



جامعة الأزهر
مركز صالح عبد الله كامل
للاقتصاد الإسلامي

مؤتمر

« التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول »

أجر الاشتراك

في قانون التأمين الاجتماعي

الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

إعداد

الأستاذ/ محمد حامد الصياد

وكيل أول وزارة التأمينات (سابقاً)

رئيس صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالحكومة (سابقاً)

في الفترة من ١٣-١٥ أكتوبر ٢٠٠٢م

مقدمة:

يمثل أجر الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى أهمية بالغة فى تحديد كل من الاشتراكات والحقوق التأمينية ، كما أنه يمثل أحد العوامل المؤثرة على تيسير أداء الخدمة التأمينية :

لذا فقد رأينا تناول هذا الموضوع فى البنود الآتية :

أولا : أهمية أجر الاشتراك .

ثانيا : التطور التاريخى لأجر الاشتراك .

ثالثا : أجر الاشتراك المعمول به حاليا .

رابعا : المشاكل المترتبة على الوضع الحالى لأجر الاشتراك .

خامسا : مقترحات معالجه الوضع الحالى لأجر الاشتراك .

سادسا : تقييم كل من البديلين المقترحين لمعالجه الوضع الحالى لأجر الاشتراك

أجر الاشتراك

فى قانون التأمين الاجتماعى

الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

أولا : أهمية أجر الاشتراك :

١ - يعتبر أجر الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه أحد ثلاثة عناصر

رئيسية لحساب المعاش - حيث يحدد المعاش على أساس :

متوسط أجر الاشتراك خلال فترة المتوسط $\times$ مدة الاشتراك $\times$ معامل الحساب عن كل سنة .

٢ - ترجع هذه الأهمية إلى أن الاشتراكات الشهرية بنظام التأمين الاجتماعى يتم أداؤها

على أساس نسبه مئوية من هذا الأجر ، وبالتالي فإن أجر الاشتراك يعتبر أحد

العناصر الرئيسية فى تحديد الحقوق التأمينية ومنها المعاش .

٣ - نظرا لان من المبادئ الاساسية فى علم التأمين :

" ضرورة ان يتناسب التعويض مع الخسارة "

وحيث ان التعويض فى التأمين الاجتماعى يتمثل فى المعاش والخسارة تتمثل فى

فقد الأجر نتيجة تحقق أحد المخاطر المؤمن ضدها وهى (الشيخوخة " بلوغ سن

التقاعد " - العجز - الوفاة - الاصابة - المرض - البطالة) .

فقد كان من الضرورى ان يعاد النظر فى زيادة الحد الاقصى لأجر الاشتراك من

وقت إلى آخر بما يتواءم مع الزيادة فى الأجور الفعلية للعاملين .

٤ - نظرا لان تحديد قيمه الاشتراكات فى نظام التأمين الاجتماعى اكتواريا تقوم على

أساس العديد من العوامل :

وان أحد هذه العوامل هو :

" مقياس تدرج الأجور - salary scale "

والذى يتضمن معامل تضاعف الأجر فى نهاية مدة الاشتراك عما كان عليه فى

بدايتها .

ولا شك انه سترتب على اخذ هذا المعامل فى الاعتبار زيادة نسبة الاشتراك كلما

كان هذا المعامل كبير والعكس صحيح .

لذلك فقد روعى فى حساب الاشتراكات بقانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون

رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ إلا تجاوز نسبة الزيادة فى الأجر سنويا ٨ %

٥ - حيث ان زيادة الحد الأدنى لاجر الاشتراك - عور - سمعة ربيعه كبيره كما حدث فى ١/٤/١٩٨٤ - حيث تقرر زيادة الحد الأقصى من ٢٥٠ جنيها إلى ٦٢٥ جنيها شهريا بما يعادل ١٥٠% بمعنى ان هذه الزيادة تعادل ١٧,٥ ضعف الزيادة المشار إليها بالبند ٤ (٨%)

لذلك فقد تقرر تلافيا لهذه المشكلة الفصل بين الأجر الأساسى وعناصر الأجر الأخرى التى يتقاضاها العامل ، بحيث ينقسم أجر الاشتراك الى أجر اساسى وأجر متغير .

ثانيا : التطور التاريخى لاجر الاشتراك :

١ - تعاقبت تشريعات التأمين الاجتماعى منذ صدور القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء نظام للتأمين واخر للادخار لموظفى الدولة المدنيين ، والقانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين واخر للادخار للعمال الخاضعين لاحكام المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردى ، وحتى صدور قانون التأمين الاجتماعى الموحد للعاملين بالحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

٢ - باستعراض تطور التشريعات التأمينية المشار إليها الى ١/٩/١٩٧٥ تبين ان المشرع قد عالج موضوع تحديد اجر الاشتراك بتشريعات المعاشات الحكومية بطريقة تختلف عن تحديد اجر الاشتراك بتشريعات التأبىات الاجتماعية ، فأجر الاشتراك هو المرتب الاصلى فقط دون اى اضافات بقى بين المعاشات الحكومية ارقام ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ ، ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ ، ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

فى حين ان اجر الاشتراك فى قوانين التأمينات الاجتماعية هو الأجر المنصوص عليه بقوانين العمل التى تعرف الأجر دائما بانه الأجر الاجمالى الذى يشمل الأجر المحدد بعقد العمل وأى اضافات تلحق به وقد اخذت التشريعات التأمينية بهذا المفهوم بدء من القانون رقم ٤١٩ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٢٠٢ لسنة ١٩٥٨ والقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١ والقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ .

٣ - صدر قانون التأمين الاجتماعى الموحد رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى عمل به من ١/٩/١٩٧٥ والذى يخضع لاحكامه المؤمن عليهم فى جميع القطاعات سواء فى

الحكومة أو القطاع الخاص

تطور نظام التأمين الاجتماعي المصري والتي تميزت من حيث تحديد اجر الاشتراك بالنص في قانون التأمين الاجتماعي على تعريف تأمينى لاجر الاشتراك وتحديد مكوناته على سبيل الحصر دون الاحالة الى قانون العمل كما جرت العادة من قبل مع النص على وضع حد أقصى وحد أدنى للاجر التأمينى .

٤ - نظرا لان تقييد اجر الاشتراك بحد أقصى رقمى جعله بمنأى عن مسابرة الطفرات التصاعدية فى الاجور فى مرحلة ما يسمى بالانفتاح الاقتصادى الامر الذى جعل الأجر التأمينى لا يستوعب الا نسبة تتراوح بين الضالّه والكبر من الأجر الحقيقى للمؤمن عليه مما فتح الباب لظهور الصناديق التكميلية والانظمة الخاصة التى اخذت دورا فى مجال التغطية التأمينية لما تبقى من الاجور الحقيقية زيادة على الأجر التأمينى فى النظام القومى .

لذلك صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ الذى بدأت به مرحلة اخرى من مراحل نظام التأمين الاجتماعي فى مصر التى تميزت من حيث تحديد اجر الاشتراك بالخصائص التالية :

أ - الفصل بين نوعين من الأجر (الأجر الاساسى والأجر المتغير) كل على نحو مستقل .

ب - وضع حد اقصى لكل من اجر الاشتراك الاساسى والمتغير يزيد فى مجمله عن ذلك الحد الاقصى الذى كان مقررا من قبل .

ج - امتداد التغطية التأمينية لجميع ملحقات الأجر .خلاف الأجر الاساسى واعتبارها ضمن الأجر المتغير ويشمل ذلك ايضا الجزء من الأجر الاساسى الذى يزيد على الحد الاقصى لاجر الاشتراك الاساسى .

د - الاحالة فى شأن تحديد الأجر الاساسى الى نظم و قوانين التوظيف بالنسبة للحكومة والقطاع العام والى عقد العمل بالنسبة للقطاع الخاص .

هـ - الاحالة فى شأن تحديد الحد الادنى لاجر الاشتراك للعاملين بالقطاع الخاص الى جداول المرتبات المرفقة بقوانين التوظيف للعاملين بالدولة والقطاع العام .

٥ - النص على الحد الاقصى المطلق لاجر الاشتراك الاساسى ومقدارة ٣٠٠٠ جنيه سنويا ضمن نص القانون كما استحدث القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ زيادة الحد الاقصى المطلق لاجر الاشتراك الاساسى بقيمة العلاوة الخاصة التى يتم ضمها سنويا لهذا الأجر .

٦ - صدر القانون رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩٤ مستحدثا النص على حد ادنى مطلق لاجر الاشتراك الاساسى مقداره ٤٥ جنيها .

٧ - صدر القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠١ مقرر ان يكون الحد الادنى لاجر الاشتراك الاساسى مساويا للحد الادنى للاجور بجدول التوظيف للعاملين بالحكومة وما اضيف اليه من علاوات خاصة .

ثالثا : اجر الاشتراك المعمول به حاليا :

يقصد به ، كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدى ، من جهه عمله الاصليه لقاء عمله الاصله (ويعتبر فى حكم ذلك ما يحصل عليه المؤمن عليه المنتدب طول الوقت أو المعار داخل البلاد) .

وقد ترتب على تطبيق سياسته ربط الأجر بالانتاج ، ان تعاظمت قيمه عناصر الأجر المرتبطه بالانتاج لدرجه كبيره ، اصبح معها من الضرورى ان يواكب نظام التأمين الاجتماعى هذا التطور ، باعتباره هو المسئول عن تعويض المؤمن عليه أو اسرته فى حاله تحقق احد الاخطار التى تؤدى الى انقطاع هذا الأجر ، وبمراعاة ان يكون هذا التعويض مناسباً لما كان يتقاضاه المؤمن عليه من الأجر .

وحيث تختلف طبيعة عناصر الأجر التى يحصل عليها المؤمن عليه من حيث :

- ١ - الثبات - بعضها ثابت والآخر متغير .
- ٢ - الاستمرار - بعضها يرتبط بعلاقه العمل ، وبعضها مرتبط بالانتاجيه ، أو بظروف العمل .
- ٣ - التزايد - بعضها يتزايد بصفه دوريه ، والبعض الآخر متقلب بين الزيادة والنقصان .

لذا فقد تم تقسيم اجر الاشتراك اعتبارا من ١٩٨٤/٤/١ الى :

١ - الأجر الأساسى :

ويقصد به ما يلى :

أ - الأجر المنصوص عليه فى الجداول المرفقه بنظم التوظيف بالنسبه للمؤمن عليهم من العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامه والمؤسسات العامه والوحدات الاقتصاديه التابعه لاي من هذه الجهات ، وغيرها من الوحدات الاقتصاديه بالقطاع العام ، وما يضاف اليه من علاوات مستبعدا منه

العناصر الستة تعتبر جزء من الأجر المتغير . ودلت بالنسبة للعاملين الذى تربطهم بالجهات المشار إليها علاقه تعاقدية أو عرضيه بحسب الاحوال .
ب - الأجر المنصوص عليه بعقد العمل وما يطرأ عليه من علاوات مستبعدا منه العناصر الستة تعتبر جزء من الأجر المتغير بالنسبة لباقي المؤمن عليهم (العاملون بالقطاع الخاص) .

وفى جميع الاحوال ، يراعى فى الأجر الاساسى :

أ - الا يقل عن الحد الأدنى للأجر الوارد بجدول التوظيف للعاملين بالجهاز الادارى للدولة .

ب - الا يزيد على ٣٠٠٠ جنيه سنويا .

ج - اذا كان الأجر كله محسوبا بالانتاج أو بالعموله ، فيعتبر هذا الأجر ، اجرا اساسيا ، بما لا يجاوز الحد الاقصى (٣٠٠٠ جنيه سنويا) .

ويزاد الحدان الأدنى والاقصى المشار اليهما بالبندين (أ) ، (ب) بقيمه العلاوات الخاصه ، منسوبه الى كل منهما ، وذلك فى التواريخ المحدده لضمها .

٢ - الأجر المتغير :

ويقصد به باقى ما يحصل عليه المؤمن عليه من اجر ، وعلى الاخص :

أ - الحوافز - مثل :

(١) حوافز الانتاج ومكافآت الانتاج ، المرتبطه بمعدلات اداء العامل .

(٢) حوافز تحقيق الخطه .

(٣) حوافز تميز النشاط أو تميز الاداء .

ب - العمولات - ما يعطى للعامل نظير ما يبرمه من صفقات أو ما يبيعه من مبيعات ، أو ما يقوم بتصريفه من سلع ومنتجات .

ج - الوهبه - المبلغ الذى جرى العرف بأن يدفعه العملاء ، للمال وكانت له احدى صورتين :

(١) نسبه مئوية محدده مقدما من المبالغ المستحقه على العملاء .

(٢) وجود صندوق مشترك بالمشاء ، توضع به حصيله المبالغ ، لتوزيعها بين العمال .

ويشترط لاعتبارها جزء من اجر الاشتراك ، وجود قواعد محدده متفق عليها ، بين رب العمل والعامل ، تحدد كيفية توزيعها عليهم .

د - البدلات - مثل :

(١) بدلات التمثيل .

(٢) بدلات تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة .

(٣) بدلات الاقامه فى المناطق التى تتطلب ظروف الحياه فيها تقرير هذا البديل.

(٤) بدلات تقتضيها اداء وظيفه معينه بذاتها ، تستلزم منع شاغليها من مزاوله المهنة .

ويخرج من مجال تطبيق نظام التأمين الاجتماعى ما يلى :

(١) البدلات التى تستحق لمواجهه اعباء المعيشه خارج الجمهوريه .

(٢) بدلات مقابل مزايا عينيه أو نفقات سترد :

كبدلات الانتقال-بدل حضور الجلسات- بدل ملابس واغذيه.....الخ .

هـ- الاجور الاضافيه :

ما يحصل عليه العامل ، مقابل ساعات عمل اضافيه .

و - التعويض عن جهود غير عاديه :

ما يحصل عليه العامل ، نتيجة بذل جهد غير عادى فى انجاز العمل المكلف به، سواء فى ساعات العمل الاصليه أو الاضافيه .

ز - اعانه غلاء المعيشه :

ما يتقرر من زياده على الأجر لمواجهه الزيادة فى الاسعار .

ح - العلاوات الاجتماعيه :

ما يتقرر من زياده فى الأجر لمواجهه الاعباء العائليه .

ط - المنح الجماعية :

ما يعطى للعامل علاوه على الأجر جزاء امانته أو كفاءته ، وما شابه ذلك ، اذا كانت هذه المبالغ ، مقرره فى عقود العمل الفرديه أو الجماعيه أو الانظمه الاساسيه للعمل أو جرى العرف بمنحها .

ويشترط لاعتبارها جزء من اجر الاشتراك فى نظام التأمين الاجتماعى ، ان تكون بصفه جماعيه اى لمجموعه من العاملين وليس لعامل واحد ، وان يلتزم بها صاحب العمل ، وبالتالي لا تدخل المنح التى تقررها الدوله فى بعض المناسبات فى اجر الاشتراك .

ى - المكافاه الجماعيه :

ما يمنح للعامل ، مقابل تقديمه خدمات ممتازة أو اعمالا أو بحوث أو اقتراحات، تساعد على تحسين طرق العمل أو رفع كفاءة الاداء أو توفير فى النفقات. ويشترط لاعتبارها جزء من اجر الاشتراك ، ان تكون بصفه جماعيه اى لمجموعه من العاملين (اداره - قسم - فرع الخ).

ك - نصيب المؤمن عليه فى الارباح :

ل - العلاوات الخاصه :

التي قررت للعاملين بالجهاز الادارى للدولة والهيئات العامه والمؤسسات العامه والوحدات الاقتصاديه التابعه لاي من هذه الجهات ، وغيرها من الوحدات الاقتصاديه بالقطاع العام ، وذلك قبل تاريخ ضمها الى الاجر الاساسى . وتجدر الاشاره الى ان العلاوات الخاصه التي لم يتم ضمها بعد الى اجر الاشتراك الاساسى هي :

- | | |
|---|-------------|
| (١) علاوه خاصه بنسبه ١٠% بالقانون رقم ٩٠ | لسنة ١٩٩٨ . |
| (٢) علاوه خاصه بنسبه ١٠% بالقانون رقم ١٩ | لسنة ١٩٩٩ . |
| (٣) علاوه خاصه بنسبه ١٠% بالقانون رقم ٨٤ | لسنة ٢٠٠٠ . |
| (٤) علاوه خاصه بنسبه ١٠% بالقانون رقم ١٩ | لسنة ٢٠٠١ . |
| (٥) علاوه خاصه بنسبه ١٠% بالقانون رقم ١٤٩ | لسنة ٢٠٠٢ . |

م - ما زاد على الحد الاقصى لاجر الاشتراك الاساسى :

ويراعى ان الحد الاقصى لاجر الاشتراك المتغير :

من كافه العناصر المشار اليها هو ٦٠٠٠ جنيه سنويا (٥٠٠ جنيه شهريا) - ذلك بمراعاة ان يطبق الحد الاقصى على مستوى السنه واس على مستوى الشهر - حيث قد تزيد عناصر الاجر المتغير على ٥٠٠ جنيه فى بعض الشهور، وتتقص فى البعض الاخر ، وذلك لما تتميز به معظم هذه العناصر من عدم ثبات. وعلى ذلك فانه بالنسبه لمن يتجاوز اجره هذا المقدار فى بعض شهور السنه ، ويقل عنه فى البعض الاخر ، يتم اداء الاشتراكات على اساس الاجر المستحق شهريا ، على ان تجرى تسويه فى نهاية كل سنه ميلاديه ، بحيث لا يستحق للصندوق المختص اية اشتراكات عن الاجر الذى يتجاوز ٦٠٠٠ جنيه سنويا .

رابعاً : المشاكل المترتبة على الوضع الحالى لاجر الاشتراك :

ترتب على تقسيم اجر الاشتراك ان اصبح قانون التأمين الاجتماعى المشار إليه يقوم على أساس وجود اجرين (أساسى ومتغير) لكل منها مدة الاشتراك الخاصة به .

وبالتالى يراعى ذلك فى :

١ - حساب الاشتراكات .

٢ - تحديد الحقوق التأمينيه .

وتتمثل المشاكل المترتبة على وجود أجرى اشتراك فى :

١ - وجود حساب مستقل لكل من الاجرين فى كل من صندوقى التأمين الاجتماعى .

٢ - حساب الاشتراكات منفصله عن كل منهما .

٣ - حساب الحقوق منفصله عن كل منهما .

٤ - استمرار قيمه المعاش بعد تحديده متمثله فى قيمتين :

أ - معاش اجر اساسى .

ب - معاش اجر متغير .

٥ - الزيادات السنوية التى تقررها الدوله تحسب على معاش الأجر الاساسى فقط دون

معاش الأجر المتغير .

وقد تميزت الفترة الماضيه بالكثير من الصعوبات التطبيقية والمشكلات العملية التى

اقتضت الكثير من الجهد لحلها والوصول الى مستوى مناسب من الفهم المشترك لأليات

التنفيذ ، نتيجة للفصل بين الاجرين الاساسى والمتغير وترتيب حقوق تأمينية لكل منها .

وقد اقتضت الظروف الراهنه الاتجاه نحو ضم الاجرين الاساسى والمتغير والاخذ

بمفهوم الأجر الشامل فى تطبيق احكام قانون التأمين الاجتماعى وقد املت هذا الاتجاه

الاعتبارات الآتيه :

١ - تبسيط الاحكام بما يحقق سهولة تطبيقها واستيعابها .

٢ - الاستفادة من التجارب والاتجاهات الدولية .

٣ - العمل على تقليل العبء المالى الملقى على عاتق الخزانه العامة - ما أمكن .

٤ - تلافى مشاكل التطبيق التى نتجت عن الفصل بين الاجرين ولا سيما فى حساب

المستحقات والزيادات وتطبيق شروط الاستحقاق .

خامسا : مقترحات معالجته الوضع الحالى لاجر الاشتراك :

يوجد فى سبيل حل المشاكل المترتبة على الوضع الحالى لاجر الاشتراك فى قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بديلين رئيسيين :

١ - الاخذ بمفهوم الأجر الشامل .

٢ - الاستمرار فى التعامل على اساس الفصل بين الاجرين

ونتناول كل من البديلين المشار إليهما فيما يلى :

١ - البديل الاول : الاخذ بمفهوم الأجر الشامل :

وذلك بتوحيد اجرى الاشتراك المشار إليهما فى اجر واحد ولا شك ان هذا البديل يمثل حل مثالى - ولكن تكتفه بعض الصعوبات : الفنيه ، والقانونيه ، والاكتواريه ، والاجرائيه - التى تتطلب دراسات واجراءات مطوله .
وفيما يلى نلخص بعض هذه الصعوبات :

(١) الموائمه بين التسويه وفقا للاسلوب الحالى والتسويه وفقا لمفهوم الأجر الشامل (المرحلة الانتقاليه) .

(٢) اختلاف مده الاشتراك بين الاجرين .

(٣) اسلوب زياد المعاش فى تاريخ الربط ثم زيادته سنويا .

(٤) فى حاله تكرار الاصابه - سوف نضطر لجمع نسب العجز عن المعاش الاصابى السابق الذى لم يكن المؤمن عليه يتقاضى عند استحقاقه اجر متغير وذلك عند حساب المعاش عن الأجر الشامل .

(٥) عودة صاحب المعاش الى عمل يخضعه لاحكام قانون التأمين الاجتماعى قبل بلوغه سن الستين (ماده ٤٠) - كيفية التسويه عند انتهاء مده خدمه الاخير فى ظل الأجر الشامل .

(٦) فى حاله الانتقال بين قوانين التأمين الاجتماعى واجراء التسويه وفقا للقرار الجمهورى رقم ٦٢ لسنة ١٩٨٦ - كيفية التسويه فى ظل الأجر الشامل .

(٧) المدد المضاعفه لا تسرى الا على الأجر الاساسى ما هو موقفها بالنسبه للاجر الشامل ؟ .

(٨) القوانين الخاصه والكادرات الخاصه لا تمتد المزايا المقرره بها الى الأجر المتغير، فما هو موقفها فى ظل الأجر الشامل ؟ .

- (٩) ماهو موقف تسوية معاشات الوزراء فى ظل مفهوم الأجر الشامل ؟ - حاليا يستحق معاش مستقل عن كل من الاجرين (المادة ٣١) .
- (١٠) موقف الأجر الشامل بالنسبة للعلاوات الخاصة وضمها للاجر الاساسى وما تتحمله الخزانه حاليا (المتوسط المحسن) .
- (١١) موقف زيادة المعاش المتغير بنسبة ٨٠% من العلاوات الخاصة التى لم تضم للاجر الاساسى فى ظل مفهوم الأجر الشامل .
- (١٢) موقف المعاشات العسكرية من مفهوم الأجر الشامل (وما الموقف بالنسبة للعسكريين العائدين للخدمة المدنية) وكيفيه التسوية فى حالة ابداء الرغبة .
- (١٣) المادة الثانية عشر من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٤ بالنسبة للقيود التى تفرضها على تسوية الحقوق عن الأجر المتغير ، ما هو موقفها فى ظل مفهوم الأجر الشامل وما تكلفتها ؟
- (١٤) نسبة التخفيض فى حالة الاستقالة (المعاش المبكر) وسن بدايه صرف هذا المعاش .
- (نسب التخفيض مختلفه فى كل من معاش الأجر الاساسى ومعاش الأجر المتغير، كما ان معاش الأجر المتغير لا يصرف الا من سن الخمسين) .
- (١٥) موقف الاجور الحكيمه لعمال المقاولات والسيارات والمخابز بالنسبة للاجر الشامل .
- (١٦) الحد الادنى النسبى (٥٠% المقرر به بالماده الاولى من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧) .
- (١٧) حرية الانتقال بين القطاعات وكيفيه السيطرة على الفروق بين الاجور: حكومة/ قطاع عام / قطاع خاص .
- (١٨) الاعباء التى ستتقل من الخزانه الى الصندوق فى حالة تطبيق الأجر الشامل .
- (١٩) طريقة حساب المتوسط بمراعاة تذبذب عناصر الأجر الشامل ووضع ضوابط عدم استغلال النظام .
- (٢٠) تثبيت اجر الاشتراك فى القطاع الحكومى والعام (مشكله الاجور الفعلية) .
- (٢١) موقف نظام المكافأه فى ظل مفهوم الأجر الشامل .
- (٢٢) معالجه المدد المشتراه فى كل من معاش الأجر الاساسى ومعاش الأجر المتغير ونظام المكافأه ، فى ظل الأجر الشامل .

- (٢٣) معالجة حساب السداد المستراد في نظام المكافأة التي لم يراعى في حساب تكلفتها
ضم العلاوات الخاصة واثر ذلك في مفهوم الأجر الشامل .
- (٢٤) موقف تعويض المدة الزائدة على ٣٦ سنة بالنسبة للاجر الشامل .
- (٢٥) الموقف بالنسبة لشركات القطاع الخاص التي تمنح علاوات خاصة عن بعض
السنوات دون البعض الاخر بالنسبة للفترة السابقة على تاريخ العمل بالأجر
الشامل .
- (٢٦) المادة ١٥٠ والتي تقضى بالتزام الصندوق باداء الحقوق التأمينية للمؤمن عليه
حتى ولو لم يشترك عنه صاحب العمل .
- (٢٧) اثر الاخذ بمفهوم الأجر الشامل على مقياس تدرج الأجر الذي حددت على اساسه
اشتراكات التأمين الاجتماعي (قاعدة الـ ١٤٠%) .
- (٢٨) موقف التسوية للعاملين بالأعمال الصعبة والخطره في مفهوم الأجر الشامل .
- (٢٩) موقف الأجر الشامل من تحديد الحد الاقصى لاجر الاشتراك ، وتحريك هذا الحد
بما يضم للاجر الاساسي من علاوات خاصة .
- (٣٠) تحديد اجر بداية الاشتراك في الأجر الشامل .
- (٣١) معالجه المعاشات السابقة (اساسي ومتغير) بعد الاخذ بمفهوم الأجر الشامل
- ويتطلب الامر وضع الحلول المناسبة لكل من هذه النقاط بغرض تحقيق :
- أ - الدقه والعدالة في وضع اسس التحول الى الأجر الشامل .
- ب - السهولة واليسر في التنفيذ .
- ج - عدم تحمل الخزانه أو صندوقى التأمين الاجتماعى باعباء اضافيه .
- ٢ - البديل الثانى : الاستمرار فى التعامل على اساس الفصل بين الاجرين :
- وذلك بمراعاة اجراء بعض التعديلات نلخصها فيما يلى :
- أ - توحيد حساب كل من الأجر الاساسي والأجر المتغير فى حساب واحد بكل
من صندوقى التأمين الاجتماعى .
- ب - ضم المعاشين عن كل من الاجرين بعد تحديدهما فى معاش واحد .
- ج - تعديل احكام الزيادات التي تضاف للمعاش بعد تاريخ استحقاقه لتكون على
اجمالى المعاشين بمراعاة وضع حد ادنى واقصى لهذه الزيادات .

د - تعديل طريقه حساب الاشتراكات الحاليه بالحكومه والقطاع العام من الاجور الفعليه التى تتطلب الاحتفاظ ببيان شهرى عن اجر الاشتراك طوال فتره اشتراك المؤمن عليه التى تمتد لسنوات طويله .
الى تثبيت اجر الاتراك عن كل سنه اسوه بما هو متبع بالنسبه للقطاع الخاص

سادسا: تقييم كل من البديلين المقترحتين لمعالجه الوضع الحالى لاجر الاشتراك:

نوضح فيما يلى تقييمنا للبديلين المشار اليهما فى البند خامسا من حيث مزايا وعيوب
الاخذ بكل منهما على حده :

١ - البديل الاول : الاخذ بمفهوم الأجر الشامل :

أ - المزايا :

التعامل فى نظام التأمين الاجتماعى بأجر اشتراك واحد يكون ايسر فى التعامل.

ب - العيوب :

(١) يتطلب الامر للاخذ بهذا البديل دراسات مطوله لحل كثير من الصعوبات التى تكتنف الاخذ به وفقا لما اوضحناه تفصيلا - فى حين ان قطاع التأمين الاجتماعى يحتاج لبعض الاجراءات العاجله لعلاج بعض مشاكل التطبيق القائمه التى قد تكون ملحه بدرجة اكبر وعلى رأسها الحكم بعدم دستوريه الفقرتين الاولى والثانيه من ماده ٤٠ (عوده صاحب المعاش للعمل قبل بلوغ سن الستين) .

(٢) الاخذ بهذا البديل يفتح جبهه جديده من المشاكل التى قد تثار نتيجة بعض الثغرات غير المنظوره حاليا لقطاع التأمين الاجتماعى - والتى تضيف الى ما يعانىها القطاع حاليا من اثار الحكم بعدم دستوريه بعض النصوص بقانون التأمين الاجتماعى (٥٠% من متوسط الأجر المتغير - ماده ٤٠ الخ) .

وذلك بخلاف القضايا المنظوره حاليا امام المحكمه الدستوريه للطعن على بعض نصوص هذا القانون .

(٣) ضروره اجراء بعض التعديلات بقوانين اخرى بخلاف قانون التأمين الاجتماعى لمراعاة الاثار المترتبة على اتباع طريقه الأجر الشامل ،
وعلى الاخص :

(أ) قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحه .

(ب) قوانين الكادرات الخاصة فيما تتضمنه من احكام نعلق بتسوية الحقوق التأمينية للمخاطبين بها والتي تقضى احكامها بزياده فى المزايا عما هو مقرر بقانون التأمين الاجتماعى تتحملها الخزانة العام :

- السلطة القضائية .
- المحكمه العليا
- مجلس الدولة .
- اداره قضايا الحكومه .
- النيابة الاداريه .
- هيئه التدريس بالجامعات .
- المشتغلون بالبحث العلمى بوزارة الزراعة .
- مجلس الشعب .
- الجهاز المركزى للمحاسبات .
- السلك الدبلوماسى والقنصرى .
- سلك التمثيل التجارى .
- هيئة الشرطة .
- نظام الحكم المحلى .
- الأعمال الصعبة والخطرة .

(ج) قانون العاملين بالدولة فيما يتعلق بالمعاش التيسيرى .

(د) قانون الوظائف القيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام فيما

يتعلق بتسوية الحقوق التأمينية لمن ينقل منهم الى وظيفة غير قيادية .

(٤) ضرورة تقييم الإجراءات التنفيذية المطلوبة للتحويل إلى مفهوم الأجر

الشامل، بما تفرضه من إعباء على قطاع التأمين الاجتماعى - سواء فى ذلك ما يتم يدويا أو اليا .

(٥) ضرورة اجراء تدريب مكثف للعاملين للانتقال من اسلوب الاجرين الى

الأجر الشامل وما يترتب على ذلك من مفاهيم واساليب جريده فى العمل .

(٦) يجب ان يؤخذ فى الاعتبار امكانيات اقناع الاطراف المرتبطة بنظام التأمين

الاجتماعى بالنواحي الفنية التى قد يتطلبها الاخذ بمفهوم الأجر الشامل

والذى قد يبدوا لهم اخلالا ببعض الحقوق التى سبق لهم اكتسابها (الكادرات

الخاصه - المدة الزائدة - بداية استحقاق المعاش المبكر - نسب تخفيض المعاش المبكر - نظام المكافأة الخ)

(٧) ايضا يجب ان يؤخذ فى الاعتبار ان اى تعديل واسع فى نظام التأمين الاجتماعى قد يودى إلى إدخال تعديلات اخرى قد تتعكس بالسلب على نظام التأمين الاجتماعى .

٢ - البديل الثانى : الاستمرار فى التعامل على اساس الفصل بين الاجرين :

أ - المزايا :

(١) إجراء بعض التعديلات البسيطة التى لا تتطلب وقتا فى الدراسة ولا إعباء فى التنفيذ .

(٢) لا زيادة فى الاعباء التى يتحملها الصندوق .

(٣) عدم فتح جبهة جديدة من المشاكل امام قطاع التأمين الاجتماعى .

(٤) عدم الحاجة لإجراء أية تعديلات فى قوانين اخرى .

(٥) عدم الحاجة لإجراء أية تعديلات كبيره فى اسلوب العمل الحالى .

(٦) تحجيم تحديد المستحقات عن الأجر الأساسى الذى ينفرد ببعض المزايا كالمدمد المضاعفة وقواعد التسوية لبعض الفئات الخ والتى لا تمتد الى الأجر المتغير .

ب - العيوب :

(١) استمرار التعامل على أساس الأجرين (أساسى - ومتغير) . ويمكن الرد على ذلك بأنه :

يمكن تلافى جزء كبير من هذا العيب بإجراء بعض التعديلات البسيطة السابق بيانها عند استعراض هذا البديل فى البند ٢ من خامسا .

(٢) لا يوجد نظام فى العالم يقوم على أساس وجود اجرى اشتراك ويمكن الرد على ذلك بأن :

ظروف التطبيق لنظام التأمين الاجتماعى بمصر قد اقتضت ذلك ، وفقا لما سبق ان أوضحناه فى عرض الموضوع وخلفياته التاريخية.

الخلاصة :

باستعراض مزايا وعيوب كل من البديلين المشار إليهما

- قد يكون من المناسب الأخذ بالبديل الثانى