب العمل من المبلغ الاضافى ، اذا تم الاداء خلال خمسه عشر يوما من تاريخ وجوب الاداء .

## الفصل السابع

### مسئولية تنفيذ نظام التأمين الاجتماعي

ان نقطة البدايه السليمه ، لحل مشكله التطبيق الامثل لنظام التأمينات الاجتماعيه هي دراسه احكام هذا النظام ، والتعرف على المبادئ التي يقوم عليها ، حتى لا يخرج عنها من كلف بتنفيذها ، وحتى تكون وضحه وميسره ، وفي متناول كافه العاملين والمتعاملين مع الهيئه ، التي اوكل اليها مباشره تنفيذ هذا النظام ، فعلى مدى ما يزيد على اربعين عاما ، تم تدريجيا ارساء نظام متكامل للتأمينات الاجتماعيه ، وتلاحقت القوانين والقرارات المنفذه له ، لتقرر في كل مره امتداد النظام لفئات جديده ، من زياده مزايا انواع التأمينات الاجتماعيه القائمه واستحداث انواع اخرى .

واذا كان لنا ان نفخر بتشريعاتنا في هذا المجال ، التي تم بها في هذه الفتره الوجيزه تقرير نظام التأمينات الاجتماعيه ، واستكمال مقوماته الاساسيه ، وامتداد مزاياه لمختلف فئات العاملين بجمهورية مصر العربيه واسرهم ، فلا بد ان نقرر ان الجهاز الاداري المنوط به مباشره هذا النظام ، ورغم جهود شاقه مضنيه لا تنكر – لم يتمكن في كثير من الاحيان من النهوض بالمهام الملقاه على عاتقه على الوجه الاكمل – ذلك انه ليس المسئول الوحيد عن ذلك ، فلا شك ان عبء التنفيذ السليم للنظام انما يقع اساسا على عده اطراف :

- 1 – **الهيئه القوميـه للتأمين الاجتماعيـه** باعتبارها الجهاز الاداري الموكل اليه مباشره تنفيذ النظام .
- 2 – **صاحب العمل** باعتباره الشخص الطبيعي أو الاعتباري ، الذي يقوم بموافاه الهيئه بالاشتراكات والمبالغ الاخرى التي يؤديها أو يقتطعها من اجور العاملين لديه – والذي يقوم بموافاه الهيئه بالمتغيرات التي تتمكن على اساسها من تحديد مستحقاتها اولا بأول ، والوفاه بالتزاماتها تجاه المؤمن عليهم .
- 3 – **المؤمن عليه** ، باعتباره صاحب المصلحه الاولى في نظام التأمين الاجتماعي – وما يتطلبه ذلك من المام كامل بحقوقه والتزاماته في هذا النظام .
- 4 – **الاجهزه التنفيذيه الاخرى بالدوله** ، التي يتطلب الامر بالنسبه لها ، ضروره موافاه الهيئه القوميـه للتأمين الاجتماعيـه ، بما يتاح لديها من بيانات تساعد الهيئه على اداء رسالتها .
- 5 – **التنظيمات النقابيه** ، باعتبارها مسئوله عن حمايه حقوق اعضاء هذه النقابات .

ومهما اكتمل التنظيم الاداري للهيئه – وهو امر سعت وتسعى اليه – فلا بد من وفاء الاطراف الاخرى بالتزاماتهم ، بالشروط والاوزاع ، وفي المواعيد المحدده بتشريعات التأمين الاجتماعي .

لذلك كله وعلى ضوء ما تقدم فان الهدف من هذا البحث محاوله معالجه احدى مشاكل التطبيق وهي :

**" ظاهره التهرب من نظام التأمين الاجتماعي "**

## الفصل الثامن

### أنواع التهرب التأميني والاثر المترتب عليه على ذلك

وتتلخص أنواع التهرب التأميني فيما يلي :

**التهرب الجزئي ويشمل :**

- 1 - الاشتراك في التأمين عن بعض العمال دون البعض الآخر .
- 2 - التأمين عن مدد اقل من المدد الفعليه للعاملين .
- 3 - الاخطار عن انتهاء خدمه العامل بالرغم من استمراره في العمل .
- 4 - الاشتراك عن اجور تقل عن الاجور الحقيقيه .
- 5 - الاشتراك عن الحد الادنى لاجر الاشتراك في التأمين .
- 6 - اختيار اصحاب الاعمال الحد الأدنى لفئة الاشتراك عند الاشتراك في نظام التأمين عن انفسهم بما يخالف دخلهم الحقيقي .
- 7 - عدم الانتظام في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي .

**التهرب الكلي ويشمل :**

- 8 - عدم التأمين على جميع العمال .
- 9 - عدم التأمين على صاحب العمل أو شركائه .
- 10 - الامتناع عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي .

ونتناول الاثار المترتب عليه على كل من انواع التهرب التأميني المشار اليها في مجموعات كما يلي :

- اولا : 1 - الاشتراك في التأمين عن بعض العمال دون البعض الآخر .
  - 2 - التأمين عن مدد اقل من المدد الفعليه للعاملين .
  - 3 - الاخطار عن انتهاء خدمه العامل بالرغم من استمراره في العمل .
  - 8 - عدم التأمين على جميع العمال .
  - 9 - عدم التأمين على صاحب العمل أو شركائه .
- وتؤدي هذه الانواع من التهرب الى ما يلي :
- أ - حرمان العامل من مظلة التأمين الاجتماعي ، التي كفلها لهم الدستور ، ومن ثم عدم الانتفاع بالمزايا التأمينيه .
  - ب - ضياع حقوق العمال واسرهم ، عند تحقق احد المخاطر التي يغطيها نظام التأمين الاجتماعي ، مثل بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة ، وكذا اصابات العمل أو المرض .
  - ج - كثره المنازعات القضائيه بين العمال واصحاب الاعمال والهيئه التأمينيه ، بشأن اثبات علاقه العمل .
  - د - استغلال بعض العمال للنظام ، وذلك باللجوء الى القضاء ، لاثبات وجود علاقات عمل وهميه ، بين العامل وصاحب العمل عن مدد اقل من المدد الفعليه واجور غير حقيقيه ، وذلك للحصول على مزايا تأمينيه دون اداء الاشتراكات المقابله لها ، مستغلين في ذلك الماده 150 من قانون التأمين الاجتماعي ، التي تلزم الهيئه التأمينيه بأداء الحقوق التأمينيه للعامل حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه .

#### ثانيا: 4 - الاشتراك عن اجور تقل عن الاجور الحقيقيه .

ويؤدى هذا النوع من التهرب الى مايلى :

أ - انخفاض موارد نظام التأمين الاجتماعى ، مما يقلل من عائد الاستثمار الذى يستخدم فى اداء الحقوق التأمينيه ، حيث ان معظم اصحاب الاعمال فى القطاع الخاص ، يشتركون عن عمالهم فى التأمين الاجتماعى بأجور تقل كثيرا عن اجورهم الحقيقيه ، ويتضح ذلك من البيانات الاحصائية ، التى تؤكد ان اكثر من 36% من عدد العمال المؤمن عليهم بالقطاع الخاص ، يقل اجراشتراكهم عن 100 جنيه شهريا ، وهذا يخالف الواقع بطبيعته الاحوال ( مرفق جدول رقم 10 بيان بعدد المؤمن عليهم بالقطاع الخاص النمطى فى 2002/6/30 ) .

ب - انخفاض مستوى المعيشه للاسره عند انقطاع دخل عائلها لاي سبب من الاسباب ، مما يجعلها فى قلق وخوف دائم على المستقبل من مواجهة متطلبات الحياه ، ويضطرون الى اللجوء للشئون الاجتماعيه لطلب مساعدات ، الامر الذى يزيد من اعباء الخزانه العامه .

ج - الاضرار بميزانيه التأمين الصحى ، الذى يقدم الرعايه الطبيه للمؤمن عليهم فى مقابل اشتراكات ، تقل كثيرا عن الاشتراكات التى تتناسب مع تكلفه العلاج والرعايه الطبيه لهم .

د - كثرة المنازعات القضائيه بين المؤمن عليهم واصحاب الاعمال والهيئه التأمينيه بشأن اختلاف قيمه الاجور المؤمن عليها ، والاجور الحقيقيه ، وغالبا ما تؤدى تلك المنازعات الى تحميل صندوق التأمين الاجتماعى باعباء ماليه لمزايا تأمينيه كبيره ، دون اداء الاشتراكات المقابله لها ، مما يؤدى الى الاخلال بالمركز المالى للصندوق .

#### ثالثا: 5- الاشتراك عن الحد الادنى لاجر الاشتراك فى التأمين .

6- اختيار اصحاب الاعمال الحد الادنى لفئة الاشتراك عند الاشتراك فى نظام التأمين

عن انفسهم بما يخالف دخلهم الحقيقى .

وتؤدى هذه الانواع من التهرب الى ما يلى :

أ - تحميل الخزانه العامه باعباء ماليه باهظه ، نتيجته ادائها الفرق بين المعاش المستحق للمؤمن عليه من اصحاب الاعمال ( المنتفعين بالقانون رقم 108 لسنة 1976 ) ، وبين الحد الادنى للمعاش ، حيث ان معظم اصحاب الاعمال يشتركون فى نظام التأمين الاجتماعى على اصحاب الاعمال الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 ، على اساس الحد الادنى لفئات الاشتراك ومقداره 100 جنيه ، حتى يقوموا بسداد اشتراك شهرى مقداره 15 جنيها فقط ، وهذه الفئة تقابل معاشا يبلغ فى المتوسط 15 جنيها شهريا ، تقوم الدوله برفعه الى الحد الادنى للمعاش ، ومقداره 35 جنيها شهريا ، بالاضافه الى 10 جنيها منحته شهريه ، وتتحمل الخزانه العامه بهذا الفرق والزيادات السنويه التى تنقرر للمعاشات مستقبلا .

( مرفق جدول رقم 14 بيان بعدد اصحاب الاعمال المؤمن عليهم حسب فئات الاشتراك وفقا لاحكام القانون رقم 108 لسنة 1976 فى 2002/6/30 ) ويتبين منه ان اكثر من 90% من المؤمن عليهم وفقا للقانون المشار اليه فئه اشتراكهم لا تزيد على 100 جنيه ( الحد الادنى لفئات الاشتراك )

(مرفق جدول رقم 17 بيان بعدد العاملين المصريين بالخارج حسب فئات الاشتراك وفقا للقانون رقم 50 لسنة 1978 فى 2002/6/30 ) ، ويتبين منه ان اكثر من 68% من المؤمن عليهم وفقا للقانون المشار اليه ، فئه اشتراكهم لا تزيد على 100 جنيه ( الحد الادنى لفئات الاشتراك )



ب - تحميل الخزانه العامه بأعباء ماليه باهظة ، نتيجة ادائها الفرق بين المعاش المستحق للمؤمن عليهم من العمال ، وبين الحد الادنى للمعاش ، حيث ان معظم اصحاب الاعمال يقومون بالاشتراك عن عمالهم فى نظام التأمين الاجتماعى على اساس الحد الادنى لاجر الاشتراك ومقداره 87.5 جنيه فقط ، حتى لا تزيد حصة صاحب العمل فى الاشتراك على 22.75 جنيه شهريا ، ولا تزيد حصة العامل فى الاشتراك على 12.25 جنيه شهريا فقط ، وهذا الاجر يقابل معاشا لا يزيد متوسطه على 20 جنيهها شهريا ، تقوم الدوله برفعه الى الحد الادنى للمعاش ، ومقداره 40 جنيه شهريا بالاضافه ، الى 10 جنيهات منحه شهريه ، وتحمل الخزانه العامه بهذا الفرق والزيادات السنويه التى تقرر للمعاشات مستقبلا .

ج - مطالبه بعض اصحاب الاعمال بشركات الاستثمار بالمناطق الحره ، بالاشتراك عن عمالهم ، على اساس الحد الادنى للاجور وفقا لقانون التأمين الاجتماعى ومقداره 87.5 جنيه شهريا .

وقد كان الحد الادنى لاجور العاملين بتلك المناطق 45 دولار شهريا ( بما يعادل حوالى 200 جنيه شهريا ) ، وفقا لنص الماده 133 من اللائحه التنفيذيه لقانون الاستثمار الصادر بالقانون 230 لسنة 1989 ، وقد حل محله القانون رقم 8 لسنة 1998 باصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار ، والذى جاء خلوا من اى نص يتعلق بتحديد حد ادنى لاجور هؤلاء العمال ، فبادر اصحاب الاعمال بالمناطق الحره بالمطالبه بالاشتراك عن عمالهم فى التأمين على اساس الحد الادنى لاجر الاشتراك ، وفقا لقانون التأمين الاجتماعى ومقداره 87.5 جنيه فقط ، وهو يخالف الواقع بطبيعة الاحوال .

د - الاخلال بعدالة المنافسة بين اصحاب الاعمال ، حيث أنه من المعروف أن حصة صاحب العمل فى إشتراكات التأمين الاجتماعى يتم تحميلها على تكلفة الانتاج ، فإذا ما قام صاحب العمل بأدائها على أساس الحد الأدنى للاجور ، فإنه سوف يكون فى وضع أفضل من صاحب العمل الذى يقوم بالاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى على أساس الاجور الفعليه ، وبالتالي فإن المنافسة بينهما لن تكون عادلة .

هـ- انهيار القوة الشرائية لاسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، حيث إذا ما تم ربط معاش لمعظم العمال ، لا يزيد على الحد الادنى للمعاش فسوف يؤدي الى انخفاض مستوى المعيشة ، ووجود كساد إقتصادى .

رابعا : 7 - عدم الانتظام فى سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى .

10 - الامتناع عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى .

وتؤدى هذه الانواع من التهرب الى ما يلى :

أ - حرمان الهيئة من عائد استثمار أموال تلك الاشتراكات ، مما يؤثر سلبا على مساهمات صندوقى التأمين الاجتماعى ، فى الخطة الاقتصادية للدوله .

ب - الاخلال بالمركز المالى لصندوق التأمين الاجتماعى ، حيث يلتزم بأداء كافة الحقوق التأمينيه المقرره قانونا للعمال ، حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنها ، مما يؤدي الى انخفاض موارد الصندوق ، وعجزه عن الوفاء بتلك الالتزامات مستقبلا .

ج - كثرة المنازعات القضائية بين أصحاب الاعمال والهيئة التأمينية ، الخاصة بالحجز الادارى على المنشآت التى لا يقوم اصحابها بأداء اشتراكات التأمين الاجتماعى عن العاملين بها .

د - الصعوبات الكثيرة التى يواجهها مفتشوا التأمين الاجتماعى ، للاطلاع على المستندات والسجلات المتعلقة بالعمال واجورهم ، مما يتعذر معه تقدير قيمة الاشتراكات المستحقة عليهم .

هـ- تعذر قيام الهيئة التأمينية بإتخاذ إجراءات الحجز الادارى على بعض المنشآت فى حاله امتناعها عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى ، ومن هذه المنشآت :  
(1) شركات الاستثمار حيث يقضى قانون الاستثمار بعدم الحجز على تلك الشركات .

(2) المؤسسات الصحفية .

(3) المخازن لارتباطها بسلعه من السلع الاستراتيجية للمواطنين .

و - تعاضم الديون المستحقة على اصحاب الاعمال ، نتيجة عدم الانتظام فى سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى ، أو الامتناع عن سدادها ، حيث يقوم صاحب العمل بخصم حصة العمال من المرتبات ، ويمتنع عن توريدها لمكتب التأمينات

وقد بلغت قيمة الديون المستحقة على القطاع الخاص 2.4 مليار جنيه حتى 2002/6/30 منها 350 مليون جنيه على المؤسسات الصحفية .

## الفصل التاسع

### جهود وزارة التأمينات والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي في مواجهة ظاهرة التهرب

تبذل وزارة التأمينات ، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ، جهودا كبيرا لمواجهة ظاهرة التهرب ، وتتلخص تلك الجهود في اتجاهين رئيسيين :

- 1 - من حيث اصدار التشريعات اللازمة للحد من ظاهره التهرب التأمينى .
  - 2 - من حيث الاجراءات اللازمة ، للحد من ظاهره التهرب التأمينى
- ونتناول كل من هذين الاتجاهين فيما يلى :

اولا : من حيث اصدار التشريعات اللازمة ، للحد من ظاهره التهرب التأمينى :

1 - وضع القواعد المنظمه للتأمين على بعض فئات العاملين فى القطاع الخاص ، ممن لا يناسب الاسلوب النمطى التأمين عليهم ( تقديم استمارات 1،2،6 ) ، وذلك بالنسبه للمجالات الاتيه :

- أ - التأمين على العاملين فى مجال النقل البرى .
- ب - التأمين على العاملين فى مجال المقاولات والمحاجر والملاحات .
- ج - التأمين على العاملين فى مجال المخازن البلديه .

2 - وضع القواعد الحاكمه لتحديد فئه اشتراك المؤمن عليه وفقا للقانون رقم 108

لسنه 1976 ، وتتلخص فى الاتى :

أ - عند بداية الاشتراك :

يراعى الا يقل دخل اشتراكه عن :

(1) اذا كان قد سبق التأمين عليه وفقا لقانون التأمين الاجتماعى رقم 79 لسنة 1975 - مجموع اجر اشتراكه الشهرى الاخير ( اساسى ومتغير ) ، واذا كانت المده الاخيريه فى الحكومه أو القطاع العام فيتحدد اجر اشتراكه الاخير بالنسبه لعناصر الاجر المتغير المرتبطه بالانتاج بمتوسط هذه العناصر خلال السنه الاخيريه .

(2) اذا كان يستخدم عمالا خاضعين لاحكام قانون التأمين الاجتماعى المشار اليه : مجموع اكبر اجر اشتراك شهرى اساسى ومتغير للعاملين لديه فى بدايه الاشتراك .

ب - فى يناير من كل عام :

(1) اذا كان يستخدم عمالا خاضعين لاحكام قانون التأمين الاجتماعى المشار اليه : مجموع اكبر اجر اشتراك شهرى اساسى ومتغير للعاملين لديه فى يناير .

(2) اذا كان نشاط المؤمن عليه أو المنشأة خاضعا للضريبة : المتوسط الشهرى لدخله السنوى الاخير الذى اعتدت به مصلحه الضرائب اساسا لربط الضريبة .

ج - لا يترتب على تخفيض اكبر اجر اشتراك شهرى ( اساسى ومتغير ) للعاملين لديه أو انخفاض المتوسط الشهرى لدخله السنوى الخاضع للضريبة اى تخفيض لفئه اشتراك المؤمن عليه ، وذلك مع عدم الاخلال بحقه فى تخفيض دخل اشتراكه وفقا لاحكام القانون رقم 108 لسنة 1976 .

**3 - وضع قواعد لتحديد الحد الأدنى لاجر الاشتراك فى القطاع الخاص ، يساوى الحد الأدنى للاجر فى الجهاز الادارى للدوله ، ويتزايد معه من سنه الى اخرى - وذلك كما يلى :**

أ - يتحدد الحد الأدنى لاجر الاشتراك الاساسى من 2001/7/1 ب84 جنيها شهريا ويمثل هذا المبلغ الحد الأدنى الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الادارى للدوله (35 جنيها شهريا ) مضافا اليه العلاوات الخاصه المضمومه الى اجر الاشتراك الاساسى اعتبارا من اول يوليو 1992 وحتى اول يوليو 2001 منسوبه الى هذا الحد الأدنى وتبلغ نسبتها 140% بقيمه مقدارها 49 جنيها شهريا .

ب - يزداد الحد الأدنى لاجر الاشتراك الاساسى فى اول يوليو من كل سنه ، بقيمه العلاوه الخاصه التى يتم ضمها فى هذا التاريخ ، وترتبطا على ذلك يتحدد الحد الأدنى لاجر الاشتراك الاساسى بالقيم المبينه فيما يلى اعتبارا من التاريخ المحدد قرين كل منها :

84.00	جنيها شهريا اعتبارا من اول يوليو 2001
87.50	جنيها شهريا اعتبارا من اول يوليو 2002
91.00	جنيها شهريا اعتبارا من اول يوليو 2003
94.50	جنيها شهريا اعتبارا من اول يوليو 2004
98.00	جنيها شهريا اعتبارا من اول يوليو 2005
101.50	جنيها شهريا اعتبارا من اول يوليو 2006
105.00	جنيها شهريا اعتبارا من اول يوليو 2007

**4 - وضع قواعد اداء الحصة التى يلتزم بها صاحب العمل فى الاشتراكات بالنسبه للعماله العرضيه والمؤقته للجهاز الادارى للدوله والهيئات العامه والقطاع العام وقطاع الاعمال العام .**

حددت الماده (2) من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 نطاق سريانه وقد اخضع البند (أ) من الماده المشار اليها للعاملين بالجهاز الادارى للدوله والهيئات العامه والقطاع العام وقطاع الاعمال العام لاحكام هذا القانون وذلك دون تفرقه فى هذا المجال بين العماله الدائمه بهذه الجهات والعماله المؤقته والعرضيه بها ، وتطبيقا لاحكام الماده (4) من ذات القانون فان التأمين وفقا لاحكامه يكون الزاميا .

كما حددت الماده (5) بند ط/1 معدله بالماده الرابعه من القانون 19 لسنة 2001 المشار اليه المقصود باجر الاشتراك لكل من الفئا الخاضعه لاحكام قانون التأمين الاجتماعى .

ولما كانت حصة صاحب العمل فى اشتراك تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه انما هى بديل لالتزامه السابق بمكافأة نهاية الخدمة التى هى فى الواقع جزء من اجر العامل المرجا سداده لحين انتهاء خدمه .

وفى ضوء ما تقدم يراعى فى اداء حصة صاحب العمل فى الاشتراكات عن العمال المشار اليها ما يلى :

أ - يخصم بحصه صاحب العمل على البند المخصص لذلك بموازنه الجبهه .  
ب - فى حاله عدم تخصيص بند بالموازنة تؤدى الحصة المشار اليها من ذات البند أو الاعتماد الذى يتم صرف اجورهم منه .

ج - بالنسبة لمن تستخدمهم هذه الجهات ويخصم بأجورهم على تمويل المشروعات الذى يرد اليها من خارج الموازنة فانه تؤدي حصة صاحب العمل من البند المخصص للاجور بتلك المشروعات .

**5 - التزام المؤمن عليه وفقا للقانون رقم 108 لسنة 1976 بأداء كافة مستحقات الهيئة كأحد شروط صرفه حقوق التأمينه - وتتمثل مستحقات الهيئة لديه فى الاتى :**

- أ - الحصة الشهرية التى يلتزم باقتطاعها من أجور العاملين لديه سواء عن الاجر الاساسى أو الاجر المتغير وفقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 .
- ب - الاقساط المستحقة على المؤمن عليهم والمفترض ان يقوم صاحب العمل باقتطاعها من اجورهم وتوريدها للهيئة .
- ج - الحصة الشهرية التى يلتزم بها كصاحب عمل من أجور العاملين لديه سواء عن الاجر الاساسى أو الاجر المتغير وفقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى المشار اليه ، وتقابل هذه الحصة مكافأة نهاية الخدمة التى كان يلتزم بها صاحب العمل قبل بدء العمل بقوانين التأمين الاجتماعى .
- د - مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على بداية الاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى والمتصلة بها .
- هـ - الاقساط المستحقة عن المبالغ المتأخرة عليه للهيئة .
- و - الاشتراكات الشهرية التى يلتزم بأدائها باعتباره مؤمنا عليه وفقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى على اصحاب الاعمال ومن فى حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976 على اساس دخل الاشتراك الذى يختاره من بين الدخول الواردة بالجدول رقم (1) المرفق بالقانون المشار اليه .
- ز - الاقساط المستحقة على صاحب العمل باعتباره مؤمنا عليه وفقا للقانون السابق الاشارة اليه .

**6 - مراجعة العقوبات فى حاله مخالفه صاحب العمل لاحكام قانون التأمين الاجتماعى بعدم التأمين على العاملين لديه ، أو التأمين عليهم بأجر غير حقيقى .**

**ثانيا : من حيث الاجراءات اللازمة ، للحد من ظاهره التهرب التأمينى .**

- 1 - تطوير نظام العمل ، بأجهزة التفتيش والتحصيل والحجز الإدارى بصندوقى التأمين الاجتماعى ، لاحكام الرقابة على المنشآت وأيضا على المفتشين والمحصلين ، وذلك بتدريبهم وتدعيمهم بالكفاءات ، مع تغيير مفهوم التفتيش ، بحيث يهدف الى توعية اصحاب الاعمال بالحقوق والالتزامات التى أوجبها القانون ، حتى لا تتراكم الديون المستحقة عليهم .
- 2 - وضع الحوافز المناسبة للعاملين بأجهزة التفتيش والتحصيل والحجز الإدارى ، لتشجيعهم على اداء واجباتهم وبذل المزيد من الجهد .
- 3 - التعاون مع وزارة القوى العاملة والهجرة ، فى تبادل المعلومات والبيانات التى تتعلق بتنفيذ قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، حيث يتم التنسيق بين مديريات ومكاتب القوى العاملة ، وبين مناطق مكاتب التأمينات الاجتماعية ، لمعرفة اسماء المنشآت واصحاب الاعمال والعمال وأجورهم الحقيقية .

- 4 - التنسيق مع الغرف التجارية والسجل التجارى لاططار ، المناطق والمكاتب التأمينيه ، بالانشطة الجديده التى استخرجت لها سجلات تجاريه ، أو قامت باضافة نشاط جديد لنشاطها الاصلى ، حتى يتسنى متابعتها فى سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى .
- 5 - جدولة الديون المستحقة على اصحاب الاعمال على اقساط تتناسب مع ظروف كل منشأة ، حتى لا تتراكم هذه الديون عليهم ويعجزوا عن سدادها .
- 6 - الاهتمام بنشر الوعى التأمينى لدى اصحاب الاعمال والعاملين واسرهم فى كافة اجهزه الاعلام بانواعه المختلفه ( المسموعه والمقروءة والمرئية ) .

هذا بالاضافة الى ، المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية والكتيبات والنشرات الخاصة بالحقوق ، التى توضح للمواطنين الحقوق والواجبات فى مجال التأمين الاجتماعى ، وتوعية العاملين بأهمية اخطار مكتب التأمين الاجتماعى المختص عند التحاقهم بأى عمل ، وكذا توعية اصحاب الاعمال بضرورة اداء اشتراكات التأمين الاجتماعى عن كل عمالهم فى مواعيدها الدوريه ، وعلى اساس الاجور الحقيقيه ، مما يؤدى الى القضاء على المنازعات التى تقع بينهم وبين العاملين وبين الهيئه ، وبما يمكن صندوق التأمين الاجتماعى من الوفاء بالتزاماته القانونيه نحو اداء الحقوق التأمينيه للمؤمن عليهم واصحاب المعاشات والمستحقين عنهم ، ويتمكنوا من الحصول على تلك الحقوق فى سهوله ويسر .

توزيع المؤمن عليهم بقطاع الأعمال العام  
تبعاً لفئات الأجر  
في 2006/6/30

فئات الاجر	عدد	%
90 فأكثر	99 519	11.40
- 100	17 923	2.10
- 200	198 739	22.90
- 300	160 967	18.50
- 400	101 346	11.70
- 500	68 184	7.80
- 600	52 224	6.00
- 700	61 599	7.10
- 800	47 664	5.50
- 900	24 184	2.80
- 1000	13 124	1.50
1100 فأكثر	23 753	2.70
الإجمالي	869 226	100

---

المصدر : تقرير نتائج أعمال قطاع التأمينات الاجتماعية 2006/2005

توزيع المؤمن عليهم بالقطاع الخاص النمطي  
تبعاً لفئات الأجر  
في 2006/6/30

%	عدد	فئات الاجر
0.10	2 422	90 فأكثر
8.30	285 587	- 100
42.30	1 454 276	- 200
11.60	399 378	- 300
6.60	225 557	- 400
4.90	168 218	- 500
3.70	128 594	- 600
3.00	101 937	- 700
3.10	106 468	- 800
3.00	104 115	- 900
2.20	76 622	- 1000
11.20	385 333	1100 فأكثر
100	3 438 507	الاجمالي

---

المصدر : تقرير نتائج أعمال قطاع التأمينات الاجتماعية 2006/2005



توزيع أصحاب الأعمال المؤمن عليهم  
وفقا لاحكام القانون رقم 108 لسنة 1976 تبعا لفئات الأجر  
في 2006/6/30

%	عدد	فئات الاشتراك
66.60	1 365 156	100
16.50	337 606	125
7.50	153 222	150
4.20	85 450	200
1.20	24 049	250
1.00	21 270	300
0.50	10 312	350
0.50	9 938	400
0.30	5 271	450
0.40	8 592	500
0.20	3 869	550
0.20	5 074	600
0.10	2 636	650
0.10	2 351	700
0.10	1 392	750
0.10	1 395	800
0.00	724	850
0.10	1 980	900
0.00		950
0.40	1 338	1000
100	2 049 386	الاجمالي

المصدر : تقرير نتائج أعمال قطاع التأمينات الاجتماعية 2006/2005

بيان بعدد العاملين المصريين بالخارج والمستمرين  
وفقا لاحكام القانون رقم 50 لسنة 1978  
حسب فئات الاشتراك  
في 2002/6/30

فئات الاشتراك	عدد	%
100	10 152	68.63
125	171	1.16
150	177	1.20
200	472	3.19
250	286	1.93
300	416	2.81
350	223	1.51
400	462	3.12
450	203	1.37
500	457	3.09
550	139	0.94
600	1 634	11.05
الاجمالي	14 792	100

المصدر : التقرير السنوى لانجازات صندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بالقطاع العام والخاص عن عام  
2002/2001