

التأمينات الإجتماعية والعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة

إعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الإجتماعي

جمهورية مصر العربية

رئيس صندوق التأمين الإجتماعي للعاملين بالحكومة (سابقا)

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)

فهرست المحتويات

صفحة	موضوع
005	تقديم
007	مقدمة
011	المبحث الأول: المشروعات الصغيرة والمتوسطة
011	1- أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية
012	2- الدول العربية والمشروعات الصغيرة والمتوسطة
013	3- الصناعات الصغيرة والمتوسطة .. مفتاح التنمية في الهند
014	4- مصطلح المشروعات الصغيرة والمتوسطة
015	5- بعض التعريفات للصناعات الصغيرة والمتوسطة
016	المبحث الثاني: النواحي الفنية والتمويلية في نظم التأمين الإجتماعي
016	أولاً: النواحي الفنية في نظم التأمين الإجتماعي
019	ثانياً: تمويل التأمينات الإجتماعية
026	ثالثاً: دور الدراسات الإكتوارية في نظم التأمين الإجتماعي
029	رابعاً: البيانات المطلوبة لفحص المركز المالي
031	المبحث الثالث: الإتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الإجتماعي
031	أولاً: الإتفاقيات علي المستوى الدولي
034	ثانياً: الإتفاقيات علي المستوى الإقليمي
039	ثالثاً: بيان الإتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الإجتماعي
040	رابعاً: إستنتاجات المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بشأن الضمان الإجتماعي
044	المبحث الرابع: التأمينات الإجتماعية والإستقرار الوظيفي والإجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة
044	أولاً: أهداف التأمينات الإجتماعية
049	ثانياً: ماتحققه التأمينات الإجتماعية في مجال الإستقرار الوظيفي والإجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة
053	المبحث الخامس: التأمينات الإجتماعية والوعي التأميني
054	أولاً: التأمينات الإجتماعية = تجميع المخاطر واعدة توزيعها
057	ثانياً: يشترط في الخطر القابل للتأمين ان يكون محتملاً - ليس مؤكداً وليس مستحيلاً
059	ثالثاً: التأمينات الإجتماعية تكافل إجتماعي
060	رابعاً: التأمينات الإجتماعية تزيد الإنتاج
060	خامساً: الجميع يستفيد من التأمينات الإجتماعية - من تحقق ومن لم يتحقق بالنسبة له الخطر
061	سادساً: التأمينات الإجتماعية لا علاقه مباشره فيها بين ما يدفع وما يؤخذ والعبره بتحقق الخطر
062	سابعاً: التأمينات الإجتماعية ليست ادخارا فرديا
062	ثامناً: التعويض في التأمين الإجتماعي يجب الا يزيد على الخساره
062	تاسعاً: التعويض في التأمينات الإجتماعية يجب ان يتناسب مع الخساره
065	المبحث السادس: التأمينات الإجتماعية ومدى إستجابة أصحاب المشروعات الصغيرة

	والمتوسطة لتطبيقها (التهرب التأميني)
067	أولاً: مسؤولية تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي
067	ثانياً: أنواع عدم الإستجابة للإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي
068	ثالثاً: الآثار المترتبة علي عدم الإستجابة للإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي
070	رابعاً: جهود الحكومات ومنظمات التأمين الإجتماعي في مواجهة ظاهرة عدم الإستجابة للإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي
074	المبحث السابع: نماذج لإجراءات وقواعد تطبيق نظام التأمين الإجتماعي علي بعض فئات العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بجمهورية مصر العربية
077	أولاً: العاملون في مجال النقل البري
077	1- مقدمة
078	2- قرار تنظيم التأمين علي العاملين بنشاط النقل البري لدي أصحاب الأعمال في القطاع الخاص
081	ثانياً: العاملون في مجال المقاولات
081	1- مقدمة
082	2- قرار التأمين علي عمال المقاولات والمحاجر والملاحات
088	جدول رقم 1: المهن الرئيسية
088	جدول رقم 2: تحديد أجر إشتراك المؤمن عليه
089	جدول رقم 3: تحديد نسب الأجور
089	1- أعمال التشييد والبناء
090	2- أعمال الشبكات العامة
091	3- قطاع الري
091	4- أعمال الطرق البرية والمائية
092	5- أعمال الميكانيكا والكهرباء
092	6- قطاع البترول
093	7- أعمال النقل
094	8- أعمال المحاجر والملاحات
094	9- اعمال مقاولات مختلفة
095	3- قرار إجراءات تحديد نسب الأجور في عمليات المقاولات وفحص المنازعات الناشئة عنها
096	4- قرار تنظيم إجراءات منع الإزدواج في أداء الإشتراكات في حالة إستخدام المقاول عمالة دائمة يقوم بأداء الإشتراكات عنها وفقاً لما تم بيانه في مقدمة هذا المبحث
099	ثالثاً: العاملون في مجال المخازن البلدية
099	1- مقدمة
100	2- قرار التأمين علي عمال المخازن في القطاع الخاص
103	رابعاً: العاملون في صناعة الطوب
103	1- مقدمة
104	2- قرار التأمين علي عمال صناعة الطوب
107	المبحث الثامن: التأمينات الإجتماعية ونظم المعلومات

107	أولاً: خصائص نظم التأمين الإجتماعي
110	ثانياً: التأمينات الإجتماعية ونظم المعلومات
110	ثالثاً: الأسس الرئيسية لنظام المعلومات
111	رابعاً: النظم الفرعية والرئيسية لنظام المعلومات في مجال التأمين الإجتماعي
111	خامساً: نظام المعلومات والإحصاءات المطلوبة في مجال التأمين الإجتماعي
112	سادساً: نظام المعلومات وأثره في تمويل نظام التأمين الإجتماعي
115	سابعاً: النتائج الأخرى المترتبة علي إستخدام نظام معلومات فعال في مجال التأمين الإجتماعي
116	المبحث التاسع: مقترح لنظام تأميني خاص لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة
116	أولاً: في مجال تصميم نظام التأمين الإجتماعي
120	ثانياً: في مجال اليات تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي
122	ثالثاً: في مجال التعاون مع الجهات الأخرى لتنفيذ نظام التأمين الإجتماعي
123	رابعاً: في مجال نشر الوعي التأميني
127	المراجع

أكتوبر 2006

منظمة العمل العربية
المركز العربي للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم

تقديم

أكتوبر 2006

منظمة العمل العربية
المركز العربي للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم

دكتور/ خالد محمد يسن
مدير المركز العربي
للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم

مقدمة

تعتبر نظم التأمين الإجتماعي ، إحدى الدعائم القوية للمجتمعات – فبقدر ما هي ضروره إجتماعيه ، هي أيضا ضروره إقتصاديّه.

كما تعتبر هذه النظم ، أكبر مظلة إجتماعية وإقتصادية في معظم الدول ، من حيث شمولها لمعظم فئات الشعب إن لم يكن جميعه.

فمن الناحية الإجتماعية ، توفر هذه النظم معاشات لملايين المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ، بما يحقق مستوى مقبول لمعيشة المواطنين ، بالإضافة إلى توفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية للمؤمن عليهم ، في حالات اصابات العمل والمرض.

ومن الناحية الإقتصادية ، فإن نظم التأمين الإجتماعي تقوم بتجميع إشتراكات المؤمن عليهم ، التي يتم إستثمارها في مشروعات الخطط القومية للدول ، وبهذا تتيح الفرصة لتشغيل عدد كبير من العمال ، كما تعيد إلى سوق العمل والإنتاج من يعجز منهم عن أداء عمله وذلك بعد تأهيله مهنيًا.

كما تعتبر هذا النظم حماية لأصحاب الأعمال خصوصا صغارهم ، من التعرض لأزمات إقتصادية ، أو الإعسار المادي نتيجة مطالبة عمالهم لهم بالمكافآت والتعويضات التي تقررها لهم قوانين العمل ، حيث تحل هذه النظم محل صاحب العمل ، في أداء تلك الحقوق ، مقابل أدائه حصة من الاشتراكات في نظم التأمين الإجتماعي.

ويمكن تقسيم أهداف نظم التأمين الإجتماعي إلى مجموعتين رئيسيتين:
1 - أهداف أساسية:

ويمكن تقسيمها أيضا إلى نوعين اساسيين:

أ - تأمين العامل حال حياته:

وفي هذا الصدد ينقسم التأمين الى جزئين:

(1) تأمين العامل اثناء فتره عمله:

ويشمل ذلك عدّه 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 الطبيعى.

x العجز الكامل.

x العجز الجزئى مع عدم وجود عمل مناسب.

(ب) تأمين الشيخوخه.

ب - تأمين اسره العامل بعد وفاته:

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

هذا فضلا عن المزايا العائلية التي تقررها بعض هذه النظم.

2 - اهداف ثانويه :

ويقصد بثانويه هنا ، انها ليست الهدف الاساسى من انشاء نظم 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 - المساهمة فى خطة التنمية:

حيث تلعب ارسده نظم التأمين الاجتماعى ، دورا كبيرا فى خطط التنمية بالبلاد التي تطبق بها - كما انها تتزايد بصورة مضطرده من سنه الى اخرى.

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 نظم التأمين الاجتماعى فى هذا المجال ، تبعا للعلاقة بين الاشتراكات التي يؤديها العمال واصحاب الاعمال ، وقيمه المزايا التي تستحق للمؤمن عليهم ، ولا شك ان تحديد حد ادنى وحد اقصى لقيمه المزايا الممنوحة 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 خدمه التي كان يلتزم بسدادها صاحب العمل فى نهاية خدمه العامل وفقا لقوانين العمل - حيث يمثل جزء من اشتراكات التأمين الاجتماعى التي يتحملها صاحب العمل (حصه صاحب العمل فى تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه) اقساطا شهريه يدفعها مقابل التزام نظم التأمين الاجتماعى بمسئولياتها تجاه العامل عند انتهاء خدمته فى صرف المعاش.

(2) جزء من الاشتراكات التي يتحملها صاحب العمل ، يمثل ترحيل صاحب العمل لمسئوليته عن اصابات العمل وامراض المهنة الخ الى هذه النظم.

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. لكل ماتقدم تولي معظم الدول اهتماما كبيرا بنظم التأمين الاجتماعى نظرا لما تحققه هذه النظم من ضمان تعويض الدخل الذي ينقطع بتحقيق احد المخاطر التي تؤدي الى ذلك ، والتي تتمثل بصفه اساسية فى "الشيخوخة - العجز - الوفاة - الاصابة - المرض - البطالة".

بل ان دساتير كثير من الدول تنص علي ان تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعا وفقا للقانون.

هذا فضلا عن الإتفاقيات الدولية في مجال التأمين الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، والإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية ، التي تضع المبادئ والأسس الفنية التي تكفل مد الحماية التأمينية لكل من يحتاجون لهذه الحماية.

ولا شك ان تطبيق نظم التأمين الاجتماعي وماتكفله من تعويض الدخل الذي ينقطع لتحقيق احد المخاطر المشار اليها ، بالإضافة إلي ماتقدمه من علاج ورعاية طبية في حالات المرض والإصابة ، انما يمثل اهمية كبرى من حيث ضمانه لاستمرار الاسرة بذات المستوي التي كانت عليه قبل تحقق الخطر ، وهو ما يعني المحافظة علي كيان هذه الاسرة من جانب ، ومن جانب اخر تحقيق الإستقرار الوظيفي والاجتماعي.

ومن الفئات المنتفعة بنظم التأمين الاجتماعي "العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة".

ونظرا لأن هذه المشروعات تمثل نسبة كبيرة من المنشآت في العديد من دول العالم علي إختلاف مراحل نموها ، وبالتالي فإنها تستوعب نسبة كبيرة من العمالة.

لذا نتناول في هذه الدراسة موضوع "التأمينات الإجتماعية والعاملين بالمشروعات الصغيرة"

ونتناول هذا الموضوع في المباحث الآتية :

المبحث الأول : المشروعات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الثاني : النواحي الفنية والتمويلية في نظم التأمين الاجتماعي

المبحث الثالث : الإتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الاجتماعي

المبحث الرابع : التأمينات الإجتماعية والإستقرار الوظيفي والاجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة

المبحث الخامس : التأمينات الإجتماعية والوعي التأميني

المبحث السادس : التأمينات الإجتماعية ومدى إستجابة أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتطبيقها (التهرب التأميني)

المبحث السابع : نماذج لإجراءات وقواعد تطبيق نظام التأمين الاجتماعي علي بعض فئات العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بجمهورية مصر العربية

المبحث الثامن : التأمينات الإجتماعية ونظم المعلومات

المبحث التاسع : مقترح لنظام تأميني خاص لأصحاب المعاشات الصغيرة والمتوسطة

والله الموفق والهادي إلى سواء السبيل

محمد حامد الصياد
مستشار التأمين الإجتماعي
جمهورية مصر العربية
رئيس صندوق التأمين الإجتماعي
للعاملين بالحكومة (سابقا)
وكيل أول وزارة التأمينات (سابقا)

المبحث الأول المشروعات الصغيرة والمتوسطة

ونتناول في هذا المبحث:

- 1- أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية
- 2- الدول العربية والمشروعات الصغيرة والمتوسطة
- 3- الصناعات الصغيرة والمتوسطة .. مفتاح التنمية في الهند
- 4- مصطلح المشروعات الصغيرة والمتوسطة
- 5- بعض التعريفات للصناعات الصغيرة والمتوسطة

وذلك علي النحو التالي:

1- أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية

تمثل المشروعات الصغيرة والمتوسطة نسبة كبيرة من المنشآت الصناعية في العديد من دول العالم في مراحل نمو مختلفة ، كما انها تمثل المستوعب الأساسي للعمال وتساهم بفعالية في التصدير وزيادة قدرات الابتكار ، ففي المتوسط تمثل المشروعات الصغيرة والمتوسطة أكثر من 90% من المنشآت في بلدان العالم المتقدم والنامي ، فعلى سبيل المثال توضح الإحصاءات المتاحة عن بعض دول العالم العربي أن عدد المنشآت الصناعية التي تشغل أقل من عشرة عمال تمثل 95% في مصر و42% في تونس و50% في المغرب.

وتوضح البيانات المتاحة أن الأمر لا يختلف كثيراً في بقية دول العالم.

وقد بدأت حكومات بلدان العالم المتقدم والنامي على حد سواء ان تعي أهمية الدور الذي تلعبه المشروعات الصغيرة والمتوسطة في اقتصادياتها ، وبالتالي بدأت الحكومات مساندة هذه المشروعات من خلال وضع عدد من السياسات والقوانين واللوائح التي تساعد المشروعات الصغيرة والمتوسطة على الازدهار والعمل في بيئة اقتصادية صحية.

وسواء بالدول المتقدمة أو بالدول النامية ستظل المشروعات الصغيرة هي الأكثر عدداً بالمقارنة بعدد المشروعات المتوسطة والكبيرة والأكثر توظيفاً للعمال والأقل تكلفة في توفير فرص العمل ، وصاحبة الدور الأكبر في تلبية احتياجات السكان المحلية من السلع والخدمات بأسعار تتوافق مع قدراتهم الشرائية ، والأكثر اعتماداً على الخامات الموجودة في البيئة المحلية والأكثر استخداماً للتكنولوجيا المحلية ؛ مما يزيد من القيمة المضافة لديها ، كما أنها توفر البديل المحلي لكثير من السلع المستوردة.

وهي مزاي تتوافق مع ظروف المنطقة العربية التي تعاني من ارتفاع معدلات البطالة ؛ حتى إن البنك الدولي قد أشار في عام 2004 إلى حاجة المنطقة العربية إلى تدبير 74 مليون فرصة عمل خلال العشرين عاماً القادمة ، وهي فرص عمل ذكرت دراسة كويتية حديثة أن تحقيق التكامل العربي وعودة أموال العرب بالخارج لا يكفيان معاً لتدبير نفقات هذه الملايين من فرص العمل.

2- الدول العربية والمشروعات الصغيرة والمتوسطة

تتفاوت درجة اهتمام الدول العربية بالمشروعات والصناعات الصغيرة: ففي مصر يكاد يقترب عدد الجهات الراعية للصناعات الصغيرة من الأربعين جهة ، ومع ذلك لا يوجد أب شرعي يرعى تلك المشروعات ؛ حتى أنط قانون خاص بالمشروعات الصغيرة صدر في عام 2004 الأمر إلى الصندوق الاجتماعي للتنمية للقيام بدور التنسيق بين كل تلك الجهات ، كما جاء بالقانون إنشاء نظام الشباك الواحد لتلقي طلبات الترخيص للمشروعات بالمحافظات ، وإنشاء صناديق خاصة لتمويل المشروعات الصغيرة بالمحافظات.

إلا أن هذا القانون جاء خاليا من أي مزايا ضريبية أو تأمينية للمشروعات الصغيرة ؛ مما جعل الآمال المعقودة عليه محدودة ، خاصة أنه لم يقترب من خضوع تلك المشروعات لنحو 18 قانونا ونحو 100 قرار جمهوري ووزاري وإقليمي ؛ مما يعدد من جهات الرقابة والتفتيش.

وفي دول مجلس التعاون الخليجي أشارت ورقة بحثية لاتحاد غرف المجلس إلى أنه لا توجد لدى دول المجلس سياسات اقتصادية وحوافز محددة خاصة بالمشروعات الصغيرة ؛ فالسياسات والإجراءات ذات طبيعة عامة ، بل إنها - خاصة سياسات الاستثمار الأجنبي- متحيزة ضد المشروعات الصغيرة ، كما أن الامتيازات والحوافز المقدمة للمشروعات تخضع للعديد من الشروط والضوابط التي لا ينطبق الكثير منها على الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

وفي اليمن نفذ الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي أنشئ عام 1997 وحدة لتنمية المنشآت الصغيرة والأصغر، وكان هناك مشروع للإقراض الصغير لتمويل المشروعات الصغيرة منذ عام 2000 يتبع وزارة الشؤون الاجتماعية ؛ بحيث لا يتجاوز القرض الواحد حوالي ثلاثمائة دولار ، ولقد بلغت نسبة السداد 100% رغم ارتفاع نسبة الفائدة لحوالي 20% ، وتوزعت القروض به ما بين 50% للتجارة ، و43% للصناعة، و7% للخدمات. وشكلت النساء نسبة 86% من المقترضين ، كما أنشئ صندوق لتمويل الصناعات والمنشآت الصغيرة عام 2002 يعمل تحت إشراف وزير الصناعة.

وفي لبنان تقوم المؤسسة الوطنية للاستخدام بتوجيه الشباب الباحثين عن عمل لتلقي التدريب في مسار مهني تتوافر فيه فرص عمل بالقطاع الخاص ، وتتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام تكلفة التدريب لتسهيل اندماج الخريجين بسوق العمل.

وفي المغرب تم إنشاء المجلس الوطني للشباب والمستقبل في عام 1991 الذي أعد ميثاقا وطنيا لتشغيل الشباب وتنمية الموارد البشرية ، وتم تعيين مسئولين عن تشغيل الشباب في الأقاليم ، كما شكلت لجان محلية للغرض نفسه.

وفي الجزائر تم إنشاء مندوبيات لتشغيل الشباب بالولايات ، تقوم باستقبال الشباب، وتقديم خدمات التوجيه والإعلام حول مختلف البرامج التشغيلية ، كما تقوم بإعطاء قروض بلا فوائد للتعاونيات التي تنشئها، إلا أن محدودية مواردها المالية قد حد من أنشطتها عام 1996 ، ومن هنا تم إنشاء الوكالات الوطنية لدعم تشغيل الشباب في العام نفسه ، وبخاصة في مجال المشاريع المصغرة المنشأة من قبل الشباب ، والتي تعتمد في تمويلها على موارد الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب ومساعدات الجهات الدولية.

وفي تونس توجد عدة مسارات ، منها الصندوق الوطني للنهوض بالصناعات الخفيفة والصناعات الصغرى. ونظام الشباك الموحد لتلقي طلبات تأسيس الشركات، والبنك التونسي للتضامن المتخصص في توفير قروض لخريجي الجامعات بسقف لا يتجاوز 10 آلاف دولار لإقامة صناعات صغيرة.

وفي السودان قام البنك الصناعي بتخصيص إدارة لتمويل الوحدات الصغيرة وإنشاء شركة خاصة تتبع البنك لجلب المعدات لهذه المشروعات ، بالإضافة إلى توفير مدخلات الإنتاج ، كما خصص 15% من السقف الائتماني للبنك لصالح المشروعات الصغيرة ، كما ألقى أصحاب المشروعات الصغيرة من شرط المساهمة في ثلث التكلفة الكلية للمشروع والمنصوص عليها في لائحة البنك ومن دفع القسط الأول فوراً في حالة التمويل بالمرابحة ، وتوزع نمط التمويل ما بين نسبة 78% للتمويل بالمرابحة ، و22% للتمويل بالمشاركة .

وفي المملكة العربية السعودية تمثل المنشآت المتوسطة والصغيرة مانسبته 88-90% من إجمالي المنشآت العاملة بالمملكة.

3- الصناعات الصغيرة والمتوسطة .. مفتاح التنمية في الهند

يضم قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الهند أكثر من 3 ملايين وحدة صناعية تشارك بنسبة 35% من حجم المنتجات الهندية .

ويبلغ معدل النمو السنوي لهذا القطاع 11.3% سنوياً وهو معدل يتجاوز بكثير ما حققه قطاع الصناعات الثقيلة.

وتبلغ قوة التوظيف في قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة حوالي 17 مليون عامل ينتجون ما يعادل 107 مليارات دولار بنسبة 10% من إجمالي الناتج القومي الهندي.

ويمكن القول إن قطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة كان وما زال بمثابة الابن المدلل للحكومة الهندية على اختلاف أنواعها وتوجهاتها، ويبدو أن هناك نوعاً من المصالح أو الفوائد المتبادلة بين الطرفين حالت دون الانفصام بينهما؛ فمن ناحية لا تستطيع تلك الصناعات الصغيرة والمتوسطة التخلي عن الدعم الحكومي في ظل التطورات العالمية وسيادة مبادئ المنافسة وآليات السوق الحرة ، ومن ناحية أخرى وجدت الحكومة في ذلك القطاع ضالتها المنشودة لتوفير فرص العمل اللازمة لمواجهة البطالة وهو بعد اجتماعي في غاية الأهمية خاصة في ظل استخدام الصناعات الثقيلة للتكنولوجيا قليلة العمالة ، فضلاً عن تغطية الطلب المحلي على المنتجات، وتوفير العملة الصعبة والتصدير أيضاً، ومن هنا جاء الاهتمام الحكومي بذلك القطاع.

وتتولى الحكومة الإشراف على هذا القطاع ومتابعته من خلال جهاز خاص يسمى "إدارة الصناعات الصغيرة والريفية"، وعلى الرغم من أنه جهاز حكومي إلا أنه يتبنى وجهة نظر أصحاب الصناعات الصغيرة، ويعالج مشاكلهم من خلال إعادة صياغة القوانين لصالح تلك الصناعات وتقديم الدعم المادي والفني لها.

4- مصطلح المشروعات الصغيرة والمتوسطة

لا شك أن تحديد تعريف المشروعات الصغيرة له أهمية كبيرة ، إلا أن تعريفاً دقيقاً أو جامعاً للمشروعات الصغيرة لم يتم الإتفاق عليه رغم كثرة تناول هذا الموضوع من قبل المهتمين من الباحثين والخبراء في المنظمات والهيئات المحلية ، والإقليمية ، والدولية ذات الصلة بتلك المشروعات.

فقد اختلفت التعريفات المطروحة للمشروعات الصغيرة من دولة لأخرى باختلاف إمكاناتها وقدراتها وظروفها الاقتصادية ، والإجتماعية ، ومدى التقدم التكنولوجي السائد ، ومرحلة النمو التي بلغتها –

فالمشروع الذي يعتبر صغيرا في الولايات المتحدة أو اليابان ، قد يعتبر مشروع كبير الحجم في دولة أخرى نامية ، بل وإنه في داخل الدولة الواحدة ذاتها يختلف تقييم حجم المشروع بحسب مرحلة النمو.

وقد أظهرت الدراسات التي أجريت عن المشروعات الصغيرة أن هناك مايتجاوز 50 تعريفا للمشروعات الصغيرة ، والعديد من الدول لا يتوافر لديها تعريف رسمي موحد لهذا النوع من المشروعات ، في حين أن دولا أخرى لديها تعريفات عديدة مختلفة تضم ملكيات فردية ، وأعمالا أسرية ، وشركات تضامن فيها أعداد صغيرة من العمال ، وصناعات الكوخ ، وأيضا تعريف الصناعات الحرفية.

ومصطلح المشروعات الصغيرة ، مصطلح واسع يشمل الأنشطة التي تتراوح بين من يعمل لحسابه الخاص أو في منشأة صغيرة تستخدم كلا منها عددا من العمال يتراوح بين شخص واحد حتي مائة شخص ، ولا يقتصر هذا التعريف علي منشآت القطاع الخاص وملاكها وأصحاب الأعمال والمستخدمين ، ولكنه يشمل أحيانا التعاونيات ومجموعات الإنتاج الأسرية أو المنزلية.

ولا تستخدم مختلف البلدان نفس التعريف عند تصنيفهم لقطاع الصناعات الصغيرة والمتوسطة ، فالتعريف المستخدم يعتمد علي الأهداف والسياسات المطلوب تحقيقها.

والأربعة معايير التالية تستخدم في غالبية البلدان ، منفردة أو مجتمعة وهي ماتعرف بالمعايير الكمية ، وتمثل في:

أ- حجم رأس المال المستثمر في المصنع والماكينات.

ب- عدد العمالة المستخدمة.

ج- حجم الإنتاج أو معدل دوران الأعمال.

د- التكنولوجيا المستخدمة.

ويمكن القول أن معظم تعريفات المشروعات الصغيرة تجنح إلي الأخذ بمعياري العمالة ورأس المال ، حيث يرجع ذلك إلي وفرة البيانات الخاصة بعدد العمال ، وقيمة رأس المال المستثمر ، مما يعطي التعريفات قدر من الدقة ، ومن المنطقي أن تكون المشروعات الصغيرة كثيفة نسبيا للعمالة ، ونادرة نسبيا في إستخدامها لرأس المال خاصة في الدول النامية.

وإلي جانب هذه المعايير الكمية هناك معايير وصفية تركز علي الخصائص النوعية للمشروع الصغير من حيث درجة تأثيره في السوق وأيضا شكل إدارته وملكيته.

وتعرف لجنة التنمية الإقتصادية بالأمم المتحدة المشروع الصغير بأنه المشروع الذي يتضمن إثنين علي الأقل من الخصائص الآتية:

أ- عدم إنفصال الملكية عن الإدارة فعادة مايكون المدير مالك المشروع.

ب- تتمثل الملكية ورأس المال في فرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد.

ج- مجال نشاط المشروع محليا في الغالب حيث يعيش العاملون والملاك في مجتمع واحد ولا يشترط أن تكون الأسواق محلية.

د- حجم المشروع يكون صغيرا بالمقارنة بالمشروعات الكبيرة التي تعمل في نفس المجال.

ومن خلال هذه المعايير الوصفية يمكن القول أن:
المشروع الصغير: منشأة شخصية مستقلة في الملكية والإدارة ، تعمل في ظل سوق المنافسة الكاملة في بيئة محلية وبغناصر إنتاج محصلة إستخدامها محدودة مقارنة بمثيلاتها.

5- بعض التعريفات للصناعات الصغيرة والمتوسطة:

الدولة / الجهة	المعيار	متناهية الصغر	صغيرة	متوسطة
مصر (تعريفات متعددة منها)	عدد العمال	1-4 عامل	5-49 عامل	50-99 عامل
	أصول ثابتة	أصغر من 25 ألف جنيه	من 25 إلى أصغر من 100 ألف جنيه	من 100 ألف جنيه إلى 2 مليون جنيه
الوكالة الدولية للتنمية	عدد العمال	1-5 عامل	6-15 عامل	
	أصول ثابتة		أصغر من 25 ألف جنيه	
الإتحاد الأوروبي إنجلترا	عدد العمال	حتى 10 عمال	حتى 50 عامل	حتى 250 عامل
	عدد العمال		أصغر من 15 عامل	
	رأس المال		أصغر من نصف مليون جنيه إسترليني	
المكسيك	عدد العمال	أصغر من 15 عامل	16-100 عامل	101-250 عامل
غانا	عدد العمال		أصغر من 9 عامل	10 - 30 عامل
ماليزيا	عدد العمال	من 5-50 عامل	أصغر من 75 عامل	
تايوان	عدد العمال	أصغر من 50 عامل		
اليابان	عدد العمال	أصغر من 300 عامل		

المبحث الثاني النواحي الفنية والتمويلية في نظم التأمين الإجتماعي

ونتناول في هذا المبحث:
أولاً: النواحي الفنية في نظم التأمين الإجتماعي

ثانياً: تمويل التأمينات الإجتماعية

ثالثاً: دور الدراسات الإكتوارية في نظم التأمين الإجتماعي

رابعاً: البيانات المطلوبة لفحص المركز المالي

وذلك علي النحو التالي:

أولاً: النواحي الفنية في نظم التأمين الإجتماعي

مع التطور الحضاري للشعوب في مختلف أنحاء العالم أصبحت الحاجة إلي خدمات التأمين الإجتماعي تفوق الحاجة إلي الخدمات الأخرى مثل الطرق والكهرباء إلخ

فالإنسان يستطيع أن يعيش بدون كهرباء وبدون طرق ممهدة إلا إنه لا يستطيع ان يعيش دون دخل.

وتأمين الدخل هو الفكرة الأساسية لنشأة مشروعات التأمين الإجتماعي , والتي تهدف إلي تعويض الأفراد وأسره عن إنقطاع الدخل بالتقاعد عن العمل أو بالوفاة أو العجز إلخ

وقد تطورت فكرة التأمين الإجتماعي منذ نشأتها منذ أكثر من قرنين من الزمن حتي أصبحت تشمل في الوقت الحاضر أنواع التأمين الآتية:

1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:

والذي يضمن دفع معاشات دورية أو مكافأة ترك خدمة :-

أ- المؤمن عليه في حالة بلوغ سن التقاعد.

ب- المؤمن عليه في حالة عجزه عجزاً مستديماً.

ج- أسر المتوفين من المؤمن عليهم.

هذا فضلاً عن بعض الحقوق الإضافية الأخرى (تعويض إضافي / منحة وفاة / نفقات جنازة / منحة زواج البنت أو الأخت / منحة قطع معاش الإبن أو الأخ / إستبدال المعاش (الإقتراض بضمان المعاش) / إلخ).

2- تأمين إصابات العمل:

والذي يتضمن العديد من الحقوق تشمل:

- أ- العلاج والرعاية الطبية بكل مستوياتها ومشمولاتها.
ب- تعويض الأجر خلال فترة التخلف عن العمل بسبب الإصابة.
ج- مصاريف الانتقال من محل الإقامة إلى مكان العلاج والعكس.
د- تعويض الدفعة الواحدة أو المعاش في حالة تخلف عجز أو وقوع الوفاة نتيجة الإصابة.

3- تأمين الرعاية الطبية (التأمين الصحي):

والذي يقدم:

- أ- العلاج والرعاية الطبية بكل مستوياتها ومشمولاتها.
ب- تعويض الأجر خلال فترة التخلف عن العمل بسبب الإصابة.
ج- مصاريف الانتقال من محل الإقامة إلى مكان العلاج والعكس.

4- تأمين البطالة:

والذي يقدم تعويضات مؤقتة لمن يتعطل عن العمل لتساعده علي المعيشة حتي يجد عملا اخر.

5- تأمين رعاية الأسرة:

والذي يقدم مساعدات مالية تتناسب مع عدد الأطفال في الأسرة إلي جانب مساعدات عينية مثل الألبان للمواليد وصغار الأطفال.

ونستعرض فيما يلي النواحي الفنية لنظم التأمين الإجتماعي والتي تتلخص في الاتي:

1- النواحي الديموغرافية:

وذلك لتحديد حجم العمالة ، وحجم الأسرة ، ومعدلات الوفاة الخام ، ومعدلات الخصوبة ، ونسبة المتزوجين ، والعلاقة بين سن الزوج والزوجة والأولاد ، ونسبة الذكور إلي الإناث ، وشكل الهرم السكاني ، وتوقعات المستقبل بالنسبة لتغير السكان وشكل الهرم السكاني ، إلخ

وتستخدم البيانات الديموغرافية في الدراسات الخاصة بتحديد التعيينات الجديدة المتوقع إشراكها في نظم التأمين الإجتماعي ، وبالتالي تطور حجم العمالة في المستقبل من حيث الكم والجنس إلخ

2- النواحي المالية والإقتصادية:

والتي تتعلق بالأجور وتدرجها بالنسبة للمستقبل ، واثر التضخم علي القيمة الشرائية للنقود ، وإنعكاس ذلك علي الأجور والمعاشات وماتطلبه من زيادات للحفاظ علي مستوى المعيشة.

كذلك تحدد الأحوال الإقتصادية معدلات ريع الإستثمار التي يمكن تحقيقها علي أموال التأمينات الإجتماعية وذلك في المدى القصير والمدى الطويل ، ويلعب الدخل من الإستثمار دورا بارزا في نظم التأمين الإجتماعي الممولة تمويلا كاملا حيث يساهم الدخل من الإستثمار في تمويل ثلاثة أرباع الإلتزامات ، بينما تساهم الإشتراكات بالربع فقط ، وذلك نظرا لأن الإلتزامات التأمين الإجتماعي هي إلتزامات طويلة الأجل تمتد منذ دخول العامل في النظام (في سن 25 سنة مثلا) إلي ان يتقاعد (في سن 60 أو 65 سنة) ثم مرحلة صرف المعاش له ولأسرته من بعده ، أي أن الإلتزام يستمر إلي

مايزيد علي 60 سنة ، كذلك تصرف معاشات الوفاة أثناء الخدمة إلي أرامل وأولاد متوسط أعمارهم صغير .

هذا كما أن الأحوال الإقتصادية لها أثر علي تحديد حجم الأسرة وبالتالي معدلات الخصوبة التي تحدد حجم العمالة المؤمن عليها في المستقبل ، كذلك تلعب الأحوال الإقتصادية دورا في تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور التأمينية ، وبالتالي الحد الأدنى والحد الأقصى للمعاشات.

3- النواحي الإحصائية:

إلي جانب القسمين الأساسيين لعلم الإحصاء وهما الإحصاء الوصفي ، والإحصاء التحليلي ، هناك قسم ثالث يطلق عليه الإحصاء الإكتواري يستخدم أساسا في حقل التأمين سواء الإجتماعي أو التجاري ، ويهتم بحساب معدلات التناقص ، وكذلك معدلات التزايد ، مثل معدلات الوفاة ومعدلات العجز ومعدلات الإستقالة ومعدلات التقاعد المبكر إلخ ، حيث يتناقص عدد المؤمن عليهم بالوفاة والعجز والإستقالة والتقاعد المبكر إلخ ، ويتزايد العدد بالتعيينات الجديدة.

وبالطبع يستخدم أيضا الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي في التعامل مع إحصاءات العمالة والوفيات وحالات العجز وحالات المعاشات بأنواعها إلخ ، ولا يخفي علي أحد أهمية علم الإحصاء في إتخاذ القرارات.

4- النواحي الإكتوارية:

تستخدم العلوم الإكتوارية في حقل التأمين الإجتماعي لتحديد العلاقة بين الإلتزامات وحجم مصادر التمويل المتمثلة في الإشتراكات المدفوعة من العامل و/أو صاحب العمل وذلك عند بدء النظام أو عند أي تعديل بالزيادة علي المزايا التي يكفلها النظام القائم.

كذلك تستخدم العلوم الإكتوارية في مجالات أخرى أهمها مايلي:

أ- متابعة سلامة المراكز المالية لنظم التأمين الإجتماعي عن طريق فحص المراكز المالية بصفة دورية وتحديد قيمة الإحتياطي اللازم للتمويل (في تاريخ معين) ومقارنته بمجموع أموال النظام ، فإن كان الإحتياطي اللازم يقل عن مجموع الأموال كان هناك فائضا يمكن إستخدامه في تحسين المزايا ، وإن كان العكس كان هناك عجزا يجب تداركه ويحدد الخبير الإكتواري سبب ظهور هذا العجز وكيفية تداركه.

ب- دراسة أثر التغير في معدلات الوفاة والعجز والإستقالة إلخ ، علي المركز المالي للنظام.

ج- دراسة أثر التضخم علي القوي الشرائية للنقود وتحديد حجم الزيادة التي يتحملها النظام علي الأجور والمعاشات.

د- دراسة التدفقات المالية في المستقبل بالنسبة لأموال التأمين الإجتماعي ، مع الأخذ في الإعتبار حجم العمالة الجديدة المتوقعة (بمستويات مختلفة) ، وكذلك التدفقات المالية في حالة إهمال العمالة الجديدة (النظم المغلقة)

5- النواحي الإدارية:

لا شك أن حسن الإدارة له الوزن الأكبر في نجاح أي نظام ، خاصة في النظم الكبيرة مثل نظم التأمين الإجتماعي ، والنواحي الفنية في الإدارة تتعلق بإستخدام التكنولوجيا الحديثة ، والحاسبات الالية في إدارة النظام لتقديم أفضل الخدمات في أسرع وقت ممكن.

ونظرا لكبر عدد المشتركين في نظم التأمين الإجتماعي وتباعدها الجغرافي ، تقوم بعض الدول إلي جانب تسجيل البيانات علي الحاسبات الالية ، بالتسجيل علي الميكرو فيلم ، وكذلك الإحتفاظ بسجلات يدوية حتي يمكنها الرجوع إليها في حالة أي خطأ في بيانات الحاسب الالي ، أو خطأ في البيانات التي قد تطلب من المؤمن عليهم ويتم تسجيلها بالخطأ.

ثانيا: تمويل التأمينات الإجتماعية

1- قواعد التمويل وأساليبه:

يقصد بالتمويل تدبير الموارد المالية اللازمة لمواجهة التزامات النظام في مجال تأدية المزايا سواء في ذلك المزايا النقدية كالمعاشات والتعويضات والمعونات ، أو المزايا العينية كالعلاج وتقديم الأدوية اللازمة أو التأهيل الطبي والمهني ، فضلا عن المصروفات الإدارية التي يتطلبها التنفيذ.

ويكون تمويل نظم التأمينات الإجتماعية عادة إما عن طريق الإشتراكات التي تؤديها الأطراف المعنية وهي العامل وصاحب العمل والدولة أو عن طريق الضرائب.

وتختلف طرق التمويل وفقا لنوع التأمينات السارية ، ولا تثير التأمينات قصيرة الأجل أية مشاكل من حيث تمويلها ، إذ تقدر الأعباء بحيث تقابل الأخطار المتوقعة خلال كل سنة ، أما التأمينات طويلة الأجل المعاشات فإن تمويلها يلقي عبئا علي خبراء التأمين إذ تتطلب الكثير من الدقة والحذر في حساب الإشتراكات التي تكفل تكوين الإحتياطيات التي تضمن دفع المزايا في المستقبل.

وتنقسم نظم التأمينات الإجتماعية في مجال التمويل إلي أنواع ثلاث:
أ- نظم تمويل عن طريق الإشتراكات:

ففي التأمينات طويلة الأجل (المعاشات) قد يكون التمويل بطريقتين:

(1) إما أن يكون التمويل كاملا وتقدر الإشتراكات في هذه الحالة علي أساس تكوين الأموال والإحتياطيات التي تمثل القيمة الحالية للإلتزامات المستقبلية الناشئة عن تطبيق هذه النظم ، ويتعين أن تكون هذه الإحتياطيات كافية لمواجهة المزايا المستحقة لمجموعة المؤمن عليهم في المدى الطويل ، لذلك فإنه من الضروري في هذه الحالة وجود تكافؤ بين الإشتراكات المحصلة والمزايا الممنوحة حتي لا يتحقق وجود عجز في أموال النظام.

(2) أو أن يكون التمويل جزئيا وتقدر فيها الإشتراكات علي أساس تكوين إحتياطيات تكفي لمواجهة المزايا في المدى القصير ، وتعديل الإشتراكات دوريا كلما زادت الإلتزامات الخاصة بالنظام علي أساس أقساط متزايدة ترتفع من جيل إلي جيل حتي تصل إلي حالة التوازن والثبات نتيجة إستقرار قيمة الإلتزامات.

أما في التأمينات قصيرة الأجل:

فتحدد الإشتراكات كما أسلفنا بحيث تقابل الأخطار المتوقعة خلال كل سنة , ومن ثم يكون ثبات قيمة الإشتراك أو تعديله مرتبطا بالتغير في معدلات وقوع الخطر , فإذا ظلت هذه المعدلات ثابتة فإن الإشتراكات تظل كما هي دون تغيير.

ب- نظم تمويل عن طريق الضرائب النوعية المباشرة أو غير المباشرة:

وتفرض هذه الضرائب علي أساس تكوين الموارد الكافية لمواجهة أعباء النظام خلال كل سنة , مع تكوين إحتياجات مناسبة لمواجهة الطوارئ التي قد تحدث نتيجة الزيادات الطارئة في الإلتزامات.

ج- نظم غير ممولة:

وتتحمل الدولة بنفقاتها بما تعتمده في ميزانياتها من مبالغ تخصص لمواجهة المزايا , وبالتالي لا يكون هناك إحتياجات خاصة بالنظام وتكون الخزانة العامة في هذه الحالة هي الممول الوحيد. ويختلف نوع النظام الذي يصلح لبلد ما تبعا لأحواله الإقتصادية وظروفه الإجتماعية التي تنبع من تجاربه الخاصة.

ومن الواضح أن غالبية التأمينات في العالم إنما تقوم علي أساس التمويل سواء كلياً أو جزئياً , وتعتمد علي الإشتراكات التي تحصل أساساً من طرفي الإنتاج (العامل وصاحب العمل) في مواجهة الأعباء , وتقتصر مساهمة الدولة غالباً علي تمويل نوع من التأمين أو علي تحمل نفقات بعض الخدمات العينية كالرعاية الطبية والتأهيل , أو علي ضمان سداد العجز في إلتزامات تلك النظم , والذي يظهره فحص المركز المالي لها بمعرفة الخبراء الإكتوريون.

2- بعض ظواهر النظم الممولة:

ذكرنا أنه في الأنظمة الممولة ترتبط المزايا بالإشتراكات المدفوعة , ومعني ذلك أن مزايا النظام إنما تقتصر علي المشتركين دون غيرهم , كما تختلف قيمتها في المزايا النقدية وعلي الأخص طويلة الأجل تبعا لعدد الإشتراكات المدفوعة , ففي نظم المعاشات مثلا لا يحق للمؤمن عليه الحصول علي معاش إلا بعد أداء حد أدنى من الإشتراكات يختلف تبعا للنظام , ويزيد قيمة المعاش كلما زاد عدد الإشتراكات عن الحد الأدنى.

ويتطلب الأمر كذلك في بعض أنواع أخرى من التأمينات ضرورة إنقضاء فترة إشتراك موجبة لإستحقاق المزايا.

علي أننا نود أن نشير إلي أن التأمينات الإجتماعية إنما تستند أساساً إلي قاعدة التكافل الإجتماعي , وأن الأسس التي تقوم عليها النظم الممولة لا تخل بهذه النظرة الإجتماعية , فإن التكافؤ المقصود بين الإشتراكات والمزايا إنما يكون بالنسبة لمجموعة المؤمن عليهم , وليس بالنسبة لكل فرد منهم , فالإشتراكات في النظم الممولة تصب كلها في معين واحد ويتكون منها رصيد مشترك يكفي لمواجهة المزايا المستحقة للمؤمن عليهم بوجه عام , وبالنسبة لبعض الأشخاص يزيد ما يؤديه النظام من مزايا عما يحصل عليه من إشتراكات , وبالنسبة للبعض الآخر تزيد الإشتراكات عما يؤديه النظام من هذه المزايا , وعن طريق هذه الإختلافات يستطيع النظام أن يكفل تغطية جميع الإلتزامات.

3- تقدير النفقات أو الإلتزامات الخاصة بالتأمينات الإجتماعية:

تختلف طريقة تقدير الإلتزامات المشار إليها تبعا لنوع التأمين , ففي التأمينات قصيرة المدي (تأمينات الخدمات) كالتأمين الصحي مثلا تحدد الأعباء علي أساس معدل الحالات المرضية في مجموعة المؤمن

عليهم , ومتوسط عدد أيام العجز عن العمل بسبب المرض , ومتوسط تكلفة العلاج للفرد وفقا للمستويات المناسبة.

ويمكن عن طريق هذه المعدلات والمتوسطات تقدير التكلفة الكلية للعلاج , وكذا المعونة اليومية المستحقة خلال فترة زمنية , فإذا نسبت هذه التكلفة لجملة أجور المؤمن عليهم في الفترة المذكورة أمكن الحصول علي النسبة المئوية من الإشتراكات التي يمكن أن تمول النظام مع زيادة هذه النسبة بما يقابل المصروفات الإدارية والإحتياطي اللازم لمواجهة التقلبات غير المتوقعة.

أما في التأمينات طويلة المدي فيقتضي الأمر لتقدير الإلتزامات عمل حسابات إكتوارية تعتمد علي إحتمال وقوع الطوارئ المختلفة المؤمن منها , وكذا الإحصاءات المتعلقة بمجموعة المؤمن عليهم.

وتتلخص أهم البيانات اللازمة للتقدير فيما يأتي:
أ- السن والنوع والأجر ومدة الخدمة بالنسبة لكل منتفع.

ب- معدلات الوفاة أثناء الخدمة في الأعمار المختلفة.

ج- معدلات ترك الخدمة بسبب العجز والإستقالة بالنسبة لكل سن علي حدة.

د- سلم تدرج الأجور.

هـ- معدلات الوفاة بعد التقاعد.

و- نسبة المتزوجين من الذين يتوفون في كل سن أثناء الخدمة وبعد التقاعد , والتوزيع التكراري المتوسط لمن يستحقون المعاش عنه.

ز- عائد الإستثمار الصافي الذي يمكن الحصول عليه من إستثمار الأموال الإحتياطية.

ح- معدلات المصروفات الإدارية.

ويجب أن يراعي في تحديد الأسس الفنية أنها سوف تطبق علي المستقبل , لذلك يجب أن يدخل فيها بالإضافة إلي الناحية الإحصائية عنصر التنبؤ.

4- أهم الأسس التي يعتمد عليها الخبراء الإكتواريون في تقدير النفقات:

بالرغم من أن تقدير الإلتزامات هو من المسائل المعقدة التي تدخل في إختصاص خبراء التأمين (الإكتواريين) إلا إنه من المناسب إعطاء صورة مبسطة لأهم الأسس التي يعتمد عليها الخبراء في إجراء هذه الحسابات , سيما وأنها ترتبط بالنواحي الإقتصادية للنظام.

أ- جداول الحياة:

يعتمد تحديد معاش الشيخوخة بالنسبة لأي عامل بشكل عام علي معرفة تاريخ تقاعده ثم تاريخ وفاته وسنه عند بدء الإشتراك في النظام ,

فلو فرضنا أن عاملا بلغ الخمسين من عمره يرغب في الحصول علي معاش قدره ألف ريال سنويا عند بلوغه سن الخامسة والستين , فإذا امكن معرفة ان عمره سيمتد حتي السبعين فإنه سيتقاضى

خمسة آلاف جنيه كعاش بعد التقاعد , ويكون من الميسور حينئذ حساب قيمة الإشتراك بقسمة خمسة الاف علي مدة إشتراكه في النظام , مع الأخذ في الإعتبار عنصر عائد الإستثمار.

علي أن تحديد المعاش وفقا لما تقدم أمر غير منطقي إذ ان التنبؤ بتاريخ الوفاة بالنسبة لشخص معين شئ غير مستطاع فالصدفة لا يحكمها قانون.

وقد تبين نتيجة الدراسات الإحصائية أن تكرار الحوادث التي تبدو لنا مفاجئة كالوفاة والعجز وغير ذلك من الطوارئ يحصل بانتظام محسوس بالنسبة للمجموعات الكبيرة من الأفراد , ففي حالة الوفاة مثلا نري إنه بالرغم من إستحالة تحديد وقت حدوثها بالنسبة لكل فرد , فإنه يمكن تحديد عدد المتوفين بالنسبة للمجموعات الكبيرة , إذ أن كل الحوادث المفاجئة تخضع لقانون الأعداد الكبيرة , ومن الميسور التكهن بنسبة هذه الحوادث التي تطرأ في كل سنة وتكون نتائج هذا التنبؤ أكثر دقة كلما بسطنا الإحصاءات علي كل عدد ممكن من الحالات , حتي لا يكون للأسباب العرضية أثر محسوس في سيرها المعتاد.

وقد أمكن نتيجة لهذه الحقائق إنشاء جداول للحياة يمكن إستعمالها للتنبؤ بإحتمالات الوفاة بالنسبة لمجموعات المؤمن عليهم في نظم التأمينات الإجتماعية.

ب- عائد الإستثمار:

لما كانت الأموال المتجمعة نتيجة تحصيل الإشتراكات لا ترد إلي المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم في شكل معاشات أو تعويضات إلا بعد مرور فترة طويلة , لذلك كان من البديهي ان يدخل في تحديد الإشتراكات والمزايا عائد الإستثمار علي الإحتياطيات المستثمرة , ونظرا إلي أن معدل عائد الإستثمار يختلف من سنة لأخرى تبعا لحالة السوق والسياسة العامة للإستثمار , لذلك يقع علي عاتق الخبير الإكتواري عبء التنبؤ عن عائد الإستثمار خلال عدد كبير من السنوات , ولا شك أن هذا التنبؤ سوف لا يعتمد علي أية أسس قوية إذ ان أي إحصاءات عن عائد الإستثمار في الماضي لا تلقي أية أضواء بالنسبة للمستقبل , فضلا عن ان التكهن بالأحوال الإقتصادية وماستصدره الدولة من قوانين ولوائح لتنظيم شئون الإستثمار أمر لا يخضع لقواعد محددة , لذلك يلجأ الخبراء إلي جانب الإحتياط في تحديد عائد الإستثمار.

ج- سلم تدرج الأجر:

لما كان تقرير المعاشات يرتبط غالبا بالأجر الأخير أو متوسط الأجر الأخيرة في عدد معين من السنوات في حين أن الإشتراكات تحصل دائما علي أساس الأجر الفعلية خلال مدة الخدمة , لذلك كان من الضروري أن يؤخذ في الإعتبار عند الحساب مدي تدرج أجر المنتفعين خلال مدة الخدمة , ولا شك ان تدرج الأجر خلال مدة الخدمة السابقة للمنتفعين يلقي ضوءا واضحا علي مدي تدرجها في المستقبل.

الأ إنه من المناسب أن يحتاط الخبراء لما يواجه الأجر من طفرات نتيجة الظروف الإقتصادية.

د- معدلات ترك الخدمة بالإستقالة:

ليس من الميسور الحصول علي معدلات سليمة لحالات الإستقالة إذ أنها لا تخضع لعوامل ثابتة , ولا يمكن الإعتماد علي الإحصاءات المتعلقة بفترات سابقة من الخدمة , فضلا عن أن معدل الإستقالة في عمل معين قد يختلف عن المعدل في أعمال أخرى , ونظرا لأن إدخال نظم المعاشات غالبا مايؤدي

إلى إستقرار العمالة لما يبعثه من إستقرار في نفوس المنتفعين , لذلك فإن تقدير معدلات الإستقالة علي أساس المدة السابقة قد يكون مناسباً إلي حد كبير.

هـ- معدلات ترك الخدمة بسبب العجز:

وفي هذه الحالة أيضا يستطيع الخبير الإعتماد علي إحصاءات العجز في فترات الخدمة السابقة , إلا أنه يجب الإحتياط إلي ملاحظة هامة وهي أن إنشاء نظام للمعاشات يعطي مزايا في حالات العجز سيدفع المنتفعين المرضى الذين تلجئهم الحاجة إلي البقاء في الخدمة إلي تركها.

5- تعديل الأسس الفنية:

أوردنا في الشرح السابق أن الأسس التي يقوم عليها أي نظام للمعاشات يدخل في تقديرها عنصر التنبؤ , وأنه من المحتمل كثيرا عند إعادة فحص هذه الأسس علي ضوء الخبرة العملية التي يسفر عنها تطبيق النظام أن يتبين للخبراء الحاجة إلي تعديلها حرصا علي النظام من أن يتعرض إلي خسارة كبيرة , أو أن يكون هناك فائض ليس مايدعو الإحتفاظ به , فضلا عن ان هذه الأسس لا يمكن ان تظل ثابتة لفترات طويلة , بل هي قابلة للتغيير , فمعدل الوفيات بالنسبة لأي فئة يتغير بتحسّن الحالة الصحية , كما يتأثر معدل ريع الإستثمار بالأحوال الإقتصادية , وهكذا.

لذلك كان من الضروري أن يجري فحص المركز المالي في فترات دورية تتراوح ما بين ثلاث وخمس سنوات للتأكد من سلامة الأسس وكفاية الموارد لمواجهة الإلتزامات , وذلك مع مراعاة الأسس السائدة وقت الفحص , وفي ضوء ماتسفر عنه خبرة النظام.

وحتى لا تتعرض الأنظمة إلي تقلبات كثيرة في الأسس التي تقوم عليها , يلجأ الخبراء عند تحديد الإشتراكات والمزايا إلي عمل نسبة كإحتياطي للتقلبات لمقابلة أي عجز قد يطرأ في المستقبل , فضلا عن إنهم لا يلجأون إلي تعديل الأسس القائمة إلا إذا اضطروا إلي ذلك حرصا علي سلامة النظام.

6- كيفية معالجة حالة العجز او وجود الفائض في أموال النظام:

إذا تبين عند عمل تقدير المركز المالي للنظام أن هناك عجز وجب علي الخبير دراسة أسبابه , فإذا كان وجود هذا العجز نتيجة أسباب طارئة لا يحتمل تكرارها فيوصي بالإبقاء علي الأسس الحالية حتي موعد الفحص التالي , فإذا إستمر وجود العجز , أو إعتقد الخبير أن أسبابه ترجع إلي إختلاف في الأسس الفنية كإخفاض عائد الإستثمار , أو الإرتفاع في مستويات الأجور , أو إختلاف في معدلات الوفاة , أو ماشابه ذلك , وجب عليه إتخاذ الإجراءات التي تكفل وجود التوازن في المركز المالي.

وتتخصر هذه الإجراءات فيما يلي:

أ- إجراءات خاصة لمواجهة الأسباب الأساسية التي نشأ عنها العجز والتغلب عليها دون التعرض للأسس الفنية.

ب- إجراءات خاصة بالإقلال من المزايا إلي الحد الذي تكفله موارد النظام.

ج- إجراءات خاصة بزيادة الإشتراكات والموارد الأخرى بحيث يمكن مقابلة المزايا القائمة فعلا.

ولا شك في ان الإجراءات الموضحة في البند (أ) هي المرغوب فيها متي أدت بمفردها إلي الوصول إلي حل مرضي , إلا أنه في الكثير من الأحيان وعلي الأخص متي كان العجز مستمرا وناشئا عن عيب في

الأسس الفنية مايضطر الخبير إلي إتخاذ واحد من الإجراءات الموضحة في البندين (ب) (ج) أو مزيج من كليهما.

وتتبع إجراءات مماثلة في حالة وجود فائض في أموال النظام , إلا ان الأثار المترتبة في هذه الحالة ليست علي درجة كبيرة من الخطورة , ومن الميسور أن يستعمل هذا الفائض في تكوين إحتياطيات خاصة لتدعيم المركز المالي للنظام , وغالبا لا يلجأ الخبير في مثل هذه الحالات إلي تعديل الأسس إلا بعد فوات فترة طويلة يكون النظام فيها قد إكتسب خبرة تمكنه من الوقوف علي الأسس السليمة الواجبة التطبيق.

7- مقارنة بين طرق تمويل نظم التأمين الإجتماعي:

أ- يمكن تمويل نظم التأمين الإجتماعي بأي من الطرق الآتية:

(1) طريقة التمويل الكامل:

وفيها تحصل الإشتراكات من العامل وصاحب العمل وتستثمر بحيث تكون الإستثمارات متجانسة مع الإلتزامات , بمعنى أن توفر الإستثمارات السيولة اللازمة لدفع التعويضات , وفي هذه الطريقة تتراكم إحتياطيات التأمين الإجتماعي حتي تصبح التعويضات والمعاشات السنوية أكبر من الإشتراكات السنوية المحصلة , فتستخدم هذه الإحتياطيات في التمويل.

(2) طريقة التمويل الجزئي:

وفيها تحصل الإشتراكات متدرجة , تبدأ الإشتراكات بسيطة ثم تزداد بمرور الوقت حتي تصل إلي الإشتراكات اللازمة للتمويل.

(3) طريقة الموازنة السنوية:

وفيها تدخل الإشتراكات المحصلة ضمن إيرادات الدولة وتدفع المعاشات والتعويضات من النفقات العامة , وقد يتم الإحتفاظ بإحتياطي بسيط يعتمد عليه عند الحاجة.

ب- مزايا وعيوب كل من طرق التمويل السابق إيضاحها:

العيوب	المزايا	الطريقة
1- قد يكون من الصعب بالنسبة للدول النامية إيجاد مجالات إستثمارية للإحتياطيات المتركمة	1- تقوم علي فكرة الإدخار , وهو أحد الأهداف الهامة التي تشجعها الحكومات علي مستوي الفرد والأسرة والحكومة ذاتها. ولذا تلجأ إليها نظم التأمين الإجتماعي في الدول النامية لتمويل خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية فيها	التمويل الكامل
	2- لا تعرض نظام التأمين الإجتماعي إلي أي مضاعفات أو إختلالات تؤثر عليه بالسلب.	
	3- تستخدم الدراسات الإكتوارية في تحديد المركز المالي للنظام في أي وقت , وكذا حساب التكلفة لأي تعديل يطلب علي المزايا أو الإشتراكات.	
	4- تستثمر إحتياطيات التأمين الإجتماعي في	

العيوب	المزايا	الطريقة
	المشروعات الكبيرة في مجال التنمية.	
1- تصل الإشتراكات المتدرجة في النهاية إلي حد أكبر من نظيرتها في نظام التمويل الكامل لتعويض النقص في الدخل من الإستثمار في بداية النظام.	1- يمكن إستثمار الإحتياطيات البسيطة في بداية النظام بدون صعوبة. 2- تجعل عبء الإشتراكات متدرجا علي العامل وصاحب العمل.	التمويل الجزئي
2- قد تؤدي إلي قيام الدولة بفرض ضرائب لتمويل النظام عند نضوجه.		
1- قد تؤدي بالدولة إلي فرض ضرائب للتمويل.	1- لا توجد مشكلة الإستثمار.	الموازنة السنوية
2- محدودية مجال إستخدام الدراسات الإكتوارية.		
3- لا تستطيع تطبيقه إلا الدول الغنية.		

ج- التجارب الدولية:

يضاف إلي ماسبق الحقائق الآتية:

(1) قام مكتب العمل الدولي بإنشاء نظم للتأمين الإجتماعي يتم تمويلها بأسلوب التمويل الجزئي في عدد كبير من الدول في أفريقيا وأمريكا اللاتينية (أكثر من ثلاثين دولة) , وتعثرت هذه المشروعات إلي درجة أن بعض الدول الأفريقية (في السبعينات) إتخذت قرارا بإيقاف العمل بنظم المعاشات.

(2) قامت بعض الدول المتقدمة مثل إنجلترا وألمانيا وفرنسا بتحويل أسلوب التمويل من أسلوب التمويل الكامل إلي أسلوب الموازنة السنوية , وتعرض هذه الدول إلي مشاكل تمويلية بعد هذا التحويل , وذلك للأسباب الآتية:

(أ) يلعب عائد الإستثمار في نظام التمويل الكامل دورا ذو أهمية بالغة في التوازن المالي للنظام , إذ أن عائد الإستثمار يمثل ثلاثة أرباع التمويل , بينما تمثل الإشتراكات الربع فقط , وذلك لأن إستثمارات التأمين هي إستثمارات طويلة الأجل.

(ب) لا يوجد ريع للإستثمار في أسلوب الموازنة السنوية , وبذلك يكون علي النظام تدبير أربعة أضعاف الإشتراكات حتي يعوض ريع الإستثمار.

مما سبق يتضح أن أفضل الإختيارات بالنسبة لأسلوب تمويل نظم التأمين الإجتماعي هو أسلوب التمويل الكامل

ثالثاً: دور الدراسات الإكتوارية في نظم التأمين الإجتماعي

1- أن فلسفة نظم التأمين الإجتماعي وفقاً للنظم المقارنة والمعاهدات والتوصيات الدولية والداستاتير تقوم أساساً علي مبدأ التكافل الإجتماعي بمعنى التضامن بين جميع أفراد المجتمع في تغطية أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة وغيرها من المخاطر التي يؤدي تحققها إلي انقطاع دخل المؤمن عليه.

2- أن تحديد تكلفة نظام التأمين الإجتماعي يرتبط بما يقدمه من مزايا بمعنى انه كلما زادت المزايا التي يكفلها النظام كلما زادت تكلفته – ومن أمثلة ذلك :

أ- سن التقاعد:

وهو السن الذي يستحق عند بلوغه معاش التقاعد – ولا شك ان هذه السن تعتبر نقطة توازن بين فترة تحصيل الإشتراكات وفترة أداء المزايا , واهمها المعاش.

ومن المهم أيضاً ان نوضح انه كلما زاد متوسط الأعمار , كلما كان من الضروري تحريك هذه السن إلي سن اعلي – بمراعاة الظروف الأخرى المرتبطة بتحديد هذه السن – حتي يستمر التوازن بين الإشتراكات والمزايا.

ب- معامل حساب المعاش:

وهو المعامل الذي يتم علي أساسه تحديد قيمة المعاش عن كل شهر او كل سنة من مدة الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي.

ولا شك أنه كلما ارتفع معامل الحساب كلما ارتفعت تكلفة نظام التأمين الإجتماعي والعكس صحيح.

ج- أجر التسوية:

وهو الأجر الذي يتم علي أساسه تحديد قيمة المعاش وقد يكون الأجر الأخير أو متوسط الأجر الشهري عن عدد من سنوات الإشتراك الأخيرة.

ولا شك أنه كلما قصرت فترة تحديد المتوسط كلما زادت تكلفة نظام التأمين الإجتماعي والعكس صحيح.

د- المستحقون في المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه أو المتقاعد:

وهم أفراد الأسرة الذين يحدد لهم النظام لإستحقاق المعاش في حالة وفاته.

ولا شك أنه كلما إتسع مفهوم هذه الأسرة ليشمل عدد كبيراً منهم كلما زادت تكلفة نظام التأمين الإجتماعي والعكس صحيح.

هـ شروط إستحقاق الأولاد والأخوة الذكور:

يمثل سن إستحقاق المعاش للأولاد والأخوة الذكور , كما تمثل الأستثناءات من هذه السن , عاملاً مهماً في تحديد تكلفة النظام.

ولا شك أنه كلما ارتفع سن إستحقاقهم للمعاش وكلما زادت الأستثناءات كلما زادت تكلفة نظام التأمين الإجتماعي والعكس صحيح.

و- شروط إستحقاق البنت أو الأخت في المعاش:

عادة ماتستحق البنت أو الأخت في المعاش طالما كانت غير متزوجة في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش , كما يعود لها الحق في المعاش في حالات الطلاق والتزمل بعد وفاته , وعادة يكون لها الحق في ذلك طوال حياتها.

ولا شك أنه كلما أمكن الحد من هذه المزايا كلما قلت تكلفة نظام التأمين الإجتماعي والعكس صحيح.

3- أن تحديد تكلفة النظام يرتبط بالعديد من العوامل ذات التأثير المباشر في تحديد التكلفة مثل:

أ- متوسط الاعمار:

يمثل متوسط العمر لصاحب المعاش والمستحقين في المعاش الذين لا يرتبط إستحقاقهم في المعاش ببلوغ سن معين (مثل البنات والأخوات وبنات الأبن والأرامل والوالدين والجد والجددة والزوج العاجز) عاملا مهما في تحديد تكلفة نظام التأمين الإجتماعي.

فكلما زاد متوسط العمر كلما زادت التكلفة.

ب- احتمالات العجز والوفاة:

حيث أن نظام التأمين الإجتماعي يقوم علي التكافل الإجتماعي بين المؤمن عليهم – حيث يكفل من يمتد به العمر ببلوغ سن التقاعد حالات العجز والوفاة المبكرة قبل بلوغ هذه السن (تجميع المخاطر وإعادة توزيعها).

فإنه يترتب علي ذلك أنه كلما زادت احتمالات العجز والوفاة المبكرة كلما زادت تكلفة نظام التأمين الإجتماعي والعكس صحيح.

ج- مقياس تدرج الأجور:

ويقصد به كم مرة يتضاعف فيها الأجر في نهاية الخدمة عن بدايتها و ذلك لانه رغم أن الإشتراكات يتم أدائها علي أساس الأجور الفعلية التي تتزايد من سنة إلي اخري , فقد يبدأ المؤمن عليه الإشتراك بأجر شهري 200 جنية مثلا وتنتهي خدمته بأجر شهري قد يصل إلي 2000 جنية مثلا.

وحيث أنه يترتب علي حساب المعاش علي أساس متوسط الأجور التي أدت عنها الإشتراكات عن كامل مدة الإشتراك في التأمين – بمعنى أن يكون المتوسط في هذه الحالة:
(200 + 2000) / 2 = 1100 جنية

ويترتب علي حساب المعاش علي أساس هذا المتوسط إنخفاض قيمة المعاش كثيرا عما كان يتقاضاه المؤمن عليه من أجر عند إنتهاء الخدمة.

وحيث أن هذه النتيجة تتعارض مع مبدأ تأميني هام هو "ضرورة أن يتناسب التعويض (المعاش) مع الخسارة التي تترتب علي إنتهاء الخدمة (فقد الأجر)".

لذلك فإنه عادة مايحسب المعاش علي أساس:

– متوسط عدد محدود من سنوات مدة الإشتراك الأخيرة (سنتين أو ثلاثة).

- أو أجر الإشتراك الأخير.

وذلك حتي يتحقق المبدأ التأميني: تناسب التعويض مع الخسارة.

وعلي ذلك يظهر بوضوح اثر مقياس تدرج الأجور في تحديد الإشتراكات اللازمة , فكلما تضاعفت الأجور في نهاية الخدمة عن بدايتها بشكل أكبر كلما زادت تكلفة نظام التأمين الإجتماعي والعكس صحيح.

د- فارق السن بين متوسط سن الزوج ومتوسط سن الزوجة:

وهو عامل مهم أيضا في تحديد تكلفة نظام التأمين الإجتماعي - إذ أنه كلما زاد فارق السن بينهما كلما أدى ذلك إلي زيادة في التكلفة حيث تستمر الزوجة في إستحقاق المعاش بعد وفاة المؤمن عليه المتقاعد لفترة زمنية أطول , بعكس لو كان فارق السن بينهما متقاربا.

أضف إلي ذلك أنه كلما كان سن الزوجة أقل كلما كانت إحتتمالات الإنجاب أكبر.

هـ- متوسط سن الزواج للذكور:

وهو عامل مهم أيضا في تحديد تكلفة نظام التأمين الإجتماعي - وذلك أنه كلما ارتفع سن الزواج بالنسبة لهم كلما كان معني ذلك أنهم سينجبون أولادا وهم في سن متأخرة , تزيد فيها إحتتمالات الوفاة - أي أن إحتتمالات إستحقاق الأولاد في المعاش ستكون أكبر بعكس لو كان متوسط سن الزواج لهم أقل.

و- متوسط سن الزواج للإناث:

وهو عامل مهم أيضا في تحديد تكلفة نظام التأمين الإجتماعي - وذلك أنه كلما ارتفع سن الزواج بالنسبة لهن كلما كان معني ذلك إستمرار إستحقاقهن في المعاش لفترة زمنية أطول مما لو كان سن زواجهن منخفضا , وذلك لإستحقاق البنات في المعاش طالما لم تتزوج.

ز- ريع إستثمار أموال التأمين الإجتماعي:

وهو عامل مهم أيضا في تحديد تكلفة نظام التأمين الإجتماعي - وذلك أنه يترتب علي إتباع طريقة التراكم المالي في تمويل نظام التأمين الإجتماعي تكوين إحتياطيات كبيرة يتطلب الأمر ضرورة إستثمارها إستثمارا جيدا يتحقق فيه الشروط الآتية:

(1) الضمان.

(2) الربحية.

(3) السيولة.

(4) تنوع أوجه الإستثمار.

ولاشك أنه كلما زاد ريع الإستثمار كلما قلت تكلفة نظام التأمين الإجتماعي والعكس صحيح.

رابعاً: البيانات المطلوبة لفحص المركز المالي

1- بيانات عن المؤمن عليهم الموجودين بالخدمة في تاريخ الفحص تتضمن الأعمار والأجور ومدد الخدمة ومدد الإشتراك.

ومدد الخدمة السابقة المحسوبة في مدة الإشتراك (إن وجدت) والأقساط المستحقة عن هذه المدد.

والتوزيع العمري للمستحقين عنهم (سن الزوجة والأولاد).

(الرقم التأميني – الجنس (ذكر / أنثي) – نوع الخدمة (مدنية / عسكرية) – سن التقاعد – تاريخ الميلاد – تاريخ التعيين – الحالة الإجتماعية (أعزب / متزوج / أرمل / مطلق) – مدة الخدمة – اجر الإشتراك في تاريخ الفحص – الأقساط المستحقة)

2- بيانات عن أصحاب المعاشات تشمل الأعمار وتاريخ بدء الإستحقاق وقيمة المعاش المستحق

والتوزيع العمري للمستحقين عنهم وصلة قرابتهم بصاحب المعاش (الرقم التأميني)

(رقم ربط المعاش – نوع المعاش (كود) – تاريخ ميلاد صاحب المعاش – الحالة الإجتماعية (أعزب / متزوج / مطلق / أرمل) – تاريخ إستحقاق المعاش – قيمة المعاش الشهري – أقساط مستحقة)

3- بيانات معاشات المستحقين تتضمن أعمارهم ونصيب كل منهم في المعاش وتاريخ بدء الإستحقاق وصلة قرابة كل مستحق.

(تاريخ ميلاد المؤمن عليه أو صاحب المعاش – نوع المعاش – الجنس - صلة القرابة – تاريخ ميلاد المستحق – قيمة المعاش الشهري)

4- معدلات الوفاة بين المؤمن عليهم

تمثل احتمالات إنتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة في سنوات العمر المختلفة

5- معدلات الوفاة بين أصحاب معاشات التقاعد

موزعين حسب الأعمار عند الوفاة

6- معدلات الوفاة بين أصحاب معاشات العجز الصحي

موزعين حسب الأعمار عند الوفاة

7- معدلات التقاعد المبكر

8- معدلات العجز الصحي المستديم

9- معدلات تزايد الأجور

وخاصة فيما يتعلق بمعدلات تزايد وتدرج الأجور في الأعمار المختلفة والحدود الدنيا والقصوي لأجر الإشتراك – ويتمثل ذلك في (مقياس تدرج الأجور)

- 10- نسبة تخفيض معاش التقاعد المبكر قبل بلوغ السن المقررة للتقاعد وذلك مقابل بداية صرف المعاش قبل السن المقررة للتقاعد حيث يؤدي طلب صرف المعاش للتقاعد المبكر إلي إطالة فترة صرف هذا المعاش
- 11- نسبة المتزوجين بين المؤمن عليهم
- 12- معدلات الزواج والطلاق في الأعمار المختلفة لكل من الجنسين
- 13- العلاقة بين سن المتقاعد وسن زوجته
- 14- العلاقة بين سن المؤمن عليه وسن أصغر أولاده
- 15- متوسط عدد الأولاد بالأسرة
- 16- عدد ومتوسط المعالين من غير الزوجة والأولاد
- 17- متوسط الفرق بين عمر المتقاعد وعمر الوالد أو الوالدة
- 18- شروط إستحقاق المعاش وعودة الحق فيه لكل من المستحقين
- 19- المصروفات الإدارية وتمثل نسبة المصاريف الإدارية للنظام إلي صافي الإشتراكات المحصلة.

المبحث الثالث الإتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الإجتماعي

ونتناول في هذا المبحث:

أولاً: الإتفاقيات علي المستوي الدولي

ثانياً: الإتفاقيات علي المستوي الإقليمي

ثالثاً: بيان الإتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الإجتماعي

رابعاً: إستنتاجات المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بشأن الضمان الإجتماعي

وذلك علي النحو التالي:

أولاً: الإتفاقيات علي المستوي الدولي

أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية العديد من الإتفاقيات في مجال الضمان الإجتماعي من أهمها:

الإتفاقية 102

بشأن المستويات الدنيا للضمان الإجتماعي

1- أقرت هذه الإتفاقية بتاريخ 28-6-1952

2- دخلت هذه الإتفاقية دور التنفيذ في 27-4-1955

3- من أهم ماتضمنته هذه الإتفاقية:

أ- تعريفات:

(1) عبارة (الزوجة) يقصد بها الزوجة التي يعولها زوجها

(2) عبارة (الأرملة) يقصد بها المرأة التي كان يعولها زوجها وقت وفاته

(3) عبارة (الولد) يقصد بها الولد دون الخامسة عشر أو دون سن التعليم العام وفق ماينص عليه

ب- علي كل عضو تطبق عليه هذه الإتفاقية ان يقوم بتنفيذ ثلاثة علي الأقل من الأبواب الاتية:

(2) الرعاية الطبية

(3) تعويضات الأجر

(4) البطالة

(5) الشيخوخة

(6) إصابة العمل

(7) المزايا العائلية

(8) مزايا الأمومة

(9) العجز

(10) الوراثة

ج- يجب أن تتضمن المزايا في مجال الرعاية الطبية علي الأقل مايلي:
(1) في الحالات المرضية:

(أ) عناية الطبيب الممارس العام بما في ذلك الزيارة بالمنزل

(ب) رعاية الإخصائيين بالمستشفيات بالقسم الداخلي والخارجي , وكذا رعاية الإخصائيين التي يمكن ان تتوفر خارج المستشفيات

(ج) صرف الأدوية الضرورية التي يصفها الممارسون من الأطباء وغيرهم من المتخصصين.

(د) الإقامة بالمستشفى عند الضرورة.

(2) في حالات الحمل والوضع:

(أ) الرعاية قبل الوضع وبعد الوضع من الأطباء أو المولدات المؤهلات

(ب) الإقامة بالمستشفى عند الضرورة

د- في مجال مزايا الشيخوخة – يراعي:

(1) لا يجوز أن يزيد السن المحدد عن خمسة وستين سنة او سن أعلي تحدده السلطة المختصة بمراعاة قدرة كبار السن علي العمل في البلد المختص.

(2) يجوز أن تنص القوانين او اللوائح القومية علي وقف منح المزايا إذا كان المستحق يمارس نشاطا معيناً يؤجر عليه , أو أن تخفض المزايا المترتبة علي إشتراكات سبق أداؤها إذا تجاوزت إيرادات المستحق قدراً معيناً , وكذلك المزايا غير المترتبة علي إشتراكات إذا كان كسب المنتفع أو دخوله الأخرى أو مجموعها يتجاوز مبلغ معيناً.

(3) تخفيض مدة إستحقاق المعاش في حالة بلوغ سن الشيخوخة إلي عدد ادني من الإشتراكات أو مدة الخدمة المطلوبة لإستحقاق المعاش قبل بلوغ هذه السن.

هـ في تعويض إصابة العمل:

(1) يغطي الضمان الملمات الآتية إذا نجمت عن إصابات العمل أو عن أمراض مهنية منصوص عليها:
(أ) ظروف مرضية.

(ب) عجز عن العمل ناتج عن مثل هذه الظروف ويستتبع توقف الكسب وفقا لما تحدده القوانين أو اللوائح القومية

(ج) الفقد الكلي للقدرة علي الكسب او الفقد الجزئي مما يتجاوز درجة معينة إذا رجح أن يكون هذا الفقد الكلي أو الجزئي مستديما او ينتج عنه فقد للطاقة الجسمانية.

(د) فقد الأرملة أو الأولاد لوسائل العيش نتيجة ل وفاة العائل , وفي حالة الأرملة فإن الحق في الحصول علي مزايا قد يشترط فيه إفتراض عدم قدرتها علي إعالة نفسها وفق لما تقرره القوانين أو اللوائح القومية.

(2) تشمل الخدمات الطبية مايتي:

(أ) خدمات الطبيب الممارس العام والإخصائيين بالنسبة للأشخاص الذين يعالجون في المستشفى او خارجه بما في ذلك الزيارات المنزلية.

(ب) علاج الأسنان.

(ج) خدمات الممرضات سواء في المنزل أم في المستشفى أم في غير ذلك من المؤسسات الطبية.

(د) الإقامة في مستشفى أو دار للنقاهاة أو مصحة أو غير ذلك من المؤسسات الطبية

(هـ) مايصرف من أدوات أسنان وأدوية وأدوات طبية وجراحية بما في ذلك تركيبات الأسنان الصناعية وصيانتها والنظارات

(و) العلاج الذي يقوم به عضو من أعضاء مهنة تعتبر قانونا مرتبطة بمهنة الطب وذلك تحت إشراف الطبيب او طبيب الأسنان

(3) في حالة العجز عن عمل أو فقد القدرة علي الكسب فقدا تاما يحتمل أن يكون مستديما أو ماينشأ عن ذلك من فقد القدرة الجسمانية أو في حالة وفاة عائل الأسرة تأخذ المزايا شكل دفعات دورية.

(4) في حالة فقد القدرة علي العمل فقدا جزئيا يحتمل ان يكون مستديما أو ماينشأ عن ذلك من نقص القدرة الجسمانية فإن المزايا المستحقة تأخذ شكل دفعات دورية تمثل نسبة معقولة مما هو مقرر في حالة الفقد الكلي علي الكسب أو ماينشأ عنه من إنتقاص القدرة الجسمانية

(5) يمكن أن يستعاض عن الدفعات الدورية بالحصول علي مبلغ إجمالي:
(أ) إذا كانت نسبة العجز بسيطة.

أو

(ب) إذا تأكدت السلطة المختصة من حسن إستغلال المبلغ الإجمالي

و- في مزايا الوراثة:

(1) يجب أن تتضمن الملمات الموجبة لضمان فقد الأرملة أو الأولاد لأسباب العيش نتيجة لوفاة عائلهم ويجوز في حالة الأرملة ان يكون الحق في الحصول علي المزايا مشروطا بإفتراض عجزها عن القيام بأود نفسها وفقا لما تقرره القوانين أو اللوائح القومية.

(2) يجوز أن تقرر القوانين او اللوائح القومية وقف منح المزايا , إذا كان الشخص المستحق يمارس بعض أوجه النشاط المجزية المنصوص عليها , كما يجوز تخفيض المزايا المترتبة علي إشتراكات مؤداه إذا كان المنتفع بها يحصل علي كسب يزيد علي مبلغ محدد , كذلك يجوز تخفيض المزايا التي لا ترتبط بأداء إشتراكات , إذا كان كسب المنتفع أو دخوله الأخرى او مجموعها يتجاوز مبلغا معيناً.

ثانيا: الإتفاقيات علي المستوي الإقليمي

أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية:

الإتفاقية العربية**رقم (3 لعام 1971)****بشان المستويات الأدنى للتأمينات الإجتماعية**

1- أقرت هذه الإتفاقية بتاريخ 27-3-1971

2- من اهم ماتضمنته هذه الإتفاقية

أ- يجب أن يشمل التشريع الوطني نوعين إثنين علي الأقل من فروع التأمينات الآتية:

(1) تأمين إصابات العمل , ويشمل حوادث العمل , والأمراض المهنية

(2) التأمين الصحي (ضد المرض)

(3) تأمين الأمومة (الحمل والوضع)

(4) التأمين ضد العجز

(5) تأمين الشيخوخة

(6) التأمين ضد الوفاة

(7) التأمين ضد البطالة

(8) تأمين المنافع العائلية

وذلك علي ألا تقل المزايا المقررة في التامين عن المزايا الموضحة في المواد التالية:

ب- في مجال تامين إصابات العمل:

يجب ان تتضمن منافع التامين في حالة حوادث العمل , والأمراض المهنية علي الأخص ماياتي:
(1) الخدمات الطبية , وتشمل علي وجه الخصوص:

(أ) العلاج بمعرفة الأطباء العاميين . بما في ذلك الزيارات المنزلية
(ب) العلاج بمعرفة الأخصائيين

(ج) صور الأشعة , والبحوث المخبرية

(د) العلاج , والإقامة بالمستشفى , بما في ذلك العمليات الجراحية
(هـ) صرف الأدوية اللازمة

ويستمر تقديم هذه الخدمات حتي يتم شفاء المصاب , أو تستقر درجة عجزه أو يتوفي

(2) خدمات التأهيل , وصرف الأجهزة التعويضية اللازمة , وذلك طبقا للمستويات التي يحددها التشريع الوطني.

(3) صرف معونة مالية خلال فترة العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة , بحيث لا تقل عن 50% من الأجر , إلي حين إستعادة القدرة علي العمل , أو ثبوت العجز أو الوفاة أيهما أقرب

(4) تعويض العجز المستديم المتخلف عن الحادث , أو المرض , او الوفاة , طبقا للقواعد الآتية:

(أ) صرف تعويض من دفعة واحدة عن حالات العجز التي لا تتجاوز نسبتها 40% من قدرة المصاب علي العمل.

(ب) تقرير معاش شهري لا يقل عن 50% من الأجر مدي الحياة , إذا تخلف عن الإصابة عجز كامل مستديم.

(ج) تقرير معاش شهري عن العجز الكلي المستديم يعادل نسبة ذلك العجز من قيمة معاش العجز الكلي , وذلك مع مراعاة أحكام الفقرة (ب)

(د) في حالة وفاة المؤمن عليه , يصرف لكل من المستحقين من بعده نسبة من هذا المعاش يحددها التشريع الوطني , بحيث لا يقل ما يستحق لأرملته وولدها عن 40% من الأجر وقت الإصابة.

(هـ) في حالة وفاة صاحب المعاش , يؤدي للمستحقين نسبة من المعاش يحددها التشريع الوطني.

ج- في مجال التأمين الصحي ضد المرض:
يجب أن تتضمن مزايا التأمين في حالة المرض , علي الأخص ماياتي:
(1) الخدمات الطبية , وتشمل:
(أ) العلاج بمعرفة الأطباء العامين

(ب) العلاج بمعرفة الأطباء الأخصائيين

(ج) صور الأشعة , والبحوث المخبرية.

(د) العلاج ، والإقامة بالمستشفى ، بما في ذلك العمليات الجراحية

(هـ) صرف الأدوية اللازمة

ويستمر تقديم هذه الخدمات حتي يتم شفاء المريض , أو تستقر درجة عجزه عن العمل أو يتوفي , او تمر فترة لا تقل عن فترة الإستحقاق في المعونة المالية المنصوص عليها في الفقرة (2) التالية

(5) صرف معونة مالية لا تقل عن 45% من أجر المريض خلال فترة عجزه عن العمل بسبب المرض , وبحد أقصى يحدده التشريع الوطني , بحيث لا يقل عن (13) أسبوعا أو ثلاثة أشهر عن كل حالة مرضية).

د- في مجال التأمين ضد العجز:

(1) يجب ألا يقل معاش العجز الكامل المستديم عن 40% من الأجر , أو معاش الشيخوخة , أيهما أكبر.

(2) يعين التشريع الوطني حدا أدني للمعاش , يراعي كفايته لمقابلة الحد الأدنى لنفقات المعيشة.

(3) يجوز النص علي تأدية معاش مخفض في حالة العجز الجزئي المستديم , أو يعين التشريع الوطني الحد الأدنى لدرجة العجز الموجبة للإستحقاق في المعاش.

(4) يجوز إيقاف أو تخفيض معاش العجز الكامل في حدود يقرها التشريع الوطني إذا مازاول من يتقاضى معاش العجز عملا جزئيا.

(5) يستمر صرف المعاش مدي حياة المؤمن عليه , ويوزع من بعد وفاته علي المستحقين الذين يعينهم التشريع الوطني , والنسب التي يحددها , ويستمر صرفه إليهم , طبقا للشروط والأوضاع المقررة بالنسبة لتأمين الوفاة

هـ- في مجال تأمين الشيخوخة:

(1) يجب أن يتضمن التشريع الوطني تأمين معاش في حالة الشيخوخة (التقاعد) ويحدد علي الأخص:

(أ) سن الشيخوخة ، او التقاعد

(ب) مدة الإشتراك ، او مدة الخدمة الموجبة لإستحقاق المعاش.

(ج) أساس حساب المعاش.

- (2) يعين التشريع الوطني حد أدنى لمعاش الشيخوخة لا تقل نسبته عن 40% من الأجر ويراعي فيه كفايته لمقابلة الحد الأدنى لنفقات المعيشة.
- (3) يجوز النص علي تأدية معاش مخفض , إذا ما رغب المؤمن عليه في التقاعد قبل بلوغ السن المقررة للشيخوخة , ويحدد التشريع الوطني السن التي يجوز عندها إبداء هذه الرغبة , كما يحدد نسبة التخفيض لكل سنة باقية علي سن التقاعد.
- (4) يجوز إيقاف , أو تخفيض المعاش , في حدود يقررها التشريع الوطني إذا مازاول صاحب معاش الشيخوخة عملاً بعد تقاعده
- (5) يقرر التشريع الوطني تعويضاً علي أسس محددة يصرف لمن يبلغ سن الشيخوخة , ولا تتوفر له مدة خدمة , أو مدة الإشتراك الموجبة للإستحقاق في المعاش.
- (6) يستمر صرف المعاش مدي حياة المؤمن عليه , ويوزع من بعد وفاته علي المستحقين الذين يعينهم التشريع الوطني بالنسب التي يحددها , ويستمر صرفه إليهم , طبقاً للشروط والأوضاع الواردة في تأمين الوفاة.

و- في مجال التأمين ضد الوفاة:

- (1) يجب أن يتضمن التشريع الوطني للمستحقين من بعد وفاة المؤمن عليه معاشاً , وذلك في غير حالات إصابات العمل , كما يحدد هذا التشريع علي الأخص:
(أ) مدة الإشتراك , أو مدة الخدمة الموجبة لإستحقاق المعاش.

(ب) أساس حساب المعاش.

- (2) يجب ألا يقل معاش الوفاة عن 40% من الأجر , أو معاش الشيخوخة عند الوفاة , أيهما أكبر.

- (3) يحدد التشريع الوطني المستحقين من بعد وفاة المؤمن عليه , كما يحدد النسبة التي تخص كل منهم من القيمة الإجمالية للمعاش

- (4) يحدد التشريع الوطني شروط وأوضاع الإستحقاق في معاش الوفاة وعلي الأخص:
(أ) بالنسبة للزوجات (الأرامل) مدي حياتهن , أو حتي يتزوجن , أو يمارسون عملاً ذا دخل أو اجر.

- (ب) بالنسبة للأولاد حتي يبلغوا سناً يحددها التشريع الوطني , أو يكتسبوا من عمل , مع جواز صرف المعاش إذا كانوا في مرحلة عالية من التعليم , كما يجوز أن يمتد الصرف مدي الحياة بالنسبة للعجزة منهم.

(ج) بالنسبة للبنات أو الأخوات اللواتي كن في إعالة المتوفي , حتي يتزوجن , أو يمارسون عملا ذا دخل أو أجر , مع جواز إعادة صرف المعاش إذا طلقن أو , ترملن , خلال فترة يحددها التشريع الوطني

(د) بالنسبة للوالدين المعالين مدي حياتهم.

(5) يحدد التشريع الوطني حالات وقف صرف المعاش , او الحرمان منه , وعلي الأخص بالنسبة لمن إستحقوه وهم يزاولون عملا.

(6) ينظم التشريع الوطني الحالات , والشروط , والأوضاع التي يجوز فيها إعادة توزيع المعاش إذا توقف صرفه لواحد او اكثر من المستحقين.

(7) يجوز تعيين حد أدني لقيمة المعاش الذي يصرف لكل مستحق.

(8) يحدد التشريع الوطني قواعد معاملة أسرة المفقود , طبقا لأحكام تأمين الوفاة , كما يحدد الشروط والأوضاع التي تتبع في إثبات فقد المؤمن عليه.

ز- في مجال التأمين ضد البطالة:

(1) يجب ان يتضمن التشريع الوطني في التأمين ضد البطالة , شروط الإستحقاق في تعويض التأمين , وعلي الأخص:
(أ) مدة الإشتراك في التأمين.

(ب) إنتهاء خدمة العامل لظروف خارجة عن إرادته.

(ج) قدرة العامل علي العمل , ورغبته في مزاولة عمل مناسب , وعدم إمتناعه عن عمل يهيأ له

(2) يجب أن يتضمن تعويض التأمين ضد البطالة تقرير معونة مالية , لا تقل عن 45% من الأجر , ويحدد التشريع الوطني تاريخ إستحقاقها بحيث لا يجاوز أسبوعا من تاريخ الإنتفاع

(3) يجب ألا تقل مدة الإنتفاع بمعونة البطالة عن:

(أ) 13 أسبوعا , أو ثلاثة أشهر بالنسبة لمن قضوا سنة إشتراك في التأمين سابقة علي تاريخ التعطل.

(ب) مدة اطول من ذلك تحسب علي أساس مدة الإشتراك في التأمين.

(4) يحدد التشريع الوطني الأحوال التي يجوز فيها وقف صرف معونة البطالة أو الحرمان منها أو إستردادها.

(5) يحدد التشريع الوطني شروط وأوضاع الإخطار بالبطالة , وإجراءات الإنتفاع بمزايا التأمين.

ح- أحكام مشتركة:

(1) يحدد التشريع الوطني طريقة حساب الأجر الذي يتخذ أساسا لتقدير الإشتراكات في التمويل , وتقدير قيمة المنافع.

(2) يقرر التشريع الوطني حق المؤمن عليه في التظلم , أو الشكوي من قيمة المزايا , أو تقدير درجات العجز , كما يحدد طرق بحث التظلم , وإجراءات التحكيم الطبي , والتقاضي , بما يكفل السرعة في تحقيق العدالة.

(3) يجب أن تقوم علي إدارة نظم التأمين منظمة , او منظمات عامة , أو حكومية لا تستهدف الربح , كما يجب فحص المركز المالي (الإكتواري) لأنظمة التأمين علي فترات دورية تحقق ضمان إستمرار قدرة هذه النظم علي مقابلة إلزاماتها قبل المؤمن عليهم.

ثالثا: بيان الإتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الإجتماعي

1- منظمة العمل الدولية

نوع التأمين				بشأن	الإتفاقية رقم	مسلسل
عام	بطالة	مرض	شيخوخة وعجز ووفاة			
	x			البطالة	2	1
			x	التعويض عن إصابات العمل في الزراعة.	12	2
			x	التعويض عن إصابات العمل.	17	3
			x	تعويض العمال عن أمراض المهنة.	18	4
			x	المساواة بين العمال الوطنيين والأجانب في ما يتعلق بالتعويض عن إصابات العمل.	19	5
			x	التأمين الإجباري من الشيخوخة للعاملين في المنشآت الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعمال الخارجيين وخدم المنازل.	35	6
			x	التأمين الإجباري من الشيخوخة للعاملين في المنشآت الزراعية.	36	7
			x	التأمين الإجباري من العجز للأشخاص المشتغلين في المشروعات الصناعية والتجارية وفي المهن الحرة والعمال الخارجيين وخدم المنازل.	37	8
			x	التأمين الإجباري من العجز للأشخاص المشتغلين في المشروعات الزراعية.	38	9
			x	التأمين الإجباري من الترميل واليتم للأشخاص المشتغلين في المشروعات الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعمال الخارجيين وخدم المنازل.	39	10
			x	التأمين الإجباري من الترميل واليتم لعمال المشروعات الزراعية.	40	11

نوع التأمين					بشأن	الإتفاقية رقم	مسلسل
عام	بطالة	مرض	إصابة عمل	شيخوخة وعجز ووفاة			
				x	تعويض العمال عن الأمراض المهنية	42	12
	x				ضمان تعويض أو بدلات للمتقاعدين رغم إرادتهم.	44	13
x					إقامة نظام دولي للمحافظة علي حقوق المهاجرين العجزة والشيوخ والأرامل والأيتام في التأمين.	48	14
x					المستويات الدنيا للضمان الإجتماعي.	102	15
x					المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضمان الإجتماعي.	118	16
			x		المزايا في حالة إصابة العمل.	121	17
				x	تأمين العجز والشيخوخة والوفاة (الورثة).	128	18
		x			العلاج الطبي وتعويضات المرض.	130	19
x					إقامة نظام دولي للحفاظ علي الحقوق في مجال الضمان الإجتماعي.	157	20

2- منظمة العمل العربية

نوع التأمين					بشأن	الإتفاقية رقم	مسلسل
عام	بطالة	مرض	إصابة عمل	شيخوخة وعجز ووفاة			
x					المستوي الأدنى للتأمينات الإجتماعية.	3	1
x					حق العامل العربي في التأمينات الإجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.	14	2

رابعاً: إستنتاجات المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
بشأن الضمان الإجتماعي

صدر عن مؤتمر العمل الدولي في يونيو 2001 قرار بشأن الضمان الإجتماعي – نورد فيما يلي بعض بنود هذا القرار تتعلق بموضوع البحث:

قرار بشأن الضمان الإجتماعي:

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وقد إجتمع في دورته التاسعة والثمانين 2001 ، وإذ أجري مناقشة عامة علي أساس التقرير السادس بعنوان "الضمان الإجتماعي: القضايا ، التحديات ، والأفاق".

يعتمد الإستنتاجات الآتية (فيما يلي بعض هذه الإستنتاجات):

1- في عام 1944 أقر المؤتمر "بالتزام منظمة العمل الدولية أمام الملاً بنشر الدعوي بين مختلف أمم العالم إلي برامج من شأنها أن تحقق ... مد نطاق تدابير الضمان الإجتماعي بحيث تكفل دخلاً أساسياً لكل من

يحتاجون إلي هذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة" وقد حان الوقت لكي تشن منظمة العمل الدولية حملة جديدة ترمي إلي تحسين ومد تغطية الضمان الإجتماعي لكل من هم في حاجة الي هذه الحماية. إن المدير العام مدعو إلي تناول الإستنتاجات المبينة أدناه بما تستحقه من جدية وإلحاح بغية القضاء علي ظلم إجتماعي أساسي يؤثر علي مئات الملايين في الدول الأعضاء.

2- إن الضمان الإجتماعي له أهمية فائقة لرفاهة العمال وأسرهم والمجتمع برتمته. فهو حق اساسي من حقوق الانسان وأداة جوهرية لخلق التلاحم الاجتماعي ، وبذلك يساعد علي ضمان السلام الاجتماعي والاندماج الاجتماعي. وهو جزء لاغنى عنه من السياسة الاجتماعية ويؤدي دورا هاما في الحماية من الفقر وتخفيفه.

وفي إمكان الضمان الإجتماعي ، من خلال التضامن الوطني والمشاركة العادلة في الأعباء ، أن يسهم في تحقيق كرامة الإنسان وفي المساواة والعدالة الاجتماعية. كما أن له أهميته في إشراك المواطنين وإسهامهم وتنمية الديمقراطية.

3- إن الضمان الإجتماعي ، إذا أدير كما ينبغي ، يعزز الإنتاجية بتوفير الرعاية الصحية وتأمين الدخل والخدمات الاجتماعية. ويشكل ، في إقترانه بإقتصاد متنم و بسياسات نشطه لسوق العمل ، أداة للتنمية الاجتماعية والإقتصادية المستدامة. وهو ييسر من التغيرات الهيكلية والتكنولوجية التي تتطلب قوة عمل متكيفة ومرنة.

ويلاحظ أن الضمان الإجتماعي ، وإن كان يمثل تكلفة بالنسبة للمنشآت ، إلا أنه استثمار في البشر أو سند لهم. ويصبح الضمان الإجتماعي أكثر ضرورة عن ذي قبل في سياق العولمة وسياسات التكيف الهيكلي.

4- ولا يوجد نموذج مثالي واحد في مجال الضمان الاجتماعي فهو ينمو ويتطور مع الزمن. وتوجد مخططات شتي: المساعدة الاجتماعية والمخططات الشاملة والتأمين الاجتماعي وأحكام عامة أو خاصة. وعلي كل مجتمع أن يقرر أفضل السبل لضمان تأمين الدخل والحصول علي الرعاية الصحية. وستعكس هذه الخيارات القيم الاجتماعية والثقافية للمجتمعات ، وتاريخها ومؤسساتها ومستوي تنميتها الاقتصادية ، وتضطلع الدولة بدور يحظي بأولوية في تحسين الضمان الاجتماعي وترويجها ومد غطاءه.

وعلي جميع النظم أن تتفق علي مبادئ اساسية معينة. وينبغي بصفة خاصة أن تكون الإعانات مأمونة وغير تمييزية ، وينبغي أن تدار المخططات بدقة وشفافية ، علي أن تكون التكاليف الإدارية منخفضة قدر الامكان ، وأن يكون هناك دور قوي للشركاء الاجتماعيين.

إن ثقة السكان في نظم الضمان الاجتماعي تشكل عاملا أساسيا لنجاحها. ولكي توجد الثقة ، يصبح الحكم السديد أمرا جوهريا.

5- ومن الأولويات الأولى تلك السياسات والمبادرات التي يمكن أن تحقق الضمان الاجتماعي لأولئك غير المشمولين بالنظم القائمة. وفي بلدان كثيرة يشمل هؤلاء: المستخدمين في المنشآت الصغيرة والعاملين لحسابهم الخاص والعمال المهاجرين والأشخاص النشطين في الاقتصاد غير المنظم وكثير منهم من النساء.

وحين يتعذر توفير التغطية فورا لتلك المجموعات ، يمكن إدخال اليات التأمين - علي أساس طوعي عند الإقتضاء - أو تدابير أخرى مثل تقديم المساعدة الاجتماعية ، ومدها ودمجها في نظام الضمان الاجتماعي في مرحلة لاحقة حين تتضح قيمة الفوائد وتحقق إمكانية الإستدامة اقتصاديا.

وهناك مجموعات معينة لها احتياجات مختلفة وقدرة بعضها علي دفع الاشتراكات منخفضة للغاية. ولكي يكفل توسيع نظام الضمان الإجتماعي بالنجاح ، يتطلب الأمر أخذ هذه الاختلافات في الاعتبار ، وينبغي أيضا إستكشاف إمكانات التأمين بالغ الصغر بكل دقة: فحتى لو لم يشكل هذا التأمين الأساس لنظام ضمان إجتماعي شامل ، يمكنه أن يكون خطوة أولي مفيدة ، وخاصة في الإستجابة لحاجة الناس الملحة إلي تحسين فرص الحصول علي الرعاية الصحية. وينبغي النظر في سياسات ومبادرات مد التغطية في سياق إستراتيجية وطنية متكاملة للضمان الإجتماعي.

6- إن التحدي الأساسى الذي يشكله الاقتصاد غير المنظم يتمثل في كيفية دمج في الاقتصاد المنظم ، وهذا أمر يتعلق بالمساواة والتضامن الاجتماعى. ويجب أن تشجع السياسات الجارية تنفيذها الحركة تجاه الإقتصاد المنظم.

وينبغي علي المجتمع ككل أن يمول الدعم للمجموعات المتضررة في الإقتصاد غير المنظم.

7- ...

8- ...

9- ...

10- ...

11- ...

12- ...

13- ...

14- وتحقيقا للإستدامة ، يجب ضمان الإستمرارية المالية لنظم المعاشات علي المدى الطويل ، ولذا فمن الضروري إجراء إسقاطات اكتوارية منتظمة وتنفيذ التعديلات اللازمة عاجلا لا اجلا. ومن الأساسى إجراء تقييم اكتواري كامل لأى اصلاح مقترح قبل إعتقاد تشريع جديد. وثمة حاجة إلي إجراء حوار اجتماعي بشأن الإفتراضات التي ستستخدم في التقييم وبشأن وضع خيارات السياسة العامة لمعالجة أي خلل مالي.

15- ...

16- وفي إطار المبادئ الأساسية المبينة أعلاه ، ينبغي علي كل بلد أن يقرر استراتيجية وطنية للعمل علي توفير الضمان الاجتماعى للجميع. وينبغي أن يرتبط ذلك إرتباطا وثيقا بإستراتيجيته في مجال العمالة وبسياساته الاجتماعى الأخرى.

إن البرامج الموجهة إلي المساعدة الاجتماعى يمكن أن تكون وسيلة لبدء إدخال الضمان الاجتماعى للجماعات المستبعدة. وبالنظر إلي محدودية الموارد الحكومية في البلدان النامية ، قد تكون هناك حاجة إلي توسيع مصادر تمويل الضمان الاجتماعى ، وذلك مثلا من خلال التمويل الثلاثى. ويمكن أن يغطي

الدعم الحكومي ، حيثما أمكن ، تكاليف بدء التشغيل ، أو الدعم العيني في شكل تسهيلات ومعدات ، أو دعم المجموعات منخفضة الدخل.

وتحقيقا للفاعلية ، فإن مبادرات إقامة أو مد نطاق الضمان الاجتماعي تتطلب حوارا اجتماعيا.

إن أي تغييرات علي نظم الضمان الاجتماعي القائمة ينبغي إدخالها مع توفير حماية كافية للمستفيدين الحاليين. ويتعين تشجيع المخططات النموذجية المبتكرة. ومن الضروري إجراء بحوث جيدة التصميم وفعالة التكلفة من أجل إجراء تقييم موضوعي للمخططات النموذجية. ومن الضروري تقديم المساعدة البحثية والتقنية لتحسين إدارة النظم.

... -17

... -18

... -19

... -20

... -21

المبحث الرابع التأمينات الإجتماعية والإستقرار الوظيفي والإجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة

يري كثير من الباحثين أن من مسببات الفقر , فقد الدخل نتيجة تحقق أحد المخاطر الاتية :
"الشيخوخة – العجز – الوفاة – إصابة العمل – المرض – البطالة"

وتعتبر التأمينات الإجتماعية عاملا هاما في محاربة الفقر بما توفره من تعويض مناسب , عن الدخل الذي ينقطع نتيجة تحقق أحد المخاطر المشار إليها – ومن هنا تبدو أهميتها الإجتماعية.

كما أن التأمينات الإجتماعية تعمل من جانب اخر علي زيادة الإنتاج وحفظ الثروة البشرية , ومن هنا تبدو أهميتها الإقتصادية وكذا ما تحققه من الإستقرار الوظيفي والإجتماعي.

لذلك تولي معظم الدول عناية كبيرة في مد مظلة التأمين الإجتماعي إلي كل فرد من أفراد المجتمع , إما بشكل مباشر (المؤمن عليه وصاحب المعاش) أو بشكل غير مباشر (أسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش).

لذا فقد رأينا أن يتضمن هذا المبحث بيان دور التأمينات الإجتماعية في مجال الإستقرار الوظيفي والإجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة , وذلك من خلال إستعراضنا لما يلي:
أولا: أهداف التأمينات الإجتماعية

ثانيا: ماتحققه التأمينات الاجتماعيه في مجال الإستقرار الوظيفي والإجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة

وذلك علي النحو التالي:

أولا: أهداف التأمينات الاجتماعية

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

ويعتبر نظام التأمين الاجتماعي ، أكبر مظلة اجتماعية واقتصادية ، من حيث شموله لمعظم فئات الشعب ، إن لم يكن جميعها.

فمن الناحية الاجتماعية ، يوفر معاشات لملايين المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ، 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 تأهيله مهنيا .

كما يعتبر هذا النظام حماية لأصحاب الاعمال خصوصا صغارهم ، من التعرض لازمات اقتصادية ، أو الاعسار المادى نتيجة مطالبة عمالهم لهم بالمكافآت والتعويضات التى قرر لها لهم قانون العمل ، حيث يحل نظام التأمين الاجتماعي محل صاحب العمل ، فى اداء تلك الحقوق ، مقابل اداء صاحب العمل حصة من الاشتراكات فى نظام التأمين الاجتماعي .

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

واستنادا لهذا النص فقد صدرت نظم التأمين الاجتماعي لقطاعات الشعب المختلفة ، تقوم فى جوهرها على فكرة التكافل الاجتماعي ، بحيث تحدد المزايا على اساس الاشتراكات التى 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 تفعيل نظم التأمين الاجتماعي ، بما يكفل تحقيق الأهداف التى أنشئ من أجلها.

ثانيا: ماتحققه التأمينات الاجتماعيه في مجال الإستقرار الوظيفي والإجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة

1 - الإستقرار الوظيفي :

تحقق التأمينات الإجتماعية الإستقرار الوظيفي من خلال :

أ - التخفيف عن كاهل اصحاب الاعمال مسئوليات ماليه مفاجئه وبالتالي لا يتعرضون لتوقف نشاطهم:
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 نظام التأمين الاجتماعي بمسئوليته 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 نظام التأمين الاجتماعي - الذى يتولى :

(أ) تقديم العلاج والرعاية الطبيه للعامل أثناء فترة مرضه أو إصابته.

(ب) توفير الإجهزة التعويضية للعامل المصاب إذا تطلبت حالته ذلك.

(ج) تعويض الأجر للعامل خلال فترة تعطله عن العمل بسبب الإصابة.

(د) تعويض العامل عن مصاريف الانتقال التي يتكبدها في الانتقال من محل إقامته إلى مكان العلاج والعكس.

(هـ) تعويض العامل أو أسرته عن دخله الذي ينقطع إذا ماتخلف عن الإصابة عجز أو حدثت وفاة وذلك في صورة معاش أو تعويض دفعة واحدة بحسب الأحوال.

ب - المحافظة علي رأس المال البشري وزيادة إنتاجيته :

وذلك من خلال رفع معنويات العامل والمحافظة علي صحته , حيث ان مصلحة الإنتاج ان يعود العامل إلي عمله صحيحا في الوقت الملائم دون أن ينقطع لفترات طويلة , فضلا عن أن التأمين الإجتماعي يعمل علي تأهيل المصابين مهنيا ليستفيد منهم الإنتاج ولا يكونون عالة علي المجتمع.

ج - إستقرار العاملين بوظائفهم :

وذلك يكون نتيجة منطقيه للاستقرار النفسي للعمال الذين يتم تغطيتهم ضد كافة المخاطر التي تؤدي إلي إنقطاع الدخل (الشيخوخة / العجز / الوفاة / المرض / الإصابة / البطالة) وذلك لأطمئنانهم على يومهم وغدهم ، بالنسبة لهم ولاسره من بعدهم ، بالإضافة الى الارتفاع بالمستوى الصحي لهم نتيجة الكشف الدوري عليهم ، لاكتشاف الامراض المهنية في مهدها ، بالإضافة الى الانتفاع بتأمين المرض .

2 - الإستقرار الإجتماعي :

تحقق نظم التأمين الإجتماعي الإستقرار الإجتماعي للعامل وإسرته من بعده من خلال :

أ - تأمين العامل حال حياته :

ويتمثل تأمين العامل حال حياته فيما يلي :

(1) تأمين العامل اثناء فتره عمله :

وذلك من خلال عدة انواع من التأمين :

(أ) تأمين اصابات العمل :

حيث يكفل تأمين إصابة العمل للعامل عند تعرضه لخطر الإصابة :

- العلاج والرعاية الطبية :

ويقصد بها كافة الخدمات اللازمة لعودة المؤمن عليه إلي حالته الطبيعية بعد وقوع

الإصابة , وعودته للعمل كقوة منتجة مرة أخرى - ويشمل ذلك:

x الخدمات الطبية التي يؤديها الممارس العام .

x الخدمات الطبية علي مستوى الأخصائيين بما في ذلك أخصائي الأسنان .

x الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء .

x العلاج والإقامة بالمستشفى أو المصححة أو المركز المختص .

x العمليات الجراحية وأنواع العلاج الأخرى حسب ما يلزم .

x الفحص بالأشعة والبحوث المعملية اللازمة وغيرها من الفحوص الطبية وما في

حكمها .

x صرف الأدوية اللازمة في جميع الحالات المشار إليها فيما تقدم .

x توفير الخدمات التأهيلية وتقديم الأطراف والأجهزة الصناعية والتعويضية .

- تعويض الأجر :

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

- مصاريف الإنتقال:

x 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 .

x 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 .

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

(ب) تأمين المرض:

حيث يكفل تأمين المرض للعامل عند تعرضه لخطر المرض الطبيعي:

- العلاج والرعاية الطبية وتشمل :

x ما سبق بيانه في تأمين إصابات العمل .

x الرعاية الطبية والعلاج للمؤمن عليها أثناء الحمل والولادة .

- تعويض الأجر :

ويستحق طوال فترة تخلف المؤمن عليه عن العمل بسبب المرض ويقدر تبعاً لما يقرره نظام التأمين الإجتماعي , ويستمر صرفه لمدة معينة وفي بعض الحالات (الأمراض المزمنة) يستمر صرفه حتى الشفاء أو ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة .

وفي بعض نظم التأمين الإجتماعي يحدد كما يلي :

x الأمراض العادية لمدة 90 يوماً بنسبة 75 % من أجر الاشتراك الأخير.

ثم لمدة 90 يوماً بنسبة 85 % من أجر الاشتراك الأخير.
بما لا يقل عن الحد الأدنى لأجر الإشتراك.

x الأمراض المزمنة بنسبة 100% من أجر الاشتراك الأخير (بدون مده زمنية محددة) إلي أن يشفي المؤمن عليه أو تستقر حالته استقراراً يمكنه من العودة لمباشرة عمله أو يتبين عجزه عجزاً كاملاً أو تقع وفاته.

x تستحق المؤمن عليها في حالة الوضع تعويضا عن الأجر يعادل 75% من أجرها الأخير لمدة 90 يوما بشرط ألا تقل مدة اشتراكها في التأمين عن عشرة أشهر وذلك لمدة ثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية.

- مصاريف الانتقال :

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

(ج) تأمين البطالة:

حيث يكفل تأمين البطالة للعامل عند تعرضه لخطر البطالة تعويضا بقدر بنسبة معينة من الأجر الأخير للمؤمن عليه (60% مثلا) لمدة يحددها نظام التأمين الإجتماعي (16 أسبوعا مثلا لمن تبلغ مدة اشتراكه في هذا التأمين 24 شهرا فأقل ولمدة 28 أسبوعا لمن تزيد مدة اشتراكه في التأمين على 24 شهرا).

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

ويشمل ذلك ايضا تغطية عدة أنواع من الأخطار كما يلي:

(أ) العجز الطبيعي :

حيث يكفل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة للعامل عند تعرضه للعجز الطبيعي:

- المعاش :

وهو الهدف الأساسي من هذا التأمين باعتباره تعويضا عن الدخل الدوري الذي ينقطع نتيجة تحقق العجز بنوعيه الجزئي والكلي – ويكون التعويض مناسباً عندما يأخذ نفس الشكل وبذات قيمة الدخل الذي فقد نتيجة تحقق الخطر – ذلك أن المعاش هو البديل للاجر في هذه الحالة ، وكلما كان الاشتراك في التأمين عن كامل مدة الخدمة ، وكان التأمين بالاجر الحقيقي كلما كان المعاش مناسباً للاجر الذي فقد نتيجة تحقق الخطر.

ويحدد على أساس:

x أجر التسوية ويمثل متوسط الأجر الشهري المؤدي عنه الإشتراكات خلال عدد من السنوات الأخيرة من مدة الإشتراك ، أو الأجر الشهري الأخير في بعض نظم التأمين الإجتماعي.

x مدة الإشتراك في التأمين.

x معامل الحساب عن كل سنة أو شهر من مدة الإشتراك في التأمين.

وبمراعاة ألا يقل المعاش في هذه الحالة عن حد أدنى معين من أجر التسوية يختلف من نظام إلي اخر – يكفل مستوي معيشة مناسب للعامل وأسرته.

(ب) العجز الإصابي :

حيث يكفل تأمين إصابات العمل للعامل عند تعرضه للعجز الإصابي:

- المعاش :

× معاش العجز الكامل ويقدر علي أساس الحد الأقصى النسبي للمعاش , بصرف النظر عن مدة الإشتراك.

× معاش العجز الجزئي ويستحق في حالة ما إذا كانت نسبة العجز المتخلف عن الإصابة أقل من 100% (تمثل 30 أو 35 % فأكثر تبعاً لما يقرره نظام التأمين الإجتماعي).

ويقدر هذا المعاش علي أساس معاش العجز الكامل مضروباً في نسبة العجز .

(ج) إعانة العجز:

وتستحق لصاحب معاش العجز الكامل المستديم (طبيعي أو إصابي) ، وتقدر بـ 20 % مثلاً من قيمة ما يستحقه شهرياً من معاش إذا قررت الهيئة الطبية أنه يحتاج الإعانة الدائمة من شخص آخر للقيام بأعباء حياته اليومية.

(د) بلوغ سن التقاعد:

حيث يكفل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء للعامل عند بلوغه سن التقاعد:

- المعاش :

وهو الهدف الأساسي من هذا التأمين باعتباره تعويضاً عن الدخل الدوري الذي ينقطع نتيجة بلوغ سن التقاعد – ويكون التعويض مناسباً عندما يأخذ نفس الشكل وبذات قيمة الدخل الذي فقد نتيجة تحقق الخطر – ذلك أن المعاش هو البديل للأجر في هذه الحالة , وكلما كان الأشتراك في التأمين عن كامل مدة الخدمة , وكان التأمين بالأجر الحقيقي كلما كان المعاش مناسباً للأجر الذي فقد نتيجة تحقق الخطر.

ويحدد علي أساس:

× أجر التسوية ويمثل متوسط الأجر الشهري المؤدي عنه الإشتراكات خلال عدد من السنوات الأخيرة من مدة الإشتراك , أو الأجر الشهري الأخير في بعض نظم التأمين الإجتماعي.

× مدة الإشتراك في التأمين.

× معامل الحساب عن كل سنة أو شهر من مدة الإشتراك في التأمين.

(هـ) الرعاية الإجتماعية لأصحاب المعاشات:

تجدر الإشارة إلي ان هذا النوع من التأمين غير ممول – بمعنى أنه لا تؤدي عنه إشتراكات , وإنما يتم تمويله من صندوق التأمين الإجتماعي بغرض تقديم بعض الخدمات لأصحاب المعاشات.

ويتضمن ذلك العديد من المزايا – مثل :

أ - إنشاء دور لرعاية أصحاب المعاشات .

ب - تخفيض في أجور السفر بالسكك الحديدية بنسبة 50% مرتين سنوياً كل منها ذهاباً وعودة .

- ج - تخفيض 50% من أسعار دخول المسارح ودور السينما المملوكة للدولة .
- د - تخفيض 50% من رسوم دخول الأسواق والمعارض التي تقيمها الدولة.
- هـ - تخفيض 20% من نفقات الرحلات التي ينظمها القطاع العام داخل الدولة أو خارجها.
- و - تخفيض في أجور السفر علي طائرات الشركو الوطنية بنسبة معينة (5% للرحلات الخارجية و 10% للرحلات الداخلية مثلا).

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 طبيعى أو شيخوخه – هناك نوع اخر من انواع التأمين الاجتماعى ، وهو التأمين ضد خطر الوفاه .

حيث يكفل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لأسرة العامل عند وفاته: - المعاش :

وهو الهدف الأساسي من هذا التأمين باعتباره تعويضا عن الدخل الدورى الذي ينقطع نتيجة وقوع الوفاة – ويكون التعويض مناسباً عندما يأخذ نفس الشكل وبذات قيمة الدخل الذي فقد نتيجة تحقق الخطر – ذلك أن المعاش هو البديل للاجر في هذه الحالة ، وكلمل كان الأشتراك في التأمين عن كامل مدة الخدمة ، وكان التأمين بالاجر الحقيقي كلما كان المعاش مناسباً للاجر الذي فقد نتيجة تحقق الخطر.

ويحدد على أساس:

- x أجر التسوية ويمثل متوسط الأجر الشهري المؤدى عنه الإشتراكات خلال عدد من السنوات الأخيرة من مدة الإشتراك ، أو الأجر الشهري الأخير في بعض نظم التأمين الاجتماعى.
- x مدة الإشتراك في التأمين.

x معامل الحساب عن كل سنة أو شهر من مدة الإشتراك في التأمين.
وبمراعاة أليقل المعاش في هذه الحالة عن حد أدنى معين من أجر التسوية يختلف من نظام إلي اخر – يكفل مستوي معيشة مناسب للأسرة.

ويتم توزيع هذا المعاش بين من كان العامل أو المتقاعد يلتزم بالإنفاق عليهم قبل وفاته وهم:
- الأرملة.

- الأبناء والأخوة:
x القصر.

x البالغين الطلبة او الحاصلين علي مؤهل ولم يلتحقوا بعمل او مهنة – وذلك حتي بلوغ سن يحددها التشريع.

x البالغين العاجزين عن الكسب.

- البنات والأخوات غير المتزوجات.

- الوالدين.

- الزوج العاجز عن الكسب.

- يضاف في بعض النظم الجد والجدة وأبناء وبنات الأبن المتوفي.

وذلك كله وفقا للشروط التي يحددها القانون.

ويمكن أن نلخص أهداف التأمينات الاجتماعية في تعويض المؤمن عليه أو أسرته بحسب الاحوال عن الخسارة التي يتعرض لها والمتمثلة في فقدته الدخل نتيجة تحقق احد المخاطر المؤمن ضدها والتي تتمثل في (بلوغ سن التقاعد - العجز - الوفاة - الإصابة - المرض - البطالة).

وهذه الاخطار الستة تؤدي الى انقطاع الدخل ، وهنا تتدخل التأمينات الاجتماعية لتعويض المؤمن عليه او أسرته (في حالة الوفاة) بحسب الاحوال عن هذا الدخل الذي ينقطع نتيجة تحقق احد هذه المخاطر . والتعويض الذي تقدمه التأمينات الاجتماعية في حالة تحقق احد هذه المخاطر يتمثل إما في تعويض نقدي او تعويض عيني ، والتعويض النقدي يتمثل بصفة اساسية في (المعاش - تعويض الدفعة الواحدة - تعويض الاجر ومصاريق الإنتقال في حالة المرض والإصابة .. الخ) ، اما التعويض العيني فيتمثل في العلاج والرعاية الطبية في حالة تحقق خطر المرض او خطر الإصابة.

و تمثل مدد الاشتراك أهمية كبرى في نظام التأمين الاجتماعي وذلك من ناحيتين :
الاهمية الاولى : أنه حتى تستحق الميزة التأمينية وبصفة خاصة المعاش فإنه يشترط مدة مؤهلة للاستحقاق ، فالمعاش المبكر مثلا يتطلب مدة اشتراك 20 سنة مثلا ومعاش بلوغ سن التقاعد يتطلب مدة اشتراك 10 سنوات مثلا وبالتالي فإن توافر هذه المدة ضروري لاستحقاق المعاش لذلك تتمثل الأهمية الأولى لمدد الاشتراك في أنها أحد شروط الاستحقاق بمعنى أنه إذا لم يتوافر شرط المدة فإنه لا يستحق المعاش .

الاهمية الثانية : لمدد الاشتراك أنها تدخل في تحديد قيمة الميزة التأمينية سواء كان ذلك معاش أو تعويض دفعة واحدة أو تعويض مدة زائدة ، وبالتالي فإن مدة الاشتراك تعتبر أحد عناصر حساب الحقوق التأمينية وكلما كانت المدة أكبر كان الحق أكبر والعكس صحيح.

وبالتالي يمكن تلخيص أهمية مدد الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي في نقطتين اساسيتين :
الأولى : أنها أحد شروط الاستحقاق وبدونها لا يستحق المعاش أو الميزة التأمينية.

الثانية : أنها أحد عناصر الحساب بمعنى أن قيمتها تؤثر في تحديد قيمة الحق التأميني.

وقد إمتدت مظلة التأمين الاجتماعي تشريعا لتشمل كل مواطن في كثير من الدول ، سواء بشكل مباشر (المؤمن عليه وصاحب المعاش) أو بشكل غير مباشر (المستحقين عن المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات). ومع إمتداد هذه المظلة تشريعا ، الا انها لم تمتد في الواقع العملي بالشكل المأمول ، حيث تواجه نظم التأمين الإجتماعي ظاهرة التهرب التأميني ، إما بشكل كامل أو بشكل جزئي.

وليس من شك في أن أحد الاسباب الرئيسية لظاهرة التهرب التأميني ، نقص الوعي التأميني لدى المخاطبين بأحكام نظم التأمين الاجتماعي ، والذي يتمثل بصفه أساسيه في عدم معرفة المبادئ والمفاهيم والحقائق المتعلقة بهذا النظام الهام لمجموع المواطنين.

ومن أسباب تهرب البعض من الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي أو الإشتراك فيه لمدة محدودة لا تمثل مدة العمل الحقيقية أو بأجر غير حقيقي :
1- طول الفترة مابين بداية الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي وبداية إستحقاق المعاش وهو احد المزايا التي يكفلها هذا النظام.

2- مساواة البعض بين اشتراكات نظام التأمين الإجتماعي وتحصيل الدولة للضرائب ووضعها في مرتبة واحدة.

3- الخلط بين مفهوم التأمين ومفهوم الإدخار.

ونناقش هذه الأسباب في المبحثين التاليين:
المبحث الخامس: التأمينات الإجتماعية والوعي التأميني

المبحث السادس: التأمينات الإجتماعية ومدى إستجابة أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتطبيقها (التهرب التأميني)

المبحث الخامس التأمينات الإجتماعية والوعي التأميني

إمتدت مظلة التأمين الاجتماعي تشريعيا لتشمل كل مواطن في كثير من الدول ، سواء بشكل مباشر (المؤمن عليه وصاحب المعاش) أو بشكل غير مباشر (المستحقين عن المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات).

ومع إمتداد هذه المظلة تشريعيا ، الا انها لم تمتد في الواقع العملي بالشكل المأمول ، حيث تواجه نظم التأمين الاجتماعي ظاهرة التهرب التأميني ، إما بشكل كامل أو بشكل جزئي.

وليس من شك في أن أحد الاسباب الرئيسية لظاهرة التهرب التأميني ، نقص الوعي التأميني لدى المخاطبين بأحكام نظم التأمين الاجتماعي ، والذي يتمثل بصفه أساسيه في عدم معرفة المبادئ والمفاهيم والحقائق المتعلقة بهذا النظام الهام لمجموع المواطنين.

ومن أسباب تهرب البعض من الإشتراك في نظام التأمين الاجتماعي أو الإشتراك فيه لمدة محدودة لا تمثل مدة العمل الحقيقية أو بأجر غير حقيقي :

1- طول الفترة مابين بداية الإشتراك في نظام التأمين الاجتماعي وبداية إستحقاق المعاش وهو احد المزايا التي يكفلها هذا النظام.

2- مساواة البعض بين اشتراكات نظام التأمين الاجتماعي وتحصيل الدولة للضرائب ووضعها في مرتبة واحدة.

3- الخلط بين مفهوم التأمين ومفهوم الإدخار.

لذا فقد رأيت أن يكون موضوع هذا البحث " التأمينات الاجتماعية والوعي التأميني " لعل أن يكون ايضاح هذه المبادئ والمفاهيم والحقائق لدى المخاطبين بأحكام نظم التأمين الاجتماعي ، حافزا لهم على الالتزام بالإشتراك الايجابي في هذا النظام الهام والحيوي لجميع المواطنين .

ونتناول هذا الموضوع من خلال الحديث عن التأمينات الإجتماعية – باعتبارها أحد فروع علم التأمين.

التأمينات الاجتماعية باعتبارها احد فروع علم التأمين

وقبل أن نستعرض المبادئ والاسس التي يقوم عليها علم التأمين ومن ثم تقوم عليها التأمينات الاجتماعية باعتبارها احد فروع هذا العلم ، فقد يكون من المناسب أولا تحديد :

الهدف من التأمينات الاجتماعية :

تهدف التأمينات الاجتماعية الى تعويض المؤمن عليه أو أسرته بحسب الاحوال عن خساره التي يتعرض لها (والمتمثلة بصفه اساسيه في فقد الدخل) نتيجة تحقق احد المخاطر المؤمن ضدها والتي تشمل : الشيخوخة – العجز – الوفاة – الاصابه – المرض – البطاله .

ويتمثل التعويض بصفه اساسيه فى :
1 - المعاش :

وهو الميزه الرئيسيه فى حاله فقد الدخل بصفه دائمه نتيجته تحقق خطر الشيخوخه أو العجز أو الوفاه (سواء كان العجز أو الوفاه طبيعيه أو نتيجته اصابه عمل).

2 - تعويض الاجر :
فى حاله فقد الدخل بصفه مؤقتة نتيجته تحقق خطر المرض أو الاصابه أو البطاله.

3 - مصاريف الانتقال :
فى حاله تعرض المؤمن عليه لخطر المرض أو الاصابه.

4 - العلاج والرعايه الطبيه :
فى حاله تحقق خطر المرض أو الاصابه للمؤمن عليه.

وبعد ان تناولنا الهدف من التأمينات الاجتماعيه بشكل عام - نتناول الان مدى انطباق مبادئ واسس علم التأمين بشكل عام فى مجال التأمينات الاجتماعيه - والتي تتلخص فيما يلى:
1- التأمين = تجميع المخاطر وإعادة توزيعها.

2- يشترط فى الخطر القابل للتأمين أن يكون محتملا (ليس مؤكدا وليس مستحيلا).

3- التأمين تكافل إجتماعي.

4- التأمين يزيد الإنتاج.

5- الجميع يستفيد من التأمين من تحقق ومن لم يتحقق بالنسبة له الخطر.

6- التأمين لا علاقة مباشرة فيه بين مايدفع ومايؤخذ والعبرة بتحقق الخطر.

7- التأمين ليس إدارا فرديا.

8- التعويض فى التأمين يجب ألا يزيد علي الخسارة.

9- التعويض فى التأمين يجب أن يتناسب مع الخسارة.

ونناقش كل من هذه الأسس والمبادئ بالنسبة للتأمينات الإجتماعية فيما يلى:

اولا : التأمينات الاجتماعيه = تجميع المخاطر وإعادة توزيعها :
ولايضاح ذلك نعرض بعض الامثله كما يلى :

1 - فى مجال تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه :
أ - بفرض ان عدد افراد المجتمع التأمينى = 1000 فرد

ب - بفرض انه وفقا للاحصاءات فانه يحتمل أن :

فرد	900	(1) يبلغ سن التقاعد عدد
فرد	40	(2) يثبت العجز قبل سن التقاعد لعدد
فرد	60	(3) تقع الوفاة قبل سن التقاعد لعدد
فرد	1000	المجموع

ج - بفرض ان متوسط التكلفة المنتظرة لكل حاله كما يلي :

جنيه	1000	(1) حاله بلوغ سن التقاعد
جنيه	1100	(2) حاله العجز
جنيه	1200	(3) حاله الوفاة

د - تجميع المخاطر :

جنيه	900000	=	10000	×	900	(1) حالات بلوغ سن التقاعد
جنيه	44000	=	11000	×	40	(2) حالات العجز
جنيه	72000	=	12000	×	60	(3) حالات الوفاة
جنيه	1016000					اجمالي التكلفة

هـ - اعاده توزيعها :

حيث يتم من خلال الخبير الاكتواري توزيع هذه التكلفة بين مجموع الافراد المؤمن عليهم وذلك في صورته الاشتراك الشهري الذي يتحمله كل منهم - وذلك بمراعاة متوسط مدته الاشتراك المنتظرة لكل من حالات العجز والوفاء (قبل تحقق الوفاة أو العجز)

فإذا ما افترضنا ان متوسط مدة اداء الاشتراكات :

(1) حتى بلوغ سن التقاعد 30 سنة مثلا .

(2) حتى تحقق حاله العجز 5 سوات مثلا .

(3) حتى حدوث الوفاة 10 سنوات مثلا .

فإن معنى ذلك ان اجمالي مدد اداء الاشتراكات لحالات العجز والوفاء تكون كما يلي :

حالات العجز	=	40	×	5	=	200	سنة
حالات الوفاة	=	60	×	10	=	600	سنة
الاجمالي	=	800	سنة				

وحيث افترضنا أن متوسط مدته اداء الاشتراكات حتى سن التقاعد 30 سنة ، فانه يقسمه اجمالي مدد الاشتراكات لحالات العجز والوفاء (800 سنة) على متوسط مدته اداء الاشتراكات حتى بلوغ سن التقاعد (30 سنة)

$$= 800 \div 30 = 26$$
(تقريبا) حاله

بمعنى ان اجمالي مدد الاشتراكات لحالات العجز والوفاء وعددها 100 حاله تعادل 26 حاله بلوغ سن التقاعد

وعلى ذلك فإن تكلفة تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء لعدد 1000 حاله فى هذا المثال يتحملها عدد 926 منهم

2 - فى مجال تأمين المرض :

أ - بفرض ان عدد افراد المجتمع التأمينى = 1000 فرد

ب - بفرض انه وفقا للاحصاءات فانه يحتمل ان يتعرض للمرض منهم سنويا 50 فردا

ج- بفرض ان متوسط تكلفه كل حاله (علاج - ورعايه طبييه وتعويض اجر ومصاريف انتقال (200 جنيه

د - تجميع المخاطر :

$$200 \times 50 = 10000 \text{ جنيه}$$

هـ- اعاده توزيعها :

$$10000 \div 1000 = 10 \text{ جنيهات}$$

يتحملها كل فرد من مجموع المؤمن عليهم سنويا

3 - فى مجال تأمين اصابات العمل :

أ - بفرض ان عدد افراد المجتمع = 1000 فرد

ب - بفرض انه وفقا للاحصاءات فانه يحتمل ان يتعرض للاصابه منهم سنويا 20 فردا

ج- بفرض ان متوسط تكلفه كل حاله (علاج ورعايه طبييه وتعويض اجر ومصاريف انتقال ومعاش أو تعويض دفعه واحده فى حاله ما اذا تخلف عن الاصابه عجز أو حدثت وفاه (1000 جنيه

د - تجميع المخاطر :

$$1000 \times 20 = 20000 \text{ جنيه}$$

هـ- اعاده توزيعها :

$$20000 \div 1000 = 20 \text{ جنيه}$$

يتحملها كل فرد من مجموع المؤمن عليهم

4 - فى مجال تأمين البطاله :

أ - بفرض ان عدد افراد المجتمع = 1000 فرد

ب - بفرض انه وفقا للاحصاءات فانه يحتمل ان يتعرض للبطاله منهم سنويا 5 افراد

ج- بفرض ان متوسط تكلفه كل حاله (تعويض الاجر) = 100 جنيه

د - تجميع المخاطر :

$$500 = 100 \times 5 \text{ جنيه}$$

هـ - اعاده توزيعها :

$$500 = 1000 \div 50 \text{ قرش}$$

يتحملها كل فرد من مجموع المؤمن عليهم سنويا

ثانيا : يشترط في الخطر القابل للتأمين ان يكون :

محتملا - ليس مؤكدا وليس مستحيلا

ولايضاح ذلك في مجال التأمينات الاجتماعيه ، فانه يكون من المناسب ان نبحث مدى توافر هذا المبدأ بالنسبه لكل من المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعيه وذلك على النحو التالي :-

1 - خطر الشيخوخه (بلوغ سن التقاعد)

وهو بالتأكيد خطر محتمل الحدوث - حيث انه لا يوجد من هو متأكد انه سيبلغ سن التقاعد ، كما لا يوجد من هو مستحيل ان يبلغ سن التقاعد.

2 - خطر العجز

ومن البديهي ان المقصود بالعجز هنا ، هو العجز الذي يحدث مبكرا (قبل سن التقاعد) - وهو ايضا خطرا محتملا - حيث لا يوجد من هو متأكد انه سيحدث له العجز قبل بلوغ سن التقاعد - كما انه ليس هناك من هو من المستحيل ان يحدث له العجز قبل سن التقاعد.

3 - خطر الوفاه :

قد يكون من المناسب هنا ايضا ان نشير ان الوفاه كواقعه فهي مؤكده لانه لم يوجد ولن يوجد من البشر من سيخلد في الدنيا الى يوم القيامه - وبالتالي فان المقصود بخطر الوفاه هنا ليس الوفاه في حد ذاتها ، ولكن المقصود بخطر الوفاه هنا حدوث الوفاه قبل بلوغ سن التقاعد - وهو ايضا خطرا محتملا - حيث لا يوجد من هو متأكد انه ستقع وفاته قبل بلوغ سن التقاعد ، كما انه ليس هناك من هو من المستحيل ان تقع وفاته قبل بلوغ سن التقاعد

4 - خطر اصابه العمل :

وهو ايضا بالتأكيد خطرا محتمل الحدوث لكل عامل - سواء كان ذلك في صورته :
مرض مهني - حادث عمل - اصابه طريق - اجهاد أو ارهاق من العمل

ولا يوجد من هو متأكد انه ستحدث له اصابه عمل اثناء مده عمله كما انه لا يوجد من يستحيل ان تقع له اصابه عمل اثناء مده عمله.

5 - خطر المرض :

ولا شك انه لا يوجد مؤمن عليه يستحيل ان يتعرض لحاله مرضيه ، كما انه ليس هناك من هو متأكد انه لا يبد ان يتعرض لحاله مرضيه ، وبالتالي يكون خطر المرض ايضا خطرا محتمل الحدوث.

6 - خطر البطالة

وهذا الخطر ايضا محتمل الحدوث بالنسبة لمن هم مرتبطون بعلاقه عمل غير محددة المده - حيث ليس هناك من يزعم انه بالتاكيد سيتعرض لخطر البطاله أو يزعم انه يستحيل ان يتعرض لخطر البطاله.

وحيث تلاحظ من استعراضنا للاخطار الستة التى تغطيها التأمينات الاجتماعيه انها اخطارا محتمله - لذلك فانها جميعها تكون قابله للتأمين - وهى (الشيخوخه - العجز - الوفاه - الاصابه - المرض - البطاله)

وقد يكون من المناسب هنا ايضا ان نشير الى انه رغم ان عدد المخاطر التى تغطيها التأمينات الاجتماعيه (ستة مخاطر) الا ان انواع التأمين الاجتماعى التى تتضمنها نظم التأمين الاجتماعى عادة هى اربعة انواع تأمين لكل منها نسبه اشتراك مستقله :

1 - تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه.

2 - تأمين اصابه العمل.

3 - تأمين المرض.

4 - تأمين البطاله.

لذلك فقد يثور هنا سؤالان :

1 - السؤال الاول : لماذا تم جمع 3 مخاطر هى الشيخوخه والعجز والوفاه فى نوع تأمين واحد؟

2- السؤال الثانى : لماذا خصص لكل خطر من المخاطر الثلاثه الاخرى وهى اصابه العمل والمرض والبطاله نوع تأمين مستقل؟

واجابه السؤال الاول :

ان المخاطر الثلاث : الشيخوخه والعجز والوفاه تم جمعها فى نوع تأمين واحد هو : تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه - لان تحقق احدها يصبح معه تحقق الخطرين الاخيرين مستحيلا - وذلك كما يلى :

أ - بفرض ان المؤمن عليه قد بلغ سن التقاعد (تحقق بالنسبه له خطر الشيخوخه) ، وبالتالي فقد صرفت له مستحقاته فى نظام التأمين الاجتماعى لبلوغ سن التقاعد (الشيخوخه).

وعلى ذلك فانه بفرض حدوث العجز أو الوفاه بعد ذلك فانه لا يتحقق بالنسبه له خطرا جديدا يرتب له مستحقات اخرى فى نظام التأمين الاجتماعى.

ب - بفرض ان مؤمن عليه قد ثبت عجزه قبل بلوغ سن التقاعد (تحقق له خطر العجز) ، وبالتالي فقد صرفت له مستحقاته فى نظام التأمين الاجتماعى لثبوت العجز.

وعلى ذلك فانه بفرض بلوغه سن التقاعد أو وفاته بعد ذلك فانه لا يتحقق له خطرا جديدا يرتب له مستحقات اخرى فى نظام التأمين الاجتماعى.

ج- بفرض ان المؤمن عليه وقعت وفاته قبل بلوغ سن التقاعد (تحقق بالنسبه له خطر الوفاه) ، وبالتالي فقد صرفت للمستحقين عنه مستحقاتهم فى نظام التأمين الاجتماعى لوقوع الوفاه.

وعلى ذلك فانه من غير المتصور ان يبلغ سن التقاعد أو يثبت عجزه بعد ذلك – بمعنى انه لن يتحقق بالنسبه له خطرا جديدا يرتب له مستحقات اخرى فى نظام التأمين الاجتماعى.

خلاصة القول انه لن يتحقق بالنسبه للمؤمن عليه فى تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه الا احد المخاطر الثلاث المؤمن ضدها (بلوغ السن أو العجز أو الوفاه) وان تحقق احد هذه المخاطر لاحد المؤمن عليهم يصبح معه تحقق الخطرين الاخرين مستحيلا.

لذلك فقد تم جمع هذه المخاطر الثلاث فى تأمين واحد هو تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه

واجابه السؤال الثانى

ان المخاطر الثلاث : اصابه العمل والمرض والبطاله تم تخصيص لكل منها نوع تأمين مستقل – حيث ان تحقق احد هذه المخاطر الثلاث لا يمنع تحقق اى من الخطرين الاخرين – كما انه قد لا يقع اى من هذه المخاطر الثلاث لاحد المؤمن عليهم ، وقد تقع جميعها لمؤمن عليه اخر

ثالثا : التأمينات الاجتماعيه تكافل اجتماعى :

نتيجته لما اوضحناه فى البند أولا من ان التأمينات الاجتماعيه تجميع المخاطر واعاده توزيعها فان التأمينات الاجتماعيه تعنى التكافل الاجتماعى بين مجموع الافراد المعرضين للخطر المؤمن ضده – ويمكن بيان ذلك بالنسبه لانواع التأمين المختلفه كما يلى :

1 – فى مجال تأمين الشيخوخه والوفاه :

يكفل من اطال الله فى عمرهم من المؤمن عليهم الى بلوغ سن التقاعد باقى المؤمن عليهم ممن يثبت عجزه أو تقع وفاته قبل بلوغ سن التقاعد ، حيث يترتب على تطبيق فكره " تجميع المخاطر واعاده توزيعها " ان من يبلغ سن التقاعد يتحمل تكلفه التأمين الخاص به بالاضافه الى جزء من تكلفه التأمين لحالات العجز والوفاه المبكرة (قبل سن التقاعد).

2 – فى مجال تأمين المرض :

يكفل من عاقاهم الله من المؤمن عليهم من المرض باقى المؤمن عليهم ممن يتعرضون لحالات مرضيه – وذلك من خلال تطبيق فكره التأمين " تجميع المخاطر واعاده توزيعها " بمعنى ان من عاقاه الله من المرض قد شارك فى تحمل تكلفه العلاج والرعايه الطبيه وكذا تعويض الاجر ومصاريف الانتقال لمن ابتلاه الله بحاله مرضيه.

3 – فى مجال تأمين اصابات العمل :

يكفل من لم يتعرض من المؤمن عليهم لخطر الاصابه باقى المؤمن عليهم ممن يتعرضون لخطر الاصابه – وذلك ايضا من خلال تطبيق فكره التأمين " تجميع المخاطر واعاده توزيعها " – بمعنى ان من لم يتعرض لخطر الاصابه قد شارك فى تحمل تكلفه العلاج والرعايه الطبيه وكذا تعويض الاجر ومصاريف الانتقال لمن تعرض لخطر اصابه العمل من المؤمن عليهم ، هذا

بالإضافة الى تكلفه المعاش وتعويض الدفعه الواحده لمن ثبت عجزه أو وقعت وفاته نتيجة اصابه العمل.

4 – فى مجال تأمين البطاله :

يكفل من لم يتعرض من المؤمن عليهم لخطر البطاله باقى المؤمن عليهم ممن يتعرضون لهذا الخطر – حيث انه من خلال " تطبيق فكره التأمين " تجميع المخاطر واعاده توزيعها فأن من لم يتعرض لخطر البطاله يشارك فى تحمل تكلفه تعويض الاجر لمن تعرض لهذا الخطر.

رابعا : التأمينات الاجتماعيه تزيد الانتاج :

ذلك ان وجود نظام للتأمين الاجتماعى يغطى المؤمن عليهم ضد المخاطر التى تؤدى الى انقطاع الدخل – والمتمثله فى مخاطر الشيخوخه والعجز والوفاه والاصابه والمرض والبطاله – لا شك انه يؤدى الى هدوء واستقرار نفسى للمؤمن عليهم يؤدى بالتبعيه الى زياده انتاجيتهم ، وذلك بطبيعه الحال لا يتحقق بالنسبه للعاملين الذين لا تتوافر لهم هذه المظله التأمينيه

خامسا : الجميع يستفيد من التأمينات الإجتماعية – من تحقق ومن لم يتحقق بالنسبه له الخطر:

يعتقد البعض ان من يستفيد من التأمين الإجتماعى هو من يحصل على قيمه نقديه منها – بمعنى انه قد يصادفنا فى تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه مثلا الحالتين الاتيتين :

الحاله الاولى :

مؤمن عليه بدأ الاشتراك فى التأمين الاجتماعى منذ بلغ سن العشرين ، واستمر مشتركا فى هذا النظام حتى سن الستين – اى انه قام باداء الاشتراكات لمدته اربعون عاما ، ولكن نظرا لانه كان قد تزوج مبكرا فانه ببلوغه سن الستين كان جميع اولاده الذكور قد تجاوزوا سن استحقاق المعاش ، وجميع بناته قد تزوجن بالإضافة الى ان زوجته كانت قد توفيت قبل بلوغه السن المشار اليها – وبعد بلوغه هذا السن بايام وقعت وفاته وبالتالي فان احدا لم يستحق المعاش – وعلى ذلك فان البعض يعتقد ان هذا المؤمن عليه لم يستفد من التأمين الاجتماعى

الحاله الثانيه :

مؤمن عليه بدأ الاشتراك فى التأمين الاجتماعى فى سن السادسة والعشرين وكان متزوجا ولديه ولد وبنت – وبعد التحاقه بالعمل بثلاث اشهر وقعت وفاته .

وبالتالى استحققت زوجته واولاده (ولد وبنت) المعاش بحد ادنى يصل الي 65 % من اجر اشتراكه فى بعض نظم التأمين الإجتماعى – وعلى ذلك فان البعض يعتقد ان هذا المؤمن عليه هو الذى استفاد من التأمين الاجتماعى.

وفى الحقيقه فان هذا الاعتقاد غير صحيح لان الجميع يستفيد من عمليه التأمين ، وذلك اذا لم تكن نظرتنا قاصره على مجرد الاستفاده الماديه – بمعنى الحصول على المعاش فى هذه الحاله – حيث يجب ان تكون نظرتنا اعم واشمل بحيث تستوعب جميع افراد المجتمع المعرض للخطر المؤمن ضده – حيث ان من لم يتحقق الخطر بالنسبه له قد استفاد ايضا من التأمين ، وان كانت استفادته هنا استفاده معنويه – حيث كان مطمئنا الى انه لو تحقق الخطر بالنسبه له فانه سيتم تعويضه عن خساره التى تترتب على ذلك – حيث كما سبق ان ذكرنا ان هذه المخاطر محتمله (ليست مؤكده وليست مستحيله) .

وكما سبق ان ذكرنا في البند اولا (التأمينات الاجتماعيه = تجميع المخاطر واعاده توزيعها) فان تحديد قيمه الاشتراكات التى يؤديها المؤمن عليه تقوم على اساس ان الخطر سيتحقق للبعض دون البعض الاخر ، ولكن من سيتحقق الخطر بالنسبه له ؟ ، ومن لن يتحقق له الخطر ؟ - غير معلوم - لذلك فان الكل يؤدى الاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى لتحقيق الامان له ولاسرته سواء تحقق الخطر بالنسبه له أو لم يتحقق.

ومن المهم ان نشير فى نهايه هذا البند - أن ما ذكرناه فى مجال تأمين الشيوخه والعجز والوفاه ينطبق على انواع التأمين الاجتماعى الاخرى (الاصابه / المرض / البطاله).

سادسا : التأمينات الإجتماعية لا علاقه مباشره فيها بين ما يدفع وما يؤخذ والعبره بتحقيق الخطر :
ولايضاح ذلك فاننا يمكن ان نعتمد على الحالتين المشار اليهما بالبند خامسا السابق كما يلى :
1 - المؤمن عليه فى الحاله الاولى ادى اشتراكات التأمين الاجتماعى لمدته اربعين عاما ولم يستحق هو أو اى من افراد اسرته معاشا.

2 - المؤمن عليه فى الحاله الثانيه ادى اشتراكات التأمين الاجتماعى لمدته ثلاثه اشهر فقط ثم وقعت وفاته - وبالتالي فان اسرته استحققت عنه معاشا يستحق لسنوات طويله :
أ - الارمله : حتى زواجها أو وفاتها :
- واذا تزوجت ثم طلقت يعود لها الحق فى المعاش.

- واذا تزوجت ثم ترملت دون ان تستحق معاش عن الزوج الاخير يعود لها الحق فى معاش زوجها الاول.

- وهكذا حتى وفاتها.

ب - الابن فى بعض نظم التأمين الاجتماعى حتى بلوغه 21 سنه - ويستثنى :
- اذا كان طالبا حتى 26 سنه.

- اذا كان حاصلا على مؤهل عال ولم يعمل حتى 26 سنه.
- اذا كان حاصلا على مؤهل متوسط ولم يعمل حتى 24 سنه.

- اذا كان عاجزا عن الكسب دون تحديد سن.

هذا بالاضافه الى انه اذا قطع معاشه لبلوغه السن 21 أو 24 أو 26 بحسب الاحوال ، ثم ثبت عجزه عن الكسب (ايا كانت سنه) يعود له الحق فى المعاش.

ج- البنات :- اذا تزوجت ثم طلقت أو ترملت يعود لها الحق فى المعاش وهكذا حتى وفاتها

ومن المهم ان نشير فى نهايه هذا البند الى عبارته " لا علاقه مباشره " حيث انه وان كانت لا توجد علاقه مباشره بين ما يدفع وما يؤخذ وان العبره بتحقيق الخطر - فانه لا يجوز لنا ان نتجاهل انه نظرا لان نظام التأمين الاجتماعى نظام ممول فلا بد ان يراعى فى تحديد الحقوق التأمينيه (ومنها المعاش) مقدار الاجر والمدته التى اديت عنه وعنهما الاشتراكات ، حيث انه كلما كان اجر الاشتراك كبيرا كلما كان المعاش اكبر (ذلك أن الإشتراكات تؤدي نسبة

من الأجر) ، وايضا كلما كانت مدة الاشتراك كبيره كلما كان المعاش اكبر (ذلك أن الإشتراكات تؤدي طوال مدة الإشتراك).

سابعا : التأمينات الإجتماعية ليست ادخارا فرديا:

التأمين لا علاقه مباشره فيه بين ما يدفع وما يؤخذ والعبره بتحقق الخطر ، وبهذا المفهوم فان التأمين الاجتماعى يختلف عن الادخار – حيث ان الادخار توجد فيه علاقه مباشره بين ما يدفع وما يؤخذ – ذلك ان كل قرش يتم ادخاره يتم استرداده مضافا اليه ريع الاستثمار ومن المهم ان نشير الى ان الخلط بين مفهوم التأمين ومفهوم الادخار يقع فيه الكثير من المؤمن عليهم ولا يقتصر هذا الخلط من جانبهم على الطبقة غير المتعلمه منهم ، ولكن للأسف يمتد هذا الخلط الى الطبقة المتعلمه.

فى نهايه هذا البند من المهم ان نؤكد على ان :

- التأمين ليس ادخارا فرديا

- الادخار الفردي ليس تأمينا

فرق كبير بين المفهومين.

ملاحظه : هذا وتجدر الاشاره أن هذه التفرقه على مستوى الفرد ، أما على مستوى الجماعه فإنه يمكن النظر الى أن مجموع الاقساط التى يتم تحصيلها من مجموع المؤمن عليهم تمثل ادخارا لمواجهة اداء مجموع التعويضات لمن يتحقق بشأنهم الخطر .

ثامنا : التعويض فى التأمين الإجتماعي يجب الا يزيد على خساره :

حيث ان العمليه التأمينيه هنا ليس الهدف منها تحقيق ربح ، ولكن الهدف منها هو تعويض من يتحقق بالنسبه له الخطر بما لا يزيد على مبلغ الخساره التى ترتبت على تحقق هذا الخطر.

وحيث انه فى تأمين الشيخوخه والعجز والوفاه فان الخساره تتمثل فى فقد الدخل نتيجة تحقق خطر الشيخوخه أو العجز أو الوفاه ، فأن التعويض يتمثل فى المعاش الذى يستحق نتيجة تحقق اى من المخاطر المشار اليها.

وتطبيقا لهذا المبدأ فان المعاش يجب الا يزيد على الدخل الذى يفقده نتيجة تحقق الخطر.

فإذا ما افترضنا أن أجر أحد العاملين 100 جنيه شهريا
وأن الإستقطاعات من هذا الأجر 20 جنيها مثلا (تمثل حصة العامل في إشتراكات التأمين الاجتماعى , والضرائب إلخ)

فإن صافي الدخل يكون 80 جنيها
وفي هذه الحالة يراعى الا يجاوز الحد الأقصى للمعاش 80% من الأجر الذى يتم علي أساسه تحديد قيمة المعاش

تاسعا : التعويض فى التأمينات الإجتماعية يجب ان يتناسب مع خساره :

1 – تناسب موضوعى.

2 – تناسب شكلى.

ويمكن ايضاح ذلك كما يلي :

1 - التناسب الموضوعي :

أي أن يكون هناك تناسب بين قيمة المعاش وقيمة الدخل الذي يفقد نتيجة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها.

لذلك نجد المشرع التأميني في حالات العجز والوفاة يضع حد أدنى نسبي لقيمة المعاش يتناسب مع قيمة الدخل.

وبذلك يتحقق مبدأ أن يكون التعويض مناسباً للخسارة

(التناسب الموضوعي)

2 - التناسب الشكلي :

قبل بداية نظم التأمين الاجتماعي كان للعامل الذي تنتهي خدمته الحق في مكافأة نهاية خدمة يلتزم بأدائها له صاحب العمل وفقاً لقوانين العمل التي كانت معمولاً بها.

وحيث أن نظام التأمين الاجتماعي قد حل محل نظام مكافأة نهاية الخدمة.

فأنه قد يكون من المفيد أيضاً بيان اسباب ذلك :

أ - مكافأة نهاية الخدمة كانت تصرف للعامل دفعة واحدة عند انتهاء خدمته.

ب - من المفترض أن هذه المكافأة تعويض للعامل عن فقد الدخل (الذي كان يحصل عليه شهرياً).

ج - المكافأة بذلك لا يتوافر بشأنها مبدأ أن يكون التعويض مناسباً للخسارة (التناسب الشكلي).

د- لذلك فقد كان من الضروري التحول من نظام مكافأة نهاية الخدمة (التي يتم أداؤها دفعة واحدة عند انتهاء الخدمة) - الى نظام التعويض عن الدخل الذي ينقطع نتيجة تحقق الخطر وذلك في شكل دفعات دورية تصرف في ذات المواعيد التي كان يصرف فيها الدخل (وهذه الدفعات الدورية = المعاش الذي يستحق شهرياً).

هـ - وبذلك يكون قد تحقق مبدأ أن يكون التعويض مناسباً للخسارة (التناسب الشكلي)

وبعد أن استكملنا استعراض بعض الأسس والمبادئ التي تقوم عليها التأمينات الاجتماعية باعتبارها احد فروع علم التأمين - نأمل أن نكون قد وفقنا في عرضها بشكل مبسط .

نأمل أن يقبل العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة علي الإشتراك في نظم التأمين الاجتماعي باجورهم الحقيقية وعن كامل مدد خدمتهم , حتي يحصلون علي المعاش المناسب للدخل الذي ينقطع نتيجة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها , ولتحقق بذلك فعالية نظم التأمين الاجتماعي بتطابق التغطية الفعلية للتغطية التشريعية.

ونري أن تساهم وسائل الأعلام (المرئية والمسموعة والمقروءة) مساهمة فعالة في نشر الوعي التأميني بين المخاطبين بأحكام نظم التأمين الاجتماعي.

ويمكن ان تتعدد أساليب وسائل الإعلام في إيضاح هذه القضية من خلال :

1- الحوارات مع المسؤولين في مجال التأمين الإجتماعي.

2- الأسئلة والأجوبة عبر البرامج الإذاعية والتلفزيونية.

3- المقالات في الصحف.

كما يمكن لأجهزة الإعلام في منظمات التأمين الإجتماعي إيضاح هذه القضية من خلال :

1- المؤتمرات.

2- الندوات.

3- الحلقات النقاشية.

4- الكتيبات.

5- النشرات.

6- المجالات الخاصة بهذه المنظمات.

كما يمكن لمنظمات التأمين الإجتماعي التنسيق مع وزارات التعليم بحيث تتضمن مواد الدراسات الإجتماعية للطلاب في مراحل التعليم المختلفة المفاهيم الصحيحة والحقائق المتعلقة بنظم التأمين الإجتماعي.

المبحث السادس التأمينات الإجتماعية ومدي إستجابة أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتطبيقها (التهرب التأميني)

يعتبر نظام التأمين الإجتماعي أكبر مظلة إجتماعية وإقتصادية في معظم الدول العربية من حيث شمولها لجميع المواطنين.

فمن الناحية الإجتماعية يوفر معاشات لملايين المؤمن عليهم والمستحقين عنهم , مما يضمن:
1- مستوى مقبول لمعيشة كل مؤمن عليه في حالة فقد القدرة علي الكسب بصفة مؤقتة أو دائمة.

2- يكفل أسرته التي كان يعولها قبل وفاته.

3- توفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية في حالات إصابات العمل والمرض.

ومن الناحية الإقتصادية فإن نظام التأمين الإجتماعي يقوم بما يلي:
1- تجميع إشتراكات المؤمن عليهم.

2- يقوم بإستثمارها في مشروعات الخطة القومية للدولة بمختلف أنواعها , وبهذا يتيح الفرصة لتشغيل عدد كبير من العمال.

3- يعيد إلي سوق العمل والإنتاج من يعجز منهم عن أداء عمله وذلك بعد تاهيله مهنياً.

كما يعتبر هذا النظام مظلة حماية لأصحاب الأعمال خصوصاً صغارهم من التعرض لأزمات إقتصادية , أو الإعسار المادي نتيجة مطالبة عمالهم لهم بالمكافآت والتعويضات التي تقرر لها لهم قوانين العمل , حيث تحل نظم التأمين الإجتماعي محل صاحب العمل في أداء تلك الحقوق مقابل أداءه حصة من الإشتراكات في نظام التأمين الإجتماعي.

ونظراً لما لهذه النظم من أهمية إجتماعية وإقتصادية فقد نصت الدساتير بأن تكفل الدولة خدمات التأمين الإجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً وذلك وفقاً للقانون.

وإستناداً لما نصت عليه الدساتير فقد صدرت قوانين نظم التأمين الإجتماعي لمختلف قطاعات الشعب , تقوم في جوهرها علي التكافل الإجتماعي , بحيث تحدد المزايا مقابل الإشتراكات التي يساهم بها كلا من المؤمن عليه وصاحب العمل , وذلك وفقاً لحسابات إكتوارية دقيقة يراعي فيها التوازن بين الموارد والحقوق.

وحتى يستطيع نظام التأمين الإجتماعي الإضطلاع بالمهام الموكلة اليه , فإن هذا يقتضي مواجهة ظاهرة عدم الإستجابة للإشتراك في نظم التأمين الإجتماعي (التهرب التأميني) , وهي ظاهرة خطيرة جداً تهدد هذه النظم وتعمل علي تدميرها.

ويلعب أصحاب الأعمال (وخاصة أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة) الدور الرئيسي في ظاهرة عدم الإستجابة للإشتراك في نظم التأمين الإجتماعي (التهرب التأميني).

وفي دراسة لجمعية تنمية قدرات المجتمع وحماية البيئة بمحافظة قنا بجمهورية مصر العربية بعنوان "تفعيل قانون التأمينات الإجتماعية في المشروعات الصغيرة" جاء بها:

تم إختيار هذه القضية بعد أن تبين للجمعية أن فئة العمال في القطاع الخاص ، وخاصة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة وهي تمثل قطاع كبير جدا من القطاع الخاص تعاني من مشكلة في عد توفير التأمينات الإجتماعية لهم من قبل أصحاب المشروعات - وذلك بناء علي خبرة الجمعية حيث عملها بمجال المشروعات الصغيرة منذ عام 1996 وقيامها بإجراء عدد ثلاث أبحاث عن طريق "مركز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة" جميعها تؤكد أن هناك مشكلة في تلك القضية تبين من نتائج البحث أن نسبة 79% منهم غير مؤمن عليهم - وقد أجريت هذه الأبحاث علي مستوي صعيد مصر شاملا ثلاث محافظات هي: "قنا - سوهاج - بني سويف" وقد تمت الدراسة علي عدد 426 مشروع من المشروعات الصغيرة بها عدد 1093 عامل وعاملة.

وتمثل فئة العمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة قطاع كبير جدا من القطاع الخاص تعاني من مشكلة في عدم توفير التأمينات الإجتماعية لهم من قبل أصحاب المشروعات وهي تعتبر مشكلة كبيرة جدا وخاصة بالنسبة للعمال الذين يمثل لهم هذا العمل مورد الرزق الوحيد.

ومن اسباب هذه المشكلة نقص الوعي التأميني سواء من العمال أو أصحاب المشروعات حيث تبين من نتائج البحث أن هناك نسبة 23% من أصحاب المشروعات لم يقدموا أي أسباب لعدم توفيرهم التأمينات الإجتماعية لعمالهم ، وأيضا هناك نسبة 28% من أصحاب المشروعات يفضلون التأمين علي العمال الذين تربطهم بهم علاقة مباشرة ، ويقبل هذا التطبيق مع عدم وجود علاقة مع العامل.

كما أن هناك نسبة كبيرة من العمال لا يهتمون ولا يتفاوضون إلا علي الأجر النهائي الذي سيحصل عليه ، كما أن الكثيرين منهم لا يعلمون شيئاً عن المميزات التي يوفرها لهم القانون مثل التأمين الصحي وغيرها من المميزات ، كما أن منهم من لا يستطيع المطالبة بالتأمين أو لأنه تحت السن القانونية للعمل أو لأنه يخشي الفصل من العمل في حالة مطالبته بحقوقه)

لذا نلقي الضوء في هذا المبحث علي هذا الموضوع بشكل تفصيلي ، لبيان أبعاد هذه الظاهرة ، والأساليب المتبعة لعدم الإستجابة للإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي (التهرب التأميني) ، والآثار الإقتصادية المترتبة علي ذلك ، وكيفية مواجهة هذه الظاهرة.

ومن خلال إستعراضنا لهذه الظاهرة بكافة جوانبها فإننا نساعد وسائل الأعلام المختلفة (مرئية ومسموعة ومقروءة) بإمدادها بالمادة العلمية التي تمكنها من لعب دورها في التوعية التأمينية للحد من هذه الظاهرة الخطيرة.

ونتناول في هذا المبحث:

أولاً: مسئولية تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي

ثانياً: أنواع عدم الإستجابة للإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي
ثالثاً: الآثار المترتبة علي عدم الإستجابة للإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي

رابعاً: جهود الحكومات ومنظمات التأمين الإجتماعي في مواجهة ظاهرة عدم الإستجابة للإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي

وذلك علي النحو التالي:

أولاً: مسنولية تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي :

ان نقطه البدايه السليمه ، لحل مشكله التطبيق الامثل لنظم التأمين الاجتماعى هى دراسه احكام هذه النظم ، والتعرف على المبادئ التى تقوم عليها ، حتى لا يخرج عنها من كلف بتنفيذها ، وحتى تكون واضحه وميسره ، وفى متناول كافة العاملين والمتعاملين مع المنظمة التى اوكل اليها مباشره تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي.

فعلى مدى ما يزيد على اربعين عاما ، تم تدريجيا فى كثير من الدول العربية ارساء نظام متكامل للتأمينات الاجتماعيه ، وتلاحقت القوانين والقرارات المنفذه له ، لتقرر فى كل مره امتداد النظام لفئات جديده ، ومن زياده مزايا انواع التأمينات الاجتماعيه القائمه واستحداث انواع اخرى .

وإذا كان لنا ان نفخر بتشريعاتنا العربية فى هذا المجال ، التى تم بها فى هذه الفتره الوجيزه تقرير نظم التأمينات الاجتماعيه ، واستكمال مقوماتها الاساسيه ، وامتداد مزاياها لمختلف فئات العاملين وأسره ببعض الدول العربيه ، فلا بد ان نقرر ان الجهاز الادارى المنوط به مباشره تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي فى كثير من هذه الدول ، ورغم جهود شاقه مضنيه لا تنكر – لم يتمكن فى 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 – منظمة التأمين الإجتماعي باعتبارها الجهاز الادارى الموكل اليه مباشره تنفيذ النظام.

2 – صاحب العمل باعتباره الشخص الطبيعى أو الاعتبارى ، الذى يقوم بموافاه المنظمة بالاشتراكات والمبالغ الاخرى التى يؤديها أو يقتطعها من اجور العاملين لديه – والذى يقوم بموافاه المنظمة بالمتغيرات التى تتمكن على اساسها من تحديد مستحقاتها اولا بأول ، والوفاء بالتزاماتها تجاه المؤمن عليهم.

3 – المؤمن عليه باعتباره صاحب المصلحه الاولى فى نظام التأمين الاجتماعى – وما يتطلبه ذلك من الامام كامل بحقوقه والتزاماته فى هذا النظام.

4 – الاجهزه التنفيذيه الاخرى بالدوله التى يتطلب الامر بالنسبه لها ، ضروره موافاه منظمة التأمين الاجتماعى ، بما يتاح لديها من بيانات تساعد المنظمة على اداء رسالتها.

5 – التنظيمات النقابيه باعتبارها مسئوله عن حمايه حقوق اعضاء هذه النقابات.

ومهما اكتمل التنظيم الادارى للمنظمة – وهو امر سعت اليه هذه المنظمات وتسعى اليه – فلا بد من وفاء الاطراف الاخرى بالتزاماتهم ، وبالشروط والايضاح ، وفى المواعيد المحدده بتشريعات التأمين الاجتماعى ، وبصفة خاصة الطرف ذو الدور الأهم فى العملية التأمينية وهم أصحاب الأعمال.

ثانياً: أنواع عدم الإستجابة للإشتراك فى نظم التأمين الإجتماعي:

تتلخص أنواع عدم الإستجابة المشار اليها فيما يلى :

عدم الإستجابة الجزئية وتشمل :

1 – الاشتراك فى التأمين عن بعض العمال دون البعض الاخر .

2 – التأمين عن مدد اقل من المدد الفعليه للعاملين.

- 3 - الاخطار عن انتهاء خدمه العامل بالرغم من استمراره فى العمل.
- 4 - الاشتراك عن اجور نقل عن الاجور الحقيقيه.
- 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.
- 7 - عدم الانتظام فى سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى.
- 8 - عدم الإستجابة الكلية وتشمل :
8 - عدم التأمين على جميع العمال.
- 9 - عدم التأمين على صاحب العمل أو شركائه.
- 10 - الامتناع عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى.

ثالثا: الآثار المترتبة علي عدم الإستجابة للاشتراك فى نظام التأمين الإجتماعى:
نتناول الآثار المترتبة عن كل من أنواع عدم الاستجابة المشار إليها فى البند ثانيا فى مجموعات كما يلى:

المجموعة الأولى: وتتمثل فى عدم التأمين علي العاملين كلهم أو بعضهم - وتشمل:

- 1 - الاشتراك فى التأمين عن بعض العمال دون البعض الاخر.
- 2 - التأمين عن مدد اقل من المدد الفعليه للعاملين.
- 3 - الاخطار عن انتهاء خدمه العامل بالرغم من استمراره فى العمل.
- 8 - عدم التأمين على جميع العمال.
- 9 - عدم التأمين على صاحب العمل أو شركائه.

وتؤدى هذه الانواع من التهرب الى ما يلى :

- أ - حرمان العمال من الانتفاع من المزايا التي تتضمنها نظم التأمين الاجتماعى ، التي يكفلها لهم الدستور والقانون ، ومن ثم عدم الانتفاع بالمزايا التأمينيه.
- ب - ضياع حقوق العمال واسرهم ، عند تحقق احد المخاطر التي يغطيها نظام التأمين الاجتماعى ، مثل بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة ، وكذا اصابات العمل أو المرض.
- ج - كثره المنازعات القضائيه بين العمال واصحاب الاعمال والمنظمة التأمينيه ، بشأن اثبات علاقه العمل.

د - استغلال بعض العمال للنظام ، وذلك باللجوء الى القضاء لإثبات وجود علاقات عمل وهمية ، بين العامل وصاحب العمل عن مدد اقل من المدد الفعليه (إثبات المدد التي تمثل الحد الأدنى للمده المؤهلة لإستحقاق المعاش) ، واجور غير حقيقيه (أجور مبالغ فيها) ، وذلك للحصول على مزايا تأمينيه دون اداء الاشتراكات المقابله لها ، مستغلين في ذلك ماتكفله نظم التأمين الإجتماعي في بعض الدول من التزام المنظمة بأداء الحقوق التأمينيه للعامل (باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل) حتى ولو لم يقيم صاحب العمل بالاشتراك عنه.

المجموعة الثانية: وتتمثل في الإشتراك علي أساس أجور غير حقيقية - وتشمل:
4 - الإشتراك عن اجور تقل عن الاجور الحقيقيه .

ويؤدى هذا النوع من التهرب الى مايلي :

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.

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 الى الجهاز الاداري المختص بالشئون الاجتماعيه لطلب مساعدات ، الامر الذى يزيد من اعباء الخزانه العامه للدولة.

ج - الاضرار بميزانيه التأمين الصحى ، الذى يقدم الرعاية الطبيه للمؤمن عليهم فى مقابل نسبة اشتراك منسوبة الى الاجر - ونظرا للاشتراك عن اجور غير حقيقية ، فإن الاشتراكات التي تؤدى للجهاز المنوط به تنفيذ التأمين الصحى ، تقل كثيرا عن الاشتراكات التي تتناسب مع تكلفه العلاج والرعايه الطبيه للمؤمن عليهم.

د - كثرة المنازعات القضائيه بين المؤمن عليهم واصحاب الاعمال والمنظمة التأمينيه بشأن اختلاف قيمه الاجور المؤمن عليها عن الاجور الحقيقيه ، وغالبا ما تؤدى تلك المنازعات الى تحميل نظام التأمين الاجتماعى بأعباء ماليه لمزايا تأمينيه كبيره ، دون اداء أصحاب الأعمال الاشتراكات المقابله لها ، مما يؤدى الى الاخلال بالمركز المالى لصندوق التأمين الاجتماعى.

المجموعة الثالثة: وتتمثل في الإشتراك علي أساس الحد الأدنى لأجر الإشتراك - وتشمل:
5- الإشتراك عن الحد الأدنى لأجر الإشتراك فى التأمين.

6- اختيار اصحاب الاعمال الحد الأدنى لفئات الإشتراك عند الإشتراك فى نظام التأمين عن انفسهم بما يخالف دخلهم الحقيقي.

وتؤدى هذه الانواع من التهرب الى مايلي :

أ- 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 للأجور ، فإنه سوف يكون فى وضع أفضل من صاحب

العمل الذى يقوم بالإشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى على أساس الاجور الفعلية ، وبالتالى فإن المنافسة بينهما لن تكون عادلة .

ب- إنهيار القوة الشرائية لأسرة المؤمن عليه او صاحب المعاش , حيث اذا ماتم ربط معاش لمعظم العمال , لايزيد على الحد الادنى للمعاش فسوف يؤدي الي انخفاض مستوي المعيشة ووجود كساد اقتصادي.

المجموعة الرابعة: وتتمثل في عدم إنتظام صاحب العمل في سداد الإشتراكات أو الإمتناع عن سدادها – وتشمل:

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 منظمة التأمين الاجتماعى من عائد استثمار أموال تلك الاشتراكات ، مما يؤثر سلبا على مساهمات نظام التأمين الاجتماعى فى الخطة الاقتصادية للدولة .

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

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

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 المنظمة التأمينية بإتخاذ إجراءات الحجز الادارى على بعض المنشآت فى حاله امتناعها عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى (مثال: شركات الاستثمار حيث تقضى قوانين الاستثمار ببعض الدول بعدم الحجز على تلك الشركات).

و – تعاظم 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 للمنظمة التأمينية.

رابعا: جهود الحكومات ومنظمات التأمين الاجتماعى فى مواجهة ظاهرة عدم الاستجابة للاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى (التهرب التأميني):

تبذل الحكومات ومنظمات التأمين الاجتماعى ، جهودا كبيرا لمواجهة الظاهرة المشار اليها ، وتتلخص تلك الجهود فى اتجاهين رئيسيين:

1 – اصدار التشريعات اللازمه للحد من هذه الظاهرة.

2 – اتخاذ الاجراءات اللازمه ، للحد من هذه الظاهرة.

ونتناول كل من هذين الاتجاهين فيما يلي :

1- اصدار التشريعات اللازمه ، للحد من ظاهره عدم الاستجابة للاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي (التهرب التأميني):

أ- وضع القواعد المنظمه للتأمين على بعض فئات العاملين فى القطاع الخاص ، ممن لا يناسب الاسلوب النمطى التأمين عليهم (تقديم الاستثمارات والنماذج من جانب صاحب العمل لاختار المنظمة ببيانات العاملين لديها).

ونستعرض في المبحث السابع نماذج لإجراءات وقواعد تطبيق نظام التأمين الإجتماعي علي بعض فئات العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بجمهورية مصر العربية ، ممن لم يناسبهم تطبيق الإجراءات المعتادة للتأمين الإجتماعي:

(1) العاملون فى مجال النقل البرى.

(2) العاملون فى مجال المقاولات والمحاجر والملاحات.

(3) العاملون فى مجال المخابز البلديه.

(4) العاملون فى مجال صناعة الطوب.

حيث يتم بالتنسيق بين منظمة التأمين الاجتماعي والاجهزة الحكومية الاخرى وضع بعض القواعد التي تضمن وصول التغطية التأمينية للعاملين في هذه المجالات.

ب – وضع القواعد الحاكمه لتحديد فئه اشتراك المؤمن عليه وفقا لنظام التأمين الاجتماعي للعاملين لحساب انفسهم - وتتلخص فى الاتى :

(1) عند بداية الاشتراك :

(أ) اذا كان قد سبق التأمين عليه وفقا لنظام التأمين الاجتماعي للعاملين لحساب الغير يراعى الا يقل دخل اشتراكه عن مجموع اجر اشتراكه الشهرى الاخير.

(ب) اذا كان يستخدم عمالا خاضعين لاحكام نظام التأمين الاجتماعي للعاملين لحساب الغير يراعى الا يقل دخل اشتراكه عن مجموع اكبر اجر اشتراك شهرى للعاملين لديه فى بدايه الاشتراك .

(2) فى بداية كل عام :

(أ) اذا كان يستخدم عمالا خاضعين لاحكام نظام التأمين الاجتماعي للعاملين لحساب الغير يراعى الا يقل دخل اشتراكه عن مجموع اكبر اجر اشتراك شهرى للعاملين لديه فى بداية العام .

(ب) اذا كان نشاط المؤمن عليه أو المنشأة خاضعا للضريبة يراعى الا يقل دخل اشتراكه عن المتوسط الشهرى لدخله السنوى الاخير الذى اعتدت به مصلحة الضرائب اساسا لربط الضريبة .

(3) لا يترتب على تخفيض اكبر اجر اشتراك شهري للعاملين لديه أو انخفاض المتوسط الشهري لدخله السنوي الخاضع للضريبة اى تخفيض لفئه اشتراك المؤمن عليه العامل لحساب نفسه.

ج - وضع قواعد لتحديد الحد الأدنى لاجر الاشتراك فى القطاع الخاص ، يساوى الحد الأدنى للاجر فى الجهاز الادارى للدولة ، ويزيد معه من سنة الى اخرى.

د - التزام المؤمن عليه وفقا لنظام التأمين الاجتماعى للعاملين لحساب انفسهم بأداء كافة مستحقات المنظمة كأحد شروط صرفه حقوق التأمينيه - وتتمثل مستحقات المنظمة لديه فى الاتى :

(1) الحصة الشهرية التى يلتزم باقتطاعها من أجور العاملين لديه وفقا لاحكام نظام التأمين الاجتماعى.

(2) الاقساط المستحقة على المؤمن عليهم والمفترض ان يقوم صاحب العمل باقتطاعها من اجورهم وتوريدها للمنظمة.

(3) الحصة الشهرية التى يلتزم بها كصاحب عمل من أجور العاملين لديه وفقا لاحكام نظام التأمين الاجتماعى (وتقابل هذه الحصة مكافأة نهاية الخدمة التى كان يلتزم بها صاحب العمل قبل بدء العمل بقوانين التأمين الاجتماعى).

(4) مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على بداية الاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى والمتصلة بها.

(5) الاقساط المستحقة عن المبالغ المتأخرة عليه للمنظمة.

(6) الاشتراكات الشهرية التى يلتزم بأدائها باعتباره مؤمنا عليه وفقا لاحكام نظام التأمين الاجتماعى للعاملين لحساب انفسهم.

(7) الاقساط المستحقة على صاحب العمل باعتباره مؤمنا عليه.

هـ- إلتزام صاحب العمل بأداء مبلغ إضافي فى حالة التأخير فى أداء الإشتراكات المستحقة لمنظمة التأمين الاجتماعى فى المواعيد المحددة وذلك تعويضا لها عما فاتها تحقيقه من عائد استثمار على أموال النظام.

و- تشديد العقوبات فى حاله مخالفه صاحب العمل لاحكام نظام التأمين الاجتماعى بعدم التأمين على العاملين لديه ، أو التأمين عليهم بأجر غير حقيقى .

2- اتخاذ الاجراءات اللازمة ، للحد من ظاهره التهرب التأمينى:

أ - تطوير نظم العمل ، بأجهزة التفتيش والتحصيل والحجز الإدارى بمنظمة 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 لاتتراكم الديون المستحقة عليهم .

ب - وضع الحوافز المناسبة للعاملين بأجهزة التفتيش والتحصيل والحجز الإداري ، لتشجيعهم على أداء واجباتهم وبذل المزيد من الجهد .

ج - التعاون مع وزارة القوى العاملة ، في تبادل المعلومات والبيانات التي تتعلق بتنفيذ قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، حيث يتم التنسيق بين مديريات ومكاتب القوى العاملة ، وبين مناطق ومكاتب التأمينات الاجتماعية ، لمعرفة أسماء المنشآت وأصحاب الاعمال والعمال وأجورهم الحقيقية .

د - التنسيق مع الغرف التجارية والسجل التجارى لاطار المناطق والمكاتب التأمينية ، بالانشطة الجديدة التي استخرجت لها سجلات تجاريه ، أو قامت باضافة نشاط جديد لنشاطها الاصلى ، حتى يتسنى متابعتها في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى .

هـ - جدولة الديون المستحقة على اصحاب الاعمال على اقساط تتناسب مع ظروف كل منشأة ، حتى لا تتراكم هذه الديون عليهم وبالتالي يعجزون عن سدادها .

و - التنسيق مع المنظمات النقابية لمراقبة التزام أصحاب الأعمال بتنفيذ التزاماتهم التأمينية تجاه العاملين لديهم.

ز- الاهتمام بنشر الوعي التأمينى لدى اصحاب الاعمال والعاملين واسرهم فى كافة اجهزه الاعلام بانواعه المختلفه (المسموعه والمقروءة والمرئية) .

ح- رفع مستوي أداء الخدمة التأمينية لكسب ثقة المتعاملين مع نظم التأمين الاجتماعى.

ط- استخدام نظم المعلومات التي توفر البيانات المطلوبة في الوقت المناسب.

ي- تفعيل دور الجمعيات الأهلية في مجال التوعية التأمينية.

هذا بالإضافة الى المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية والكتيبات والنشرات ، التي 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 الدورية ، وعلى اساس الاجور الحقيقيه ، مما يؤدي الى القضاء على المنازعات التي تقع بينهم وبين العاملين لديهم من جهة وبين منظمة التأمين الاجتماعى من جهة اخرى ، 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.

المبحث السابع

نماذج لإجراءات وقواعد تطبيق نظام التأمين الإجتماعي علي بعض فئات العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة بجمهورية مصر العربية

نستعرض فيما يلي بعض الجوانب الفنية والإجرائية المتعلقة بالعاملين بالقطاع الخاص بجمهورية مصر العربية ، والتي تمثل المشروعات الصغيرة والمتوسطة منه الغالبية العظمي ، وما أسفر عنه التطبيق العملي من صعوبات في التطبيق علي بعض فئات العاملين في هذه المشروعات الصغيرة والمتوسطة – مما إستدعي إستحداث نظم خاصة لتطبيق نظام التأمين الإجتماعي علي هذه الفئات.

أولاً: إجراءات الإشتراك عن العاملين بالقطاع الخاص:

تتطلب إجراءات الإشتراك عن العاملين بالقطاع الخاص قيام صاحب العمل بموافاة مكتب التأمين الإجتماعي الذي يقع في دائرة إختصاصه نشاط صاحب العمل ببعض النماذج تتمثل في:

1- نموذج الإخطار عن إشتراك عامل بنظام التأمين الإجتماعي (عند إلتحاق عامل جديد لديه) – خلال سبعة أيام من تاريخ الإلتحاق.

2- نموذج ببيان التعديلات التي طرأت علي العاملين لديه وأجورهم في يناير من كل عام (يقدم خلال شهر يناير من كل عام) – حيث يتم حساب الإشتراكات الشهرية علي أساس أجر بداية الإلتحاق ، ثم علي أساس أجر يناير من كل عام.

3- نموذج الإخطار عن إنتهاء خدمة عامل لديه – خلال ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء الخدمة.

ثانياً: كيفية تحديد الإشتراكات:

لتيسير تحديد الإشتراكات المستحقة في القطاع الخاص – فإنه:

1- تستحق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذي تبدأ فيه الخدمة ، أيا كان يوم الإلتحاق.

2- لا تستحق الإشتراكات عن شهر إنتهاء الخدمة ، إلا إذا كان إنتهاء الخدمة اخر يوم في الشهر (تبعاً لعدد أيام الشهر).

3- إذا كان الإلتحاق والتترك في ذات الشهر – يؤدي الإشتراك عن كامل الشهر.

ثالثاً: الملتمزم بأداء الإشتراكات إلي صندوق التأمين الإجتماعي:

يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص بأداء الإشتراكات المستحقة عن كل شهر إلي صندوق التأمين الإجتماعي ، في أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه الإشتراك – وتشمل الحصة التي يلتزم بها ، والحصة التي يلتزم بإقتطاعها من أجور المؤمن عليهم.

رابعاً: نسب الإشتراك:

نوع التأمين	حصة صاحب العمل	حصة العامل	الإجمالي
شيخوخة وعجز ووفاة	15%	10%	25%
إصابة عمل	3%	-	3%
مرض	4%	1%	5%
بطالة	2%	-	2%
نظام المكافأة	2%	3%	5%
إجمالي نسب الإشتراك عن الأجر الأساسي	26%	14%	40%

ملاحظات:

1- يضمن نظام المكافأة للمؤمن عليه عند إستحقاقه للمعاش أو تعويض الدفعة الواحدة في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، ميزة تتمثل في مكافأة شهر عن كل سنة من مدة الإشتراك في هذا النظام - يتم تحديدها علي أساس متوسط الأجر الشهري الأساسي خلال السنتين الأخرتين.

وتستحق بحد أدنى عشرة أشهر في حالتين:

أ- العجز الكامل المنهي للخدمة.

ب- الوفاة المنهية للخدمة.

2- إلي جانب أجر الإشتراك الأساسي ، وهو يمثل أجر المدة - هناك الأجر المتغير وهو يمثل عناصر الأجر الأخرى بخلاف الأجر الأساسي ، ولا يستحق إشتراك نظام المكافأة عن هذا الأجر.

خامساً: الحد الأدنى لأجر الإشتراك الأساسي بالقطاع الخاص:

تم تحديد الحد الأدنى لأجر الإشتراك الأساسي ، علي أساس الحد الأدنى للأجور الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الإداري للدولة ، ويتم زيادة هذا الحد الأدنى سنويا بقيمة العلاوات الخاصة منسوبة إليه ، وذلك في التواريخ المحددة لضمها.

سادساً: الموعد القنوني لأداء الإشتراكات:

تستحق الإشتراكات اول الشهر التالي للشهر المستحق عنه الإشتراك ، وذلك خلال مهلة مقدارها 15 يوماً من تاريخ الإشتقاق.

سابعاً: المبلغ الإضافي في حالة تأخير أداء الإشتراكات:

يستحق مبلغ إضافي بنسبة 1.5% من قيمة الإشتراكات المستحقة عن كل شهر تأخير في الأداء (إذا لم يتم الأداء خلال المهلة المحددة) ويتم تحديد مدة التأخير إعتباراً من تاريخ الإشتقاق (أول الشهر التالي للشهر المستحق عنه الإشتراك) وحتى نهاية شهر الأداء.

وتضاعف هذه النسبة إلي 3% عن مدة التأخير التالية للسنة المالية التي أستحق خلالها أداء الإشتراك.

ثامنا: أسباب إستحداث نظم خاصة لتطبيق نظام التأمين الإجتماعي علي بعض فئات العاملين بالقطاع الخاص بجمهورية مصر العربية:

1- سرعة دوران العمالة ، حيث قد تتمثل مدة العمل في أيام معدودة ، أو في يوم واحد فقط ، كما هو الحال في أعمال المقاولات – حيث يستخدم صاحب العمل أحيانا عدد كبير من العمال لصب خرسانة مسلحة لمدة يوم واحد فقط ، ولا يعقل مطالبته بتقديم نماذج الإخطار بالإلتحاق في أول اليوم ، ونماذج الإخطار بإنهاء الخدمة في نهاية اليوم – مما يعني:
أ- عدم منطقية مطالبة صاحب العمل بـ:
(1) تقديم النماذج المطلوبة عند الإلتحاق ، وعند إنتهاء الخدمة.

(2) أداء الإشتراكات كاملة عن الشهر الذي عمل فيه يوم واحد أو أيام معدودة.

ب- عدم إمكانية قيام صندوق التأمين الإجتماعي بإجراء التفتيش الدوري علي صاحب العمل.

2- المنشأة متحركة – كما هو الحال بالنسبة للسيارات – وبالتالي فإنه يصعب ملاحظتها للتفتيش عليها وإثبات العمالة التي تعمل بها.

3- صعوبة تحصيل الإشتراكات نظرا لعدم الإلتزام بتقديم النماذج الخاصة بحركة الإلتحاق والترك.

4- عدم إمكان إتخاذ إجراءات الحجز الإداري ، والتي قد تنتهي ببيع المنشأة بالنسبة لبعض الأنشطة ، كما هو الحال في المخازن البلدية التي تنتج رغيف العيش ، وهو سلعة أساسية بالنسبة لكثير من المواطنين – فضلا عن أن الدولة تدعم رغيف العيش من خلال توفير الدقيق لهذه المخازن بسعر أقل من سعر السوق.

5- إنخفاض الوعي التأميني لدي أصحاب الأعمال والعاملين لديهم بوجه عام.

6- يترتب علي كل ماتقدم عدم تحقيق الإنتفاع بنظام التأمين الإجتماعي للعاملين في هذه المجالات من المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

تاسعا: فئات العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص التي تم إعداد نظم خاصة للتأمين علي العاملين بها:

1- العاملون في مجال النقل البري.

2- العاملون في مجال المقاولات والمحاجر والملاحات.

3- العاملون في مجال المخازن البلدية.

4- العاملون في مجال صناعة الطوب.

ونستعرض فيما يلي كل من نظم التأمين الإجتماعي للعاملين من الفئات المشار إليها – كنماذج لإجراءات وقواعد التأمين لبعض فئات العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة – التي تتميز بطبيعة خاصة

أولاً: العاملون في مجال النقل البري

1- مقدمة

تم بالتنسيق مع الإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية - إعداد نظام التأمين الإجتماعي علي العاملين في مجال النقل البري من السائقين المهنيين ، والتبايعين الذين يعملون علي سيارات نقل الأشخاص والبضائع - بحيث يشترط لحصول السائق علي رخصة القيادة المهنية أو تجديدها من الإدارة العامة للمرور أداء حصته في إشتراكات نظام التأمين الإجتماعي ، وحصوله علي الشهادة الدالة علي ذلك من مكتب التأمين الإجتماعي المختص لتقديمها إلي الإدارة المشار إليها.

كما يشترط لتجديد رخصة تسيير السيارة حصول صاحب السيارة علي شهادة من مكتب التأمين الإجتماعي المختص ، تفيد سداده حصته في إشتراكات نظام التأمين الإجتماعي عن السائق ، أو السائق والتبايع الذي يعمل علي السيارة.

وقد نص هذا النظام علي قيام السائق المهني ، أو التبايع بالتأمين علي نفسه لدي مكتب التأمين الإجتماعي المختص وحصوله علي بطاقة التأمين الدالة علي ذلك ، دون الحاجة لمعرفة صاحب العمل الذي يعمل لديه - وذلك لكثرة تحركه من صاحب عمل إلي آخر.

كما نص هذا النظام علي قيام صاحب السيارة بالإشتراك عنها لدي مكتب التأمين الإجتماعي المختص وحصوله علي شهادة التأمين الدالة علي أداء حصته في إشتراكات التأمين الإجتماعي عن العاملين علي السيارة - دون الحاجة لمعرفةهم بالأسم - وذلك لسرعة دوران العمالة علي السيارة.

بمعني اخر فان هذا النظام يقوم علي أساس أن جميع السائقين المهنيين والتبايعين يعملون لدي جميع أصحاب السيارات دون تحديد.

وقد قام هذا النظام علي أساس ان:

1- السائق الذي يحمل رخصة قيادة مهنية من المفترض أنه يعمل بها لدي الغير.

2- نظرا لعدم إرتباط السائق المهني بصاحب عمل معين ، وبالتالي عدم إمكانية معرفة أجره الحقيقي لديه ، فقد تم تحديد أجور حكومية للسائقين المهنيين تبعا لدرجة الترخيص الذي يحملونه ، كما تم تحديد أجر حكومي للتبايع ، وذلك ليتم أداء حصة كل منهم في إشتراكات نظام التأمين الإجتماعي علي أساس هذا الاجر الحكومي.

وقد روعي في تحديد هذه الأجور الحكومية المرونة ، بحيث يتم تحريكها مع تحرك الحد الأدنى لأجر الإشتراك.

3- تم تحديد حصة صاحب العمل عن كل سيارة - تبعا لنوعها (أجرة - نقل - نقل بمقطورة - أتوبيس الخ) وذلك تبعا لدرجة الترخيص اللازم توافره في السائق الذي يسمح له بقيادة هذه السيارة ، وماإذا كان الأمر يتطلب استخدام تبايع للعمل عليها من عدمه.

4- تم تحديد أنواع التأمين التي ينتفع بها المؤمن عليه وفقا لهذا النظام في:

أ- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ب- تأمين إصابة العمل.

ج- تأمين البطالة – ويشترط لإستحقاق تعويض البطالة بالنسبة لهذه الفئة من المؤمن عليهم تسليم رخصة القيادة إلي مكتب التأمين الإجتماعي المختص.

وتجدر الإشارة أن هذا النظام يتم تطبيقه علي العمالة غير المنتظمة في قطاع النقل البري في القطاع الخاص – أما السائق أو التابع الذي يرتبط بعقد عمل بإحدى منشآت القطاع الخاص فإنه يتم التأمين عليه بالأسلوب المشار إليه في مقدمة هذا المبحث.

ونستعرض فيما يلي أحكام القرار الصادر بشأن تنظيم التأمين علي العاملين في مجال النقل البري (غير المنظم) لدي أصحاب الأعمال في القطاع الخاص - والمعمول به منذ 1980/10/1.

2- قرار

تنظيم التأمين علي العاملين بنشاط النقل البري
لدى أصحاب الأعمال في القطاع الخاص

الباب الأول

مجال التطبيق وأجر الاشتراك

مادة 1 : تسرى أحكام هذا القرار على السائقين العاملين في القطاع الخاص الحاصلين على رخصة قيادة مهنية من الدرجات الأولى والثانية والثالثة وفقا لأحكام قانون المرور.

كما تسرى أحكام هذا القرار على التابعين العاملين على سيارات النقل في القطاع الخاص .

مادة 2 : يكون أجر الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي للمؤمن عليهم المشار إليهم في المادة السابقة وفقا للآتي :

- | | |
|---|---|
| أ - تابع | الحد الأدنى لأجر الاشتراك الأساسي. |
| ب - سائق حاصل على رخصة قيادة درجة ثالثة | 20 جنيها زيادة علي الحد الأدنى لأجر الاشتراك. |
| ج - سائق حاصل على رخصة قيادة درجة ثانية | 40 جنيها زيادة علي الحد الأدنى لأجر الاشتراك. |
| د - سائق حاصل على رخصة قيادة درجة أولي | 60 جنيها زيادة علي الحد الأدنى لأجر الاشتراك. |

الباب الثاني

إجراءات الاشتراك وأداء إشتراكات التأمين الاجتماعي

مادة 3 : على العامل من الفئات المنصوص عليها في المادة (1) أن يتقدم إلى مكتب الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي المختص الذي يقع في دائرته محل إقامة العامل بطلب قيده في سجل عمال النقل البري ويحرر طلب الاشتراك على النموذج الذي تعده الهيئة المذكورة لهذا الغرض مرفقا به:
أ - شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها .

ب - تقرير طبي صادر من اللجنة الطبية بالهيئة العامة للتأمين الصحي بالنسبة للمؤمن عليه التابع موضحا به نتيجة الفحص الطبي الابتدائي .

ويتولى مكتب الهيئة المختص عرض التباع على اللجنة المشار إليها .

مادة 4 : على الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي أن تعطي لكل مؤمن عليه وفقا للمادة 3 بطاقة تأمين وتتولى الهيئة إعداد نموذج البطاقة المشار إليها .

وعند انتهاء مدة البطاقة يعطى المؤمن عليه بطاقة أخرى ولمدة مماثلة وترفق البطاقات التي إنتهت مدتها بملف التأمين الاجتماعي بعد مراجعتها واعتمادها .

مادة 5 : يؤدي المؤمن عليه حصته في نظام التأمين الاجتماعي بنفسه نقدا إلى مكتب الهيئة المختص وفقا لما يلي :

أ - يؤدي السائق مقدا الاشتراكات المستحقة عن الفترة من أول شهر بدء سريان الترخيص أو تجديده وحتى نهاية السنة المالية الصادر خلالها الترخيص وتؤدي الاشتراكات عن المدة المتبقية من مدة الترخيص شهريا ولا يجوز التجديد قبل أداء الاشتراكات المتأخرة .

ب - يؤدي التباع الاشتراكات عن كامل الشهر الذي عمل خلاله في ميعاد لا يجاوز شهرين تاليين للشهر المستحق عنه الاشتراكات وفي حالة عدم السداد حتى نهاية الميعاد المشار إليه يعتبر ذلك قرينة علي عدم الاشتغال خلال هذا الشهر وفي حالة وفاته خلال المهلة المشار إليها يلتزم ورتته بأداء الاشتراكات المستحقة عن الشهر أو الشهرين الأخيرين بحسب الأحوال .

وعلي مكتب الهيئة المختص إثبات بيانات السداد ببطاقة التأمين الخاصة بالمؤمن عليه .

مادة 6 : على المؤمن عليه أن يحافظ على بطاقة التأمين الخاصة به ويتعين عليه تقديم هذه البطاقة إلى مكتب الهيئة المشار إليه في المادة 3 في الحالات الآتية :

أ - عند انتهاء مدة البطاقة .

ب - عند طلب تعديل درجة رخصة القيادة .

ويحصل المؤمن عليه في هاتين الحالتين علي بطاقة تأمين جديدة .

ج - عند استحقاق أى من الحقوق التأمينية .

د - عند طلب الاطلاع على البطاقة على أن يخطر المؤمن عليه بذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

مادة 7 : على مكتب الهيئة المختص إعطاء المؤمن عليه شهادة تفيد سداده لحصته في اشتراكات التأمين الاجتماعي في الحالات الآتية :

أ - عند التقدم لأول مرة للحصول على رخصة القيادة .

ب - عند إنتهاء رخصة القيادة وطلب تجديدها .

ج - عند طلب تعديل درجة رخصة القيادة .

مادة 8 : تحدد حصة صاحب العمل فى اشتراكات التأمين الاجتماعى المطلوبة من أصحاب كل نوع من أنواع السيارات فى القطاع الخاص على أساس الأجر الناتج من قسمة مجموع أجور اشتراك كل فئة من فئات العاملين المشار إليهم بالمادة (2) المسجلين لدى الهيئة فى شهر يناير من كل سنة على عدد السيارات المرخص لهم بقيادتها .

مادة 9 : تسدد حصة صاحب العمل فى اشتراكات التأمين الاجتماعى نقدا ومقدما عن المدة المطلوب عنها رخصة السيارة وتؤدى هذه الاشتراكات إلى مكتب الهيئة المختص .

وعلى المكتب المذكور أن يعطى صاحب السيارة شهادة تدل على سداد حصته فى اشتراكات التأمين الاجتماعى .

الباب الثالث

أحكام عامة وانتقالية

مادة 10 : على إدارات وأجهزة المرور أن تعلق إصدار أو تجديد أو تعديل درجة الرخصة الخاصة بالسائقين العاملين فى نشاط النقل البرى فى القطاع الخاص أو إصدار أو تجديد رخص تسيير السيارات بهذا القطاع على تقديم طالبيها الشهادة المنصوص عليها فى المادتين 7 ، 9 .

مادة 11 : تراعى الأحكام الآتية للمؤمن عليهم السائقين :

1 - تختص المجالس الطبية بإثبات حالات العجز وتاريخ ثبوته وتتولى الهيئة العامة للتأمين الصحى تحديد درجة العجز .

2 - فى حالة ثبوت العجز الجزئى المستديم لا يسرى فى شأنهم شرط عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل .

مادة 12 : تعتبر مدة اشتراك المؤمن عليه ممتدة إذ حال المرض أو الإصابة اللذين يقعان له أثناء مدة اشتراكه بينه وبين تجديد الرخصة أو مزاولة العمل على أن يؤدى الاشتراكات المستحقة خلال هذه الفترة وحتى تاريخ ثبوت العجز أو صدور قرار اللجنة الخماسية بعدم وجود عمل آخر بالنسبة للتباعد أو وقوع الوفاة بحسب الأحوال .

مادة 13 : تصدر الهيئة القومية للتأمين الاجتماعى التعليمات وتعد الاستثمارات والنماذج اللازمة لتنفيذ هذا القرار .

ثانياً: العاملون في مجال المقاولات**1- مقدمة**

نظراً لل صعوبات التي أسفر عنها التطبيق العملي لنظام التأمين الإجتماعي علي العاملين بمجال المقاولات – فقد تم الفصل بين إجراءات التأمين وأداء الأشتراكات التي يقوم بها عامل المقاولات من جانب ، وإجراءات التأمين وأداء الأشتراكات التي يقوم بها صاحب العمل (المقاول) من جانب اخر.

حيث نص نظام التأمين علي العاملين في مجال المقاولات علي قيام عامل المقاولات بالتأمين علي نفسه لدي مكتب التأمين الإجتماعي المختص وحصوله علي بطاقة التأمين الدالة علي ذلك – دون الحاجة لمعرفة صاحب العمل الذي يعمل لديه – وذلك لكثرة تحركه من صاحب عمل إلي اخر.

كما نص هذا النظام علي قيام صاحب العمل (المقاول) بالإشتراك عن المقاوله لدي مكتب التأمين الإجتماعي المختص وحصوله علي شهادة التأمين الدالة علي أداء حصته في إشتراكات التأمين الإجتماعي عن العاملين بالمقاوله – دون الحاجة لمعرفةهم بالأسم – وذلك لسرعة دوران العمالة بالمقاوله.

بمعني اخر فإن هذا النظام يقوم علي أساس ان جميع عمال المقاولات يعملون لدي جميع المقاولين دون تحديد.

وقد قام هذا النظام علي أساس:

1- أن عامل المقاولات يلتزم بأداء حصته في إشتراكات التأمين الإجتماعي خلال الشهرين التاليين للشهر المستحق عنه الإشتراك – فإذا لم يتم الاداء خلال هذه الفترة – يعتبر ذلك قرينة علي عدم إشتغاله خلال هذا الشهر.

2- نظراً لعدم إرتباط عمال المقاولات بصاحب عمل معين ، وبالتالي عدم إمكانية معرفة الأجر الحقيقي الذي يعملون به ، فقد تم تحديد أجور حكومية لعمال المقاولات تبعاً لدرجة مهارتهم ، وقد روعي في تحديد هذه الأجور الحكومية المرونة ، بحيث يتم تحريكها مع تحرك الحد الأدنى لأجر الإشتراك.

3- لتحديد حصة صاحب العمل (المقاول) عن العاملين بالمقاوله – فقد تم تشكيل لجنة فنية من مهندسين في جميع المجالات ، قامت بتحديد نسبة أجور حكومية لكل نوع من أنواع أعمال المقاولات – بحيث يمكن تحديد أجور العاملين الذين قاموا بالعمل في المقاوله ، بضرب هذه النسبة في القيمة الإجمالية للمقاوله ، ثم يتم تحديد حصة صاحب العمل في إشتراكات نظام التأمين الإجتماعي بضرب نسبة الإشتراكات التي يلتزم بأدائها في قيمة الأجور الحكومية للمقاوله التي تم تحديدها.

4- تم إلزام الجهة المسندة للمقاوله بإخطار صندوق التأمين الإجتماعي عن عمليات المقاولات التي يتم إسنادها إلي المقاولين ، كما تم إلزامها بعدم سداد مستحقات المقاول لديها إلا بعد تقديم شهادة التأمين الإجتماعي الدالة علي أداء الإشتراكات المستحقة عن الأعمال التي قام بتنفيذها.

5- تم تحديد أنواع التأمين التي ينتفع بها المؤمن عليه وفقاً لهذا النظام في:

أ- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ب- تأمين إصابة العمل.

- 6- تم إستثناء بعض اعمال المقاولات من أحكام هذا النظام وفقا لضوابط معينة تضمنتها المادتين 15 ، 16 من القرار الصادر بهذا الشأن.
- 7- تم تشكيل لجنة فنية لعمال المقاولات حدد تشكيلها وإختصاصتها في المادتين 19،20 من القرار المشار إليه.
- 8- تم تنظيم إجراءات تحديد نسبة الأجور في عمليات المقاولات وفحص المنازعات الناشئة عنها – وذلك بموجب قرار خاص بذلك.
- 9- تم تنظيم إجراءات منع الإزدواج في أداء الإشتراكات في حالة إستخدام المقاول عمالة دائمة يقوم بأداء الإشتراكات عنها وفقا لما تم بيانه في مقدمة هذا المبحث – بحيث يمكنه طلب إسترداد قيمة حصة صاحب العمل في إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، وتأمين إصابات العمل علي أساس الأجور الحكيمة لهذه العمالة – وذلك بموجب قرار خاص بذلك.

ونستعرض فيمايلي أحكام القرارات المنظمة للتأمين علي العاملين في مجال المقاولات لدي أصحاب الأعمال في القطاع الخاص:

- 1- قرار التأمين علي عمال المقاولات والمحاجر والملاحات – والمعمول به منذ 1989/1/1 .
- 2- قرار إجراءات تحديد نسب الأجور في عمليات المقاولات وفحص المنازعات الناشئة عنها.
- 3- قرار تنظيم إجراءات منع الإزدواج في أداء الإشتراكات في حالة إستخدام المقاول عمالة دائمة يقوم بأداء الإشتراكات عنها وفقا لما تم بيانه في مقدمة هذا المبحث.

2- قرار

التأمين على عمال المقاولات والمحاجر والملاحات

الباب الاول

في مجال التطبيق واجر الاشتراك

مادة 1 : تسرى احكام هذا القرار على العمال الموضحة مهتهم في الجدول رقم 1 المرفق من الفئات الاتية:

1 - عمال المقاولات الذين يرتبط عملهم بعمليات المقاولات ايا كانت مدة العمل .

2 - عمال المحاجر .

3 - عمال الملاحات .

مادة 2 : يكون اجر الاشتراك الذي تؤدي على اساسه حصة المؤمن عليه في اشتراكات التأمين الاجتماعي بالنسبة للعاملين الذين تسرى في شأنهم احكام هذا القرار وفقا للجدول رقم (2) المرفق.

مادة 3 : يكون حساب الاجور التي يتم على اساسها حساب حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين الاجتماعى فى العمليات التي يتم التعاقد عليها اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القرار وفقا للجدول رقم (3) المرفق وعلى اساس:

1 - القيمة الكلية للمقولة وبمراعاة انه فى حالة اسناد بعض عمليات المقولة الى مقاولين من الباطن تخصم قيمة الاشتراكات المستحقة عن هذه العمليات من قيمة الاشتراكات المستحقة عن المقولة ، وفى حالة اسناد جميع عمليات المقولة لمقاولين من الباطن يجب ان لا تقل الاشتراكات المستحقة عن مجموع العمليات الداخلة فى المقولة عن قيمة الاشتراكات المستحقة على القيمة الكلية للمقولة.

2 - القيمة الايجارية للمحجر او الملاحه التي تستغل بطريق الايجار.

3 - كمية المواد المستخلصة من المحجر الذي يستغل بطريق الترخيص.

مادة 4 : يعتد بالعقد أو أمر التشغيل أو المقاييس المعتمدة بحسب الاحوال فى تحديد الوعاء الذى تحسب على اساسه الاجور التي يتم على اساسها حساب حصة صاحب العمل فى الاشتراكات ، ويراجع هذا التحديد على ختامى الاعمال.

وبالنسبة لتراخيص المباني التي يتم تنفيذها بمعرفة اصحابها دون اسنادها الى مقاولين فيتم تحديد الوعاء الذى تحسب وفقا له الاجور التي يتم على اساسها حساب حصة صاحب العمل فى الاشتراكات وفقا للاتي:

1- قيمة ترخيص المبني الصادر علي أساس تكلفة المتر المسطح المحدد وفقا لأحكام قرار وزير الإسكان والمرافق والمجمعات العمرانية الصادر بهذا الشأن في سنة 1996 .

2- 20% من قيمة ترخيص المبني الصادر علي أساس تكلفة المتر المسطح المحددة وفقا لأحكام قرار وزير الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية الصادر بهذا الشأن في سنة 2006 ومايتم بشأنه من تعديلات.

3- قيمة الترخيص بالنسبة لأعمال الديكور والتجميل والتطوير.

ويسري ذلك علي المباني التي تقام في القرى غير الخاضعة لأحكام القانون الصادر في شأن توجيه وتنظيم أعمال البناء.

الباب الثانى

فى اجراءات الاشتراك واداء الاشتراكات

الفصل الاول

فى اجراءات اشتراك العامل

مادة 5 : على كل عامل من العمال الذين تسرى فى شأنهم احكام هذا القرار ان يتقدم لمكتب الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية المختص بطلب الاشتراك فى هذا النظام موضحا به الرقم التأميني ويحرر الطلب على النموذج المعد لهذا الغرض .

مادة 6 : على المكتب المشار اليه إتخاذ الآتي:

1- اعطاء العامل بيانا بحالته التأمينية للتقدم به الى وزارة القوى العاملة والهجرة لقيده فى سجلاتها وتحديد مستوى مهارته.

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

مادة 7 : على المكتب تسليم العامل فور تقدمه بشهادة قياس المهارة او بشهادة القيد بالنسبة للحالات التى لم يحدد لها مستوى مهارة وبالتقرير الطبي الصادر عن اللجنة الطبية بنتيجة الفحص الطبي الإبتدائي المتضمن لياقته لممارسة المهنة المطلوب الإشتراك عنها.

مادة 8 : يتعين تقديم بطاقة الإشتراك الى الهيئة عند سداد المؤمن عليه لحصته فى اشتراكات التأمين الإجتماعي ويتعين تسليم بطاقة الإشتراك الى الهيئة فى الحالات الآتية :

1 - عند خروج المؤمن عليه من نطاق تطبيق هذا النظام .

2 - عند استحقاق اى من الحقوق التأمينية .

3 - عند انتهاء مدة البطاقة .

4 - عند تعديل درجة المهارة .

ويعطى للمؤمن عليه فى الحالتين المنصوص عليهما فى البندين 3 و4 بطاقة اخرى بالمدة الجديدة او بدرجة المهارة المعدلة بحسب الاحوال .

الفصل الثانى**فى اجراءات اداء المؤمن عليه لحصته فى الاشتراكات****وإثبات مدد الإشتراك فى التأمين**

مادة 9 : يلتزم المؤمن عليه بأن يؤدى بنفسه نقدا حصته فى اشتراكات التأمين الاجتماعى عن كامل الشهر الذى عمل خلاله لأى مكتب من مكاتب التأمينات فى ميعاد لا يجاوز نهاية الشهرين التالين للشهر المستحق عنه الاشتراكات.

وفى حالة عدم السداد حتى نهاية الميعاد المشار اليه يعتبر ذلك قرينة على عدم الإشتغال خلال هذا الشهر.

وفى حالة وفاته خلال المهلة المشار إليها يكون لورثته الحق فى أداء الإشتراكات المستحقة عن الشهرين الاخيرين بحسب الأحوال ، وذلك خلال سنة من تاريخ الوفاة وفى حالة عدم السداد حتى نهاية الميعاد المشار إليه يعتبر ذلك قرينة على عدم الإشتغال خلال هذه المدة.

مادة 10 : تعتمد المدد المسددة عنها الاشتراكات خلال المهلة المحددة بالمادة السابقة دون تعليق ذلك على توقيع من صاحب العمل ، وعلى الهيئة اثبات المدد المشار إليها في ملف التأمين الخاص بالمؤمن عليه.

الفصل الثالث

فى إجراءات تحصيل الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل فى اعمال المقاولات

مادة 11 : على المقاول اخطار مكتب الهيئة الذى يقع فى دائرته محل المقاوله عن كل مقاوله يقوم بتنفيذها قبل البدء فى التنفيذ وبكل تغيير يطرأ على حجم المقاوله ، ويرفق بهذا الاخطار صورة من عقد المقاوله .

ويوضح بالاخطار اسم المقاول وعنوانه ورقمه التأمينى واسم منشأة المقاوله ورقمها التأمينى حسب الاحوال كما يوضح مكان المقاوله والقيمة الاجمالية لها او قيمة التغيير حسب الاحوال.

مادة 12 : على المقاول ان يسدد للهيئة الاشتراكات المستحقة عن كل دفعة او مستخلص مستحق الصرف فى ميعاد اقصاه اول الشهر التالى لاستلام اخطار استحقاق الدفعة او المستخلص وعلى الهيئة ان تعطيه شهادة تفيد السداد ، وفى حالة التأخير فى السداد يلتزم باداء المبلغ الاضافى المنصوص عليه فى قانون التأمين الاجتماعى (المشار إليه فى مقدمة هذا المبحث) ويعفى من هذا المبلغ اذا تم السداد خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب الاداء.

مادة 13 : يلتزم مسند الاعمال بما يأتى :

- 1 - اخطار الهيئة بكل عملية مقاوله قبل بدء العمل بثلاثة ايام على الاقل ، وبكل تغيير يطرأ على حجمها وذلك خلال ثلاثة ايام على الاكثر ويوضح بالاخطار اسمه وعنوانه ورقمه التأمينى واسم المسند اليه عملية المقاوله ورقمه التأمينى ومكان المقاوله والقيمة الاجمالية لها وقيمة التغيير بحسب الاحوال ، ويرفق بهذا الاخطار صورة من عقد المقاوله.
 - 2 - اخطار مكتب الهيئة ببيان كل دفعة او مستخلص مستحق الصرف موضحاً به تاريخ استلام المقاول اخطار الاستحقاق وكذا ختامى الاعمال .
 - 3 - تعليق صرف كل دفعة او مستخلص على تقديم المقاول الشهادة المشار إليها بالمادة السابقة ، كما يعلق صرف الدفعة النهائية طبقاً لختامى الاعمال على تقديم الشهادة الدالة على سداد مستحقات الهيئة عن المقاوله .
- ويكون مسند الاعمال متضامناً مع المقاول الذى عهد اليه بالتنفيذ وذلك وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى.

الفصل الرابع

فى إجراءات تحصيل الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل فى اعمال المحاجر والملاحات

مادة 14 : يقوم الجهاز القائم على التأجير او الترخيص او التصريح باستغلال المحجر او الملاحه باخطار الهيئة بكل تعاقد على استغلال محجر او ملاحه وبكل تغيير يطرأ عليه خلال ثلاثة ايام من تاريخ

التعاقد او التغيير ويوضح بالاطار اسم صاحب العمل ورقم اشتراكه بالهيئة ومكان المحجر او الملاحه وقيمة التعاقد ومدته .

وعلى الجهاز المشار اليه حساب الاجور التى تحدد على اساسها حصة صاحب العمل فى الاشتراكات وفقا للجدول رقم 3 المرفق عن كل مبلغ مستحق الاداء من صاحب العمل مقابل استغلال المحجر او الملاحه .

وعلى صاحب العمل ان يسدد الاشتراكات المستحقة عن كل مبلغ يتم ادائه للجهاز المشار اليه مقابل الاستغلال بموجب شيك مصرفى او مقبول الدفع فى تاريخ الاداء باسم مكتب الهيئة المختص.

وعلى الجهاز المشار اليه تسليم مكتب الهيئة المختص الشيكات التى يتم استلامها من اصحاب الاعمال فى اليوم التالى لاستلامها وفى حالة التأخير يلتزم باداء المبلغ المنصوص عليه فى قانون التأمين الاجتماعى (المشار إليه فى مقدمة هذا المبحث) عن كل شهر كامل من مدة التأخير.

الباب الثالث

العمليات المستثناة من مجال التطبيق

مادة 15 : مع عدم الإخلال باحكام المادتين (11،13) لا تسرى احكام هذا القرار فى شأن العمليات الاتية:

- 1 - العمليات التى تقوم بتنفيذها وحدات القطاع العام بذاتها .
 - 2 - العمليات التى ترى اللجنة المنصوص عليها فى المادة 19 من هذا القرار انها بحسب طبيعتها و حجمها يتم تنفيذها بالعمالة الدائمة لصاحب العمل.
 - 3 - عمليات التوريد او التأجير اذا اقتصر دور المورد او المؤجر بمقتضى عقد التوريد او الايجار على مجرد التوريد او تقديم الشئ محل الايجار .
 - 4 - عمليات المباني التى لاتجاوز تكلفتها الاجمالية 20000 (عشرون ألف جنيه) بشرط الا يدخل فى البناء عنصر الخرسانة المسلحة .
 - 5 - عمليات دور العبادة التى لاتجاوز تكلفتها الاجمالية 20000 (عشرون الف جنيه) بشرط أن يكون قد تم تنفيذها بالجهود الذاتية وألا تكون جزءا من مبنى مستغل لغير العبادة.
- ويقصد بالجهود الذاتية التطوع للعمل فى تنفيذ المبنى بدون اجر وليس التبرع بقيمة التكلفة المالية.

ويشترط فى العمليات المنصوص عليها فى البنود (1،2،3) أن تشترك الجهة القائمة بالتنفيذ عن العمال القائمين بالعمل لدى الهيئة وفقا لقواعد الاشتراك السابق بيانها فى مقدمة هذا المبحث.

مادة 16 : اذا تبين للهيئة وجود عمالة مؤقتة غير مؤمن عليها فى العمليات المنصوص عليها فى البنود أرقام 1،3،5 من المادة السابقة التزمت الجهة باداء الاشتراكات على اساس نسب الاجور المحددة

بالجدول رقم 3 المرفق ، أما بالنسبة للعمليات المنصوص عليها في البند 2 فتلتزم الجهة بالإشتراك عن هذه العمالة نمطيا وفقا للأحكام السابق بيانها في مقدمة هذا المبحث.

الباب الرابع احكام عامة وانتقالية

مادة 17 : اذا رغب المؤمن عليه فى تعديل مستوى مهارته فعليه الحصول من الهيئة على بيان بحالته التأمينية والتقدم به الى وزارة القوى العاملة والتدريب .

ويعدل اجر اشتراك المؤمن عليه اعتبارا من اول الشهر التالى لتاريخ تعديل مستوى المهارة.

ولا يعتد بتعديل مستوى المهارة بعد بلوغ المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين .

مادة 18 : فى تنفيذ احكام هذا القرار يعتبر الشخص الذى يقوم لحساب نفسه باحد الاعمال المنصوص عليها فى الجدول رقم 3 المرفق فى حكم المقاول .

مادة 19 : تشكل لجنة فنية لاعمال المقاولات والمحاجر والملاحات برئاسة احد رؤساء الادارات المركزية بالهيئة وعضوية كل من :
- احد مديرى العموم بالهيئة .

- ممثلين لوحدات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة والقطاع العام ، ويتم تحديدهم فى كل اجتماع تبعا للموضوعات محل العرض من اللجنة .

ويكون للجنة امانة سر تتبع نائب رئيس مجلس الادارة للشئون الفنية .

ويحدد رئيس مجلس الادارة اعضاء اللجنة من العاملين بالهيئة واعضاء امانتها وقواعد الاختيار من بين ممثلى الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام .

مادة 20 : تختص اللجنة المشار اليها فى المادة السابقة بما يأتى :
1 - اقتراح اضافة مهن اخرى الى المهن المنصوص عليها فى الجدول رقم 1 المرفق.

2 - تحديد نسب الاجور فى العمليات التى لم ترد ضمن الجدول رقم 3 المرفق وتضاف هذه العمليات ونسبها الى الجدول المشار اليه وتعتبر جزءا منه.

3 - البت فى العمليات التى يثور بشأنها خلاف ، وتعتبر اللجنة بالنسبة للعمليات التى يكون فيها الخلاف بين الهيئة واصحاب الشأن لجنة فحص المنازعات المنصوص عليها فى قانون التأمين الاجتماعى.

4 - النظر فى الموضوعات التى ترى الهيئة احوالها الى اللجنة .

ويعتمد وزير التأمينات قرارات اللجنة فيما عدا القرارات الصادرة فى البند رقم 3 فتعتمد من رئيس مجلس ادارة الهيئة .

مادة 21 : تحدد المبالغ المستحقة للهيئة عن المقاولات والاعمال المحدد قيمتها بعملة اجنبية على اساس سعر الصرف المعلن في تاريخ السداد للهيئة.

مادة 22 : على الجهات الحكومية والهيئات العامة ووحدات القطاعين العام والخاص ان تعلق التعامل مع اصحاب الاعمال والمؤمن عليهم على تقديمهم الشهادات والبطاقات الدالة على اشتراكهم بالهيئة .

جدول رقم (1) بيان المهن الرئيسية

* نجار	* مبلط
* حداد	* عامل خرسانة
* براد	* عامل حفر ابار
* كهربائى	* عامل قطع ونحت
* سباك صحى	* عامل تركيبات واصلاح وصيانة
* لحام	* عامل زجاج
* نقاش	* عامل تشغيل ماكينات ومعدات
* بناء	* مبيض
* عامل وضع طبقات عازلة	* سمكرى
* سائق معدات ميكانيكية	* عامل عادى

تحدد الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بالاشتراك مع وزارة القوى العاملة والتدريب الاعمال التى تدرج تحت المهن المشار اليها .

جدول رقم (2) بتحديد اجر اشتراك المؤمن عليه

مستوى المهارة	اجر الاشتراك الشهرى
* عامل محدود المهارة	الحد الادنى لاجر الاشتراك
* عامل متوسط المهارة	30 جنيها زيادة على اجر اشتراك محدود المهارة
* عامل ماهر	30 جنيها زيادة على اجر اشتراك متوسط المهارة .

1 - يتحدد اجر اشتراك العامل طبقا لمستوى مهارته .

2 - تحدد وزارة القوى العاملة والتدريب مستوى المهارة المنصوص عليه في هذا الجدول .

3 - يعتبر مستوى مهارة العامل "محدود المهارة " اذا كانت مهنته لم يحدد لها مستوى.

4 - يتحدد اجر العامل العادى باجر العامل محدود المهارة.

جدول رقم (3)
بتحديد نسب الاجور

1 - اعمال التشييد والبناء

اولا : المباني العامة المخصصة للمرافق العامة :

نسبة الاجور	الاعمال المتكاملة - توريد ومصنعيه
8%	1 - المباني العامة الضخمة باستعمال المعدات الميكانيكية مثل : الفنادق - والمستشفيات أ - مع التجهيز
10%	ب - بدون تجهيز
12%	2 - المباني العامة المتوسطة باستعمال المعدات الميكانيكية مثل : المخازن - المدارس وما فى مستواها
12%	3 - مباني المصانع والمحطات بانواعها المختلفة

ثانيا : المباني السكنية :

نسبة الاجور	الأعمال المتكاملة - توريد ومصنعيه
8%	1 - المباني السكنية سابقة التجهيز
10%	2 - فاخر (لوكس)
12%	3 - فوق المتوسط
14%	4 - المتوسط
16%	5 - الاقتصادى
20%	6 - مباني خفيفة غير سكنية مثل : الاسوار - القواطيع والاعمال المشابهة
12%	7 - اعمال الشاليهات والقرى السياحية تشطيب لوكس

ثالثا : الاعمال غير المتكاملة (اى المتعلقة باحد بنود العملية)

نسبة الاجور	الاعمال غير المتكاملة - توريد ومصنعيه
60%	1 - الاعمال الترابية تشغيل عمال (حفر - ردم - تسوية)
20%	2 - الاعمال الترابية تشغيل معدات (حفر - ردم - تسوية)
10%	3 - اساسات ميكانيكية
10%	4 - جسات ميكانيكية
10%	5 - اعمال مساحية
2%	6 - الاشراف الفنى على اعمال التنفيذ
14%	7 - خرسانة مسلحة
10%	8 - خرسانة عادية
17%	9 - اعمال البناء
10%	10 - اعمال الطبقات العازلة بانواعها
40%	11 - اعمال البياض
20%	12 - اعمال البلاط ولكسوات

نسبة الاجور	الاعمال غير المتكاملة - توريد ومصنعيه
%20	13 - الاعمال الصحية
%20	14 - اعمال الكهربائية
	15 - اعمال الدهانات :
%40	أ - يدوى
%30	ب - معدات
%15	16 - اعمال النجارة
	17 - اعمال معدنية مثل :
	- الكريстал - الهياكل المعدنية والجمالونات - الالومنيوم
%15	مع التوريد
%35	بدون توريد
	18 - اعمال شبكات التغذية والصرف
%25	أ - مع توريد المواسير
%45	ب - بدون توريد المواسير
%10	19 - اعمال تجهيز واحلال وتجديد مثل :
	البندول - المكاتب السياحية - صالات الكمبيوتر
%30	20 - اعمال الترميمات والصيانة والتحسينات
%25	21 - انشاء بيارات مع التغييص
%5	22 - توريد وتركيب موكيت
%20	23 - اعمال الترميمات المشتملة على الحقن

رابعاً : اعمال المصنعيات والتركيبات :

نسبة الاجور	اعمال المصنعيات والتركيبات
%65	اعمال المصنعيات والتركيبات بدون توريد
%60	مصنعيات خرسانات مع توريد بعض المواد
%40	أ - مع توريد سلك الرباط والمسمار
	ب - مع توريد الرمل والزلط وسلك الرباط والمسمار

2 - اعمال الشبكات العامة

نسبة الاجور	نوع الاعمال
	أعمال الشبكات العامة :
	مثل : مياه الشرب - الصرف الصحى والمغطى الرى بالرش والتنقيط
	- التليفونات والكهرباء
%15	أ - مع توريد مكونات الشبكة
%10	وفى حالة التنفيذ بالدفع والهيدروليكي
%35	ب - بدون توريد
%25	وفى حالة التنفيذ بالدفع الهيدروليكي

3 - قطاع الري

نسبة الاجور	اعمال متكاملة - توريد ومصنعية
%60	1 - اعمال ترابية لتطهير وترميم او توسيع وانشاء الفرع والمصاريف واعمال نزع الحشائش
%10	أ - يدوى
%25	ب - بمعدات
%10	2 - اعمال التكسيات بالاحجار للجسور والبيارات
%30	3 - اعمال الستائر المعدنية :
%25	أ - توريد ودق
%20	ب - دق فقط بدون توريد الستائر
%15	4 - اعمال صناعية على مجارى الري والصرف لانشاء اقمام ومصبات وحجوزات وهدارات وسحارات وبدالات
%35	5 - اعمال انشاء الكبارى والملاحية بالقناطر والاهوسة
%15	6 - عمليات دق الابار :
%35	أ - مع توريد المواسير
	ب - بدون توريد المواسير

4 - اعمال الطرق البرية والمائية

اولا : اعمال متكاملة توريد ومصنعية

نسبة الاجور	الاعمال المتكاملة - توريد ومصنعية
%60	1 - الاعمال الترابية
%10	أ - تشغيل عمال
%60	ب - تشغيل معدات ثقيلة
%30	2 - اعمال تكسير الاحجار
%15	أ - تشغيل عمال
%15	ب - تشغيل كسارات
%20	3 - انشاء ورصف الطرق
%40	أ - انشاء طبقة الاساسى
%8	ب - اعمال انشاء طبقات الرصف الاسفلتية
%25	ج - اعمال انشاء طبقات الرصف الاسمنتية
%20	بمعدات
%40	يدوى
%25	د - كبارى كبرى على النيل
%20	4 - الاعمال الصناعية
%15	أ - برباخ وكبارى صغيرة
%30	ب - كبارى على النيل والمجارى المائية
%20	ج - كبارى حديدية او خرسانية سابقة التجهيز
%30	5 - تركيب علامات ارشادية على الطرق
%20	6 - البردورات والارصفة

ثانيا : مصنعية فقط :

نسبة الاجور	اعمال مصنعية فقط
%25	1 - مصنعية انشاء ورصف الطرق : أ - معدات ثقيلة
%50	ب - يدوى

5 - أعمال الميكانيكا والكهرباء

أعمال متكاملة :

نسبة الاجور	نوع العملية
%5	1 - الاعمال الميكانيكية والكهربائية أ - مع التوريد
%25	ب - بدون توريد
%3	2 - اعمال وتركيبات الاجهزة الدقيقة والمعدات الالكترونية والحاسبات ونظم الاتصالات السلكية واللاسلكية والاجهزة الطبية واجهزة القياس والتحكم أ - مع التوريد
%25	ب - بدون توريد
%2	3 - توريد وتمديد الكابلات البحرية ذات الجهد العالى

6 - قطاع البترول

أولا: أعمال متكاملة:

نسبة الاجور	نوع العملية
%5	1 - اعمال المساحة البحرية وجسات التربة البحرية
%10	2 - مد خطوط المواسير البرية أ - داخل المدن مع التوريد
%20	ب - خارج المدن بدون توريد
%5	مع التوريد
%10	بدون التوريد
%3	3 - مد خطوط المواسير البحرية مع التوريد
%5	بدون توريد
%3	4 - انشاء المنصات البحرية ومكوناتها مع التوريد
%8	بدون توريد
%3	نقل الى موقع التركيب
%3	تركيب بالموقع

نسبة الاجور	نوع العملية
15%	5 - انشاء المستودعات والصحاريج شاملة التصنيع والتركييب بالموقع مع التوريد
35%	بدون توريد
1%	6 - خدمات التأجير والتشغيل المتكاملة لاجهزة ومعدات وادوات حفر الابار وخدمات استكمال الابار وصيانتها
2%	7 - خدمات التأجير والتشغيل المتكاملة الاخرى

ثانيا : أعمال غير متكاملة :

نسبة الاجور	نوع العملية
10%	1 - عزل وتغليف المواسير البترولية : أ - مع التوريد
15%	ب - بدون توريد
20%	2 - المراسمة والدهانات للاسطح المعدنية أ - مع التوريد
35%	ب - بدون توريد
20%	3 - اعمال تنظيف المستودعات واوعية الضغط والابراج
1%	4 - البحث عن الالغام وازالتها
10%	5 - تفجير الصخور
10%	6 - خدمات فنية لتشغيل او صيانة المعدات بالمواقع
2%	7 - صيانة معدات بترولية خاصة مثل : الظلمبات الغاطسة فى الابار - الكابلات التى تعمل داخل الابار - مواسير الحفر - ابراج الحفر ومستلزماته .
1%	8 - اعمال المساحة والقياسات المتعلقة باستكشافات البترول

7 - اعمال النقل

اولا : توريد ونقل مواد البناء

نسبة الاجور	عمليات توريد ونقل مواد البناء
10%	1 - الرمال والاتربة
7%	2 - الزلط او تربة زلطية
7%	3 - احجار بانواعها

ثانيا : النقل بالسيارات :

نسبة الاجور	عمليات نقل وتحميل وتفريغ
10%	1 - النقل والتحميل والتفريغ وتشغيل عمال
7%	2 - النقل والتفريغ تشغيل اوناش
2%	3 - التوريد مع النقل والتسليم فى الموقع

ثالثا : التحميل والتفريغ :

نسبة الاجور	عمليات نقل وتحميل وتفريغ فقط
	1- تحميل وتفريغ - فرز - تستيف - شيالة
65%	أ- تشغيل عمال.
20%	ب- تشغيل معدات
5%	2 - تفريغ حبوب باستخدام الشفطات

8 - اعمال المحاجر والملاحات

أعمال متكاملة :

نسبة الاجور	نوع العملية
220% من القيمة الاجارية السنوية	1 - المحاجر المستغلة عن طريق الايجار أ - محاجر رمال الغبار والرمال البيضاء ورمال المرشحات والزلط والتربة الزلطية والطفلة والجبس
230% من القيمة الاجارية السنوية للمحجر	ب - محاجر الحجر الجيري والرملى والحجر الجبرى الصلب والدولوميت والرخام والبازلت والالباستر واحجار الزينة
110% من القيمة الاجارية	ج - الملاحات
130 قرشا عن كل متر مكعب يستخلص من المحجر	2 - المحاجر المستغلة عن طريق تصاريح الاتاوة

9 - اعمال مقاولات مختلفة

نسبة الاجور	نوع العملية
50%	1 - اعمال تجهيز الاقطان للحليج
55%	2 - اعمال حراسة البضائع فى الموانى
30%	3 - اعمال المشالات الداخلية لمضارب الارز
8%	4 - اعمال توسيع وتعميق المسطحات المائية فى الموانى باستخدام المعدات الثقيلية (كراكات)
1%	5 - اعمال المساحة السيزمية
2%	6 - اعمال الغطس التى تتم تحت سطح الماء بواسطة الغطاسين
30%	7 - صيانة او استزراع حدائق او مسطحات خضراء
65%	8 - اعمال النظافة التى يقتصر فيها دور المقاول على تقديم العمال فقط للعمل يدويا دون الالتزام بتقديم اى مواد او معدات او ملابس للعمال
20%	9 - المزارع السمكية
8%	10 - انشاء ميزان بسكول متكامل

3- قرار

إجراءات تحديد نسب الأجور في عمليات المقاولات وفحص المنازعات الناشئة عنها

مادة 1 : علي المكتب المختص بصندوق التأمين الإجتماعي عند ورود إخطار بإسناد إحدي العمليات لأحد المقاولين ان يقوم بتحديد نسبة الأجور التي يتم علي أساسها حساب حصة صاحب العمل في إشتراكات التأمين الإجتماعي وفقا للجدول رقم (3) المرفق بقرار التأمين على عمال المقاولات والمحاجر والملاحات.

وعلي المكتب إبلاغ المقاول خلال ثلاثة أيام علي الأكثر من تاريخ إستلام إخطار الإسناد بنسبة الأجور ، وذلك بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول أو بتسليمه للمقاول باليد بعد توقيعه بالإستلام أمام الموظف المختص.

وفي حالة عدم قبول المقاول لهذه النسبة عليه التقدم بطلب يفيد ذلك للمكتب المختص خلال ثلاثين يوما من تاريخ إستلام إخطار تحديد النسبة المشار إليه بالفقرة السابقة ، وإلا أصبحت هذه النسبة نهائية.

وفي حالة تقديم الطلب في الميعاد المشار إليه يقوم المكتب المختص بالاتي:

1- بعرض العملية خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب علي اللجنة الفنية لأعمال المقاولات والمحاجر والملاحات لإبداء الرأي.

2- إخطار المقاول بالرأي الذي تنتهي إليه اللجنة وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ وروده إليه ، ويتم الإخطار وفقا للفقرة الثانية من هذه المادة.

مادة 2 : في حالة عدم وجود نسبة أجور للعملية المعروضة علي المكتب بالجدول رقم (3) المشار إليه يتبع الاتي:

أ- يحدد المكتب بصفة مؤقتة نسبة أجور تماثل النسبة المحددة لأقرب عملية مشابهة ويخطر المقاول بهذه النسبة ، وذلك بموجب خطاب مسجل بعلم الوصول أو بتسليمه للمقاول باليد بعد توقيعه بالإستلام امام الموظف المختص.

ب- علي المكتب إتخاذ إجراءات عرض الحالة علي اللجنة الفنية لأعمال المقاولات والمحاجر والملاحات وذلك خلال أسبوع علي الأكثر من تاريخ تقديم مستندات العملية.

ج- يخطر المكتب المقاول بالنسبة التي حددتها اللجنة الفنية المشار إليها خلال ثلاثة أيام من تاريخ ورود قرار اللجنة.

ويتم الإخطار وفقا للفقرة الثانية من المادة 1 من هذا القرار.

مادة 3 : للمقاول ان يعترض علي نسبة الأجور المحددة بمعرفة اللجنة الفنية بأعمال المقاولات والمحاجر والملاحات وذلك وفقا لحكم المادتين 1،2 وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إستلام إخطار تحديد النسبة بواسطة اللجنة وإلا أصبحت النسبة نهائية.

ويقدم الإعتراض إلي المكتب المختص بموجب إيصال أو يرسل بخطاب موسي عليه يعلم الوصول مرفقا به كافة الأوراق والمستندات التي تؤيد إعتراضه.

ولا يترتب علي الإعتراض المقدم من المقاول توقفه عن سداد الإلتزامات المستحقة عليه في المواعيد المحددة لذلك وفقا لنسبة الأجور التي تم إخطاره بها.

مادة 4 : علي مكتب الصندوق المختص قيد طلبات الإعتراض علي نسبة الأجور المحددة بواسطة اللجنة بموجب أحكام كل من المادتين (1) (2) بسجل خاص يعد لهذا الغرض علي أن يشتمل علي البيانات الآتية:
1- تاريخ ورود الطلب.

2- رقم مسلسل قيد الطلب بالسجل وتاريخ القيد.

3- إسم المقاول مقدم الطلب ورقمه التأميني وعنوانه.

4- إسم العملية ورقم الإشتراك عنها وإسم مسند الأعمال وعنوانه.

5- موضوع الإعتراض مبينا به نسبة الأجور التي حددها المكتب والقيمة الإجمالية للعملية ونسبة الأجور التي حددتها اللجنة الفنية لأعمال المقاولات والمحاجر والملاحات ورقم وتاريخ إخطار المقاول بقرار اللجنة.

مادة 5 : علي مكتب الصندوق المختص إحالة ملف المنازعة إلي اللجنة الفنية لأعمال المقاولات والمحاجر والملاحات بعد إستيفاء جميع الأوراق والمستندات اللازمة للبت في النزاع.

مادة 6 : علي اللجنة الفنية لأعمال المقاولات والمحاجر والملاحات البت في النزاع بإعتبارها لجنة فحص منازعات.

وعلي أمانة سر اللجنة إخطار المكتب المختص بقرار اللجنة في ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أيام من تاريخ إعتداد قرارها وعلي المكتب إخطار المقاول بصورة منه بموجب خطاب موسي عليه يعلم الوصول خلال ثلاثة أيام من تاريخ ورود قرار اللجنة إليه.

4- قرار

تنظيم إجراءات منع الإزدواج في أداء الإشتراكات

في حالة إستخدام المقاول عمالة دائمة

يقوم بأداء الإشتراكات عنها وفقا لما تم بيانه في مقدمة هذا المبحث

مادة 1 : يجوز لأصحاب الأعمال الذين تسند إليهم عمليات مقاولات ويستخدمون في تنفيذها عمالة ممن وردت مهنهم بالجدول رقم (1) المرفق بقرار التأمين علي عمال المقاولات والمحاجر والملاحات ، ومؤمنا عليهم وفقا للإجراءات السابق بيانها في مقدمة هذا المبحث ، طلب إسترداد قيمة حصة صاحب العمل في إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وتأمين إصابات العمل محسوب علي أساس الأجور الحكومية المحددة بالجدول رقم (2) المرفق بقرار التأمين علي عمال المقاولات

والمحاجر والملاحات ، وذلك من حصته في الإشتراكات الشهرية عن هؤلاء العمال وفقا للأحكام السابق بيانها في مقدمة هذا المبحث.

مادة 2 : يقدم طلب الإسترداد إلى مكتب المشترك فيه وفقا لما سبق بيانه بمقدمة هذا المبحث ، وذلك في

يناير ويوليو من كل عام عن الستة أشهر السابقة ، ويرفق به:

1- بيان بعمليات المقاولات الجاري تنفيذها وماتم تنفيذه فعلا خلال المدة المقدم عنها طلب الإسترداد معتمدا من مكتب المقاولات المختص ، موضحا به:
- المكتب الصادر منه البيان.

- رقم الإشتراك عن العملية.

- أسم العملية.

- تاريخ بداية العملية.

- تاريخ نهاية العملية.

- نوع الاعمال المنفذة وفقا للجدول رقم (3) المرفق بقرار التأمين على عمال المقاولات والمحاجر والملاحات ، وقيمة كل منها.

- نوع العمالة المستخدمة.

2- بيان بالعمالة المراد إسترداد ماتم سداده من حصة صاحب العمل في إشتراكات الأجور الحكيمة الخاصة بهم - يتضمن:

- الرقم التأميني.

- الأسم.

- المهنة.

- مستوي المهارة وفقا للجدول رقم (2) المرفق بقرار التأمين على عمال المقاولات والمحاجر والملاحات.

- تاريخ الإلتحاق لدي المنشأة.

- تاريخ إنتهاء الخدمة بالمنشأة.

مادة 3 : يقوم المكتب المشترك فيه عن العمالة السابق بيانها بمقدمة هذا المبحث بالاتي:

1- مطابقة بيان العمالة المرفق بالطلب علي بيانات المنشأة بالمكتب مع التأكد من أنها من المهن الواردة بالجدول رقم (1) المرفق بقرار التأمين على عمال المقاولات والمحاجر والملاحات .

2- التأكد من ملائمة مهن العمالة مع الاعمال المنفذة.

- 3- تحديد الأجور الحكمية للعمال التي تم إستخدامها في تنفيذ الأعمال خلال فترة المحاسبة.
- 4- تحديد حصة صاحب العمل في الإشتراكات المطلوب إستردادها ويتم إستنزائها من حساب المنشأة.

ثالثا: العاملون في مجال المخابز البلدية

1- مقدمة

تم التنسيق مع وزارة التموين التي تدعم الدقيق الذي يتم توفيره للمخابز البلدية بسعر يقل عن سعر السوق - إعداد نظام التأمين علي العاملين في المخابز البلدية وذلك علي النحو التالي:

مرحلة أولى:

تم فيها تشكيل لجنة من الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية والمؤسسة العامة للسلع التموينية لتحديد ما يتم إنتاجه خلال الوردية الواحدة (8 ساعات) لعمل المخبز - حيث إنتهت هذا اللجنة إلي:
1- يتم خبز ثمانية أجولة زنة 100 كيلو جرام.

2- يقوم بالعمل خلال الوردية الواحدة العمالة الاتية:

أ- عمالة فنية:

فران - مساعد فران - خراط أو رئيس معجن - عجان أو زميل - طولجي أو مرحلاتي

ب- عمالة إدارية:

وكيل أو رئيس وردية - كاتب - سلجي أو جرار - موزع

3- تم تحديد أجور حكمية للعمالة المشار إليها.

4- تم تحديد أنواع التأمين الإجتماعي التي تنتفع بها هذه العمالة الاتي:

أ- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ب- تأمين إصابة العمل.

ج- تأمين المرض.

د- تأمين البطالة.

5- تم تحديد جملة الإشتراكات المستحقة (حصة صاحب العمل والعامل) وفقا للأجور الحكيمة ، وقسمتها علي عدد ثمانية أجولة - حيث تحددت بذلك قيمة إشتراكات التأمين الإجتماعي الواجب سدادها عن كل جوال دقيق.

6- إتلتزم الهيئة العامة للسلع التموينية بسداد إشتراكات التأمين الإجتماعي المستحقة إلي الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية ، عن كل جوال دقيق يتم صرفه لأصحاب المخابز البلدية.

7- تم تنظيم إجراءات إشتراك عمال المخابز في نظام التأمين الإجتماعي من خلال مكتب خاص لتشغيل عمال المخابز البلدية ، تشترك في عضويته كل من:
أ- وزارة التموين.

ب- الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية.

ج- النقابة العامة لعمال المخابز.

مرحلة ثانية:

تم فيها الإتفاق بين وزارة التموين والهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية بإجراء حصر فعلي لعمال المخابز البلدية علي مستوي الجمهورية تبعا لمهنة كل منهم – علي أن تقوم وزارة التموين بسداد إشتراكات التأمين الإجتماعي المستحقة عنهم (حصة صاحب العمل والعامل) إلي الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية وذلك علي سبيل المساهمة في دعم إنتاج رغيف الخبز.

ونستعرض فيما يلي أحكام القرار الصادر بشأن تنظيم التأمين علي العاملين في مجال المخابز البلدية لدي أصحاب الأعمال في القطاع الخاص – والمعمول به منذ 1978/7/1.

2- قرار**التأمين علي عمال المخابز في القطاع الخاص**

مادة 1 : تسري أحكام هذا القرار علي العاملين بالمخابز البلدية التي تنتج الخبز الشامي أو البلدي بالقطاع الخاص.

مادة 2 : يتحدد الأجر الشهري الذي تحسب علي اساسه الحقوق التأمينية علي أساس الحد الأدنى لأجر الإشتراك في التأمين إعتبارا من 2001/7/1 وذلك بالنسبة للعمال المشار إليهم بالمادة 1 الأتي ببيانهم:

أولا: العمالة الفنية:

فران – مساعد فران – خراط أو رئيس معجن – عجان او زميل – طولجي أو مرحلاتي

ثانيا: العمالة الإدارية:

وكيل أو رئيس وردية – كاتب – سحلجي أو جرار – موزع

واللهيئة القومية للتأمين الإجتماعي تعديل مسميات العمالة المشار إليها تبعا للمسميات المعمول بها في محافظات الجمهورية ، وذلك بعد الرجوع إلي وزارة التموين.

ملحوظة:

هذه المادة مستبدلة بتاريخ 2001/7/1 ، وكان النص قبل ذلك كما يلي:
تحدد طريقة حساب الأجر الذي تؤدي علي أساسه الإشتراكات في نظام التأمين الإجتماعي للعمالة الفنية والإدارية بالمخابز المشار إليها علي أساس وحدة إنتاج مقدارها جوال دقيق زنة 100 كيلوجرام وبمتوسط إنتاج يومي للعامل قدره ثمانية أجولة.

وإستنادا إلي معدل الإنتاج المشار إليه يكون أجر الإشتراك اليومي للعمالة المشار إليهم علي النحو التالي:

أولاً: العمالة الفنية	جنيه
فران	2.50
مساعد فران	1.25
خراط أو رئيس معجن	2.50

عجان او زميل 1.25
طولجي أو مرحلاتي 1.25

ثانيا: العمالة الإدارية:

وكيل أو رئيس وردية 2.50
كاتب 2.50
سحلجي أو جرار 2.00
موزع 2.00

والهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية تعديل مسميات العمالة المشار إليها تبعا للمسميات المعمول بها في محافظات الجمهورية ، وذلك بعد الرجوع إلي وزارة التموين.

مادة 3 : تتحدد حصتي صاحب العمل والمؤمن عليه في إشتراكات التأمين الإجتماعي ، عدا إشتراك نظام المكافأة ، وفقا للاجور المشار إليها بالمادة السابقة وعدد العاملين في هذا القطاع الذي تم الإتفاق عليه بين وزارة التموين والهيئة القومية للتأمين الإجتماعي.

ملحوظة:

هذه المادة مستبدلة بتاريخ 1994/8/18 ، وكان النص قبل ذلك كما يلي:

تتحدد حصتي صاحب العمل والمؤمن عليه في إشتراكات التأمين الإجتماعي ، عدا إشتراك نظام المكافأة ، بواقع 447 مليما عن كل جوال دقيق زنة 100 كيلوجرام يصرف لأصحاب المخابز.

وتلتزم الهيئة العامة للسلع التموينية بسداد حصيلة الإشتراكات المشار إليها إلي الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية في الميعاد المحدد لذلك.

مادة 4 : يصدر مكتب التأمينات الإجتماعية المختص بطاقة إشتراك لكل عامل وفقا للنموذج الذي تعده الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية ، وعلي صاحب العمل أن يثبت مدد إشتغال العامل بهذه البطاقة من واقع البيانات الموجودة لديه.

وعلي العامل أن يحتفظ بالبطاقة المشار إليها ويقدمها لصاحب العمل شهريا لإثبات مدد عمله عليها ، وتستخدم البطاقة ذاتها في حالة إنتقال العامل لمخبز اخر.

وتصدر الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية التعليمات الخاصة بإصدار البطاقة المشار إليها ووسائل تداولها ومراجعتها دوريا.

مادة 5 : يعفي أصحاب المخابز الذين يستخدمون عمالا يسري بشأنهم هذا القرار من إمساك سجل لقيد الأجور وفقا للإجراءات السابق بيانها في مقدمة هذا المبحث.
ويتم حصر ومراجعة مدد تشغيل العاملين المذكورين وفقا لما هو ثابت ببطاقات إشتراكهم ، بعد مطابقتها علي المستندات المطلوبة بمكتب تشغيل عمال المخابز ، أو بملف التأمين الإجتماعي الخاص بكل عامل الموجود بمكتب التأمينات المختص بحسب الأحوال.

مادة 6 : علي المكتب الفرعي لتشغيل عمال المخابز أن يوضح علي إحدي نسخ عقد العمل الذي يحرر بالنسبة لكل عامل إسم صاحب العمل السابق وعنوانه وتاريخ إنتهاء خدمة العامل لديه ، ويوافق

أكتوبر 2006

منظمة العمل العربية
المركز العربي للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم

مكتب التأمينات الإجتماعية المختص بتلك النسخة خلال ثلاثة أيام علي الأكثر من تاريخ تحرير العقد.

ويتعين علي مكتب التأمينات الإجتماعية المختص إيداع نسخة العقد المشار إليه بملف العامل لديه.

مادة 7 : تصدر الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية التعليمات وتعد الإستثمارات والنماذج اللازمة لتنفيذ هذا القرار.

رابعاً: العاملون في العاملون في مجال صناعة الطوب

1- مقدمة

من فئات العمالة غير المنتظمة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بالقطاع الخاص العاملين في صناعة الطوب ، الذي كان يتم إنتاجه من طمي النيل الذي كان يترسب بقاع المجاري المائية قبل إنشاء السد العالي.

وحيث ترتب علي إنشاء السد العالي حجز هذا الطمي خلفه ، وبالتالي عدم وصوله إلي وادي النيل ، فقد إتجه أصحاب الأعمال في مجال صناعة الطوب إلي تجريف الأراضي الزراعية بإقتطاع طبقات منها لتوفير الأتربة اللازمة لهذه الصناعة.

ونظرا للأثر السلبي لتجريف الأراضي الزراعية علي الإنتاج الزراعي ، فقد صدر عام 1983 قانون ينص علي أن يقوم أصحاب ومستغلي مصانع وقمائن الطوب القائمة توفيق أوضاعهم بإستخدام بدائل أخري للطوب المصنع من أتربة التجريف ، وذلك خلال مدة لا تجاوز سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون ، كما لا يجوز بعد مضي هذه المدة أن يستعمل الطوب المصنع من أتربة ناتجة عن أرض زراعية في إقامة المنشآت العامة الحكومية أو مؤسسات القطاع العام.

وبناء علي ذلك فقد توقفت صناعة الطوب من أتربة التجريف.

وفي الفترة السابقة علي هذا التوقف واجهت الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية مشكلة تهرب أصحاب مصانع الطوب من التأمين علي العاملين لديهم ، كما أنه كان من الصعب علي الهيئة حصر العمالة التي تعمل بهذه المصانع نتيجة عملهم في أماكن مفتوحة وسط الأراضي الزراعية.

لذلك قد إقتضت هذه الظروف إعداد نظام خاص للتأمين علي هذه العمالة.

وقد قام هذا النظام علي أساس:

- 1- تحديد أجر العمالة لكل وحدة إنتاجية مقدارها 1000 طوبة.
- 2- تحديد الإشتراكات المستحقة (حصة صاحب العمل ، وحصة العامل) علي أساس الأجر المحددة لكل وحدة إنتاجية.
- 3- تحديد حجم الإنتاج بمصانع الطوب علي أساس مساحة مفرش الطوب (المساحة التي يتم فيها فرش الطوب حتي يجف ، ثم إستكمال العملية الإنتاجية المتمثلة في حرقه في قمائن معدة لهذا الغرض بالمصنع) - حيث:
 - أ- أعتبر الفدان ومساحته 4200 متر مربع تقريبا ، هو الوحدة القياسية.
 - ب- قدرت إنتاجية المفرش مساحة فدان واحد بمليون طوبة سنويا.
- 4- تم تحديد أجزر حكومية للعاملين في مجال صناعة الطوب ، يتم علي أساسها حساب الإشتراكات وأداء المزايا التأمينية.

5- تم تحديد أنواع التأمين الإجتماعي التي تنتفع بها هذه العمالة كالاتي:

أ- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ب- تأمين إصابة العمل.

ج- تأمين البطالة.

6- تم تنظيم إجراءات الإشتراك للعاملين في مجال صناعة الطوب ، وإصدار بطاقات التأمين الخاصة بهم.

7- تم إلزام صاحب العمل ب:

أ- موافاة الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية شهريا بأسماء العاملين لديه.

ب- إثبات مدد العمل لديه بالبطاقات التأمينية لهؤلاء العاملين.

ونستعرض فيما يلي أحكام القرار الصادر بشأن تنظيم التأمين علي العاملين في مجال صناعة الطوب لدي أصحاب الأعمال في القطاع الخاص – والذي عمل به في الفترة من 1980/10/1 حتي 1987/12/31.

وتجدر الإشارة إلي أن هذا القرار قد أوقف العمل به منذ 1988/1/1 بناءا علي القانون الذي صدر عام 1983 بإلزام أصحاب الأعمال في هذ المجال باستخدام بدائل أخري للطوب المصنع من أتربة التجريف – وذلك نظرا لآثار السلبية علي الإنتاج الزراعي التي ترتبت علي تجريف الأراضي الزراعية كما سبق أن أشرنا.

2- قرار

التأمين علي عمال صناعة الطوب

الباب الأول

في مجال التعيين وقواعد حساب أجر الإشتراك

مادة 1 : تسري أحكام هذا القرار في شأن العاملين في صناعة الطوب الموضحة مهتهم بالجدول المرافق.

مادة 2 : يكون حساب الأجر التي تؤدي علي أساسها إشتراكات التأمين الإجتماعي بالنسبة للعاملين في صناعة الطوب علي أساس تحديد أجر العمالة لكل وحدة إنتاجية قدرها 1000 طوبة بواقع ثلاثة جنيهاً للوحدة.

مادة 3 : يتحدد حجم الإنتاج بمصانع الطوب وفقاً للأسس الآتية:

1- تتحدد مساحة مفرش الطوب أساسا لحساب معدلات الإنتاج ويعتبر الفدان ومساحته 4200 متر مربع تقريبا هو الوحدة القياسية.

2- تتحدد مساحة المفرش بموجب مستند رسمي ، وإذا لم يكن محدد المساحة رسميا تقدر مساحته بواقع 50% من المساحة الرسمية للمصنع.

ويتعين الرجوع إلي الجهات المختصة لتحديد مساحة المفرش أو المصنع ، إذا لم تكن مساحة أي منهما محددة رسميا.

3- تقدر إنتاجية المفرش مساحة فدان واحد بمليون طوبة سنويا.

مادة 4 : يكون أجر الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي للعاملين المشار إليهم وفقا لما هو موضح قرين كل مهنة بالجدول المرافق.

مادة 5 : علي المكتب المختص تحرير قرار ربط الإشتراك الشهري الواجب علي صاحب العمل أدائه عن العاملين لديه في صناعة الطوب محسوبا وفقا للقواعد المنصوص عليها بهذا القرار ويقيد قرار الربط بحساب صاحب العمل الجاري.

الباب الثاني الإجراءات الخاصة بالتسجيل والإشتراك عن عمال صناعة الطوب في الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية

مادة 6 : علي كل عامل صناعة الطوب من بين الفئات المنصوص عليها في هذا القرار أن يتقدم إلي مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية المختص الذي يقع في دائرة محل العمل بطلب لقيده في سجل التأمين المعد لدي الهيئة لهذا الغرض.

ويرفق بالطلب المستند الرسمي الدال علي تاريخ الميلاد أو صورة فوتوغرافية منه أو بطاقة الحالة المدنية بعد مطابقتها علي الأصل والتأشير بذلك من الموظف المختص.

مادة 7 : علي مكتب الهيئة المختص تلقي طلبات القيد ومراجعة بياناتها وتسجيلها في السجلات المعدة لهذا الغرض.

وعلي ذلك المكتب صرف بطاقات تأمين لهؤلاء العاملين وفقا للنموذج الذي تعده الهيئة مبينا بها أرقام التأمين الخاصة بهم وتسليمها إليهم فور تلقي طلبات القيد.

مادة 8 : يمتنع علي أصحاب الأعمال إستخدام أي من العاملين المنصوص عليهم في هذا القرار قبل تسجيلهم في الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية وفقا للإجراءات المتقدمة.

مادة 9 : إذا كان للعامل مدة خدمة سابقة قبل العمل بهذا القرار ، فعلي مكتب الهيئة المختص إدراج بيانات هذه المدة بالبطاقة التأمينية الخاصة بالمؤمن عليه.

الباب الثالث تحديد وإثبات مدد العمالة

مادة 10 : علي صاحب العمل موافاة مكتب الهيئة المختص ببيان شهري بأسماء العاملين لديه من الفئات المنصوص عليها في هذا القرار وذلك خلال الخمسة عشر يوما الأولي من الشهر التالي للشهر المقدم عنه هذا البيان.

وعلي المكتب مراجعة هذا البيان عند وروده ثم تسجيله في السجلات المعدة لذلك.

مادة 11 : علي كل صاحب عمل يستخدم أي من العاملين المنصوص عليهم بهذا القرار أن يثبت مدد عمله في البطاقة التأمينية الخاصة به ، وفي حالة تراخي صاحب العمل في إتخاذ ذلك الإجراء يتعين علي المؤمن عليه الإلتجاء إلي مكتب الهيئة المختص لإثبات مدد عمله الفعلية من واقع الكشوف الشهرية المقدمة من صاحب العمل.

وعلي المؤمن عليه تسليم هذه البطاقة عند إنتهاء صفحاتها إلي مكتب الهيئة المختص لإستخراج بطاقة جديدة بنفس الرقم يثبت بها إجمالي مدد العمالة المقيدة بالبطاقة المنتهية.

وتسجل البطاقات الجديدة في سجل خاص يعد لهذا الغرض.

جدول
بتحديد أجور الحرف المختلفة
للعاملين بصناعة الطوب

الأجر اليومي (جنيه)	حرفة العامل	مسلسل
1.50	عامل رص - عامل سكينه - عامل حريق	1
1.25	عامل ضربية - عامل مناولة - عامل خروج طوب أحمر - نزال - سكاك	2
1.00	عامل خلاط زاما - عامل خلاط مياه - عامل خلي - عامل تحميل طوب	3
0.70	عامل توضيب - عامل غسيل - عامل جر	4

المبحث الثامن التأمينات الإجتماعية ونظم المعلومات

لم يعد استخدام نظم المعلومات في مجال التأمين الإجتماعي من امور الرفاهية – بل أصبح ضرورة لا غني عنها لضمان النجاح في هذا المجال – ونظرا لأهمية نظم المعلومات في مجال التأمين الإجتماعي , فقد يكون من المناسب أن نستعرض هذا الموضوع ونحن بصدد دراسة ومناقشة موضوع التأمينات الإجتماعية والعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

ونستعرض هذا الموضوع في النقاط الرئيسية الآتية:
أولاً: خصائص نظم التأمين الإجتماعي

ثانياً: التأمينات الإجتماعية ونظم المعلومات

ثالثاً: الأسس الرئيسية لنظام المعلومات

رابعاً: النظم الفرعية والرئيسية لنظام المعلومات في مجال التأمين الإجتماعي

خامساً: نظام المعلومات والإحصاءات المطلوبة في مجال التأمين الإجتماعي

سادساً: نظام المعلومات وأثره في تمويل نظام التأمين الإجتماعي

سابعاً: النتائج الأخرى المترتبة علي استخدام نظام معلومات فعال في مجال التأمين الإجتماعي

وذلك علي النحو التالي:

أولاً: خصائص نظم التأمين الإجتماعي:

تتميز نظم التأمين الإجتماعي عن غيرها من مجالات العمل الأخرى بعدة خصائص – نوجزها فيما يلي:

- (1) تعامل نظام التأمين الإجتماعي مع معظم أفراد المجتمع ، إن لم يكن جميعهم.
- (2) تعامل نظام التأمين الإجتماعي مع كل من أفراد المجتمع العمر كله , بل وقبل الميلاد وبعد الوفاة.
- (3) تعامل نظام التأمين الإجتماعي مع كم كبير من البيانات.
- (4) إحتياج نظم التأمين الإجتماعي للعديد من الإحصاءات اللازمة لتحديد أعباء النظام.
- (5) التطور المستمر لنظام التأمين الإجتماعي.

ونتناول كل من هذه الخصائص علي النحو التالي:

1- تعامل نظام التأمين الإجتماعي مع معظم أفراد المجتمع ، إن لم يكن جميعهم:
ويمكن إيضاح ذلك من خلال تعامل نظام التأمين الإجتماعي مع الفئات الآتية:

أ- المؤمن عليهم:

وذلك من خلال التغطية الشاملة لمن هم في سن العمل ضد مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة والإصابة والمرض والبطالة - وهم أصحاب المصلحة الحقيقية من نظم التأمين الإجتماعي.

ب- جهات العمل:

ويقصد بها الجهات التي يعمل بها المؤمن عليهم - سواء كانت هذه الجهات حكومية أو قطاع عام أو قطاع خاص وسواء كانت شركات أو منشآت فردية.

ج- أصحاب المعاشات:

ويقصد بهم الأفراد الذين تحقق بالنسبة لهم شروط إستحقاق معاش الشيخوخة أو العجز.

د- المستفيدين:

ويقصد بهم أفراد أسرة المؤمن عليه أو صاحب المعاش - الذين تتوافر فيهم شروط إستحقاق المعاش وهم من كان المؤمن عليه أو صاحب المعاش يعولهم حال حياته - وهم:
الزوج - الزوجة - الإبن - البنت - الوالد - الوالدة
ويضاف إليهم أحيانا: الجد - الجدة - ابن الإبن - بنت الإبن.

هـ- القائمون بالصرف:

وهم الأفراد الذين يوكل إليهم القيام بصرف المعاش نيابة عن صاحب المعاش أو المستحقين.

2- تعامل نظام التأمين الإجتماعي مع كل من أفراد المجتمع العمر كله بل وقبل الميلاد وبعد الوفاة:
وذلك لأن كل من أفراد المجتمع يتعامل مع نظام التأمين الإجتماعي بثلاث صفات أساسية كما يلي:
أ- بإعتباره مستفيد:
وذلك من لحظة الميلاد حتي بلوغ سن العمل.

ب- بإعتباره مؤمنا عليه:

وذلك من لحظة بلوغه سن العمل حتي بلوغ سن التقاعد.

ج- بإعتباره صاحب معاش:

وذلك من تاريخ تحقق إحدى حالات إستحقاق المعاش حتي تاريخ الوفاة.

وبالتالي فإن كل فرد من افراد المجتمع يتعامل مع نظام التأمين الإجتماعي العمر كله - بل أن هذا التعامل يمتد ليشمل:

أ- مرحلة ما قبل الميلاد (الحمل المستكن):

يراعي نظام التأمين الإجتماعي في توزيع المستحقات التأمينية وجود هذا الحمل - حيث:
(1) بالنسبة للمعاش:

في بعض التشريعات يحجز له نصيب في المعاش يصرف له عند إنفصاله حيا , وفي بعض التشريعات الأخرى يعاد توزيع المعاش عند إنفصاله حيا.

(2) بالنسبة للمبالغ المستحقة دفعة واحدة:

يحجز له نصيب يصرف له عند إنفصاله حيا.

ب- مرحلة ما بعد الوفاة:

يتم التعامل مع المستحقين من خلال ملف حالة المعاش بإسم المؤمن عليه أو صاحب المعاش.

3- تعامل نظام التأمين الإجتماعي مع كم كبير من البيانات:

حيث تتمثل هذه البيانات في:

أ- بيانات عن جهة العمل:

الإسم – النشاط – العنوان – تاريخ بدء النشاط – بيانات المدير المسئول – الأجور الشهرية للعاملين – الإشتراكات الشهرية – المبالغ المسددة إلخ.

ب- بيانات عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش:

الإسم – تاريخ الميلاد – النوع – العنوان – الحالة الصحية – جهة العمل – تاريخ بداية الإلتحاق – تدرج الأجر – تاريخ نهاية العمل وذلك بالنسبة لكل جهة يعمل بها.

ج- بيانات عن المستحقين:

الإسم – تاريخ الميلاد – النوع – صلة القرابة بالمؤمن عليه أو صاحب المعاش – الحالة الإجتماعية بالنسبة للإناث (أنسة – متزوجة – مطلقة – أرملة) – الحالة التعليمية بالنسبة للذكور – الحالة الصحية.

4- إحتياج نظم التأمين الإجتماعي للعديد من الإحصاءات اللازمة لتحديد أعباء النظام:

تتعامل نظم التأمين الإجتماعي مع العديد من الإحصاءات المتنوعة التي تعكس العديد من العلاقات المتشابكة والتي تلزم بصفة أساسية لتحديد تكلفة التمويل للمزايا التي يكفلها هذا النظام , وكذا لإعادة فحص المركز المالي للنظام من وقت لآخر.

ويمكن الإشارة إلي بعض هذه الإحصاءات فيما يلي:

أ- جداول الحياة:

وهي جداول إفتراضية توضح عدد الأحياء في سنوات العمر المختلفة الناتج من عدد كبير جدا من الأشخاص عند أصغر سن في الجدول ويسمي هذا السن بالسن الأصلي للجدول , كما يسمي هذا العدد بالعدد الأصلي للجدول – وذلك بفرض أن هذا العدد لا يتناقص إلا بالوفاة فقط.

ب- مقياس تدرج الأجر:

هو مقياس إفتراض يحد من واقع بيانات إحصائية مستخرجة من البيانات الخاصة بمجموعة المؤمن عليهم الذين سيطبق عليهم المقياس بعد الأخذ في الإعتبار كافة العوامل الإقتصادية والإحصائية والإكتوارية.

وهو يعطينا الأجر الإفتراضي لأي شخص بين تمام السن س والسن س+1 إذا كان أجره هو الأجر الإفتراضي عند أصغر سن في الجدول.

ج- عائد الإستثمار:

حيث أن الإشتراكات المحصلة لا تصرف في شكل معاشات أو تعويضات إلا بعد مرور فترة زمنية طويلة – لذلك فقد كان من المنطقي أن يدخل عائد الإستثمار عن الإحتياطيات المتركمة كأحد العوامل المؤثرة في تحديد قيمة الإشتراكات.

ويدخل التنبؤ بعائد الإستثمار خلال عدد كبير من السنوات في مسؤولية الخبير الإكتواري.

د- معدلات ترك الخدمة بسبب العجز:

ويعتمد الخبراء الإكتواريون في ذلك علي إحصاءات العجز في فترات الخدمة السابقة , وكذا مدي تأثير ما يضمنه التأمين من مزايا في حالات العجز في دفع بعض المؤمن عليهم لإنهاء خدمتهم بسبب العجز بدلا من الإستمرار في الخدمة.

هـ- معدلات ترك الخدمة بالإستقالة قبل بلوغ سن التقاعد:

ويساهم في تحديدها بصفة رئيسية الإحصاءات المتوافرة عن المدة السابقة.

و- نسبة المتزوجين من الوفيات في الأعمار المختلفة من واقع الخبرة الإكتوارية.

ز- الفرق بين سن الزوج وسن الزوجة في المتوسط في الأعمار المختلفة.

ح- فارق السن بين سن المؤمن عليه وسن أصغر الأولاد في المتوسط في الأعمار المختلفة.

ط- نسبة الإناث من المؤمن عليهم المشتركين في النظام في الأعمار المختلفة , وذلك نظرا لأنه غالبا لا ينشأ معاش مقابل لمعاش الأرملة في حالة وفاة المؤمن عليها (الأنثي) أثناء الخدمة.

5- التطور المستمر لنظام التأمين الإجتماعي:

حيث أنه من إستعراض نظم التأمين الإجتماعي منذ بدايتها - يتبين أنها بدأت في صورة بسيطة ثم أخذت في التطور في اتجاهين رئيسيين:

أ- التطور الأفقي:

حيث يبدأ تطبيق هذه النظم علي نطاق ضيق , ثم يتم التوسع في التطبيق ليشمل فئات أخرى.

ب- التطور الرأسي:

حيث يبدأ تطبيق هذه النظم من خلال عدد محدود من المزايا أو المخاطر ثم يمتد التطبيق إلي مزايا ومخاطر أخرى.

ثانيا: التأمينات الإجتماعية ونظم المعلومات:

نظرا للخصائص التي تتميز بها التأمينات الإجتماعية والسابق الإشارة إليها في الجزء أولا , فإن نظم المعلومات بإستخدام الحاسبات الإلكترونية في مجال تطبيق التأمينات الإجتماعية لم يعد من أمور الرفاهية , بل أصبح ضرورة لا غني عنها لضمان النجاح في هذا المجال.

ثالثا: الأسس الرئيسية لنظام المعلومات:

يعتمد نظام المعلومات في مجال التأمينات الإجتماعية علي دعامتين رئيسيتين هما:

1- مركزية البيانات (قاعدة البيانات) (Data Base):

وتعني الإحتفاظ بالبيانات المتعلقة بتطبيق نظام التأمين الإجتماعي والخاصة بكافة المتعاملين مع النظام بمكان واحد (قاعدة البيانات) , وتنظيمها من حيث علاقاتها المنطقية ببعضها البعض من خلال مجموعة من قواعد البيانات المحتفظ بها في تنسيق كامل مع كافة الجهات التي تتعامل في مجال التأمين الإجتماعي.

2- لا مركزية التعامل مع البيانات (الإتصال المباشر بالبيانات) (On Line System):

وذلك من خلال النهايات الطرفية المنتشرة علي مستوى الدولة بالوحدات الفرعية لمنظمة التأمين الإجتماعي والمتصلة بقواعد البيانات السابق الإشارة إليها - حيث يتاح للعاملون بالمنظمة أيا كان موقع عملهم وعلی اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم من خلال نظام دقيق لسرية التعامل مع قواعد البيانات , التعامل مع هذه البيانات - بحيث لا يكون هناك فاصل زمني بين لحظة طلب الخدمة ولحظة الحصول عليها.

رابعاً: النظم الفرعية والرئيسية لنظام المعلومات في مجال التأمين الإجتماعي:
يتكون نظام المعلومات في قطاع التأمين الإجتماعي من أربعة نظم فرعية رئيسية هي:

1- نظام الرقم التأميني للأفراد:

والمهمة الرئيسية لهذا النظام هي تحديد رقم تأميني لكل مواطن ينفرد به عن باقي المواطنين يمكن له من خلاله التعامل مع نظام التأمين الإجتماعي بأي صفة كانت (مؤمن عليه - صاحب معاش - مستفيد - قائم بالصرف).

ملحوظة:

يمكن إستخدام الرقم القومي للأفراد في حالة تطبيقه بالدولة بدلا من إنشاء رقم تأميني.

2- نظام الرقم التأميني للمنشآت:

ويتيح هذا النظام تحديد رقم تأميني لكل منشأة علي حدة أيا كان القطاع الذي تنتمي إليه (عام - حكومي - خاص) , بحيث يحدد من خلال الرقم التأميني للمنشأة موقفها من نظام التأمين الإجتماعي وبصفة خاصة الموقف المالي من النظام - مالها وما عليها.

3- نظام التغطية التأمينية:

ويهدف هذا النظام الي تكوين ملف تأميني عن كل مؤمن عليه يتضمن بصفة أساسية مدد إشتراكه بأنواعها المختلفة وتطور أجر إشتراكه وذلك بشكل تفصيلي يتيح تحديد مستحقاته التأمينية فور تحقق أحد الأخطار المؤمن ضد حدوثها.

4- نظام المزايا التأمينية:

ويهدف هذا النظام إلي تحديد المزايا التأمينية التي يتضمنها نظام التأمين الإجتماعي للمؤمن عليه أو المستحقين عنه بحسب الأحوال , فور تحقق أحد الأخطار الموجبه لإستحقاقها مع متابعة مدي توافر شروط إستحقاقها , ويتضمن هذا النظام الوظائف الرئيسية الآتية:
أ- إختبار شروط الإستحقاق لكل ميزة.

ب- حساب قيمة الميزة.

ج- تحديد المستحقين للميزة في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش.

د- توزيع قيمة الميزة علي المستحقين.

هـ- متابعة مدي توافر شروط إستمرار صرف الميزة.

خامساً: نظام المعلومات والإحصاءات المطلوبة في مجال التأمين الإجتماعي:
سبق الإشارة إلي بعض الإحصاءات التي يتطلبها تحديد أعباء النظام (البند 4 من أولا)

ونظرا لما يحتويه نظام المعلومات من بيانات تفصيلية ودقيقة فإنه يمكن من خلالها تكوين العديد من الإحصاءات التي تساعد بشكل فعال علي نجاح نظام التأمين الإجتماعي , كما يزيد من فاعلية هذه الإحصاءات إستخراجها في التوقيت المناسب وتحديثها أولا بأول وبشكل يكاد يكون لحظيا , نتيجة لما تحققه "الأسس الرئيسية لنظام المعلومات" السابق الإشارة إليها تفصيلا في البند ثالثا من:

- 1- مركزية البيانات.
 - 2- لا مركزية التعامل مع البيانات.
- وكذا ما تتميز به الحاسبات الإلكترونية المستخدمة في نظام المعلومات من خصائص أهمها:

- 1- السرعة.
- 2- الدقة.
- 3- سهولة إسترجاع البيانات.
- 4- سهولة تصنيف البيانات.

سادسا: نظام المعلومات وأثره في تمويل نظام التأمين الإجتماعي:
يمكن أن نوجز في هذا البند وفي ضوء ما قدمناه في البنود السابقة من إيضاحات حول نظم التأمين الإجتماعي ونظام المعلومات , ما يؤديه نظام المعلومات في قطاع التأمين الإجتماعي من دور هام في أحد المجالات الهامة لهذا القطاع - ألا وهو مجال التمويل - وذلك كما يلي:

1- توفير الإحصاءات اللازمة لتحديد الإشتراكات:
وتتميز الإحصاءات التي يوفرها نظام المعلومات بأنها شاملة للمجتمع التأميني بالكامل - بعكس ما يعد من إحصاءات بطريق العينة (في حالة عدم إستخدام نظام المعلومات) - ولا شك أنه مهما روعيت الدقة في إختيار العينة إلا إنها لن تكون معبرة تعبيراً دقيقاً عن المجتمع التأميني مثلما تعبر تلك المستخرجة في نظام المعلومات بالتفصيل السابق الإشارة إليه في البنود السابقة , وينعكس أثر هذه الدقة والشمول بلا شك في تحديد الإشتراكات , ولا يحتاج الخبير الإكتواري في هذه الحالة لإضافة نسبة تقديرية للإحتمالات المستخرجة منها مقابل الإنحرافات التي يتوقعها في مثيلاتها المستخرجة بطريق العينة.

2- توفير الإحصاءات اللازمة لفحص المركز المالي للنظام:
وتتميز الإحصاءات التي يوفرها نظام المعلومات بالفورية , أي أنها تكون معبرة عن المجتمع التأميني لحظة إعدادها , بعكس التي تعد بطريق العينة أيضا (في حالة عدم إستخدام نظام المعلومات) , والتي كان يستغرق إعدادها وقتاً طويلاً في:
أ- إعداد النماذج.

ب- تجميع البيانات من مصادرها.

ج- تصنيف البيانات.

بحيث تصيح الإحصاءات المستخرجة تمثل بيان تاريخي وليس معبرا عن الوضع الحالي للمجتمع التأميني , أضف إلي هذا أن الإحصاءات المستخرجة من نظام المعلومات تتضمن كافة

الإحتمالات التفصيلية المطلوبة بعكس تلك المستخرجة في ظل النظام اليدوي التي تفرض ظروف إستخراجها أن تكون إجمالية.

ولا شك أن ذلك كله له كبير الأثر في التقدير السليم للمركز المالي للنظام وما يترتب علي ذلك من نتائج لها تأثير مباشر علي تمويل النظام.

3- توفير الإحصاءات اللازمة للتخطيط والمتابعة:

ويهمنا في هذا المجال الإحصاءات التي لها تأثير مباشر علي تمويل نظام التأمين الإجتماعي , وذلك بتوفير البيانات السليمة والدقيقة عن الإيرادات والمصروفات للفترة الزمنية المقبلة , وما يترتب عل ذلك من الإستثمار الجيد لموارد النظام.

ولا شك أن ذلك يؤدي إلي تحقيق أفضل إستثمار ممكن لأموال النظام وتحقيق ريع الإستثمار المناسب لأمواله , مما يعكس أثره في المدى الطويل علي إشتراكات النظام لصالح المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم.

4- منع ظاهرة الإزدواج التأميني:

يترتب علي تعدد نظم التأمين الإجتماعي , وفي ظل التطبيق لهذه النظم بالأسلوب اليدوي إزدواج صرف المزايا التأمينية للمستفيد الواحد من أكثر من نظام تأميني أو من ذات النظام الواحد من أكثر من جهة , بل وأحيانا من ذات الجهة نتيجة تعدد نظم الترقيم السائدة في ظل النظام اليدوي وصعوبة الرقابة عليها.

ولكن في ظل إستخراج رقم تأميني واحد لكل فرد في ظل نظام المعلومات يستخدم في كل مراحل حياته التأمينية , فإن ذلك يكون له أكبر الأثر في كشف الكثير من حالات الإزدواج التأميني المشار إليها , وبالتالي يكون لذلك كبير الأثر في الحد من المزايا المنصرفة بدون وجه حق , وبالتالي يؤثر ذلك بالإيجاب في مجال التمويل بنظام التأمين الإجتماعي لصالح النظام.

5- المتابعة الدقيقة لتوافر شروط إستمرار صرف المزايا التأمينية:

يحدد نظام التأمين الإجتماعي شروط معينة لإستمرار صرف المزايا التأمينية منها:
أ- إيقاف الميزة ببلوغ سن معين بالنسبة للذكور.
ب- إرتباط صرف الميزة ببقاء الأنثي غير متزوجة.

ج- وضع قيودا وحدودا للجمع بين أكثر من معاش أو بين المعاش والدخل.

ولا شك أن متابعة هذه الشروط في ظل النظام اليدوي تكاد تكون مستحيلة مما يؤدي إلي صرف كثير من المبالغ دون وجه حق , في حين أن ما يوفره نظام المعلومات من بيانات سبق الإشارة إليها يجعل متابعة هذه الشروط يسيرا , مع إتخاذ إجراءات الإيقاف للميزة فور تحقق الواقعة المبررة لذلك , مما ينعكس أثره بشكل مباشر ولا شك علي مجال التمويل لنظام التأمين الإجتماعي لصالح هذا النظام.

6- خفض السن المتوسط لبداية الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي:

يؤدي التطبيق اليدوي لنظم التأمين الإجتماعي , وعدم توافر الوعي التأميني لدي المواطنين بدرجة كافية , بالإضافة إلي ما يلتزم به نظام التأمين الإجتماعي من أداء الحقوق لمن يتوافر فيه

شروط الإستحقاق حتي ولو لم يكن قد إشتراك في النظام قبل تحقق الخطر - إلي نتيجة خطيرة تظهرها الإحصاءات المستخدمة في فحص المركز المالي لهذه النظم , وهي إرتفاع متوسط سن بداية الإشتراك في نظم التأمين الإجتماعي (يزيد علي أربعين عاما أحيانا).

ولا شك أن ذلك يكون له أثر مباشر في تحديد الإشتراكات بالزيادة , وذلك لقصر الفترة المتوقعة لأداء الإشتراكات حتي بلوغ سن التقاعد من ناحية , ولزيادات إحتتمالات الوفاة والعجز كلما تقدم سن المؤمن عليه - وبالتالي تكون الإشتراكات المطلوبة لتمويل النظام أكبر منها مما لو كان متوسط سن بداية الإشتراك أقل , وهو ما يحققه نظام المعلومات نتيجة تحديد رقم تأميني لكل مواطن يساعد علي متابعة الموقف التأميني لكل منهم , وكذا توفير البيانات عن المنشآت ووضع خطط دورية للتفتيش عليها مما يحد من حالات التهرب من التأمين.

7- زيادة متوسط مدد الإشتراك بنظم التأمين الإجتماعي للمؤمن عليه:

يؤدي إنتشار ظاهرة التهرب من نظام التأمين الإجتماعي في ظل النظام اليدوي , وصعوبة المتابعة لهذه الحالات إلي إنخفاض كبير في متوسط مدد الإشتراك بنظم التأمين الإجتماعي للمؤمن عليه تظهرها إحصاءات فحص المركز المالي لهذه النظم (متوسط مدة الإشتراك مابين 2-3 سنة).

يترتب علي ذلك بالضرورة إرتفاع نسبة الإشتراك المطلوبة لقصر فترة التمويل للحقوق التي يكفلها النظام - ولا شك أن ما يوفره نظام المعلومات من إمكانات المتابعة ومنع حالات التهرب سيكون له أكبر الأثر في رفع متوسط مدة الإشتراك للمؤمن عليهم مما يؤدي بالضرورة إلي تأثير بالإيجاب في تمويل النظام إن لم يكن بخفض الإشتراكات فإنه سيؤدي علي الأقل لتوازن المركز المالي للنظام بدلا مما يظهره فحص المركز المالي للنظام من عجز , غالبا ما تتحمله الموازنة العامة للدولة.

8- رفع متوسط أجر الإشتراك:

نتيجة لما يضمنه نظام التأمين الإجتماعي من حد أدني للمعاش فقد تنتشر ظاهرة الإشتراك بالحد الأدنى لأجر أو فئة الإشتراك وبصفة خاصة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص و يرجع ذلك بصفة أساسية إلي قلة الوعي التأميني بين أفراد المجتمع التأميني من جهة , ولإنعدام الصلة تقريبا بينهم وبين الهيئة القائمة علي التنفيذ في هذا القطاع , مما يؤدي بالضرورة إلي أن تكون نسبة الإشتراك المحددة للتمويل أكبر مما لو لم تكن هذه الظاهرة موجودة وكان الإشتراك بالأجور أو الدخول الحقيقية.

ولا شك أن ما يوفره نظام التأمين الإجتماعي من إمكانات المتابعة لمجتمع المؤمن عليهم والإتصال الدوري بهم وكذا توفير أعداد مناسبة من العاملين نتيجة نقل الأعمال اليدوية التي كانت منوطة بهم إلي الحاسبات الالية سيمكن من التفتيش الدوري علي المنشآت والذي سيكون أحد أهدافه ولا شك الإشتراك بالأجور والدخول الحقيقية مما سينعكس أثره بالضرورة علي مجال التمويل لنظام التأمين الإجتماعي بالإيجاب.

9- المتابعة الدورية النشطة لتحصيل المستحقات:

لا شك أن ما يوفره نظام المعلومات من إمكانات وبيانات يتيح للهيئة المختصة المتابعة الدورية النشطة لتحصيل مستحقاتها لدي المنشآت والمؤمن عليهم , يؤدي إلي الإنتظام في التحصيل وعدم

تراكم المديونيات لدي مصادر التمويل وبالتالي إنعدام ظاهرة الديون المعدومة التي كثيرا ماتحدث في ظل النظام اليدوي والتي تؤثر بالسلب علي مجال التمويل لنظم التأمين الإجتماعي.

10- خلق الثقة في نفوس المتعاملين مع نظام التأمين الإجتماعي:

وذلك لإطمئنانهم إلي وجود بيانات دقيقة ومنتظمة يسهل الرجوع إليها عند الحاجة , مما يؤدي ولا شك إلي إنتظامهم في المبادرة إلي سداد إنتزاماتهم أولا بأول في المواعيد الدورية لإستحقاق هذه الإلتزامات , مما يتيح للهيئة المختصة تحقيق عائد الإستثمار المناسب لأموال نظام التأمين الإجتماعي.

11- وفر في المصروفات:

لا شك أن تطبيق نظام المعلومات في مجال التأمين الإجتماعي يكون له كبير الأثر في خفض المصروفات الإدارية التي يتطلبها تطبيق نظم التأمين الإجتماعي - وقد يكون أيضا من المفيد الإشارة إلي بعض جوانب الوفر في المصروفات الإدارية فيما يلي:
أ- خفض في الكميات الكبيرة من الأوراق والسجلات اللازمة للإستخدام في ظل النظام اليدوي وما يستتبعه ذلك من وسائل وأماكن الحفظ وما يترتب عليه من تكلفة إيجارات وصيانة وكهرباء إلخ.

ب- الإقلال من الوقت الضائع في سبيل الوصول للبيانات المطلوبة في ظل النظام اليدوي وذلك من جانب موظفي الهيئة المختصة من جهة , ومن جانب المتعاملين معها من جهة أخرى.

ج- الإقلال من الأعداد الكبيرة من العاملين القائمين بأعمال يومية متكررة كربط الإشتراكات أو حساب المزاييا إلخ , وإمكان توجيه هذه الطاقة الإنتاجية الكبيرة إلي مجالات أخرى لا يصلح لها الحساب الإلكتروني كالتحصيل من المنشآت والتفتيش عليها والتوعية التأمينية بين جمهور المتعاملين مع النظام إلخ.

سابعاً: النتائج الأخرى المترتبة علي إستخدام نظام معلومات فعال في مجال التأمين الإجتماعي:
1- رفع مستوى أداء الخدمة التأمينية.

2- الدقة في تحديد الإلتزامات والحقوق التأمينية.

3- توحيد مفاهيم التطبيق بين القائمين بالتنفيذ.

4- تحقيق السرية علي البيانات المستخدمة.

5- إيجاد الثقة بين المتعاملين مع النظام.

المبحث التاسع مقترح لنظام تأميني خاص لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة

لعله يكون من المناسب في نهاية هذا البحث أن نؤكد علي أهمية نظام التأمين الإجتماعي لجميع العاملين ، وبصفة خاصة العاملون بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة ، سواء كانوا يعملون لحساب الغير أو كانوا يعملون لحساب أنفسهم باعتبار أن هذا النظام هو الذي يتولي تعويضهم عن الدخل الذي ينقطع نتيجة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها (الشيخوخة – العجز – الوفاة – الإصابة – المرض).

وحيث يهدف هذا البحث إلي وضع مقترح لنظام تأميني خاص لأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة يكون:

1- مراعيًا لظروفهم من جهة.

2- يؤمن شمولهم بمظلة التأمينات الإجتماعية من جهة أخرى.

فإننا نري أن يقوم هذا المقترح علي مجموعة من الأسس – يمكن تقسيمها إلي أربعة مجالات كما يلي:

أولاً: في مجال تصميم نظام التأمين الإجتماعي

ثانياً: في مجال اليات تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي

ثالثاً: في مجال التعاون مع الجهات الأخرى لتنفيذ نظام التأمين الإجتماعي

رابعاً: في مجال نشر الوعي التأميني

وذلك علي النحو التالي:

أولاً: في مجال تصميم نظام التأمين الإجتماعي

1- عدم المغالاة في منح المزايا التي يضمنها نظام التأمين الإجتماعي حتي يمكن تحديد نسبة إشتراك مقبولة ، حيث أن نسب الإشتراك العالية تؤدي إلي تهرب أصحاب الأعمال من نظام التأمين الإجتماعي.

وقد تضمن البند ثالثاً: دور الدراسات الإكتوارية في نظم التأمين الإجتماعي

من المبحث الثاني: النواحي الفنية والتمويلية في نظم التأمين الإجتماعي

أن تحديد تكلفة نظام التأمين الإجتماعي يرتبط بما يقدمه من مزايا – بمعنى أنه كلما زادت المزايا التي يكفلها النظام ، كلما زادت تكلفته ، وقد تضمن البند ثالثاً المشار إليه أمثلة لذلك.

وفي هذا المجال فإنه قد يكون من المناسب أن يراعي في المقترح الآتي:

أ- ليس من الضروري أن يبدأ نظام التأمين الإجتماعي متضمناً كل أنواع التأمين ، ولكن من المناسب أن يبدأ بالأهم منها ، وهو بصفة خاصة تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، حيث يغطي هذا التأمين المخاطر الثلاث التي لا مفر من حدوث أحدها للمؤمن عليه ويترتب عليها إنقطاع دخله.

وقد تضمنت كل من:

1. الإتفاقية رقم 102 بشأن المستويات الدنيا للضمان الإجتماعي – الصادرة عن منظمة العمل الدولية.
2. الإتفاقية رقم 3 بشأن المستويات الأدنى للتأمينات الإجتماعية الصادرة عن منظمة العمل العربية.

المشار إليهما بالمبحث الثالث: الإتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الإجتماعي التدرج في تطبيق أنواع التأمين الإجتماعي.

وعلى سبيل المثال فإن نظام التأمين الإجتماعي المصري يتضمن عدة نظم للتأمين الإجتماعي: الأول: يغطي العاملين لحساب الغير في الحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص ، ويتضمن أربعة أنواع تأمين إجتماعي (الشيخوخة والعجز والوفاة ، إصابة العمل ، المرض ، البطالة) وتبلغ إجمالي نسب الإشتراك في القطاع الخاص 40% من الأجر ، وهي لا شك نسبة عالية.

الثاني: يغطي العاملين لحساب أنفسهم ، ويتضمن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فقط ، وتبلغ نسبة الإشتراك 15% من فئة الإشتراك التي يختارها المؤمن عليه.

الثالث: يغطي العاملين المصريين بالخارج ، ويتضمن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فقط ، وتبلغ نسبة الإشتراك 22.5% من فئة الإشتراك التي يختارها المؤمن عليه.

ملحوظة: تبلغ نسبة الإشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة للعاملين بالقطاع الخاص 25%.

ويرجع السبب في إختلاف نسب الإشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في النظم الثلاث سابق الإشارة إليها إلي عاملين أساسيين هما:

(1) سن التقاعد.

(2) أجر تسوية المعاش.

وذلك كما يلي:

النظام	سن التقاعد	أجر تسوية المعاش
العاملون بالقطاع الخاص	60	1- متوسط الأجر الشهري خلال السنتين الأخيرتين في غير حالات العجز والوفاة. 2- متوسط الأجر الشهري خلال السنة الأخيرة في حالات العجز والوفاة.
العاملون لحساب أنفسهم	65	المتوسط الشهري لفئات الإشتراك خلال كامل مدة الإشتراك في التأمين
العاملون المصريون بالخارج	60	المتوسط الشهري لفئات الإشتراك خلال كامل مدة الإشتراك في التأمين

ويمكن أن نستخلص من ذلك:

(1) رفع سن التقاعد بالنسبة للعاملين لحساب أنفسهم بمقدار خمس سنوات ، أدي إلي خفض نسبة الإشتراك بمقدار 7.5%.

(2) تحديد أجر التسوية علي أساس المتوسط الشهري لفئات الإشتراك خلال كامل مدة الإشتراك في التأمين بالنسبة لكل من العاملين لحساب أنفسهم ، والعاملين المصريين بالخارج ، بدلا من المتوسط الشهري خلال السنة او السنتين الأخيرتين بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص ، أدي إلي خفض نسبة الإشتراك بمقدار 2.5%

ب- **عدم المغالاة في إضافة مزايا أخرى بخلاف المعاش** وهو الهدف الأساسي من نظام التأمين الإجتماعي - فعلي سبيل المثال يتضمن نظام التأمين الإجتماعي المصري:
(1) **ميزة المكافأة -** وهي مبلغ يستحق دفعة واحدة عند إستحقاق المعاش ، وتمثل تكلفة هذه الميزة 5% (يتحمل صاحب العمل منها 2% ، والعامل 3%) وذلك من أجمالي نسب إشتراك نظام التأمين الإجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص التي تبلغ 40% من الأجر ، وهي لا شك تعتبر أحد الأسباب الرئيسية لظاهرة التهرب من نظام التأمين الإجتماعي.

(2) **ميزة تعويض المدة الزائدة -** وهو مبلغ من دفعة واحدة يستحق في حالة زيادة مدة الإشتراك عن المدة المؤهلة لإستحقاق الحد الأقصى للمعاش - في حين أن مايقوم عليه نظام التأمين الإجتماعي من قاعدة التكافل الإجتماعي تقتضي أن توجه إحتياجات هذه الزيادة في مدد الإشتراك إلي تغطية تكلفة رفع الحد الأدنى للمعاش.

ج- **عدم المغالاة في خفض سن التقاعد.**

د- **عدم المغالاة في رفع معامل سن المعاش.**

هـ- **عدم المغالاة في خفض مدة تحديد اجر التسوية الذي يحدد علي أساسه المعاش**

و- **عدم المغالاة في إتساع قاعدة المستحقين في المعاش -** بحيث يقتصر إستحقاق المعاش علي أفراد الأسرة الصغيرة للمؤمن عليه أو صاحب المعاش (الزوج والأولاد) خاصة إذا ماإمتدت نظم التأمين الإجتماعي بالدولة لتغطي كافة فئات العاملين لحساب الغير أو لحساب أنفسهم.

ز- **عدم المغالاة في رفع سن إستحقاق المعاش للأبناء الذكور ، والإستثناءات المتعلقة بهم.**

2- قد يكون من المفيد الإشارة إلي البند 14 من إستنتاجات بشأن الضمان الإجتماعي الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته التاسعة والثمانين 2001 التي تضمنها البند رابعا من:

المبحث الثالث: الإتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال التأمين الإجتماعي
"وتحقيقا للإستدامة ، يجب ضمان الإستمرارية المالية لنظم المعاشات علي المدى الطويل ، ولذا فمن الضروري إجراء إسقاطات اكتوبرية منتظمة وتنفيذ التعديلات اللازمة عاجلا لا اجلا. ومن الأساسي إجراء تقييم اكتوبري كامل لأي اصلاح مقترح قبل إعتقاد تشريع جديد. وثمة حاجة إلي

إجراء حوار اجتماعي بشأن الإقتراضات التي ستستخدم في التقييم وبشأن وضع خيارات السياسة العامة لمعالجة أي خلل مالي."

3- **ينبغي أن يكون نظام التأمين الإجتماعي مستقلا عن الموازنة العامة للدولة** ، بحيث تغطي إيراداته مصروفاته ، دون الحاجة إلى الإعتماد على الموازنة العامة للدولة (إستقلالية النظام) حتي لا يتعرض لأية إنتكاسات سلبية تتعرض لها الموازنة العامة للدولة.

4- **ينبغي أن تدار أموال التأمين الإجتماعي بشكل مستقل** – بحيث يحقق إستثمار هذه الأموال العائد المناسب الذي يمثل مصدرا أساسيا من مصادر تمويل هذا النظام.

مع مراعاة المبادئ الأساسية لإستثمار هذه الأموال المتمثلة في تحقيق:
"الربحية – السيولة – الضمان – تنوع أجر الإستثمار"

وقد سبق الإشارة في البند أولا: **النواحي الفنية في نظم التأمين الإجتماعي من المبحث الثاني: النواحي الفنية والتمويلية في نظم التأمين الإجتماعي** إلي ان الدخل من الإستثمار تصل مساهمته في تمويل النظام إلي 75% من إيرادات نظم التأمين الإجتماعي الممولة تمويلًا كاملاً

5- **ينبغي أن تكون قواعد وإجراءات الإشتراك مناسبة لفئات العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة** – بمعنى ألا يكون هناك أسلوب واحد فقط للتطبيق علي هذه الفئات – ولكن يتم دراسة الظروف الخاصة بكل من هذه الفئات ، حتي يمكن تقرير الأسلوب المناسب لتطبيق نظام التأمين الإجتماعي عليهم.

وقد تضمن المبحث السابع: **نماذج لإجراءات وقواعد تطبيق نظام التأمين الإجتماعي علي بعض فئات العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بجمهورية مصر العربية**

الفئات الآتية:

أ- العاملون في مجال النقل البري.

ب- العاملون في مجال المقاولات والمحاجر والملاحات.

ج- العاملون في مجال المخازن البلدية.

د- العاملون في مجال صناعة الطوب.

6- **ينبغي وضع قواعد تحكم تحديد:**

أ- أجر الإشتراك للعاملين لحساب الغير.

ب- فئة الإشتراك للعاملين لحساب أنفسهم.

بحيث يكون الإشتراك علي أساس الدخل الحقيقي للمؤمن عليه ، وفقا لما سبق بيانه في:

رابعاً: جهود الحكومات ومنظمات التأمين الإجتماعي في مواجهة ظاهرة عدم الإستجابة للإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي
من المبحث السادس: التأمينات الإجتماعية ومدى إستجابة أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتطبيقها (التهرب التأميني)

7- ضرورة تشديد العقوبة علي أصحاب الأعمال المتهربين من الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي عن العاملين لديهم سواء عدم الإشتراك كلياً أو الإشتراك عنهم جزئياً (الإشتراك عن جزء من مدة العمل دون كامل المدة أو الإشتراك عن أجر أقل من الأجر الحقيقي).

وينبغي ألا تكون العقوبات حادة لكي يتم إحترامها وتطبيقها بنجاح من قبل المحاكم.

8- ضرورة فرض مبلغ إضافي في حالة تأخر صاحب العمل عن أداء الإشتراكات المستحقة في الموعد المحدد ، وذلك لتعويض منظمة التأمين الإجتماعي عما فاتها تحقيقه من عائد إستثمار علي أموالها ، والذي أخذ في الإعتبار عند تحديد الإشتراكات المستحقة لصرف المنافع التي يضمنها نظام التأمين الإجتماعي.

ثانياً: في مجال اليات تنفيذ نظام التأمين الإجتماعي:

1- ضرورة وجود نظام معلومات يقوم علي أحدث الأساليب التكنولوجية لتطبيق نظام التأمين الإجتماعي بكفاءة.

وقد تضمن المبحث الثامن: التأمينات الإجتماعية ونظم المعلومات بيان أهمية وجود هذا النظام ، وما يحققه من:

أ- توفير الإحصاءات اللازمة لتحديد الإشتراكات

ب- توفير الإحصاءات اللازمة لفحص المركز المالي للنظام

ج- توفير الإحصاءات اللازمة للتخطيط والمتابعة

د- منع ظاهرة الإزدواج التأميني

هـ- المتابعة الدقيقة لتوافر شروط إستمرار صرف المزايا التأمينية

و- خفض السن المتوسط لبداية الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي

ز- زيادة متوسط مدد الإشتراك بنظم التأمين الإجتماعي للمؤمن عليه

ح- رفع متوسط أجر الإشتراك

ط- المتابعة الدورية النشطة لتحصيل المستحقات

ي- خلق الثقة في نفوس المتعاملين مع نظام التأمين الإجتماعي

ك- وفر في المصروفات

ل- رفع مستوى أداء الخدمة التأمينية.

م- الدقة في تحديد الإلتزامات والحقوق التأمينية.

ن- توحيد مفاهيم التطبيق بين القائمين بالتنفيذ.

س- تحقيق السرية علي البيانات المستخدمة.

ع- إيجاد الثقة بين المتعاملين مع النظام.

2- أهمية وجود رقم تأميني موحد لكل مواطن يحقق:

أ- الإحتفاظ ببيانات كل متعامل مع نظام التأمين الإجتماعي.

ب- سرعة ودقة الوصول للمعلومات المطلوبة.

ج- المساهمة في إمتداد التغطية التأمينية لجميع المواطنين.

3- أهمية وجود نظام لعمل أجهزة التفتيش علي مستوى المنظمة للتحقق من التأمين على كل عامل

وعلى كل صاحب عمل ، بمعنى آخر جدية التأمين – ويتحقق ذلك من خلال:

أ- وضع خطط التفتيش من خلال نظام المعلومات المستخدم بالمنظمة.

ب- تسجيل نتائج التفتيش في نظام المعلومات حتي يمكن متابعة الإجراءات اللازمة المترتبة علي التفتيش.

ج- زيادة أعداد المفتشين بالمكاتب بما يتناسب مع أعداد المنشآت .

د- تدعيم أجهزة التفتيش بوسائل إنتقال مناسبة.

هـ- وضع معدلات أداء مناسبة يمكن تحقيقها بمراعاة ظروف كل مكتب تأميني ونطاقه الجغرافي

و- إعداد وتنفيذ خطط التدريب اللازمة لرفع مستوى أداء المفتشين.

ز- تطوير مفهوم التفتيش بحيث يحقق توعية أصحاب الأعمال والعاملين بإلتزاماتهم تجاه نظام التأمين الإجتماعي وحقوقهم تجاه هذا النظام.

ح- وضع نظام الحوافز المناسبة للعاملين بأجهزة التفتيش ، لتشجيعهم على اداء واجباتهم وبذل المزيد من الجهد.

ط- تعدد مستويات التفتيش علي مستوى المكاتب المحلية ، والمناطق التي تتبع هذه المكاتب ، والمركز الرئيسي للمنظمة – لتحقيق الرقابة علي أعمال التفتيش.

4- أهمية وجود نظام لعمل أجهزة التحصيل والتنفيذ الإداري علي مستوى المنظمة بما يحقق تنشيط ومتابعة تحصيل الإشتراكات والمبالغ الأخرى المستحقة للمنظمة حتي لا تتراكم علي أصحاب الأعمال ويصعب عليهم بالتالي سدادها - ويتحقق ذلك من خلال:
أ- وضع خطط التحصيل والتنفيذ الإداري من خلال نظام المعلومات المستخدم بالمنظمة.

ب- تسجيل نتائج التحصيل والتنفيذ الإداري في نظام المعلومات حتي يمكن متابعة الإجراءات اللازمة المترتبة علي ذلك.

ج- زيادة أعداد المحصلين و مندوبي الحجز الإداري بالمكاتب بما يتناسب مع أعداد المنشآت.

د- تدعيم أجهزة التحصيل بوسائل إنتقال مناسبة.

هـ- وضع معدلات أداء مناسبة يمكن تحقيقها بمراعاة ظروف كل مكتب تأميني ونطاقه الجغرافي

و- إعداد وتنفيذ خطط التدريب اللازمة لرفع مستوي أداء المحصلين و مندوبي الحجز الإداري.

ز- تطوير مفهوم التحصيل والتنفيذ الإداري بحيث يحقق توعية أصحاب الأعمال والعاملين بالتراماتهم تجاه نظام التأمين الإجتماعي وحقوقهم تجاه هذا النظام.

ح- وضع نظام الحوافز المناسبة للعاملين بأجهزة التحصيل والتنفيذ الإداري ، لتشجيعهم على اداء واجباتهم وبذل المزيد من الجهد .

ثالثاً: في مجال التعاون مع الجهات الأخرى لتنفيذ نظام التأمين الإجتماعي: 1- الأجهزة الحكومية:

أ- على جميع الأجهزة الحكومية التي تتعامل مع الافراد ان تعلق تعاملها معهم على تقديم ما يفيد الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي.

ومثال لهذا التعاون ماسبق بيانه في:

المبحث السابع: نماذج لإجراءات وقواعد تطبيق نظام التأمين الإجتماعي علي بعض فئات العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بجمهورية مصر العربية:

(1) التنسيق القائم بين صندوق التأمين الإجتماعي للعاملين بالقطاع العام والخاص والإدارة العامة للمرور ، وذلك في مجال التأمين علي العاملين في النقل البري في القطاع الخاص ، حيث يشترط لإستخراج أو تجديد رخصة القيادة للسائقين المهنيين ، وإستخراج أو تجديد رخص تسيير المركبات ، أداء إشتراكات نظام التأمين الإجتماعي.

(2) إلتزام الجهات المسندة لأعمال المقاولات بإخطار صندوق التأمين الإجتماعي عن عمليات المقاولات التي يتم إسنادها إلي مقاولين ، وكذا إلتزامها بعدم سداد مستحقات المقاولين لديها إلا بعد تقديم شهادة التأمين الإجتماعي الدالة علي أداء الإشتراكات المستحقة عن الأعمال التي قاموا بتنفيذها.

(3) التنسيق القائم بين صندوق التأمين الإجتماعي ووزارة التموين وذلك في مجال التأمين علي

العاملين في المخازن البلدية في القطاع الخاص.

ب- التعاون بين منظمة التأمين الإجتماعي والجهاز المنوط به تحصيل الضرائب يمكن أن يساهم في الحد من ظاهرة التهرب التأميني (جزئيا أو كليا) , وذلك من خلال تبادل المعلومات بينهما ، خاصة وأن مايقدمه صاحب العمل لكل منهما غالبا مايكون عكس الآخر – فعلى سبيل المثال يبالغ في قيمة الأجور المقدمة إلي الجهاز المنوط به تحصيل الضرائب لزيادة المصروفات وبالتالي تقليل الأرباح ، في حين يقدم بيانات أجور صغيرة لمنظمة التأمين الإجتماعي لتقليل ماؤديه لها من إشتراكات.

ج- التعاون مع وزارة القوى العاملة ، في تبادل المعلومات والبيانات التي تتعلق بتنفيذ قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ، حيث يتم التنسيق بين مديريات ومكاتب القوى العاملة ، وبين مناطق ومكاتب التأمينات الاجتماعية ، لمعرفة اسماء المنشآت واصحاب الاعمال والعمال وأجورهم الحقيقية.

2- التنظيمات النقابية:

يمكن للتنظيمات النقابية أيضا أن تلعب دورا هاما في مجال التوعية ومتابعة التأمين على جميع العاملين من خلال اللجان النقابية ، خاصة وإنها ممثلة للعاملين وتهدف إلي المحافظة علي حقوقهم.

ومثال لما يمكن أن تؤديه التنظيمات النقابية في هذا المجال ، ماسبق الإشارة إليه في:

البند ثالثا: العاملون في مجال المخازن البلدية

من المبحث السابع: نماذج لإجراءات وقواعد تطبيق نظام التأمين الإجتماعي علي بعض فئات العاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة بجمهورية مصر العربية

حيث تم تنظيم إجراءات إشتراك عمال المخازن في نظام التأمين الإجتماعي من خلال مكتب خاص لتشغيل عمال المخازن البلدية ، تشترك في عضويته كل من:
أ- وزارة التموين.

ب- الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية.

ج- النقابة العامة لعمال المخازن.

3- الغرف التجارية والصناعية والسجل التجاري والصناعي:

التنسيق مع الغرف التجارية والصناعية وكل من السجل التجاري والصناعي لاخطار ، المناطق والمكاتب التأمينية ، بالانشطة الجديده التي استخرجت لها سجلات تجاريه أو صناعية ، أو قامت باضافة نشاط جديد لنشاطها الاصلى ، حتى يتسنى متابعتها في الإشتراك في نظام التأمين الإجتماعي.

4- تبادل المعلومات مع كافة المنظمات الأخرى بالدولة.

رابعا: في مجال نشر الوعي التأميني:

يمثل نقص الوعي التأميني لدي المتعاملين مع نظم التأمين الإجتماعي مشكلة كبرى تواجه تطبيق هذه النظم.

لذا فإن الأمر يتطلب بذل جهد ملحوظ في مجال نشر الوعي التأميني لكافة الأطراف المشاركة في تطبيق هذه النظم - وذلك علي النحو التالي:

1 - منظمة التأمين الإجتماعي:

وذلك من خلال:

أ- الاهتمام بنشر الوعي التأميني لدى اصحاب الاعمال والعاملين واسرهم في كافة اجهزه الاعلام بانواعه المختلفه (المسموعه والمقروءة والمرئية).

ب- عقد المؤتمرات والندوات والحلقات النقاشية والكتيبات والنشرات التي توضح للمواطنين الحقوق والواجبات في مجال التأمين الاجتماعي.

ج- توعية العاملين بأهمية إخطار مكاتب التأمين الاجتماعي المختصة عند التحاقهم بأى عمل.
د- توعية اصحاب الاعمال بضرورة اداء اشتراكات التأمين الاجتماعي عن كل عمالهم في مواعيدها الدورية ، وعلى اساس الاجور الحقيقيه ، مما يؤدي الى القضاء على المنازعات التي تقع بينهم وبين العاملين وبين منظمة التأمين الاجتماعي ، وبما يمكن هذه المنظمة من الوفاء بالتزاماتها القانونيه المتمثلة في اداء الحقوق التأمينيه للمؤمن عليهم واصحاب المعاشات والمستحقين عنهم.

2- صاحب العمل:

على صاحب العمل ألا يتهرب من نظام التأمين الاجتماعي حتى لا يضر العامل و أسرته نتيجة هذا التهرب ، خاصة وأن حصة صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء التي يؤديها عن العاملين لديه ، إنما هي بديل لإلتزامه السابق في مكافأة نهاية الخدمة المستحق عند إنتهاء خدمة العاملين لديه والمقررة وفقا لقوانين العمل.

وتمثل المكافأة المشار إليها الجزء الأجل من أجر العامل ، حيث ينقسم أجر العامل لدي صاحب العمل إلي جزئين:

أ- الجزء العاجل: ويتمثل في مايتقاضاه العامل شهريا لقاء عمله.

ب- الجزء الأجل: ويتمثل في المكافأة التي تستحق عند إنتهاء الخدمة.

وظالما كانت حصة الإشتراك التي يؤديها صاحب العامل إنما هي بديل لإلتزامه بمكافأة نهاية الخدمة ، فإن تهرب صاحب العمل عن الإشتراك عن العاملين لديه (جزئيا أو كليا) إنما يعني عدم أداء الجزء الأجل من أجورهم.

3- المؤمن عليه:

توعية العامل لحساب الغير أو العامل لحساب نفسه المخاطب بأى من قوانين التأمين الاجتماعي سابق الإشارة إليها ، فإنه هو صاحب المصلحة في نظام التأمين الاجتماعي وفقا لماسبق بيانه تفصيلا في: المبحث الرابع: التأمينات الإجتماعية والإستقرار الوظيفي والاجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة

وبالتالي عليه ان يبادر بالاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي وأن يكون الاشتراك بالأجر الحقيقي وعن مدة عمله الحقيقية حتى يضمن الاستفادة الكاملة من هذا النظام.

إذا المسؤولية تقع وبصفة أساسية بداية على المؤمن عليه.

4- النقابات العمالية:

تنشيط دور النقابات العمالية واللجان النقابية في نشر الوعي التأميني بين أعضائها.

5- إتحاد الصناعات وإتحاد الغرف التجارية:

عقد لقاءات مع أصحاب الأعمال من خلال إتحاد الصناعات وإتحاد الغرف التجارية لتوضيح الفكر التأميني ، من أن هناك مصلحة مشتركة بين صاحب العمل والعامل في التأمين ، حيث تتحمل منظمة التأمين الإجتماعي تعويض المؤمن عليه في حالة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها.

6- وزارة التعليم:

التنسيق مع وزارة التعليم في إعداد مناهج تدرس أثناء مراحل التعليم المختلفة للتوعية التأمينية.

7- الجمعيات الأهلية:

لا شك أن الجمعيات الأهلية ، خاصة تلك التي تعمل في مجال منح القروض للمشروعات الصغيرة والمتوسطة يمكن أيضا أن تتحقق من إشتراك المتعاملين معها في نظام التأمين الإجتماعي ، وتوعيتهم بحقوقهم وإلتزاماتهم تجاه نظام التأمين الإجتماعي ، وبالتالي يساعد ذلك كثيرا في الحد من ظاهرة التهرب التأميني.

ومثال لذلك ماسبق الإشارة إليه في:

المبحث السادس: التأمينات الإجتماعية ومدى إستجابة أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتطبيقها (التهرب التأميني)

بشأن الدراسة التي قامت بها جمعية تنمية قدرات المجتمع وحماية البيئة بمحافظة قنا بجمهورية مصر العربية بعنوان "تفعيل قانون التأمينات الإجتماعية في المشروعات الصغيرة"

8- الإعلام:

أ- إعداد خطة قومية للتوعية التأمينية بإستخدام وسائل الإعلام المختلفة: المرئية والمسموعة والمقروءة.

ب- إصدار مجلة بإسم منظمة التأمين الإجتماعي.

ج- إعداد نشرات دورية لأصحاب الأعمال.

9- العاملين الميدانيين (المفتشين والمحصلين):

تنقيف جميع العاملين الميدانيين ورفع مستواهم ، بحيث تكون لهم القدرة علي نشر الوعي التأميني بين أصحاب الأعمال والعمال الذين يتعاملون معه .

10- الزوجة:

ايضا لا يفوتني ان انبه في النهاية الى ان هناك مسئولا آخر عن إمتداد التأمين الاجتماعى لجميع أفراد المجتمع ، وهى الزوجة التي عليها أيضا أن تتأكد من إشتراك زوجها في نظام التأمين الإجتماعي وأن

تعرف مكان عمله ورقمه التاميني والأجر المؤمن به... إلخ ، وذلك من خلال برامج توعية خاصة بالمرأة.

جميع هذه الاطراف يؤدي تعاونها معا الى تحقيق التغطية التامينية الفعلية لكل مواطن بالدولة سواء كان ذلك بشكل مباشر او بشكل غير مباشر.

وبذلك يكون الجميع متعاونون في مد مظلة التأمين الاجتماعي إلي كل مواطن ، وبالتالي تتحقق الاستفادة الكاملة من هذا النظام.

المراجع

ملاحظات	الموضوع	الإسم	مسلسل
بحث	المشروعات الصغيرة والمتوسطة كملتكين ومستخدمين لحقوق المؤلف	أحمد فاروق غنيم - دكتور	1
1979	التأمينات الإجتماعية - دراسات إقتصادية وتمويلية	ألفونس شحاته	2
1981	المبادئ النظرية في التأمينات الإجتماعية	ألفونس شحاته	3
مفاهيم الأسس العلمية للمعرفة العدد 16 - السنة الثانية - أبريل 2006	المشروعات الصغيرة حول تحديد واضح لمفهومها	عصام رفعت	4
كتاب العمل - العدد 524 - مارس 2003	التهرب من التأمينات الإجتماعية والآثار الإقتصادية والإجتماعية المترتبة عليه وأساليب تلافي هذه الظاهرة	محمد حامد الصياد	5
كتاب العمل - العدد 532 - نوفمبر 2003	التأمينات الإجتماعية - مبادئ ومفاهيم وحقائق	محمد حامد الصياد	6
جمعية تنمية قدرات المجتمع وحماية البيئة بقنا - جمهورية مصر العربية مؤتمر العامل وقانون التأمينات الإجتماعية بين المفهوم والتطبيق سبتمبر 2004	تفعيل مظلة التأمين الإجتماعي للعاملين بالمشروعات الصغيرة	محمد حامد الصياد	7
منظمة العمل الدولية المؤتمر الدولي لمستقبل التشغيل في العراق عمان - الأردن ديسمبر 2004	التأمينات الإجتماعية ونظم المعلومات	محمد حامد الصياد	8
المركز العربي للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم ندوة التأمين علي عمال البحر الإسكندرية ديسمبر 2005	الحماية الإجتماعية لعمال البحر - نماذج من تجارب الدول العربية	محمد حامد الصياد	9
البرنامج التدريبي للعاملين بالمؤسسة العامة للتقاعد المملكة العربية السعودية مايو - يوليو 2006	مجموعة محاضرات	محمد حامد الصياد	10
صحيفة الأهرام المصرية 2004/7/4	العرب .. مشروعات صغيرة وهموم كبيرة	ممدوح الولي	11
الدورة التاسعة والثمانون - جنيف - يونيو 2001 لجنة الضمان الإجتماعي	قرار بشأن الضمان الإجتماعي	مؤتمر العمل الدولي	12

أكتوبر 2006

منظمة العمل العربية
المركز العربي للتأمينات الإجتماعية بالخرطوم