



قانون التأمينات الجديد

رقم 148 لسنة 2019:
قراءة مفصلة ونقدية

قانون التأمينات الجديد

رقم 148 لسنة 2019:

قراءة مفصلة ونقدية

قانون التأمينات الجديد

رقم 148 لسنة 2019:

قراءة مفصلة ونقدية

منصة العدالة الاجتماعية
Social Justice Platform



الحقوق محفوظة للمنصة للعدالة الاجتماعية

بموجب رخصة المشاع الإبداعي : نسب المصنف -

غير تجاري - منع الاشتقاق | الإصدار 4.0

www.sjplatform.org

مقدمة

صدر القانون 148 لسنة 2019، بشأن "إصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات"، ونشر في العدد 33 مكرر (أ) من الجريدة الرسمية في 19 أغسطس 2019، وكان هذا بعد أن أقر مجلس النواب القانون في أسبوع مُدَّ فيه انعقاد دورته. قال جبالى المراغى، رئيس لجنة القوى العاملة بمجلس النواب، رئيس اتحاد عمال مصر، إن قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد تضمن إنجازاً غير مسبوق جاء استجابة لرغبة ذوي المعاشات باسترداد أموالهم وإيلاء مسؤولية إدارتها واستثمارها إلى أصحاب الحق من المعاشات والتأمينات، وهو المطلب الذي طالما نادى به أصحابه، وتحدث كذلك عن تفعيل إعانة البطالة.

سنحاول في هذه الورقة أن نعرف أهم التغيرات التي طالت قانون التأمينات الجديد بالنسبة إلى قوانين التأمينات الأربعة الحالية، والتي حل محلها القانون. هل تحسنت المعاشات في المسودة كما تعلن الحكومة وأعضاء البرلمان أم لا؟ وهل ستُسترد أموال التأمينات فعلاً؟ وماذا حدث بخصوص إعانة البطالة؟ سنرى كذلك إن كان قانون التأمينات الجديد يلتزم بما جاء في الدستور المصري والعهود والاتفاقيات الدولية الخاصة بالضمان الاجتماعي أم لا.

الجزء الأول: ملخص لأهم ملامح المسودة

أولاً: رد أموال التأمينات بأقساط على خمسين سنة، ووضع شرط باستثمار الغالبية العظمى من أموال التأمينات في أدوات الخزنة العامة

على الرغم من النص في بعض مواد القانون على أن أموال التأمينات أموال خاصة ومحمية يستفيد منها ومن عوائدها أرباب المعاشات، والنص على أن الهيئة القومية للتأمينات لها الشخصية الاعتبارية، وموازاناتها مستقلة، إلا أن مجلس إدارة الهيئة ومجلس أمناء الهيئة للاستثمار يُشكّلان بقرار من رئيس الجمهورية، وتلتزم الهيئة بتقديم قوائم سنوية وربع سنوية لرئيس الجمهورية ومجلس الوزراء ومجلس النواب. والأهم من ذلك وضع اختصاصات للهيئة ومجلس أمناء الاستثمار، ضمنها شرط أن تعمل الهيئة على استثمار ما لا يقل عن 75% من احتياطي الأموال في أدوات الخزنة العامة.

ينقل القانون كذلك مسؤوليات صناديق التأمينات السابقة لصندوق الهيئة الحالي، وبدلاً من أن تدفع الحكومة مديونياتها لصناديق التأمينات بالكامل في الوقت الذي تنقل فيها إليها المسؤوليات التي تتحملها، كونها قد استولت على أموال التأمينات، وعدد من التزامات الحكومة الأخرى، إلا أن القانون ينص على أن تدفع الحكومة مديونياتها على أقساط سنوية، قيمتها أقل مما تحتاجه الهيئة لدفع معاشات المنتفعين. ونقل القانون الكثير من التزامات الخزنة العامة إلى صناديق التأمينات، فعلى الرغم من أن وزير التأمينات كان يرأس مجلس إدارة التأمينات في القانون الحالي، إلا أن القوانين الحالية لم تكن تضع شروطاً لاستثمار أموال التأمينات كما هي موجودة في القانون الجديد.

وهناك نص عن نقل موظفي ديوان عام وزارة التأمينات لديوان مجلس إدارة التأمينات، ووضع نظام لأجورهم وحوافزهم مع تخصيص مبالغ لخدماتهم، مما يعني تحميل الصناديق بأجور التأمينات والتي كانت تتحملها الحكومة بسبب كونهم موظفين لديها.

ثانيًا: نطاق عمل القانون

حل القانون رقم 148 لسنة 2019 محل أربعة قوانين للتأمينات سارية حاليًا، وهي قانون التأمينات والمعاشات للعاملين بأجر، والعاملين المصريين بالخارج، وأصحاب الأعمال ومن في حكمهم، والعمالة غير المنتظمة. ويسري القانون الجديد صراحة على العمال المؤقتين أو العرضيين أو الموسمين في القطاعين الحكومي والعام، وكل هؤلاء لا يتناولهم القانون الحالي. يسمي القانون الجديد صراحة كذلك العمالة غير المنتظمة ويعد من يدخلون ضمنها، وقد كان ينص في السابق على الحق في "معاش السادات" لكل من يبلغ الخامسة والستين أو يثبت عجزه أو تقع وفاته، إذا لم يكن له أي معاش طبقًا لأي قانون تأمينات آخر.

ثالثًا: مدى إلزامية القانون

يلتزم القانون بالتأمين على كل العاملين بأجر وأصحاب الأعمال، فيما يظل التأمين على العاملين بالخارج اختياري. وبالنسبة للعمالة غير المنتظمة فقد كان معاش السادات¹ في القانون السابق حقًا ولكنه لم يكن ملزمًا، فأصبح ملزمًا في هذه المسودة.

رابعًا: تعديل نسب الاشتراكات، وإمكانية زيادتها

لم تعد الاشتراكات ثابتة كما هو الحال في القانون القائم، بل أصبحت تزيد بمقدار 1% كل سبع سنوات، مناصفة ما بين العامل وصاحب العمل، وبما لا يزيد عن 26% من لأجر المؤمن به على العامل. وطبقًا للتقرير الإكتواري وموازنة دخول الهيئة ومصروفاتها من الممكن اقتراح زيادة في الاشتراكات، وقد كانت نسبة التأمينات ثابتة في القوانين السابقة.

المستفيد الأكبر من القانون الجديد هم أصحاب الأعمال، إذ تضاءلت الحصة التي يدفعونها في القطاع الخاص بالنسبة للعاملين لديهم بأجر من 26% في قانون رقم 79 لسنة 1975 لتصبح 19% فقط في القانون الجديد. وبينما كانت نسبة الحكومة كصاحب عمل 21% في القانون الأقدم أصبحت 17.25% في القانون الجديد، مع تحملها أجر العامل في حالة إصابته ومصاريف الانتقال. أما حصة العامل فقلت من 14% إلى 11% في القانون الجديد، ولكن في القانون السابق كان العامل يدفع 3% كتأمين لمكافأة نهاية الخدمة، فيما يدفع صاحب العمل 2%، مقابل أن يحصل العامل في نهاية خدمته على أجر شهر عن كل سنة خدمة. في القانون الجديد، يدفع كل من العامل وصاحب العمل 1% توضع في حساب خاص باسم العامل، الذي يحصل في نهاية خدمته على المبلغ الموجود بالحساب، أيًا كانت قيمته، ودون التزامات أخرى.

أما بالنسبة لتأمين صاحب العمل أو من في حكمه، فكان يدفع في القانون السابق 15%، فزادت إلى 25% في القانون الجديد، والكثير ممن سيتحمل هذه الزيادة من محدودي الدخل. أما العاملين بالخارج فكانوا يدفعون 22.5%، فأصبحوا يدفعون 21%، وكانت العمال غير المنتظمة تدفع 7% من أجورهم فأصبحوا يدفعون 13%، وأصبحت الحكومة تدفع حصة صاحب العمل وهي 12%.

ولكن العمالة غير المنتظمة وأصحاب العمل ومن في حكمهم ليس لهم الحق في تأمين إصابة العمل أو البطالة، مما يعني أنهم لا يملكون الحق في لأجر أو العلاج إذا تعرضوا إلى إصابة عمل، ويعني كذلك أن العمالة غير المنتظمة لا تملك الحق في إعانة البطالة إذا تعطلت عن العمل.

¹ المادة 5 من قانون رقم 112 لسنة 1980 بشأن إصدار قانون نظام التأمين الاجتماعي الشامل، يطلق عليه اسم "معاش السادات" لكل من بلغ سن الخامسة والستين أو ثبت عجزه الكامل أو وقعت وفاته ولم يستحق المعاش طبقًا لأي من قوانين التأمينات.

ظل اشتراك أصحاب المعاشات في تأمين العلاج بنفس النسبة في القانون الحالي، أي 1%، وتمت إضافة باقي المستحقين، من العائلات والأبناء والأزواج حسب شروط الاستحقاق، مقابل 2% من المعاش.

خامسًا: استحقاق المعاش وكيفية حسابه

لمعرفة كيفية حساب المعاش نحتاج لأن نعرف هل اختلف تعريف الأجر في المسودة عما هو عليه في القانون القائم أم لا. أصبح تعريف الأجر واحد يحتوي كل عناصر الأجر الأساسي والمتغير التي كانت موجودة في القانون الحالي، ما عدا الأرباح، والتي كانت ضمن عناصر الأجر المتغير التي يخصم منها حصة تأمين، فلم تعد موجودة في القانون الجديد، وهو ما يضعف من تأمينات العمال.

وضع القانون شروطاً أكثر صعوبة بالنسبة لاستحقاق المعاش، فالعاملين بأجر والعاملين بالخارج يستحقون معاش الشيخوخة عند سن الستين، والعمالة غير المنتظمة وأصحاب الأعمال ومن في حكمهم يستحقون معاش الشيخوخة في سن الخامسة والستين، لكن يُفترض أن يستحق الجميع معاش الشيخوخة عند الخامسة والستين في عام 2040.

زادت المدة اللازمة لاستحقاق المعاش في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة بعد سنة من انتهاء خدمة المؤمن عليه بمقدار الثلث من 120 شهرًا إلى 180 شهرًا، وذلك بعد خمس سنوات من تطبيق القانون. كما زادت المدة التأمينية اللازمة لاستحقاق المعاش بأسباب غير الشيخوخة والعجز والوفاة من 240 شهرًا إلى 300 شهر بعد خمس سنوات من تطبيق القانون.

وفي مقابل زيادة الالتزامات، سواء في الاشتراكات (خصوصًا لمن يُحسب لهم دخل الاشتراك على أساس الحد الأدنى للأجور، وعلى رأسها العمالة غير المنتظمة) أو زيادة مدد الاشتراك للاستحقاق، فقد ظل الحد الأدنى للمعاشات دون تغيير عند 900 جنيه شهريًا، وهو ريع ما تحتاجه الأسرة لتلبية احتياجاتها الأساسية طبقًا لتقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. تجاهل القانون الجديد كذلك أسر السجناء من المؤمن عليهم، وكذلك المؤمن عليهم ممن يصابون بعجز كامل أو يتوفون دون استحقاقهم المعاش.

ولحساب الأجر الذي تُشتق منه قيمة المعاش تنص المسودة على اعتماد الأجر التي أدت على أساسها الاشتراكات، وتزيد بنسبة التضخم من وقت سدادها حتى وقت الاستحقاق، بشر ألا تزيد عن الحد الأقصى لأجر الاشتراك. لكن بالإضافة إلى أن ذلك يجعل مسألة حساب المعاشات معقدة وتستلزم الكثير من الوقت والجهد، ما يعني احتمال زيادة القوى العاملة التي تعمل عليها ويدفع أجورها صندوق المعاشات، فإن القانون يضع حدًا لحساب قيمة المعاشات، حتى لو كانت الزيادة بسبب التضخم، ومن المنطقي أن تتناسب المعاشات على الأقل مع نسبة التضخم.

ويبدو القانون الجديد كالقانون السابق سخيًا مع الوزراء ورؤساي-مجلسي-النواب والشيوخ، الذين سيصل معاشهم للحد الأقصى للدخول وهو 45 ألف جنيه، وتحمل الخزنة العامة تبعات ذلك، مما يعني أن معاشات الوزراء قد تصل إلى 50 ضعف الحد الأدنى للمعاش.

سادسًا: تعويض البطالة

المستحقون لتعويض البطالة هم من يتعطل عن العمل من العمال المنتظمين بأجر في القطاع الخاص، أما باقي الفئات وضمنها العمالة غير المنتظمة الأكثر تعطلًا ليسوا من المستحقين.

لا بد ألا يكون المستحقون قد تركوا العمل طوعاً أو انتهت علاقة عملهم بالحكم عليهم في جناية تخل بالشرف والأمانة، وهذا في القانون الجديد كما في القانون السابق سواء. لكن المدد التي يُصرف فيها تعويض البطالة قلت من 16 أسبوعاً إلى 12 فقط في القانون الحالي، إذا كان للمؤمن عليه مدة اشتراك لا تقل عن سنة، منها ستة أشهر مؤخراً. وفي حال ما كان للمؤمن عليه 24 شهراً في القانون السابق كان من الممكن أن تصل مدد الاستحقاق إلى 28 شهراً، وظلت مدد الاستحقاق ثابتة في القانون الجديد، لكن مع زيادة فترة التأمين السابقة على التعطل إلى 36 شهراً في التأمينات. كانت قيمة إعانة البطالة بنسبة ثابتة في القانون السابق، وهي 60% من أجر الاشتراك الأخير للمؤمن عليه، فأصبحت في القانون الجديد 75% عن الشهر الأول، و65% عن الشهر الثاني، و55% عن الشهر الثالث، و45% عن باقي المدة.

وإذا كان إنهاء الخدمة للأسباب التي تبيح الفصل التعسفي في قانون العمل فإن إعانة البطالة تبلغ 40%، وقد كانت في القانون الساري 30%، وكذلك لو كان هناك نزاع على إنهاء علاقة العمل، فإنها تزيد من مدة أسبوعين في القانون الحالي إلى أربعة أسابيع. يعني ذلك أن العامل لو دخل في منازعة قضائية مع صاحب العمل بشأن فصله، فلن يستحق سوى أجر شهر واحد من لأجر المؤمن عليه به، أما إذا استسلم للفصل ولم يذهب للشكوى فقد تمتد إعانة البطالة له إلى سبعة أشهر مع انتقاصها كلما طالت.

سابعاً: المستحقون

لم يختلف القانون الجديد عن القانون السابق رقم 79 لسنة 1975، في ما يخص المستحقين للمعاش، إلا في حالة الجمع، مع استثناء الجمع بين معاش الأرمل والأرملة عن نفسه وعن زوجها أو زوجته، ومستحقات الأبناء عن معاش كل من أبيهم وأمههم والتي يكون الجمع فيها بلا حدود، فالقانون السابق كان يضع للجمع حداً يبدو أكبر من الحد الحالي الذي يساوي الحد الأدنى للمعاش.

ثامناً: العقوبات

جاءت العقوبات لتغليظ العقوبة عن القانون السابق أحياناً وتخفيفها أحياناً، لكن العقوبات تُعد إجمالاً خطوة للأمام. فقد غُلّظت العقوبة على الموظف المختص أو المسئول في المنشأة التي يعمل بها المؤمن عليه، إذا لم يحمى بنقل العامل المصاب للعلاج، أو لم يبلغ الشرطة عن الحادث، خصوصاً لو أدت الإصابة إلى وفاة أو نسبة عجز تتجاوز 50%. يعاقب القانون كذلك موظفي التأمينات الذين يفشون أسرار العمل، كعقوبتهم على مساعدتهم لصاحب العمل في التهرب من التزاماته الواردة في القانون. ومن المهم الإشارة إلى تحديث العقوبات كل عشر سنوات.

تاسعاً: مدى التزام القانون بالدستور والاتفاقيات الدولية

خالف القانون الدستور المصري والمواثيق الدولية الملزمة لمصر، وعلى رأسها اتفاقات منظمة العمل الدولية، كما يوضح الجزء الثالث والأخير من هذا التقرير، في ما يخص كون الحد الأدنى للمعاش غير كاف للمعيشة، إذ يمثل فقط ربع ما تحتاجه الأسرة لتلبية احتياجاتها الأساسية. وميز القانون كذلك بين العمالة المنتظمة وغير المنتظمة، سواء في نسب الاشتراكات أو في الحقوق، ولم يعمل على تمثيل المؤمن عليهم وأصحاب المعاشات بصورة حرة. وفرض القانون طرق للاستثمار على صناديق المعاشات ربما لا تكون الأكثر فائدة لهذه الصناديق، مما يعود على أصحاب المعاشات بالضرر ويخالف الدستور.

الجزء الثاني: المحاور بالتفصيل

أولاً: أموال التأمينات

يشتمل نظام التأمينات لاجتماعية طبقاً للمادة 3 على: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، وتأمين إصابات العمل، وتأمين المرض، وتأمين البطالة. ينشأ صندوق للتأمينات، ويخصص لكل نوع منها حساب خاص في هذا الصندوق (المادة 5).

وتنص المادة 109 من قانون 148 لسنة 2019 على أن "أموال صندوق التأمين لاجتماعي المشار إليه بالمادة 5 من هذا القانون أموال خاصة، وتتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، ويجب على الهيئة وجميع جهات الدولة أن تتعامل معها على أنها أموال خاصة، ولا يجوز الصرف منها إلا في الأغراض التي أنشئت من أجلها وحددت بموجب هذا القانون." وتنص المادة 8 على أن "تتولى الهيئة القومية للتأمين لاجتماعي إدارة الصناديق المشار إليها بالمواد أرقام 5 و14 من هذا القانون. ويكون للهيئة الشخصية الاعتبارية، والموازنة المستقلة التي يتم إعدادها على نمط الوحدات الاقتصادية، كما يكون لها الاستقلال الفني والمالي والإداري، وتتبع الوزير المختص بالتأمينات لاجتماعية. ويصدر بتنظيم أجهزة الهيئة وقطاعاتها وتحديد اختصاصاتها وتسيير العمل بها قرار من رئيس الهيئة."

إلا أنه طبقاً للمادة 9 يدير الهيئة مجلس إدارة، يصدر بتشكيله قرار من رئيس الجمهورية، ويمثل أصحاب المعاشات في الهيئة اثنين فقط، لا يختارهم أصحاب المعاشات، ولكن من يختارهم مجلس الإدارة المعين من قبل رئيس الجمهورية، ويمثل العمال رئيس اتحاد العمال الحكومي، ويمثل أصحاب الأعمال رئيسي- الغرفة التجارية والصناعية. هذا بالإضافة لرئيس الهيئة ونواب له، ورئيس قطاع بوزارة المالية، ورئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي، ورئيس الفتوى بمجلس الدولة. وطبقاً للمادة 10 ضمن اختصاصات مجلس الإدارة "اعتماد القرارات ذات الصبغة التشريعية والقرارات واللوائح الداخلية المتعلقة بالشؤون الفنية والمالية والإدارية للهيئة، وذلك دون التقيد بالقواعد والنظم الحكومية، على أن تراجع اللوائح المالية من وزارة المالية." وطبقاً للمادة 15 "يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة مجلس أمناء لا يزيد عدد أعضائه على خمسة عشر عضواً من المتخصصين لاستثمار أموال التأمين لاجتماعي يتولى إدارة الصندوق المشار إليه بالمادة السابقة." وفي المادة 16 أن مجلس أمناء استثمار أموال التأمين لاجتماعي يختص بأشياء من ضمنها "استثمار نسبة لا تقل عن 75% من احتياطات الأموال في أذون وسندات الخزانة العامة، ويجوز تخفيض هذه النسبة باقتراح من رئيس الهيئة باتفاق الوزير المختص بالتأمينات لاجتماعية ووزير المالية ووفقاً للقواعد والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية للقانون." وتنص المادة 13 على التزام "الهيئة بأن تقدم قوائم مالية سنوية وربع سنوية إلى رئيس الجمهورية ومجلس الوزراء ومجلس النواب، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون المواعيد والقواعد والإجراءات الخاصة بتقديم هذه القوائم، ومواعيد وطريقة نشرها." فمن أين تأتي إذن الاستقلالية المزعومة؟

وتنص المادة 155 من قانون 148 لسنة 2019 على أن "تؤول أموال صندوق التأمين لاجتماعي المنصوص عليهما بقانون التأمين لاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 إلى الصندوق المنشأ بموجب المادة 5 من هذا القانون. وتنقل الحقوق والالتزامات التي ترتبت على تنفيذ القوانين المشار إليها في المادة الثانية من مواد إصدار هذا القانون إلى الصندوق المنشأ بموجب المادة 5 من هذا القانون. وتتولى لجنة الخبراء تحديد رصيد أول المدة في حسابات التأمين لاجتماعي ويصدر بها قرار من رئيس الهيئة بعد موافقة مجلس الإدارة. ويلتزم الصندوق المشار إليه والخزانة العامة كل فيما يخصه ووفق أحكام تلك القوانين المشار إليها في الفقرة الثانية من هذه المادة بقيمة الحقوق المقررة بها والحقوق التي يقررها القانون المرافق لأصحاب المعاشات والمستحقين المعاملين بتلك القوانين قبل العمل بأحكامه."

مع ذلك، فإن أموال الصندوق ليست في حسابات الصندوق نفسه، وإنما لدى الحكومة، التي تنوي أن تدفعها على مدة 50 سنة، مع تحميل الصندوق كل مسؤوليات الحكومة، وذلك حسب المادة 111 من القانون: "تلتزم الخزنة العامة بسداد قسط سنوي للهيئة بواقع 160.5 مليار جنيه يزداد بنسبة 5.7% مركبة سنوياً، ويؤدي هذا القسط لمدة خمسين سنة، وذلك مقابل قيام صندوق التأمين لاجتماعي المنصوص عليه بالمادة 5 من هذا القانون بتحمل ما يلي: ..." وتشمل هذه المسؤوليات: التزامات الخزنة العامة في المعاشات المستحقة حتى تاريخ العمل بهذا القانون، والتزامات الخزنة العامة المقررة بموجب أحكام هذا القانون مثل الحقوق المقررة بالتشريعات السابقة والتي كانت الجهات الإدارية تتولى صرفها، وذلك على حساب الخزنة العامة. وبالنسبة للمتعاملين بالكادرات الخاصة يستمر العمل بالمزايا المقررة في هذه القوانين والأنظمة الوظيفية، وتحمل الخزنة العامة فروق التكلفة المترتبة على ذلك، ويتحمل الصندوق كذلك نسبة 12% الخاصة بالمؤمن عليهم من العمالة الغير رسمية، ومعاشات نائب رئيس الجمهورية والوزراء ورؤساء مجلسي النواب والشيوخ، ومدد الخدمة للقوات المسلحة، وزيادة المعاشات، وحصة صاحب العمل عن العمالة غير المنتظمة عن الفترة السابقة على العمل بالقانون، والزيادة الخاصة بجعل الحد الأدنى للمعاش 900 جنيه.

كذلك تسهم الخزنة العامة بالنسبة للنفقات المشار إليها بالبند الرابع من المادة 2 من هذا القانون، وهم العمالة غير المنتظمة، والمبالغ المودعة لحساب صندوقي التأمين لاجتماعي لدى بنك الاستثمار القومي في تاريخ العمل بأحكام هذا القانون، ومبالغ الصكوك التي صدرت من وزارة المالية لصندوقي التأمين لاجتماعي قبل تاريخ العمل بأحكام هذا القانون، وكامل المديونية المستحقة على الخزنة العامة لصندوقي التأمين لاجتماعي قبل تاريخ العمل بأحكام هذا القانون، والعجز الاكتواري في نظام التأمين لاجتماعي الحالي في تاريخ العمل بهذا القانون.

وعلى الخزنة العامة بعد انتهاء مدة الخمسين سنة المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذه المادة أداء المستحقات المالية المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون إلى الهيئة. وطبقاً لما جاء في بيان المركز الإعلامي لمجلس الوزراء في بداية أغسطس 2019، وصلت قيمة المعاشات خلال العام المالي 19/18 إلى مبلغ 176 مليار جنيه لعدد 9.7 مليون صاحب معاش ومستفيد، مقارنة بـ 54.8 مليار جنيه خلال العام المالي 11/10 لعدد 8.133 مليون مستفيد. وقال سامي عبد الهادي، رئيس صندوق التأمين لاجتماعي والمعاشات، إن تطبيق زيادة المعاشات، وفقاً لقرارات الرئيس عبد الفتاح السيسي، ستفعل من أول يوليو، مشيراً إلى أن إجمالي المعاشات سيصل إلى 204 مليارات جنيه أول يوليو المقبل، بعد أن كان 103 مليارات جنيه في 2014.

كذلك رأينا أن مستحقات أصحاب المعاشات قد ارتفعت بنسبة الضعف تقريباً في أربع سنوات، في الوقت الذي ستزيد فيه الحكومة قيمة القسط السنوي بنسبة 5.7% مركبة فقط، مما يعني أن القسط الذي تدفعه الحكومة سنوياً لن يكفي للمعاشات وحدها، فما بالنسبة لمسؤوليات الحكومة الأخرى التي ستتحملها الهيئة كما سبق أن أوضحنا. لا غرابة إذن في أن يجعل القانون نسب الاشتراكات غير ثابتة وقابلة للزيادة في الوقت الذي لا نعرف شيئاً عن طرق الحسابات المركبة للمعاشات، وما إن كانت ستتحسن أم لا، وما إذا كان الحد الأدنى للمعاش كما هو لم يزد.

وجاء في المادة 10 من قانون 148 لسنة 2019 ضمن 16 من اختصاصات مجلس الإدارة "وضع نظام خاص لأجور وإثابة العاملين بالهيئة في ضوء معدلات أدائهم وحجم ومستوى إنجازهم في العمل، وذلك دون التقيد بأي نظام أو قانون آخر، وتتضمن موازنة الهيئة تخصيص مبالغ للمساهمة في صندوق الرعاية لاجتماعية والصحية للعاملين بالهيئة وأسرهم،" وكذلك ورد في المادة 154: "مع مراعاة الهيكل التنظيمي للهيئة ينقل إلى ديوان عام رئاسة الهيئة العاملين بديوان عام وزارة التأمينات بدرجاتهم وأوضاعهم الوظيفية في تاريخ العمل بأحكام هذا القانون، على أن تتم معاملتهم مالياً معاملة العاملين بالهيئة." فهل يعني ذلك أن تتحمل الهيئة أجور موظفي التأمينات؟

كيفية إدارة الأموال في القوانين السابقة

خُصص في صندوق الهيئة العامة للتأمينات المنشأ بالقانون 79 لسنة 1975 حساب خاص للتأمين المنصوص عليه في قانون رقم 108 لسنة 1976 بشأن التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم. وكذلك الوضع بالنسبة إلى قانون رقم 50 لسنة 1978 بشأن إصدار قانون التأمين الاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج، ومادة 6 من قانون رقم 112 لسنة 1980 بشأن إصدار قانون نظام التأمين الاجتماعي الشامل.

وبالنسبة لإدارة الأموال في قانون 79 لسنة 1975 بشأن التأمين الاجتماعي، نصت المادة 9 في آخر تعديل بواسطة المادة 1 من قانون رقم 207 لسنة 1994 على أن "تنشأ هيئة قومية للتأمين الاجتماعي تتولى إدارة الصندوقين المشار إليهما في البندين 1 و2 من المادة 6 من هذا القانون، ويكون لهذه الهيئة الشخصية الاعتبارية، ولها موازنة خاصة تلحق بالموازنة العامة للدولة، وتسري عليها القواعد والأحكام الخاصة بالهيئات القومية، وتتبع وزير التأمينات. وكان وزير التأمينات يرأس مجلس إدارة الهيئة، ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بتشكيله وطريقة اختيار أعضائه وتحديد مكافآتهم، على أن يتضمن التشكيل نائباً أو أكثر لرئيس مجلس الإدارة، وذلك وفق المادة 10 وتعديلها بواسطة المادة 1 من قانون رقم 207 لسنة 1994.

أما المادة 11 في آخر تعديل لها بواسطة المادة 1 من قانون رقم 93 لسنة 1980 فتتص على أن "مجلس إدارة الهيئة المختصة هو السلطة العليا المهيمنة على شؤونها وتصريف أمورها، وله على الأخص ما يأتي، "وعدت المادة أشياء من ضمنها إقرار ميزانية الهيئة وحساباتها الختامية السنوية، ومركزها المالي، ودراسة التشريعات الخاصة بالتأمين الاجتماعي، وتعيين الخبراء الاكتواريين لفحص وإعداد المركز المالي. ويجوز لمجلس الإدارة أن يشكل من بين أعضائه لجنة أو أكثر يعهد إليها ببعض اختصاصاته، وللمجلس أن يفوض رئيس مجلس الإدارة أو أحد مديري الهيئة في بعض اختصاصاته، أو أن يعهد إلى أحد أعضائه أو أحد المديرين في القيام بمهمة محددة. ولم يضع القانون أي قيد على إدارة هذه الأموال، وأجازت المادة 12 لمجلس الإدارة تشكيل لجان استشارية، لمعاونته في أداء مهامه.

وعلى الرغم من أن وزير التأمينات كان يرأس مجلس إدارة الهيئة، وأن التشكيل يصدر بقرار من رئيس الجمهورية، إلا أنه لم يكن يحدد كيف يتم استثمار الأموال كما في القانون الجديد. وكانت أموال التأمينات نظرياً ملكاً لصناديق التأمينات في شكل مديونيات لدي الحكومة، وكانت تلتزم بناءً عليه بصرف المعاشات دون زيادة في الاشتراكات. ونفقت الحكومة في الوضع الجديد يديها عن أموال التأمينات، ووضعت على كاهل صندوق التأمينات كل التزاماتها.

ثانيًا: نطاق السريان

ضمت المادة 8 الفئات التي يسري عليها القانون، وقسمتها لأربع فئات؛ هم العاملون لدى غيرهم بأجر، وأصحاب الأعمال ومن في حكمهم، والعاملون بالخارج، والعمالة غير المنتظمة. وقد جاء القانون ليحل محل أربعة قوانين للتأمينات كما جاء في مادة 2 من مواد الإصدار في المسودة، كل منهم طبقاً للفئة التي ينطبق عليها القانون؛ وهم قانون رقم 79 لسنة 1975 بشأن إصدار قانون التأمين الاجتماعي، وقانون رقم 108 لسنة 1976 بشأن التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، وقانون رقم 50 لسنة 1970 بشأن التأمين الاجتماعي على العاملين المصريين بالخارج، وقانون رقم 112 لسنة 1980، بشأن التأمين الاجتماعي الشامل.

ويختلف القانون الجديد عن القانون 79 لسنة 1975 في أكثر من بند، مثل النص بصراحة على شمول القانون للعمال المؤقتين والعرضيين والموسمين بالنسبة للعاملين بالقطاع الحكومي والعام قطاع الأعمال العام. وبعد أن كان الاستثناء في القانون السابق من شروط انتظام علاقة العمل بالقطاع الخاص لعمال المقاولات والشحن والتفريغ فقط، أضيف إليهم عمال الزراعة

والصيد والنقل البري. ويشترط للانتفاع بأحكام هذا البند ألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر، وذلك على الرغم من أن قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ينص في المادة 99 منه على أن سن العمل 14 سنة، ويجوز التدريب بدءًا من عمر 12 سنة. لكن هؤلاء الأطفال الذين سمح القانون بتشغيلهم ليس لهم الحق في التأمينات قبل بلوغ الحادية والعشرين، ولا يسري عليهم إلا تأمين إصابة العمل على المتدربين، وهو ما قد يشجع أصحاب الأعمال على تشغيل الأطفال بدلًا من الكبار، بما أن أجورهم أقل ولا يؤمن عليهم.

ومن الفئات التي تخضع للقانون الجديد كذلك "أصحاب الأعمال ومن في حكمهم: الأفراد الذين يزولون لحساب أنفسهم نشاطًا تجاريًا أو صناعيًا أو زراعيًا، والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون نشاطًا أو خدمات لحساب أنفسهم." ويشترط لخضوع هذه الفئات أن تنظم أنشطتهم قوانين خاصة، أو يلزم لمزاوتها الحصول على ترخيص بذلك من الجهة الإدارية المختصة.

ويأتي بالإضافة إلى أصحاب الشركاء ورؤساء مجالس إدارتها كذلك "المشتغلون بالمهن الحرة وأعضاء النقابات المهنية، ويحدد تاريخ بدء انتفاع كل مهنة بأحكام هذا القانون بقرار من رئيس الهيئة،" وضمنهم كذلك الكثير من صغار أصحاب الأعمال، مثل "الأعضاء المنتجون في الجمعيات التعاونية الإنتاجية الذين يشتغلون لحساب أنفسهم، ومالكو وحائزو الأراضي الزراعية التي تبلغ مساحتها فدان فأكثر، وملاك العقارات المبنية الذين لا يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شروط وقواعد الخضوع لهذا البند." ويضم القانون كذلك أصحاب وسائل النقل الآلية للأشخاص أو البضائع بما في ذلك وسائل النقل البرية والنهرية والبحرية والجوية، بالإضافة إلى أصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية.

لم يختلف هذا الجزء من المادة، والخاص بالتأمين على أصحاب الأعمال، اختلافًا كبيرًا عن المادة 3 من قانون رقم 108 لسنة 1976 وتعديلاته، وآخرها التعديل بواسطة المادة 4 من قانون رقم 120 لسنة 2014 بشأن تعديل بعض أحكام قانوني التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975، والتأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم 108 لسنة 1976. جاء الاختلاف فقط في ما يخص ملاك العقارات المبنية الذين لا يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك، وكان القانون السابق يقتصر على "ملاك العقارات المبنية التي يبلغ نصيب كل منهم 250 جنيها فأكثر سنويًا من قيمتها الإيجارية المتخذة أساسًا لربط الضريبة العقارية،"

أضاف القانون كذلك ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية، وأصحاب الصناعات المنزلية والبيئية والريفية والأسرية، ويشترط للانتفاع بأحكام هذا البند عدم الخضوع لأحكام هذا القانون طبقًا للبند الأول من هذه المادة، وألا يقل سن المؤمن عليه عن الحادية والعشرين.

أما الفئة الثالثة ممن يسري عليهم القانون طبقًا للمادة رقم 2 فهم العاملون المصريون بالخارج، وجاء ضمنهم "العاملون المرتبطون بعقود عمل شخصية، والعاملون لحساب أنفسهم، العاملون البحريون الذين يعملون على سفن بحرية ترفع علم دولة أجنبية وذلك خلال فترة سريان جواز السفر البحري. ويعتبر العامل المصري بوحدات المنظمات الدولية والإقليمية والسفارات لأجنبية داخل جمهورية مصر العربية المرتبط بعقد عمل شخصي. ولا يسري في شأنه قانون العمل في حكم العامل المصري بالخارج." واشترطت المادة للانتفاع بأحكام هذا البند ألا يكون المؤمن عليه من العاملين بأجر أو من أصحاب الأعمال، وألا يقل سنه عن الثامنة عشر، وهو ما نصت عليه قبل ذلك المادة 1 من مواد الإصدار، بنفس السن الوارد في المادة 3 من قانون رقم 50 لسنة 1978، وبشرط ألا يجاوز سن الستين.

أما الفئة الرابعة فهي العمالة غير المنتظمة، وتشمل ملاك العقارات المبنية الذين يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن فئة الحد الأدنى لأجر الاشتراك، وعمال التراحيل، وصغار المشتغلين لحساب أنفسهم، كالباعة الجائلين ومندبي السيارات وموزعي الصحف وماسحي الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين، وخدم المنازل ومن في حكمهم ممن

يعملون داخل المنازل، ومحفظي وقراء القرآن الكريم، والمرتلين والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة، والعاملين المؤقتين في الزراعة أو في مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو المناحل أو أراضي الاستصلاح والاستزراع. ويقصد القانون بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عملتهم لدى صاحب العمل عن ستة أشهر متصلة، أو كان العمل الذي يزاولونه لا يدخل بطبيعته في ما يزاوله صاحب العمل من نشاط، ويضاف إلى هؤلاء حائزو الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان واحد، سواء كانوا ملاكًا أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة.

ويشترط للانتفاع بأحكام هذا البند عدم الخضوع لأحكام هذا القانون طبقاً للبنود الأول والثاني والثالث، وألا يقل سن المؤمن عليه عن الثامنة عشر. وكان القانون رقم 112 لسنة 1980 يضمن قبل ذلك ما عرف باسم "معاش السادات" لكل من بلغ سن الخامسة والستين أو ثبت عجزه الكامل أو وقعت وفاته ولم يستحق المعاش طبقاً لأي من قوانين التأمينات.

ثالثاً: مدى إلزامية التأمين

بحسب المادة 4 من القانون الجديد، "يكون التأمين وفقاً لأحكام هذا القانون إلزامياً، فيما عدا الفئات المنصوص عليها بالبند ثالثاً من المادة 2 من هذا القانون (العاملين بالخارج) فيكون خضوعهم اختياريًا، ولرئيس مجلس الوزراء بناءً على عرض رئيس الهيئة إصدار قرار بإلزامية التأمين لهذه الفئة بالدول التي لا يتم التأمين فيها على العمالة المصرية. ولا يجوز تحميل المؤمن عليه أي نصيب في نفقات التأمين إلا فيما يرد به نص خاص. ولا يجوز حرمان المؤمن عليه أو صاحب المعاش من الحقوق التأمينية المستحقة كلياً أو جزئياً لأي سبب من الأسباب."

ومقارنة بالقوانين السابقة، كان التأمين إلزامياً بالنسبة للعاملين بأجر طبقاً للمادة 4 من قانون رقم 79 لسنة 1975، وكان إلزامياً كذلك في المادة 5 من قانون رقم 108 لسنة 1976، ولم يكن إلزامياً بالنسبة للعاملين بالخارج فقط وفقاً للمادة 3 من قانون رقم 50 لسنة 1978.

وبالنسبة إلى القانون رقم 112 لسنة 1980 بشأن إصدار قانون نظام التأمين الاجتماعي الشامل، فلم يأت ما يدل على كون هذا التأمين إلزامياً، ففي مادة 5 من مواد الإصدار ينص على أن "يُمنح معاش وفقاً لأحكام القانون المرافق يطلق عليه معاش السادات لكل من بلغ سن الخامسة والستين أو ثبت عجزه الكامل أو وقعت وفاته قبل تاريخ العمل بهذا القانون ولم يستحق معاشاً بصفته من الفئات المؤمن عليها وفقاً لأحكام قوانين التأمين الاجتماعي أو التأمين والمعاشات السارية." ويكون صرف هذا المعاش وفقاً للأولويات التي يحددها قرار من وزير التأمينات، وتخصم من المعاش قيمة الاشتراكات المنصوص عليها في البند 8 من المادة 6 من القانون المرافق عن عشر سنوات وذلك في حدود ربع المعاش المستحق.

وعلى الرغم من زيادة النسب التي سيدفعها العاملون غير المنتظمين وانتقاص حقوقهم عن العمالة المنتظمة كما سنرى، وجعل التأمين عليهم بالحد الأدنى للأجر، ما سيؤدي إلى أن تكون معاشاتهم ضئيلة نسبياً، إلا أن جعل التأمين إلزامياً بالنسبة للعمالة غير المنتظمة يعتبر خطوة للأمام.

رابعاً: الاشتراكات

قبل الحديث عن الاشتراكات سنبدأ بإيراد المادة 7 والتي توضح أن الاشتراكات لن تكون ثابتة كما يقرر القانون، وكما هو الوضع في القانون الأقدم، بل ستتغير على نحو دوري: "يتم فحص المركز المالي للحسابات المشار إليها بالمادة 5 من هذا القانون مرة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات بواسطة لجنة الخبراء في تقرير إكتواري يقدم إلى مجلس النواب، وقيم التقرير الإكتواري ما إذا كانت معدلات الاشتراكات المطبقة في تاريخ الفحص الإكتواري وأي زيادات لاحقة ينص عليها القانون كافية لمقابلة الالتزامات

للمزايا الممنوحة في كل حساب، وذلك على أساس مبادئ التمويل التالية، “ ثم يحدد القانون مزايا كل تأمين، وتكمل المادة بأنه “في حالة عدم كفاية معدلات الاشتراك المطبقة في تاريخ الفحص الإكتواري وأي زيادات لاحقة ينص عليها القانون لمقابلة مزايا كل فرع من فروع المزايا يوصي التقرير الإكتواري بمعدلات الاشتراك المناسبة التي يتعين تطبيقها في السنوات اللاحقة. وفي حالة عجز التدفقات النقدية للهيئة للوفاء بالتزاماتها النقدية المقررة قانوناً لأصحاب الشأن، تلتزم الخزنة العامة بتدبير المبالغ اللازمة، على أن تلتزم الهيئة بسدادها للخزنة العامة وفقاً للقواعد والإجراءات التي يتم الاتفاق عليها بين رئيس الهيئة ووزير المالية وموافقة مجلس الوزراء. وتحدد اللائحة التنفيذية المعايير وأسس حساب الفروض الإكتوارية التي يتم على أساسها إعداد التقييم الإكتواري لحسابات التأمين لإجتماعي.”

وكان الوضع في القوانين التي حل محلها القانون هو التالي:

1. قانون 79 لسنة 1975، المادة 8:
”يفحص المركز المالي لكل من الصندوقين مرة على الأقل كل خمس سنوات تبدأ من تاريخ آخر فحص تم قبل العمل بهذا القانون، وذلك بمعرفة خبير إكتواري أو أكثر. ويجب أن يتناول هذا الفحص قيمة الالتزامات القائمة، فإذا تبين وجود عجز في أموال الصندوق ولم تكف الاحتياطات والمخصصات المختلفة لتسويته، التزمت الخزنة العامة بأدائه، وعلى الخبير أن يوضح في هذه الحالة أسباب العجز والوسائل الكفيلة بتلافيه. أما إذا تبين من التقدير وجود مال زائد فير حل هذا المال إلى حساب خاص، ولا يجوز التصرف فيه إلا بموافقة مجلس الإدارة، وفي الأغراض الآتية:
1.1. تسوية كل أو بعض العجز الذي سددته الخزنة العامة طبقاً للفقرة السابقة.
1.2. تكوين احتياطي عام واحتياطات خاصة للأغراض المختلفة.
1.3. زيادة المعاشات على ضوء الأسعار القياسية وذلك بنسبة يحددها قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التأمينات.
2. قانون 108 لسنة 1976، المادة 9:
”يفحص المركز المالي لحساب هذا التأمين طبقاً للقواعد الواردة في القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التأمين الاجتماعي.”
3. المادة 7 من قانون 50 لسنة 1978، والمادة 8 من قانون 112 لسنة 1980: نص مشابه لما جاء في قانون رقم 79 لسنة 1975.

الاشتراكات

اشتراكات تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة

المادة 19:

- تحدد اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة للفئات المشار إليها بالمادة (2) من هذا القانون وفقاً لما يلي:
- العاملين بأجر حصة صاحب العمل بواقع 12% من أجور المؤمن عليهم العاملين لديه شهرياً، و الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع 9% من أجره شهرياً.
 - بالنسبة لأصحاب الأعمال ومن في حكمهم والعاملين بالخارج، تتحدد بواقع 21% من دخل الاشتراك الشهري الذي يختاره المؤمن عليه من الجدول المرفق باللائحة التنفيذية لهذا القانون.

- بالنسبة للعمال غير المنتظمة، فالحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه هي 9% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهريًا، وتسهم الخزانة العامة بنسبة 12% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهريًا.
- تزداد نسبة الاشتراكات كل سبع سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون بنسبة 1%، وتقسم مناصفة بين صاحب العمل والمؤمن عليه، على ألا تتجاوز إجمالي نسبة الاشتراكات 26%.

المادة 36:

يخضع لنظام المكافأة المؤمن عليهم من العاملين بأجر، ويمول نظام المكافأة من حصة يلتزم بها المؤمن عليه بواقع 1% من أجر الاشتراك شهريًا، وحصة يلتزم بها صاحب العمل بواقع 1% من أجر اشتراك المؤمن عليه لديه شهريًا. وتودع المبالغ المذكورة في حساب شخصي خاص بالمؤمن عليه، ويستحق عن المبالغ الفعلية المودعة في هذا الحساب عائد استثمار عن المدة من أول الشهر التالي لإيداع المبالغ في الحساب وحتى نهاية الشهر السابق على تاريخ استحقاقه للتأمين. وتستثمر الهيئة أموال هذا الحساب، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون القواعد والإجراءات المنظمة لإيداع المبالغ وحساب عائد استثمار أموال هذا الحساب وكيفية إضافته للرصيد.

المادة 37:

يصرف للمؤمن عليه الخاضع لنظام المكافأة الرصيد المتوافر في حسابه الشخصي عند استحقاقه للتأمين وفقًا لأحكام المواد 21 و26 من هذا القانون. وفي حالة وفاته يصرف هذا الرصيد لمستحيي المعاش أو يتلقون تعويض الدفعة الواحدة وفقًا لأنصبتهم المحددة بالجدول رقم 7 المرافق لهذا القانون، فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدى إليه بالكامل، وفي حالة عدم وجود مستحقين للمعاش يصرف هذا الرصيد للورثة الشرعيين.

تأمين إصابة العمل

المادة 45:

ينطبق تأمين إصابة العمل فقط على العاملين المنتظمين بأجر، ولا ينطبق على الفئات الثلاث الأخرى (العاملين بالخارج، وأصحاب العمل ومن في حكمهم، والعمال غير المنتظمة). ينطبق التأمين كذلك على العاملين بالقطاع الخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين، والطلاب المشتغلين بمشروعات التشغيل الصيفي، والمكلفين بالخدمة العامة، والمتحقين بعمل بعد سن التقاعد ولا تسرى في شأنهم أحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. ويُعفى أصحاب الأعمال من أداء الاشتراكات عن المؤمن عليهم في البنود الأربعة السابقة إذا كانوا لا يتقاضون أجرًا.

المادة 46:

يدفع صاحب العمل اشتراكًا شهريًا يتحدد بواقع 1% من أجر الاشتراك للعاملين لديه، وبالنسبة لغير الخاضعين لأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل المشار إليه، يؤدي للهيئة المعنية بالتأمين الصحي مقابل العلاج والرعاية الطبية، كتأمين إصابات العمل. بالإضافة إلى اشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع 0.5% من أجر الاشتراك للعاملين لديه مقابل الحقوق المالية التي تلتزم بها الهيئة، وتزيد نسبة الاشتراك الشهري حتى تصل إلى 1% تبعًا لمخاطر نشاط المنشأة وفقًا لما تحدده اللائحة التنفيذية للقانون في هذا الشأن. وتُخفّض نسبة الـ 0.5% للنصف بالنسبة للحكومة كصاحب عمل، للعاملين لديها بالجهاز الإداري والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، مقابل التزامها بصرف تعويض لأجر ومصاريف الانتقال في حالة الإصابة. ويعطي القانون الحق للهيئة بالموافقة على نفس التخفيض بالنسبة للقطاع الخاص مقابل نفس الالتزام.

تحدد حصة صاحب العمل في تأمين المرض بنسبة 3% للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مع التزامها بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذا الباب، و3.25% من أجور المؤمن عليهم العاملين المنتظمين بالقطاع الخاص، والمشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل، ما عدا من يعمل منهم داخل المنازل، وأفراد أسرة صاحب العمل.

وتقدر حصة المؤمن عليهم على النحو الآتي: 1% من لأجور بالنسبة للعاملين بأجر، و4% من فئة دخل أو أجر الاشتراك الشهري للمؤمن عليهم من أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، وللعمالة غير المنتظمة، و1% من المعاش بالنسبة لأصحاب المعاشات المنتفعين بأحكام العلاج والرعاية الطبية الواردة في هذا الباب، و2% من المعاش بالنسبة للمستحقين المنتفعين بأحكام العلاج والرعاية الطبية الواردة في هذا الباب.

تأمين البطالة

يمول تأمين البطالة من الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل، بواقع 1% من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً، وريع استثمار أموال هذا التأمين.

يعني هذا أن إجمالي ما يدفعه صاحب العمل في القطاع الخاص المنظم عن معاش الشيخوخة والعجز وتأمين إصابات العمل وتأمين المرض وتأمين البطالة والمكافأة هو 18.75% من أجور العاملين لديه، فيما تدفع الحكومة كصاحب عمل بالنسبة للعاملين بالقطاع العام والحكومي نسبة 17.25% من أجور العاملين لديها، مع التزامها بالعلاج وبدل الانتقال في حالة المرض وإصابة العمل، ولا تنطبق على العاملين لديها تأمين البطالة.

أما نصيب العامل فيبلغ 11% من أجر الاشتراك، سواء في الحكومة أو القطاع العام أو القطاع الخاص المنظم. ويدفع العاملون بالخارج 21% من أجر الاشتراك عن تأمين الشيخوخة والعجز فقط، فيما يدفع أصحاب الأعمال ومن في حكمهم 25% من أجر الاشتراك عن تأمين العجز والشيخوخة والمرضى فقط. ويدفع العمال غير المنتظمين 13% من أجر الاشتراك مقابل تأمين العجز والشيخوخة والمرضى فقط، فليس لديهم اشتراك في تأمين إصابات العمل ولا البطالة، وتدفع الحكومة حصة صاحب العمل عن تأمين العجز والشيخوخة فقط، وهي 12%. ويدفع أصحاب المعاشات 1% من المعاش مقابل العلاج، ويدفع المستحقون 2% مقابل العلاج.

وقد كانت الاشتراكات في القوانين السابقة كما يلي:

طبقاً للمادة 17 من قانون 79 لسنة 1975 يلتزم صاحب العمل بحصة تبلغ 15% من أجور المؤمن عليهم لديه شهرياً، و الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه تبلغ 10% من أجره شهرياً.

وبواسطة المادة 8 من قانون رقم 47 لسنة 1984، يُضاف إلى قانون التأمين لاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 المشار إليه المواد الآتية: مادة 17، بند 9، اشتراك يُقتطع بواقع 5% من أجر المؤمن عليه الأساسي، وتقسم لكي تتحمل المنشأة 2% ويتحمل المؤمن عليه 3% من قيمة لأجر.

وطبقاً للمادة 46 من قانون 79 لسنة 1975، تبلغ حصة صاحب العمل عن تأمين إصابة العمل 1% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات والمؤسسات العامة، و2% من أجور المؤمن عليهم العاملين بالوحدات الاقتصادية التابعة للجهات المشار إليها بالبند السابق. وتلتزم الجهات المشار إليها في البندين السابقين بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها بهذا الباب. و3% من لأجور بالنسبة لباقي المؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة 2 والفقرة الأولى من المادة 3، وتخفيض نسبة الاشتراكات المقررة بالبند (ج) بواقع الثلث متى رخص وزير التأمينات لصاحب العمل بتحمل قيمة تعويض الأجر ومصاريف الانتقال.

وتشير الفقرة الثانية من مادة 3 إلى سريان أحكام تأمين إصابات العمل على العاملين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة والمتدرجين والتلاميذ الصناعيين والطلاب المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي والمكلفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم 76 لسنة 1973 في شأن الخدمة العامة للشباب الذي أنهى المراحل التعليمية.

وتقرر المادة 72 أن حصة صاحب العمل عن التأمين ضد المرض بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام تبلغ 3% من أجور المؤمن عليهم، مع التزامها بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال المنصوص عليها في هذا الباب للقطاع الخاص المنتظم 4%. وحصة المؤمن عليهم 1% من أجر الاشتراك، وحصة أصحاب المعاشات 2% من المعاش. وخفضت حصة أصحاب المعاشات إلي 1% بواسطة المادة 4 من قانون رقم 25 لسنة 1977 بشأن تعديل بعض أحكام قانون التأمين لاجتماعي.

وبحسب المادة 90 من قانون رقم 79 لسنة 1975، يمول التأمين ضد البطالة مما يأتي:

1. الاشتراكات الشهرية التي يلتزم بها صاحب العمل بواقع 2% من أجور المؤمن عليهم.
 2. ريع استثمار هذه الاشتراكات، وطبقاً للمادة 91، فلا ينطبق سوى على العاملين بالقطاع العام المنتظم.
- وبالنسبة لأصحاب الأعمال والعاملين بالخارج، فبموجب مادة 6 من قانون رقم 50 لسنة 1978 بشأن إصدار قانون التأمين لاجتماعي للعاملين المصريين في الخارج، كان اشتراك التأمين يبلغ 22.5% من دخل الاشتراك الذي يختاره من الدخول الواردة في الجدول رقم 1 المرفق بالقانون. وبموجب مادة 8 من قانون رقم 108 لسنة 1976 بشأن التأمين لاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، كان اشتراك التأمين يبلغ 15% من دخل الاشتراك الذي يختاره من الدخول الواردة بالجدول رقم 1 المرفق بالقانون كذلك.

وبالنسبة للعمالة غير المنتظمة، نصت المادة 6 من قانون رقم 112 لسنة 1980 بشأن إصدار قانون نظام التأمين لاجتماعي الشامل، في آخر تعديل له بواسطة المادة 5 من قانون رقم 60 لسنة 2016، على اشتراك شهري بنسبة 7% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك وفقاً لحكام قانون التأمين لاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975، يؤديه المؤمن عليه.

وطبقاً لآخر تعديل للمادة 26 من قانون رقم 112 لسنة 1980، بواسطة المادة 4 من قانون رقم 32 لسنة 1992 بشأن تعديل بعض أحكام قانون الضمان لاجتماعي وقانون نظام التأمين لاجتماعي الشامل، يستبدل بنص المادة 26 من قانون نظام التأمين لاجتماعي الشامل النص الآتي: "على الهيئة تسليم بطاقة تأمين لكل من تسري عليه أحكام هذا النظام مقابل جنيته واحد. ويؤدي المؤمن عليه رسمًا مقداره جنيهان عند طلب بدل فاقد لهذه البطاقة. وعلى الهيئة أن تثبت في البطاقة المشار إليها قيمة الاشتراكات التي يقوم المؤمن عليه بسدادها نقدًا والتي تدل على استمرار اشتراكه في النظام."

يعني هذا أن حصة صاحب العمل للعاملين المنتظمين في القطاع الخاص المنظم كانت 26% من أجر الاشتراك، فيما كانت حصة الحكومة كصاحب عمل في القطاع الحكومي 21%، والعام 24%، مع التزامها بدفع أجر العامل وبدل انتقاله أثناء المرض وإصابة العمل. وحصة العامل في الحالتين تبلغ 14%. أما اشتراك العاملين بالخارج وأصحاب الأعمال ومن في حكمهم لتأمين

الشيخوخة والعجز فقط هو 22.5% و15% على التوالي، ونصيب العامل من التأمين الشامل يبلغ 7%، مع دفع جنيته مقابل الانتفاع بالعلاج. كانت حصة أصحاب المعاشات في تأمين المرض تساوي 1% طبقاً لآخر تعديل.

من كل ما سبق، نستطيع أن نرى أن حصة أصحاب الأعمال في القطاع الخاص قد انخفضت من 26% إلى نحو 19%، أي انخفضت بنسبة 27% مما كانوا يدفعونه في القانون السابق، فيما انخفضت حصة الحكومة كصاحب عمل من 21% إلى 17.25%، بنسبة انخفاض تساوي 19% مما كانت تدفعه سابقاً.

وانخفضت حصة العمال المنتظمين من 14% إلى 11%، أي أن النسبة التي دفعها العمال من أجورهم سابقاً انخفضت بنسبة 21%. مع ذلك، يجب الانتباه لأن العمال في السابق كانوا يدفعون 3% مقابل 2% يدفعها صاحب العمل لمكافأة نهاية الخدمة، وقدرها أجر شهر عن كل سنة خدمة، لكن في المسودة الجديدة يدفعون 1% فقط، مقابل 1% أخرى لصاحب العمل، ويودع الحاصل في حساب خاص يتقاضاه العامل في نهاية خدمته فقط.

وانخفضت النسبة التي كان يدفعها العاملون بالخارج مقابل تأمين الشيخوخة والعجز من 22.5% إلى 21%، وظل هذا التأمين غير إجباري. وبالنسبة لأصحاب الأعمال ومن في حكمهم، والكثير منهم دخولهم تتعدى بالكاد الحد الأدنى لاشتراك المعاش، زادت نسبة اشتراكهم في معاش الشيخوخة والعجز من 15% إلى 21%، وأضيف إليها 4% لتأمين المرض، لتصبح 25%.

أما العاملون غير المنتظمين، فزادت النسبة التي يدفعونها من 7% إلى 9% لتأمين الشيخوخة والعجز، وبدلاً من جنيته واحد للعلاج، أصبحوا يدفعون 4% من أجر الاشتراك، بلا مقابل من تأمين إصابة عمل أو بطالة. أصبح العمال غير المنتظمين إذن يدفعون 13%، أي أكثر من العمالة المنتظمة، في مقابل حقوق أقل.

والتزمت الخزانة العامة بنسبة 12% من الحد الأدنى لاشتراك المعاش بدلاً من صاحب العمل بالنسبة لتأمين الشيخوخة والعجز للعمالة غير المنتظمة، بدلاً من "نصف حصة تراخيص مراكب الصيد بكل أنواعها، وجنيته واحد لتراخيص العمل أو تجديدها، ورسوم على الأراضي الزراعية، والمحاصيل"، وهو نص المادة 6 من القانون رقم 112.

خامساً: استحقاق المعاش

قبل أن نبدأ في مسألة استحقاق المعاش وكيفية حسابه لابد من أن نمر بتعريف لأجر وسن الشيخوخة الذي يستحق عنده المؤمن عليه المعاش.

عرفت المادة 1 من قانون رقم 148 لسنة 2019 أجر الاشتراك بأنه المقابل النقدي الذي يحصل عليه المؤمن عليه من العاملين بأجر من جهة عمله الأصلية لقاء عمله الأصلي، وحددت عناصر الأجر في 16 عنصراً، منها الأجر الوظيفي، والأجر الأساسي، والأجر المكمل، والحوافز والعمولات والعلاوات وباقي العناصر التي كانت موجودة في المادة 5 من قانون رقم 79 لسنة 1975 وتعديلاته، تحت مسمى لأجر الأساسي ولأجر المتغير، ما عدا نصيب العامل من الأرباح، وآخر تعديلات التعريف بواسطة المادة 1 من قانون رقم 117 لسنة 2015.

أما سن الشيخوخة فطبقاً للمادة 1 من القانون هو "سن الستين بالنسبة للعاملين بأجر لدى الغير، والعاملين بالخارج، وسن الخامسة والستين بالنسبة للمؤمن عليهم أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، والعمالة غير المنتظمة، وذلك مع مراعاة حكم المادة 41 من هذا القانون." وتنصل المادة 41 من القانون على أن "يصدر رئيس مجلس الوزراء، بناءً على عرض الوزير المختص بالتأمينات، قراراً بتوحيد سن الشيخوخة تدريجياً ليكون الخامسة والستين اعتباراً من أول يوليو 2040."

وبحسب المادة 21 من القانون، يُستحق المعاش في حالة الوصول لسن الشيخوخة إذا كان لدى المؤمن عليه على الأقل 120 شهراً من التأمين الفعلي، سترتفع بعد خمس سنوات من تطبيق القانون إلى 180 شهراً. ويُستحق المعاش كذلك في حالة العجز الكامل أو الوفاة في أثناء الخدمة، أما إذا حدثت الوفاة والعجز الكامل قبل مرور سنة من انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه، فيجب ألا يكون قد تجاوز سن الشيخوخة أو صرف تعويض الدفعة الواحدة لكي يستحق المعاش. فإذا كان العجز الكامل أو الوفاة بعد سنة كاملة من انتهاء الخدمة، ومع اعتبار الشرطين السابقين كذلك، فيجب أن يكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن 120 شهراً، ستصبح 180 شهراً بعد خمس سنوات.

وضعت المسودة شرط الحصول على معاش في الحالات الثلاثة للعجز والوفاة أن يكون للمؤمن عليه ثلاثة أشهر اشتراك متصلة أو ستة متقطعة، ويُستثنى من هذا الشرط العاملين بالحكومة والقطاع العام، والعاملين المنتظمين بأجر في القطاع الخاص، وفي حالة حدوث الوفاة أو العجز بسبب إصابة عمل. ويستحق العاملون بأجر المنتظمون وحدهم معاشاً في حالة العجز الجزئي وثبوت عدم وجود عمل للمؤمن عليه في المنشأة.

وإذا انتهت فترة الخدمة أو النشاط للمؤمن عليه لأسباب غير بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة، فلا بد أن تكون له مدة اشتراك فعلية لا تقل عن 240 شهراً كي يستحق المعاش، وتزيد هذه المدة بعد خمسة سنوات إلى 300 شهر، وفي هذه الحالة يستحق المؤمن عليه معاشاً لا يقل عن 50% من أجر أو دخل التسوية الأخير، ولا يقل عن الحد الأدنى للمعاش (900 جنيه). وقد زاد الحد الأدنى للمعاشات بالفعل عام 2019 إلى 900 جنيه شهرياً بدل من 750 جنيه، مما يعني أن القانون لم يصف جديداً عندما وضع الحد الأدنى للمعاش.

مقارنة بالقوانين السابقة، يحافظ القانون الجديد لمدة خمس سنوات منذ تطبيقه على ما كان قائماً بالفعل بحسب المواد 18 و20 من قانون رقم 79 لسنة 1975 وتعديلاته، لكن بعض التغيير سيحدث بعد خمس سنوات من تطبيق القانون، فطبقاً للمادة 12 من قانون رقم 50 لسنة 1978، يستحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة عند بلوغه سن الستين وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في التأمين 180 شهراً، حتى ولو استمر في عمله بعد بلوغ هذه السن، "ويجوز له طلب صرف المعاش إذا انتهى عمله قبل السن المذكورة وكانت مدة اشتراكه لا تقل عن 240 شهراً، وفي هذه الحالة يخفض المعاش وفقاً للنسب المنصوص عليها في الجدول رقم 2 المرافق [للقانون]".

وعرفت المادة 22 من القانون الجديد أجر التسوية بأنه يُحدد "عن مدة الاشتراك التي تبدأ من تاريخ العمل بأحكام هذا القانون على أساس المتوسط الشهري للأجور أو الدخول التي أدت على أساسها الاشتراكات عن هذا الأجر أو الدخل"، على أن يزيد المتوسط بنسبة تساوي متوسط نسب التضخم خلال المدة من بداية الاشتراك وحتى تحقق واقعة استحقاق الحقوق التأمينية عن كل سنة كاملة من سنين الاشتراك الفعلية، بشرط ألا يزيد المتوسط عن الحد الأقصى لأجر الاشتراك.

أما المادة 24 من القانون فتتضمن على أن "يُسوى المعاش عن مدة الاشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة التي تبدأ من تاريخ العمل بهذا القانون بواقع جزء واحد من المعامل المناظر لسن المؤمن عليه المحدد بالجدول رقم 5 المرافق لهذا القانون عن كل سنة، بحد أقصى مقداره 80% من أجر أو دخل التسوية. ويُسوى المعاش عن مدة الاشتراك السابقة على تاريخ العمل بهذا القانون بواقع المعامل المنصوص عليه بالفقرة الأولى، وأجر التسوية المشار إليه بالمادة 156 من هذا القانون، بحد أقصى مقداره 80% من أجر التسوية.

"ويُربط المعاش بمجموع المعاشات المستحقة بما لا يجاوز 80% من أجر التسوية الأكبر وفقاً للفقرتين الأولى والثانية، وإذا قل إجمالي المعاش المستحق في حالة استحقاقه وفقاً للبند 2 و3 و4 من المادة 21 من هذا القانون عن 65% من أجر أو دخل التسوية الأكبر رفع إلى هذا المقدار. وفي جميع الأحوال يتعين ألا يزيد إجمالي المعاش على 80% من الحد الأقصى لأجر الاشتراك في تاريخ

الاستحقاق. وفي حالات استحقاق المعاش وفقاً للبنود 1 و 2 و 3 و 4 و 5 من المادة 21، يجب ألا يقل إجمالي المعاش المستحق عن 65% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك في تاريخ استحقاق المعاش.

وتعني هذه المادة أن متوسط أجر التسوية يُحتسب عن كل سنة، لا عن المتوسط في نهاية الخدمة كما في القانون الحالي، وليس واضحاً ما إذا كان العامل الموجود في الجدول رقم 5 يُحتسب عند سن المؤمن عليه في هذه السنة، أم في نهاية خدمته، ولكن في جميع الأحيان فإن هذا العامل أكبر من نظيره في القانون السابق، مما يعني انخفاضاً في قيمة المعاش. فبدأ الجدول في القانون الجديد بمعامل عند سن الخمسين أو أقل يبلغ 81.8، بينما كان العامل لسن الخمسين في القانون رقم 130 لسنة 2009، المعدل للقانون رقم 79 لسنة 1975، يساوي 60. وبالنسبة لسن 51 أصبح 76.3 بدل 58، وفي سن الخامسة والخمسين أصبح 60 بدل 50، وفي سن 59 أصبح 47.7 بدل 46. وهذا لمن يبلغون الشيخوخة عند عمر 60 عاماً، أما بالنسبة لمن يبلغونها بعد ذلك فالوضع أسوأ، ويكفي أن نورد مثلاً لمن يبلغون الشيخوخة عند عمر 65 عاماً، ويساوي العامل لهم عند سن الخمسين وأقل 150.

يوحي كل ذلك بأن قيمة المعاشات لن تزيد، بل من الوارد أن تقل في ظل ارتفاع قيمة العامل، ورفع السن الذي يستحق عنده المؤمن عليه المعاش. فعن كل 100 جنيه من دخل التسوية عند سن الخمسين كان المعاش سابقاً يساوي 1.7 جنيهات، والآن مع العامل الجديد أصبح يساوي 1.2، مما يعني أنه نقص قرابة الثلث.

وبالنسبة لمن تتوفر فيهم شروط استحقاق المعاش نصت المادة 26 من القانون على استحقاقهم تعويض الدفعة الواحدة، ويحسب هذا التعويض بنسبة 15% من لأجر السنوي عن كل سنة من سنين الاشتراك. وهذه النسبة أقل مما هو موجود في حسابهم عن تأمين المعاش فقط وهي 21%، وذلك في حالات: مغادرة لأجنبي البلاد أو اشتغاله بالخارج بصفة دائمة، أو هجرة المؤمن عليه، أو الحكم النهائي على المؤمن عليه بالسجن في المدة الباقية لبلوغه سن الشيخوخة، أو إذا نشأ لدى المؤمن عليه في مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل، أو انتظام المؤمن عليه في سلك الرهينة، أو عجز المؤمن عليه عجزاً كاملاً، أو وفاة المؤمن عليه. وليس مفهوماً كيف يجب أن تعيش أسرة المؤمن عليه، الذي كان عائلها الوحيد، في حال سجنه أو وفاته أو عجزه الكامل ومن ثم عدم استحقاقهم للمعاش؟

ومع أن القانون الجديد لم يحسن وضع المؤمن عليهم، إلا أنه كان أكثر سخاء مع الوزراء، فنصت مادته رقم 27 على أن "يسوى معاش كل من يشغل فعلياً منصب نائب رئيس الجمهورية ورئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الشيوخ ورئيس مجلس الوزراء ونوابه والوزراء ونوابهم والمحافظين ونوابهم بواقع جزء من عشرة أجزاء من أجر التسوية عن كل سنة خدمة قضيت في المنصب." ويعرف القانون أجر التسوية بما لا يجاوز صافي الحد الأقصى. للأجور، وأن يبلغ الحد الأقصى للمعاش 80% من أجر التسوية، فإذا قل المعاش عن 25% من أجر التسوية يُرفع إلى هذا القدر، وإذا انتهى شغل المنصب بسبب الوفاة الإصابية أو العجز الكلي الإصابي فيبلغ المعاش 80% من أجر التسوية. وتتحمل الخزانة العامة بالمعاش المستحق وفقاً لهذه المادة من هذا القانون. ولا يستفيد من أحكام هذه المادة من صدر ضده حكم بات في جنابة أو حكم عليه في إحدى جرائم الإرهاب أو في إحدى الجرائم المضرة بأمن الدولة.

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد المعاشات والزيادات التي تستحق عليها، والمستحقة وفقاً لهذا القانون أو أي قانون آخر، عن صافي الحد الأقصى للأجور المشار إليه بالقانون رقم 100 لسنة 1987 بتحديد المعاملة المالية لرئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الوزراء وأعضاء الحكومة والمحافظين ونوابهم.

وقد كانت القوانين السابقة تحدد استحقاق المعاش وكيفية حسابه بالنصوص التالية:

المادة 131 من قانون رقم 79 لسنة 1975: "تقدر المعاشات على أساس المتوسط الشهري للأجور المستحقة للمؤمن عليه خلال السنتين الأخيرتين من مدة اشتراكه في التأمين أو مدة اشتراكه في التأمين إن قلت عن ذلك. واستثناء من الفقرة السابقة تقدر المعاشات في حالات العجز والوفاة على أساس المتوسط الشهري للأجور المستحقة خلال السنة الأخيرة من مدة الاشتراك في التأمين أو مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك." وعدلت هذه المادة بواسطة المادة الأولى من قانون رقم 120 لسنة 2014.

المادة 19: "يسوى معاش لأجر الأساسي للمؤمن عليه على أساس المتوسط الشهري للأجور التي حددت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين أو مدة الاشتراك في التأمين إن قلت عن ذلك.

"ويراعى عند حساب متوسط أجر الاشتراك ألا تجاوز لأجور التي يتم تحديد المتوسط على أساسها 150% من أجر الاشتراك في بداية الخمس سنوات الأخيرة من مدة الاشتراك في التأمين، وإذا قلت مدة الاشتراك عن خمس سنوات تكون الزيادة المشار إليها بالفقرة السابقة بنسبة 10% عن كل سنة. ويسوى معاش لأجر المتغير على أساس المتوسط الشهري للأجور التي حددت على أساسها الاشتراكات خلال مدة الاشتراك عن هذا الأجر بمراعاة أن يزداد هذا المتوسط بواقع 3% عن كل سنة كاملة من سنوات مدة الاشتراك الفعلية عن هذا الأجر بشرط ألا يزيد المتوسط بعد إضافة هذه الزيادة على الحد الأقصى لأجر الاشتراك المتغير."

المادة 31: "يسوى معاش المؤمن عليه الذي يشغل منصب وزير أو نائب وزير على أساس آخر أجر تتقاضاه بما لا يزيد على الحد الأقصى لأجر الاشتراك وذلك وفقاً للآتي:

"أولاً: يستحق الوزير معاشاً مقداره 150 جنيهاً شهرياً، ونائب الوزير معاشاً مقداره 120 جنيهاً شهرياً في الحالات الآتية: ..."

طبقاً لقانون رقم 100 لسنة 1987 بشأن تحديد المعاملة المالية لرئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الوزراء وأعضاء الحكومة والمحافظين ونوابهم، تُستبدل بعبارة "تحديد مرتبات نائب رئيس الجمهورية، ورئيسي- مجلسي- الشعب والشورى، ورئيس مجلس الوزراء ونوابه والوزراء" عبارة "تحديد المعاملة المالية لرئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الوزراء وأعضاء الحكومة والمحافظين ونوابهم."

وبواسطة المادة 3 من قانون رقم 28 لسنة 2018 أضيفت مادتين جديدتين إلى هذا القانون، ونصهما الآتي:

"المادة الرابعة مكرراً:

"تستحق الفئات المشار إليها في المواد (الثانية، والثالثة، والرابعة) من هذا القانون معاشاً شهرياً يعادل 80% (ثمانين في المائة) من راتب أو مكافأة كل منهم في تاريخ انتهاء شغل المنصب، ولا ينتفع بأحكام هذه المادة إلا مرة واحدة فقط.

"وفي حال وفاة صاحب المعاش، يكون للمستحقين عنه الحق في تقاضي معاشه وذلك وفقاً للأنصبة الواردة في القوانين التي تنظم التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

"ويتم الجمع بين المعاش المقرر وفقاً لحكام هذا القانون وأي معاش مقرر بموجب أي قانون آخر.

"ولا تسري أحكام هذه المادة إلا على من شغل فعلياً أحد المناصب المشار إليها في المواد (الثانية، والثالثة، والرابعة) من هذا القانون.

"المادة الخامسة مكرراً:

”لا تسري أحكام هذا القانون على كل من صدر ضده حكم نهائي في جنائية أو حكم عليه في إحدى قضايا الإرهاب أو في إحدى القضايا المضرة بأمن الدولة.“

ألغيت هذه المواد بعد ذلك بواسطة المادة 3 من قانون رقم 160 لسنة 2018، وجاء في المادة الثانية من نفس القانون أن ”يُستبدل بنص المادة 31 من قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 النص الآتي: ”يُسوى معاش كل من يشغل فعليًا منصب رئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الوزراء ونوابه والوزراء ونوابهم والمحافظين ونوابهم بواقع جزء من عشرة أجزاء من أجر التسوية عن كل سنة خدمة قضيت في المنصب، وذلك بمراعاة الآتي:

1. يُقصد بأجر التسوية آخر مكافأة لرئيس مجلس النواب أو آخر راتب بالنسبة لباقي الفئات، وبما لا يجاوز صافي الحد الأقصى للأجور في تاريخ انتهاء شغل المنصب.
2. يكون الحد الأقصى للمعاش بواقع (80%) من أجر التسوية المشار إليه بالبند السابق، “وهو نفسه نص المادة في القانون الجديد.

سادسًا: تعويض البطالة

لن يستفيد من إعانة البطالة سوى العاملين بأجر في القطاع الخاص المنتظم، أي أن العمالة غير المنتظمة، وهي الفئة الأكثر تعطلًا، وكذلك أصحاب الأعمال ومن في حكمهم والعاملين بالخارج، والعاملين بالحكومة والقطاع العام، كل هؤلاء لن يستفيدوا من إعانة البطالة.

اشتطت المادة 87 من القانون الجديد لاستحقاق تعويض البطالة ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة، ويعتبر في حكم ذلك حالات الانقطاع عن العمل، وألا تكون خدمة المؤمن عليه انتهت نتيجة لحكم نهائي في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو بسبب انتحال الشخصية أو تزوير الأوراق الرسمية، وأن يكون المؤمن عليه مشتركًا في هذا التأمين لمدة سنة على الأقل منها الستة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة، وأن يكون المؤمن عليه قد قيد اسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص، وأن يتردد على مكتب القوى العاملة المسجل فيه اسمه في المواعيد التي تحدد بقرار من وزير القوى العاملة. وهو نفس نص المادة 92 من القانون رقم 79 لسنة 1975، وتعديلها بواسطة المادة 4 من القانون رقم 25 لسنة 1977.

حددت المادة 88 مدة استحقاق تعويض البطالة بفترة 12 أسبوعًا أو حتى التحاق المؤمن عليه بعمل آخر، أيهما أسبق، وتمتد هذه المدة إلى 28 أسبوعًا عند تعطل المؤمن عليه للمرة الأولى، إذا كانت مدة الاشتراك في هذا التأمين تجاوز 36 شهرًا. وقد كانت في المادة 93 من قانون رقم 70 لسنة 1975 تصل إلى 16 أسبوعًا، وتمتد إلى 28 أسبوعًا إذا كانت مدة الاشتراك في هذا التأمين تجاوز 24 شهرًا.

قدرت المادة 89 تعويض البطالة للمؤمن عليه خلال مدة التعطل وفقًا للنسب الآتية من أجر الاشتراك الأخير: 75% للأربعة أسابيع الأولى، و65% للأربعة أسابيع الثانية، و55% للأربعة أسابيع الثالثة، و45% لباقي الأسابيع. وبحسب المادة 94 من قانون رقم 79 لسنة 1975، ”يقدر تعويض البطالة بنسبة 60% من لأجر الأخير للمؤمن عليه.“

خفضت المادة 90 تعويض البطالة إلى 40% من أجر الاشتراك الأخير إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لأحد الأسباب الآتية: ارتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل، وأبلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه؛ أو عدم مراعاته التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة، بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان واضح؛ أو عدم قيامه بتأدية التزامات العمل الجوهرية؛ أو إفشاؤه الأسرار الخاصة بالعمل؛ أو وجوده أثناء العمل في

حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة؛ أو اعتداؤه على صاحب العمل أو المدير المسئول، وكذلك اعتداؤه اعتداءً جسيماً على أحد رؤسائه في العمل في أثناء العمل أو بسببه، وهي الأسباب التي تبيح الفصل من العمل في قانون العمل 12 لسنة 2003. وكانت المادة 95 من القانون رقم 79 لسنة 1975 تنص على "استثناء من حكم المادة 94 يستحق تعويض البطالة بنسبة 30% من الأجر."

ونفت المادة 91 الحق في صرف تعويض البطالة في الحالات الآتية: إذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسباً له (ويعتبر العمل مناسباً إذا توافرت فيه الشروط الآتية: أن يعادل أجره على الأقل 75% من الأجر الذي يؤدي على أساسه تعويض البطالة، وأن يكون العمل متفقاً مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية، وأن يكون العمل المرشح له في دائرة المحافظة التي كان يعمل بها وقت تعطله)؛ أو إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص؛ أو إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوي قيمة التعويض أو يزيد عليه؛ أو إذا استحق المؤمن عليه معاشاً يساوي قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه، مع مراعاة أحكام البند 2 من المادة 69 من هذا القانون؛ أو إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائياً؛ أو إذا بلغ المؤمن عليه سن التقاعد. ونص هذه المادة يشبه نص المادة 96 من قانون رقم 79 لسنة 1975.

وفي المادة 93: "إذا قام نزاع على سبب انتهاء الخدمة، يصرف تعويض البطالة بنسبة 40% من الأجر الأخير لمدة أربعة أسابيع يبدي خلالها مكتب علاقات العمل المختص رأيه في النزاع وفقاً للإجراءات التي يبينها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة." وكانت المادة 98 من قانون رقم 79 لسنة 1975 تنص على أنه "إذا قام نزاع على سبب انتهاء الخدمة، يصرف تعويض البطالة بنسبة 30% من الأجر الأخير لمدة أسبوعين، يبدي خلالها مكتب علاقات العمل المختص رأيه في النزاع وفقاً للإجراءات التي يبينها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير القوى العاملة."

يعني هذا أن المستحقين لتعويض البطالة لا بد ألا يكونوا قد تركوا هم العمل، أو حُكم عليهم في جناية مخلة بالشرف والأمانة، وهي في القانون الجديد كما في القانون السابق. انخفضت المدة التي يُصرف فيها تعويض البطالة من 16 أسبوعاً إلى 12 فقط، وبينما كان يمكن لمدد الاستحقاق أن تبلغ 28 شهراً لو كان للمؤمن عليه 24 شهراً في القانون السابق، ظلت المدد ثابتة لكن بشرط أن يكون للمؤمن عليه 36 شهراً في التأمينات. وكانت قيمة إعانة البطالة بنسبة ثابتة وهي 60% من أجر الاشتراك الأخير للمؤمن عليه، فأصبحت 75% عن الشهر الأول، و65% عن الشهر الثاني، و55% عن الشهر الثالث، و45% عن باقي المدة. وإذا كان إنهاء الخدمة للأسباب التي تبيح الفصل التعسفي في قانون العمل فإن إعانة البطالة تكون بنسبة 40%، وكانت في القانون السابق 30%. والأمر نفسه لو قام نزاع على إنهاء علاقة العمل، لمدة أربعة أسابيع، وكانت في القانون الحالي أسبوعين فقط.

سابعاً: المستحقون للمعاش

وفق المادة 98 من القانون الجديد: "إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب المعاش كان للمستحقين عنه الحق في تقاضى معاش وفقاً للأنصبة والأحكام المقررة بالجدول رقم (7) المرافق لهذا القانون من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة. ويقصد بالمستحقين الأرملة والأرمل والأبناء والبنات والوالدين والإخوة والأخوات الذين تتوافر فيهم في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش شروط الاستحقاق المنصوص عليها في هذا الباب." وهو تقريباً نفس النص مثل المادة 104 من قانون 79 لسنة 1975، وإن كانت هذه المادة تحدد في البدء حد أدنى لاستحقاق كل منهم.

وفي المادة 99: "يُشترط لاستحقاق الأرملة والأرمل أن يكون الزواج موثقاً أو ثابتاً بحكم قضائي بات، وألا يكون الأرمل متزوجاً بأخرى." وهو نص لا يغير تعديل المادة 105 من قانون 1975، بواسطة المادة 1 من قانون رقم 117 لسنة 2015.

وفي نص المادة 100: "يُشترط لاستحقاق الابنة ألا تكون متزوجة. ويُشترط لاستحقاق الابن ألا يكون قد بلغ سن الحادية والعشرين، ويُستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية: ..." وتشمل هذه الحالات العاجز عن الكسب، والطالب بأحد مراحل التعليم التي لا تتجاوز مرحلة الحصول على مؤهل الليسانس أو البكالوريوس أو ما يعادلها بشرط عدم تجاوزه سن السادسة والعشرين ولم يلتحق بعمل أو لم يزاول مهنة، ومن حصل على مؤهل نهائي لا يجاوز المرحلة المشار إليها بالبند السابق ولم يلتحق بعمل أو لم يزاول مهنة ولم يكن قد بلغ سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على مؤهل الليسانس والبكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات الأقل. ويشبه هذا النص المواد 107 و108 من قانون 1975 وتعديلاته.

وفي المادة 101: "يُشترط لاستحقاق الأخوة والأخوات بالإضافة إلى شروط استحقاق الأبناء والبنات أن يثبت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إياهم وفقاً للشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية. ويتم إعادة بحث شروط الإعالة المشار إليها بالفقرة السابقة عند كل تعديل يطرأ على حالة المعاش." ويشبه هذا النص المادة 109 من قانون 1975.

وفي المادة 102: "إذا توافرت في أحد المستحقين شروط الاستحقاق لأكثر من معاش من الهيئة ومن الخزانة العامة فلا يستحق منها إلا معاشاً واحداً وتكون أولوية الاستحقاق وفقاً للترتيب الآتي: ..." وتتضمن المعاش المستحق عن نفسه، والمعاش المستحق عن الزوج أو الزوجة، والمعاش المستحق عن الوالدين، والمعاش المستحق عن الأولاد، والمعاش المستحق عن الإخوة والأخوات.

ويجيء في نهاية المادة أنه "إذا كانت المعاشات مستحقة عن مؤمن عليهم أو أصحاب معاشات من فئة واحدة فيستحق المعاش الأسبق في الاستحقاق. وإذا نقص المعاش المستحق وفقاً لما تقدم عن المعاش الآخر أدى إليه الفرق من هذا المعاش، على أن يتم تحديد مدى استحقاق الفرق من المعاش الآخر وقيمتها في ضوء تطور قيمة كل من المعاشين في أي تاريخ لاحق إعمالاً لنصوص هذا الباب، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون ضوابط وإجراءات تطبيق هذه المادة." وهو نص مشابه للمادة 110 من قانون 1975.

وتنص المادة 103 على أن "يوقف صرف معاش المستحق في الحالات الآتية: ..." وتتضمن الالتحاق بأي عمل والحصول منه على دخل صاف يساوي قيمة المعاش أو يزيد عليه، فإذا نقص الدخل عن المعاش صرف إليه الفرق في تاريخ التحاقه بالعمل ثم في يناير من كل سنة، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون المقصود بالدخل الصافي، ومزاولة مهنة تجارية أو غير تجارية منظمة بقوانين أو لوائح لمدة تزيد على خمس سنوات متصلة أو متقطعة ويعود الحق في صرف المعاش في حالة ترك مزاولة هذه المهنة اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ ترك المهنة، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون حالات وشروط مزاولة المهنة.

وفي المادة 104: "استثناء من أحكام حظر الجمع المنصوص عليها في المادتين 102 و103 يجمع المستحق بين المعاشات أو بين الدخل من العمل أو المهنة والمعاش في الحدود الآتية: ..." وتضمنت جمع المستحق بين المعاشات في حدود قيمة الحد الأدنى للمعاش المقرر بالفقرة الأخيرة من المادة 24 من هذا القانون (65% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك)، ويكمل المعاش إلى هذا المقدار وفقاً للترتيب المنصوص عليه في المادة 102 من هذا القانون.

يجمع المستحق بين الدخل والمعاش في حدود قيمة الحد الأدنى للمعاش المقرر بالفقرة الأخيرة من المادة 24 من هذا القانون. وتجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفقتها منتفعة بأحكام هذا القانون، كما تجمع بين معاشها عن زوجها وبين دخلها من العمل أو المهنة وذلك دون حدود.

يجمع الأرمل بين معاشه عن زوجته وبين معاشه بصفته منتفعاً بأحكام هذا القانون، ويجمع كذلك بين معاشه عن زوجته وبين دخله من العمل أو المهنة وذلك دون حدود. ويجمع الأولاد بين المعاشين المستحقين عن والديهم دون حدود، ويجمع المستحق بين المعاشات المستحقة له عن شخص واحد وذلك دون حدود. وتختلف هذه المادة عن المادة 112 من قانون 1975 وآخر

تعديل لها بواسطة المادة 4 من قانون رقم 14 لسنة 1990، فقد زيدت فيهما الحد الأقصى للجمع بين المعاش والدخل، أو بين المعاشات إلى 100 جنيه بنفس الشروط السابقة. في الوقت الذي حصرها القانون الحالي في الحد الأدنى للمعاش، وبالنسبة للزوج والزوجة والأبناء فالجمع بلا حدود كما سبق توضيحه في القانون رقم 148 لسنة 2019.

وبحسب المادة 105: "يقطع معاش المستحق من أول الشهر التالي للشهر الذي تتحقق فيه إحدى الحالات الآتية: ... " وتضمنت وفاة المستحق، وزواج الأرملة أو الأرمل أو البنت أو الأخت، وبلوغ الابن أو الأخ سن الحادية والعشرين ويستثنى من ذلك العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز والطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين أيهما أقرب، ويستمر صرف معاش الطالب الذي يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة، والحاصل على مؤهل نهائي حتى تاريخ التحاقه بعمل أو مزاولته مهنة أو تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس أو البكالوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات النهائية الأقل أي التاريخين أقرب، أو توافر شروط استحقاق معاش آخر بمراعاة أحكام المادتين 102 و104 من هذا القانون.

وتنتهي المادة بالنص على أن "تصرف للابن أو الأخ في حالة قطع المعاش لغیر الوفاة أو استحقاق معاش ذي أولوية أعلى، وللابنة أو الأخت في حالة قطع المعاش للزواج، منحة تساوى معاش سنة بحد أدنى مقداره خمسمائة جنيه، ولا تصرف هذه المنحة إلا لمرة واحدة، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات صرف هذه المنحة." ويشبه هذا النص المادة 113 من قانون 1975 وآخر تعديلاتها بواسطة المادة 5 من قانون رقم 47 لسنة 1984، وهذا مع اختلاف الحد الأدنى، وخروج المطلقة من الاستحقاق.

وفي المادة 106: "في حالة إيقاف أو قطع معاش أحد المستحقين كله أو بعضه يؤول إلى باقي المستحقين من فئة هذا المستحق، وفي حالة عدم وجود مستحقين آخرين من هذه الفئة يتم الرد على باقي المستحقين بالفئات الأخرى فإذا زاد نصيب المردود عليه على أقصى نصيب له بالجدول رقم 7 المرافق لهذا القانون وفقا للحالة في تاريخ الرد رُد الباقي على الفئة التالية وذلك بمراعاة الترتيب الذى يرد باللائحة التنفيذية لهذا القانون فى هذا الشأن. وفى حالة زوال سبب إيقاف المعاش كله أو بعضه لأحد المستحقين يعاد توزيع المعاش بين جميع المستحقين فى تاريخ زوال السبب. ويتحدد نصيب المستحق الذى يرد عليه جزء من المعاش بما لا يجاوز الحد الأقصى للنصيب المحدد بالجدول رقم 7 المرافق لهذا القانون. وفى حالة قطع معاش الوالدين فى الحالة رقم 2 من الجدول رقم 7 المرافق يؤول الباقي من نصيبهما بعد الرد على فئة الأرامل إلى الإخوة والأخوات الذين تتوافر فى شأنهم شروط استحقاق المعاش فى هذا التاريخ وذلك فى حدود الربع. وفى حالة قطع معاش فئة الأرامل فى الحالة المشار إليها بالفقرة السابقة يؤول ربع معاش المورث إلى الإخوة والأخوات الذين تتوافر فى شأنهم شروط استحقاق المعاش فى هذا التاريخ." وهي نصوص مشابهة للمواد 114 و115 من قانون 1975.

ثامناً: العقوبات

حدثت العديد من التعديلات على عقوبات مخالفات قانون التأمينات، بعضها خفف العقوبة على أصحاب الأعمال في أكثر من موضع، وكذلك العقوبة على من يستولي على أموال التأمينات، والبعض الآخر غلظ هذه العقوبات. لعل أهم التعديلات الإيجابية هي تغليظ العقوبة على المسؤول في المنشأة الذي لم يقم بنقل العامل في حالة الإصابة، أو لم يخطر الشرطة عن الحادث، خصوصاً إذا تسبب الحادث في الوفاة أو الإعاقة. وأضيف كذلك النص على عقوبة الموظف الذي يساعد صاحب العمل في التهرب من التزاماته الواردة في القانون، وكذلك معاقبة صاحب العمل أو المسؤول في حال أعطى للهيئة معلومات غير صحيحة عن لأجر الحقيقي للعامل أو مدة العمل الحقيقية. ومن التعديلات المهمة في هذا الشأن أيضاً النص على تحديث عقوبة الغرامات كل عشر سنوات.

وطبقاً للمادة 165 من القانون الجديد، يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن 30 ألف جنيه ولا تزيد عن 50 ألف جنيه، كل من منع العاملين بالهيئة المختصة ممن لهم صفة الضبطية القضائية من دخول محل العمل أو لم يمكنهم من الاطلاع على السجلات والدفاتر والمستندات والأوراق التي يتطلبها تنفيذ هذا القانون أو أعطى بيانات غير صحيحة أو امتنع عن إعطاء البيانات المنصوص عليها في هذا القانون أو القرارات أو اللوائح المنفذة له، وتضاعف العقوبة في حالة العود.

وقد كانت العقوبة لنفس المخالفات في المادة 178 مكرراً من قانون رقم 79 لسنة 1975 بشأن إصدار قانون التأمين لاجتماعي المضافة بواسطة المادة 8 من قانون رقم 47 لسنة 1984، الحبس مدة لا تجاوز شهراً مع غرامة لا تجاوز مائة جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وفي المادة 166 من القانون الجديد كذلك، يعاقب بغرامة لا تقل عن 20 ألف جنيه، ولا تزيد عن 50 ألف جنيه كل من حصل على أموال الهيئة بغير حق، أو قام بإعطاء بيانات غير صحيحة، أو امتنع عن الإفصاح عن بيانات يجب الإفصاح عنها وفقاً لأحكام القانون، ويعاقب بذات العقوبة كل من تعمد إعطاء بيانات خاطئة تؤدي إلى عدم الوفاء بمستحققات الهيئة المختصة كاملة. وقد كانت العقوبة في المادة 179 من قانون 1975 الحبس مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر مع غرامة لا تزيد على خمسمائة جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، لكل من أعطي معلومات غير صحيحة أو منع بسوء قصد إعطاء البيانات إذا ترتب على ذلك الحصول على أموال من الهيئة المختصة بغير حق.

وبحسب المادة 167 من القانون الجديد، يعاقب الموظف المختص في الجهات الحكومية والقطاع العام وقطاع الأعمال العام، والمسؤول الفعلي لدى صاحب العمل بالحبس مدة لا تجاوز سنة، وبالغرامة ما لا يقل عن 50 ألف جنيه، وما لا يزيد عن 100 ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا امتنع عن نقل المصاب لمكان العلاج أو لم يبلغ الشرطة بأي حادث يصيب أحد العاملين، وتكون عقوبة الحبس مدة لا تجاوز 3 سنوات، وغرامة لا تجاوز مليون جنيه، إذا ما ترتب على عدم نقل المصاب وفاته أو نسبة عجز تجاوز 50%.

ويعاقب بغرامة لا تقل عن 20 ألف جنيه ولا تجاوز 50 ألف جنيه كل من امتنع عن تقديم بيانات بأسماء العاملين وأجورهم واشتراكاتهم، أو امتنع عن موافاة الهيئة بملف المؤمن عليه حين طلبه، أو خالف أحكام المادة 142 (الخاصة بإخطار صاحب العمل للهيئة بأسماء من ستنتهي خدمتهم قبلها).

وكانت العقوبة في المادة 180 من قانون 1975 لصاحب العمل غرامة لا تقل عن مائة قرش ولا تجاوز ألفي قرش في نفس الحالات الواردة في القانون الجديد.

وبحسب المادة 168 من القانون الجديد يعاقب بغرامة لا تقل عن 20 ألف جنيه ولا تزيد عن 100 ألف جنيه المسؤول الفعلي عن الإدارة لدى صاحب العمل أو الموظف المختص في القطاع الحكومي أو العام إذا لم يشترك في الهيئة المختصة عن أي من عماله الخاضعين لأحكام هذا القانون، أو لم يشترك نيابة عنهم بالمدد ولأجور الحقيقية. ويعاقب بالعقوبة ذاتها كل من يحمل المؤمن عليهم أي نصيب في نفقات التأمين لم يُنص عليها في هذا القانون، وتحكم المحكمة من تلقاء نفسها بإلزام صاحب العمل المخالف بأن يدفع للمؤمن عليهم قيمة ما تحملوه من نفقات التأمين، وتضاعف العقوبة في حالة العود.

وكانت العقوبة في قانون 1975 لنفس الجرائم، بحسب المادة 181، 100 قرش لصاحب العمل، وفي جميع الأحوال تتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة بشرط ألا يجاوز مجموعها 500 جنيه في المرة الواحدة.

وتنص المادة 169 من القانون الجديد على أن يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر، مع غرامة لا تقل عن 20 ألف جنيه ولا تزيد عن 100 ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من أفشى— من موظفي الهيئة سرّاً من أسرار الصناعة أو المهنة أو

العمل، أو سهل إفشائه للغير، أو ساعد صاحب العمل في التهرب من الوفاء بالتزاماته المقررة في هذا القانون. وتقضي المحكمة من تلقاء نفسها بعزله من الوظيفة.

وكانت العقوبة بحسب المادة 183 من قانون 1975 فقط على إفشاء الأسرار، وهي نفس عقوبة الحبس، ولم تكن الغرامة تتجاوز 50 جنيه، ولم يكن هناك نص على العزل من الوظيفة.

وأخيرًا، نصت المادة 170 من القانون الجديد على إعادة النظر في قيمة الغرامات كل عشر سنوات. فيما كانت المادة 184 من قانون 1975 تنص على أن "تؤول إلى الهيئة المختصة جميع المبالغ المحكوم بها على مخالفة أحكام هذا القانون ويكون الصرف منها في الأوجه التي يحددها قرار من وزير التأمينات"، ولم يرد نص مماثل في قانون رقم 148 لسنة 2019، وإن نصت المادة 6 منه على دخول حصيلة أموال الغرامات المحكوم بها عن مخالفات القانون ضمن موارد صندوق التأمينات.

الجزء الثالث: مدى مطابقة القانون للدستور والمواثيق الدولية

نصت المادة 17 من دستور 2014 على أن "تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادرًا على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين والعمال غير المنتظمة وفقًا للقانون. وأموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثمارًا آمنًا، وتديرها هيئة مستقلة وفقًا للقانون. وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات." وكذلك جاء في المادة 27 من الدستور أن النظام الاقتصادي يهدف لتحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى المعيشة والقضاء على الفقر، ويلتزم بضمان تكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخول والالتزام بحد أدنى للأجور والمعاشات يضمن حياة كريمة، وبحد أقصى - في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر، وفقًا للقانون.

وتنص المادة 9 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على إقرار "الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية"، وتنص المادة 11 إقرار "الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولأسرته، يوفر ما يفي بحاجتهم من الغذاء والكساء والمأوى، وبحقه في تحسين متواصل لظروفه المعيشية. وتتعهد الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ هذا الحق، معترفة في هذا الصدد بالأهمية الأساسية للتعاون الدولي القائم على الارتضاء الحر:"

ولكل عضو في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي بحسب المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكذلك تنص المادة 23 منه على الحق في الحماية من البطالة، وتنص المادة 25 على حق كل شخص "في مستوى معيشي يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والعناية الطبية، وصعيد الحاجات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترميل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه."

وتشتمل كثير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية على توصيات بشأن التأمين الاجتماعي، وأحدث هؤلاء هم:

حددت المادة 26 من الاتفاقية رقم 157 بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، المستفيد النموذجي والذي تحسب إعانات المستفيدين الآخرين بحيث تتناسب بدرجة معقولة مع إعانته، بأنه مستخدم يدوي ماهر ذكر، أو شخص يعادل

دخله أو يزيد على 75% من كل الأشخاص المحميين، أو شخص يعادل دخله 125% من متوسط دخل كل الأشخاص المحميين، على أن يحدد أجره على أساس معدلات أجور ساعات العمل العادية المحددة بالاتفاقات الجماعية، أو وفقًا للتشريع الوطني عند انطباقه، أو على أساس العرف، بما في ذلك علاوات غلاء المعيشة إن وجدت.

وتنص المادة 32 على إجازة وقف الإعانة المستحقة ما دام الشخص المعني غير موجود على أرض الدولة العضو، إلا في حالة الإعانة الاكتتابية (دفع عنها الشخص اشتراك)، إذا كانت الحالة الطارئة قد نجمت عن عمل إجرامي ارتكبه الشخص المعني، وتنتهي المادة بأن "يدفع جزء الإعانة المستحق بعد هذا كله إلى من يعولهم الشخص المعني في الحالات وفي الحدود المقررة."

وتنص المادة 35 على أن "تقبل كل دولة عضو المسؤولية العامة عن توفير الإعانات المقدمة بمقتضى هذه الاتفاقية، وتتخذ كل التدابير اللازمة لهذا الغرض. وتقبل كل دولة عضو المسؤولية العامة عن الإدارة السليمة للمؤسسات والإدارات المعنية بتطبيق الاتفاقية." وبحسب المادة 46، حيثما لا يعهد بالإدارة إلي مؤسسة تنظمها السلطات العامة أو إلى إدارة حكومية مسؤولة أمام المشرع، يشارك ممثلو الأشخاص المحميين في الإدارة وفقًا للشروط المقررة، ويقرر التشريع الوطني مشاركة ممثلي أصحاب الأعمال وممثلي السلطات العامة.

أما الاتفاقية رقم 157 فتتضمن المادة الثانية منها على أن تكون الإعانات في مجالات الرعاية الطبية، وإعانات المرض، وإعانات الأمومة، وإعانات العجز، وإعانات الشيخوخة، وإعانات الوراثة، وإعانات حوادث العمل والأمراض المهنية، وإعانات البطالة، والإعانات العائلية.

وجاء في المادة الرابعة من الاتفاقية أن الالتزام بين الدول ممكن أن يكون عن طريق وثائق أو اتفاقيات ثنائية أو متعددة، على أن تعين هذه الوثائق فروع الضمان التي تنطبق عليها، ويكون ضمنها على الأقل إعانات العجز والشيخوخة والوراثة، وإعانات إصابات العمل والأمراض المهنية، بما في ذلك المنح عند الوفاة، وكذلك مع مراعاة مسألة الرعاية الطبية، وإعانات المرض، والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية. ولا بد من أن يذكر في تلك الوثائق فئات الأشخاص الذين يستفيدون منها، على أن تشمل هذه الفئات على الأقل العاملين برواتب، بما في ذلك عمال الحدود والعمال الموسميين، وكذلك أعضاء أسرهم وورثتهم، إذا كانوا من رعايا إحدى الدول الأعضاء المعنية، أو اللاجئين أو عديمي الجنسية الذين يقيمون على أراضي إحدى هذه الدول الأعضاء.

وتذكر المادة 5 خضوع الموظفين الذين يعملون عادة في أراضي دولة عضو لتشريع الدولة، حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة أخرى، أو كان للمؤسسة التي تستخدمهم مقر مسجل أو لصاحب عملهم سكن في أراضي دولة أخرى. وكذلك الوضع بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون نشاطًا مهنيًا أو يعملون لحسابهم الخاص، فيكون خضوعهم في التضامن للدولة التي يمارسون فيها نشاطهم حتى لو كانت إقامتهم الدائمة في أراضي دولة عضو أخرى.

ويمكن تحديد نقاط مخالفة قانون التأمينات الجديد للدستور والمواثيق الدولية فيما يلي:

1. الحد الأدنى للمعاش لا يكفي لحياة كريمة كما نص الدستور، فإذا كان هذا الحد يساوي 900 جنيه شهريًا، فإن يحث الدخل والإنفاق والاستهلاك الصادر في 2019 يشير إلى أن متوسط الاستهلاك السنوي الفعلي للأسرة على مستوى الجمهورية هو 52,645.7 جنيهات، مما يعني أن متوسط الإنفاق الفعلي للأسرة في الشهر يساوي 4,387.1 جنيهات. كذلك جاء فيه (ص. 87) أن الأسرة المكونة من خمسة أفراد تحتاج إلى 3,678 جنيهًا شهريًا حتى تستطيع الوفاء باحتياجاتها الأساسية، ما يعني أن الحد الأدنى للمعاش يغطي ربع احتياجات الأسرة الأساسية فقط، ولا يكفي صاحب المعاش وأسرته للحياة بكل مفرداتها ولتحسين أحواله المعيشية كما جاء في العهود الدولية.

2. تغافل القانون عن حق أسرة المؤمن عليه في حال سجنه أو موته أو عجزه عجزاً كاملاً، بحرمانها من معاش شهري تعيش منه.
3. عدم استقلال هيئة التأمينات، وغياب حريتها في التصرف في أموالها، حيث فرض القانون على الهيئة استثمار 75% من أموالها في أدوات الخزنة العامة. فماذا لو كانت نسبة الفائدة على هذه الأدوات أقل من نسبة الفائدة في طرق استثمار أخرى آمنة؟
4. عدم تمثيل أصحاب المعاشات بشكل حر في مجلس إدارة الصندوق، فاختيار ممثليهم يدخل في مسؤولية مجلس إدارة الصندوق، وكذلك فرض اتحاد العمال كممثل وحيد للعمال.
5. التمييز بين المؤمن عليهم من العمالة المنتظمة وغير المنتظمة، إذ يدفع المؤمن عليه من العمالة غير المنتظمة أكثر من نظيره في العمالة المنتظمة ويأخذ حقوقاً أقل.

وإجمالاً، فإن أموال التأمينات لن ترد الآن وفوراً لصناديق التأمينات، بل سترد على أقساط على مدار 50 سنة، وقيمة هذه الأقساط أقل من المطلوب لسد قيمة المعاشات وحدها، بخلاف الالتزامات الأخرى التي تحملتها الصناديق بدلاً من الموازنة العامة. وألزمّت الصناديق في ما سيكون لديها مستقبلاً من احتياطات بأن تستثمر ما لا يقل عن 75% منها في أدوات الخزنة العامة. يعني هذا أن القانون يسمح بزيادة الحصص التأمينية كلما كانت الأموال من الاحتياطي لا تكفي لسداد الالتزامات.

كذلك قلت النسب في الاشتراكات بالنسبة للعمالة المنتظمة، ولكن المستفيد الأكبر من النسب الجديدة هم أصحاب الأعمال في القطاع الخاص، إذ زادت نسبة الاشتراكات للعمالة غير المنتظمة ولأصحاب الأعمال ومن في حكمهم بنسبة كبيرة، وذلك على الرغم من أن الكثير منهم من محدودي الدخل طبقاً لتعريفهم في المسودة.

وعموماً، يبدو أن قيمة المعاشات لن تتحسن، فقد ظل الحد الأدنى للمعاش كما هو دون تغيير، وهو يصل فقط إلى ربع ما تحتاجه الأسرة في احتياجاتها الأساسية طبقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. وهذا في الوقت ينص فيه القانون على زيادة المدد المشترطة لاستحقاق المعاش بنسبة الثلث من المدد الحالية بعد خمسة سنوات من تطبيق القانون، كما سيصل سن استحقاق المعاش سنة 2040 لسن الخامسة والستين لجميع الفئات.

يتم حرمان العمالة غير المنتظمة وأصحاب الأعمال ومن في حكمهم والعاملين بالخارج من المعاش في حالة العجز الجزئي، أو لأجر في حال إصابة العمل، أو إعانة البطالة.

تقل المدة عن استحقاق إعانة البطالة عن القانون الحالي، وظلت القيم منخفضة بحيث أننا لا نستطيع أن نتحدث عن إعانة بطالة حقيقية يستطيع المؤمن عليه وأسرته العيش منها، وكأننا نعاقب العامل المفصول تعسفياً على تمسكه بحقه، والدخول في نزاع على الفصل من العمل، فمع أن المسودة ضاعفت مدة الاستحقاق، إلا أن المدة تظل ضعيفة، فهي أقل من شهر بنسبة 40% من أجر الاشتراك.

وأخيراً، لا ينظر القانون الجديد إلى أسر السجناء، أو من يتوفي أو يصيبه العجز الكامل ولا تنطبق عليه شروط استحقاق معاش، كأنهم لا يستحقون حياة كريمة مثل غيرهم من الناس.