

مجاناً... مع القصد من ملحق بطاقة التامينات الاجتماعية
لجميع الخدمات التأمينية للمؤمنين عليهم
والأصحاب الأعمال



يقوم نظام التأمين الاجتماعي على العديد من العمليات الحسابية في كل من مجالى التمويل والمزايا.. لذا فقد رأينا من خلال هذا الباب أن نقدم لك عزيزى القارئ بعضاً من هذه العمليات الحسابية بطريقة ميسرة، مع الاستعانة ببعض الأمثلة الإيضاحية كلما تطلب الأمر ذلك.

١- نسب الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

يقوم نظام التأمين الاجتماعى للعاملين لحساب الغير (بالحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص) وفقاً للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على أساس التمويل من جانب كل من العامل والمنشأة التى يعمل بها
وفيما يلى نعرض نسب الاشتراك التى يتحملها كل من المؤمن عليه والمنشأة:

أ- نسب الاشتراك عن الأجر الأساسى (الأعمال العادية):

نوع التأمين	حصة المنشأة			حصة المؤمن عليه			الإجمالى
	حكومى	عام	خاص	حكومى	عام	خاص	
شعوخة وعجز ورعاية	%١٥	%١٥	%١٥	%١٠			
- المعاش	%١٥	%١٥	%١٥	%١٠			
- المكافأة	%٢	%٢	%٢	%٣			
تأمين إصابة العمل	%١	%٢	%٣				
تأمين المرض	%٣	%٣	%٤	%١			
تأمين البطالة		%٢	%٢				
الإجمالى	%٢١	%٢٤	%٢٦	%١٤			

ب- إجمالى نسب الاشتراك عن الأجر المتغير:

نظراً لأن نسب اشتراك الأجر المتغير هى ذاتها نسب اشتراك الأجر الأساسى فيما عدا اشتراك المكافأة. إذن إجمالى نسب الاشتراك عن الأجر المتغير:

الإجمالى	%١٩	%٢٢	%٢٤	%١١	%٣١	%٣٣	%٣٥
----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

ج- نسب الاشتراك عن الأعمال الصعبة والخطرة:

هى ذات النسب السابق بيانها عن كل من الأجر الأساسى و المتغير - باستثناء حصة المنشأة فى المعاش فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، حيث تكون:
الأعمال الصعبة

يقوم نظام التأمين الاجتماعى على العديد من العمليات الحسابية فى كل من مجالى التمويل والمزايا.. لذا فقد رأينا من خلال هذا الباب أن نقدم لك عزيزى القارئ بعضاً من هذه العمليات الحسابية بطريقة ميسرة، مع الاستعانة ببعض الأمثلة الإيضاحية كلما تطلب الأمر ذلك.



محمد حامد السيد



٢٧٪ بدلا من ١٥٪

الأعمال الخطرة

٣١٪ بدلا من ١٥٪

د- سبب الاختلاف في حصة المنشأة في كل من تأمين إصابات العمل وتأمين المرض:

قد يكون من المناسب بيان أسباب الاختلاف فيما يأتي:

(١) تأمين إصابات العمل:

تغطي نسبة الاشتراك في تأمين إصابات العمل ومقدارها ٣٪ التي تلتزم بها منشآت القطاع الخاص- ثلاث مزايا:

(١) العلاج والرعاية الطبية.

(ب) تعويض الأجر ومصاريف الانتقال (ج) المعاش أو تعويض الدفعة الواحدة إذا ما تخلف عن الإصابة عجز أو حدثت وفاة.

وتختص كل من المزايا المشار إليها بـ ١٪ من نسبة اشتراك إصابة العمل.

وعلى ذلك فإن صاحب العمل في القطاع الخاص يسدد نسبة الاشتراك ٣٪ في هذا التأمين ليصبح نظام التأمين الاجتماعي مسئولاً عن تقديم كافة المزايا المشار إليها للمؤمن عليه في حالة تعرضه للإصابة.

وحيث تلتزم منشآت القطاع العام بتعويض الأجر ومصاريف الانتقال للعاملين بها الذين يتعرضون لإصابة العمل، لذلك فإن نسبة الاشتراك المؤداة (٢٪) في هذا التأمين بالنسبة لمنشآت القطاع العام إنما تغطي فقط الميزتين أ، ب (١٪ لكل منهما).

هذا وتلتزم أيضا المنشآت الحكومية بتعويض الأجر ومصاريف الانتقال للعاملين بها الذين يتعرضون لإصابة العمل- ولكن لا تخفض معدل حالات الإصابة بين العاملين بالمنشآت الحكومية فإن ما تؤديه من نسبة اشتراك ١٪ في تأمين إصابات العمل تغطي أيضا الميزتين أ، ب (٢/١٪ لكلا منهما).

(٢) تأمين المرض:

تغطي نسبة الاشتراك في تأمين المرض التي تلتزم بها المنشآت بالقطاع الخاص ومقدارها ٤٪ ميزتين:

(١) العلاج والرعاية الطبية.

(ب) تعويض الأجر ومصاريف الانتقال. وتختص الميزة الأولى بنسبة ٣٪ والثانية بنسبة ١٪.

وعلى ذلك فإن صاحب العمل في القطاع الخاص يسدد نسبة الاشتراك ٤٪ في هذا التأمين ليصبح نظام التأمين الاجتماعي مسئولاً عن تقديم كافة المزايا المشار إليها للمؤمن عليه في حالة تعرضه للمرض.

وحيث تلتزم المنشآت الحكومية ومنشآت القطاع العام بتعويض الأجر ومصاريف الانتقال للعاملين بها الذين يتعرضون للمرض، لذلك فإن نسبة الاشتراك المؤداة (٣٪) في هذا التأمين بالنسبة لهذه المنشآت إنما تغطي فقط ميزة العلاج والرعاية الطبية

هـ- الاستثناءات على نسب الاشتراك:

يبقى بعد أن أوضحنا نسب الاشتراك بوجه عام أن نوضح الاستثناءات على هذه النسب.

(١) في مجال تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:

لا تسري أحكام هذا التأمين في شأن المؤمن عليه إذا تجاوز سن الستين فيما عدا:

(١) من تم د خدمته بقرار من السلطة المختصة من المؤمن عليهم بكل من:

- القطاع الحكومي

- القطاع العام

- قطاع الأعمال العام

(ب) المؤمن عليه الذي يشغل منصب وزير أو نائب وزير.

(ج) المؤمن عليه الذي بلغ سن الستين ولم يكن قد استكمل المدة الموجبة لإستحقاق معاش الشيخوخة (١٢٠ شهرا) وذلك إذا كانت مدة إشتراكه في التأمين مستبعدا منها المدة المشتراه (التي أدى تكلفتها بالكامل) لا تعطيه

الحق في المعاش- حيث يكون له الحق في الاستمرار في العمل أو الإلتحاق بعمل جديد حتى تاريخ استكمال المدة المشار إليها.

وحيث قد وردت الأحكام المشار إليها بالمادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وصدر بشأنها المنشور الوزاري رقم ٥ لسنة ١٩٩١- فقد يكون من المناسب بيان تاريخ إيقاف الانتفاع بحكم المادة المشار إليها فيما يأتي:

بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام: اليوم التالي لإستكمال مدة اشتراك مقدارها ٩ سنوات ويوم، وترتبطا على ذلك:

- لا يحق للمؤمن عليه الاستمرار في العمل بعد سن الستين إذا تجاوزت مدة إشتراكه في التأمين ٩ سنوات عند بلوغه هذه السن وعلى جهة العمل إنهاء خدمته ببلوغه هذه السن وذلك مع عدم الإخلال بسلطة صاحب العمل في مد الخدمة إذا كان قانون التوظيف العامل به يجيز له ذلك.

- يكون للمؤمن عليه الحق في الاستمرار في العمل حتى تبلغ مدة إشتراكه في التأمين ٩ سنوات ويوم وعلى جهة العمل إنهاء خدمته باستكمال هذه المدة

- إذا كان المؤمن عليه من العمال المؤقتين أو الموسمين ولم تبلغ مدة إشتراكه عند بلوغه سن الستين ١٠ سنوات ولم تقم جهة العمل بإنهاء خدمته فيستمر في الانتفاع بأحكام المادة ١٦٣ حتى استكمال مدة إشتراك مقدارها ١٢٠ شهرا أو حتى أى من التواريخ الآتية أيهما أقرب بحسب الأحوال:

تاريخ إنتهاء العقد.

تاريخ إنتهاء الموسم.

تاريخ إنهاء جهة العمل خدمة المؤمن عليه.

وتطبق القواعد الواردة في هذا البند أيضا على أفراد هذه الفئة في حالة التحاقها بالعمل بعد سن الستين



لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش.

بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص: اليوم التالي لاستكمال مدة اشتراك مقدارها ٩ سنوات وشهر وترتيباً على ذلك:

- إذا بلغت مدة اشتراك المؤمن عليه عند بلوغه سن الستين ٩ سنوات وشهر على الأقل وقام صاحب العمل بإنهاء خدمته ففي هذه الحالة يستحق المؤمن عليه من أول الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة.

- إذا بلغت مدة اشتراك المؤمن عليه عند بلوغه سن الستين ٩ سنوات وشهر على الأقل ولم يقم صاحب العمل بإنهاء خدمته فيستمر في الانتفاع بأحكام المادة ١٦٣ حتى استكمال مدة اشتراك مقدارها ١٢ شهراً أو حتى تاريخ إنهاء صاحب العمل لخدمته أي التاريخين قبل الآخر.

ويستحق المعاش في هذه الحالة اعتباراً من أول الشهر الذي استكمل فيه المؤمن عليه مدة الـ ١٢ شهر أو أول الشهر الذي أنهيت فيه الخدمة بحسب الأحوال.

- إذا لم تبلغ مدة اشتراك المؤمن عليه عند بلوغ سن الستين ٩ سنوات وشهر ففي هذه الحالة يكون من حق المؤمن عليه الانتفاع بحكم المادة ١٦٣ والاستمرار في الاشتراك في التأمين إلى حين تحقق إحدى الحالتين المشار إليهما في البند السابق.

(د) العاملون الذين يحالون إلى التقاعد بعد سن الستين هم:

المستخدمون والعمال بوحدات الجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة وبالمؤسسات العامة الذين كانوا موجودين بالخدمة بهذه الوحدات في

١٩٦٣/٦/١ وكانت لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والستين.

المستخدمون والعمال بوحدات القطاع العام وكانوا من الفئة المشار إليها بالبند السابق متى كان العامل محتفظاً بحقه في انتهاء خدمته في سن الخامسة والستين.

العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف والعلماء الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودون بالخدمة في ١٩٦٣/٦/١ وتنتهي خدمتهم في سن الخامسة والستين.

العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها والهيئات القضائية والجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحوث وغيرها من الجهات من العلماء خريجي الأزهر وخريجي دار العلوم من حملة الثانوية الأزهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجي كلية الآداب من حملة ثانوية الأزهر أو العالمية المؤقتة أو العالمية على النظام القديم غير المسويقة بشانوية الأزهر الموجودون بالخدمة في مايو ٧٣ أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر.

العاملون بشركة المقاولون العرب حيث يتحدد تاريخ تقاعدهم كما يأتي:

- في ٦/٣٠ لمن يبلغ منهم سن الستين خلال النصف الأول من العام.

- في ١٢/٣١ لمن يبلغ منهم سن الستين خلال النصف الثاني من العام.

العاملون بهيئة قناة السويس يحدد تاريخ تقاعدهم ١٢/٣١ من السنة التي يبلغون فيها هذه السن.

القضاء- حيث تنص المادة الأولى من القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٣ بتعديل بعض أحكام قانون السلطة القضائية

وقوانين الهيئات القضائية على أنه:

تستبدل عبارة (أربعاً وستين سنة) بعبارة (ستين سنة) في كل من المواد ٦٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية، ١٢٣ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة، ٢٩ من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ بشأن تنظيم هيئة قضايا الدولة، والمادة (١) من القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧٣ ببعض الأحكام الخاصة بأعضاء النيابة الإدارية، وفي تطبيق أحكام المواد ١٣٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية ١٤، ٢٤ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩.

(٢) في مجال تأمين إصابات العمل:

طوال وجود المؤمن عليه في أجازة لغير العمل- لا يؤدي عنه اشتراكات تأمين إصابة العمل وذلك لأنه لا يعمل وبالتالي قلن تحدث له إصابة عمل أثناء فترة الأجازة.

طوال وجود المؤمن عليه في العمل خارج البلاد- لا يؤدي عنه من اشتراك تأمين إصابة العمل إلا ما يقابل ميزة المعاش وتعويض الدفعة الواحدة.

وذلك لأنه طوال وجوده في العمل خارج البلاد لا ينتفع بميزات العلاج والرعاية الطبية، وتعويض الأجر ومصاريف الانتقال.

بمعنى أن المؤمن عليه لا يؤدي عنه في هذه الحالة إلا ما يقابل ميزة المعاش وتعويض الدفعة الواحدة- كما يأتي:

- العاملون بالحكومة ٥ ٪،

- العاملون بالقطاع العام ١ ٪،

- العاملون بالقطاع الخاص ١ ٪،

(٣) في مجال تأمين المرض:

لا يؤدي اشتراك تأمين المرض في الحالات الآتية:

(أ) طوال إنتداب المؤمن عليه إلى جهة غير خاضعة لتأمين المرض. وذلك أنه طوال هذه الفترة لن ينتفع بمزايا تأمين المرض.



توقيع اتفاقية للتأمينات الاجتماعية مع تونس

أتممت المشاورات التي تمت بين مسرقت تلاوي وزيرة التأمينات والشؤون الاجتماعية والشأنات الثنائي وزير الشؤون الاجتماعية التونسي عن زيارة وفد خبراء التأمين الاجتماعي التونسي نصر والتوقيع بالأحرف الأولى على اتفاقية للتأمين الاجتماعي بين مصر وتونس بما يضمن حصول المؤمن عليهم من العاملين في كلا البلدين على حقوقهم التأمينية سواء في بلد العمل أو في البلد الأصلي كما تضمنت الاتفاقية منع الإزدواج التأميني بين البلدين والمساواة في الحقوق والتعويضات للعامل في البلدين وتنظيم عملية تحويل الاشتباكات التأمينية عند استقرار العمالة في البلد الأصلي. وقد وقع الاتفاقية عن الجانب المصري السيد محمد إبراهيم حنفي رئيس صندوق التأمين الاجتماعي على العاملين بقطاع الأعمال العام والخاص وعن الجانب التونسي السيد محمد بلال مدير عام صندوق الضمان الاجتماعي التونسي.

وكانت المباحثات التأمينية قد بدأت بين البلدين في ديسمبر الماضي بهدف دعم التعاون في مجال التأمينات الاجتماعية وتبادل الخبرات والتجارب المستفادة ثم تعددت اللقاءات في تونس ومصر حتى تم التوصل إلى هذه الاتفاقية. ومن المتوقع أن يتم التوقيع النهائي على الاتفاقية خلال الزيارة التي سيقوم بها وفد مصري لتونس في مايو القادم.

معلومة في سطور:

لوائح الأجور شرط استمرار المعاملة التأمينية لشركات الخصخصة

نظراً لأن شركات قطاع الأعمال العام قد صدرت لها لوائح توظيف خاصة باستئجار للمادة ٤٢ من القانون ٢٠٣ لسنة ١٩٩٦، وتتضمن هذه اللوائح جداول مرتبات خاصة لكل شركة تخضع عن جداول المرتبات المرفق بقانون العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨. لذلك، فإنه لكي تستمر المعاملة التأمينية لشركات قطاع الأعمال العام كما هي شأنها شأن شركات القطاع العام وخاصة فيما يتعلق بحساب المعاش والحقوق التأمينية الأخرى، فإنه يتعين أن تبادر شركات قطاع الأعمال العام إلى موافاة مكتب التأمينات المختص بشخص معتمدة من لائحة التوظيف لدراساتها بمعرفة الخبراء الاكتواري واعتمادها من وزير التأمينات وهي الإجراءات المنصوص عليها بالمادة ١٩ من قانون التأمين الاجتماعي. وتجدر الإشارة إلى أن عدم المبادرة بإعداد لائحة التوظيف لإحدى شركات قطاع الأعمال العام قبل خصخصتها يضيف إجراء جديد على كاهل الشركة يتمثل في اعتبار اللائحة صادرة عن اتفاق جماعي بين العمال وإدارة الشركة الجديدة يقتضي تسجيل اللائحة بالسجل المعد لذلك بوزارة القوى العاملة قبل اعتمادها من وزير التأمينات.

دعوة للمساهمة

تدعو إدارة المجلة القراء الأعزاء لإرسال كافة آرائهم ومقترحاتهم، إلى المجلة. كما تدعو القراء كافة سواء العاملين في حقل التأمينات الاجتماعية أو السادة اساتذة الجامعة ورجال الأعمال والمواطنين إلى تزويدها بالمقالات والإسهامات وخاصة المرتبطة بمشاكل الساعة في مجال التأمينات الاجتماعية وما يتصل بها من علوم.. هذا وستفرد المجلة في أعدادها القادمة باباً خاصاً لمساهمات القراء وآرائهم.

إدارة المجلة

في شركته- حيث يخضع الشريك المتضامن للقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦- فإذا ما عمل بأجر في شركته خضع للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٥ وتطبيقاً للقاعدة التي تمنع الإزدواج التأميني- وحيث أن أحد شروط الخضوع للقانون رقم ١٠٨/٧٦ لا يكون المؤمن عليه منتفعا بقانون تأميني آخر- لذلك فإن المؤمن عليه في هذه الحالة يخضع للقانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ بإعتباره القانون الأفضل من حيث المزايا التي يكفلها ويرجع عدم إخضاعه في هذه الحالة لتأمين البطالة لسببين.

الأول: أن خطر البطالة بالنسبة له ليس قائماً (مستحيل) وذلك بإعتبار أنه حتى لو تعطل عن العمل فإنه سيظل شريكاً بالمنشأة ويحصل على دخل منها.

الثاني: احتمالات التحايل على صندوق التأمين الاجتماعي بإفتعال بطالة غير حقيقية لصرف تعويض البطالة ثم العودة للعمل ثم إفتعال بطالة أخرى.. وهكذا وذلك بإعتباره أحد الشركاء.

(هـ) أفراد أسرة صاحب العمل في المنشأة الفردية حتى الدرجة الثانية- وهم الأفراد الذين يعولهم فعلاً (الأولاد- الوالدين- الأخوة والأخوات- الزوجة).

ويرجع عدم إخضاعهم لتأمين البطالة لسببين:

الأول: أن خطر البطالة بالنسبة لهذه الفئة ليس قائماً (مستحيل) وذلك بإعتبار أنهم معالون من صاحب المنشأة.

الثاني: احتمالات التحايل على صندوق التأمين الاجتماعي بإفتعال بطالة غير حقيقية لصرف تعويض البطالة ثم العودة للعمل ثم إفتعال بطالة أخرى.. وهكذا.

وذلك لصلة القرابة بين المؤمن عليه وصاحب المنشأة.

والى اللقاء عزيزي القارئ، في عدد قادم إنشاء الله نواصل فيه عرض عملية حسابية أخرى.

(ب) طوال استدعاء المؤمن عليه أو استبقاؤه أو تكليفه بخدمة القوات المسلحة.

وذلك لأن القوات المسلحة هي المسئولة عن علاجه ورعايته الطبية طوال هذه الفترة، وإن جهة عمله ملتزمة بسداد أجره عن هذه الفترة.

(ج) طوال وجود المؤمن عليه في إجازة خارج البلاد.

وذلك لأنه طوال هذه الفترة لن ينتفع بمزايا تأمين المرض لوجوده خارج البلاد.

(٤) في مجال تأمين البطالة:

لا يؤدي إشترك تأمين البطالة في الحالات الآتية:

(١) العاملون بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة.

وذلك لإستحالة تحقق خطر البطالة بالنسبة لهم (يشترط في الخطر حتى يكون قابلاً للتأمين أن يكون محتملاً).

(ب) من بلغوا سن الستين ومستمرين في العمل- حتى ولو كان استمرارهم في العمل بسبب.

سن التقاعد المعاملين به يزيد على سن الستين.

- مدة خدمتهم بقرار من السلطة المختصة.

- إستكمال المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش.

وذلك لأن من الشروط الواجب توافرها في العامل المتعطل أن يكون قادراً على العمل- وحيث أن من بلغ الستين يكون قد أصبح عاجزاً حكماً عن العمل فإنه لا ينتفع بتأمين البطالة.

ج- العاملون الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسمين وعمال الشحن والتفريغ.

وذلك لأن خطر البطالة بالنسبة لهم مؤكد (يشترط في الخطر حتى يكون قابلاً للتأمين أن يكون محتملاً).

د- الشريك المتضامن الذي يعمل بأجر