

بقلم : محمد حامد الصياد
مستشار التأمين الاجتماعي
وكيل أول وزارة التأمينات (الأسبق)
رئيس صندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بالحكومة (الأسبق)

<u>التأمينات الاجتماعية والوعي التأميني</u>

امتدت مظلة التأمين الاجتماعى تشريعيا لتشمل كل مواطن في مصر ، بشكل مباشر (المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات) ، وبشكل غير مباشر (المستحقين عن المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات) .
ومع امتداد هذه المظلة تشريعيا ، إلا أنها لم تمتد فى الواقع العملي بالشكل المأمول ، ويرجع ذلك في الأساس إلي نقص الوعى التأمينى لدى المخاطبين بأحكام نظم التأمين الاجتماعى ، والذى يتمثل بصفة أساسية في عدم معرفة المبادئ والمفاهيم والحقائق المتعلقة بهذا النظام الهام لمجموع المواطنين .
وفي هذا الإطار ومن خلال هذه المجلة العريقة ، التي تقوم بدور هام وأساسى علي مدي أكثر من نصف قرن في نشر الوعى التأمينى ، نتناول بعض الموضوعات ذات العلاقة بالوعى التأميني التى نأمل الاستفادة منها .
<u>السابع والعشرون بعد المائة :</u> أهم الأهداف والمبادئ التى استحدثها قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019:
تناولنا فى الأعداد السابقة :
أولا : مقدمة المذكرة الايضاحية للقانون.
ثانيا : أهم الأهداف والمبادئ التى استحدثها القانون.
1 -الاعتماد على فلسفة المزايا المحددة الذى يتم فى إطارها تحديد المزايا المستحقة للمخاطبين بأحكام القانون ومن ثم تحديد مصادر التمويل المطلوب لذلك.
الأسلوب الأول : المزايا المحددة مقدما : لا توجد علاقة مباشرة بين المزايا والاشتراكات.
الأسلوب الثانى : الاشتراكات المحددة مقدما : توجد علاقة مباشرة بين المزايا والاشتراكات.
2 -استخدام طريقة التمويل الجزئى لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
3 -دمج قوانين التأمين الاجتماعى فى قانون واحد للتأمينات الإجتماعية والمعاشات بما يساهم فى مساواة المنتفعين بأحكامه فى الاشتراكات والحقوق التأمينية.
القسم الأول : مجال التطبيق.
القسم الثانى : الحكمة من دمج قوانين التأمين الاجتماعى فى قانون واحد.
القسم الثالث : الآثار المترتبة على دمج قوانين التأمين الاجتماعى فى القطاع المدنى فى قانون واحد.
4- التوافق مع النصوص الدستورية ذات الصلة فى الدستور المصرى.
5-مراعاة الاتفاقيات الدولية والإقليمية.
6-فض التشابكات المالية بين الهيئة والخزانة العامة للدولة وبنك الاستثمار القومى.

7 -حصول الهيئة على التزام الخزانة العامة قبل شهر من بداية عملية الصرف ، الأمر الذى يؤدى إلى عدم ظهور مديونيات جديدة على الخزانة العامة مستقبلاً وإيقاف زيادة التشابك المالى بين الخزانة العامة والهيئة.

8- تشكيل لجنة من الخبراء تتولى وضع الأسس والفروض الاكتوارية وإعداد التقييم الاكتوارى لنظام التأمين الإجتماعى في مصر.

9- وضع حوافز تشجيعية للتأمين على العمالة غير المنتظمة مثل تحمل الخزانة العامة بحصة صاحب العمل لهم بدلاً من تحمل نسبة 1% لجميع فئات المؤمن عليهم.

10-إنشاء صندوق مالى واحد لجميع فئات المؤمن عليهم تتولى إدارته الهيئة القومية للتأمين الإجتماعى وتقدم الخدمة التأمينية من خلال فروعها لجميع فئات المؤمن عليهم بالمجتمع.

11- إنشاء كيان مستقل لاستثمار أموال التأمينات الاجتماعية ، يكون مؤثر رئيسى فى معدلات النمو الاقتصادية ويدعم الاستثمار الاقتصادى والاجتماعى فى الدولةوبما يتوافق مع نص المادة 17 من الدستور ووضع نصوص قانونية تحكم عملية الاستثمار.

12 -توحيد قواعد حساب المعاش بين مختلف فئات المجتمع سواء كانوا عاملين لدى الغير أو أصحاب أعمال أو عاملين مصريين بالخارج أو عمالة غير منتظمة.

وتناولنا ما روعى فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على النحو التالى:

أولا : التمويل : (المادة 19)

ثانيا : طلب المؤمن عليه حساب مدة سابقة ضمن مدد اشتراكه : (المادة 20)

ثالثا : حالات استحقاق المعاش : (المادة 21)

رابعا : أجر أو دخل تسوية المعاش(المادة 22)

خامسا : مدد الاشتراك(المادة 23)

سادسا : تقدير معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة(المادة 24)

سابعا : تاريخ استحقاق المعاش(المادة 25)

ثامنا : حالات استحقاق وصرف تعويض الدفعة الواحدة(المادة 26)

تاسعا : معاشات رئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الوزراء ونوابه والوزراء ونوابهم والمحافظين ونوابهم(المادة 27)

عاشرا : قواعد معاملة المؤمن عليهم الذين كانوا من أفراد القوات المسلحة (المواد 28،29،30)

حادى عشر : الحقوق الاضافية (المواد من 31 الى 35)

(االتعويض الاضافى - نفقات الجنازة - منحة الوفاة - إعانة الفقد - الزيادة السنوية للمعاشات)

ثانى عشر : نظام المكافأة(المادة 36،37)

ثالث عشر : المعاش الإضافى(المادة 38،39،40)

رابع عشر : الأحكام العامة (المادة 41،42،43،44)

13- وضع حد أدنى للمعاشات لا يقل عن 65% من الحد الأدنى لأجر الإشتراك التأمينى.

14 - زيادة المعاشات بنسبة التضخم بحد أقصى 15% سنوياً.

15 - زيادة المعاش الأصابى للفئات التي لاتتقاضى أجراً كالصبية المتدرجين والتلاميذ الصناعيين من عشرة جنيهات إلى ما يساوى قيمة الحد الأدنى للمعاش.

16 - مراعاة المبادئ التأمينية السليمة في تقدير المدد المؤهلة لاستحقاق المعاش وقواعد تسوية المستحقات التأمينية.

17 - من شأن ما أستحدثه القانون من تطوير لأجر الأشتراك أن ينعكس على كافة المزايا المستحقة بما في ذلك التعويضات المستحقة في تعويضات أصابات العمل.

أولا : فى 31 / 12 / 2019.

ثانيا : من 1 / 1 / 2020.

ثالثا : ملاحظات هامة.

18 - تطوير الحد الأدنى للجمع بين المعاشات وبين المعاش والأجر ليتساوى مع الحد الأدنى للمعاش بصفة منتظمة.

19 - وضع القواعد التي من شأنها التغطية التأمينية لكامل أجر العامل في حديه الأدنى والأقصى وبما من شانه الحصول على معاش مناسب.

أولا : أجر الاشتراك.

ثانيا : فئة العاملين لدى الغير.

ثالثا : المعاش الاضافى.

20-إنشاء صندوق مستقل للرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات له تمويله الذاتي وإدارته المستقلة وبما من شأنه تحقيق رعاية جيدة ومناسبة لتلك الفئات.

ونتناول فى هذا العدد بمشيئة الله تعالى :

21-وضع القواعد التي من شأنها تحقيق فعالية أكبر لتأمين البطالة ومراعاة مناسبة قيمة التعويض المستحق ووضع القواعد التي تحول دون أستغلال النظام.

أولا : مقدمة.

ثانيا : أحكام القانون المتعلقة بتأمين البطالة.

ثالثا : مواد القانون ذات العلاقة بالموضوع.

21- وضع القواعد التي من شأنها تحقيق فعالية أكبر لتأمين البطالة ومراعاة مناسبة قيمة التعويض المستحق إلزامياً ووضع القواعد التي تحول دون أستغلال النظام

أولا : مقدمة :

تعتبرالبطالة من أشد الأخطار التى يواجهها العاملون في الكثير من جهات العمل، لما لها من آثار مباشرة ليس على العامل فحسب ، بل وعلى أفراد اسرته ، بالإضافة إلى آثارها غير المباشرة على الاقتصاد القومي للبلاد.

وقد وضعت الدولة برامج للحد من خطر البطالة ، بفتح مجالات عمل جديدة عن طريق إقامة العديد من المشروعات للقضاء على أسباب البطالة ،إلا أن خطرالبطالة مازال قائماً،والتأمين منه لازال واجباً ، خاصة بعد انتشار موجة التضخم وزيادة الاسعار عالمياً وخاصة في الدول النامية.

والتأمين ضد البطالة في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 ليس برنامجاً عاماً يرعى كل العاطلين ، ولكن مزاياه تؤدى للعمال الذين يعتمدون في حياتهم على دخلهم من العمل إذا استمروا خاضعين للتأمين فترة معينة قبل تعطلهم.

ثانيا : أحكام القانون المتعلقة بتأمين البطالة :

1 - تضمن القنون سريان أحكامه على كافة الفئات المخاطبة بأحكامه ، فيما عدا المصريين العاملين بالخارج ، فيكون خضوعهم إختياريا ،

كما تضمن أنه لايجوز تحميل المؤمن عليه أي نصيب في نفقات التأمين ،إلا فيما يرد به نص خاص ، **وعدم جواز حرمان** المؤمن عليه أو صاحب المعاش من الحقوق التأمينية المستحقة كلياً أو جزئياً لأى سبب من الأسباب.

(مادة 4)

يكون التأمين وفقا لأحكام هذا القانون إلزاميا، فيما عدا الفئات المنصوص عليها بالبند ثالثا من المادة (2) من هذا القانون فيكون خضوعهم اختياريا، ولرئيس مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس الهيئة إصدار قرار بإلزامية التأمين لهذه الفئة بالدول التي لا يتم التأمين فيها على العمالة المصرية.

ولا يجوز تحميل المؤمن عليه أي نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص.
ولا يجوز حرمان المؤمن عليه أو صاحب المعاش من الحقوق التأمينية المستحقة كليا أو جزئيا لأي سبب من الأسباب.

2 - إستهدف القانون الحفاظ على التأمين ضد البطالة مع تطوير أسسه وقواعده وزيادة مزاياه، على ضوء ما اسفر عنه تطبيق الأحكام المعمول بها، فوردت أحكامه على النحو التالي:

أ - الفئات الخاضعة:

يسرى هذا النوع من التأمين على المؤمن عليهم من العاملون بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها **و** العاملون بالقطاع الخاص ويشترط للانتفاع بهذا التأمين ألا تجاوز سن المؤمن عليه الستين،

أما باقى الفئات الخاضعة لأحكام القانون فهى غير مغطاه بتأمين البطالة وذلك إما لعدم إمكان تصور تعرضهم لهذا الخطر ، أو لأن طبيعة أعمالهم تفترض تعرضهم له بشكل دورى متجدد قد يكون يومى.

ب - التمويل:

يمول هذا التأمين من الموارد الآتية:

(1) الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل بواقع 1% من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً.
(2) ريع استثمار أموال هذا التأمين.

ويلاحظ إنخفاض نسبة الاشتراك عما كان عليه الوضع وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975.

(مادة 86)

يمول تأمين البطالة مما يأتي:

1- الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل بواقع (1%) من أجور المؤمن عليهم لديه شهريا.
2- ريع استثمار أموال هذا التأمين.

ج : شروط استحقاق تعويض البطالة :

كفل القانون للمؤمن عليه المتعطل الحق في تقاضى تعويض البطالة متى توافرت بشأنه الشروط المطلوبة لذلك.

(مادة87)

يشترط لاستحقاق تعويض البطالة ما يأتي:

1- ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة، ويعتبر في حكم ذلك حالات الانقطاع عن العمل.
2- ألا تكون قد انتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائي في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو انتحاله شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة.
3- أن يكون المؤمن عليه مشتركا في هذا التأمين لمدة سنة على الأقل منها الستة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة.
4 -أن يكون المؤمن عليه قد قيد اسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص، وأن يتردد على مكتب القوى العاملة المسجل فيه اسمه في المواعيد التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة.

د – استحقاق صرف تعويض البطالة :

إبتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة أوعقد العمل بحسب الأحوال.

ويستمرصرف التعويض :

إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة 12 أسبوعاً أيهما أسبق ،
وتمتد هذه المدة إلى 28 أسبوعاً عند تعطل المؤمن عليه للمرة الأولى إذا كانت مدة الاشتراك في هذا التأمين تجاوز 36 شهراً ،
كما يصرف التعويض خلال الفترة التدريب المهنى التي يقررها مكتب القوى العاملة.

(مادة 88)

يستحق تعويض البطالة ابتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة أو عقد العمل بحسب الأحوال.

ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة 12 أسبوعا أيهما أسبق،

وتمتد هذه المدة إلى 28 أسبوعا عند تعطل المؤمن عليه للمرة الأولى إذا كانت مدة الاشتراك في هذا التأمين تجاوز 36 شهرا.

كما يصرف التعويض خلال فترة التدريب المهني التي يقررها مكتب القوى العاملة.

هـ - يقدر التعويض وفقاً للنسب الآتية من أجرالاشتراك الأخير:

- 75% للأربعة أسابيع الأولى.
- 65% للأربعة أسابيع الثانية.
- 55% للأربعة أسابيع الثالثة.
- 45% لباقى الأسابيع.

(مادة 89)

يقدر تعويض البطالة للمؤمن عليه خلال مدة التعطل وفقا للنسب الآتية من أجر الاشتراك الأخير:

- 1- (75%) للأربعة أسابيع الأولى.
- 2- (65%) للأربعة أسابيع الثانية.
- 3- (55%) للأربعة أسابيع الثالثة.
- 4- (45%) لباقي الأسابيع.

و – حالات استثنائية لاستحقاق تعويض البطالة :

إذا كان الأصل أن تعويض البطالة يقتصر على الحالات التى تنتهى فيه الخدمة لأسباب خارجة عن إرادة المؤمن عليه إلا أن القانون قرر استحقاق هذا التعويض للمؤمن عليه في حالات معينة حددها على سبيل الحصر مراعاة لحال أسرة المتعطل، على أن يقدر التعويض في هذه الحالات بواقع 40% من أجر الاشتراك الأخير، ويلاحظ أن ال قانون استهدف زيادة نسبة التعويض الذى كان معمولا بها بالقانون 79 لسنة 1975 "30%".

(مادة 90)

استثناء من حكم المادة (89) من هذا القانون، يستحق تعويض البطالة بنسبة (40%) من أجر الاشتراك الأخير إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لأحد الأسباب الآتية:

1- ارتكابه خطأ نشأن عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل، وأبلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.

2- عدم مراعاته التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.

3- عدم قيامه بتأدية التزامات العمل الجوهرية.

4- إفشاؤه الأسرار الخاصة بالعمل.

5- وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

6- اعتداؤه على صاحب العمل أو المدير المسئول، وكذلك اعتداؤه اعتداء جسيما على أحد رؤسائه في العمل أثناء العمل أو بسببه.

ز - حدد القانون على سبيل الحصر الحالات التى يسقط فيها الحق في صرف تعويض البطالة.

(مادة 91)

يسقط الحق في صرف تعويض البطالة في الحالات الآتية:

1- إذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسبا له **ويعتبر العمل مناسبا إذا توافرت فيه الشروط الآتية:**

(أ) أن يعادل أجره على الأقل (75%) من الأجر الذي يؤدي على أساسه تعويض البطالة.

(ب) أن يكون العمل متفقا مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية.
(جـ) أن يكون العمل المرشح له في دائرة المحافظة التي كان يعمل بها وقت تعطله.
2- إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.
3- إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوي قيمة التعويض أو يزيد عليه.
4- إذا استحق المؤمن عليه معاشا يساوي قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه، **مع مراعاة أحكام البند (2) من المادة (69) من هذا القانون.**
5- إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائيا.
6- إذا بلغ المؤمن عليه سن الشيخوخة.

ح - حدد القانون الحالات التى يوقف فيها صرف التعويض على أن يعود الحق في صرفه بعد زوال سبب الإيقاف متى كانت شروط الصرف لازالت متوافرة.

(مادة 92)
يوقف صرف تعويض البطالة في الحالات الآتية:
1- إذا لم يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة الذي قيد اسمه فيه متعطلا في المواعيد المحددة ما لم يكن ذلك لأسباب مقبولة.
2- إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذي يقرره مكتب القوى العاملة المختص.
ويعود الحق في صرف التعويض في الحالتين السابقتين بزوال سبب الإيقاف وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.
3- إذا جند المؤمن عليه ويعود إليه الحق في صرف التعويض بانتهاء مدة التجنيد، ولا تحسب هذه المدة ضمن مدة استحقاق التعويض.
4- إذا اشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة.
5- إذا استحق المؤمن عليه المتعطل معاشا يقل عن قيمة تعويض البطالة.
ويصرف في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (4 و 5) ما يعادل الفرق بين تعويض البطالة المستحق والأجر أو المعاش وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.

ط - فى حالة قيام نزاع بين العامل وصاحب العمل على سبب إنتهاء الخدمة، قرارل قانون صرف التعويض بنسبة 40% من الأجر الأخير لمدة أربعة أسابيع يعرض خلالها النزاع على مكتب علاقات العمل المختص ليبدى رأيه فيه وفقاً للإجراءات التي يبينها قرار يصدر من رئيس الهيئة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.
وإذا رأى المكتب من ظاهر الأوراق أن سبب انتهاء الخدمة من الأسباب التى يستحق معها صرفتعويض البطالة مع توافر باقى الشروط قامت الهيئة المختصة بصرف باقى التعويض المستحق عن الأربع اسابيع المشار إليهم.
أما إذا رأى مكتب القوى العاملة المختص أن سبب انتهاء الخدمة من الأسباب التى لايستحق معها تعويض البطالة يتم استرداد ماسبق صرفه للمؤمن عليه اذا ماثبت عدم استحقاقه للتعويض.

(مادة 93)
إذا قام نزاع على سبب انتهاء الخدمة يصرف تعويض البطالة بنسبة (40%) من الأجر الأخير لمدة أربعة أسابيع يبدى خلالها مكتب علاقات العمل المختص رأيه في النزاع وفقا للإجراءات التي يبينها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة.
وفي ضوء النتيجة التي ينتهى إليها المكتب المذكور من ظاهر الأوراق يتم الآتي:
1- صرف التعويض المستحق متى توافرت باقي الشروط المنصوص عليها في هذا الباب.
2- استرداد ما سبق صرفه للمؤمن عليه إذا ثبت عدم استحقاقه للتعويض.

ثالثا : مواد القانون ذات العلاقة بالموضوع:

(مادة 2)

تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:
أولا- العاملين لدى الغير:
ثانيا- أصحاب الأعمال، ومن في حكمهم:
ثالثا- العاملين المصريين في الخارج:
رابعا- العمالة غير المنتظمة:
(مادة 69)
يجمع المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقون بين المعاشات المقررة في تأمين إصابات العمل والأجر أو الحقوق الأخرى المقررة بهذا القانون وفقا لما يأتي:
1- يجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة وأجره دون حدود.
2- يجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة وتعويض البطالة دون حدود.
3- يجمع المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقون بين معاش الإصابة والمعاش المنصوص عليه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وذلك دون حدود.

تم بحمد الله تعالى هذا الموضوع ،
ونتناول بمشيئة الله تعالى في العدد القادم موضوع آخر،،،