



جامعة الأزهر
مركز صالح عبد الله كامل
للاقتصاد الإسلامي

مؤتمر

« التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول »

التهرب من التأمينات الاجتماعية
والتعاون مع الأجهزة المختصة
لتلافي هذه الظاهرة

إعداد

الأستاذ/ عبد الحليم إسماعيل القاضي

في الفترة من ١٣-١٥ أكتوبر ٢٠٠٢م

مقدمة

تعتبر التأمينات الاجتماعية أكبر صرح اجتماعي واقتصادي في مصر ، فمن الناحية الاجتماعية توفر معاشات لملايين المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ، ومن الناحية الاقتصادية تتجاوز استثماراتها ١٤٠ مليار من الجنيهات، ولكن عوامل الاضمحلال والهدم تسرى في عروقها، وهناك المتربصون بها الذين يسعون لتفريغها من مضمونها لحساب شركات التأمين، أو لحساب نظم التأمين الخاصة، والملاحظ ان القطاع الخاص او معظمه حجم هذا القطاع، كلما ارداد عدد المؤمن ليهده المشتركين بأجور تقل عن الأجور الحقيقية، فاذا قارنا عدد العمال المؤمن عليهم بأجور تقل عن مائة جنيها عن السنة المالية ٢٠٠٠/٩٩ هو ٢١٧٦٠ من مجموع عدد المؤمن عليهم وحدهم ٤٥٠٢٣٤٧ عاملا بنسبة ٤٨% من مجموع المؤمن عليهم في القطاع الخاص النمطي وعمال النقل البري وعمال المقاولات وعمال المخازن ، وهذه ظاهرة خطيرة ينبغي دراستها ووضع الحلول لعلاجها .

وهذا البحث من الذي بين يدريك عزيز القارىء محاولة لعرض المشكلة اى مشكلة التهريب من التأمينات ، ووضع بعض المقترحات عسى ان تجد صدى لدى المهتمين بالتأمينات الاجتماعية والشغوفين بها لانقاذ هذا الصرح ممن يتربصون به .

الا هل بلغت اللهم فاشهد .

' عبد الحليم القاضى'

الفصل الأول

ماهية التأمينات الاجتماعية وأهدافها

التأمينات الاجتماعية هي ضمان مستوى مقبول لمعيشة كل مؤمن عليه في حالة فقد القدرة على الكسب بصفة مؤقتة أو دائمة، وتهدف إلى كفالة من يتركهم العامل بعد فواته ١٠٠ من أفراد أسرته الذين كان يعولهم وتوفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية في حالات الإصابة والمرض .

والتأمينات الاجتماعية تحقق فضلا عن ذلك أهدافا اجتماعية واقتصادية أخرى :

أ - الأهداف الاجتماعية :

- ١ - تحرير التأمينات الاجتماعية العامل وأفراد أسرته من الخوف على المستقبل والقلق على مصيره وتجعله يعيش أمنا مطمئنا على نفيه ومن يعولهم في يومه وغده . بما تضمنه لهم من معيشة كريمة بعيدة عن ذل الحاجة وآلام الحرمان .
- ٢ - استقرار علاقات العمل إذ يقوم نظام التأمينات الاجتماعية كوسيط بين العامل وصاحب العمل وذلك بجميع الاشتراكات وغيرها من المبالغ المستحقة على أصحاب الأعمال ثم دفعها للعمال عند توافر شروط استحقاقها وهي بذلك تساعد على قيام أفضل الروابط الاجتماعية بين طرفي الإنتاج لأنها تحول دون قيام الكثير من المنازعات بينهما .
- ٣ - ان التأمينات الاجتماعية تعمل على حفظ المجتمع من الفساد والانحلال وذلك لأنها تقرر تعويضاً للعاطلين عن العمل ومعاشات للعاجزين والنساء والأطفال الذين فقوا عائلهم وتبعدهم عن التورط في سلوك طريق الجريمة والتردى في مهاوى الرذيلة والتشرد والصياح .
- ٤ - تقوم التأمينات الاجتماعية بتوفير كافة وسائل العلاج للمرضى والمصابين من المؤمن عليهم ، وتقديم المعونات المالية (تعويض العجز المؤقت) لهم وهي بذلك تساعد على رفع المستوى الصحى وتقلل من انتشار الأمراض والأوبئة في المجتمع .
- ٥ - حل بعض المشكلات الاجتماعية في مجالات التعليم والصحة والإسكان وغيرها من طريق استثمار أموال التأمينات الاجتماعية في إقامة المدارس والمعاهد والمستشفيات والمساكن ١٠٠٠ الخ .

ب) الأهداف الاقتصادية :

تقوم التأمينات الاجتماعية بدور هام في تطوير وتنمية الاقتصاد القومي وذلك عن طريق استثمار احتياطي التأمين في إقامة المشروعات المختلفة وبهذا فإنها تتيح الفرصة لتشغيل عدد كبير من العمال ، وهي تعمل أيضا على :

١ - المحافظة على القوى العاملة الفنية وتعيد إلى سوق العمل والإنتاج من يعجز منهم عن أداء عمله وذلك بعد تأهيله مهنيا .

٢ - زيادة الإنتاج نظرا لما تتيحه التأمينات الاجتماعية من روح الاستقرار والاطمئنان في نفس العامل وما تزيله من مخاوف وقلق على مستقبله ومستقبل أسرته فيدفعه ذلك إلى الانصراف بكل طاقته إلى الإنتاج والإبداع في عمله .

٣ - حماية أصحاب الأعمال، خصوصا صغارهم ، من التعرض لأزمات اقتصادية أو الإعسار المادي نتيجة لمطالباتهم بتعويضات عمالهم أو تأدية استحقاقهم المقررة في القانون .

٤ - رفع مستوى المعيشة وهو أثر مباشر للتأمينات الاجتماعية بالنسبة لفاقدى القدرة على الكسب.

ويلاحظ أن التأمينات الاجتماعية إذا ما اتسع نطاقها فإنها تخفف من الأعباء والالتزامات المالية الملقاة على عاتق الدولة في سبيل توفير المعونة لمن هم في حاجة إليها من فئات الشعب غير المؤمن عليهم .

الفصل الثانى

العمال الواجب التأمّن عليهم

المنتفعون بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

حدد قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ العاملين الذين

يسرى عليهم القانون ، وهم :

١ - العاملون المندوبون بالجهاز الادارى للدولة ، والهيئات العامة ، والمؤسسات العامة ، والوحدات الاقتصادية التابعة لاي من هذه الجهات ، وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .

٢ - كل شخص طبيعى يعمل لفاء اجر لدى صاحب عمل وتحت ادارته او اشرافه على ان تتوافر فى شأنهم الشروط الاتية :

— أن تكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فاكثر .

— أن تكون علاقة العمل التى تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة وتعتبر علاقة العمل منتظمة إذا كان العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط او كان العمل يستغرق ستة اشهر على الاقل .

٣ - عمال المقاولات والشحن والتفريغ .

٤ - الاجانب الخاضعون لقانون العمل وهم :

— الحاصلون على ترخيص من وزارة القوى العاملة والتشغيل ، وان يكون مصرحا لهم بالاقامة (م ٢٧ من قانون العمل) .

ويشترط لسريان التأمين عليهم :

— الا تقل مدة العقد عن سنة .

— أن توجد اتفاقية بين مصر ودولة الاجنبى بالمعاملة بالمثل .

٥ - المشتغلون بالاعمال المتعلقة بخدمة المنازل كالبواب والجنائنى والسائق الخاص ، فيما

عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة بشرط :

— أن يكون محل مزاوله العمل داخل منزل معد للسكن الخاص .

— أن يكون العمل الذى يمارسه يدويا لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه

وبالتالى فالقانون يسرى على عامل المصعد .

الفصل الثالث

المنتفعون بفروع التأمين الأخرى

- يسرى تأمين اصابات العمل على الفئات المشار اليها فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ، كما يسرى على :
- ١ — العاملين الذين تقل اعمارهم عن ١٨ سنة .
 - ٢ — المتدرجين والتلاميذ الصناعيين .
 - ٣ — الطلاب المشتغلين فى مشروعات التشغيل الصيفى .
 - ٤ — المكلفين بالخدمة وفقا للقانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٣ فى شأن الخدمة العامة للشباب الذى انتهى المراحل التعليمية .
 - ٥ — من تجاوز سن التقاعد ، أى أصحاب المعاشات الذين يزاولون عملا باجر .

التأمين الصحى :

- العاملين لدى أصحاب الأعمال الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير الصحة .
- تسرى أحكام العلاج والرعاية الطبية على أصحاب المعاشات إذا طلبوا الانتفاع بها فى تاريخ تقديم طلب صرف المعاش، أو فى أى تاريخ يحدده القانون .

تأمين البطالة . . . ويسرى على :

- ١ — العاملين بالجهاز الادارى بالدولة والعاملين بالهيئات العامة .
- ٢ — أفراد أسرة صاحب العمل فى المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية .
- ٣ — الشركاء الذين يعملون باجر فى شركتهم .
- ٤ — العاملين الذين يبلغون سن الستين .
- ٥ — عمال المقاولات .
- ٦ — عمال التراحيل .
- ٧ — العمال الموسميين .
- ٨ — عمال الشحن والتفريغ .

أذن ، فان ما يحصل عليه العامل مقابل عمله مهما كانت تسميته سواء كان راتباً او
بدلاً او مكافأة فهو اجر ويخضع من يحصل عليه لنظام التأمين الاجتماعى مهما سميت هذه
العلاقة طبقاً للتفصيل السابق ذكره .

ويتم التأمين على العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة
والمؤسسات العامة بصندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بالحكومة . اما باقى العاملين فى
القطاعات العام والخاص وغيرهم من الفئات ، فيتم التأمين عليهم بصندوق التأمين على
العاملين بقطاع الاعمال العام والخاص .

الفصل الرابع اشتراكات التأمين

يقصد باشتراكات التأمين هنا حصة صاحب العمل في كل فرع من فروع التأمينات وحصة المؤمن عليه ، وحصة الدولة ، اى الخزانة العامة ، وما تؤديه الدولة هنا هو ما تؤديه ليس باعتبارها صاحب عمل بل مساهمة منها كحكومة .

والجدول الآتى يبين حصة الأطراف الثلاثة في اشتراكات التأمين :

ملاحظات	المجموع	الاشتراكات			فروع التأمين	رقم مسلسل
		الدولة	العامل	صاحب العمل		
بالنسبة للعاملين فى الحكومة والقطاعين العام والخاص	٢٦	%١	%١٠	%١٥	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة	(١)
الجدول رقم (١) المرافق لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١ لسنة ١٩٨١	%٤٢	%١	%١٠	%٣١	الأعمال الصعبة بالصناعات التعدينية والإستخراجية	
الجدول رقم (٢) المرافق للقرار المشار اليه	%٢٨	%١	%١٠	%٢٧		
من الاجر الاساسى	%٥	-	%٢	%٢	نظام المكافاة	(٢)
بالنسبة للحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة	%١	-	-	%١	تأمين اصابات	(٢)
بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة للدولة	%٢	-	-	%٢	العمل	
والهيئات العامة والمؤسسات العامة بالنسبة للقطاع الخاص	%٢	-	-	%٢		
بالنسبة للحكومة والقطاع العام والخاص	%٤	-	%١	%٣	التأمين الصحى	(٤)
	%٥	-	%١	%٤	(المرض)	
		-	%١	-		
	%٢	-	-	%٢	تأمين البطالة او التأمين ضد البطالة	(٥)

(١) بالنسبة للعاملين فى اعمال تنقيب الصخور (اعمال التخريم) أعمال التفجير ، وكذلك العاملين فى اعمال عمليات الإنتاج المباشر بواجهات الاستخراج والتقدم بباطن المناجم تحت سطح الارض .

(٢) * اعمال الخدمات الانتاجية والصيانة بباطن الارض .

- اعمال عمليات الإنتاج المباشر (عمليات التعدين) بالمناجم المكشوفة والمحاجر واستخراج الاملاح التبخرية وتهيئتها فى مواقع الاستخراج .
- اعمال الخدمات الانتاجية والصيانة بالمناجم المكشوفة والمحاجر والملاحات.
- اعمال عمليات معالجة الخام وتحليلها وتركيزها وتجهيزها المعرضة لآخطار الغبار والغازات والمواد الكيماوية فى مواقع العمل والانتاج .
- اعمال عمليات شحن الخدمات التعدينية المعرضة لآخطار الغبار والغازات والمواد الكيماوية .
- اعمال الكشف واعمال البحث والتجارب فى مواقع الكشف .

الفصل الخامس

أجر الاشتراك

نص قانون التأمين الاجتماعى فى البند (ط) من المادة الخامسة على انه يقصد

بالأجر :

كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى من جهة عمله الاصلية لقاء عمله

الاصلى ويشمل :

- الاجر الاساسى .
- الاجر المتغير .

أولاً: يقصد بالأجر الأساسى طبقاً لما نص عليه قانون التأمين الاجتماعى :

١ - الاجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقة تنظم التوظيف للعاملين المدنيين بالجهاز

الادارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لاي

من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام .

٢ - الاجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعدا منه العناصر

التي تعتبر جزءا من الاجر المتغير بالنسبة للمؤمن عليهم :

أ - العاملين الخاضعين لاحكام قانون العمل الذين تتوافر فى شأنهم الشروط الآتية:

- ان تكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .
- ان تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة اى إذا كان العمل الذى يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ، او كان يستغرق ستة اشهر على الاقل .

(قرار وزير التأمينات رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقرار رقم ١٤٩

لسنة ١٩٨٠) ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن

والتفريغ .

ب - الاجانب الذين تتوافر فى شأنهم شروط سريان هذا القانون .

ج - المشتغلين بالاعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يعمل داخل المنازل

الخاصة ويراعى الا يقل الاجر الاساسى لهذه الفئات عن الحد الأدنى للاجر

المنصوص عليه في الجداول المشار إليها في البند (١) المشار إليه والا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنويا .

وإذا كان الأجر كله محسوبا بالانتاج او بالعمولة فعتبر هذا الأجر اجرا أساسيا وذلك في حدود الحد الأقصى المشار إليه .

ثانيا: الأجر المتغير: ويقصد به العناصر التي لا تعتبر جزءا من الأجر الاساسى .
ويشترط في الأجر المتغير :

- ١ - أن يكون نقديا، وبالتالي فلا تعتبر من قبيل الأجر المتغير المزايا العينية ولو قدمت نقدا.
- ٢ - أن يصرف من جهة العمل الاصلية ، وبالتالي فلا يعتبر من عناصر هذا الأجر ما يستحقه المؤمن عليه من جهة اخرى غير عمله الاصلى .
- ٣ - أن يكون مقابل العمل الاصلى للمؤمن عليه ، وبناء عليه فلا يدخل ضمن عناصر الأجر المتغير ما يحصل عليه المؤمن عليه نتيجة انتدابه لاداء عمل وظيفة اخرى داخل جهة عمله الاصلية .
- ٤ - أن تكون من العناصر التي يلتزم بها صاحب العمل ، ومن ثم يخرج من عناصر هذا الأجر المنح التي تقررها الدولة او اصحاب الاعمال فى القطاع الخاص فى الاعياد والمناسبات .
- ٥ - أن يكون من العناصر التي تصرف للمؤمن عليه مقابل العمل داخل البلاد وبالتالي لا يدخل ضمن عناصر الأجر المتغير ما يصرف اليه من مبالغ لمواجهة متطلبات وظيفته او عمله او اعباء المعيشة خارج البلاد .
- ٦ - أن يكون الحد الأقصى لعناصر الأجر المتغير السنوى الذى يسدد على اساسه الاشتراك ١٥٠% من الحد الأقصى للأجر الاساسى (٣٠٠٠ جنيه) .

عناصر الأجر المتغير :

- ١ - حوافز الإنتاج او مكافآت زيادة الإنتاج التي يستحقها المؤمن عليه نظير ما يبذله من جهد غير عادى وعناية وكفاية فى النهوض بعمله بشرط :
 - ان تستحق وفقا لنظام صادر من الجهة المختصة .
 - ان يشمل هذا النظام جميع القواعد والاسس الموضوعية المتعلقة بكمية الإنتاج او جودته او معدلات الاداء التي يستحق على اساسها الحافز سواء بالنسبة للعامل او مجموع العاملين .

٢ - العمولات : ويقصد بها ما يعطى للمؤمن عليه من عمولة او نسبة مئوية نظير ما يبرمه من صفقات ، وما يبيعه من مبيعات او يقوم بتصريفه من سلع ومنتجات ، والعمولة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوالين والمثلين التجاريين .

٣ - الوهبة : (البقشيش) التي يدفعها العملاء ويحصل عليها المؤمن عليه إذا توافرت الشروط الآتية :

- أن يكون قد جرى العرف بان يدفعها عملاء المنشأة على اساس نسبة مئوية محددة مقدما ٠٠ المبالغ المستحقة على العملاء فيه .
- أن يكون لها صندوق مشترك بالمنشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال .
- أن يكون هناك قواعد متفق عليها بين صاحب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم (راجع القرار الوزاري رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٤) .

٤ - البدلات : وهى جميع البدلات التي يحصل عليها المؤمن عليه بما فيى ذلك بدل التمثيل، ماعدا :

- بدل الانتقال وبدل السفر وبدل حضور الجلسات وغيرها من البدلات التي تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من اعباء تقتضيها اعمال وظيفته ويستثنى من ذلك بدل التمثيل .
- البدلات التي تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه بعض الوقت داخل جهة عمله الاصلية او خارجها .
- البدلات التي تستحق للمؤمن عليه لمواجهة اعباء المعيشة خارج البلاد (قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ المعدل بالقرار رقم ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧) .

٥ - ما زاد على الحد الأقصى للأجر الأساسي ، ويتحدد هذا الحد وفقا لما يلى :

- اجر اعلى ووظيفة بجداول الاجور بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بوحديات الجهاز الادارى للدولة والهيئات العامة وبما لا يجاوز الحد الاقصى لاجر الاشتراك وكذلك بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص .
- ما زاد على الحد الاقصى لاجر الاشتراك بالنسبة للعاملين بالإنتاج او بالعمولة.

٦ - العلاوات الاجتماعية التي تقررت بالقوانين التي صدرت منذ سنة ١٩٨٧ وهى :

٢٠% عام ١٩٨٧ ، ١٥% عن كل سنة من السنوات ١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، ١٩٩٠ ،
١٩٩١ ، ٢٠% عن عام ١٩٩٢ و ١٠% عن سنوات ١٩٩٣ وما بعدها .
ويسرى هذا الحكم على العلاوة المماثلة التي يقررها صاحب العمل في القطاع
الخاص .

٧ - الاجور الاضافية : إذا كانت حاجة العمل تتطلب تشغيلًا اضافيًا بصفة دائمة بالاضافة
إلى ساعات العمل الاصلية .

وفى حالة ما إذا كانت حاجة العمل تتطلب تشغيلًا اضافيًا دائمًا فى بعض القطاعات او
الاجهزة او الفروع التابعة للمنشأة دون البعض الاخر ، فان الاجر الاضافى يدخل
ضمن عناصر اجر الاشتراك المتغير بالنسبة للعاملين بهذه القطاعات او الاجهزة او
الفروع فقط دون غيرها .

٨ - التعويض عن الجهود غير العادية إذا كانت حاجة العمل بالمنشأة تتطلب بذلك جهود
غير عادية بصفة دائمة .

وفى حالة ما إذا كانت حاجة العمل تتطلب بذل جهد غير عادى فى بعض القطاعات
او الاجهزة او الفروع التابعة للمنشأة دون البعض الاخر فان التعويض عن الجهد
العادى يدخل ضمن عناصر الاجر او الاشتراك المتغير بالنسبة للعاملين بهذه
القطاعات او الاجهزة او الفروع فقط .

٩ - المنح والمكافآت الجماعية المنصوص عليها فى الواجح العمل او التي يقررها صاحب
العمل لجميع العاملين او لمجموعة من العاملين .

١٠ - الحوافز التي تصرف بصفة دائمة او مقابل تحقيق الخطة وغيرها من الحوافز التي
تتوافر فى شأنها شروط الاجر المتغير السابق الاشارة اليها .

١١ - اعانة غلاء المعيشة والعلوات الاجتماعية ، و العلاوة الاجتماعية الاضافية ونصيب
المؤمن عليه فى الارباح .

الفصل السادس

الحدان الأدنى والأقصى لأجر الاشتراك

لايجوز لصاحب العمل ان يشترك عن احد من عماله باجر يقل عن ٨٤ جنيها شهريا .

وان كان عدد كبير من اصحاب الاعمال يشتركون عن عمالهم على اساس ذلك الاجر دون الاجر الحقيقي، ويعرضون انفسهم للعقاب من غرامات ومبالغ اضافية ، وحجز ادارى. والحد الاقصى لاجر الاشتراك كان ٢٥٠ جنيها حتى اول ابريل سنة ١٩٨٤ حيث ادخل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ الاجور المتغيرة السابق ذكرها ، واصبح الحد الاقصى للاجر الاساسى ٧٥٠٠ جنية فى العام اى ٦٢٥ جنيها شهريا ، والاجر المتغير فى حدود من ذلك ، اى لا يجاوز جنيها شهريا .

واعتبارا من شهر يوليو سنة ١٩٩٢ اصبح الحد الاقصى للاجر الاساسى ٣٠٠ جنية والاجر المتغير ٥٠٠ جنية شهريا اى اصبح الحد الاقصى لاجر الاشتراك الاساسى السنوى ٣٦٠٠ جنية للمؤمن عليه ، والمتغير ٦٠٠٠ جنيها سنويا .

ويزاد الحد الاقصى سنويا على الوجه الاتى :

- ١ - يزداد إلى ٤٠٥٠ جنيها اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٣ أي ٣٢٧,٥ جنية شهريا .
- ٢ - يزداد إلى ٤٥٠٠ جنيها اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٥ أي ٣٧٥ جنية شهريا
- ٣ - يزداد إلى ٤٩٥٠ جنيها اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٥ أي ٤١٢,٥ جنية شهريا
- ٤ - يزداد إلى ٤٥٠٠ جنية اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٦ أي ٤٥٠ جنيها شهريا
- ٥ - يزداد إلى ٦٠٠٠ جنية اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٩٧ أي ٥٠٠ جنية شهريا .
- ٦ - واصبح ٦٢٥ شهريا اعتبارا من أول يوليو سنة ٢٠٠١ .

الفصل السابع حساب الاشتراكات

تحسب الاشتراكات فى الحكومة والقطاع العام على اساس ما يستحقه المؤمن عليه من الاجر خلال كل شهر ، ولا تؤدى اية اشتراكات عن المدد التى لا يستحق عنها اجرا او تعويضا .

ويراعى فى حساب الاجر تحديد عدد ايام العمل فى الشهر بثلاثين يوما بالنسبة لمن لا يتقاضون اجورهم مشاهرة (م ١٢٥ فقرة " ١ " ، فقرة " ٢ ") .

اما بالنسبة للقطاع الخاص فتحسب الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل وتلك التى تقتطع من اجور المؤمن عليهم خلال سنة ميلادية على اساس اجورهم فى شهر يناير من كل سنة ، اما المؤمن عليهم الذين يلتحقون بالخدمة بعد شهر يناير فتحسب الاشتراكات المستحقة على اساس الشهر الذى التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى يناير التالى ، وبالنسبة للعاملين الذين ينطبق عليهم القانون لاول مرة تحسب اشتراكاتهم على اساس اجر الشهر الذى يبدأ فيه سريان هذا القانون عليهم حتى يناير التالى ثم يعاملون بعد ذلك كيفية العمال فتحسب الاشتراكات على اساس الاجر .

الفصل الثامن

المدد التي تستحق عنها الاشتراكات

ومن المسئول عن أدائها

يلتزم صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة عن الشهر ، وتشمل الحصة التي يستلزم استقطاعها من اجر المؤمن عليه وذلك في اول الشهر التالي لشهر الاستحقاق بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن الاجر الاساسى وفي اول الشهر التالي لشهر الصرف بالنسبة للاشتراكات المستحقة عن الاجور المتغيرة .

ويلتزم صاحب العمل في حالة التأخير في اداء الاشتراكات المشار اليها اداء مبلغ اضافى بنسبة ١% شهريا عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد . ويعفى صاحب العمل من المبلغ الاضافى إذا تم السداد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ وجوب الاداء (بند "١" من الفقرة الاولى ، والفقرة الثانية والفقرة الثالثة من المادة ١٢٩).

وتستحق الاشتراكات عن المدد الآتية :

- ١ - مدد الاعارة الخارجية بدون اجر ، ومدد الاجازات الخاصة للعمل بالخارج : يلتزم المؤمن عليه بحصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات وتؤدى باحدى العملات الاجنبية التي يحددها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الاقتصاد وسعر تحويلها .
- ٢ - مدد الاجازات الخاصة بدون اجر : يلتزم المؤمن عليه بحصته وحصة صاحب العمل في الاشتراكات وذلك إذا رغب في حسابها ضمن مدة اشتراكه في التأمين .
- ٣ - مدد الاجازات الدراسية بدون اجر في الداخل : يلتزم صاحب العمل بحصته في الاشتراكات وتؤدى في المواعيد الدورية ، ويلتزم المؤمن عليه بحصته .
- ٤ - مدد البيعات العلمية بدون اجر : تلتزم الجهة الموفدة للبعثة بحصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه في الاشتراكات وتؤدى في المواعيد الدورية .
- ٥ - مدد الاعارة الداخلية : تلتزم الجهة المعار اليها بحصة صاحب العمل في الاشتراكات ، ويؤدى المؤمن عليه حصة للجهة المعار منها في المواعيد المحددة لسدادها في المواعيد الدورية^(١).

(١) مادة ١٢٦

٦ - مدد الاستدعاء والاستبقاء : تلتزم الجهة التي تؤدي اجر المؤمن عليه صاحب العمل في الاشتراكات كما تلتزم بخصم حصة المؤمن عليه من اجره وتقوم بسدادها في المواعيد الدورية^(٢).

٧ - مدد التجنيد الالزامى : يعفى صاحب العمل والمؤمن عليه من الاشتراكات المستحقة عنها^(٣).

(٢) مادة ١٢٧

(٣) مادة ١٣٣ فقرة ٢

الفصل التاسع

إجراءات أداء الاشتراكات وتوريدها

نظم قرار وزير التأمينات رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٧٧ إجراءات أداء الاشتراكات وتوريدها فألزم الأجهزة المختصة ب وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام بما يلي:

- ١ - اعداد سجلات وقوائم اجور المؤمن عليهم تتضمن حقوقا خاضعة للاجور التى يسرى عليها حكم اقتطاع الاشتراكات والاجور الخاضعة لنظام الادخار وحصه كل من صاحب العمل والمؤمن عليه من اشتراكات وادخار واقسام اخرى مستحقة للهيئة المختصة (م٢٧) .
- ٢ - اعداد حوافظ باجمالى الاشتراكات والاقساط المستحقة على النموذج الخاص بذلك (رقم ٢٣ المرفق بالقرار الوزارى المشار اليه) من اصل وصورة بالنسبة لكل من قوائم صرف الاجور تتضمن البيانات الاتية :

- اجمالى الاجور المستحقة للعاملين مع بيان اجمالى الاجور التى يسرى عليها اقتطاع الاشتراكات بالنسبة لكل نوع من انواع التأمين الاجتماعى على حدة.
- بيان كل من اجمالى حصه صاحب العمل وحصه المؤمن عليهم فى الاشتراكات بالنسبة لكل نوع من انواع التأمين الاجتماعى على حدة .
- جملة الاجور الخاضعة لنظام الادخار (نظام المكافأة حاليا) وجملة اشتراكات الادخار .
- الاقساط الخاصة وبالمبالغ الاخرى المستحقة للهيئة المختصة مع بيان مفرداتها كاقساط المدة السابقة ، واقساط الاستبدال والاقساط المستحقة عن مدد الاجازات الخاصة والاجازات الدراسية بدون اجر وغيرها (م٢٨) .
- على صاحب العمل بالقطاع العام (قطاع الاعمال حاليا) موافاة مكتب الهيئة المختص فى نهاية السنة المالية بشهادة معتمدة من المدير المالى للمنشأة على النموذج الخاص بذلك (مرفق بالقرار الوزارى) توضع به جملة الأجور المنصرفة خلال السنة المالية وقيمة اشتراكات صاحب العمل ، والعاملين لديه المؤداة لحساب الهيئة ، ويجب ان تتضمن الشهادة اقرارا من المدير المالى بان الارقام الخاصة بجملة الاجور تشمل كل ما صرف للعاملين باعتباره اجرا وفقا لاحكام قانون التأمين الاجتماعى (م٢٢) .

التزامات القطاع الخاص

يلتزم صاحب العمل فى القطاع الخاص بإمساك سجل لقيد اجور العاملين لديه متضمنا البيانات الأساسية التى تتطلبها عملية تحديد الاشتراكات وتحصيلها وعلى الأخص البيانات الآتية :

- ١ - اسم العامل ورقم تأمينه .
- ٢ - تاريخ ميلاد العامل .
- ٣ - التأشير شهريا بما يفيد صرف الأجر للعامل وقيمة الأجر .
- ٤ - قيمة القسط المستحق على المؤمن عليه نظير حساب او اشتراك عن مدة سابقة أو استبدال أو خلفه وتاريخ بداية ونهاية فترة التقسيط .
- ٥ - الملاحظات التى تتعلق بإيقاف تحصيل الأقساط واعادة اقتطاعها (م ٣٣) .

الفصل العاشر

الوفاء بالاشتراكات

على صاحب العمل أن يقتطع من اجور المؤمن عليهم الاقساط أو المبالغ المستحقة عليهم على ان يوردها إلى الهيئة المختصة مع الاشتراكات الشهرية ، وفي المواعيد المقررة لاداء هذه الاشتراكات مصحوبة بالاستمارة الخاصة (رقم ١٨ المرفقة بالقرار) بتحصيل الاقساط (م٥٦) .

ويكون الوفاء بالاشتراكات والمبالغ المستحقة المقررة للهيئة المختصة بموجب شيكات، ويجوز وفاء الاشتراكات بحوالة بريدية أو نقدا بالنسبة للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية على أن تكون الشيكات مقبولة الدفع بالنسبة للقطاع الخاص .

ويتحدد تاريخ سداد الاشتراكات والمبالغ المقررة للهيئة المذكورة وفقا لما يلي :

- ١ — تاريخ تسليم الشيك أو الحوالة البريدية إذا تم السداد بموجبها إلى الهيئة .
 - ٢ — تاريخ إيصال الدفع في حالة توريد المبلغ نقدا لخزينة الهيئة .
 - ٣ — تاريخ التسجيل إذا أرسل مستند السداد بكتاب موصى عليه مع علم الوصول (م٣٥)
- ويكون سداد الاشتراكات المستحقة على أصحاب الأعمال في القطاع الخاص إلى مكتب الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية المختص بعد استيفاء إذن التحصيل الخاص بذلك (رقم ١٠ المرافق للقرار الوزاري) (م٣٨ من القرار) .

الفصل الحادى عشر

المنازعات فى تقدير الاشتراكات

وتقدر الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل فى القطاع الخاص من واقع البيانات الواردة فى المستندات الآتية :

- الاستمارة رقم (١) الخاصة بالاطار عن اشتراك العامل فى الهيئة للتأمينات الاجتماعية بشرط أن تكون موقعة من كل من صاحب العمل والعامل إذا لم يكن قد ترك الخدمة .
- الاستمارة رقم (٢) الخاصة بطلب الاشتراك والمتضمنة البيان المفصل بأجور العمال واشتراكاتهم الشهرية وبيان التعديلات التى طرأت على عدد العمال وأجورهم بشرط أن تكون موقعة من صاحب العمل .
- الاستمارة رقم (٦) الخاصة بالاطار عن انتهاء خدمة العامل بشرط ان تكون موقعة من صاحب العمل والعامل إذا لم يكن قد ترك الخدمة ويرفق بها سند انتهاء خدمته ٠٠ صورة منه .

فإذا لم يقدم صاحب العمل البيانات الخاصة بعماله واجهورهم بموجب الاشتراكات الواجبة الاداء على أساس آخر بيان قدم منه للهيئة وذلك إلى حين حساب الاشتراكات المستحقة فعلا .

وفى حالة عدم تقديم تلك البيانات أو عدم وجود المستندات والسجلات التى يلتزم بحفظها يكون حساب الاشتراكات المستحقة طبقا لما تسفر عنه تحريات صندوق التأمين الاجتماعى للقطاع العام والخاص فى تحديد حجم التزامات صاحب العمل (م٢٣) من قرار وزير التأمينات رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٧٦ .

أسلوب التحريات

تتم تحريات الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية عن طريق اجهزة التفتيش وتثبت هذه التحريات فى النماذج المعدة لهذا الغرض من واقع مناقشة طرفى العلاقة (العامل وصاحب العمل) وغيرهم ممن يمكن الاسترشاد باقوالهم والسجلات والدفاتر الموجودة لدى صاحب العمل او اية مستندات اخرى يمكن الاعتماد عليها ، ويوقع كل من العامل وصاحب العمل على النماذج المشار اليها على أن يؤشر المفتش تفصيلا ، ويوضح مصادر البيانات التى اثبتتها بالنماذج .

ويجوز للهيئة كذلك ان تعتمد فى تحرياتها مع البيانات والمعلومات التى تضمنتها تقارير اللجان التى تشكل لهذا الغرض .
وفى حالة وجود نزاع بين العامل وصاحب العمل حول اثبات علاقة العمل ، فىمكن الاستعانة بمكاتب علاقات العمل لتحقيق هذا النزاع ، وإذا كان النزاع حول الاجر ، يجوز للهيئة أن تسترشد بأجر المتل فى ضوء مستويات الاجور التى تحددها اللجان الفنية ما لم يقدم صاحب العمل دليلا على عكسها (م ٢٤ من القرار الوزارى المشار اليه) .
وعلى الهيئة اخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات والمبالغ الاخرى المستحقة بخطاب موصى عليه بعلم الوصول .

الفصل الثانى عشر اعتراض صاحب العمل

يجوز لصاحب العمل الاعتراض على هذه المطالبة بخطاب موسى عليه مع علم الوصول خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسلمه الاخطار مع اداء مبلغ مقداره خمسة جنيهاً رسم اعتراض يرحل إلى الحساب المنصوص عليه فى المادة ١٦٠ .

وعلى الصندوق المختص أن يرد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ وروده اليها ولصاحب العمل فى حالة رفض الهيئة اعتراضه أن يطلب منها عرض النزاع على اللجان المشار اليها فى المادة ١٥٧ .

وتصدر اللجنة قرارها فى حدود تقرير الصندوق وطلبات صاحب العمل ويعلن الصندوق صاحب العمل بالقرار بخطاب موسى عليه مع علم الوصول وتعديل المستحقات وفقا لهذا القرار .

وتكون المستحقات واجبة الاداء بانقضاء موعد الطعن دون حدوثه أو صدور قرار اللجنة أو برفض الهيئة المختصة لاعتراض صاحب العمل أو عدم قيامه بطلب عرض النواع على لجنة فحص المنازعات خلال ثلاثين يوما من تاريخ استلامه الاخطار بالرفض .

ولصاحب العمل الطعن فى قرار اللجنة امام المحكمة المختصة خلال ثلاثين يوما التالية لصدوره ، ويصبح الحساب نهائيا فى حالة فوات ميعاد الطعن دون حدوثه (م ١٢٨ من قانون التأمين الاجتماعى) .

لجنة المنازعات

على صاحب العمل قبل اللجوء إلى القضاء تقديم طلب إلى منطقة التأمينات المختصة لعرض النزاع على لجنة فحص المنازعات .
ولا يترتب على الطلب المقدم إلى اللجنة توقف صاحب العمل عن سداد الالتزامات المستحقة عليه .

وتشكل اللجنة من مدير الشؤون القانونية رئيسا ، وعضوية مراقب عام الجهاز الفنى المختص أو مدير البحوث ورئيس الجهاز المختص بالموضوع محل المنازعة .
وينبغى أن تثبت اللجنة فى النزاع خلال خمسة واربعين يوما على الاكثر من تاريخ ورود الطلب ويصدر قرار اللجنة باغلبية الراء ويكون قرار اللجنة بالنسبة للمنازعات فى

شأن حساب المبالغ المستحقة للهيئة بناء على تحرياتها في حدود تقريرها وطلبات صاحب العمل .

وعلى اللجنة ابلاغ القرار الصادر في المنازعة إلى صاحب العمل بخطاب موصى عليه مع علم الوصول في ميعاد لا يجاوز ثلاثة ايام من تاريخ اعتماد القرار من مدير المنطقة تعدل المستحقات التي تم حسابها بناء على تحريات الصندوق وفقا للمادة ١٢٨ من قانون التأمين الاجتماعي على ضوء قرار اللجنة .

ويجوز الطعن في قرار اللجنة امام المحكمة المختصة خلال الثلاثين يوما التالية لصدور القرار والا اصبح الحساب نهائيا (راجع قرار وزير التأمينات رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقرار الوزاري رقم ٢٠ لسنة ١٩٧٩ في شأن تشكيل واجراءات عمل لجان فحص المنازعات) .

الفصل الثالث عشر

التهرب من التأمينات الاجتماعية

من يتحمل تكاليف التأمينات ؟

يحمل صاحب العمل عادة تكلفة السلعة بما يقابل حصته في الاشتراكات التي يلتزم بأدائها ، اذ تدخل في تكلفة السلعة التي تتكون من المادة الخام والاستهلاكات (الات وكهرباء ومياه) والاجور واشتراكات التأمينات الاجتماعية والمصاريف الادارية الاخرى ، وبالتالي ينتقل عبء هذه الاشتراكات من المنتج أى صاحب العمل إلى المستهلك ، أما حصة العامل في اشتراكات التأمين فيقع عبؤها عليه ، ولا يمكنه نقلها إلى غيره إلا إذا تم الاتفاق بين العمال وأصحاب الأعمال على زيادة الاجور بنسبة الاشتراكات ، ويؤدي صاحب العمل حصة العمال فى اشتراكات التأمين من حسابه الخاص ، وفى كلتا الحالتين تأخذ حكم اشتراكات صاحب العمل ، ويتحملها المستهلك فى النهاية .

أما ما تساهم به الدولة فى التأمينات الاجتماعية فتأخذه من الضرائب التي تفرضها على المواطنين .

وبالرغم من ذلك استشرت ظاهرة التهرب من التأمينات الاجتماعية لانها لا ترعى اهتماما وتقابل باللامبالاة سواء من الجهاز الادارى للتأمينات الاجتماعية أو من معظم أصحاب الأعمال وقد بح صوت العمال من اجل القضاء على هذه الظاهرة لاثارها السيئة فيهم وفى اسرهم .

الفصل الرابع عشر

صور التهرب من التأمينات

يأخذ التهرب من التأمينات الاجتماعية صوراً متعددة أهمها :

أولاً : عدم الاشتراك فى التأمين عن جميع العمال ، وهذه الصورة منتشرة فى القطاع الخاص وبصفة خاصة المنشآت الصغيرة ، وذلك نتيجة غيبة التفقيش على هذه المنشآت بواسطة مفتش التأمينات الاجتماعية ، وكذلك عدم التوعية التأمينية .

ثانياً : الاشتراك فى التأمين عن بعض العمال دون البعض الآخر ، ويعلق صاحب العمل شهادة دالة على اشتراكه فى التأمينات عن عماله ، ويدعى بعض أصحاب الأعمال أن العمال الذين لم يشترك عنهم فى التأمينات معينون بمكافأة أو تحت الاختبار ، والواقع أن هؤلاء جميعاً خاضعون للتأمينات الاجتماعية ، طالما كانت هناك علاقة عمل بينهم وبين صاحب العمل .

ثالثاً : الاشتراك عن كل أو بعض العمال بأجور تقل عن الاجور الحقيقية أو الفعلية وهذه الظاهرة منتشرة لدى معظم أصحاب الاعمال ، فهناك مئات الالوف من عمال القطاع الخاص مشتركون فى التأمينات بأجور تقل بكثير عن اجورهم الفعلية وقد جاء فى تقرير انجازات الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ١٩٩٢/٩١ أن ٥١,٥% من عمال القطاع الخاص النمطى مشتركون فى التأمينات بأجور تقل عن اربعين جنيهاً ، و ١٣,٤% من هؤلاء العمال مشتركون بأجور تقل عن خمسين جنيهاً .

رابعاً : الاخطار عن انتهاء خدمة العامل بالرغم من استمراره فى خدمة صاحب العمل ، فعندما يلتحق عامل بخدمة صاحب العمل يعد له الاستمارة رقم (١) تمهيدا لارسالها لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص ، وبعد الاستمارة رقم (٦) تأمينات الخاصة بانتهاء خدمة العامل ويوقع عليها مع العامل ، وبعد فترة يرسل الاستمارة الاخيرة للتأمينات ، بالرغم من استمرار العامل فى خدمته ، فاذا رفض العامل التوقيع عليها يرسل الاستمارة إلى مكتب التأمينات على اساس ان العامل تغيب عن العمل وذلك كله حتى لا يؤدي اشتراكات التأمين عن العامل .

خامساً : ابتدع بعض اصحاب الاعمال اسلوبا للتهرب من التأمينات ، واستشرى هذا الاسلوب وذلك فى غيبة رقابة وزارة التأمينات ، بأن يعين العامل اعتقاداً منه بأن من يعين

بعقد لا يخضع للتأمينات الاجتماعية وهذا غير صحيح لان التأمينات الاجتماعية تسرى حاليا على كل من يعمل باجر سواء أكان يعمل بعقد كتابي أو شفهي .
سادسا : هناك بعض الشركات المتعددة الجنسيات التي تقوم بأعمال لحساب شركات اخرى كشركات الحاسبات الالية التي تتولى تنظيم العمل في منشآت اخرى وادخال عملياتها على الحاسب الالى لا تشترك عن العاملين لديها في التأمينات وانما تسجل اجورهم على تلك المنشآت وتضيع المسؤولية عن التأمين على العاملين لديها بحجة انهم غير مثبتين .

سابعا : التهرب السلبي : تنص الفقرة الرابعة من المادة ١٢٥ من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ على ما يأتي :
" مع عدم الاخلال بالحد الأدنى لاجر الاشتراك الاساسى يكون لوزير التأمينات بقرار يصدره بناء على اقتراح مجلس الادارة ان يحدد اجر الاشتراك بالنسبة لبعض فئات المؤمن عليهم وطريقة حساب الاشتراكات وتاريخ بدء انتفاعهم بنظام المكافأة .

وتنفيذا لذلك صدرت عدة قرارات وزارية بتحديد اجر الاشتراك لعمال النقل البرى وعمال المخازن والعاملين بصناعة الطوب وعمال المقاولات .

وبمراجعة هذه القرارات نجد ان اجر الاشتراك المحدد بها اقل بكثير من الواقع وكان ينبغى تحريك هذا الاجر تدريجيا حتى يطابق الاجر الفعلى وهذا الاسلوب له اثار سلبية على الخزانة العامة والتأمين الصحى والمؤمن عليهم واسرهم ، مثله كباقي صور التهرب من التأمينات .

رأى ممثلى أصحاب الأعمال فى التهرب من التأمينات

فى لقاء بمجلس ادارة الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية قال أحد ممثلى أصحاب الأعمال أن صاحب العمل يضطر أن يشترك على العامل فى التأمينات الاجتماعية على اساس الحد الأدنى للأجر لان العامل يرفض خصم الاشتراكات من اجره ، ويهدد صاحب العمل بترك العمل لو اقدم على ذلك !!! وبالتالى يضطر صاحب العمل بأن يؤدى حصته وحصه العامل فى اشتراكات التأمين !! .

أن هذا القول يفجر عدة قضايا، أولى هذه القضايا ان مستقبل التأمينات مظلم فى ظل الاقتصاد الحر والية السوق، فحاليا نجد ان القطاع العام يمكن القول انه لايتهرب من التأمينات الاجتماعية، وديونه للتأمينات الاجتماعية فى حدود مائتى مليون جنيه، أما اصحاب الاعمال فى القطاع الخاص فيتهرب معظمهم من التأمينات الاجتماعية ولا يكتفون بذلك بل يقصرون فى سداد مستحقات التأمينات الاجتماعية من اشتراكات التأمين والمبالغ الاخرى حيث بلغت ديونهم اكثر من مليارى جنيه اى ان هناك جريمتين (الاولى) هى جريمة التهرب و(الثانية) عدم سداد مستحقات التأمينات مما يترتب عليه زيادة الديون وضياع بعضها ، وهذه الديون هى حقوق عمال سوف يأخذونها فى شكل تعويضات ومعاشات ورعاية طبية ٠٠٠ الخ .

وفى ظل تنامي القطاع الخاص وخصخصة القطاع العام فانه من المتوقع ان يسلك القطاع الجديد نفس مسلك القطاع الخاص الحالى ، ويترتب على ذلك سلب نظام التأمين الاجتماعى من مضمونه ، وعدم فاعلية الحقوق التأمينية فى حالات الشيخوخة والعجز والوفاة والبطالة واصابات العمل وينهار صرح نفخر به ونباهى به الامم ، فالتأمينات الاجتماعية بلغت مستوى رفيعا فيما قررته من حقوق ومعاشات وتعويضات ، إذا غضضنا الطرف عن سلبات الادارة .

سؤال

هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى نسأل لماذا يرفض عمال القطاع الخاص خصم اشتراكات التأمين ويقبلها عمال القطاع العام عن طيب خاطر .

هذا سؤال نوجهه إلى رواد الصناعة والتجارة فى القطاع الخاص ، هلى هناك نقص فى العمالة مما يؤدى إلى خوف اصحاب الاعمال من هروب عمالهم ؟
الواقع يقول غير ذلك ، فالبطالة بانواعها سافرة ومقنعة منتشرة فى البلاد ، واذا كان ذلك موقف رواد اصحاب الاعمال فما بالك بصغارهم .

لقد وضعت التأمينات الاجتماعية ، بالنسبة لاصحاب الاعمال ما يأتى :
اولا : تخفيف العبء عن اصحاب الاعمال ، اذ ان التأمينات تنتقل اليها التزامات صاحب العمل فى قانون العمل من مكافأة نهاية الخدمة واصابات العمل ، والاجازات المرضية واجازة الحمل والوضع والعلاج وحالات المرضى والاصابة ، فى مقابل اشتراكات شهرية يؤديها صاحب العمل .

كما ان نظم التأمينات الاجتماعية تحمى صاحب العمل فى الاعسار فى حالة التزامه بدفع مكافأة او تعويض نهاية الخدمة لعدد كبير من العمال دفعة واحدة او دفع تعويض

حوادث العمل لعدد كبير من العمال ماتوا او اصابوا نتيجة حادث جماعى ، اذ تحل محله فى اداء هذه الالتزامات وما عليه الا ان يسدد الاشتراكات المقررة فى مواعيدها.

ثانيا : استقرار وتقرير علاقات العمل ، طالما أن التزامات صاحب العمل فى قانون العمل تنتقل إلى الجهاز الادارى للتأمينات ، وبالتالي تقل المنازعات الفردية بين العمال واصحاب الاعمال .

ثالثا : تقديم القروض لاصحاب الاعمال او مشاركتهم فى رأس المال ، فالتأمينات الاجتماعية تكون لديها احتياطات كبيرة تعمل على استثمارها فى مشاريع تعود اليها بعائد يدعم مركزها المالى ، كما تعمل على اقراض اصحاب الاعمال الذين يكونون فى حاجة إلى دعم مشاريعهم ويتم ذلك فى حدود السياسة التى يرسمها مجلس الادارة للجنة الاستثمار وتقوم التأمينات الاجتماعية بمشاركة اصحاب الاعمال بنسبة من رأس المال اما عند بدء المشروع بالاكنتاب فى جانب رأس المال او فى حالة التوسع فى المشروع بزيادة رأسماله مع مراعاة ان يكون هناك عائد مناسب يتفق وتقرير تكاليف نظام التأمينات .

الفصل الخامس عشر

آثار التهرب من التأمينات

للتهرب من التأمينات آثار اجتماعية واقتصادية على العمال واصحاب الاعمال والخزانة العامة :

اولا : يبين من الجدول الاتي أن ٩٢٣٨١٨ عاملا اي ٦٦% من مجموع العمال مشتركون في التأمينات الاجتماعية باجور تقل عن خمسين جنيها شهريا ، ومعنى ذلك ان الحد الاقصى للمعاش عند التقاعد لا يجاوز ٤٠ جنيها شهريا ، ومعنى ذلك - ايضا - انهيار المستوى المعيشي للأسرة ، فمتوسط اجر العامل الشهري في القطاع الخاص لا يقل عن مائتي جنيها شهريا فكيف تعيش اسرة دخلها الشهري ٢٠٠ جنيها في الشهر عندما يصبح المعاش اربعين جنيها شهريا ٠٠٠ ان هذا لا يكفي ثمنا لشراء الخبز .

الجملة		المدد				النوع فئات الاجر
%	عدد	%	اناث	%	ذكور	
٥٢,٢	٧٣١١٩٩	٦٠,٤	١٩٤٤٥٣	٤٩,٨	٥٣٧٤٦	٣٥ -
١٣,٨	١٩٢٦١٩	١٤,٣	٤٦٠٣٨	١٣,٦	١٤٦٥٨١	٤٠ -
٧,٢	١٠٠٤٦٠	٧,١	٢٢٨٥٨	٧,٢	٧٧٦٠٢	٥٠ -
٦,٣	٨٧٨٦٢	٦,٢	١٩٩٦٠	٦,٣	٦٧٩٠٢	٦٠ -
٤,٧	٦٦٠٤٠	٢,١	٦٧٦١	٥,٥	٥٩٢٧٩	٧٠ -
٢,٧	٥٢٢٢٩	٢,٥	٨٠٤٩	٤,١	٤٤١٩٠	٨٠ -
٤,٢	٥٩٠٤١	١,٦	٥١٥١	٥,٠٠	٥٣٨٩٠	٩٠ -
٣,٧	٥٢٢٢٥	٣,٥	١١٢٦٨	٣,٨	٤٠٩٥٧	١٠٠ -
١,٠٠	١٤٦١٩	١,٢	٣٨٤١	١,٠٠	١٠٧٧٨	١٢٥ -
٢,١	٢٠١٨٦	١,٠٠	٢٢٤١	٢,٥	٢٦٩٤٥	١٥٠ -
١,٠٠	١٢٢٥٦	٠,١	٢٢٢	١,٢	١٢٩٣٤	٢٥٠ -
١٠٠	١٣٩٩٧٤٦	١٠٠	٣٢١٩٤٢	١٠٠	١٠٧٧٨٠٤	الجملة

ثانيا : المعروف أن حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمين يحملها على تكلفة الإنتاج فاذا لم يؤديها على اساس الاجور الفعلية أو لم يشترك عن كل أو بعض عماله ، فان

المنافسة بينه وبين صاحب عمل شريف لن تكون عادلة ، ولذلك ينبغي على الشرفاء من أصحاب الأعمال حث اتحادات أصحاب الاعمال للتدخل فى القضاء على هذه الظاهرة .

ثالثا : تلتزم خزانة الدولة بآداء الفرق بين الحد الأدنى للمعاش والذى كان ستة جنيهات ثم اصبح تسعة جنيهات ووصل ٢٩ جنيها ثم بلغ ٣٥ جنيها شهريا واخيرا ٤٠ جنيها شهريا بآداء هذه الزيادات ، فاذا تم التأمين على الاجور الحقيقية أو الفعلية فان معظم المعاشات سوف تجاوز اضعاف الحد الأدنى للمعاش وبالتالي يخف العبء على الخزانة العامة .

رابعا : إذا كان معظم العمال تربط معاشاتهم على اساس الحد الأدنى للمعاش معنى ذلك انهيار القوى الشرائية للأسرة وهذا يؤدي إلى كساد اقتصادى ؟ ونسأل المتهربين من اصحاب الاعمال من التأمين ٠٠٠ الإنتاج لمن؟ ومن من الناس سوف يشتري منتجاتهم إذا كان التهرب من التأمين يؤدي إلى معاش لا يكفى رغيف الخبز؟ .

خامسا : ان التأمين على العمال باجر يقل عن الاجر الفعلى له اثار خطيرة على ميزانية التأمين الصحى الذى يقدم الرعاية الطبية فى مقابل اشتراكات تعادل سدس الاشتراكات الواجب اداؤها مما ادى إلى عجز كبير فى هذا الجهاز الحيوى الهام ، والقضاء على ظاهرة التهرب ، سوف تعيد التوازن لميزانية الهيئة العامة للتأمين الصحى .

الفصل السادس عشر الجزاءات عن مخالفة قانون التأمين الاجتماعى

نظرا للدور الهام الذى يقوم به التأمين الاجتماعى فى المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، فوضع عقوبات للمخالفين لاحكامه تترواح بين الحبس او الغرامة أو بهما معا ، أو بالغرامة فقط ، وحدد القانون كل مخالفة والعقوبة المناسبة لها :

أولا : عقوبة الحبس لمدة لا تجاوز شهرا وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه او باحدى هاتين العقوبتين لكل صاحب عمل :

• يمنع العاملين بالهيئة ممن لهم صفة الضبطية القضائية من دخول محل العمل او :

• لم يمكنهم من الاطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات والاوراق التى يتطلبها تنفيذ القانون أو :

• اعطى بيانات غير صحيحة أو :

• امتنع عن اعطاء البيانات المنصوص عليها فى القانون او القرارات او اللوائح المنفذة له (مادة ٧٨ من القانون) .

ثانيا : يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ثلاثة شهور وبغرامة لا تزيد على خمسمائة جنيه أو باحدى هاتين العقوبتين كل من تعمد عن طريق اعطاء بيانات خاطئة عدم الوفاء بمستحقات الهيئة كاملة (مادة ١٧٩ / فقرة "٢")

ثالثا : يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تجاوز الفى قرش فى الحالات الآتية :

— عدم قيامه بنقل المصاب عند حدوث الإصابة إلى مكان العلاج .

— عدم إبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لاحد عماله يعجزه عن العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل .

— عدم تقديم بيانات العاملين واجورهم واشتراكاتهم وذلك وفق النماذج التى اعدتها الهيئة (مخالفا للمادة ١٢٨ والمادة ١٥١ من القانون) .

— مخالفة احكام المادة ١٥١ أو القرارات المنفذة لها وهى الخاصة باعداد السجلات والدفاتر وكذلك البيانات والنماذج التى ينبغى اعدادها وتقديمها .

– عدم القيام بخصم المبالغ التي صرفت للمؤمن عليه دون وجه حق او عدم توريدها للهيئة فى مواعيد سداد الاشتراكات بالمخالفة للمادة ١٥٨ من القانون (راجع المادة ١٨٠ من القانون) .

رابعاً : يعاقب بغرامة قدرها مائة قرش :

– كل صاحب عمل فى القطاع الخاص لم يقم بالاشتراك فى الهيئة عن اى من عماله الخاضعين لاحكام هذا القانون .

– كل صاحب عمل يحمل المؤمن عليه اى نصيب فى نفقات التأمين لم ينص عليها القانون وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت فى شأنهم مخالفة بشرط الا يجاوز مجموعها ٥٠٠ جنيه فى المرة الواحدة (مادة ١٨١ من القانون) .

والملاحظ ان العقوبات الواردة فى القانون لا تتناسب مع المخالفات التى يركبها صاحب العمل . وينبغى تشديدها حتى لا يقوم من تسول له نفسه بالتهرب من التأمينات إلى ارتكاب هذه المخالفات .

خامساً : يلتزم صاحب العمل فى حالة التأخير فى اداء المبالغ المستحقة عليها باداء مبلغ اضافى بنسبة ١% شهرياً عن المدة من تاريخ وجوب الاداء حتى نهاية شهر السداد .

الفصل السابع عشر

كيفية القضاء على ظاهرة التهرب من التأمينات

للقضاء على ظاهرة التهرب من التأمينات الاجتماعية ينبغي العمل فى عدة محاور :

- ١ - ان يكون هناك جهاز ادارى فعال .
- ٢ - التعاون بين وزارتى التأمينات والقوى العاملة والتشغيل .
- ٣ - نشر الوعى التأمينى بين العمال واصحاب الاعمال .

اولا : الجهاز الادارى :

ان الضرورة تقتضى انشاء او تدعيم جهاز مكافحة التهرب من التأمينات وجهاز التفتيش على المنشآت من :

- أ - مجموعة المفتشين المؤهلين تأهيلا جامعييا (ليسانس حقوق او بكالوريوس تجارة) فى كل مكتب ومنحهم الضبطية القضائية تطبيقا للمادة ١٥٢ من قانون التأمين الاجتماعى ، بحيث يكون عددهم يتناسب مع عدد اصحاب الاعمال المطلوب التفتيش عليهم .
- ب - انشاء قسم لمحاكمة التهرب من التأمينات الاجتماعية فى كل منطقة لمتابعة نشاط مفتشى المكاتب ومراقبة اعمالهم .
- ج - انشاء ادارة لمحاكمة التهرب من التأمينات الاجتماعية فى المركز الرئيسى للهيئة للبحث عن اموال اصحاب الاعمال المتهربين وكذلك المدنيين الذين يعلن افلاسهم على ان تخصص نسبة من المبالغ التى يتم تحصيلها من اصحاب الاعمال المتهربين او المدنيين كحوافز للموظفين لا تقل عن ٥% .

كما يقترح تشجيع العمال للإبلاغ عن صاحب العمل المتهرب بتقديم حافز مالى لهم وحمايتهم من الفصل من العمل بسبب الإبلاغ عن جريمة التهرب .

تعديلات تشريعية :

- ١ - إلزام أصحاب الأعمال بتقديم الاستمارة رقم (٢) تأمينات فى يناير من كل عام فى جميع الاحوال ، وتعلق صورة منها فى مكان ظاهر من العمل ، كما ترسل صورة منها للجنة النقابية او النقابة العامة المختصة .
- ٢ - إلزام صاحب العمل برفاق صورة معتمدة من الاقرار الضريبي الاخير مع الاستمارة رقم (٢) او صورة معتمدة من الميزانية .

- ٣ - ان تكون عقوبة الحبس وجوبية ٠٠ لصاحب العمل المتهرب بأى صورة من صور التهرب . وتكون الغرامة بالقدر المنصوص عليه فى قانون قمع الغش والتدليس .
- ٤ - اعطاء الحق للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بادرارة اى مؤسسة مدنية (سواء نتيجة التهرب من التأمينات او التراخى فى سداد الاشتراكات) حتى يتم تحثيل جميع مستحقاتها .

ثانيا : التعاون بين وزارتى التأمينات والقوى العاملة والتشغيل :

قانون التأمين الاجتماعى وليد قانون العمل ، ووزارة التأمينات خرجت من تحت رداء وزارة العمل ، فالعلاقة وثيقة بين القانونين وبين الوزارتين ، ولذلك فان التعاون بين وزارة التأمينات ووزارة القوى العاملة والهجرة (العمل سابقا) ضرورة ، وقد تم الاتفاق على تبادل المعلومات والبيانات بينهما فيما يتعلق بتنفيذ قوانين العمل والتأمينات ، والاتفاق يقضى بتوحيد البيانات والاحصاءات بين الوزارتين لاحكام الرقابة على الاعمال المشتركة بينهما .

وهذا الاتفاق له اهمية خاصة من ناحيتين :

- اولا : مساهمة وزارة القوى العاملة والتشغيل فى محافحة التهرب من التأمينات .
- ثانيا : تبادل المعلومات حول المؤمن عليهم الذين يتعطلون عن العمل ويستحقون تعويض البطالة .

اولا - مكافحة التهرب من التأمينات :

مشكلة التهرب من التأمينات الاجتماعية اصبحت مزمنة ، ولا ترعى الاهتمام الذى يناسب حجمها ، وقد اثرنا هذا الموضوع اكثر من مرة ولا يزال فى الجعبة الكثير . ان التهرب من التأمينات الاجتماعية يعتبر جريمة نص عليها قانون التأمين الاجتماعى وكذلك قانون العقوبات فى احدى صور التهرب .

ويلاحظ او ، وقبل كل شىء بان الاتفاق المشار اليه بين الوزارتين يقتصر على حصر العاملين لدى اصحاب الاعمال فى القطاع الخاص .

واذكر ان السيد / انور سلامه وزير العمل فى الستينات اصدر قرار بان يقوم مفتشو العمل بحصر اصحاب الاعمال والعاملين لديهم وذلك بالتفتيش عليهم واخطار هيئة التأمينات بنتائج التفتيش ، وذلك بتحرير محاضر فى حالة مخالفة قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ، وكانت الهيئة العامة للتأمينات فى ذلك الوقت تتبع لوزير العمل من ناحية

الإشراف ، وكانت الهيئة تقوم بتفريغ البيانات الواردة إليها من بطاقات توزع على مكاتبها ولكن النظام لم يكتب له الدوام لاسباب مالية .

وما تم الاتفاق عليه بين الدكتورة / امال عثمان والسيد / احمد العماوى خطوة هامة فى سبيل حل بعض مشاكل تطبيق التأمينات الاجتماعية .

فتبادل المعلومات بين الوزارتين سوف يحد من مشكلة التهرب من التأمينات وتسجيل المؤمن عليهم ، فوزارة القوى العاملة لها مفتشوها الذين يملون على اصحاب الاعمال ليتأكدوا من تنفيذ احكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ، والتأمينات الاجتماعية لها مفتشوها الذين يقومون بالتفتيش على اصحاب الاعمال لحصر العاملين لديهم واجورهم وليتأكدوا من مدى تنفيذهم لقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

وهنا ازدواج فى العمل ٥٠٠ مفتش العمل ، واخر للتأمينات للتفتيش على صاحب العمل ، هنا يمكن التنسيق فى العمل ، فتقوم مكاتب القوى العاملة باخطار مكاتب التأمينات عن اصحاب الاعمال غير المشتركين فى التأمينات لتتابع مكاتب التأمينات صاحب العمل وتلزمه بالاشتراك فى التأمينات الاجتماعية .

وقد ألزمت المادة ٣٢ من قانون العمل صاحب العمل بان يرسل إلى الجهة الادارية المختصة التى يقع فى دائرتها محل العمل خلال شهر اكتوبر من كل عام بيانا مفصلا بعدد العاملين طبقا لمهنتهم وفئات اعمارهم وجنسياتهم ونوعهم .

وفى الوقت نفسه يلزم قانون التأمين الاجتماعى والقرارات المنفذة له صاحب العمل بان يرسل للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية استمارة رقم (٢) فى يناير من كل عام اهم بياناتها اسماء العمال ومهنتهم واجورهم .

ومن هنا فان تبادل المعلومات فى هذا الشأن تساعد على تصحيح كثير من البيانات فى كلتا الوزارتين عن العمالة والتأمين عليها .

هذا وقد اتفق قانون العمل وقانون التأمين الاجتماعى على ان يسرى كل منهما على الاجانب بشرط المعاملة بالمثل . . . فوزارة القوى العاملة والهجرة ترخص للاجانب بمزاولة العمل فى مصر ، إذا كان مصرحا له بالاقامة ، وهنا طبقا للاتفاق بين الوزارتين تقوم وزارة القوى العاملة باخطار التأمينات الاجتماعية باسماء الاجانب واصحاب اعمالهم لتتولى اخضاعهم لنظام التأمين الاجتماعى .

عقد العمل والتأمينات

نص قانون العمل في المادة ٣٠ منه على انه : " يجب ان يكون عقد العمل ثابتا بالكتابة ومحررا باللغة العربية من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة ، والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ويجب ان يتضمن على الاخص البيانات الاتية :

- أ - اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل .
- ب - اسم العامل ومؤهله ومهنته ومحل اقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .
- ج - طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .
- د - الاجر المتفق عليه وطريقه وموعد ادائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها .

وحكم هذه المادة من الاهمية بمكان ، ولو تم تنفيذها بدقة فسوف تساعد في حل جانب كبير من ظاهرة التهرب من التأمينات الاجتماعية .

ولذا ينبغي ان يقوم مفتشو العمل بالتأكد من تحرير عقد العمل وارسال نسخة منه لمكتب التأمينات المختص .

ولم يكتف قانون العمل بالزام صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة وارسال نسخة منه للتأمينات الاجتماعية ٠٠٠ بل الزم صاحب العمل بأن ينشئ ملفا لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارته ومحل اقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته واجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات ، والجزاءات التي وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من اجازات وتاريخ انتهاء خدمته واسباب ذلك ٠٠٠ إلى اخر النص (م ٥٥) ٠٠ والزام صاحب العمل بانشاء ملف للعامل سوف ييسر مهمة مفتش التأمينات في الحصول على البيانات المطلوبة للتأمين على العمال .

ومن المعروف ان قانون التأمين الاجتماعي يسرى على العمال المتدرجين بالنسبة لتأمين اصابات العمل ، ويمكن لمفتشى العمل حصر هذه الفئة عند التفتيش على صاحب العمل واخطار مكتب التأمينات الاجتماعية المختص .

ثانيا : تبادل المعلومات حول المتعطلين :

يسرى تأمين البطالة على العاملين في قطاع الاعمال والقطاع الخاص ما عدا العاملين في الحكومة وبعض الفئات الاخرى .

ويقرر للمؤمن عليه الحق في تعويض البطالة إذا كان مشتركاً في التأمين لمدة ستة أشهر على أن تكون الثلاثة الأشهر الأخيرة متصلة بشرط أن يكون قادراً على العمل وراغباً فيه وباحثاً عنه .

ومعيار البحث عن العمل هو أن يقيد العامل المتعطل في مكتب القوى العاملة المختص ويتردد عليه مرة كل أسبوع ، وقد نص قانون العمل (م ١٦) على أن لكل قادر على العمل راغب فيه أن يتقدم لقبول اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامته مع بيان سنة ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة .

وتبادل المعلومات في هذا الشأن سوف يساعد على كشف من يحصل على تعويض البطالة بالرغم من التحاقه بعمل يوقف حقة في هذا التعويض .

عمال المقاولات وقياس مستوى المهارة

يسرى تأمين إصابات العمل وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء على عمال المقاولات ويحدد أجر الاشتراك على ضوء مهارة العامل ٠٠ وقسم القرار الوزاري الخاص بالتأمين على عمال المقاولات هذه الفئة إلى ثلاثة مجموعات : عمال عاديين وعمال نصف مهرة وعمال مهرة ٠٠٠ ويحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتشغيل بالاتفاق مع الوزير المختص ، بعد أخذ رأي النقابة العامة المختصة ، المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وكيفية إجراء هذا القياس وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل مهنة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وسائر البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات ، مع بيان الرسم المقرر عنه بحيث لا يتجاوز ثلاثة جنيهاً وحالات الإعفاءات .

وتبادل المعلومات ، والتعاون في عملية قياس المهارة وصرف بطاقة التأمين عند قياس المهارة سوف يساعد على فاعلية التأمين على عمال المقاولات .

التوعية التأمينية :

الوعي التأميني ضرورة لنجاح أي نظام للتأمينات ، وهذا الوعي لا يقتصر على العمال ليحصلوا على حقوقهم ، ولا على موظفي الجهاز الإداري للتأمينات ليؤدوا أعمالهم على أكمل وجه ، وإنما الوعي التأميني ينبغي أن يمتد إلى أصحاب الأعمال الذين يمدون جهاز التأمينات بالمعلومات الأساسية عن العمال واجورهم وتواريخ ميلادهم ويقومون بأداء الاشتراكات .

والمعروف أن نظام التأمين الاجتماعي مجموعة من الالتزامات تقع على الحكومة في التنفيذ ومتابعة تطبيق القانون . وأصحاب الأعمال عليهم القيام بأداء الالتزامات التي فرضها عليهم القانون نحو أداء الاشتراكات واعداد السجلات والملفات الخاصة بالعاملين لديهم ، والإبلاغ عن الإصابات واعداد النماذج والاستثمارات ، اما العمال فلهم حقوق يجب عليهم التعرف عليها ، وعليهم دراسة المشاكل التي تواجه المؤمن عليهم والمستحقين عنهم واقتراح الحلول المناسبة لها .

اننا نطالب وزارة التأمينات بوضع برامج إعلامية للتلفزيون على نمط برنامج " سر الأرض " والبرامج التي تضعها وزارة الصحة ، وذلك للتوعية بالحقوق والواجبات في مجال التأمينات الاجتماعية وكذلك برامج إعلامية للتلفزيون على نمط برنامج " سر الأرض " والبرامج التي تضعها وزارة الصحة ، وذلك للتوعية بالحقوق والواجبات في مجال التأمينات الاجتماعية وكذلك برامج مماثلة من خلال المسلسلات في الإذاعة والإعلان المستمر في مجال الأعلام المقرؤء .

التعاون مع النقابات العمالية

ويطلب من مديري المناطق والمكاتب التأمينية القيام باتصال مباشر مع اللجان النقابية العامة التي تقع في نطاق اختصاصها وعقد الندوات والقاء المحاضرات في مقار تلك اللجان والنقابات وخلق روح من المودة بينهم وبين العاملين اعضاء اللجان النقابية والنقابات العامة . هذا بالاضافة إلى اعداد نشرات وكتيبات ومطبوعات مبسطة ليتفهمها العمال وصغار أصحاب الأعمال وكذلك عقد ندوات شهرية لأصحاب الاعمال وممثليهم ليوضحوا لهم التزاماتهم تجاه القانون وتجاه عمالهم وان التأمينات وضعت من اجل اصحاب الاعمال وعمالهم وتصدر اتحادات أصحاب الاعمال نشرات وملخصات في الجديد في مجال التأمينات الاجتماعية لتوزيعها على اعضاء هذه الاتحادات ، وعلى اتحادات أصحاب الاعمال التعاون مع الوزارة في هذا الشأن .

ماذا فعلت التأمينات الاجتماعية لمواجهة هذه الظاهرة ؟ .

حاولت وزارة التأمينات القاء التبعية على العمال بإصدارها قرار وزارى رقم ٥٥ لسنة ١٩٨٦ صادر بتاريخ ١٩٨٦/٩/١ بشأن التزام العامل باخطار مكتب التأمينات الاجتماعية المختص بالتحاقه بالعمل ، ويقضى هذا القرار في مادته الاولى بأن على العامل عند التحاقه بأى عمل بالقطاع الخاص اخطار مكتب الهيئة المختص خلال اسبوع على الاكثر من تاريخ التحاقه بالاستمارة (١ ع) المرفق نموذجها ، ويسرى حكم هذه الفقرة السابقة في

شأن المؤمن عليهم الموجودين بالخدمة ، وتتم الاخطارات المشار اليها خلال اسبوعين على الاكثر من تاريخ العمل بهذا القرار .

ونص فى المادة الثانية على ان تضاف الاستمارة رقم (ا ع) إلى مستندات ملف التأمين الاجتماعى الخاص بالمؤمن عليه والتي تستوفى عند بدء الخدمة .
وهذا القرار لم يكن الهدف منه حل هذه المشكلة ، اى مشكلة التهرب من التأمينات ، ولو قدر لهذا القرار قيام العمال بتنفيذه لاغرق مكاتب التأمينات الاجتماعية بمئات الالوف من الاستثمارات التى لو تم تسجيلها لادى الامر إلى تكرار مئات الالوف من اسماء العمال السابق تسجيلهم على الحاسب الالى ، او كان مصير هذه الاستثمارات " الدشت " وترتب على ذلك ايضا قيام عشرات الالوف من المنازعات بين العمال واصحاب الاعمال واغرقت مكاتب العمل بمنازعات فردية لا يعلم عددها الا الله سبحانه وتعالى !!! .

الاعلام التأمينى

لكن ما هو المطلوب ؟ المطلوب التوعية التأمينية فى جميع المسارات ، فلاعلام عن التأمينات ينبغى أن يكون فى وسائل الاعلام كالاذاعة والتلفزيون والصحف هذا بالاضافة إلى الوسائل التقليدية من مؤتمرات وحلقات نقاشية ومحاضرات .

وينبغى أن تشارك الحكومة واتحادات اصحاب الاعمال (اتحاد الصناعات واتحاد الغرف التجارية) والعمال .

وتقع المسئولية الاولى للتوعية التأمينية على وزارة التأمينات الاجتماعية سواء فى وسائل الاعلام المنظورة او المسموعة او المقروءة .

والوعى التأمينى ضرورة لنجاح أى نظام للتأمينات ، وهذا الوعى لا يقتصر على العمال ليحصلوا على حقوقهم ، ولا على موظفى الجهاز الادارى للتأمينات ليؤدوا اعمالهم على اكمل وجه دائما الوعى التأمينى ينبغى أن يمتد إلى اصحاب الاعمال الذين يمدون جهاز التأمينات بالمعلومات الاساسية عن العمال واجورهم وتواريخ ميلادهم ، ويقومون باداء الاشتراكات على الاجور التى حددها القانون .

وهناك اساليب عدة لنشر الوعى التأمينى بين اصحاب الاعمال منها المحاضرات والندوات والكتيبات والنشرات ووسائل الاعلام المنظورة والمسموعة والمقروءة وتكون التوعية التأمينية من خلال برنامج متكامل او جزئى للتأمينات الاجتماعية ، ويقصد بالبرنامج الشامل أن يغطى كل فروع التأمينات المأخوذ بها وكذلك الاجراءات والمستندات اللازمة

لصرف المستحقات او الحقوق التأمينية ، والبرنامج الجزئى يشمل فرعا من فروع التأمينات الاجتماعية او الإجراءات الخاصة بالاشتراكات او الحقوق التأمينية .
ولكن التوعية التأمينية لمن ؟ انها موجهة للعاملين فى اقسام التأمينات الاجتماعية وشئون الافراد العاملين لدى أصحاب الاعمال ، وينبغى تجميع صغار أصحاب الاعمال لحضور محاضرات مبسطة أو ندوات عن التأمينات الاجتماعية أو مناقشة مشاكلهم فى تطبيق التأمينات الاجتماعية .

أثار نشر الوعى التأمينى

- عدم تعرض صاحب العمل لاجراء محاضر مخالفات ضده .
- عدم تعرض صاحب العمل لغرامات التأخير والفوائد .
- عدم التأخير فى صرف المستحقات للمؤمن عليهم او المستحقين عنهم .
- عدم تهرب صاحب العمل من التأمينات كليا أو جزئيا عندما يعرف انها سوف تؤدى إلى استقرار وتعزيز علاقات العمل وزيادة الإنتاج ، وأن التهرب يعتبر سرقة للمجتمع ، اذ أن صاحب العمل لا يتحمل أى عبء فى تكلفة التأمينات وانما يحمل السلعة بما يؤديه من اشتراكات وان المستهلك هو الذى يتحمل فى النهاية عملية اشتراكات التأمينات .
- فاذا اقتنع صاحب العمل بنظام التأمينات فلن يقصر فى حق المجتمع ولن يخالف احكام قانون التأمينات الاجتماعية ، وسوف يسعى إلى اداء الاشتراكات فى مواعيدها على اساس الاجور الحقيقية وعن كل عماله، وبالتالي لا تقع بينه وبين عماله أى منازعات فى هذا الشأن .
- والتفهم الحقيقى لنظام التأمينات الاجتماعية ، والعمل على نجاحه وعدم السعى للتدخل من عدم تطبيقه ، وكذلك عدم السعى للبحث عن الثغرات الموجودة فى القانون للتهرب من تنفيذه يعتبر حضارية ينبغى أن نعمل لنصل إليها .
