



جامعة الأزهر  
مركز صالح عبد الله كامل  
للاقتصاد الإسلامي

## مؤتمر

# « التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول »

## مصادر تمويل

## نظام التأمين الإجتماعي

- وعاء التمويل (الأجور)
- مصادر التمويل والمبادئ الدولية لمبررات ومدى مساهمتها
- توزيع نسب الاشتراكات بين مصادر التمويل في مصر

## إعداد

## دكتور سامي نجيب

أستاذ ورئيس قسم الرياضة والتأمين

جامعة القاهرة فرع بنى سويف

خبير التأمين الاستشاري

كبير أخصائيين أول التأمينات الاجتماعية سابقا

فى الفترة من ١٣-١٥ أكتوبر ٢٠٠٢م



## الموضوع الأول وعاء التمويل (الأجور)

من أهم الموضوعات التي تهتم بها نظم التأمين الإجتماعى للعاملين تلك المتعلقة بتحديد مفهوم الأجر.. ذلك أن الأجر هو - عاء الإستراكات .. وحيث ترتبط به المزايا التأمينية (كما هو الحال فى مصر) فإنه يعتبر أيضا أساس حساب المزايا التأمينية ... ومع أن النظام الحالى والمقرر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ قد أخذ بمبدأ تناسب المزايا والإشتراكات مع الأجور فنظرا لإهتمامه بمعالجة مشاكل التطبيق العملى فقد عدل جزئيا عن الأخذ بفكرة الأجر الإجمالى التى كانت تأخذ بها تشريعات التأمينات الإجتماعية السابقة<sup>(١)</sup>،<sup>(٢)</sup> حين كانت تعدد بمفهوم الأجر كما جاء بقانون العمل وبالمادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى والذى يشمل - كما إنتهت محكمة النقض - كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا كان نوعه ومهما كانت تسميته طالما كان مقابل العمل موضوع العقد.

وهكذا فإن القانون الحالى للتأمين الإجتماعى قد نص على مفهوم خاص للأجر يعمل به فى تطبيق أحكامه نزولا على إعتبارات عديده منها مشاكل التطبيق (حيث يلاحظ أن بعض تطبيقات عناصر الأجر وفقا لقانون العمل والقانون المدنى يرتهن بأمر وشروط تعدد بالوقائع ويثور النزاع عادة حول مدى توافرها وحول تكييفها) ونزولا على إرتفاع نسب الإشتراكات.

ووفقا لهذا المفهوم الضيق للأجر التأمينى إستبعدت من عناصر الأجر فى تطبيق نظام التأمينات المصرى المزايا العينية من مأكى ومشرب وملبس ومسكن (رغم كونها من عناصر الأجر وفقا لقانون العمل) وما يجاوز حدا أقصى معين وكذا المنح والمكافآت التشجيعية والأجور الإضافية غير الدورية وغيرها تلافيا لمشاكل التطبيق العملى.

---

(١) إهتم المشرع فى فترة العمل بالقوانين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥، ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ (خلال المدة من

١٩٥٦/٤/١ وحتى ١٩٥٩/٧/٣١) بإيراد نص صريح يحدد المقصود بالأجر الذى تؤدى على أساسه الاشتراكات بأنه ذلك الأجر الإجمالى للعامل والذى يشمل ما يتأوله من أجر أصلى ثابت مضافا إليه علاوة غلاء المعيشة والعمولات ومكافآت الإنتاج المدفوعة، مع مراعاة حساب العمولات والمكافآت المذكورة على أساس المتوسط الشهرى لما تقاضاه العامل منها فى السنة الميلادية السابقة.

(٢) أحوال المشرع فى فترة العمل بالقوانين ٩٢ لسنة ١٩٥٩، ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (خلال المدة من

١٩٥٩/٨/١ وحتى ١٩٧٥/٨/٣١) إلى المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المعمول به وقتئذ) وبالتالى المادتين ٦٨٣ و ٦٨٤ من القانون المدنى حيث لا يرد حكم بقانون العمل المشار إليه وبذلك يفهم الأجر بأنه كل ما يدخل فى ذمة العامل من مال أيا ما كان نوعه ومهما كانت تسميته وذلك طالما كان مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد .

ومع ذلك فقد توسع النظام فى هذا المفهوم الضيق للأجر التأمينى بصورة ملحوظة فى إبريل ١٩٨٤ حيث ضم عناصر عديدة تحت مسمى الأجر المتغير وبدأت به مدة اشتراك جديدة يحسب عنها معاشا مستقلا سمي بمعاش الأجر المتغير .. وهكذا فإنه وفقا لقانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٤٧ لسنة ٨٤ فإنه يقصد بالأجر<sup>(١)</sup> كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي<sup>(٢)</sup> من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي ويشمل :

#### ١ - الأجر الأساسى ويقصد به :

( أ ) الأجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقة بنظم التوظيف بالنسبة للعاملين بالقطاعين الحكومى والعام.

(ب) الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعدة منه العناصر التى تعتبر جزءا من الأجر المتغير بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص مع مراعاة ألا يقل هذا الأجر عن الحد الأدنى للأجر المنصوص عليه فى الجداول المشار إليها فى البند (أ) وألا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنويا .

ويلاحظ هنا أنه إذا كان الأجر كله محسوبا بالإنتاج أو بالعمولة فيعتبر هذا الأجر أجرا أساسيا وذلك فى حدود الحد الأقصى المشار إليه والبالغ ٣٠٠٠ جنيه .

---

(١) تعدد مفاهيم الأجر فى مصر فهناك مفهوم للأجر وفقا لأحكام القانون المدنى (المادتين ٦٨٣، ٦٨٤) وقانون العمل ومفهوم للأجر فى تطبيق النظام المحاسبى الموحد وفى تطبيق قوانين الضرائب كما أن هناك مفهوما للأجر فى تطبيق قانون التأمين الإجتماعى منذ ١٩٧٥/٩/١ يختلف جذريا قبل ١٩٨٤/٤/١ عنه إعتبارا من ١٩٨٤/٤/١ (التعديلات المقررة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤).

(٢) وفى الواقع فإن هذا العنصر يحدد الشروط الواجب توافرها فى مقابل العمل حتى يعتبر أجرا فى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى.

ففى البداية يجب أن يكون المقابل فى صورة نقدية، ومن هنا لا تعتبر المزايا العينية من قبيل الأجر فى تطبيق قانون التأمين الاجتماعى إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ ولا يغير من ذلك صرف تلك المزايا فى صورة نقدية، كبذل مسكن أو بدل ملبس أو بدل وجبة غذائية، إذ أن صاحب العمل يلتزم أصلا بتوفيرها عينا.

ومن ناحية أخرى فإنه لا يكفى أن يكون مقابل العمل نقديا حتى يعتبر أجرا بل يجب أن يكون المقابل النقدي لقاء العمل الأصلي من حيث طبيعته ومن حيث ساعاته .

وهكذا لا تعتبر من قبيل أجر الاشتراك المكافآت النقدية التى تصرف عن أعمال لا تدخل بطبيعتها فى طبيعة العمل الأصلي. كما لا يعتبر كذلك مقابل الساعات الإضافية التى تزيد على ساعات العمل الأصلية.

## ٢- الأجر المتغير ويقصد به:

"بأقلى مأ يحصل عليه المؤمن عليه وعلى الأخص الحوافز، العمولات، الوهبة، البدلات والأجور الإضافية، التعويض عن جهود غير عادية، إعانة غلاء المعيشة، العلاوات الإجتماعية، العلاوة الإجتماعية الإضافية، المنح الجماعية، المكافأة الجماعية، نصيب المؤمن عليه فى الأرباح، ما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسى.

وقد أضيفت إلى العناصر السابقة إعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ العلاوات الخاصة.

هذا وفى مجال تحديد الماصر المشار إليها وبيان قواعد حسابها صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٧٩ لسنة ١٩٨٤ المعدل بالقرار رقم ١٦٦٢ لسنة ١٩٨٧ كما صدرت قرارات وزير التأمينات أرقام ٧٥ لسنة ١٩٨٤ و ٥٤ لسنة ١٩٨٧ فضلاً عن القرار الخاص بالوهبة الصادر برقم ١٥٤ لسنة ١٩٧٧ والقرارات الخاصة بضم العلاوات الخاصة للأجر المتغير أو للأجر الأساسى.

هذا وللأجر المتغير حدا أقصى قدره العام حالياً ٦٠٠٠ جنيه ويشمل:

١- حوافز الإنتاج أو مكافأة زيادة الإنتاج التى تستحق وفقاً لنظام صادر من الجهة المختصة (مجلس الإدارة بالنسبة إلى شركات القطاع العام) وبشرط شموله لجميع القواعد والأسس الموضوعية المتعلقة بكمية الإنتاج أو جودته أو معدلات الأداء التى يستحق على أساسها الحافز سواء بالنسبة للعامل أو مجموع العاملين<sup>(١)</sup>.

٢- العمولات بذات المفهوم المعمول به قبل ١٩٨٤/٤/١ م<sup>(٢)</sup>.

٣- جميع البدلات المستحقة للعاملين عدا<sup>(٣)</sup>:

(١) من المتفق عليه أن الأجر يحسب بإحدى طريقتين إما بالزمن أى بالوحدات الزمنية (كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر) أو بالإنتاج بوحدات قياس الإنتاج (كالوزن أو الكيل أو المساحة أو العدد) وقد أضاف مجلس الشعب (أو هما معاً) تأكيداً للشائع حيث يتقاضى العامل أجراً ثابتاً بالمدة ومكافأة ترتبط بكمية أو جودة الإنتاج .

ومن هنا نص القانون على إعتبار حوافز الإنتاج أو مكافأة زيادة الإنتاج التى يستحقها العامل نظير ما يبذله من جهد غير عادى وعنايه وكفاية فى النهوض بعمله من عناصر إجر الإشتراك ولا يغير من ذلك عدم ثباتها فهذا أمر طبيعى طالما ترتبط إرتباطاً مباشراً بكمية أو جودة الإنتاج ، فالإنتاج لا يختلف من عامل لآخر فقط بل يختلف بالنسبة للعامل الواحد من يوم لآخر فى هذا تتفق جميع قوانين التأمين الإجتماعى.

(٢) يقصد بها ما يعطى للمؤمن عليه من مبالغ أو نسب مئوية نظير ما يبرمه من صفقات وما يبيعه من مبيعات أو يقوم بتصريفه من سلع ومنتجات والعمالة التى تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.

(٣) إن تعريف الأجر كما ورد فى قانون العمل والقانون المدنى وكذا ما إنجه اليه الفقه والقضاء يحدد معالم ما يعتبر أجراً بأنه كل ما يقابل العمل أما ما يصرف للعامل فى نظير أعباء أو نفقات يتطلبها العمل =

- البدلات التى تصرف للمؤمن عليه مقابل ما يتكلفه من أعباء تقتضيها الوظيفة (عدا بدل التمثيل الذى يعتبر بالتالى من عناصر أجر الإشتراك منذ ١٩٨١/٧/١) ومثالها بدل السفر وبدل الإنتقال وبدل حضور الجلسات<sup>(١)</sup>.

- البدلات التى تصرف مقابل مزايا عينية وفقا للمعمول به قبل ١٩٨٤/٤/١ ومثالها بدل السكن وبدل الملابس وبدل السيارة.

- البدلات التى تستحق نتيجة ندب المؤمن عليه داخل جهة العمل الأصلية أو خارجها بعض الوقت .

٤- الوهبة التى جرى العرف على أدائها متى كانت هناك قواعد تسمح بضبطها<sup>(٢)</sup>.

٥- العلاوات الخاصة المقررة للعاملين بالقطاعين الحكومى والعام إعتبارا من ١٩٨٧/٧/١م<sup>(٣)</sup>.

= فلا يدخل ضمن عناصر الأجر .

ومن هنا فإن بدل طبيعة العمل الذى يصرف لبعض الوظائف كالمهنيين (بدل تخصص) والأطباء والصيادلة (بدل تفرغ) وأخصائى ومساعدى المعامل والأشعة (بدل عدوى) يعتبر من عناصر الأجر، كما يعتبر كذلك بدل الإغتراب وبدل الأعصاب وبدل سماعة التليفون والبدلات المشابهة. وعلى العكس من ذلك بدل الإنتقال الثابت وبدل التمثيل وبدل حضور جلسات مجالس الإدارة والبدلات المماثلة التى تعتبر نفقات مستردة ولا تعتبر من الأجر التأمينى وفقا لقرار رئيس الوزراء رقم ٩ لسنة ١٩٨١ المعمول به إعتبارا من ١٩٨١/٧/١.

(١) المرجع السابق مباشرة.

(٢) الأصل فى الأجر إنه إلتزام على صاحب العمل تجاه العامل مقابل إلتزام الأخير بأداء العمل المتفق عليه ومع ذلك فقد نص كل من قانون العمل والقانون المدنى على إعتبار الوهبة جزءا من الأجر فى الصناعة أو التجارة التى جرى فيها العرف على أداء وهبه وكانت لها قواعد تسمح بضبطها أى بتحديددها مما يستلزم وجوب توافر الشروط الآتية فى الوهبة حتى تعتبر من قبيل الأجر فى تطبيق قانون التأمين :

١- أن يكون قد جرى العرف بأن يدفعها عملاء المنشأة على أساس نسبة مئوية محددة مقدما من المبالغ المستحقة على العملاء (الـ ١٠٠٪ خدمه)، وفى هذه الصورة يشترط صاحب العمل على العميل أن يؤدى علاوة على حسابه، نسبة معينة منه نظير خدمات العمال فينشأ عن هذا الإشتراط لمصلحة الغير فى ذمة العميل وحق مباشر للعامل .

٢- أن يكون لها صندوق مشترك بالمشأة توضع فيه حصيلتها لتوزيعها بين العمال.

٣- أن تكون هناك قواعد متفق عليها بين رب العمل والعمال تحدد بموجبها كيفية توزيعها عليهم

(٣) وقد صدرت فى هذا الشأن قرارات وزير التأمينات أرقام ٣٥ لسنة ٨٧ بإضافة علاوة الـ ٢٠٪ المقررة بالقانون ١٠٢ لسنة ٨٧ إعتبارا من ٨٧/٧/١ و ١١ لسنة ٨٨ بإضافة علاوة الـ ١٥٪ المقررة بالقانون ١٤٩ لسنة ٨٨ إعتبارا من ٨٨/٧/١، ٣٨ لسنة ٨٩ بإضافة علاوة الـ ١٥٪ المقررة بالقانون ١٢٣ لسنة ٨٩ إعتبارا من ٨٩/٧/١ و ٣٦ لسنة ٩٠ بإضافة علاوة الـ ١٥٪ المقررة بالقانون ١٣ لسنة ٩٠ إعتبارا من ٩٠/٧/١ و ١٠ لسنة ٩١ بإضافة علاوة الـ ١٥٪ المقررة بالقانون ١١٣ لسنة ٩١ إعتبارا من ٩١/٧/١ و ١٠ لسنة ٩٢ بإضافة علاوة الـ ٢٠٪ المقررة =

٦- المنح الجماعية : ويقصد بذلك تلك المنصوص عليها فى لوائح العمل أو التي

يقررها صاحب العمل لجميع العاملين<sup>(١)</sup>.

٧- المكافأة الجماعية: وفقا لذات مفهوم المنح الجماعية<sup>(٢)</sup>.

= بالقانون ٢٩ لسنة ٩٢ اعتبارا من ٩٢/٧/١ و٤٣ لسنة ٩٣ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة  
بالقانون ١٧٤ لسنة ٩٣ اعتبارا من ٩٣/٧/١ و٥٣ لسنة ٩٤ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة  
بالقانون ٢٠٣ لسنة ٩٤ اعتبارا من ٩٤/٧/١ و٣٩ لسنة ٩٥ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة  
بالقانون ٢٣ لسنة ٩٥ اعتبارا من ٩٥/٧/١ و٧٠ لسنة ٩٦ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة  
بالقانون ٨٥ لسنة ٩٦ اعتبارا من ٩٦/٧/١ و٢٥ لسنة ٩٧ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون  
٨٢ لسنة ٩٧ اعتبارا من ٩٧/٧/١ و٤٠ لسنة ٩٨ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ٩٠  
لسنة ٩٨ اعتبارا من ٩٨/٧/١ و٢٣ لسنة ٩٩ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ١٩ لسنة  
٩٩ اعتبارا من ٩٩/٧/١ و٢٠٠٠ لسنة ٢٠٠٠ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ٨٤ لسنة  
٢٠٠٠ اعتبارا من ٢٠٠٠/٧/١ و٣١ لسنة ٢٠٠١ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون ١٨  
لسنة ٢٠٠١ اعتبارا من ٢٠٠١/٧/١ و٢٠٠٢ لسنة ٢٠٠٢ بإضافة علاوة الـ ١٠% المقررة بالقانون  
١٤٩ لسنة ٢٠٠٢ اعتبارا من ٢٠٠٢/٧/١.

(١) الأصل فى المنحة أن يكون أداؤها إختياريا لصاحب العمل فله الحق فى أدائها للعامل أو الإمتناع عن ذلك دون إبداء الأسباب .

ومع ذلك فإنه وفقا لحكم المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمادة ٦٨٣ من القانون المدنى فإن كل منحه تعطى للعامل علاوة على الأجر، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك، يعد جزءا من الأجر فى الحالتين الآتيتين :

(١) أن تكون المنحة مقررة فى عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعامل.  
(٢) أن يكون العرف قد جرى بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر لا تبرعا. والعرف له ركنان أولهما مادى وهو الإعتماد على أمر من الأمور والثانى معنوى وهو الإعتقاد الذى ينشأ فى الأذهان بأن هناك مصدرا للإلزام بهذا الأمر.

(٢) صدر فى أول يوليو ١٩٩٢ القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ليعمل به اعتبارا من ١٩٩٢/٧/١  
متضمنا تعديلات أساسية فى مفهوم الأجر التأمينى تتمثل فى رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك  
الأساسى تدريجيا (٣م) حيث نص على أن تضاف إلى أجر الإشتراك الأساسى العلاوات الخاصة المشار  
إليها بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ وذلك اعتبارا من التواريخ المحددة بهذا القانون (بند ٢) وبالتالى  
يتم رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنويا بقيمة العلاوة الخاصة المقرر إضافتها وذلك بمقد  
أقصى يساوى قيمة العلاوة منسوبة إليه (أى منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى  
وبالبلغ ٣٠٠٠ جنيه سنويا أى ٢٥٠ جنيه شهريا).

وفى ذات الاتجاه وإعتبارا من أول يوليو ١٩٩٨ بدأ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٩٨ والذى نص  
على أن تضاف إلى أجر الإشتراك الأساسى العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين ١٧٤ لسنة ٩٣ و  
٢٠٣ لسنة ٩٤ و٢٣ لسنة ٩٥ و٨٥ لسنة ٩٦ و٨٢ لسنة ٩٧ و٩٠ لسنة ٩٨ وذلك اعتبارا من  
التواريخ المحددة بهذه القوانين وبالتالى رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنويا بقيمة  
العلاوة الخاصة المقرر إضافتها (بند ٢) وذلك بمقد أقصى يساوى قيمة العلاوة منسوبة إليه (أى منسوبة  
إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى وبالبلغ ٣٠٠٠ جنيه سنويا أى ٢٥٠ جنيه شهريا).

وفى ضوء ذلك يصور لنا الجدول التالى الزيادات السنوية فى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الشهري=

- ٨- التعويض عن الجهود غير العادية إذا تطلب العمل ذلك بصفة دائمة سواء على مستوى العاملين ككل أو بعض القطاعات أو الأجهزة أو الفروع على النحو.
- ٩- إعالة غلاء المعيشة وذلك بعكس الأمر قبل ١٩٨٤/٤/١.
- ١٠- العلاوة الإجتماعية.
- ١١- العلاوة الإجتماعية الإضافية.
- ١٢- الأجور الإضافية إذا كانت حاجة العمل بالمنشأ تتطلب تشغيلاً إضافياً بصفة دائمة بالإضافة إلى ساعات العمل الأصلية.
- ١٣- ما زاد على الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسى وقد نص على ذلك صراحة القرار الوزارى رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٧ .
- ١٤- نصيب المؤمن عليه فى الأرباح: ويقصد بذلك ما يحصلون عليه علاوة على أجرهم
- ...ولنا أن نلاحظ أخيراً وفى ضوء ما سبق إنه لا تعتبر من عناصر الأجر المتغير العناصر الآتية:
- المنح والمكافآت التشجيعية الفردية وتلك التى لا تنص عليها لوائح العمل ما لم تصرف لجميع العاملين أو مجموعه منهم .

=إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ وحتى ٢٠٠٣/٧/١.

جدول رقم (٩)

تطور الحد الأقصى للأجر الأساسى

| التاريخ   | الحد الأقصى الشهرى | الزيادة منسوبة إلى ٢٥٠ | تاريخ الزيادة الجديدة | الحد الأقصى |
|-----------|--------------------|------------------------|-----------------------|-------------|
| ٩٢/٦/٣٠   | ٢٥٠                | ٢٠%                    | ٩٢/٧/١                | ٣٠٠,٠       |
| ٩٣/٦/٣٠   | ٣٠٠,٠              | ١٥                     | ٩٣/٧/١                | ٣٣٧,٥       |
| ٩٤/٦/٣٠   | ٣٣٧,٥              | ١٥                     | ٩٤/٧/١                | ٣٧٥,٠       |
| ٩٥/٦/٣٠   | ٣٧٥,٠              | ١٥                     | ٩٥/٧/١                | ٤١٢,٠       |
| ٩٦/٦/٣٠   | ٤١٢,٥              | ١٥                     | ٩٦/٧/١                | ٤٥٠,٠       |
| ٩٧/٦/٣٠   | ٤٥٠,٠              | ٢٠                     | ٩٧/٧/١                | ٥٠٠,٠       |
| ٩٨/٦/٣٠   | ٥٠٠,٠              | ١٠                     | ٩٨/٧/١                | ٥٢٥,٠       |
| ٩٩/٦/٣٠   | ٥٢٥,٠              | ١٠                     | ٩٩/٧/١                | ٥٥٠,٠       |
| ٢٠٠٠/٦/٣٠ | ٥٥٠,٠              | ١٠                     | ٢٠٠٠/٧/١              | ٥٧٥,٠       |
| ٢٠٠١/٦/٣٠ | ٥٧٥,٠              | ١٠                     | ٢٠٠١/٧/١              | ٦٠٠,٠       |
| ٢٠٠٢/٦/٣٠ | ٦٠٠,٠              | ١٠                     | ٢٠٠٢/٧/١              | ٦٢٥,٠       |
| ٢٠٠٣/٦/٣٠ | ٦٢٥,٠              | ١٠                     | ٢٠٠٣/٧/١              | ٦٥٠,٠       |
|           |                    |                        |                       | ٤٠٠,٠       |

-المنح والمكافآت التشجيعية التي لا يلتزم صاحب العمل بأدائها كمقابل للعمل ومثلها  
منحة عيد الأضحى والمدارس التي تقررها الدولة وتلك المماثلة لها والتي يقررها القطاع  
الخاص .

-المبالغ التي تصرف للعامل لمواجهة متطلبات الوظيفة أو العمل خارج البلاد.  
-الأجور الإضافية والجهود غير العادية غير الدائمة<sup>(١)</sup>.  
-ما يصرف للعامل من بدلات لقاء الإنتداب بعض الوقت أو لقاء نفقات فعلية) عدا بدل  
التمثيل) أو لقاء مزايا عينية.

هذا وفي أول يونيو ١٩٩٢ صدر القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٩٢ ليعمل به إعتبارا من ١/  
١٩٩٢/٧ متضمنا خطة لضم العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين ١٠١ لسنة ١٩٨٧ و ١٤٩  
لسنة ١٩٨٨ و ١٢٣ لسنة ١٩٨٩ و ١٣ لسنة ١٩٩١ فضلا عن تلك المستحدثة بالقانون رقم  
٢٩ لسنة ١٩٩٢ وذلك لأي من الأجور الأساسية (ولو تجاوز العامل بها نهاية ربط الدرجة  
والمربوط الثابت المقررة لوظيفة أو منصبة) على النحو التالي :

- العلاوة المقررة بالقانون ١٠١ لسنة ٨٧ إعتبارا من أول يوليو سنة ٩٢.
- العلاوة المقررة بالقانون ١٤٩ لسنة ٨٨ إعتبارا من أول يوليو سنة ٩٣.
- العلاوة المقررة بالقانون ١٢٣ لسنة ٨٩ إعتبارا من أول يوليو سنة ٩٤.
- العلاوة المقررة بالقانون ١٣ لسنة ٩٠ إعتبارا من أول يوليو سنة ٩٥.
- العلاوة المقررة بالقانون ١٣ لسنة ٩١ إعتبارا من أول يوليو سنة ٩٦.
- العلاوة المقررة بالقانون ٨٢ لسنة ٩٢ إعتبارا من أول يوليو سنة ٩٧.

وفي ذات الإتجاه وإعتبارا من أول يوليو ١٩٩٨ بدأ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة

(١) من المفترض أن للعمل موضوع العقد ساعات معينة يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه خلالها.  
ومن هنا فإن مقابل الساعات الإضافية لا يعتبر بحكم الأصل جزءا من الأجر لأنه لا يقابل ساعات  
العمل الأصلية على أن الساعات الإضافية (التي تجاوز ساعات العمل المتفق عليها أو المقررة قانونا)  
إذ إتسمت بالدورية والانتظام كان تتطلب حاجة العمل تشغيل العاملين ساعات إضافية بصفة دائمة  
إلى جانب ساعات التشغيل المحددة قانونا، فإنها تأخذ حكم ساعات العمل الأصلية وعندئذ يعتبر  
المقابل الذي يعطى عنها من عناصر الأجر وتحسب على أساسه إشتراكات التأمينات الإجتماعية.  
ومن الصور الواضحة في هذا المجال ما يجرى عليه العمل ببعض المصانع من تشغيلها طوال الـ ٢٤  
ساعة ثلاثة ورديات مدة كل منها ثمان ساعات في حين إن ساعات العمل محددة بسبع فقط فتكون  
هناك ساعة إضافية (تسمى بالساعة الثامنة أو التجهيزية حيث تتم فيها تجهيز العمل للوردية التالية)  
يعتبر مقابلها أجرا نظرا لأن تلك الساعة أخذت حكم ساعات العمل الأصلية لإتسامها بالدورية  
والانتظام.

١٩٩٨ والذي نص على أن تضاف إلى أجر الإشتراك الأساسي العلاوات الخاصة المقررة بالقوانين ١٧٤ لسنة ٩٣ و ٢٠٣ لسنة ٩٤ و ٢٣ لسنة ٩٥ و ٨٥ لسنة ٩٦ و ٨٢ لسنة ٩٧ و ٩٠ لسنة ٩٨ وذلك إعتباراً من التواريخ المحددة بهذه القوانين وبالتالي رفع الحد الأقصى لأجر الإشتراك المشار إليه سنوياً بقيمة العلاوة الخاصة المقرر إضافتها (بند ٢) وذلك بحد أقصى يساوي قيمة العلاوة منسوبة إليه (أى منسوبة إلى الحد الأقصى لأجر الإشتراك الأساسي البالغ ٣٠٠٠ جنيه سنوياً أى ٢٥٠ جنيه شهرياً).

ولا يترتب على الضم وفقاً للفقرة السابقة حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية.

## الموضوع الثانى

### مصادر التمويل Financing

#### (تمويل نظم التأمين الإجتماعى بإشتراكات)

#### والمبادئ الدولية لمبررات ومدى مساهمتها

##### تمهيد :

تتميز نظم التأمين الإجتماعى، عن غيرها من صور الضمان الإجتماعى ، بتمويلها بإشتراكات توزع بطريقه أو أخرى بين مصادر ثلاثة هى المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والدولة.

ومع ذلك فقد ثار جدل طويل ومتشعب حول عدالة وحتمية ومدى مساهمة كل من تلك المصادر فى تمويل كل من أنواع التأمين الإجتماعى، ولا تكاد تخلو وجهات النظر المتعارضة من وجهة وجدية بحيث يصعب الإجماع على أيها افضل من حيث التحليل النهائى . وإذا كانت المسئولية عن وقوع الخطر المؤمن منه والمصالح التى تترتب على قيام التأمين تعتبر العوامل الرئيسية فى تحديد مصادر التمويل، فإن خبرة الدول المختلفة تعكس تأثر حجم مساهمة كل من هذه المصادر بالعوامل الفكرية والإقتصادية وبنشأة وطبيعة كل من أنواع التأمين الإجتماعى.

ونهتم فيما يلى بمحاولة إستخلاص العوامل التى تحدد مصادر الإشتراكات التى تحكم توزيع نفقات التأمين بينها مع محاولة التعرف على العلاقات التى تربط بين كل من هذه العوامل، وذلك على ضوء المستفاد من تحليل الجدل الذى يثور حول كل من مصادر التمويل وما يعكسه من آثار ملموسة على المبادئ الدولية وخبرة الدول المختلفة.

ولا شك أن النجاح فى هذا المجال يتيح التوصل إلى حلول عاجلة وعادلة لكثير من المشاكل التى تواجه نظم التأمين الإجتماعى بمختلف دول العالم حول كيفية تحديد مصادر التمويل ومدى مساهمة كل منها .

وفى هذا الشأن فإن من أهم المشاكل التى تواجهنا فى مصر ما يدور حول كيفية تمويل أية نفقات إضافية مستقبليه لنظم التأمين الإجتماعى وما يتعلق بمشاكل تحديد مدى مساهمة ذوى الدخول المنخفضة وذلك فضلا عن تحديد مصادر تمويل مدد الإعارة خارج الجمهورية وما فى حكمها ومدد الوقف عن العمل بدون أجر.

## مصادر الإشتراكات (المؤمن عليهم • أصحاب الأعمال • الدولة)

أشرنا فى التمهيد إلى أن هناك مصادر تقليدية ثلاث لتمويل مزايا نظام التأمين الإجتماعى : المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال والدولة ،، كما أشرنا إلى أن هناك جدلا طويلا ومتشعبا حول حتمية وعدالة مساهمة كل من هذه المصادر فى تحمل نفقات المزايا المشار إليها .

ولعل من المناسب أن نتناول بقدر من التفصيل أهم وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لمساهمة كل من مصادر التمويل بإعتبار أن ذلك أمرا ضروريا لتفهم المبادئ والخبرة الدولية وإستخلاص العوامل التى تؤثر فى توزيع الإشتراكات (أو نفقات المزايا) بين مصادرهما .

### أولا : المؤمن عليهم : المبررات ووجهات النظر المعارضة

أثار تقرير الإشتراكات على المؤمن عليهم جدلا طويلا فتحمس له البعض وساق العديد من الأسله على عدالته وضرورته وعارضه البعض الآخر بحجج لا يمكن التقليل من شأنها وبيان ذلك فيما يلى :

#### ١ - مبررات إشتراكات المؤمن عليهم:

يقال فى هذا الشأن أن التأمين الإجتماعى قد حل - ولو إلى حد معين - محل الإدخار أو التأمين الخاص ولذا فإن إعتبارات العدالة تقتضى أن يوجه للمؤمن عليهم جزءا من الأموال التى كانت على المؤمن عليهم إيدارها أو أدائها كأكفاسات تأمين، فى حالة عدم قيام نظام التأمين الإجتماعى، إلى تمويل مزايا هذا النظام وذلك فى صورة إشتراكات.

وإذا ما ساهم المؤمن عليهم فى التمويل فإن المزايا التى يحصلون عليها تستمد حينئذ من حق قانونى ويكون لها مستوى محدد فلا ترتبط بمدى حاجتهم أو بظروف الميزانية العامة، ولولا ذلك لأصبحت نوعا من المساعدات أو الإحسان مما يتعارض مع إحترام العامل لذاته .

ومن ناحية أخرى فإن مساهمة المؤمن عليهم فى تمويل نظام التأمين الإجتماعى تمكنهم من الإصرار على المشاركة فى إدارة هذا النظام وهو مطلب عمالى.

ومن أهم مبررات إشتراكات المؤمن عليهم ما يرجع للإعتبارات التمويلية فنظام التأمين الإجتماعى نظام ضخم وأعباؤه المالية ثقيلة ولذا فإن القدر الذى يمكن أن يساهم به العمال بيسر إمكانية شمول مزايا هذا النظام لأخطار عديدة وسخاء مستوى هذه المزايا والشروط المؤهلة لها.

ومن بين مبررات مساهمة المؤمن عليهم ما يقال من أن هذه المساهمة تحد من حالات الغش أو التلاعب، إذ يشعر هؤلاء بأن إنتشار هذه الحالات ينعكس على معدلات الإشتراكات

فترتفع أو على مستويات المزايا فتتخفّض ولذا فإنهم لن يتجنبوا فقط المطالبات الصورية بل سيكونون أكثر إستعدادا لإحكام الرقابة على الآخرين للحيلولة بينهم وبين أى تلاعب .

وينظر أحيانا إلى مساهمة المؤمن عليهم فى التمويل كعامل يودى إلى إعادة توزيع الدخل، فإذا ما تناسبت الإشتراكات التى يؤدونها مع الأجور وإختلف الأمر بالنسبة للمزايا - وهذا شائع على الأقل بالنسبة للمزايا العينية - فإننا نلمس تحولا فى الدخل بين ذوى الأجور المرتفعة والمتوسطة وذوى الأجور المنخفضة .

وأخيرا يشير البعض إلى أن مساهمة المؤمن عليهم يسيرة التحصيل إذ تقطع من أجورهم وبالتالي لا تستلزم نفقات إدارية كبيرة لتحصيلها ولا مجال للتهرب منها .

## ٢ - وجهات النظر المعارضة لإشتراكات المؤمن عليهم:

يشير البعض فى هذا المجال إلى أنه لم يكن بمقدور العمال تدبير أية مدخرات أو إبرام عقود تأمين وذلك إما لإنخفاض مستويات أجورهم أو لعدم إنتشار الوعى التأمينى بينهم، وفى رأيهم أن المجتمع ككل هو المستفيد أولا وأخيرا من قيام التأمين الإجتماعى وبالتالي فيجب عليه - ممثلا فى الدولة - تحمل نفقات المزايا بالكامل، وفى رأيهم أيضا أنه ليس هناك محل للقول بالشعور بالمذلة عند الحصول على المزايا دون مساهمة فى تمويلها فكافة الخدمات التى تقدمها الدولة إنما تستمد من حقوق أصيله للمواطنين، وفى ذات الإتجاه يرون أن إرتباط الحق فى إدارة النظام بالمساهمة فى تمويله أمر يكذبه الواقع فالنظام الإنجليزى مثلا يشرك العمال فى التمويل دون الإدارة وعلى العكس من ذلك نظام الإعانات العائلية الفرنسى.

ويتمثل الاعتراض الرئيسى على مساهمة المؤمن عليهم فى التمويل فى إنخفاض مستويات الأجور، ومن هنا فإن على النظام الصناعى توفير وسائل المعيشة للعاملين فى فترات عدم القدرة على العمل كما يوفرها فى فترات العمل، وبهذا تشتق مصادر التمويل من العمل بطريق غير مباشر وتستند المزايا إلى حق قانونى ويكون للعمال الحق فى إدارة نظام التأمين، كما أن على الدولة تمويل كافة مزايا التأمين الإجتماعى تأسيسا على أن ثروتها العامة ما هى إلا حصيلة عمل كافة المواطنين، وإعمالا لحق كل شخص فى حياة كريمة ولمبدأ التضامن الإجتماعى فى صورته العريضة.

ومن الناحية الضريبية فإن إشتراكات المؤمن عليهم قد يكون لها إتجاه رجعى خاصة إذا ما حددت بمبالغ موحدة ويكون لها بالتالى أثر إجتماعى غير مرغوب فيه وذلك بعكس الضرائب التقدمية.

وهناك من يرى أن إشتراكات المؤمن عليهم قد تحد من سيولة العمل وتؤثر على الأجور، إذ من المحتمل حينئذ إتجاه العمال - وأصحاب الأعمال - للإنتقال إلى المناطق التى

يمتد أو لا يمتد إليها نظام التأمين .

ويعتبر البعض أن مساهمة المؤمن عليهم أمر مستعار من التأمين التجارى ، وإن كان ذلك ضروريا وأصليا فى ذلك التأمين فيجب عدم إعتباره كذلك بالنسبة للتأمين الإجتماعى الذى يهتم أساسا بحماية العمال ولا يهدف للربح .

وهناك من يرى أنه رغم أهمية مساهمة المؤمن عليهم من حيث تثبيت وتقوية المركز المالى للنظام فإن لها آثار إقتصادية ضارة إذ أنها تؤثر على مستويات معيشتهم وعلى قدرتهم الشرائية فيخفض الطلب على كثير من السلع والخدمات ويتأثر بالتالى الإنتاج والتشغيل .

ثانيا : أصحاب الأعمال : المبررات .مدى المساهمة

تكاد تكون مساهمة أصحاب الأعمال فى التمويل مرغوبا فيها فى مختلف الدول ولا تثير ذلك الجدل الطويل والمتشعب الذى أثارته مساهمة المؤمن عليهم وهكذا تدور وجهات النظر فى هذا المجال حول مبررات إشتراكات أصحاب الأعمال ومدى هذه الإشتراكات وبيان ذلك فيما يلى :

١- مبررات إعتبار أصحاب الأعمال مصدرا للتمويل :

يقال فى هذا الشأن أن التأمين الإجتماعى تؤدى لرفع المستوى الصحى للعاملين وزيادة إنتاجيتهم وفاعليتهم وهو الأمر الذى يعود بالفائدة على أصحاب الأعمال وعلى ذلك فإن إشتراكاتهم تقابل المصالح التى تعود عليهم .

ومن ناحية أخرى يشير البعض لمسئولية النظام الصناعى عن معظم الأخطار التى يتعرض لها العاملون ولذا يتعين أن يتحملوا - كقوة وليس كأفراد - جزءا من تكلفة مختلف مزايا التأمين الإجتماعى وهكذا فإن من غير المستساغ أن يخصص صاحب العمل إعتمادات سنوية لصيانة الآلات والمعدات ولا يكون عماله - وقيمتهم أسمى - جديرون بصيانة وحماية مماثلة .

وهذا من ناحية أخرى فإن مساهمة أصحاب الأعمال تعتبر مقابلا لمساهمة العمال بمعنى أن العمال لن يتقبلوا مساهمتهم إن لم يلتزم أصحاب الأعمال - كندا لهم - بالمساهمة أيضا .

وفضلا عن ذلك فإن مساهمة أصحاب الأعمال تبرر بحقهم فى الإشتراك الفعلى فى إدارة النظام ذلك الحق الذى إكتسبوه ، منذ نشأة التأمينات الإجتماعية فى المانيا ، كمقابل لهذه المساهمة .

وأخيرا فإن مساهمة أصحاب الأعمال تساعد على إدراك بعض مزايا إشتراكات المؤمن عليهم فمساهمتهم فى التمويل - وعادة ما تكون كبيرة - تؤدي لإستقرار المركز المالى لنظام التأمين وعدم ربط المزايا التى يحصل عليها العمال بإختبارات لقياس درجة حاجتهم .

ولا شك أن مساهمة أصحاب الأعمال دورا فى توزيع أفضل للدخول بين فئات الشعب، وإن كان التحليل النهائى لهذا الأثر يرتبط بالتعرف على أولئك الذين يتحملون فى النهاية عبء هذه الإشتراكات إذ يحاول أصحاب الأعمال نقل عبء مساهمتهم إلى المستهلكين - وهم جميع أفراد المجتمع فى الغالب - فإذا ما أمكنهم ذلك فإن أثر إعادة توزيع الدخل يرتبط بمجال التأمين ، فإن إقتصار على ذوى الدخل المنخفضة والمتوسطة فإن إعادة التوزيع تحقق غرضها الإجتماعى .

## ٢- مدى مساهمة أصحاب الأعمال:

يرى البعض أن إشتراكات أصحاب الأعمال تعتبر فى حقيقة الأمر بمثابة ضريبة تفرض على أصحاب الأعمال دون مراعاة ربحية مشروعاتهم وقد تؤدي بالتالى إلى إنخفاض العمالة ومن هنا يجب ألا يكونوا المصدر الوحيد لتمويل المزايا ما لم يكن إقتصاد الدولة ذا بنية لا تلعب فيه درجة ربحية المشروعات الفردية دورا أساسيا.

وهناك من يرى أن عبء هذه المساهمة - خاصة إذا ما كانت كبيرة - قد يحول دون إنشاء المشروعات الجديدة أو إتساع المشروعات القائمة وتحسين وسائل وأدوات الإنتاج بل قد يؤدي الى توقف بعض المشروعات وهو ما يضر بالتقدم الاقتصادى .

## ثالثا : المساهمة العامة :

### ١- مبررات المساهمة العامة :

لا تثير المساهمة العامة إعتراض جدى بين المهتمين بتوزيع نفقات نظم التأمين الإجتماعى، وإن كان من المرغوب فيه عدم الإعتماد على الدولة إعتمادا كليا أو شبه كلى فى تمويل هذا النظام .

وبيان ذلك أنه فضلا عن الضرورة التمويلية للمساهمة العامة فإنها تبرر أيضا بمسئولية الدولة (أو المجتمع ككل) عن تحقيق أهداف نظام التأمين الإجتماعى وبالفوائد التى تعود عليها من قيام هذا النظام.

وهناك إتفاق على أهمية وعدالة المساهمة العامة فى نظام التأمين الإجتماعى وتمويل نفقاته خاصة من حيث توفير معاشات مناسبة لمن أشرفوا على السن المعاشى فى المراحل الأولى لتطبيق نظم المعاشات وفى إعداد وتجهيز المستشفيات والعيادات والمصحات والمراكز

الطبية اللازمة لتطبيق التأمين الصحى وفى ملاءمة المعاشات مع التغير فى نفقات أو مستويات المعيشة خاصة اذا ما نشأ ذلك عن إصدار جديد أو موجه من التضخم .

ومن ناحية أخرى فإن مساهمة الدولة تبرر بالعديد من الإعتبارات التى تتبع من مسئوليتها عن تحقيق أهداف نظم التأمين الإجتماعى وبالفوائد العديدة التى تعود عليها من قيامها وإستمرارها وذلك باعتبار أن الدولة الحديثة تستهدف تأكيد السلام الإجتماعى وتحقيق رفاهية أفراد المجتمع وضمان رقى مستواهم الصحى والمعيشى.

ومن هنا إنتهى المهتمون بتمويل التأمين الإجتماعى إلى أهمية وعدالة المساهمة العامة فى تمويل مزايا الوفاة المبكرة والعجز المبكر وتمويل المعاشات الأساسية ومزايا ذوى الدخل المنخفضة.

ولنا أن نشير فى النهاية إلى أن هناك كثيراً من مجالات العمل المشتركة بين الدولة ونظم التأمين الإجتماعى مما يعنى أن قيام هذه النظم وإستمرارها يخفف من أعباء الدولة ، فضلاً عن ذلك فإن الآثار الإقتصادية المرغوب فيها للنظم المشار إليها لا يمكن إنكارها سواء من حيث تحقيق التوازن بين العرض والطلب أو من حيث توجيه إحتياجات ضخمة للإستثمارات العامة والخاصة.

## ٢- مدى المساهمة العامة:

رغم تعدد مبررات المساهمة العامة فإنها يجب ألا يعتمد عليها إعتقاداً كلياً حتى يظل للتأمين الإجتماعى طابعه التمويلي المميز وحتى لا تقترب مزاياه من نظم المساعدات والإعانات الإجتماعية.

ومن ناحية أخرى فإن مدى المساهمة العامة يرتبط بالقدرة الإقتصادية للدولة أى لمواردها العامة.

## المبادئ الدولية والخبرة الأجنبية فى مجال توزيع النفقات بين مصادر التمويل:

يتضح من إستعراضنا لوجهات النظر المختلفة فى مجال تحديد مصادر الإشتراكات أنه من الصعب الإجماع على إمكان الإعتماد على أى من مصادر التمويل الثلاثة بمفردها .

ولقد كانت وجهات النظر المتعارضة وراء الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن مؤتمرات العمل الدولية والتى تشكل المبادئ الدولية فى مجال تحديد مصادر التمويل وتوزيع أعباء التأمين الإجتماعى بينها.

وإنعكس ذلك كله على خبرة الدول المختلفة فى هذا الشأن فتبين لها أن خير وسيلة لتمويل مزايا التأمين الإجتماعى- فيما عدا تأمين إصابات العمل - هى تلك التى تعتمد على تحقيق

مزيج من مصادر التمويل الثلاثة بالطريقة التي تتفق مع المبادئ الدولية ومع الظروف المحلية.

وهكذا نتناول المبادئ الدولية وخبرة الدولة المختلفة في مجال تحديد مصادر الاشتراكات وتوزيع نفقات التأمين بينها وفقا لما يلي:

### المبادئ الدولية :

يقصد بالمبادئ الدولية تلك التي تضمنتها الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن مؤتمرات العمل الدولية ونبين فيما يلي المبادئ الدولية المستخلصة من هذه الإتفاقيات والتوصيات :

\* في مجال تحديد مصادر كل من أنواع التأمين الإجتماعي:

١- بالنسبة لتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة :

يستفاد من جميع الإتفاقيات والتوصيات التي أشارت لتمويل هذا التأمين أنه لا يجوز أن يرتبط إستحقاق مزاياه بأداء أية اشتراكات من المؤمن عليهم بل يتحمل صاحب العمل إجمالى التكاليف.

٢- بالنسبة لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة :

القاعدة في هذا الشأن أن الموارد تتكون من اشتراكات يؤديها المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال بشرط ألا يجاوز إشتراك المؤمن عليه إشتراك صاحب العمل - وأن على الدولة أن تساهم ماليا في التمويل.

٣- بالنسبة للتأمين الصحى والأمومة:

المبدأ أن تتكون الموارد المالية من اشتراكات يؤديها المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال فضلا عن مساهمة عامة من الدولة .  
وقد إهتمت إحدى التوصيات بالإستقرار المالى لهذا التأمين فأوصت بمراعاة تخصيص إحتياجات مناسبة لمواجهة التقلبات العكسية.

#### ٤ - بالنسبة لتأمين البطالة:

يستفاد من التوصية رقم (١) مساهمة الدولة في تمويل هذا التأمين، أما التوصية رقم (٤٤) فقد إهتمت بفحص الحالة المالية للتأمين دوريا لضمان توازن إيراداته ونفقاته وقدرته على مواجهة التغيرات الطارئة في معدلات البطالة .

#### \* في مجال توزيع نفقات التأمين بين مصادر التمويل بوجه عام:

حددت المبدأ العام في هذا الشأن المادة ٢٦ من التوصية رقم (٦٧) وذلك في العبارة

التالية :

"توزيع الأعباء المالية للمزايا بما في ذلك النفقات الإدارية- بين المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال ودافعى الضرائب بشروط عادلة وبحيث لا يتحمل المؤمن عليهم ذوى الدخل المتواضع أية أعباء مرهقة وأن لا يحدث اضطراب للإنتاج".

ولقد رددت هذا المبدأ الإتفاقي رقم (١٢) في العبارة التالية : "يجب تمويل مزايا التأمين الإجتماعي والمصاريف الإدارية جماعيا عن طريق الإشتراكات أو الضرائب أو كليهما بأسلوب لا يرهق ذوى الدخل المحدود ومع مراعاة الحالة الإقتصادية للدولة وللأشخاص الذين يشملهم التأمين".

#### \* في مجال إشتراكات المؤمن عليهم بوجه عام:

وفقا للتوصية رقم ٤٣ فإنه لا يجوز أن يجاوز إشتراك المؤمن عليه إشتراك صاحب

العمل .

ووفقا للإتفاقية رقم ١٠٢ بشأن المستويات الدنيا فإنه لا يجب أن تتجاوز إشتراكات

المؤمن عليهم العاملون ٥٠% من إجمالي نفقات المزايا التى تقرر لهم ولأسرهم مخصصا منها نفقات تأمين إصابات العمل .

#### \* في مجال ذوى الأجور المنخفضة:

إهتمت توصيات ضمان الدخل (التوصية ٦٧) وإتفاقية المستويات الدنيا (الإتفاقية ١٠٢)

بالنص على عدم إرهاب المؤمن عليهم .

وجاء بمقترحات تطبيق توصية ضمان الدخل أن على أصحاب الأعمال المساهمة بما لا

يقل عن نصف نفقات المزايا المستحقة للعاملين بإستثناء نفقات إصابات العمل-خاصة بالنسبة لذوى الأجور المنخفضة.

وقد إهتمت بذلك أيضا إتفاقيات وتوصيات التأمين الصحى إذ قررت:

١- فى حالة مساهمة المؤمن عليهم فى نفقات الرعاية الطبية يجب ألا يشكل ذلك عبئا يضعف أثر هذه الرعاية .

٢- يجب ألا تصل إشتراكات المؤمن عليهم الى المدى الذى يسبب لهم إرهاقا وضيقا .

٣- على أصحاب الأعمال أداء إشتراكات المؤمن عليهم الذين لا تجاوز دخولهم الحد الأدنى للمعيشة .

كما إهتمت بذلك أيضا توصيات وإتفاقيات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة إذ نصت على أنه :

١- يجوز إعفاء ذوى الأجور المنخفضة من الإشتراكات .

٢- يتحمل صاحب العمل إشتراكات الصبية الذين لا تجاوز أجورهم قدرا معينا أو معظمها .

\* فى مجال تمويل فترات التجنيد والخدمة العسكرية بوجه عام:

إهتمت التوصيات الدولية بمعالجة الإشتراكات المستحقة عن فترات التجنيد .

فقبل الحرب العالمية الثانية نصت توصية الشيخوخة والعجز والوفاة لسنة ١٩٣٣ (التوصية رقم ٤٣) على التزام الدولة بتحمل الإشتراكات المستحقة عن فترات التجنيد الإجبارى بالنسبة لمن تم التأمين عليهم قبل التجنيد .

وعلى أثر إنتهاء الحرب العالمية الثانية حظيت مدد الخدمة العسكرية والفترات المتعلقة بالخدمات العسكرية بتوصية خاصة يستفاد منها التزام الدولة بالأعباء المالية الناتجة عن تقرير المزايا التأمينية التالية للمسرحين من القوات المسلحة :

١- مزايا تأمين البطالة كما لو كانت قد سددت عنهم إشتراكات هذا التأمين طوال مدة التجنيد .

٢- إحتساب مدة الخدمة العسكرية ضمن مدة الإشتراك فى تأمين الشيخوخة أو العجز أو الوفاة .

٣- مزايا التأمين الصحى فى الفترة بين التسريح وإستئناف الحياة المدنية .

وقد أجاز إستقطاع جزء من الإشتراكات المستحقة لتأمين الشيخوخة من دخول العاملين أثناء الخدمة بشرط ألا تقل هذه الدخول عن مستوى الأجور السائد فى الصناعة .

وكما أشارت التوصية إلى عدم تحمل الدولة بأعباء تمويل تأمين الشيخوخة وتأمين المرضى والأمومة فى الحالات التى يحصل فيها العامل - بمقتضى القوانين المعمول بها - على أجره أو على معظمه طوال فترة التجنيد إذ يلتزم العامل حينئذ بأداء الإشتراكات المستحقة عليه .

## \* فى مجال تحديد أوجه مساهمة الدولة:

- ١- تتحمل الدولة مسئولية عامة فيما يختص بتقديم مزايا التأمين الإجتماعى ولذا يتعين عليها إجراء الدراسات الإكتوارية اللازمة بشكل دورى وقبل تقرير أى تعديل فى المزايا أو معدلات الإشتراكات وذلك للتحقق من التوازن المالى لنظام التأمين .
- ٢- تلتزم الدولة بنفقات الرعاية الطبية التى تجاوز الإشتراكات.
- ٣- تتحمل الدولة الأعباء المالية التى لا يمكن تغطيتها عن طريق الإشتراكات ومن بينها:

-العجز فى الإشتراكات نتيجة لإمتداد التأمين للمتقدمين فى الأعمار ، ويجوز أن تقتصر مساهمة الدولة فى تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء على تمويل المزايا المقررة للمواطنين وورثتهم الذين تجاوز أعمارهم حدا معينا فى تاريخ سريان التأمين الإجبارى.

-الأعباء المترتبة على توفير حد أدنى من المزايا فى حالات العجز والوفاء والمرض والأمومة.

- أعباء إستمرار أداء مزايا تأمين البطالة لفترة طويلة.
- الإعانات اللازمة لتأمين العاملين لدى أنفسهم نوى الدخل المتواضع.

## خبرة الدول المختلفة :

### أولا : فى مجال تحديد مصادر الإشتراكات :

يستفاد من خبرة الدول المختلفة فى مجال تحديد مصادر الإشتراكات، أن الطريقة السائدة لذلك تتمثل بالنسبة لمختلف أنواع التأمين الإجتماعى - فيما عدا تأمين إصابات العمل - فيما يعرف بالتمويل المشترك الثنائى أو الثلاثى .

ويتمثل النظام الثنائى للإشتراكات bipartite System فى توزيع الإشتراكات بين مصدرين : العمال وأصحاب الأعمال أو العمال والدولة أو أصحاب الأعمال والدولة.

أما النظام الثلاثى للإشتراكات Tripartite System فى معنى تمويل نفقات المزايا من مختلف مصادر الإشتراكات.

### ثانيا : فى مجال تمويل كل من أنواع التأمين الإجتماعى :

تشير خبرة الدول المختلفة فى مجال توزيع نفقات نظم التأمين الإجتماعى بين مصادر تمويلها إلى أن المساهمة العامة تعتبر أحد هذه المصادر بالغالبية العظمى من تلك النظم بمختلف دول العالم وبالنسبة لمختلف أنواع التأمين الإجتماعى، عدا تأمين إصابات العمل، وذلك إلى جانب إشتراكات العمال وأصحاب الأعمال، مع إرتباط ذلك بمدى تقدم الدولة الإقتصادى والتكنولوجية السائدة على النحو التالى :

### ١- بالنسبة إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة :

تساهم الدولة فى تمويل نفقات هذا التأمين إلى جانب المؤمن عليهم أو أصحاب الأعمال أو كليهما (هذا هو الغالب) وذلك فى أغلب دول العالم. ويلاحظ فى هذا الشأن إرتباط المساهمة العامة بدرجة تقدم الدولة وبايدولوجيتها إذ توجد فى ٩٠% من الدول المتقدمة وفى جميع نظم دول المعسكر الإشتراكي السابق، أما فى الدول النامية فلا تتجاوز نسبة النظم التى تساهم فيها الدولة نصف النظم القائمة بهذه الدول وتتضاءل نسبتها فى الدول الأقل نموا إلى حوالى الخمس .

### ٢- بالنسبة إلى التأمين الصحى (تأمين المرض والأمومة):

تساهم الدولة فى تمويل نفقات هذا التأمين إلى جانب المؤمن عليهم أو أصحاب الأعمال أو كليهما (وهذا هو الغالب) وذلك فى حوالى ثلثى نظم التأمين القائمة فى مختلف دول العالم وهى نسبة أعلى من مثيلتها الخاصة بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة . وشأن الملاحظ بالنسبة لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، بل وبصورة أوضح، فإن إنتشار المساهمة العامة فى تمويل التأمين الصحى يرتبط بايدولوجية الدولة ومدى تقدمها الإقتصادى.

هذا ولنا أن نشير إلى إنتشار النظم التى تقتصر على توفير مزايا الأمومة بالعديد من الدول النامية والأقل نموا حيث يعتمد التمويل عندئذ على أصحاب الأعمال بمفردهم .

### ٣- بالنسبة إلى تأمين إصابات العمل:

يكاد يقتصر تمويل تأمين إصابات العمل على أصحاب الأعمال بمفردهم أما ما يبدو من مساهمة الدولة أو المؤمن عليهم فى تمويل التأمين المشار اليه فى بعض الدول فيرجع فى بعض أسبابه إلى إمتداد التأمين إلى غير فئات العاملين لدى الغير وإمتداد مزاياه إلى غير حوادث العمل وفى أسباب أخرى إلى قيام الدولة بالعلاج من خلال برامج الصحة القومية أو إلى إتباع أسلوب الإشتراك المتحد الذى يمول كل أو بعض أنواع التأمين الإجتماعى القائمة والذى يرجح فى ظله شمول نصيب صاحب العمل لقسط تأمين إصابات العمل، وفى كل من روسيا ورومانيا يختلف الإشتراك المتحد وفقا للصناعة، وفى بولندا يختلف فى المشروعات المؤممة وفى المشروعات الزراعية عنه فى غيرها، وفى ألمانيا الشرقية ينص صراحة على تحمل صاحب العمل لنسبة إضافية وفقا لدرجة الخطر فى الصناعة وذلك لتمويل إصابات العمل، وفى فنزويلا يختلف الإشتراك المتحد وفقا للصناعة .

#### ٤ - بالنسبة إلى تأمين البطالة:

لا ينتشر هذا التأمين إلا فى الدول المتقدمة فلا يوجد إلا فى عدد محدود من الدول النامية، وحيث يوجد هذا التأمين فإن الدولة تساهم فى تمويل ٧٥% من نظمه (٢١ نظاما من ٢٨ نظام) وهى نسبة مرتفعة عن مثيلتها الخاصة بنظم كل من تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء والتأمين الصحى بما يتفق مع الإعتقاد السائد بمسؤولية الدولة عن حالات التعطل باعتبار أن للبطالة أسبابا عامة لا يمكن أن يكون المسئول عنها صاحب العمل بمفرده أو العامل بمفرده أو كليهما .

#### ثالثا : فى إستخلاص صور المساهمة العامة :

جاءت الخبرة العملية متفقة مع المبادئ الدولية فى تقرير ضرورة المساهمة العامة كأحد مصادر تمويل نفقات أغلب أنواع التأمين الإجتماعى مع إرتباط مدى هذه المساهمة بنشأة وطبيعة هذه التأمينات من ناحية وبأيدولوجية الدولة وتقدمها الإقتصادى من ناحية أخرى. وأكدت إتفاقيات وتوصيات مؤتمرات العمل الدولية المسئولية العامة للدولة فى مجال ضمان الوفاء بمزايا التأمين الإجتماعى فضلا عن المساهمة فى تمويل نفقاتها إلى المدى الذى يتفق مع غنى الدولة وإعتبارات العدالة ، وإهتمت بعض الإتفاقيات والتوصيات ببيان أهمية تحمل الدولة لبعض نفقات العلاج والرعاية الطبية فى حالات المرض مع قيامها بتمويل فترات التجنيد الإلزامى وتغطية العجز فى الإشتراكات الناتج عن إمتداد تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء لذوى الأعمار المتقدمة وكذا تحمل الأعباء المترتبة على توفير حدا أدنى لمزايا العجز والوفاء وأعباء إستمرار أداء مزايا تأمين البطالة لفترة طويلة .

وقد تتمثل المساهمة العامة فى القروض والإعانات السنوية أو فى تحمل النفقات الإدارية أو جزء من إجمالى نفقات التأمين أو نفقات بعض صور المزايا أو جزء منها أو فى نسبة من إجمالى الموارد أو الإشتراكات أو الأجور أو فى حصيلة ضريبة أو ضرائب معينة أو جزء منها ، وقد تتمثل فى ضمان تغطية العجز فى الموارد عن النفقات أو ضمان الحد الأدنى لعائد إستثمار الإحتياطيات .

وعادة ما تهتم المساهمة العامة بملاءمة المعاشات وحدودها الدنيا وبالعجز فى نفقات التأمين نتيجة لإمتداده لذوى الأعمار المتقدمة ولذوى الأجور المنخفضة فضلا عن نفقات العلاج والرعاية الطبية للتأمين الصحى خاصة بالنسبة لذوى المعاشات ولبعض الأمراض .

#### العوامل التى تؤثر فى إشتراكات كل من مصادر التمويل:

إذا ما إستعدنا فى أذهاننا وجهات النظر التى تدور حول عدالة ومدى مساهمة كل من

مصادر تمويل نظم التأمين الإجتماعى والمبادئ الدولية وخبرة الدول المختلفة فى مجال توزيع الإشتراكات بين مصادر التمويل، أمكننا إستخلاص العوامل التى تتحكم فى توزيع نفقات التأمين الإجتماعى بين مصادر التمويل المختلفة والعلاقات التى تربط فيما بينها مما يساهم فى تحديد المبدأ أو الإطار العام الذى يجب أن يحكم توزيع الإشتراكات . ونوضح تلك العوامل فيما يلى :

### أولاً : عوامل إقتصادية :

وهذه هى أهم العوامل التى تؤثر فى تحديد مدى مساهمة كل من مصادر التمويل ويمكننا فى هذا المجال تحديد العلاقات التالية :

١- كلما زاد غنى الدولة وتقدمها الإقتصادى كلما زاد دور المساهمة العامة وارتفعت نسبة مساهمة المؤمن عليهم .

٢- كلما زادت ربحية المشروعات كلما زادت إمكانية مساهمة أصحاب الأعمال .

٣- كلما ارتفع مستوى الأجور كلما ارتفعت مساهمة العاملين .

٤- كلما تقاربت مستويات الدخل وارتفعت مستويات المعيشة كلما تناقصت أهمية المساهمة العامة ومساهمة أصحاب الأعمال .

٥- كلما إحتاج البناء الإقتصادى للتنمية وتجميع المدخرات كلما إتضحت أهمية مساهمة المؤمن عليهم وأصحاب المشروعات الخاصة .

٦- كلما تعددت المزايا وإتسع مجالها كلما ظهرت مجالات عمل مشتركة مع الدولة وأصبح من اليسير تبرير رفع مستوى المساهمة العامة .

٧- كلما أدت المزايا إلى رفع المستوى الصحى وزيادة الإنتاجية كلما كان من المنطقى تبرير مساهمة أصحاب الأعمال ورفع مستواها .

### ثانياً : عوامل أيديولوجية :

وهذه لا تقل شأنًا عن العوامل الإقتصادية، ويمكن فى هذا الشأن تحديد العلاقات التالية :

١- كلما ساد الاعتقاد بمسئولية المجتمع عن رفاهية أعضائه ورفع مستوى معيشتهم وأصبح ينظر إلى الدولة كمسئولة عن السلام الإجتماعى وضمان ورقى المستوى الصحى كلما زاد دور المساهمة العامة (خاصة بالنسبة للتأمين الصحى) وكلما إنخفضت مساهمة المؤمن عليهم .

٢- كلما إهتمت الدولة برفع الحد الأدنى للمعيشة وحماية نوى الدخل المحدودة كلما وضحت أهمية مساهمتها فى تمويل نفقات مزايا هؤلاء .

٣- كلما كانت الدولة مسئولة عن توقف النشاط (كما فى التجنيد) كلما أمكن تبرير المساهمة العامة.

٤- كلما سادت أهمية النظر للمزايا كحق كلما زادت أهمية مساهمة المؤمن عليهم .

#### ثالثا : عوامل تمويلية وإدارية :

١- كلما كانت الحاجة ماسة لضم مدد الخدمة السابقة وملاءمة المعاشات كلما زادت أهمية المساهمة العامة.

٢- كلما كان من المرغوب فيه رفع مستوى المزايا كلما زادت أهمية مساهمة الدولة وأصحاب الأعمال.

٣- كلما زادت نسبة المساهمة العامة فى الدول المتقدمة كلما إنخفضت نسبة مساهمة أصحاب الأعمال.

٤- كلما زادت الحاجة لحماية النظام من حالات الغش كلما إتضحت أهمية مساهمة المؤمن عليهم.

٥- كلما كان من المرغوب فيه مساهمة العمال وأصحاب الأعمال فى الإدارة كلما أمكن تبرير مساهمتهم فى تحمل نفقات التأمين.

#### رابعا : عوامل تاريخية :

١- كلما أعتبر النظام الصناعى مسئولا عن تحقق الخطر المؤمن منه (كما فى إصابات العمل) كلما كان من الضرورى مساهمة أصحاب الأعمال.

٢- كلما حلت نظم التأمينات محل نظم الإيدخار أو التأمين الخاص كلما أمكن تبرير مساهمة المؤمن عليهم .

٣- كلما تعمقت الأيدولوجية والإشترابية وساعات الإعتبارات الإجتماعية كلما تزايد الإهتمام بمدى مساهمة الدولة تأسيسا على مسئوليتها عن توفير الحدود الدنيا لمستويات المعيشة لمواطنيها فضلا عن العلاج والرعاية الطبية وتعويضات التعطل حيث يوجد تأمين للبطالة.

## الموضوع الثالث

### توزيع نسب الإشتراكات

### بين مصادر التمويل في مصر

#### إشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء:

تزايدت نسب إشتراكات هذا التأمين، سواء في ذلك تلك التي يتحملها العمال أو أصحاب الأعمال، مع التطور المستمر والمتلاحق في مزاياه .

ومن هنا حددت الإشتراكات الشهرية لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء في الفترة من ١٩٥٦/٤/١ وحتى ١٩٦١/١٢/٣١ بواقع ١٢,١% من الأجور الشهرية للعاملين توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بحيث يقطع من أجور العمال ٥% منها كإدخار ويتحمل صاحب العمل نسبة مماثلة تحت حساب مكافأة نهاية الخدمة كما يتحمل ٢% من الأجور الشهرية لحساب تأمين العجز والوفاء وذلك فضلا عن ٠,١% من الأجور الشهرية لمواجهة الخسائر التي قد تتعرض لها الهيئة (مؤسسة التأمين والإدخار وقتئذ) نتيجة لعدم تمكنها من تحصيل مكافآت نهاية الخدمة وفروقتها لإفلاس أصحاب الأعمال وما شابه ذلك.

وفى الفترة من ١٩٦٢/١/١ وحتى ١٩٦٤/٣/٣١ حيث إستحدثت معاشات الشيخوخة وأدمج بالتالى تأمين الشيخوخة مع تأمين العجز والوفاء في تأمين واحد يتم تمويله بإشتراكات حددت بواقع ٢١,١% من الأجور الشهرية للعاملين توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ١ : ٢ حيث يقطع من أجور العمال ٧% منها شهريا ويتحمل الباقي أصحاب الأعمال .

وفى الفترة من ١٩٦٤/٤/١ وحتى ١٩٧١/٩/٣٠ (فترة العمل بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤، قبل تعديله بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧١) إستحدث التأمين الإضافى ضد العجز والوفاء (ليوفر تعويضا تقديا للعمال والمستحقين عنهم يؤدى إلى جانب المعاش ويتناسب عكسيا مع السن مراعاة للعجز والوفاء في سن مبكرة حيث يكون الأجر وبالتالي المعاش منخفض نسبيا) رفعت حصة العامل من الإشتراكات إلى ٨% من أجره الشهرى بدلا من ٧% منه وفى ذات الوقت روى إلغاء نسبة الـ ٠,١% من الأجور التي كان يتحملها أصحاب الأعمال مع تقرير إستحقاق مكافآت نهاية الخدمة وفروقتها في أول الشهر التالى لإنهاء الخدمة.

وهكذا أصبحت إشتراكات التأمين في هذه الفترة ٢٢% من الأجور توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ٤ : ٧ (٨% العامل، ١٤% صاحب العمل).

وقد رفعت حصة صاحب العمل فى الإشتراكات إلى ١٥% من الأجور إعتباراً من ١٩٧١/١٠/١ وحتى ١٩٧١/١٢/٣١ نتيجة للتعديل الذى أدخل على القانون رقم ٦٣ لسنة ٦٤ والذى أدى، فيما أدى اليه، إلى رفع معدل حساب كل من سنوات الإشتراكات فى تأمين الشيخوخة إلى ٤٥/١ بدلا من ٥٠/١ وكل من السنوات السابقة على الإشتراكات إلى ٧٥/١ بدلا من ١٠%.

وفى الفترة من ١٩٧٢/١/١ وحتى ١٩٧٥/١/٣١ رفعت حصة صاحب العمل فى الإشتراكات إلى ٩% من الأجور إتفاقا مع ما جاء بالبند السابق وبذلك أصبحت إشتراكات التأمين التى يتحملها العمال وأصحاب الأعمال، ٢٤% من الأجور الشهرية.

وإتفاقا مع السخاء الملحوظ فى مستوى وهيكىل مزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء والذى تضمنته أحكام قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، رفعت حصة العامل فى إشتراكات التأمين إعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ إلى ١٠% من أجره الشهرى وبالتالى أصبحت إشتراكات التأمين ٢٥% من الأجور الشهرية (١٠% العامل ، ١٥% صاحب العمل).

وإعتباراً من ١٩٨٤/٤/١ إستحدثت إشتراكات نظام المكافآت وقد حددت بواقع ٥% من الأجور الأساسية، يتحمل العامل ٦٠% منها ويتحمل صاحب العمل الـ ٤٠% الأخرى (٣% و ٢% من الأجور على التوالى).

#### إشتراكات تأمين إصابات العمل :

إتفاقا مع نشأة تأمين إصابات العمل تكاد تتفق كافة دول العالم على تحميل صاحب العمل لكافة إشتراكاته.

ونظراً لأن شركات التأمين الخاص كانت تباشر هذا التأمين فى الفترة السابقة على ١٩٥٩/٤/١ تاريخ بدء سريان القانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ وإعتباره تأميناً إجتماعياً فقد تأثر المشرع بمبدأ تناسب القسط مع درجة الخطر السائد فى شركات التأمين الخاص ومن هنا حددت الإشتراكات فى الفترة من ١٩٥٩/٤/١ وحتى ١٩٥٩/٧/٣١ (فترة العمل بالقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨) بنسب مئوية من الأجور تتراوح بين ٢/١ ، ١٥% وفقاً لدرجة الخطر فى الصناعة.

وفى خلال فترة العمل بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ (من ١٩٥٩/٨/١ وحتى ١٩٦٤/٣/٣١) تم العدول جزئياً عن تسعير الإستحقاق الذى يتناسب فيه القسط مع درجة الخطر وحددت إشتراكات التأمين بسعر موحد قدره ٣% من الأجور يتم تخفيضه إلى ٢/١% أو ١% أو ٢% فى بعض المهن والصناعات التى تتميز بإنخفاض معدلات تكرار وشدة الإصابة بها بشكل ملحوظ (وهذا ما يطلق عليه الباحث التخفيض النوعى)، كما يجوز تخفيضه إلى

٠,٧٥% من الأجور إذا قام صاحب العمل، وفقا لشروط وفى حالات معينة، بتقديم العلاج الطبي وصرف المعونة المالية (تعويض الأجر) لعماله المصابين.

وفى فترة العمل بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (من ١/٤/١٩٦٤ وحتى ٣١/٨/١٩٧٥) تم الأخذ بالسعر الموحد البالغ ٣% من الأجور بشكل مطلق فالغيت التخفيضات النوعية وإقتصر الأمر على تخفيض الإشتراكات إلى ١% من الأجور فى الحالات التى أجاز فيها قيام صاحب العمل بعلاج عماله وصرف المعونة المالية لهم (تعويض الأجر).

وإعتبارا من ١/٩/١٩٧٥، ومع شمول قانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ للعاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة، تم تحديد إشتراكات تأمين إصابات العمل بواقع النسب الآتية :

أ - ١% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإدارى للدولة بالهيئات العامة (وبالمؤسسات العامة)، على أن تقوم تلك الأجهزة والهيئات بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المستحقة لعمالها المصابين .

ب - ٢% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالقطاع العام، على أن تقوم وحدات هذا القطاع بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المستحقة لعمالها المصابين .

ج - ٣% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالقطاع الخاص والتعاونى مع جواز تخفيض هذه النسبة إلى ٢% متى رخص وزير التأمينات لصاحب العمل بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المستحقة لعماله المصابين.

#### إشتراكات تأمين البطالة :

استحدث هذا التأمين بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ليبدأ العمل به إعتبارا من ١/١٠/١٩٦٤ حيث حددت إشتراكاته الشهرية بـ ٣% من الأجور توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ١ : ٢.

على أنه نظرا لما أسفرت عنه العملية من ضائقة معدلات التعطل فقد الغيت حصة العامل من الإشتراكات إعتبارا من ١/٩/١٩٧٥ (من بدء العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥)<sup>(١)</sup> وإقتصر الأمر على حصة صاحب العمل البالغة ٢% من الأجور .

#### إشتراكات التأمين الصحى:

بدأ سريان التأمين الصحى تدريجيا إعتبارا من ١/١٠/١٩٦٤ بالتطبيق للقانون رقم ٦٣

(١) كما ألغيت المساهمة السنوية التى تؤديها الدولة، لحساب هذا التأمين بواقع ١% من الأجور السنوية وتم توجيهها للمساهمة فى تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء.

لسنة ١٩٦٤ حيث حددت إشتراكاته الشهرية بواقع ٥% من الأجور توزع بين العمال وأصحاب الأعمال بنسبة ١ : ٤ .

وإعتباراً من ١٩٧٥/٩/١ ومع بدء العمل بقانون التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تم تخفيض حصة وحدات الجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام إلى ٣% من الأجور، بدلا من ٤% منها، وذلك مقابل التزامها بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال لعمالها المرضى .

هذا ويجيز قانون التأمين الإجتماعى المصرى الحالى التصريح لأصحاب الأعمال بالقطاعين العام والخاص بالتقديم الذاتى للعلاج والرعاية الطبية لعمالها فى حالات المرض وتحمل تعويض الأجر ومصاريف الانتقال فى حالات العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض مقابل تخفيض إشتراكات هذا التأمين إلى ١% فقط كنوع من المساهمة فى تنفيذ التأمين الصحى (والأمر ذاته فى حالات إصابات العمل وهنا تخفض بواقع ١% مقابل تحمل تعويض الأجر ومصاريف الانتقال).

#### أحكام ومبادئ تحديد الإشتراكات :

من أهم أهداف نظام التأمينات الإجتماعية، فى مصر، المحافظة على مستوى دخول العاملين المؤمن عليهم عند تحقق أحد الأخطار المؤمن ضدها وبالتالي إنقطاع أو توقف هذه الدخول.

ولما كانت مزايا التأمينات الإجتماعية فى النظام المصرى ترتبط بالأجور التى تؤدى على أساسها الإشتراكات فإن إعتبارات العدالة تقتضى أن تدور الإشتراكات مع الأجور الفعلية المستحقة للعاملين .

على أنه نظرا لأن صاحب العمل هو الملتزم بتحديد الإشتراكات الشهرية، سواء فى ذلك حصته أو حصة العاملين لديه، وبأدائها فى مواعيد معينة وألا تحمل بفوائد تأخير ومبالغ إضافية .

ونظرا لإختلاط كبار أصحاب الأعمال بصغارهم ممن تتواضع إمكانياتهم وظروفهم . لذا فقد حرص المشرع على أن تسود إعتبارات التبسيط والتيسير المبادئ والأحكام المتعلقة بقواعد تحديد وأداء الإشتراكات فص على مبدأ الربط السنوى للإشتراكات المستحقة عن كل عامل ، ومبدأ إستحقاق الإشتراكات كاملة عن شهر الإلتحاق وعدم إستحقاقها عن الشهر الذى تنتهى خلاله الخدمة، ومبدأ التحديد الحكى لعدد أيام الشهر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر وذلك فضلا عن مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة .

على أن وضعاً جديداً نشأ في بداية الستينات وعلى أثر التمييز والتأمين، حيث نشأت شركات القطاع العام التي تميزت بعدد من الخصائص، التي إهتم بها نظام التأمينات الإجتماعية، فمن ناحية فهي غير مملوكة ملكية خاصة وبالتالي فإنها تخضع لإشراف أجهزة الرقابة العامة بالدولة كالجهاز المركزي للمحاسبات وأجهزة النيابة والرقابة الإدارية، ومن ناحية أخرى فإنها تأخذ شكل الشركات المساهمة ذات العمالة الكبيرة والتي توجد بها بالتالي أجهزة مختصة بالشؤون المالية والإدارية ومنها جهاز للتأمين الإجتماعي، وأخيراً فإنها تخضع في علاقتها بالعاملين بها لأحكام وقواعد صدرت بها لوائح وقوانين تنظم أحكام التعيين والترقيات والعلاوات والإعارات والإجازات وغيرها من شئون التوظيف .

ومن هنا إنتفت الحكمة من تغليب إعتبارات التبسيط والتيسير على إعتبارات العدالة عند تحديد إشتراكات العاملين بوحدات القطاع العام.

وهكذا حرص قانون التأمين الإجتماعي رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (الذي عمل به في الفترة من ١/٤/١٩٦٤ وحتى ٣١/٨/١٩٧٥) على النص على حساب الإشتراكات الشهرية المستحقة على العاملين بشركات القطاع العام على أساس ما يتقاضونه من أجور فعلية خلال كل شهر وهو الأمر الذي يتفق كما ذكرنا مع مبدأ تناسب الإشتراكات (والمزايا) مع الأجور .

وبالطبع فإن تحديد الإشتراكات بالنسبة للعاملين بالقطاع العام على أساس الأجور الفعلية المستحقة لا يتعارض مع ما قرره القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ من جواز تحديد طريقة حساب الأجر وشروط وأوضاع تحصيل وأداء الإشتراكات في حالات معينة بقرار من وزير العمل بناء على إقتراح مجلس إدارة الهيئة وهو الأمر الذي إتبع في معالجة إشتراكات العاملين بالقطاع الخاص في مجالات المطاحن والمخابز والمقاولات والمحاجر والمناجم حيث تحدد إشتراكات أصحاب الأعمال حكماً بنسبة لكل جوال دقيق في مجال المخابز ونسبة من قيمة الأعمال في مجال المقاولات كما تحدد حصة العامل في الإشتراكات وفقاً لأجور حكومية لكل فئة من فئاتهم.

وإتفاقاً مع الإعتبارات السابقة فإنه رغم شمول قانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ للعاملين بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة فضلاً عن العاملين بالقطاع العام والخاص، وإتجاهه لتوحيد أحكام نظام التأمينات الإجتماعية بالنسبة لهم، فقد روعي إستمرار إتباع إعتبارات التبسيط والتيسير بالنسبة لتحديد إشتراكات القطاع الخاص وتم تحديد قواعد تحديد إشتراكات باقي القطاعات مع أولوية إعتبارات العدالة ومبدأ تناسب الإشتراكات مع الأجور .

وعلى ضوء ذلك كله نتناول فيما يلي أحكام ومبادئ تحديد الإشتراكات الشهرية :

بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص) وبالقطاع العام حتى (١٩٦٤/٣/٣١):

أولا : مبدأ ربط الإشتراكات الخاصة بكل عامل على أساس أجر شهر يناير من كل عام (أو أجر شهر الإلتحاق أو بدء سريان القانون إذا كان تأليا لشهر يناير) وحتى أجر يناير التالى:

وقد قضت بهذا المبدأ مختلف تشريعات التأمينات الإجتماعية الصادرة منذ إبريل ١٩٥٦، ومن مؤداه حساب الإشتراكات الشهرية على أساس الأجور الشهرية للعاملين فى شهر يناير من كل سنة فإذا ما التحق بعض العاملون بالخدمة بعد الشهر المذكور فتحسب إشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذى إلتحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى يناير التالى، والأمر كذلك فى حالة سريان قانون التأمينات الإجتماعية على العاملين لأول مره فتحسب إشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذى بدأ فيه سريان هذا القانون وحتى يناير التالى .

ومؤدى هذا المبدأ فإنه، على سبيل المثال، إذا إلتحق أحد العاملين فى شهر مارس من إحدى السنوات، أو بدأ سريان قانون التأمينات الإجتماعية عليه فى هذا الشهر، حددت إشتراكات الشهور التالية وحتى إشتراكات شهر ديسمبر من عام الإلتحاق أو بدء سريان القانون على أساس أجر شهر مارس ولا يتم تغييرها إلا إعتبارا من إشتراكات يناير التالى بغض النظر عن ثبات أجر العامل أو تغييره فى الفترة السابقة على شهر يناير المذكور .

ومن الواضح هنا أن الإشتراكات المستحقة عن كل عامل هى التى تظل ثابتة على أساس أجر شهر يناير من كل سنة أما الإشتراكات المستحقة عن مجموع العاملين فقد تتغير من شهر لآخر نتيجة لحركة دخول وخروج العمال أو تجنيدهم إلى غير ذلك .

ثانيا : مبدأ إستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذى تبدأ فيه الخدمة وعدم إستحقاقها كلية عن الشهر الذى تنتهى فيه الخدمة:

إنفقت تشريعات التأمينات الإجتماعية على إستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذى تبدأ فيه خدمة العامل كما لو كان قد التحق بالعمل فى أول أيام هذا الشهر، وعلى عدم إستحقاق أية إشتراكات عن الشهر الذى تنتهى خلاله خدمة العامل، كما لو لم يعمل أى يوم خلال هذا الشهر .

ومن الواضح هنا، كما فى المبدأ تغليب إعتبارات التبسيط والتيسير على أصحاب الأعمال فى تحديد الإشتراكات التى يلتزمون بأدائها فى مواعيد معينة.

هذا وقد إستقر الرأى فى تطبيق المبدأ المشار اليه، على إستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهر الذى تنتهى الخدمة بنهايته إذ أن الخدمة هنا لا تنتهى خلال هذا الشهر وإنما فى اليوم الذى ينتهى به الشهر وهذا صحيح بإعتبار أن اليوم الذى تنتهى فيه الخدمة هو آخر أيام العمل

وبالتالى لا يصبح من المتصور إلحاق العامل بعمل جديد خلال الشهر الذى إنتهت الخدمة فى اليوم الأخير منه .

كما إنتهى رأى إلى أنه إذا ما بدأت الخدمة فى أحد الشهور وإنتهت فى خلال نفس الشهر فإن الإشتراكات تستحق كاملة عن هذا الشهر وهو صحيح بإعتبار أن وقعة الإلتحاق أسبق زمنيا من واقعة إنتهاء الخدمة.

ثالثا : مبدأ التحديد الحكى لعدد أيام العمل عند حساب الأجر الذى تحدد على أساسه إشتراكات المؤمن عليهم الذين يتقاضون أجورهم بغير الشهر :

ولم تختلف قوانين التأمينات الإجتماعية فى الأخذ بهذا المبدأ وإن كانت قد اختلفت فى العدد الحكى لأيام العمل التى يحسب الإشتراك على أساسها .

ففى الفترة السابقة على أول إبريل سنة ١٩٦٤ (فترة العمل القانونين ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ ، ٩٢ لسنة ١٩٥٩) يراعى حساب الأجر بالنسبة للذين يتقاضون أجورهم بغير الشهر على أساس أن عدد أيام الشهر ٢٥ يوما .

وفى الفترة من ١/٤/١٩٦٤ وحتى ٣١/٨/١٩٧٥ (فترة العمل بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤) حدد أجر الإشتراك بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر بإعتبار أن الشهر ٢٦ يوما .

وإعتبارا من ١/٩/١٩٧٥ (بالتطبيق للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥) تم تحديد أجر الإشتراك بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر على أساس أن الشهر ٣٠ يوما، إتفاقا مع ما قضت به تشريعات الحدود الدنيا للأجور الصادرة عام ١٩٧٤<sup>(١)</sup> من إعتبار العطلات الأسبوعية مدفوعة الأجور .

من الواضح هنا أن أيضا تغليب إعتبارات التبسيط والتيسير .

رابعا : مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة :

نصت تشريعات التأمين الإجتماعى المختلفة على وجوب قيام أصحاب الأعمال بأداء الإشتراكات كاملة ، وبنيت هذا الحكم بالنسبة لحالات ثلاث وردت على بعضها بعض الإستثناءات وهى :

أ - حالة عدم كفاية أجور المؤمن عليهم .

إتفاقا مع المبدأ الأول الخاص بربط إشتراكات كل عامل على أساس أجر شهر يناير من

(١) القانون رقم ٦٤ لسنة ٧٤ الخاص بالخاضعين لقانون العمل والذى بدأ العمل به من ١٨/٧/٧٤ والذى ردد مضمون أحكام القانون ٤٨ رقم لسنة ٧٤ الخاص بالعاملين بالقطاع العام .

كل سنة تستحق الإشتراكات كاملة عن الشهور التالية لهذا الشهر حتى ولو لم تستحق عن بعضها أجر كما في حالات العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة، وإتفاقا مع الشق الأول من المبدأ الثاني والخاص بإستحقاق الإشتراكات كاملة عن الشهور الذى تبدأ فيه الخدمة تستحق الإشتراكات عن هذا الشهر حتى ولو التحق العامل فى نهايته، وهنا لا تكفى أجره المستحق فعلا للوفاء بحصته فى الإشتراكات المشار إليها .

ولذا فقد حرصت مختلف تشريعات التأمين الإجتماعى على النص صراحة على إلزام صاحب العمل بأداء الإشتراكات كاملة حتى فى حالة عدم كفاية أجور المؤمن عليهم، وله بالطبع بعد ذلك أن يعود على العامل بحصتهم فى الإشتراكات، فى الحدود المنصوص عليها فى قانون العمل، بإعتبارها قرضا .

ب - وهنا نلاحظ إتجاهات ثلاثة يمكن الربط بينها وبين الحروب التى مرت بها البلاد وبالتالى يمكن تفسيرها فى ضوء الإعتبارات السياسية.

ففى فترات العمل بالقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ تقرر إستحقاق الإشتراكات كاملة، سواء فى ذلك حصة العمل أو حصة صاحب العمل إتفاقا مع مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة .

وفى فترة العمل بالقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ أعفى العامل من حصته فى الإشتراكات وإقتصر الأمر على حصة صاحب العمل فقط .

وإعتبارا من ١٩٦٤/٤/١، وبالتطبيق لأحكام كل من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تقرر عدم إستحقاق أية إشتراكات، سواء فى ذلك حصة العامل أو حصة صاحب العمل عن الفترات التجديد إستثناء من مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة وبإعتبار أن العامل لا يستحق أجر فى هذه الفترات .

هذا والرأى الأرجح يحدد المقصود بالتجديد بمدة الخدمة العسكرية الإلزامية ولا تمتد إلى فترات الإستبقاء والإستعداد بإعتبار إننا بصدد إستثناء من أصل عام وهو أداء الإشتراكات كاملة ويجب بالتالى تفسير الإستثناء فى أضيق الحدود وأول ما يتبادر للذهن بالنسبة للتجديد هو الفترة الإلزامية .

ولتلافى ما يثور من مشاكل فى مجال تحديد المقصود بمدد التجديد، تلافى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الإشارة إلى الإعفاء من الإشتراكات فى فترات التجديد مكتفيا بتقرير عدم إستحقاق أية إشتراكات عن الفترة التى لا يستحق فيها العامل أجرا ومن بينها بالطبع التجديد الإلزامى .

ج - حالة وقف عقد العمل :

وقد عولجت هذه الحالة فى ظل القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بذات معالجة فترات التجنيد الإلزامى فتم النص على أداء الإشتراكات كاملة فى فترة العمل بالقانون الأول وأعفى العامل من حصته فى فترة العمل بالقانون التالى .  
على أنه إعتباراً من ١٩٦٤/٤/١ إهتمت قوانين التأمينات الإجتماعية بالنص على مبدأ وجوب أداء الإشتراكات كاملة فى حالة وقف عقد العمل وذلك بالطبع مع إعتبار حصة العمل فى الإشتراكات فى حكم القرض .

بالنسبة للعاملين بالقطاع العام :

( أ ) فى الفترة من ١٩٦٤/٤/١ حتى ١٩٧٥/٨/٣١ :

أولاً : مبدأ حساب الإشتراكات وفقاً للأجور الفعلية المستحقة للعاملين خلال كل شهر :  
ومؤدى هذا فإن الإشتراكات الشهرية المستحقة عن كل من العاملين بالقطاع العام لا تربط على أساس أجر شهر يناير من كل سنة بل تتغير شهرياً بتغير ما يستحقه كل منهم من أجر .

ولا تستحق الإشتراكات كاملة عن شهر الإلتحاق ولا تهمل عن الشهر الذى تنتهى خلاله الخدمة بل تحسب الإشتراكات على أساس ما يستحقه العامل من أجر عن أيام العمل الفعلية فى كل من شهر الإلتحاق وشهر إنتهاء الخدمة .

كذلك فإنه لا يتم التحديد الحكى لعدد أيام الشهر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر وإنما تحسب الإشتراكات المستحقة عنهم على أساس ما يستحقونه فعلاً من أجر خلال أيام العمل الفعلية .

وهكذا فإن مناط إستحقاق الإشتراكات هو إستحقاق الأجر ، ومن هنا تنداعى النتائج

التالية :

( أ ) لا تعتبر الإستقطاعات من الأجور بسبب الجزاء الإدارى أو الغرامات أو خصم ساعات التأخير أو أيام الغياب تخفيضاً للأجر إذ لا تمس طبيعة إستحقاق العمل له، ومن هنا تحسب الإشتراكات عن الأجر المستحق قبل الإستقطاعات المشار إليها التى ترجع إلى خطأ العامل أو إهماله أو تجاوزه لحقه فى الإجازات وهو ما إستوجب توقيع الجزاء عليه .

(ب) على عكس البند السابق فإن العامل المصاب لا يستحق أجراً عن مدة التجنيد الإلزامى وكذلك عجزه المؤقت عن العمل بسبب الإصابة وبالتالى لا تستحق أية إشتراكات عن الفترة المشار إليها، والأمر كذلك بالنسبة للعجز المؤقت عن العمل بسبب المرض فى ظل

التأمين الصحي حيث لا يستحق العامل أجرا أو تعويضا عن الأجر، أما فى حالة عدم سريان التأمين الصحي فقسانون العاملين بالقطاع العام صريح فى أن ما يستحق للعامل هو أجر وبالتالي تستحق عنه الإشتراكات .

(ج) إذا توفى العامل خلال الشهر وقامت شركة القطاع العام بصرف أجره كاملا عن شهر الوفاة والشهرين التاليين، فإن الإشتراكات تستحق عن أيام العمل السابقة على الوفاة إذ يستحق أجرا عنها أما ما يزيد عن ذلك فهو منحة تؤدى بمناسبة الوفاة وليس مقابلا للعمل ولا تستحق عنها بالتالى أية إشتراكات .

ثانيا : مبدأ التزام الجهة التى تتحمل بالأجر، فى حالات الإعارة داخل الجمهورية، بأداء الإشتراكات :

وفقا لهذا المبدأ فإنه إذا ما أعير أحد العاملين بإحدى وحدات القطاع العام إلى وحدة قطاع عام أخرى فإن الوحدة الأخيرة تلتزم بخصم حصة العامل من أجره وإضافة حصة صاحب العمل إليها وأدائهما إلى مكتب الهيئة الذى تتعامل معه دون توسط صاحب العمل الأصلي.

على أنه فى حالة الإعارة إلى جهة حكومية، فإنه نظرا لأن الجهات الحكومية كانت تخضع لنظام خاص تحسب إشتراكاته وتؤدى وفقا لأحكام وإجراءات مختلفة عن تلك الواردة بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وقراراته التنفيذية . ولذلك فيتم توسط الشركة الأصلية فى عملية أداء الإشتراكات حيث تؤدى لها الجهة الحكومية تلك الإشتراكات فى المواعيد المحددة (بالقرار الوزارى رقم ٧١ لسنة ١٩٦٨ وقتئذ) لتؤديها الجهة الأصلية إلى مكتب الهيئة المختصة فى المواعيد الدورية لأداء الإشتراكات (حتى ولو لم ترد لها من الجهة المعار إليها العامل) .

ومن المتفق عليه تحديد الإشتراكات فى حالات الإعارة داخل الجمهورية وفقا للأجر الذى لو لم يعار العامل لكان قد حصل عليه أى دون بدل الإعارة الذى يرتبط بالإعارة ذات الطبيعة الاستثنائية المؤقتة.

هذا ويعتبر القرار الصادر بتفرغ أحد العاملين بالقطاع العام بمكافأة تعادل أجره فى حكم الإعارة داخل الجمهورية وبالتالي تلتزم الجهة التى تتحمل بالمكافأة بأداء الإشتراكات على النحو الموضح بالفقرات السابقة .

ثالثا : مبدأ تأجيل أداء الإشتراكات المستحقة عن فترة الإعارة خارج الجمهورية وما فى حكمها ومدد الوقف عن العمل لحين عودة العامل إلى عمله أو إعادة صرف الأجر اليه :

لما كان عقد العمل يظل قائما، وإن كان موقوفا، خلال فترات إعاره العامل خارج الجمهورية وما فى حكمها وبالتالى تحسب تلك الفترات ضمن المدد المحسوبة فى المعاش .  
ولما كان العامل لا يستحق أجرا خلال تلك الفترات أما فعلا (كما فى حالات الإجازات الخاصة أو الدراسية بدون أجر أو البعثات العلمية) أو حكما (كما فى حالة الإعارات خارج الجمهورية حيث لا يمتد القانون المصرى وفقا لقاعدة إقليمية القوانين) .

لذا فقد إستخدمت الرخصة (المخولة وقتئذ لوزير العمل) لتحديد طريقة حساب الأجر وشروط وأوضاع تحصيل وأداء الإشتراكات فى الحالات الخاصة، وإستصدرت القرار الوزارى رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٦ الذى ينص على تأجيل أداء الإشتراكات المستحقة فى حالات الإعارة خارج الجمهورية (التي لا يتقاضى فيها العامل أجره من صاحب العمل الأصلي) وما فى حكمها (مدد الإجازات الإستثنائية بدون أجر ومدد البعثات ومدد الوقف عن العمل بدون أجر) وذلك إلى حين عودة العامل إلى عمله أو إعادة صرف الأجر اليه وحينئذ، تؤدى حصة صاحب العمل دفعة واحدة أما حصة العامل فيخير بين أدائها فورا وبين تقسيطها على أقساط شهرية لمدة موازية للمدة التى توقف خلالها عن أداء الإشتراكات أو لضعف هذه المدة بشرط ألا تجاوز مدة التقسيط المدة المتبقية للعامل حتى بلوغ سن الستين .

هذا فإذا لم يبد العامل رغبته فى كيفية أداء حصته فى الإشتراكات خلال شهر من عودته للعمل أو إعادة صرف الأجر اليه أعتبر كما لو كان قد إختار تأديتها على أقساط شهرية لمدة موازية للمدة التى توقف خلالها عن أداء الإشتراكات .

ومن الواضح أنه إذا كان العامل قد بلغ سن الستين عند عودته إلى عمله أو إعادة صرف الأجر اليه فإنه يؤدى حصته فى الإشتراكات دفعة واحدة حتى ولو إستمر فى العمل .  
أما إذا لم يعد العامل إلى عمله بعد إنتهاء إعارته أو إجازته أو بعثته وإعتباره بالتالى مستقيلا بإنقطاعه المدة المنصوص عليها بقانون العاملين بالقطاع العام، فإن صاحب العمل يلتزم بأداء حصته فورا أما حصة العامل فتثبت بصحيفة البيانات الأساسية بملف التأمينات الإجتماعية الخاص به حيث تعتبر دينا للهيئة على العامل تقتضيه منه عند عودته لأى عمل خاضع لنظام التأمين الإجتماعى أو بالحجز من مستحقاته لدى الهيئة عند إستحقاقه، أو المستحقين عنه، لها .

(ب) إعتبارا من ١٩٧٥/٩/١ :

أولا : مبدأ حساب الإشتراكات وفقا لما يستحقه المؤمن عليه من أجر (أو تعويض أجر) خلال كل شهر، مع التحديد الحكى لعدد أيام الشهر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر :

ويعتبر هذا المبدأ إستمراراً لمثيله بالبند (ثانياً) والخاص بحساب الإشتراكات وفقاً للأجور الفعلية المستحقة للعاملين خلال كل شهر، مع تقرير إستحقاق الإشتراكات عن تعويض الأجر ومع إستثناء التحديد الحكى لعدد أيام الشهر بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر.

وهكذا فإنه فى ظل هذا المبدأ فإن مناط إستحقاق الإشتراكات هو إستحقاق الأجر، ولا تستحق أية إشتراكات عن المدد التى لا يستحق عنها العامل أجراً كممدد التجنيد الإلزامى أو العجز المؤقت عن العمل بسبب الإصابة .

على أن الأمر يختلف عنه وفقاً للمبدأ المماثل المشار إليه من حيث ما نص عليه القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ صراحة من تحديد الأجر الشهري الذى تحسب على أساسه الإشتراكات بالنسبة لمن يتقاضون أجورهم بغير الشهر بإفتراض إن عدد أيام الشهر ثلاثين يوماً.

وحتى لا يتعارض هذا الحكم مع مبدأ إستحقاق الإشتراكات وفقاً للأجور المستحقة فإنه لا يتم إعماله إلا بالنسبة للشهور الكاملة أى دون شهر الإلتحاق وشهر إنتهاء الخدمة حيث تتحدد الإشتراكات المستحقة عنهما على أساس الأجر المستحق عن عدد أيام العمل الفعلية .

ثانياً : مبدأ إلتزام الجهة المعار إليها فى حالات الإعارة داخل الجمهورية، بأداء الإشتراكات المستحقة للجهة الأصلية التى تؤديها للهيئة فى المواعيد الدورية .

وهذا هو الحكم فى الفترة السابقة على ٧٥/٩/١ بالنسبة لحالات الإعارة داخل الجمهورية إلى جهة حكومية مع تعميمه ليشمل كافة حالات الإعارة داخل الجمهورية سواء لجهة حكومية أو لقطاع عام أو خاص.

ومؤدى ذلك تلتزم الجهة المعار إليها بحصة صاحب العمل فى الإشتراكات (محسوبة على أساس أجر المعار فى جهته الأصلية دون بدل الإعارة) وبإقتطاع حصة العامل من أجره وأدائهما إلى الجهة المعار منها فى المواعيد المحددة (الخمس أيام الأولى من كل شهر) حيث تلتزم الجهة الأخيرة (جهة العمل الأصلية) بأداء الإشتراكات للهيئة فى المواعيد الدورية (سواء وردت لها من الجهة المعار إليها العامل أو لم ترد).

ثالثاً : معالجة جديدة لمدد الإجازات الخاصة بدون أجر والإعارة خارج الجمهورية بدون أجر والإجازات الدراسية بدون أجر والبعثات العلمية :

عاجت أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المدد المشار إليها معالجة جديدة سواء من حيث المتحمل بأعباء إشتراكاتها أو من حيث كيفية أداء تلك الإشتراكات، وذلك على النحو التالى :

( أ ) بالنسبة لمدد الإجازات الخاصة بدون أجر ومدد الإعارة الخارجية بدون أجر:  
يلتزم المؤمن عليه هنا بحصته وبحصة صاحب العمل في الإشتراكات التي تؤدي إما  
خلال مدة الإجازة أو الإعارة أو دفعة واحدة خلال سنة من إنتهاء مدة الإجازة أو الإعارة، أو  
بالتقسيم حتى سن الستين وفقا للجدول رقم (٦) المرافق للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ أو  
بالتقسيم على مدى ٥ أو ١٠ أو ١٥ سنة وفقا للجدول رقم (٧) المرافق للقانون المشار اليه .  
هذا وتتحدد الإشتراكات المستحقة عن فترة الإعارة على أساس الأجر الدفترى بالشركة  
المصرية (أيما ما كان أجر العامل بالشركة الأجنبية) مع مراعاة عدم إستحقاق إشتراكات  
التأمين الصحي عن مدة الإعارة خارج الجمهورية .  
وتستحق الأقساط إعتبارا من أول الشهر التالي لإبداء الرغبة في التقسيط.

(ب) بالنسبة لمدد الأجازات الدراسية بدون أجر :  
يلتزم صاحب العمل هنا بحصته في الإشتراكات وتؤدي في المواعيد الدورية ويلتزم  
المؤمن عليه بحصته ويؤديها على النحو المشار اليه بالنسبة لمدد الإجازات الخاصة بدون أجر  
ومدد الإعارة الخارجية بدون أجر.

(ج) بالنسبة لمدد البعثات العلمية :  
تلتزم الجهة الموفدة للبعثة بحصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه في الإشتراكات  
وتؤدي في المواعيد الدورية .