

حماية العمالة الغير منتظمة

في ضوء أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات

رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

الدكتور

رجب عبدالظاهر علي

استاذ مساعد التشريعات الاجتماعية

وكيل كلية الحقوق للدراسات العليا والبحوث

جامعة بني سويف

الملخص

يهدف البحث إلى بيان، الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة في ضوء أحكام قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، الي بيان ماهية العمالة الغير منتظمة، وأسباب ظهور تلك الفئات، من تقلبات إقتصادية في سوق العمل، وكذلك ضعف المستوى التعليمي لهم، وبالدراسة والتحليل لنصوص قانون التأمينات الجديد، وقانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، وجدنا أن المشرع بسط حمايته القانونية والتأمينية لتلك الفئات العمالية الضعيفة، فلهم الحق في الأمان الإجتماعي، كغيرهم من العمال، وتناولت الدراسة المخاطر المهنية التي يواجهونها أثناء عملهم، وتأمينهم في حالة العجز أو الشيخوخة أو الوفاة، وكذلك إستفادتهم من تأمين البطالة، وبالبحث وجدنا أن هناك مشكلات إدارية تواجه تأمين تلك الفئات، أهمها عدم حصر أعدادهم من قبل هيئة التأمينات الاجتماعية، وكذلك مشكلة التهرب التأميني وكيفية مواجهتها، ودور الدولة في تأمينهم إجتماعياً، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها، ضرورة علاج أسباب ظهور العمالة الغير منتظمة، والبحث عن بدائل لتأمين إشتراكهم في التأمينات، وضرورة ميكنة خدمات التأمينات الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: العمالة الغير منتظمة - التأمين الإجتماعي - تأمين البطالة -
التهرب التأميني - إصابة العمل.

Abstract:

The research aims to explain the insurance protection for irregular employment in light of the provisions of the insurance and Pensions Law No. ١٤٨ of ٢٠١٩, to explain the nature of irregular employment, and the reasons for the emergence of these categories, from economic fluctuations in the labor market, as well as the poor educational level for them, and by studying and analyzing the provisions of the new insurance law, and Labor Law No. ١٤ of ٢٠٢٥, we found that the legislator they face during their work, and their insurance in case of disability, old age or death, as well as their benefit from unemployment insurance, and research We found that there are administrative problems facing the insurance of these groups, the most important of which is the lack of an inventory of their numbers by the Social Insurance Authority, as well as the problem of insurance evasion and how to face it, and the role of the state in their social insurance, the study concluded a set of recommendations, the most important of which is the need to address the causes of irregular employment, the search for alternatives to secure their participation in insurance, and the need to automate social insurance services.

Keywords: irregular employment–Social Insurance–Unemployment Insurance–Insurance evasion–work injury.

مقدمة

يواجه الإنسان العديد من المخاطر اثناء تأدية عمله، فهناك العديد من المخاطر الإنسانية والمهنية، ولا يستطيع الإنسان أن يقف مكتوف الأيدي، وتلك المخاطر تهدده من كل جانب، فاذا لم يكن في مقدوره دفعها، فلا أقل من العمل علي تلافي اثارها السيئة التي تنجم عن تحققها، فالإنسان منذ فجر التاريخ يبحث عن الامان في مواجهة المخاطر.

ويلجأ الإنسان الي العديد من صور التأمين، فعرف ما يسمى بالتأمين التأمين التعاوني أو التكافلي البسيط، وهو الذى يتم بين مجموعة من الأفراد تجمعهم رابطة عمل أو مهنة أو حتى قرابة ويتم تنظيم التأمين فيما بينهم إما بأسلوب الدفع عند الاستحقاق وهو استعداد كل منهم للإسهام في دفع مبلغ لمن يصيبه منهم خطر ما لتعويضه عن الخسائر التى تلحق به مثل من يحرق بيته أو سيارته أو يتوفى ويترك أسرة ليس لها دخل، أو بأسلوب الرصيد التراكمي بدفع اشتراك شهرى أو سنوى وإنشاء صندوق تكافل ويتم دفع التعويض من الاشتراكات المجمعة والباقي "الفائض" يستثمر لزيادة موارد الصندوق^(١).

وظهر ما يسمى بالتأمين التبادلي أو التجاري، وهو الذى يتم من خلال شركة تأمين ينشئها مجموعة من المستثمرين (المساهمين) وتحصل أقساط دورية من الراغبين في التأمين على أنفسهم أو ممتلكاتهم مقابل التعهد بأن تدفع التعويض المقرر في العقد عند وقوع الخطر المؤمن ضده لأى منهم، على أن تستحق الشركة الفائض التأميني

(١) د. محمد عبد الحليم عمر: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفى، مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الازهر، القاهرة، ١٥ أكتوبر ٢٠٠٢، ص ٤.

وعائد استثماره، وهذا النوع هو المنتشر الآن في صورة شركات التأمين المعروفة، وكذلك لجأ الي نظام المساعدات الاجتماعية، كما عرف نظام المسؤولية، الذي يؤمن المضرور ضد الاضرار الذي تلحقه من أخطاء الآخرين، فظهر نظام التعويض^(١).

وهذه الوسائل التقليدية التي لجأ اليها الإنسان في البداية عند البحث عن الامان ضد المخاطر، وان كانت كفيلة في البداية في ظل المجتمعات الصغيرة التي كانت تعمل في الزراعة، الا انه مع ظهور الثورة الصناعية، وتعقيدات الحياة وحلول الالة وتحكم اصحاب الاعمال في ظل النظام الرأسمالي، لم تعد كافية في تلبية حاجته الي الامن، ومن هنا ظهرت فكرة مساهمة الدولة باعتبارها ممثلة للمجتمع، في تأمين العمال ضد المخاطر التي يتعرضون لها، وأصبح للعامل حق في التأمين الاجتماعي، فظهر نظام التأمينات الاجتماعية بشكله الحالي.

وحاول المشرع من خلال سن القوانين توفير الحماية التأمينية لكل فئات المجتمع، وخاصة الفئات الأكثر إحتياجاً وضعفاً، والتي لم تمتد لها الحماية التشريعية من قبل كالعمالة الغير منتظمة، التي أفرد لها المشرع في قانون التأمينات الجديد حماية قانونية مناسبة، لتأمين حاضريهم ومستقبلهم وأسريهم.

وبصدور قانون التأمينات الاجتماعية الحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، والذي اخضع له كل عامل سواء في القطاع العام أو الخاص او العمالة الغير منتظمة

(١) د. جلال محمد إبراهيم: الوسيط في شرح التأمينات الاجتماعية ، ٢٠٠١، ص ٢.

ليستفيد من أحكامه كل فئات المجتمع المصري، أصبح هناك نظام تأميني متكامل لكل العاملين بالدولة، سواء المنتظمين أو غير المنتظمين^(١).

تكفل الدولة خدمات التأمين الصحي ومعاشات العجز عن العمل، والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعاً، ومن هذا المنطلق امتدت مظلة التأمينات الاجتماعية لتغطي بأحكامها كافة قوِي الشعب العاملة بمعنى أنه لا توجد فئة حالياً من هذه الفئات غير منتفعة بأحكام نظام التأمين الاجتماعي بل شملت الحماية التأمينية جميع المواطنين سواء بصورة مباشرة مؤمن عليهم أو بصورة غير مباشرة المستحقين عنهم، وذلك من خلال قانون التأمين الاجتماعي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩^(٢).

وحرص المشرع الدستوري على النص على الحق في الضمان الاجتماعي، في دساتير مصر المتعاقبة، وفي دستور مصر الحالي الصادر سنة ٢٠١٤ نصت المادة ١٧ منه 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 قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة الغير منتظمة، وفقاً للقانون، وأموال التأمينات

(١) نشر في الجريدة الرسمية " الوقائع المصرية" العدد ٣٣ مكرر أ ، ١٩ اغسطس ٢٠١٩، وسيعمل بالقانون اعتباراً من أول يناير ٢٠٢٠، فيما عدا المواد (١١١ و ١١٢ و ١١٣ و ١١٤) فيعمل بها من اليوم التالي لتاريخ النشر.

(٢) د. منار حسني حامد عبد القوي: الحماية القانونية المأمولة لاسباغ مظلة تأمينية شاملة للمسنين، بحث مقدم للمشاركة في المؤتمر العلمي السابع، لكلية الحقوق جامعة طنطا، تحت عنوان حقوق المسنين بين الواقع والمأمول، مجلة روح القوانين، المجلد ٣٤، العدد ٩٨، مارس ٢٠٢٢، ص ٨.

والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثماراً آمناً، وتديرها هيئة مستقلة، وفقاً للقانون. وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات".

يسعى الإنسان دائماً لتأمين مستقبله ومستقبل أسرته، من خلال العمل والحصول على الأجر، وأن ما يشغل باله تأمين مستقبله ومستقبل أسرته في حالة وقوع حادثة تؤثر على دخله، فيسعى لتأمين ذلك عند وقوع خطر له سواء أكان الخطر مهني أو انساني، فظهرت فكرة التأمينات الاجتماعية كنظام يعمل على ذلك، فهذا النظام له أهمية كبرى، فتسعى التأمينات الاجتماعية إلى تحقيق أهدافها المتمثلة في مواجهة المخاطر الناجمة عن إصابات العمل والأمراض المهنية، والعجز والشيخوخة، وتخفيف آثار وفاة العامل، وذلك بالنسبة لفئة اجتماعية من ذوى الدخل الثابت والمحدود، فالهدف الإنسانى للتأمينات الاجتماعية هو تمكين هؤلاء من الحصول على ضرورات الحياة لهم أو لأفراد أسرهم بعد وفاتهم.

وتأمين العمالة الغير منتظمة نظام تأميني تكافلي لفئات كبيرة في المجتمع وهي في ذات الوقت الأشد ضعفاً، وحاجة الى تأمين مستقبلهم في ظل غياب الأمان الوظيفي لهم، وهذا ما توخاه المشرع عند سن قانون التأمينات الحالي.

أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

حيث يعتبر التأمين الاجتماعي أحد الوسائل الأساسية في مجال تحقيق الحماية والأمن الاجتماعى، لما يشمله من أبعاد إقتصادية تمتد الى كل مواطن مصري سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر ليضم أفراد الأسرة، سعت المؤسسات التأمينية

فى توسيع انشطتها والعمل على تطويرها لتشمل كافة المواطنين من مختلف المهن للفئة العمالية المنتظمة والغير منتظمة.

وتلعب العمالة الغير منتظمة دوراً كبيراً ومهماً فى المجتمع، فضلا عن ما تضمه من شريحة كبيرة من القوى العاملة، ويتمثل العمل غير المنتظم فى العمل الجزئي، والعمل الموسمي والعرضي، والعمل الحر، والعمل المؤقت، والعمل تحت الطلب، وقد حرص قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، على ضم القوى العاملة من العمالة الغير منتظمة الى مظلة التأمين الاجتماعى، وحدد القانون تلك الفئات وهى، محفظو القران والمقرئين، وخدام المنازل ومن فى حكمهم، وعمال التراحيل، والعمال المؤقتين فى الزراعة، والعاملون فى مشروعات تربية الماشية والحيوانات، وملاك الاراضى الزراعية غير الحائزين لها ممن تقل ملكيتهم عن فدان، والمرتلين وغيرهم من خدام الكنيسة.

وقد بلغ عدد العمال غير المنتظمين المسجلين حتى الآن فى قاعدة بيانات منظومة وزارة العمل، مليوناً و١٦٤ ألفاً و١٢ عاملاً، من بينهم ٩٧ ألف و١٣٩ عاملاً تم إضافتهم للمنظومة بداية من عام ٢٠٢٤، ويقدر عدد العمالة الغير منتظمة فى مصر بحوالى ١١ مليون عاملاً، طبقاً للإحصائية التى قدمها جهاز التعبئة العامة والإحصاء، وطبقاً لهذا التقرير فإن القادرين على العمل فى مصر يقدر عددهم ب ٣١ مليون و٣٩٧ ألف شخص بنسبة ٩٣,٣%، المشتغلون ٢٩ مليون و٢٩٣ ألف

مشتغل بنسبة بطالة ٦,٧%، وإذا يؤكد العدد الكبير للعمالة غير المنتظمة في مصر^(١).

يعد حجم الاقتصاد غير الرسمي كبيراً في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة، حيث تنخفض نسبة العاملين بالاقتصاد غير الرسمي بشكل جوهري كلما ارتفع مستوى المعيشة مقاساً بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ويعمل بالاقتصاد غير الرسمي حوالي ٥٠% من العمالة غير الزراعية في مصر، و٦٣% من إجمالي المشتغلين في جميع القطاعات بما فيهم الزراعة، ويساهمون بما يوازي ٣٠ إلى ٤٠% من الناتج المحلي الإجمالي^(٢).

وتبرز أهمية الموضوع، في البحث عن آليات حماية هذه الفئة من العاملين الغير مستقرين مهنيًا وإقتصاديًا، فدعت الحاجة إلى ضرورة وجود نظام قانوني لحماية حاضرتهم ومستقبلهم.

إشكالية الموضوع:

تتمثل إشكالية الموضوع، في أهميته حيث أنه يهم قطاع كبير جدا من نسبة القوى العاملة في المجتمع، ونحاول من خلال هذا البحث الاجابة على التساؤلات الاتية، ماهية العمالة الغير منتظمة، وما هي أسباب تواجد تلك الفئة من العمال، وما هي الحماية التأمينية لهم، وهل تلك الحماية الواردة في قانون التأمينات رقم ١٤٨ لسنة

(١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء: النشرة الربع سنوية، بحث القوى العاملة، تقرير تحليلي، اكتوبر ٢٠٢٤.

(٢) المركز المصري للدراسات الاقتصادية: رأي في أزمة الاقتصاد الغير رسمي، العدد ٧، بتاريخ ٦ ابريل ٢٠٢٠، ص ٣.

٢٠١٩ كافية، وما هو دور الدولة في حمايتهم ومساندتهم؟ كل تلك التساؤلات تحتاج الى إجابة، وهو ما نحاول توضيحه من خلال هذا البحث.

خطة الدراسة:

ولدراسة موضوع الحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة، لابد من عرض ماهية العمالة الغير منتظمة وفئات العمالة الغير منتظمة، وكذلك الحماية التشريعية المقررة لهم بموجب قانون التأمينات الحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، ودور الدولة في حمايتهم، من خلال:

مبحث تمهيدي: الاطار المفاهيمي والتنظيمي للعمالة غير المنتظمة.

الفصل الاول: الحق في التأمين الاجتماعي.

الفصل الثاني: الحماية القانونية للعمالة غير المنتظمة ونطاقها.

الفصل الثالث: دور الدولة في حماية العمالة الغير منتظمة في مصر.

مبحث تمهيدي

الإطار المفاهيمي والتنظيمي للعمالة غير المنتظمة

تمهيد وتقسيم

قضية العمالة الغير منتظمة كانت ومازالت مثار جدل واسع في مصر، خاصة منذ مطلع الألفية الثالثة، وذلك تحت ضغط الإصلاحات الإقتصادية، حيث تزايدت وتيرة الخصخصة، وأصبح القطاع الخاص قائداً لمعظم القطاعات الإقتصادية في البلاد، بالتالي أضحى يضم الشطر الأكبر من القوي العاملة فيها، ما خلق سوقاً موازياً للعمالة، خاصة غير الرسمي، فالعمال الذين لا يعملون بشكل دائم ومنتظم في وظيفة واحدة بل يعملون في وظائف مؤقتة أو موسمية أو لحسابهم الخاص، وغالباً ما يفتقرون إلي الحماية الاجتماعية، والضمانات القانونية التي يتمتع بها العمال المنتظمون، هذه الفئة يمكن أن نطلق عليهم العمالة الغير منتظمة.

فضعف الحماية الاجتماعية والقيود المفروضة علي سوق العمل والتحويلات الإقتصادية، بالإضافة إلي عدد من العوامل الاجتماعية والتي تشمل علي الأخص الفقر والأمية أو التعليم المتدني، كل ذلك يعد من أهم الأسباب الإقتصادية والاجتماعية المتعددة لانتشار العمالة الغير منتظمة.

الأمر الذي جعل الحديث عن حقوق العمالة التي تعمل في القطاع غير الرسمي وحمايتها ورعايتها محط إهتمام الكثير من المدافعين عن حقوق العمالة، ووسائل الإعلام، ورجال الأعمال فضلاً عن إهتمام الدولة.

وفي المبحث التمهيدي كمدخل لدراستنا، سنعرض تعريفا لهذه الفئة من العمالة، مع بيان خصائصها، وتفصيلا لأهم أسباب انتشارها، وذلك علي النحو الآتي:

المطلب الأول: المقصود بالعمالة الغير منتظمة وخصائصها.

المطلب الثاني: الأسباب الإقتصادية والاجتماعية لانتشار العمالة الغير منتظمة.

المطلب الثالث: فئات العمالة الغير منتظمة.

المطلب الأول

المقصود بالعمالة الغير منتظمة وخصائصها

تُعد العمالة الغير منتظمة إحدى فئات المجتمع التي تعاني من مشكلات يجب أن تتكاتف الجهود الرسمية وغير الرسمية للتخفيف منها، لأنها تمثل في الأونة الأخيرة أمراً مزمناً بالنسبة للجهود الرسمية، بسبب تفاقم أوضاعها وعملها في ظروف ينقصها الحماية والتأمين، حيث أنها تتوزع علي قطاعات رئيسية أبرزها الذين يعملون في قطاع التشييد والبناء والباعة الجائلين وعمال الزراعة الموسمية والمؤقتة وعمال البحر وغيرهم^(١).

وتعمل منظمة العمل الدولية على الإهتمام بتلك الفئات من العمالة، حيث ترى " بأن اتساع انتشار الاقتصاد غير المنظم في جميع جوانبه يمثل تحدياً كبيراً أمام حقوق العمال، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وأمام الحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائقة والتنمية الشاملة وسيادة القانون، وله تأثير سلبي على تنمية المنشآت المستدامة والإيرادات العامة ونطاق عمل الحكومة، خاصة فيما يتعلق بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وسلامة المؤسسات والمنافسة الشريفة في الأسواق الوطنية والدولية، وإذ من المسلم به، أن معظم الناس يدخلون الاقتصاد غير المنظم مجبرين ولكن نتيجة الافتقار إلى الفرص في الاقتصاد المنظم وانعدام سبل أخرى لكسب لقمة العيش، وأن عدم توفير فرص العمل اللائق، وعدم ملائمة الحماية

(١) د. حمدي محمد البنهاوي: العمالة الغير منتظمة ودورها التنموي، الطبعة الأولى، المكتبة

الجامعية، الأسكندرية ٢٠١٥، ص ٢١٧.

الاجتماعية وغياب الحوار الاجتماعي هي أكثر بروزاً في ظهور الاقتصاد غير المنظم^(١).

أولاً: تعريف العمالة الغير منتظمة.

وفي قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، في المادة ١ الفقرة التاسعة منه، عرف العامل غير المنتظم بأنه "كل من يقوم بأي عمل غير دائم بطبيعته مقابل أجر أياً كانت صورته، أو يعمل في مهنة أو حرفة لا ينظمها قانون خاص، مثل الباعة الجائلين، وموزعى الصحف، وغيرهم"^(٢).

أما قانون التأمينات الاجتماعية الحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ لم يعرف العامل غير المنتظم، وإنما أشار اليهم عند الحديث عن نطاق تطبيق القانون من حيث الاشخاص تحت بند " العمالة لدى الغير".

وقد تتعدد مسميات العمالة الغير منتظمة ما بين عمالة مؤقتة أو عمالة غير منتظمة أو عمالة غير رسمية أو عمالة موسمية، وبالرغم من تنوع تلك المسميات إلا أنها تشترك جميعاً في أنها تصف فئة من العمال بالمجتمع والتي يقوم بمجموعة من

(١) منظمة العمل الدولية: توصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد

المنظم، مؤتمر العمل الدولي، توصية رقم ٢٠٤، يونيو ٢٠١٥، ص ١.

(٢) القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل، نشر في الجريدة الرسمية ، العدد

١٨ (تابع) ، في ٣ مايو ٢٠٢٥.

الحرف أو تعمل في قطاع الخدمات النوعية في المجتمع سواء بشكل فردي أو جماعي والتي غالباً ما ينتهي دورها بمجرد الانتهاء من تأدية الخدمة المطلوبة^(١).

كما يُعرف العامل الغير منتظم بأنه من يعمل خارج أي مظلة تأمينية أو اجتماعية ويعتمد علي تحصيل أجره بشكل يومي^(٢) ، كما ينظر إلي العمالة الغير منتظمة بأنها الوظائف التي لا تطبق فيها لوائح العمل أو لا تنفذ فيها أو لا يرتضي بها لأي سبب من الأسباب، وتحدد المعايير العملية لتعريف الوظائف غير المنظمة للمستخدمين وفقاً للظروف الوطنية ولتوافر البيانات^(٣).

هذا وقد ذهب رأي إلي تعريفهم بأنهم مجموعة من البشر يعملون ليل نهار من أجل توفير الاحتياجات الأساسية (المأكل والملبس والمشرب) لأسرهم ويفتقرون للكثير من الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية والترفيهية، نتيجة لما يعانونه من فقر وهؤلاء البشر يمرون بظروف معيشية سيئة، ويعملون بنظام اليومية ويمكن أن تكون يوماً أو تمتد لإسبوع ويعملون في مهن وحرف مختلفة مثل التشييد والبناء ورفع الأحمال

(١) د. حمد الله فهمي محمد: التأمين الإجتماعي علي العمالة الغير منتظمة، بحث منشور مؤتمر التأمينات الاجتماعية الواقع والمأمول، جامعة الأزهر، مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد السياسي، المجلد الثاني، ٢٠٠٢ ، ص ٦٣٦.

(٢) د. رفعت محمد حسن: القطاع غير المنظم "غير النظامي" ودوره في توفير فرص العمل، كتاب العمل، العدد (٥٦١) ، يناير ٢٠٠٦ ، ص ٤.

(٣) مكتب العمل الدولي: مبادئ توجيهية بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المنتظمة، المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، الدورة التسعين، جنيف ٢٠٠٢.

والتجارة والسباكة وغيرها من الحرف والمهن التي تعتمد علي المجهود العضلي الزائد^(١).

وفي تعريف آخر هم " فئة من العمال يؤدون أعمالا لا تتسم بصفة الدوام والاستمرار سواء اكانت موسمية أو مؤقتة أو عارضة، كما أن أعمالهم لا تسمح بقيام أي علاقة تعاقدية مستقرة بينهم وبين أصحاب الأعمال، ولا تدخل أعمالهم بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل وتتفاوت أجورهم بحسب العرض والطلب^(٢).

وتشمل العمالة الغير منتظمة إجمالي عدد الوظائف غير الرسمية، سواء تم تنفيذها في مؤسسات القطاع الرسمي أو مؤسسات القطاع غير الرسمي، خلال فترة زمنية معينة^(٣).

وعن تعريف منظمة العمل الدولية للعمالة الغير منتظمة فهي " لا يقتصر تعريف منظمة العمل الدولية للطابع غير الرسمي على العمالة فقط، بل يمتد ليشمل أشكال أخرى من العمل، يشمل العمل غير الرسمي جميع الأنشطة الإنتاجية التي يقوم بها الأفراد والتي لا تخضع - قانونياً أو عملياً - لترتيبات رسمية، بما في ذلك الأنشطة الإنتاجية أي العمل الذي لا يخضع للترتيبات رسمية، والأنشطة الإنتاجية التي تُمارس

(١) د. جيهان سيد إبراهيم: تقدير حاجات العمالة الغير منتظمة، دراسة مطبقة علي المستفيدين من جمعية الخير للغير لتنمية المجتمع المحلي، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٥٩ ، الجزء الأول، يوليو ٢٠٢٢.

(٢) د. فتحي عبده فتحي: الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة في مصر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بني سويف، ٢٠١٩ ، ص ١٤.

(٣) د. ندي نبيل أحمد زلط ، د. منال عبدالعال راشد: العمالة الغير منتظمة وجهود النقابات العمالية في تحقيق الأمن الاجتماعي، دراسة ميدانية، مجلة كلية الآداب، جامعة بورسعيد، المجلد ٣٠، العدد ٣٠ ، الجزء الثاني، اكتوبر ٢٠٢٣ ، ص ٢٧٧.

لغرض مختلف عن تحقيق أجر أو ربح، مثل العمل الإنتاجي لأغراض الاستخدام الشخصي، والعمل التطوعي، وعمل المتدربين غير المدفوع الأجر، وغيرها من أنشطة العمل الأخرى التي لا تخضع لترتيبات رسمية^(١).

وقد حددت وزارة القوى العاملة المصرية، وفقاً للقرار رقم ١٦٢ لسنة ٢٠١٩، فئات العمالة الغير منتظمة فيما يلي :

- ١ - عمال المقاولات وتشمل النجار والحداد الكهربائي والسباك الصحي واللحام والنقاش وعمال البناء وعمال الصيانة وسائقي المعدات الميكانيكية
- ٢ - عمال الزراعة الموسمين في الحدائق والبساتين وعمال المناحل والعمال في مشروعات تربية الحيوانات الصغيرة
- ٣ - الموظفون غير الرسميين في الشركات الرسمية
- ٤ - الصيادون، وعمال المواني^(٢) .

فالعمالة الغير منتظمة إذًا، هم مجموعة من الأفراد الغير مدرجين ضمن نظام عمل ودوام جزئي أو كلي، كما يضم العمالة المؤقتين أو الموسمين، والذين يتم توظيفهم دون تحديد ساعات عمل، أو جدول زمني لهم ويفتقر هذا النوع من الوظائف، لأية مزايا أو مؤهلات كما أنه يفتقر للاستمرارية فضلاً عن عدم وجود أية حقوق كالأجازات أو المكافآت أو ما شابه بالإضافة إلي انخفاض الأجور.

(١) منظمة العمل الدولية بالتعاون مع وزارة التضامن المصرية: تقرير سياسات التمكين الاقتصادي بالمناطق الريفية في مصر، ٢٠٢٤، ص ٥.

(٢) د. فاطمة الزهراء علي: آليات التكيف الإجتماعي مع تداعيات جائحة كورونا لدي العمالة الغير منتظمة، دراسة ميدانية في حي بولاق بمدينة القاهرة، مجلة كلية الآداب، جامعة الفيوم، مجلد ١٤، عدد ١، ٢٠٢٢، ص ٣٠٢٠.

ثانياً: خصائص العمالة الغير منتظمة.

هناك مجموعة من السمات العامة التي تعطي تلك الفئة من العمالة طابعاً خاصاً عن غيرهم من العمال، فالعمالة الغير منتظمة غالباً ما تعمل بعقود مؤقتة^(١)، أو بشكل يومي مما يجعلهم عرضة للفصل التعسفي، وفقدان العمل بشكل مفاجئ، حيث يعد هذا القطاع شديد الهشاشة، حيث تنتقل فيه العمالة من نشاط إلى آخر، بسبب عدم توافر مقومات إستمرار المشروع الناجح، وكذلك فهم فئة ليس لديها من المؤهلات التي تمكنهم من الإستمرار في وظيفة دائمة.

وذلك يرجع إلي عدة أسباب منها ضعف رأس المال، وعدم التدريب الجيد علي جودة المنتج، وغياب استراتيجية التسويق، فلا تزال عمليات التسويق للمشروعات تتم من خلال مبادرات أصحاب المشروعات أو تنظيم جهات حكومية للمعارض الموسمية، كما تتشابه مجالات الأنشطة وتزداد المنافسة بسبب تشابه الأنشطة، مما يؤثر سلباً علي إستدامة المشروع أو تحقيق عائد مناسب يحسن من مستوى المعيشة^(٢)

(١) تشير الأرقام إلي تراجع عدد من يعملون عملاً دائماً من ٧٧,٩% عام ٢٠١٠ إلي ٧٢,٥٥% عام ٢٠١٦ ثم إلي ٧١,١% خلال الربع الثالث من العام ٢٠١٧ وفي الجانب المقابل لوحظ ارتفاع من يعمل عملاً متقطعاً كما هم في القطاع غير الرسمي من ١٤,٩% ثم إلي ١٥,٩% وأخيراً إلي نحو ١٩,٥% خلال الفترة ذاتها علي الترتيب السابق، أنظر: عبد الفتاح الجبالي: العمالة الغير منتظمة والحماية الاجتماعية، مقال منشور بجريدة الأهرام العدد الأول ٢١ فبراير ٢٠١٨ علي الرابط التالي www.ahram.org.eg

(٢) أ. مني عزت: العمالة الغير منتظمة ظروف عمل هشة وتمييز مضاعف ضد النساء، مقال منشور علي الانترنت، موقع "حلول للسياسات البديلة" Alternative Policy Solutions، تاريخ النشر ٦/١٠/٢٠٢٠. <https://aps.aucegypt.edu>

كما تعتبر العمالة الغير منتظمة من الفئات الأكبر عرضة للفقر والهشاشة الاجتماعية، حيث لا يتمتع العديد منهم بتغطية تأمينية أو صحية، ولا يحصلون علي إجازات مدفوعة الأجر، أو تعويضات عن إصابات العمل، أو غيرها من برامج الحماية الاقتصادية والاجتماعية.

فالغالبية العظمي منهم معرضة للعديد من المخاطر، فأجورهم منخفضة وغير منتظمة، ولا يتم تمثيلهم بشكل كاف في هياكل الإدارة المحلية والوطنية، ولا تحميهم قوانين العمل، بالإضافة إلي أنهم معرضون للفقر والجوع والمرض، ولا يستطيعون الوصول إلي التغطية اللازمة للحماية الاجتماعية وآليات دعم سبل العيش^(١).

وكذلك أجورهم منخفضة بالمقارنة بالعمال المنتظمين، حيث أن القوانين المنظمة للأجور قد ساهمت في ذهاب قطاع عريض من العاملين نحو العمل في السوق الغير منظم وذلك لتحسين مستويات دخولهم^(٢)، حيث أن العمالة الغير منتظمة يتقاضون أجورا أقل من العمالة المنتظمة وغالبا ما تكون الأجور غير كافية لتغطية احتياجاتهم الأساسية، لذا نجد الكثير من المطالبات بمراجعة الحد الأدنى للأجور وفقا للقوة الشرائية ومعدل انتاجية العامل ومتوسط الأجور في المجتمع فضلا عن معدل التضخم، كما أنهم غالبا ما يعملون في ظروف غير آمنة ويتعرضون لمخاطر صحية ومهنية دون توفير وسائل الحماية اللازمة لهم.

(١) د. ندي نبيل أحمد زلط ، د. علا عبدالعال راشد: المرجع السابق، ص ٢٦٩.

(٢) Taha Kassem, Formalizing the informal economy: a required state reguuuulatory and institutional approach Egypt as a case study, international journal of Humanities and social sciences, Vol.٤.issue ١,jan ٢٠١٤,p ٣٧-٣٨.

ثم إن العديد من العمال الغير منتظمين يفتقرون إلى فرص التدريب والتأهيل اللازمة لتطوير مهاراتهم، وزيادة فرص حصولهم علي عمل أفضل، الأمر الذي يمكن إرجاعه إلي انفصام مخرجات النظام التعليمي عن احتياجات سوق العمل وكذلك عدم قدرة العمالة الغير منتظمة علي الحصول على الفرص التدريبية، وتنمية مهاراتهم، وأيضا عدم حاجة سوق العمل الذي يعملون في إطاره إلي مهارات فنية عالية^(١)، وفي بعض الحالات تتعرض العمالة الغير منتظمة، وخاصة النساء للتحرش الجسدي والنفسي والجنسي في بعض الأحيان وذلك في أماكن العمل، ويمكن إجمالاً، ذكر خصائص العمالة الغير منتظمة علي النحو الآتي :

١- عمالة غير مستقرة، فهي متحركة وغير محددة، يلاحظ كثرة تبدلهم وانتقالهم بين أعمال مختلفة وأصحاب أعمال مختلفين، فأعمالهم لا تسمح بقيام علاقة تعاقدية مستقرة بينهم وبين أصحاب الأعمال الذين يستخدمونهم.

٢- تتعدد الأنشطة التي يقومون بها، فهم يزاولون أعمالهم في مختلف المهن والأعمال من فلاحه أو استصلاح الأراضي، أو يشتركون في مواسم الحصاد أو مشروعات إنشاء الطرق والكباري والجسور والمقاولات وعاملين بالصيد وكباعة جائلين، ولذلك يصعب من الناحية العملية حصر تلك الفئة من العمالة.

٣- أجورهم تتفاوت بالنسبة لكل عمل، وبحسب كل حالة طبقاً لقانون العرض والطلب، وأيضا بحسب مدي حاجة العامل نفسه للعمل، كما أن دخولهم

(١) د. علي غانم: الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة، رأي الخبراء لتداعيات أزمة كورونا وسبل التمكين، المجلة الاجتماعية القومية، المجلد ٦٠، العدد ٣، سبتمبر ٢٠٢٣، ص ١٠.

منخفضة وغير منتظمة، ولكنها تبدو كبيرة لعدم وجود خصومات الحماية الاجتماعية مثل العامل المنتظم، كما أنه يصعب تطبيق الحد الأدنى للأجور عليهم.

٤- ظهور العمالة الغير منتظمة غالباً، ما ترجع إلي هجرتهم من الريف إلي المدن، وبحثهم عن أي عمل دون أي اشتراطات معينة، سوي توافر دخل لكي يواجه هؤلاء الأفراد متطلبات الحياة، بحثاً عن الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

٥ - غالبية العمالة الغير منتظمة لا يحملون مؤهلات دراسية، والغالبية منهم وقع فريسة الأمية، وعدم التعلم، بسبب ظروف أسرهم الاقتصادية والاجتماعية، لذلك اتجهوا الي أعمال غير مستقرة مهنياً لتأمين مصدر دخل لهم.

٦ - غالبية العمالة الغير منتظمة، لديهم مشروعات صغيرة تعمل برأس مال صغير جداً، أو بدون رأس مال، وتستخدم مستوى منخفض من التكنولوجيا والمهارات^(١).

وتجدر الإشارة إلي أنه علي الرغم من ارتفاع نسبة مساهمة القطاع غير المنتظم في الناتج المحلي الإجمالي ما بين ٣٠% و ٤٠% إلا أنه لا تتوفر بيانات حقيقية كاملة عن هذا القطاع^(٢).

(١) د. فتحي عبده فتحي: المرجع السابق، ص ١٥-١٦.

(٢) أ. مني عزت: المقالة السابق الإشارة إليها.

المطلب الثاني

الأسباب الاقتصادية والاجتماعية لإنتشار العمالة الغير منتظمة

تعد العمالة الغير منتظمة قطاعاً واسعاً، ينمو بمعدلات مرتفعة في كثير من البلدان وخاصة النامية، لأسباب عديدة منها، بعض السياسات الاقتصادية والاجتماعية غير الملائمة أو غير الفعالة أو التي أسئ توجيهها أو تنفيذها، وهي سياسات كثيراً ما توضع دون تشاور، إلى جانب نقص الأطر القانونية والافتقار إلى الإرادة الفاعلة للتنفيذ السليم والفعال للسياسات والقوانين، حيث لم تكن مرتكزة على العمال بشكل كاف، مما أدت إلى الحد من الوظائف وأخفقت في إستحداث أعداد كافية من الوظائف الجديدة في القطاع المنظم^(١).

فلقد عانى المجتمع في الأونة الأخيرة لعديد من القضايا والمشكلات التي تهدد أمن الحاضر والمستقبل، ويعتبر الفقر والبطالة من القضايا والمشكلات المجتمعية التي تشغل المؤسسات الحكومية والأهلية على السواء، وذلك نظراً لتأثيرهما السلبي على نسبة كبيرة من أفراد المجتمع، وبإعتبارهما أحد التحديات الكبيرة التي تواجه البشرية والتي يمكن مواجهتها^(٢).

كما نجد أن ضعف مخرجات التعليم يساهم دون شك في ازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين، وهو ما يعني عدم توافقتهم مع سوق العمل ذلك يدفعهم للعمل في

(١) د. رمضان عبد الله صابر: السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة في ضوء

القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية القاهرة ٢٠٠٤ ، ص ٣٢ .

(٢) د. علي بن إبراهيم النحلة: مواجهة الفقر المشكلات وجوانب المعالجة، الرياض، المجلة

العربية، ٢٠١٤ ، ص ١٩ .

الاقتصاد غير الرسمي حيث لا اشتراطات قانونية ولا معايير تنظيمية إن قوانين التعليم ما قبل الجامعي والجامعي بحاجة إلى تعديل حتمي بالتركيز علي تأهيل الشباب لسوق العمل وعمل شراكة مع القطاع الخاص للنظر في احتياجاته وتحديث المقررات التعليمية وغيرها^(١).

فتدني جودة التعليم والذي يحد من قدرة الناس علي التحول من الوظائف غير النظامية إلي الوظائف النظامية كما يحد من جودة الابتكارات في مجال البحث والتطوير، فتنشر تلك العمالة في سياق يسوده ارتفاع البطالة والفقر وانعدام المساواة وهشاشة العمل وعلي الرغم من ذلك تؤدي في ظل هذه الظروف عملا يعتد به يدر دخلا ومعظم العمالة من هذه الفئة لا تدخل القطاع الغير منظم باختيارهم بل لضرورة البقاء علي قيد الحياة ، من ثم نجد حرص المشرع الوطني علي استحداث نظم حماية تأمينية خاصة بهم ومعاملتهم معاملة خاصة من خلال قوانين التشريعات الاجتماعية. وباستقراء الواقع نجد العديد من الأسباب والعوامل التي أدت إلي إنتشار العمالة الغير منتظمة والتي يمكن حصرها فيما يلي:

١- النمو الإقتصادي غير الكافي.

حيث أن عدم الرؤية الكافية والإرادة الجادة لتحقيق نمو إقتصادي حقيقي، فالنمو الإقتصادي الكافي يحتاج إلى تضافر الجهود، وفقاً لخطة إستراتيجية طموحة، وحيث أن عجز الإقتصاديات الوطنية على خلق فرص عمل تستوعب

(١) Ministry of education the development of education in Egypt
٢٠٠٤-٢٠٠٨-Anationnnal Report, Arab Republic of Egypt,
Ministry of Egypt, Cairo ٢٠٠٨ ,p.p.١٣—١٧ available at
www.ibe.unesco.org

القوي العاملة التي تدخل سوق العمل للمرة الأولى، وهذا يفسر أن النسبة الأعظم من هذه القوي اضطرت إلي أن تخلق فرص عملها خارج القطاع النظامي^(١).

وتسببت الإجراءات التي رافقت عمليات خصخصة القطاع العام بدون منهجية ورؤية صحيحة، وفتح الأبواب أمام الاستثمارات الأجنبية، وتخلي الكثير من الحكومات عن سياسات التوظيف الجماعي، القائمة علي خلق فرص عمل، لإستيعاب العاطلين عن العمل، أدى إلي فقد الكثير من العمالة أعمالهم واضطرت الشريحة الأكبر من هؤلاء العمال إلي أن تبحث عن فرص بديلة في القطاع غير النظامي، بعد أن تعذر عليها العثور علي فرص عمل في القطاع النظامي.

بالإضافة إلى سيطرة النظام الرأسمالي على الاقتصاد أدى إلى التوجه إلى مشروعات كثيفة العمالة المؤقتة، كمشروعات البناء والتشييد، ورصف الطرق، وإنشاء الكباري، وغيرها، كل هذا أدى إلى نمو الاقتصاد الغير رسمي، وبالتالي زيادة عدد فئات العمالة الغير منتظمة^(٢).

٢- البحث عن أجور أعلى.

في ظل الازمات الإقتصادية التي تمر بها البلاد وبخاصة النامية وحالة التضخم وارتفاع الأسعار يسعى العمال إلي البحث عن فرص عمل تقدم لهم أجرا مرتفعا

(١) Schlyter C, International labour standards and the informal sector, developments and dilemmas, Employment Sector, Working paper on the informal economy ,No,٣,ILO,Geneva,٢٠٠٢.

(٢) د. ريم عبدالحليم، سعود عمر: العمل غير المهيكل في الحالة المصرية، مقارنة حقوقية،

٢٠١٧، ص ٣١٢.

يستطيعون من خلاله تحقيق مطالبهم الأساسية وفي سبيل ذلك قد يتنازلون عن بعض حقوقهم المتمثلة في الاستمرارية في العمل وإقامة علاقة عمل تعاقدية.

كما أن ازدياد طابع المرونة والطابع غير النظامي للإنتاج وعلاقات العمل في سياق المنافسة العالمية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات نتج عن ذلك أن الكثير من أصحاب الأعمال عدلوا عن استخدام قوي عاملة منظمة تعمل علي كل وقت العمل وتتواجد في مكان عمل واحد مسجل وكبير إلي اسلوب آخر يقوم علي (لا مركزية الإنتاج) ويعيد تنظيم العمل بتشكيل وحدات إنتاج أكثر مرونة وتخصصا يظل بعضها غير مسجل وغير نظامي.

٣- هجرة العمالة من الريف إلي المدن.

يسعي أبناء الريف غلي البحث عن فرصة عمل وهذه الفرصة لن تكون سانحة في البيئة الريفية التي يعيشون فيها وذلك إذا وضعنا في الاعتبار طبيعة الحياة في الريف وقلة المشروعات التي تستوعب تلك الايدي العاملة ومن ثم تعد الهجرة من الريف إلي المدن أحد أهم الأسباب التي تؤدي إلي نمو قطاع العمالة الغير منتظمة، فالمدن تستحوذ علي النسبة الكبرى من المشروعات القومية وبما تتصف به من بيئة جاذبة للعمالة والتي تجد ضالتها في سبيل بحثها عن لقمة العيش.

٤- ضعف التدريب والتسويق.

يُعد القصور في دور الحكومة في تعزيز الأطر القانونية والمؤسسية للتعليم والتدريب المهني وتطوير برامج التدريب للعمالة الغير منتظمة بما يتفق مع تلبية الاحتياجات وتحسين ظروف العمل ورفع فرص حصول العمالة الغير منتظمة علي

فرص أكبر في القطاع النظامي^(١) أحد أهم الأسباب في تنامي قطاع العمالة الغير منتظمة.

ويصف تقرير مؤتمر العمل الدولي وضع العاملين غير المنتظمين من خلال سبع ضمانات أساسية والتي غالبا ما يتم حرمانهم منها كالتالي:

- أمن سوق العمل من فرص عمل كفاية من خلال مستويات عالية من العمالة التي تضمنها سياسات الاقتصاد الكلي.
- الأمن الوظيفي ويشير إلى الحماية من الفصل التعسفي وتنظيم التوظيف والفصل واستقرار التوظيف بما يتوافق مع الديناميكية الإقتصادية.
- أمن العمل فيما يتعلق بالحماية من الحوادث والأمراض في العمل من خلال لوائح السلامة والصحة وحدود وقت العمل.
- أمن العمل فيما يتعلق بمكانة محددة كمهنة وفرصة لتطوير الشعور بالمهنة من خلال تعزيز الكفاءات.
- أمن إعادة انتاج المهارات في ضوء توفر فرص واسعة النطاق لاكتساب المهارات والتدريبات اللازمة للعمل.
- أمن الدخل توفير الدخل الكافي.
- أمن التمثيل للعمال، حماية الصوت الجماعي في سوق العمل من خلال النقابات ومنظمات أصحاب العمل ومؤسسات الحوار الإجتماعي^(٢).

(١) Hong-geun chang:irregular workers and the vocational education and training ,Korea researchins ,for vocational education and training,seoul.Korea,٢٠٠٢.

(١) د. ندي نبيل أحمد زلط، د. علا عبدالعال راشد: المرجع السابق ص ٢٧٨.

المطلب الثالث

فئات العمالة الغير منتظمة

بينت المادة الثانية من قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الفئات الخاضعة له، فذهبت الي انه " تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية، ويعتبر من قبيل العمالة الغير منتظمة:

أ- العمال الموسميين والمؤقتين، والعمل الموسمي، هو العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها أيا كانت مدته، أما العمل المؤقت فهو وهو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضى طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهى بانتهائه^(١)، وأشارت المادة ٢، من قرار وزير العمل رقم ١٦٢ لسنة ٢٠١٩، إلى أنه تسري أحكام هذه اللائحة على جميع العمال الموسميين والمؤقتين وعلى الأخص:

١- عمال المقاولات: وعلى سبيل المثال (النجار - الحداد - الكهربائي - السباك الصحي - اللحام - النقاش - البناء - عامل وضع الطبقات العازلة - سائق معدات ميكانيكية - المبلط - عامل الخرسانة - عامل حفر الآبار - عامل قطع ونحت الأحجار - عامل زجاج - عامل التركيب والإصلاح والصيانة -

(١) د. علي غانم: المرجع السابق ص ١٠.

(٢) قرار وزير القوى العاملة والهجرة ١٦٢ لسنة ٢٠١٩ باللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة الغير منتظمة (عمال المقاولات والزراعة والموسميون والمؤقتين ومن في حكمهم)، الوقائع المصرية العدد ١٦٧ تابع بتاريخ ٢٥ / ٧ / ٢٠١٩، المادة / ١.

عامل تشغيل الماكينات والمعدات - المبيض العامل العادي - عمال الخدمات وغيرهم).

٢- عمال الزراعة الموسميون: وعلى سبيل المثال: (العاملين في الحقول - الحدائق - البساتين - أو في أراضي الاستصلاح الزراعي - أو في مشروعات تربية الماشية - أو الحيوانات الصغيرة - الدواجن - المناحل - أو في محطات فرز وتعبئة الفاكهة والخضروات)، ويعتبر في حكمهم من يعملون لدى الغير في الأعمال الآتية:

- تنظيف البذور وتنقيتها.
- الري، والصرف، وإنشاء وصيانة وتطهير مرافقها، وحفر الآبار الارتوازية.
- العاملون في الصناعات القائمة على الخدمات الزراعية في المناطق الريفية كصناعات الخوص والألياف وقش الأرز.
- عمال محالج الأقطان.

٣- عمال الصيد: على المراكب لدى الغير والاستزراع السمكي والزريعة ومن في حكمهم.

٤- عمال الموانئ: العاملون بالموانئ البحرية داخل المياه الإقليمية والجافة، والموانئ النهرية، وعلى سبيل المثال الأعمال الآتية (نجارة السفن - لحام - فك وتربيط الحاويات - عمال ساحات تستيف - الراشمة والدهان - تحميل وتعليق - صيانة وتموين السفن وكراكات والحفارات - صيانة لانشات وفلايك).

ب- عمال الترحيل، وهم فئة من العمال غير المنتظمين الذين يعتمدون على العمل اليومي أو الموسمي في مختلف المجالات، وغالبًا ما يكونون من الشباب الذين

تركوا قراهم بحثاً عن فرص عمل في المدن، ويواجهون تحديات كبيرة في تأمين دخل ثابت وحماية اجتماعية، عمال الترحيل هم تلك الفئة من العمال التي لا تربطها عقود عمل دائمة بأي جهة، ويعتمدون على البحث عن عمل يومي أو موسمي في مجالات مختلفة، أبرزها الزراعة وهي الشريحة الأكبر، حيث ينتقلون بين الحقول لجمع المحاصيل، أو القيام بأعمال الحراثة والري والبناء يعملون في مواقع الإنشاءات كعمال يومية، سواء في حمل المواد أو أعمال التجهيز والخدمات قد يعملون في تحميل وتفريغ البضائع، أو أعمال النظافة المؤقتة، تتميز حياتهم بعدم الاستقرار، حيث لا يوجد دخل ثابت، ولا توجد ضمانات اجتماعية أو صحية، مما يجعلهم الأكثر عرضة للصدمات الاقتصادية والاجتماعية^(١).

ج- صغارالمشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين، ومنادى السيارات وموزعي الصحف، وماسحي الأحذية المتجولين، وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين متي توفرت فيهم الشروط الآتية :

١- عدم إستخدام عمال آخرين تحت إدارتهم.

٢- ممارسة النشاط في محل عمل ثابت له سجل تجاري أو تتوفر بشأنه شروط القيد فى السجل التجاري.

٣- ألا يكون محل النشاط خاضعاً لنظام الترخيص من جانب أي من الجهات الإدارية المختصة

(١) هاجر كمال: مواجهة تحديات عمال الترحيل ضرورة اقتصادية، مقالة منشورة على

الانترنت، نيوز روم، ١٦ يوليو ٢٠٢٥ . <https://newsroom.info>

د- خدم المنازل ومن فى حكمهم الذين يعملون داخل المنازل، والمقصود بخدم المنازل العمال والمختصون لأعمال تتصل بذات صاحب العمل أما مباشرة بالعناية بشخصه او بأشخاص ذويه كالتطهي والمربية او بطريقة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له كسائق السيارة وبستاني الحديقة، فالذي يميز هذه الطائفة، إتصالها بشخص صاحب العمل، والإطلاع على اسراره الشخصية، وقيامها بأعمال مادية متواضعة، الذين يتوفر في شأنهم الشروط الآتية:

١- أن يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص.

٢- أن يكون العمل الذي يمارسه يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمستخدم أو لذويه.

وسبق أن أستبعدهم المشرع عند الحديث عن العاملين لدى الغير، ومد لهم الحماية من خلال العمالة الغير منتظمة، حيث أن المادة الثالثة الفقرة ٦ من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات والمعاشات الحالي شروط خضوع تلك الفئة للقانون:

٥- أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر.

٦- وألا يكون محل مزاولة العمل داخل منزل معد للسكن الخاص.

٧- وألا يكون العمل الذى يمارسه العامل يدوياً لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه.

وهذا التناقض التشريعي يحتاج إلى تدخل لتتسق نصوصه التشريعية، والا يكون هناك تعارض بين نصوص القانون الحالي.

ز- محفطي وقرأ القرآن الكريم، وهي فئة كبيرة وخاصة في الريف، ولكن قل عدد المحفظيين في وقتنا الحالي، لإنشغال الأسر بالعلوم الدنيوية، وعد الإهتمام بتحفيظ أولادهم القرآن الكريم.

هـ- المرتلون والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة.

و- ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية غير الخاضعين، للبند ثانيا متى توافرت في شأنهم الشروط الآتية:

١- ألا يعمل بالمنشأة عمال وقت وفاة مورثها.

٢- أن يكون نصيب الوارث من الدخل السنوي للمنشأة المتخذ أساساً لربط الضريبة على الدخل أقل من الحد الأدنى لأجر الإشتراك.

٣- ألا يكون قائماً بإدارة المنشأة.

ي- حائزو الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان سواء كانوا ملاكاً أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزارعة، وملاك الأراضي الزراعية (غير الحائزين لها) ممن تقل ملكيتهم عن فدان، ويشترط لانتفاع أفراد هذه الفئة بأحكام القانون ألا يقل سن المؤمن عليه عن ١٨ سنة، وحسناً فعل المشرع بأن مد الحماية التأمينية لتلك الفئات الضعيفة من المجتمع، والذي يساعدهم في مجابهة المخاطر التي تواجههم، وكذلك توفير الأمن والأمان لهم، ومساعدتهم في تأمين مستقبلهم ومستقبل أسرهم، وهو عين فلسفة تشريع قانون التأمينات الاجتماعية.

وتلك هي أبرز فئات العمالة الغير منتظمة كما وضحها قانون التأمينات والمعاشات الحالي ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن.

الفصل الأول

الحق في الأمان الإجتماعي والأسس التي يقوم عليها

تمهيد وتقسيم:

الحق في الأمان الإجتماعي أو الحق في التأمين الإجتماعي للأفراد، هو أحد حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها محلياً ودولياً، طبقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر ١٩٤٨، وأكدته المشرع المصري في الدستور الحالى الصادر ٢٠١٤ والمعدل في ٢٠١٩ لبعض المواد، وأكدته المحكمة الدستورية العليا، في أحد أحكامها، حيث ذهبت إلى " ان ضمان الرعاية التأمينية، إنما يكون أصلاً من خلال الدولة، وهو إلزاماً من جانبها بأن توفر لهذه الرعاية بيئتها وأسبابها، وفقاً لنص المادة ١٧ من الدستور، بيد أن التزامها بأن تكفل لمواطنيها ظروفًا أفضل تنهياً بها لخدماتهم التأمينية ما يقيمها - في نوعها ونطاقها - على أسس ترعى احتياجاتهم منها وتطورها، لا يعني أن تنفرد وحدها بمتطلباتها، ولا أن تتحمل دون غيرها بأعبائها، وإلا كان ذلك تقويضاً لركائز التضامن الاجتماعي التي يقوم مجتمعها عليها، ومن ثم كان منطقياً أن يتضافر معها القادرون من مواطنيها في مجال النهوض بها، وذلك من خلال إسهامهم في تمويل تكاليف هذه الرعاية عن طريق الاشتراكات التي يؤدونها، على النحو المبين بالقانون، ومن ثم فإن إسهام المواطنين في تكاليف الرعاية التأمينية هي واسطة الدولة لايفاء الحقوق التأمينية المقررة للعاملين، سواء كان ذلك أثناء خدمتهم كالتعويض عن إصابتهم ورعايتهم طبياً، أو كان بعد انتهائهم كتعويض الدفعة الواحدة أو المعاش، ومن ثم تمثل هذه الإسهامات جانباً من الوفاء الذي

توجهه الدولة - التي تقوم في التأمين الاجتماعي بدور المؤمن - إلى المشمولين بأحكامه لضمان انتفاعهم بالحقوق التأمينية في الحدود التي يبينها القانون.

وحيث إن الدستور قرن العدل بكثير من النصوص التي تضمنها، ليكون قيداً على السلطة التشريعية في المسائل التي تناولتها هذه النصوص، وأنه وإن خلا من تحديد لمعنى العدالة في تلك النصوص إلا أن المقصود بها ينبغي أن يتمثل فيما يكون حقا وواجبا سواء في علائق الأفراد فيما بينهم، أو في نطاق صلاتهم بمجتمعهم، بحيث يتم دوما تحديدها من منظور اجتماعي، ذلك أن العدالة تتوخى - بمضمونها - التعبير عن القيم الاجتماعية السائدة في مجتمع معين خلال فترة زمنية محددة. ومن ثم فإن مفهومها قد يكون مطلقا، ولكنها عملا - ومن زاوية نتائجها الواقعية - لا تعني شيئا ثابتا باطراد، بل تتباين معانيها، وتتموج توجهاتها، تبعاً لمعايير الضمير الاجتماعي ومستوياتها. ويتعين بالتالي أن توازن علائق الأفراد فيما بين بعضهم البعض، بأوضاع مجتمعهم والمصالح التي يتوخاها من أجل التوصل إلى وسائل علمية تكفل إسهام أكبر عدد من بينهم لضمان أكثر المصالح والقيم الاجتماعية تعبيراً عن النبض الاجتماعي لإرادتهم، ليكون القانون طريقاً لتوجههم الجمعي"^(١).

(١) حكم الدستورية العليا ، الطعن رقم ٢١ لسنة ٢٠ قضائية، جلسة ٣ يونيه سنة ٢٠٠٠.

ونجد أن المشرع المصري في قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، أكد على حق كل فرد في المجتمع في الضمان والتأمين الإجتماعي، حيث مد حمايته التأمينية لفئات لم تكن موجودة في ظل التشريعات السابقة، كالعالة الغير منتظمة، وفي ضوء ذلك سنوضح ذلك من خلال:

المبحث الأول: تعريف وخصائص الحق في الأمان الإجتماعي.

المبحث الثاني: أهمية الحق في الأمان الإجتماعي.

المبحث الأول

ماهية الحق في الأمان الإجتماعي

تمهيد وتقسيم:

أدى قيام الثورة الصناعية وظهور الآلة، إلى عجز الوسائل التقليدية كنظام المساعدات والتكافل المجتمعي والتبرعات عن تحقيق الأمان للإنسان، وأمام حاجة الملحة إلى الشعور بالأمان، بدأت تظهر في الأفق فكرة التأمينات الاجتماعية، التي كان مصاحباً لظهورها فكرة توفير الأمان الإجتماعي لطائفة معينة من طوائف المجتمع، وهي طائفة العمال، ولكن تطورت هذه الفكرة وأصبحت مع الإهتمام العالمي بها حقاً أصيلاً من حقوق الانسان المعترف بها، وأصبحت حق لكل فرد من أفراد المجتمع، لذلك حظي التأمين الإجتماعي بإهتمام المجتمعات علي اختلاف نظمها الاجتماعية والإقتصادية والسياسية، وحرصت الدول علي كفالتها لمواطنيها بهدف توفير حياة كريمة لهم أو لذويهم بعد وفاتهم، وأصبح حقاً إجتماعياً تؤكدده الدساتير المختلفة، وتسعي المجتمعات إلى مد مظلتها لجميع الأفراد داخل المجتمع^(١).

ولتوضيح ماهية الحق في التأمين الإجتماعي، سيكون من خلال:

المطلب الأول: المقصود بالحق في الأمان الإجتماعي وتمييزه عن الأنظمة المشابهة.

المطلب الثاني: خصائص الحق في الأمان الإجتماعي.

(١) د. نصحي عباس رمضان: أنظمة المعاشات في التشريع المصري والمقارن، دراسة

تحليلية، طبعة أولى، ١٩٨٧، ص ٥.

المطلب الأول

المقصود بالحق في الأمان الإجتماعي وتمييزه عن غيره

لم يبين المشرع في قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، المقصود بالتأمين الإجتماعي، لذلك حاول الفقه التصدي لهذا الأمر.

أولاً: تعريف الحق في التأمين الإجتماعي:

أجتمع الفقه المصري علي أن التأمين عمليه فنيه تزاولها هيئات منظمة، مهمتها جمع أكبر عدد ممكن من المخاطر المتشابهة وتحمل تبعاتها عن طريق المقاصة بينها وفقاً لقوانين الإحصاء، ومن مقتضي مالي يدفعه المؤمن في مقابل وفاء الأول بالأقساط المتفق عليها في وثيقة، وبذلك حصول المستأمن أو من يعينه حال تحقق الخطر المؤمن منه علي عوض التأمين^(١).

والتأمينات الاجتماعية نظام قانوني اجتماعي اقتصادي اجباري يهدف لتحقيق الأمان الاجتماعي والسياسي للأفراد في حالة تعرضهم لأحد المخاطر المهنية أو الاجتماعية وذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام والتي تعمل علي إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة^(٢)

(١) د. نبيلة رسلان ، د. إبراهيم داود: الأحكام العامة للتأمين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، ٢٠٠٦-٢٠٠٥ ص ٢٠-٢١.

(٢) د. حسني إبراهيم حسن: التحديات التي تواجه نظام التأمينات الاجتماعية المصري وآليات المواجهة، دراسة تحليلية، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، جامعة المنصورة، المجلد ١٤، العدد ٨٧، مارس ٢٠٢٤، ص ٧.

وهناك من ذهب الى أن "التأمينات الاجتماعية نظام إجبارى يلتزم من خلاله الأفراد العاملين وأصحاب الأعمال والدولة بدفع أقساط دورية للجهة الحكومية التى تدير المال المتجمع من هذه الأقساط باستثماره ودفع دخل شهرى حينما يتوقف العامل عن العمل إما لعجزه أو بلوغه سن التقاعد أو دفع تكاليف علاجه أو الدفع لمن يعولهم بعد وفاته" (١).

ويرى البعض، أنه يجب تعريفه وفقاً لما تحققه التأمينات الاجتماعية من إعتبارات، على أنها " مجموعة الوسائل التي تستخدم من أجل ضمان الامن الاقتصادي لافراد المجتمع" (٢).

ووفقاً لهذا التعريف فإن حقيقة التأمين الاجتماعى لا تعدو أن تكون نظاماً شبه تعاونى للتخفيف من حدة المخاطر الاجتماعية فى ظروف معينة، كما أن محاولة تعريف التأمينات الاجتماعية من حيث الهدف التي تسعى الي تحقيقه، يبدو تعريفاً واسعاً.

وهناك من يرى أنه " نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الامن الاقتصادي للأفراد حال تعرضهم لاحد الاخطار المهنية او الاجتماعية الواردة بالاتفاقية الدولية رقم ١٠٢ الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك عن طرق استخدام مجموعة من الاساليب

(١) د. محمد عبد الحليم عمر: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفى، مؤتمر التأمينات

الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الازهر، القاهرة، ١٥ اكتوبر ٢٠٠٢، ص ٧.

(٢) د. احمد حسن البرعي ، د. رامي احمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء

السادس، التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٩، ص ٣٩ وما بعدها.

الفنية الخاصة بهذا النظام، والتي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة^(١).

كما عرفته منظمة العمل الدولية على أنها " نظم التأمين الاجتماعي هي نظم تدفع بموجبها مساهمات اجتماعية من قبل المستخدمين أو غيرهم، أو من قبل أصحاب العمل نيابة عن مستخدميهم، بهدف توفير الحق في إعانات اجتماعية، في الفترة الحالية أو اللاحقة، تدفع للمستخدمين أو للمشاركين الآخرين أو لهم أو لورثتهم، ويمكن لهذه النظم أن تكون خاصة أو تابعة لمؤسسات حكومية، وتصرف إعانات التأمين الاجتماعي نقداً أو عينا، عند وقوع بعض الحوادث أو الظروف التي قد تؤثر سلباً على أوضاع الأسر المعيشية المعنية، إما عبر زيادة الضغوط على مواردها أو عبر تقلص دخلها، وتختلف الطوارئ المغطاة بين نظم تأمين وأخرى، لكن إدراج بعض المستحقات ضمن إعانات التأمين الاجتماعي لا يعتمد فقط على الطوارئ المغطاة وإنما أيضاً تبعاً لطريقة توفر التغطية"^(٢).

ويمكن تعريف الحق في الأمان الاجتماعي على أنه "نظام خاص بحماية العاملين حال تعرضهم لأحد المخاطر الاجتماعية والصحية والاقتصادية، ويمكن مواجهة تلك المخاطر باستخدام مجموعة من الوسائل الوقائية والعلاجية والأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام، والمقررة لحماية العاملين، وتحقيق الأمن الاقتصادي لهم، في إطار شمولي اجتماعي إقتصادي".

(١) د. احمد حسن البرعي، د. رامي احمد البرعي: المرجع السابق، ص ٤٩.

(٢) الامم المتحدة ، الاسكوا ، التأمين الاجتماعي.

<https://www.unescwa.org/ar/sd-glossary>

وتختلف المعايير والمفاهيم والتعريفات التي قيلت في شأن الحق في التأمين الاجتماعي، وهذا الاختلاف يُعد من وجهة نظرنا ظاهرة صحية لإلقاء المزيد من الضوء على نظام اجتماعي حديث النشأة نسبياً، ويقع على درجة عالية من الأهمية بين سائر النظم الاجتماعية الأخرى، غير أن نظام التأمينات الاجتماعية، وإن كان أحد النظم الاجتماعية السائدة والمطبقة في غالبية دول العالم، إلا أنه نظام ذو طبيعة خاصة، وسمات مميزة عن غيره، إنه نظام يضيق ويتسع متأثراً بخصوصيات كل دولة وطبيعة سياستها الاجتماعية، وحدود مقدرتها المالية، باعتباره نظام أعباء وتكاليف.

ثانياً: الفرق بين الحق في التأمين الاجتماعي وبعض الأنظمة المشابهة:

أ- التأمين الاجتماعي والمساعدات الاجتماعية.

إن ما يتميز به نظام التأمينات الاجتماعية من سمات وخصائص ذاتية تجعله يختلف تماماً عن أية مساعدات اجتماعية تأخذ شكل الضمان الاجتماعي، وتبرز هذه الاختلافات فيما يلي^(١):

١- فكرة المساعدات الاجتماعية ترجع الي تقديم الدعم والمنح من الدولة الى المحتاجين وليس العمال فقط، بخلاف التأمينات الاجتماعية التي تعتبر حق للعامل، وحق من حقوق الانسان.

(١) د. محمد السيد السيد جودت الشاعر: الاطار النظري لنظام التأمين الاجتماعي، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة، ٢٠١٩، ص ٨-٩.

٢- يمكن أن يستفيد من إعانات المساعدات الاجتماعية كل محتاج بصرف النظر عما إذا كان عاملاً أو موظفاً مدنياً أو عسكرياً، فالحاجة التى يثبتها البحث الاجتماعي عنه هى معيار استحقاقه لمساعدة الضمان الاجتماعي، أما التأمينات الاجتماعية فلا يستفيد منها إلا من يقع عليه أحد المخاطر الاجتماعية الواردة بالنظام، بصرف النظر عما إذا كان محتاجاً أو غير محتاج، طالما كان أحد المستفيدين نظامياً.

٣- تتحدد قيمة المساعدات الاجتماعية وفقاً لموارد الدولة المتاحة ومقدار الحاجة التى يثبتها البحث الاجتماعي، وهى غالباً ما تكون مساعدات رمزية، وذلك خلافاً لتعويضات ومعاشات التأمينات الاجتماعية فإنها تتحدد بأمرين هما، أجر العامل قبل تعرضه للخطر، ومدة اشتراكه فى التأمين.

٤- وأخيراً فإن مساعدات الضمان الاجتماعي تنظمها الدولة من موارد محددة، وعلى وجه التحديد فإن موارد المساعدات الاجتماعية هى كالتالى:

- الصناديق الخاصة كصندوق تحيا مصر.

- الأموال التى تخصص من الخزانة العامة.

- التبرعات والهبات.

أما مستحقات التأمين الإجماعى، فإنها تمول أساساً من الاشتراكات أو الحصص التى يدفعها كل من العامل وصاحب العمل إلى الهيئة المختصة، مع الاشتراكات التى تقدمها الدولة الى الهيئة المختصة عن تغطية إستحقاقات المستحقين للتعويضات والمعاشات التأمينية.

مثال: برنامج تكافل وكرامة الذي تبنته الدولة المصرية مؤخراً، وهو برنامج للمساعدات النقدية المشروطة يقدم مساعدات للأسر الفقيرة والأكثر احتياجاً، وذلك عن طريق الاستهداف الموضوعي للأسر التي لديها مؤشرات اقتصادية واجتماعية منخفضة تحول دون إشباع احتياجاتها الأساسية، وكفالة حقوق أطفالها الصحية والتعليمية، هذا بالإضافة إلى مد شبكة الحماية لتشمل الفئات التي ليس لديها القدرة على العمل والإنتاج مثل كبار السن أو من هم لديهم عجز كلي أو إعاقة^(١).

ب- التأمين الإجتماعي، وبرنامج الحماية الاجتماعية:

الحماية الاجتماعية هي "مجموعة متكاملة من التدابير التي تتخذها الدول من أجل توفير حد أدنى من سبل الحماية للمخاطر الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي يواجهها الأسر أو الأفراد ولا سيما الفئات المستضعفة، وإتاحة الخدمات الاجتماعية الأساسية للجميع إيماناً بمبادئ تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية"^(٢).

وبذلك فهي عبارة عن برامج حماية إجتماعية للفئات الأشد فقراً، تقدم من الدولة بدون مقابل من الأفراد، في حالات معينة حال حدوثها، كمساعدات أسر الشهداء،

(١) رئاسة الجمهورية المصرية: تكافل وكرامة، الصفحة الرئيسية.

<https://www.presidency.eg>

(٢) وزارة التضامن الاجتماعي المصرية: الحماية الاجتماعية، الموقع الرسمي للوزارة.

<https://www.moss.gov.eg>

وفي حالات الكوارث الطبيعية كالزلازل والبراكين، وغيرها، وهي تعني حماية الفرد من الأخطار الداخلية والخارجية، وهي تختلف عن التأمين الإجتماعي بمفهومه السابق^(١).
وتلك أبرز الأنظمة التي قد تتشابه مع التأمين الإجتماعي، بعد أن وضحناها، وبيننا الفرق بينها وبين الحق في التأمين الإجتماعي، وإن كانت كلها تكمل الحماية الاجتماعية لتلك الفئات الضعيفة.

(١) معهد التخطيط القومي: نحو إصلاح نظم الحماية الاجتماعية في مصر، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، رقم (٢٢٤) ، سبتمبر ٢٠١٠، ص ٩.

المطلب الثاني

خصائص الحق في الأمان الاجتماعي

سبق العرض لتعريف الحق في الأمان الإجتماعي، وميزنا بينه وبين بعض الأنظمة التكافلية التي تتشابه أحكامها معه، ونحاول سرد الخصائص التي تميز هذا الحق، ثم نوضح مزايا التأمين الاجتماعي من خلال:

أولاً: خصائص الحق في الأمان الإجتماعي:

تتميز التأمينات الاجتماعية بمجموعة من الخصائص في ضوء أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، ومن أهمها ما يلي^(١):

١- أنه نظام إلزامي، يشترك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمال وفي بعض الأحيان يطبق اختياريًا على بعض الفئات كما هو الحال في التأمين على العاملين في الخارج الذي كان إجباريًا ثم تحول إلى اختياري وينادي البعض الآن بتحويله إلى نظام إجباري عليهم لأن عدد العاملين في الخارج كبير في الوقت الحالي.

٢- أنه نظام تكافلي اجتماعي ويظهر ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة الإعانات التي تدفعها لصناديق التأمينات الاجتماعية لمواجهة الزيادات التي تتقرر في المعاشات لمواجهة التضخم وزيادة أعباء الحياة على مستحقي التأمين.

(١) د. محمد عبدالحليم عمر: المرجع السابق، ص ٧-٨.

٣- دفع العاملين المؤمن عليهم جزءاً من قسط التأمين وبذلك يفترق عن الضمان الاجتماعي الذي لا يطالب فيه المواطن الذي يحصل على الضمان بدفع شيء.

٤- الشمول لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمالة الغير منتظمة، كما أنه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بينية حين انتهاء عملهم في جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.

٥- الفائض التأميني وعائد الاستثمار يكون لصالح المؤمن عليهم ولا يشاركهم فيه غيرهم.

٦- تقوم الحكومة بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم عليها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ثم وزارة التأمينات وتحمل أموال التأمينات بتكاليف ومصروفات الصناديق.

ثانياً: مزايا التأمينات الاجتماعية، وتتلخص فيما يلي:

١- ضمان استمرار الدخل للمشارك في التأمين عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئناً وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة.

٢- تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع واستقراره.

٣- إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع لأن المشارك يدفع مبالغ قليلة ويحصل على مزايا متعددة.

٤- توفير المدخرات اللازمة للاستثمار في المجتمع إذ لو ترك الأمر بدون تأمينات اجتماعية إجبارية فسوف تقل مدخرات الأفراد.

٥- تدعيم قدرة الدولة اقتصاديا عن طريق استثمار الفائض التأميني في المشروعات المختلفة.

٦- الإسهام في سد عجز الموازنة العامة للدولة من خلال اقتراضها لبعض أموال التأمينات الاجتماعية.

٧- استمرار الدخل للمواطنين بعد التعاقد يوفر لهم قوة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود.

المبحث الثاني

أهداف الحق في الأمان الإجتماعي

حيث تهدف التأمينات الاجتماعية إلي استقرار علاقات العمل إذ يقوم نظام التأمينات الاجتماعية ممثلاً في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي كوسيط بين العامل وصاحب العمل وذلك بجمع الاشتراكات وغيرها من المبالغ المستحقة علي أصحاب الأعمال ثم دفعها للعمال عند توافر شروط استحقاقها وهي بذلك تساعد علي قيام أفضل الروابط الاجتماعية بين طرفي الانتاج لانها تحول دون قيام الكثير من المنازعات بينهما كما أن التأمينات الاجتماعية تعمل علي حل بعض المشكلات الاجتماعية في مجالات التعليم والصحة والسكان وغيرها عن طريق استثمار بعض أموال التأمينات في إقامة المدارس والمعاهد والمستشفيات والمساكن كما تساعد التأمينات الاجتماعية علي رفع المستوى الصحي وتقلل من انتشار الأمراض والأوبئة في المجتمع وذلك بتوفير كافة وسائل العلاج للمرضي والمصابين من المؤمن^(١).

ومن خلال الأهداف النبيلة لهذا النوع من التأمين شبه التعاوني، وبإشراف الدولة، تظهر لنا آثار متعددة المضامين، اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً^(٢).

(١) د. محمد السيد السيد جودت: الإطار النظري لنظام التأمين الاجتماعي، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، جامعة المنصورة، المجلد ١١، العدد ٧٦، يونيو ٢٠٢١، ص ١٧.

(٢) د. محمد بن أحمد بن صالح الصالح: التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار، مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر، القاهرة، ١٥ أكتوبر ٢٠٠٢، ص ١٣.

تحقيق الأمان الاجتماعي للمجتمع المصري وتقديم كافة الخدمات التأمينية بسهولة ويسر وفاءً وعرفاناً لمن أفنوا عمرهم في العمل من أجل رفعة الوطن ولاسرهم من بعدهم، في إطار من المساواة والعدالة الاجتماعية وبأعلى درجات الشفافية وذلك من خلال اعتماد استراتيجية التحول الرقمي والشمول المالي مع تطبيق المعايير الدولية ومبادئ الحوكمة، وتحقيق الاستثمار الأمثل لأموال التأمينات الاجتماعية بهدف تحقيق الاستدامة المالية للنظام^(١)، فبضمان الحق في الأمان الإجتماعي الذي تحققه الدولة، فإنها تعمل على تحقيق أهداف إجتماعية وإقتصادية، متمثلة في:

ومن بين ما تهدف إليها نظم التأمينات الاجتماعية حمايه دخول المؤمن عليهم في حاله تعرضهم للخطر، وعلى الأخص أخطار الشيخوخة والعجز والوفاة، وكذلك تعديل قيمه المعاشات دوريا كلما ارتفعت الأرقام القياسية للأسعار، حتي يحتفظ المعاش بقوته الشرائية^(٢)، ويستهدف القانون الجديد توحيد مزايا التأمين الاجتماعي بين جميع فئات القوى العاملة في المجتمع، لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

وتتمثل أهدافه أيضا في الاعتماد على فلسفة المزايا المحددة الذي يتم في إطارها تحديد المزايا المستحقة للمخاطبين بأحكامه ومن ثم تحديد مصادر التمويل المطلوب لذلك، واستخدام طريقة التمويل الجزئي لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، ودمج قوانين التأمين الاجتماعي في قانون واحد للتأمينات الاجتماعية والمعاشات بما يساهم في مساواة المنتفعين بأحكامه في الاشتراكات والحقوق التأمينية، مع فض التشابكات

(١) الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي المصرية: الرؤية والرسالة للهيئة.

<https://www.nosi.gov.eg>

(٢) د. منار حسني حامد عبد القوي : مرجع سابق، ص ١٠.

المالية بين الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية والخزانة العامة للدولة وبنك الاستثمار القومي، والتوافق مع النصوص الدستورية ذات الصلة في الدستور المصري، ومراعاة الاتفاقيات الدولية والإقليمية.

كما يهدف إلى وضع حوافز تشجيعية للتأمين على العمالة الغير منتظمة مثل تحمل الخزانة العامة بحصة صاحب العمل لهم بدلا من تحمل نسبة ١% لجميع فئات المؤمن عليهم، وإنشاء صندوق مالى واحد لجميع فئات المؤمن عليهم، وتوحيد قواعد حساب المعاش، ووضع حد أدنى للمعاشات لا يقل عن ٦٥% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني، وزيادة المعاشات بنسبة التضخم بحد أقصى ١٥% سنويا^(١).

أ- تحقيق الحماية الاجتماعية:

تستهدف التشريعات الاجتماعية اغراضا اجتماعية ترتبط كلها بتأمين العمال وتحقيق الأمن والأمان بالنسبة لحاضرهم ومستقبلهم واستقرار علاقات عملهم وحمايتهم من الاخطار الاجتماعية التي يتعرضون لها ومن أهم آثاره الاجتماعية

١- تحرير العامل واسرته من الخوف من المستقبل والقلق علي مصيره وتجعله يعيش أمنا مطمئنا علي نفسه ومن يعولهم في يومه وغده.

٢- استقرار علاقات العمل وتوفير بيئة مناسبة للعامل تعود بالنفع علي العامل والانتاج والدولة.

٣- تحقيق نوع من التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع.

(١) د. فتحي عبده فتحي: قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بين الواقع والمأمول، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والإقتصادية، المجلد ٣٩ ، العدد ٣٩ ، يوليو ٢٠١٨ ، ص ٤٤٥.

٤- حل بعض مشكلات العمالة عن طريق فائض أموال القوة العاملة واستثمار أموال التأمينات^(١).

ب- تحقيق المساهمة في التنمية الاقتصادية:

إن استقرار الأحوال الاقتصادية للطبقة الكادحة وبخاصة العمال، سينعكس بدوره علي الانتاج والتنمية الاقتصادية ويتمثل الجانب الاقتصادي في، المحافظة علي القوة العاملة الفنية، وزيادة الانتاج وبالتالي دفع عجلة التنمية الاقتصادية نتيجة روح الاستقرار والاطمئنان في نفس الوقت، فيدفعه إلي العمل بكل طاقته إلي الانتاج والابداع في عمله رفع مستوى المعيشة المحافظة علي فرص العمل المتاحة ضد المخاطر التي تهددها العمل علي رفع مستوى الأجور بحيث يصبح الأجر كافيا لمواجهة تكاليف المعيشة^(٢).

ج- تحقيق الاهداف السياسية:

لا شك أن للتأمينات الاجتماعية انعكاسات إيجابية على استقرار النظام السياسى فى كل دولة، ويتضح تأثيرها على استقرار الحياة السياسية، والنظام السياسى للدولة من الوجوه التالية:

١- إنها تنزع فتيل المواجهة بين العمال وأصحاب الأعمال فى حالة إصابة العامل بأى خطر اجتماعى، من حيث إن أصحاب الأعمال يسهمون بحصة

(١) د. فتحي عبده فتحي: المرجع السابق، ص ١٥٦

(٢) د. فتحي عبده فتحي: المرجع السابق، ص ١٥٧

يحددها النظام فى اشتراك التأمينات الاجتماعية تحسباً لما قد يداهم العامل من مخاطر اجتماعية.

٢- إنها تغنى الدولة عن أية مواجهة محتملة مع أصحاب الأعمال فيما لو فرضت الدولة ضرائب تحويلية لصالح العمال الذين قد تداهم بعض المخاطر الاجتماعية.

٣- أنها تدرأ عن الدولة ضغوط النقابات العمالية، استجابة لمطالب العمال الذين يقعون تحت طائلة الحاجة لما قد يصيبهم من المخاطر الاجتماعية.

٤- أنها كذلك تدرأ عن الدولة شرور وتمرد الفئات العمالية التى قد تتعرض للمخاطر الاجتماعية، وتفقد بسببها مصادر رزقها حيث يمكن أن يدفعهم صراخ بطونهم الجائعة إلى الإخلال بالأمن العام والسكينة فى المجتمع.

ولذلك فإن التأمينات الاجتماعية، كوجه من وجوه التكافل والتضامن الاجتماعيين، تؤدى دوراً هاماً وحيوياً فى تحقيق السلام الاجتماعى، واستقرار النظام السياسى فى كل دولة، ويجب العمل على تطوير خدماتها.

الفصل الثاني

الحماية التشريعية للعمال غير المنتظمة

تمهيد وتقسيم:

بعد أن أستعرضنا ماهية العمالة الغير منتظمة ، وخصائصها، والأسباب التي أدت إلى ظهور تلك الفئة من العمالة، وكذلك فئات العمالة الغير منتظمة في سوق العمل، وتعرفنا على الحق في الأمان الاجتماعي كأحد حقوق الإنسان المعترف بها، وخصائصه، وأهميته، نعرف في هذا الفصل على الحماية التشريعية للعمال غير المنتظمة في ظل قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وذلك بعد عرض نشأة وتطور قانون التأمينات الاجتماعية.

ويواجه الانسان العديد من المخاطر اثناء تأدية عمله، فهناك العديد من المخاطر الانسانية والمهنية، ولا يستطيع الانسان أن يقف مكتوف الايدي، وتلك المخاطر تهدده من كل جانب، فاذا لم يكن في مقدوره دفعها، فلا أقل من العمل علي تلافي اثارها السيئة التي تنجم عن تحققها، فالانسان منذ فجر التاريخ يبحث عن الامان في مواجهة المخاطر، ونحاول من خلال هذا الفصل توضيح الحماية التشريعية للعمال غير المنتظمة في ضوء أحكام قانون التأمينات والمعاشات الحالي، لذا قسمته إلى :

المبحث الأول: الإطار القانوني للحماية التأمينية للعمال غير المنتظمة قبل قانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

المبحث الثاني: الإطار القانوني للحماية التأمينية للعمال غير المنتظمة في ظل القانون الحالي.

المبحث الأول

الإطار القانوني المنظم للعماله الغير منتظمة

قبل صدور القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

قبل صدور ما يسمى بقانون التأمينات والمعاشات، لجأ الانسان الي العديد من صور التأمين، فعرف ما يسمى بالتأمين التأمين التعاونى أو التكافلى البسيط، وهو الذى يتم بين مجموعة من الأفراد تجمعهم رابطة عمل أو مهنة أو حتى قرابة ويتم تنظيم التأمين فيما بينهم إما بأسلوب الدفع عند الاستحقاق وهو استعداد كل منهم للإسهام في دفع مبلغ لمن يصيبه منهم خطر ما لتعويضه عن الخسائر التى تلحق به مثل من يحرق بيته أو سيارته أو يتوفى ويترك أسرة ليس لها دخل، أو بأسلوب الرصيد التراكمى بدفع اشتراك شهرى أو سنوى وإنشاء صندوق تكافل ويتم دفع التعويض من الاشتراكات المجمعة والباقى (الفائض) يستثمر لزيادة موارد الصندوق^(١).

وظهر ما يسمى بالتأمين التبادلى أو التجارى، وهو الذى يتم من خلال شركة تأمين ينشئها مجموعة من المستثمرين (المساهمين) وتحصل أقساط دورية من الراغبين في التأمين على أنفسهم أو ممتلكاتهم مقابل التعهد بأن تدفع التعويض المقرر في العقد عند وقوع الخطر المؤمن ضده لأى منهم، على أن تستحق الشركة الفائض التأمينى وعائد استثماره، وهذا النوع هو المنتشر الآن في صورة شركات التأمين المعروفة.

(١) د. محمد عبد الحليم عمر: مرجع سابق، ص ٤.

وكذلك لجأ الي نظام المساعدات الاجتماعية، كما عرف نظام المسؤولية، الذي يؤمن المضرور ضد الاضرار الذي تلحقه من أخطاء الآخرين، فظهر نظام التعويض^(١).

وهذه الوسائل التقليدية التي لجأ اليها الانسان في البداية عند البحث عن الامان ضد المخاطر، وان كانت كفيلة في البداية في ظل المجتمعات الصغيرة التي كانت تعمل في الزراعة، الا انه مع ظهور الثورة الصناعية، وتعقيدات الحياة وحلول الالة وتحكم اصحاب الاعمال في ظل النظام الرأسمالي، لم تعد كافية في تلبية حاجته الي الامن، ومن هنا ظهرت فكرة مساهمة الدولة باعتبارها ممثلة للمجتمع، في تأمين العمال ضد المخاطر التي يتعرضون لها، وأصبح للعامل حق في التأمين الاجتماعي، فظهر نظام التأمينات الاجتماعية بشكله الحالي.

وتطور نظام التأمينات الاجتماعية في مصر منذ زمن بعيد، فأهتمت الحكومة المصرية بتوفير الأمان لعاملها، فكانت مصر من الدول التي أولت مسألة التأمينات الاجتماعية أهمية كبرى، فمر تطور تشريعات التأمينات الاجتماعية بمراحل عدة.

١- المرحلة الاولى ، قبل ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢:

- أصدرت مصر أول تشريع خاص بالمعاشات بتاريخ ١٨٥٤/١٢/٢٦ والمسمى بمرسوم بقانون سعيد، نسبة إلى حاكم مصر في ذلك الحين.
- وصدر بعد ذلك الأمر الصادر بتاريخ ١٨٧١/١/١١ والمعروف "بالمرسوم بقانون إسماعيل".

(١) د. جلال محمد إبراهيم: الوسيط في شرح التأمينات الاجتماعية ، ٢٠٠١، ص ٢.

- ومن بعده صدر قانون توفيق في ١٨٨٧/٦/٢١.

ولكن هذه القوانين لم يكن لها هدف اجتماعي بقدر ما كان الهدف منها رعاية بعض طوائف معينة مثل العاملين بالجيش البري والبحري وكافة طوائف الخدمة الملكية.

- وبتاريخ ١٩٠٩/٤/١٥ صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية، تسرى أحكامه على الموظفين والمستخدمين الملكيين الذين يدخلون في خدمة الحكومة، ويعينون على وظائف دائمة.

- وبتاريخ ١٩٢٩/٥/٢٨ صدر القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ متضمنا تعديلات هامة لبعض أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩، وكان الهدف منه، رفع المعاناة عن الموظفين مع عدم إرهاق خزانة الدولة.

- كما صدر خلال تلك الفترة القانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٠ الخاص بمعاشات العسكريين، ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩، الذي حصر المستفيدين من أحكامه في الموظفين والمستخدمين المربوطة ماهياتهم في ميزانية الحكومة أى الموظفون والمستخدمون المثبتون، أما غير المثبتين فقد ظلوا محرومين من أى نظام معاش يؤمن مستقبلهم ومستقبل أسرهم من بعدهم، وكانت تسرى أحكام هذا المرسوم بقانون بصفة استثنائية على موظفى الخاصة الملكية ومجلس الصحة البحرية والجامعة المصرية ودار الكتب الملكية والعاملين بمصلحة الري بالسودان.

وكل تلك القوانين كانت مقصورة على العاملين في الحكومة، وتقدم لهم إما مكافآت او مبالغ مدخرة تؤدي دفعة واحدة عند انتهاء الخدمة، او معاش لبعض الفئات من العاملين في الحكومة، و كان يفتقر الي الاسس العلمية^(١).

٢- المرحلة الثانية، بعد ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢:

- صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار والمعاشات لموظفي الحكومة المدنيين، وقد خضع لنظام الادخار بمقتضى هذا المرسوم الموظفون بالحكومة غير المثبتين، وكذا العاملون بالجهات ذات الميزانية المستقلة كالجوامعات والأزهر والمعاهد الدينية، وموظفي وزارة الأوقاف ومجالس المديریات والمجالس البلدية.

أما نظام التأمين فإنه شمل بالإضافة إلى هذه الفئات الموظفين المعاملين بقوانين المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩.

- ولما كان القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ لا يعدو أن يكون نظاماً إدارياً، فقد صدر القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ ليعالج حالات العجز والوفاة، وحالة الموظفين غير المثبتين الذين ظلوا محرومين من أى نظام معاشى مماثل للنظام المقرر بالقانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ والقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩.

- القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ أنشأ صندوقين للتأمين والمعاشات -أحدهما لموظفي الدولة- والثاني لموظفي الهيئات ذات الميزانية المستقلة، وشملت أحكامه

(١) د. رجب صميده: الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية،

جميع موظفي الدولة المثبتين منهم وغير المثبتين إلا أن هذه الأحكام لم تشمل المعينون بمربوط ثابت أو بمكافآت شاملة أو على درجات شخصية خصما على بند اليومية وكذا العمال والمستخدمين.

- وعلاجاً لهذا الوضع صدر القانونين رقمي ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ حيث حل القانون رقم ٣٦ ، محل القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ ، وكانت أحكامه تسري على ذات الفئات، أما القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ امتدت أحكامه لأول مرة في مصر إلى المستخدمين والعمال الدائمين، إلا أنه لم يشمل العمال المؤقتين.

- اعتباراً من ١/٦/١٩٦٣ بدأ العمل بقانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣، وقد تدارك هذا القانون القصور الذي شاب النظام السابق فشملت أحكامه فئات لم تكن منتفعة بأحكام القوانين السابقة وقد جاء هذا القانون بنظام تأميني متكامل للمعاملين بأحكامه، وقد تمثلت فئات المؤمن عليهم الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون في الآتي:

١- موظفي ومستخدمي وعمال الدولة المدنيين.

٢- موظفي ومستخدمي وعمال الهيئات والمؤسسات العامة.

- واعتباراً من ١/٤/١٩٦٤ بدأ العمل بقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤، وتسري أحكامه على العاملين بالقطاع العام والقطاع الخاص وكذا المتدرجين منهم، كما تسري أحكامه على العاملين من أعضاء الجمعيات التعاونية الإنتاجية وأيضاً على أصحاب الأعمال الذين يباشرون نشاطاً

تجاريا أو صناعيا أو في مجال الخدمات وذلك بموجب القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧٣.

وقد استثنى القانون من الخضوع لأحكامه العاملين في الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة ووحدات الإدارة المحلية حيث أنهم منتفعون بأحكام قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣، وكذا عمال الزراعة وخدم المنازل^(١).

- ثم صدر قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتسرى أحكامه على العاملين لدى الغير سواء العاملين بالقطاع الحكومي والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص.

- قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥، وتسرى أحكامه على أفراد القوات المسلحة.

- قانون التأمين الاجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦، وتسرى أحكامه على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم بالقطاع الخاص.

- قانون التأمين الاجتماعي على العاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨، وتسرى أحكامه على العاملين المصريين في الخارج من غير المنتفعين بأحكام القانون رقم ٧٥/٧٩ و٧٦/١٠٨.

(١) أحمد عمر سعد الله: واقع التأمينات الاجتماعية في مصر، مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر، القاهرة، ١٥ أكتوبر ٢٠٠٢، ص ٣.

- قانون التأمين الاجتماعي الشامل الصادر بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٨٠،
وتسرى أحكامه على العمالة الغير منتظمة^(١).

وظلت العمالة الغير منتظمة أو غير المهيكلة مفهوما غير واضح في التشريعات المصرية، فقانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في التعريفات توقف عند وصف علاقات العمل حسب طبيعتها (موسمي وعرضي ومؤقت) من دون إشارة محددة أو تعريف للعمل غير المنظم /غير الرسمي/ غير المهيكل، اللهم ما ورد في المادة ٢٦ بعيدا عن التعريفات من إشارات إلي العمالة الغير منتظمة مقترنة بتحديد أعمال بعينها"الكتاب الثاني في علاقات العمل الفردية الباب الأول التشغيل"^(٢).

ويعد قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ القانون الأساسي المنظم لعلاقات العمل في مصر بالإضافة إلي قوانين أخرى منها قانون الخدمة المدنية حيث يستثني في مادته الرابعة الفئات الآتية:

أ- العاملون في أجهزة الدولة فبما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

ب- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

(١) الفئات الخاضعة للقانون ١١٢ لسنة (العاملون المؤقتون في الزراعة سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو في مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع ،العاملون في الصيد لدي أصحاب الأعمال في القطاع الخاص ،عمال الترحيل ،صغار المشتغلين لحساب أنفسهم كالباعة الجائلين ومناادي السيارات وموزعي الصحف وماسحي الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين ،المشتغلون داخل المنازل الخاصة.

(٢) د. ريم عبد الحليم: العمل غير المهيكل في الحالة المصرية "مقاربة حقوقية"، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، ص ٣١٠.

ت- أفراد أسرة صاحب العمل الذي يعولهم فعلا.

وأشار القانون إلى العمالة الغير منتظمة في المادة ٢٦ ما نصه "تتولي الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة الغير منتظمة وعلي الأخص عمال الزراعة الموسمين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات واشتراطات السلامة والصحة والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل" وبناء عليه صدرت عدة قرارات وزارية علي النحو الآتي:

١- قرار وزير القوي العاملة رقم ٣١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار اللئحة المنظمة

لتشغيل العمالة الغير منتظمة.

٢- قرار وزير القوي العاملة رقم ١٦٨ لسنة ٢٠٠٧ بإصدار اللائحة المالية

والادارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة الغير منتظمة (عمال المقاولات

والزراعة الموسمين المؤقتين).

٣- قرار وزير القوي العاملة رقم ٢٥١ لسنة ٢٠٠٧ بشأن تشكيل اللجان المحلية

لتشغيل ورعاية العمالة الغير منتظمة (عمال المقاولات والزراعة الموسمين

وعمال المناجم والمحاجر .

٤- قرار وزير القوي العاملة رقم ٢١١ لسنة ٢٠٠٩ بإصدار اللائحة المالية

والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة الغير منتظمة(عمال المناجم

والمحاجر).

٥- قرار وزير القوي العاملة رقم ٥ لسنة ٢٠١١ بتعديل بعض أحكام اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة الغير منتظمة (عمال المقاولات والزراعة الموسمين المؤقتين).

٦- قرار وزير القوي العاملة رقم ٥٠ لسنة ٢٠١٤ بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة الغير منتظمة (عمال المقاولات والزراعة الموسمين المؤقتين ومن في حكمهم).

٧- قرار وزير القوي العاملة رقم ١٨٦ لسنة ٢٠١٥ بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة الغير منتظمة (عمال الزراعة الموسمين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات).

٨- قرار وزير القوي العاملة رقم ٣٢٦ لسنة ٢٠١٥ بإصدار اللائحة المالية والإدارية لوحدات تشغيل ورعاية العمالة الغير منتظمة (عمال الزراعة الموسمين وعمال المقاولات ومن في حكمهم).

ثم جاء المشرع الإجتماعي بخطوة أكثر من رائعة بإصداره قانون المنظمات النقابية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧^(١) والذي نص في مادته الثانية صراحة علي حق عمال الزراعة والعمالة الغير منتظمة والموسمية وخدم المنازل في التنظيم النقابي.

ولقد ذهب رأي إلي أن قوانين التأمينات الاجتماعية والصحية في مصر لم تهتم بالعاملين في القطاع غير الرسمي بشكل ملائم ولعل ذلك أن التأمين بشقيه الاجتماعي والصحي يعتبر عقد بين طرفين يتحمل الطرف الأول فيه اشتراكات مقابل

(١) قانون النقابات العمالية رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧، نشر في الجريدة الرسمية، العدد ٥٠

مكرر (ب) ، في ١٧ ديسمبر ٢٠١٧.

قيام الطرف الثاني (هيئة التأمين) بعلاج الطرف الأول أو بمنحه مقابلًا شهريًا يعينه علي تحمل الأعباء تكاليف الحياة والتأمين بهذا الشكل يتطلب موظفًا رسميًا حكوميًا أو يعمل بالقطاع الخاص الخاضع لرقابة الدولة^(١).

ونص الدستور الحالي لسنة ٢١٠٤ في المادة ١٧ منه، ليعض علي عاتق الدولة مسؤولية توفير وتقديم خدمات التأمين الاجتماعي للأفراد بما في ذلك الأفراد الغير مؤمن عليهم والزم الدولة بتوفير معاش مناسب لبعض الفئات التي حددتها المادة (صغار الفلاحين/ الصيادين/ والعمالة الغير منتظمة).

ومع التغيرات التي تمر بها الدول وانتشار الأزمات الاقتصادية التي نجمت عنها زيادة في معدلات البطالة والفقر وأثر ذلك علي الأوضاع الاجتماعية والصحية والتعليمية كان من الضروري وجود إطار عمل لمقابلة الأزمات الاقتصادية الحالية والمستقبلية من الرعاية الصحية والتعليمية والاجتماعية وغيرها من الاحتياجات الأساسية^(٢).

ومن ثم كانت الحماية التأمينية الأسلوب الأمثل لتوفير الحماية الاجتماعية، من خلال أن توفر التأمينات الاجتماعية جميع أساليب الحماية من الخسائر المادية الناشئة عن المرض والإصابة، وحماية أفراد القوي العاملة من الآثار الناتجة عن

(١) د. إبراهيم عبد الله عبد الرؤوف محمد: المعالجة التشريعية للأنشطة الاقتصادية غير الرسمية وآثارها علي الدين العام، دراسة تحليلية مع الإشارة إلي مصر، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد ٩، العدد ٧٠، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ديسمبر ٢٠١٩، ص ٨٦٢.

(٢) د. رشاد أحمد عبد اللطيف: التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية، دار المهندس للنشر، القاهرة ٢٠٠٨، ص ٢٠٩.

البطالة، وتأمين رعاية الأمومة والطفولة، والرعاية الاجتماعية لكبار السن، فتؤمن دخلاً للمواطن طول حياته، ولأسرته بعد وفاته، وتكفل لهم المعاش المناسب كلما انقطع الدخل، وعلي الأخص في حالات العجز والوفاة والشيخوخة^(١).

وتملك مصر نظاماً تأمينياً يشمل جميع فئات الشعب وذلك من خلال قيام الدولة بإصدار عدة قوانين للتأمينات الاجتماعية تهدف منها معالجة السلبات لكي تغطي معظم فئات المجتمع المصري ويقصد بالتغطية التأمينية الخاضعون لأحكام القانون المنظم لنظام التأمينات الاجتماعية ومدي تطبيق الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي للسياسة التأمينية للدولة وهل تمتد مظلة النظام التأميني لكافة فئات الشعب من عدمه.

وتعتبر تشريعات الحماية التأمينية رمزاً للتطور الكبير الذي قطعتة التشريعات الاجتماعية، منذ كانت علاقات العمل في مصر لا ينظمها سوى خمس مواد في القانون المدني القديم، فقد كانت المادة ٥٠٤ منه تحصر الالتزام الوحيد المقرر علي صاحب العمل في أن "يدفع للعامل الأجر المتفق عليه"، فلم يكن صاحب العمل يلتزم بدفع أي تعويض للعامل إذا أصيب بحادث أثناء العمل، لان العقد لم يكن يلزمه ذلك أي لم يلزمه بالمحافظة علي سلامة العامل، وبناءً علي ذلك لم يكن أمام العامل المصاب الذي يريد أن يحصل علي تعويض عن إصابته سوى أن يلجأ إلي القواعد القانونية العامة المتعلقة بالمسؤولية التقصيرية^(٢).

(١) د. فتحي عبده فتحي: مرجع سابق، ص ٤٤٣.

(٢) د. فتحي عبده فتحي: المرجع السابق، ص ٨٠.

المبحث الثاني

الأطار القانوني المنظم لحماية العمالة الغير منتظمة في ظل قانون

التأمينات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩

تمهيد وتقسيم:

يحظي موضوع التأمينات الاجتماعية والمعاشات باهتمام كافة فئات المجتمع ومن ثم يعد القانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩^(١) تشريعا اجتماعيا اقتصاديا، وواحدا من أهم التشريعات التي أقرها مجلس النواب، فهو يمس كل فئات الشعب وجميع العاملين بالدولة والعمالة الغير منتظمة، وأصحاب المعاشات، فقد جاء من منطلق التطوير والتحديث وسد الثغرات للحصول على الخدمة التأمينية بالمستوى اللائق، ولمسايرة المتغيرات العالمية، كما جاء لمواجهة التحديات التي تواجه النظام التأميني، وعلى الأخص ازدياد ظاهرة المعاش المبكر، وازدياد أعداد العمالة الغير منتظمة وعدم تناسب المعاش مع الدخل.

حيث كان لزاما ضرورة إعداد مشروع قانون جديد للتأمينات الاجتماعية والمعاشات يتوافق مع الدستور^(٢) ويتوافق مع الاتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال الحماية

(١) قانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجريدة الرسمية العدد ٣٣ مكرر(أ) في ١٩ أغسطس ٢٠١٩ ويعمل به اعتبارا من ١/١/٢٠٢٠ عدا المواد ١١١ و ١١٢ و ١١٣ و ١١٤ يعمل بها من اليوم التالي للنشر. وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بالجريدة الرسمية العدد ٣٨ مكرر (ب) في ٢٨ سبتمبر سنة ٢٠٢١.

(١) المادة (١٧) من الدستور المصري ٢٠١٤

الاجتماعية، والعمل علي وضع القواعد التي من شأنها التغطية التأمينية لكامل أجر العامل، وإنشاء صندوق مستقل للرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات، ووضع القواعد التي من شأنها تحقيق فعالية أكبر لتأمين البطالة ومراعاة مناسبة قيمة التعويض المستحق.

وأدى انخفاض قيمة العملة، وارتفاع التضخم مظهر من مظاهر الحياه الإقتصادية، ظاهره عالميه بكافه الدول النامية على حد سواء، وتنعكس هذه الظاهرة على نظام التأمينات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالاتجاهات الإقتصادية فضلا عن أن فعاليتها في تأمين العاملين، إنما تركز على الظروف الإقتصادية السائدة وما بينها أثر هذه الظاهرة على كفاية المعاشات في مواجهه نفقات المعيشة^(١).

ويتميز نظام التأمين الاجتماعي بأنه نظام إجباري تقوم الدولة بما بها من سلطة بفرضه علي أصحاب الأعمال والعمال علي حد سواء ويقوم بربط الأجر أو الدخل بقيمة التعويض الذي يستحقه المستفيد نظير ما بالاشتراكات، وهذه الاشتراكات يتم سداده بمعرفة رب العمل والعامل والدولة نفسها وقد يعفي من سداده العامل في بعض الاحوال التي ينص عليها القانون فيها علي ذلك^(٢)

كما يعتبر نظم التأمينات من أهم ركائز التنمية الاجتماعية والإقتصادية المستدامة في الدول النامية، فهي تهدف الى تعظيم المدخرات من خلال ما تقوم به من تجميع الاشتراكات من المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال بشكل الإسهام في خطه التنمية

(١) د. منار حسني حامد عبد القوي: المرجع السابق، ص ١٠.

(٢) أ. إمام سالمان إمام إبراهيم: نشأة نظام التأمين الاجتماعي وتطوره، مجلة الفكر القانوني والاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة بنها، السنة التاسعة، المجلد (٥)، العدد (٢)، يونيو

٢٠١٩ ، ص ٢٩٤.

الإقتصادية، فضلا عن توفير الأمان ، والحماية لقوي العمل، وتعتبر الاشتراكات وعائد استثمارها، من أهم الركائز لتمويل التأمينات الاجتماعية في مصر، وهدف هذه السياسة الإستثمارية في أموال التأمينات تنميه الاقتصاد القومي ودعمه لتحقيق أقصى فائدة إقتصادية وإجتماعيه للمؤمن عليهم واصحاب المعاشات وكبار السن والمسنين، حيث اننا موارد التأمينات الاجتماعية تتحقق من خلال الاشتراكات المحصلة وعائد الإستثمار المحقق، ذلك فإن عائد الاستثمار يعتبر جزء لا يتجزأ من تمويل التأمينات^(١)، وبناءً عليه نقسم هذا الفصل إلى:

المطلب الأول: النطاق القانوني للحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة.

المطلب الثاني: آليات حصول العمالة الغير منتظمة على حقوقهم التأمينية.

(١) د. منار حسني حامد عبد القوي: المرجع السابق، ص ١٢.

المطلب الأول

النطاق القانوني للحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة

وفي هذا المطلب نحاول بيان الحقوق التأمينية للعمالة غير المنتظمة في القانون، وذلك بعد عرض النصوص التشريعية الخاصة بهم في قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وقانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

الفرع الأول

النصوص القانونية الخاصة بالعمالة الغير منتظمة

حدد قانون التأمينات الاجتماعية الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ الفئات المستفيدة من النظام التأميني الجديد وذلك وفقا للبند الرابع من الباب الثاني للقانون والخاصة بالعمالة الغير منتظمة وقسم الفئات التي تنطبق عليها تصنيف العمالة الغير منتظمة وتسري عليها أحكام القانون إلي ١٠ فئات، سبق العرض لها، وتشمل :

١ - ملاك العقارات المبنية الذين يقل نصيب كل منهم من الدخل السنوي عن فئة الحد الأدنى لأجر الاشتراك.

٢ - عمال الترحيل.

٣ - صغار المشتغلين لحساب أنفسهم.

كالباعة الجائلين ومنادي السيارات وموزعي الصحف وماسحي الأحذية المتجولين وغيرهم من الفئات المماثلة والحرفيين

٤- خدم المنازل ومن في حكمهم الذين يعملون داخل المنزل.

٥- محفظي القرآن الكريم وقرائه.

٦- المرتلين والقيمة وغيرهم من خدام الكنيسة.

٧- ورثة أصحاب الأعمال في المنشآت الفردية.

بشرط ألا يعمل بالمنشأة عمال وقت وفاة مورثها وأن يكون نصيب الوارث من الدخل السنوي للمنشأة المتخذ أساسا لربط الضريبة علي الدخل أقل من الحد الأدنى لأجر الاشتراك وألا يكون قائما بإدارة المنشأة

٨- العاملين المؤقتين في الزراعة.

سواء في الحقول والحدائق والبساتين أو في مشروعات تربية الماشية أو الحيوانات الصغيرة أو الدواجن أو في المناحل أو في أراضي الاستصلاح والاستزراع ويقصد بالعاملين المؤقتين من تقل مدة عملتهم لدي صاحب العمل

٩- حائزي الأراضي الزراعية الذين تقل مساحة حيازتهم عن فدان سواء كانوا ملاكا أو مستأجرين بالأجرة أو بالمزراعة.

١٠- ملاك الأراضي الزراعية غير الحائزين لها ممن تقل ملكيتهم عن فدان.

أما قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، والذي سيدخل حيز النفاذ في أول سبتمبر ٢٠٢٥، فنص ولأول مرة صراحة على تنظيم أوضاع العمالة الغير منتظمة.

ونصت المادة ١ الفقرة التاسعة من قانون التأمينات والمعاشات، على أنه كل من يقوم بأداء عمل غير دائم بطبيعته مقابل أجر أياً كانت صورته، أو يعمل في مهنة أو حرفة لا ينظمها قانون خاص، مثل الباعة الجائلين، وموزعي الصحف، وغيرهم".

أما الباب الثالث من هذا القانون فقد جاء تحت عنوان " تشغيل العمالة الغير منتظمة"، وذهب إلى " تهدف أحكام هذا الباب إلى تنظيم ودعم وتشغيل العمالة الغير منتظمة والعاملين فى القطاع غير الرسمى على المستوى القومى ، ومساعدتهم في الحصول على فرص العمل اللائقة لهم ، وتنمية مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج ، وحمايتهم أثناء العمل ، وتقديم الدعم اللازم أثناء فترات التعتل ، وتسرى على العمالة الغير منتظمة والعاملين فى القطاع غير الرسمى، الذين يعملون لدى أصحاب الأعمال ، جميع الحقوق والواجبات الواردة فى هذا القانون، ويصدر الوزير المختص قراراً بالقواعد والأحكام المنظمة لشروط وظروف عمل تلك الفئات ، وطرق الحصول على حقوقهم والقيام بواجباتهم ، بما يتوافق مع طبيعة وفترات عملهم"^(١).

ونظم المشرع سياسة الدولة في التعامل معهم، حيث ذهب إلى "تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة الغير منتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون، وعمال المقاولات وعمال البحر، وعمال المناجم والمحاجر، بما يتفق مع السياسة العامة للدولة، وللوزير المختص تحديد فئات العمالة الغير منتظمة

(١) المادة ٧٥ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ .

بالتشاور مع الوزراء المعنيين والمنظمات النقابية العمالية المعنية، ومنظمات أصحاب الأعمال المعنيين"^(١).

الفرع الثاني

نطاق الحماية التأمينية للعمال غير المنتظمة

شُرِع قانون التأمينات الاجتماعية لمواجهة المخاطر التي تواجه العامل اثناء قيامه بالعمل، او بعد وفاته، وقسمها الفقه الي مخاطر انسانية، ومخاطر مهنية، ويقصد بالخطر الاجتماعي، إن الخطر جزء لا يتجزأ من حياة الإنسان، حيث أن وظيفة التأمينات الاجتماعية هي درء الأخطار الاجتماعية ومواجهة آثارها، وتعد هذه الأخطار كثيرة ومتنوعة المصادر، إذ أن هناك ما ينشأ عن الطبيعة كالزلازل، والبراكين والفيضانات وغيرها، وهناك أخطار تنشأ عن الحروب والأخطار السياسية، بالإضافة إلى أخطار تقلب العملة والخطر الناتج عن الفساد الإداري وأخطار العائلة وغيرها، ومن زاوية أخرى هناك الأخطار التي ترجع إلى عوامل فيزيولوجية للإنسان كالشيخوخة، المرض والوفاة والمهنية كالبطالة. ومن هذا المنطلق يمكن تعريف الخطر الاجتماعي على أنه: الخطر الناتج عن الحياة في المجتمع، فالأخطار الاجتماعية وفقا لهذه الفكرة هي تلك المخاطر الوثيقة الارتباط بالحياة الاجتماعية.

والخطر الاجتماعي هو كل ما يمكن أن يؤثر على مركز الفرد الاقتصادي، فالخطر الاجتماعي هو الذي يشكل مساسا بذمة الفرد المالية، سواء كان ذلك بإنقاص الدخل

(١) المادة ٧٦ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

أو بزيادة نفقاته، وذلك ينطبق على كافة المخاطر أيا كانت أسبابها، شخصية أو مهنية أو اجتماعية.

ونصت المادة الثالثة من قانون التأمينات الاجتماعية على، " يشمل نظام التأمينات الاجتماعية التأمينات الآتية:

أ- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

ب- تأمين إصابات العمل.

ج- تأمين المرض.

د- تأمين البطالة.

ونحاول في هذا المطلب، عرض الحماية التأمينية بصورها لكل الخاضعين لقانون التأمينات والمعاشات الحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، ومن بينهم فئات العمالة الغير منتظمة، وذلك بعرض تفصيلي للمخاطر التي يواجهها القانون ويعمل على تغطيتها.

ووفقاً لهذا القانون يشمل نظام التأمين الاجتماعي، تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين إصابات العمل، تأمين المرض، تأمين البطالة، تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات ^(١)، كما أنه من شأن ما أستحدثه من تطوير لأجر الإشتراك أن ينعكس على كافة المزايا المستحقة بما في ذلك التعويضات المستحقة في تعويضات اصابات العمل.

(١) المادة ٣ من قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

أ- الحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة في حالة الشيخوخة والعجز والوفاة.

يهدف القانون إلى توحيد نسب اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لمختلف فئات المؤمن عليهم، عاملين لدى الغير- أصحاب الأعمال- العاملين المصريين بالخارج، والعمل على تخفيض نسب اشتراكات التأمين الاجتماعي وعلى الأخص للعمالة غير المنتظمة، وتقرير زيادة دورية للمعاشات يتحملها نظام التأمين الاجتماعي، مع معالجة أجر حساب الحقوق التأمينية بمتوسط نسب التضخم خلال مدد الاشتراك، والسعى لإنشاء نظام للمعاش الإضافي يقوم على الاشتراكات المحددة لأصحاب الدخول المرتفعة، وقد منح جميع أطراف العلاقة التأمينية مزايا عديدة سواء العامل أو صاحب العمل أو صاحب المعاش أو المستحقين عن أصحاب المعاشات، وحدد القانون الحالات التي تستحق فيها المؤمن عليها الحامل تعويضاً عن أجزائها.

أولاً: معاش الشيخوخة:

يعد بلوغ العامل سن التقاعد، سبباً من أسباب الانتفاع بالتأمينات الاجتماعية من جانب العامل، والذي يؤدي إلى انتهاء عقد العمل.

= شروط استحقاق معاش الشيخوخة لكل الخاضعين لقانون التأمينات والمعاشات:

١- بلوغ سن التقاعد:

ذهبت المادة ١٢٥/ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، علي أنه: "لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة، ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذا السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته."

وتنص المادة ١٧١ من قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، فقد أكدت على ذلك أيضاً، فنصت على "لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة، ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا بلغ العامل سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة، وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته، وتطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش".

ويتضح من هذا النص، أن سن التقاعد في قانون العمل هو ستين سنة، ومتى بلغ العامل سن الستين ينتهي عقده، دون حاجة إلي إخطار مسبق من احد الطرفين^(١)، وقد أعطى القانون للعامل الحق في الاستمرار في العمل إذا كان عقد العمل محدد المدة وتنتهي مدته بعد بلوغ سن الستين، وبذلك يكون بلوغ العامل سن الستين سبب لانتهاء العقد، ولكن يحق لصاحب العمل وبعد رضاء العامل أن يستمر العامل في عمله بعد بلوغ سن الستين، ويعد استمراره في العمل ليس مكماً لعقد العمل، وإنما يُعد هذا عقد عمل جديد غير محدد المدة لا يجوز إنهاؤه من جانب واحد دون مبرر وبلا إخطار مسبق^(٢).

وقضت محكمة النقض في هذا الشأن بأنه، " ما رأت الدار المطعون ضدها تقريره في اللائحة التي أصدرتها في عام ١٩٦٣، من تحديد سن الستين لتقاعد موظفيها،

(١) طعن مدني رقم ٥٤٠ لسنة ٤٦ قضائية بتاريخ ١٩٨٢/٢/٢٢، هـاري ج ٥، ص ١٤٥، مشار إليه لدي د. همام محمد محمود: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ٢٠٠٥، ص ٦١٦، هامش رقم ١.

(٢) د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٨، ص ٤٣١.

إنما هو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تصرف صادر من صاحب العمل بما له من سلطة مطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه، ولما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن إحالة الطاعن إلى التقاعد لبلوغه سن الستين، تمت في ظل أحكامه اللائحة المشار إليها ، و ما نصت عليه من أحكام تنظيمية سارية المفعول منذ تقريرها^(١)، ومن ثم إذا بلغ العامل سن الستين، وكان قد استكمل مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة، فلا يحق له المطالبة بالاستمرار في العمل ببلوغ سن الستين، وحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغ سن الستين لاستكمال المعاش، وليس لتحسين المعاش^(٢).

وأكد المشرع في الفقرة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية بالنص علي حق صاحب العمل في إنهاء عقد العامل، الذي بلغ سن الستين، حتى ولو لم يكن قد استوفى المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش، وذلك في حالة قيام صاحب العمل بسداد قيمة الاشتراكات عن المدد المتبقية عليه.

أما في القانون الفرنسي فتُعد الإحالة إلى المعاش . « la retraite » ، من أسباب استحقاق المعاش.

وهناك فرق بين الوصول إلى سن التقاعد، وهو (٦٥ سنة) طبقاً لأخر تعديل للقانون loi du ٢٣ août ٢٠٠٣. وبذلك ينتهي عقد العمل لوصول العامل سن التقاعد،

(١) نقض مدني: الطعن رقم ٧٥ لسنة ٣٩ بجلسة ٢٥ يناير ١٩٧٥ - مكتب فني ٢٦ - ص ٢٤٤.

(٢) د. احمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الثاني ، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية ، القاهرة ٢٠٠٩، ص ٨٠٥.

وبين إحالة صاحب العمل العامل إلى المعاش قبل بلوغ هذا السن، أو ما نسميه بالمعاش المبكر في مصر، ويتم من خلال مبادرة من صاحب العمل، ويطلق عليه. « Mise à la retraite » ، ولا بد وان يلتزم صاحب العمل بمدة الإخطار في حالة الإحالة إلى المعاش^(١).

Art ١٢٣٧-٦ « L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. ١٢٣٤-١ »

ويقوم العامل نفسه بطلب إحالته إلى المعاش قبل بلوغ سن المعاش، وذلك عندما يصل العامل إلى سن ٦٠ سنة. ويطلق عليه « Départe à la retraite ».

وفي كلتا الحالتين يستحق العامل تعويضاً بعد إنهاء عقده^(٢)، ويكون التعويض في حالة الإحالة إلى المعاش بطلب من العامل كالتالي^(٣):

١- إذا كانت الأقدمية (١٠) سنوات فإن التعويض يكون نصف شهر عن كل سنة.

٢- إذا كانت الأقدمية (١٥) سنة يكون التعويض شهر كامل عن كل سنة.

٣- إذا كانت الأقدمية (٢٠) سنة يكون التعويض شهرين عن كل سنة.

(١) Art. L. ١٢٣٧-٦. code du travail.

(٢) Brigitte HESS-FALLON, "droit du travail." ٢٠٠٥. P. ١٢٣. , Antoine CRISTAU. Op. P. ١٤٧.

(٣) La loi du ١٠ décembre ١٩٧٧. De la sécurité sociale.

ويستحق العامل تعويضاً، يساوي تعويضاً عن الفصل من الخدمة، إذا كانت الإحالة للتقاعد بمبادرة من صاحب العمل، وتكون الإحالة للمعاش في العقود غير محددة المدة.

وتتحدد اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، للفئات المشار إليها بالمادة (٢) من هذا القانون، وهم العاملين لدى الغير، أصحاب الأعمال ومن في حكمهم، العاملين المصريين في الخارج، العمالة الغير منتظمة، وفقاً لما يلي:

١- بالنسبة للعاملين لدى الغير:

أ- الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل بواقع ١٢ % من أجور المؤمن عليهم العاملين لديه شهرياً.

ب- الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع ٩% من أجره شهرياً.

٢- بالنسبة لأصحاب الأعمال ومن في حكمهم، والعاملين المصريين بالخارج، بواقع ٢١% من دخل الاشتراك الشهري الذي يختاره المؤمن عليه من الجدول المرفق باللائحة التنفيذية لهذا القانون.

٣- بالنسبة للعمالة الغير منتظمة:

أ- الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه بواقع ٩% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهرياً.

ب- مساهمة الخزانة العامة بواقع ١٢ % من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهرياً.

وتزاد نسبة الاشتراكات كل سبع سنوات اعتبارا من تاريخ العمل بهذا القانون بنسبة ١%، وتقسم مناصفة بين صاحب العمل والمؤمن عليه، على ألا تتجاوز إجمالى نسبة الاشتراكات ٢٦%.

٢- أن تبلغ مدة الاشتراك في التأمين ١٢٠ شهرا:

ذهبت الفقرة الاولى من المادة ٢١ من قانون التأمينات الحالي الي، ضرورة بلوغ سن الشيخوخة مع توافر مدة اشتراك فى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لا تقل عن ١٢٠ شهراً فعلية على الأقل، وتكون المدة ١٨٠ شهراً، فعليه بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بالقانون.

فيجب لاستحقاق معاش الشيخوخة، أن يكون المؤمن عليه، قد حُصلت منه إشتراكات لهيئة التأمينات الاجتماعية لمدة عشر سنوات، وهذه المدة تعد منخفضة، ولكن المشرع عمد من وراء ذلك إستفادة اكبر طائفة من المؤمن عليهم من مزايا هذا التأمين.

ويستحق معاش تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فى الحالات الآتية:

"بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة مع توفر مدة اشتراك مقدارها عشر سنوات فعلية على الأقل ، وتزاد هذه المدة إلى خمسة عشر سنة فعلية اعتبارا من أول يناير ٢٠٢٥ على ألا يكون قد صرف تعويض الدفعة الواحدة عن مدد الاشتراك المشار إليها"^(١).

وبذلك فالمدة المستحقة للمعاش عشر سنوات تزداد لكل من يبلغ سن المعاش قبل الاول من يناير ٢٠٢٥ الي خمسة عشر سنة.

(١) المادة ١٠٢ من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات و المعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

وتيسيرا من المشرع يجبر كسر الشهر الى شهرا في مجموع المدد المشار اليها، كما يجبر كسر السنة الى سنة في هذا المجموع.

المعاش المبكر:

وانتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه لغير بلوغ سن الشيخوخة أو العجز "المعاش المبكر" أو الوفاة ويشترط لاستحقاق المعاش وفقاً لهذه الحالة ما يأتي:

أ- انتهاء الخدمة أو العمل أو النشاط.

ب- توفر مدد اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تعطي الحق في معاش لا يقل عن (٥٠ ٪) من أجر أو دخل التسوية الأخير، وبما لا يقل (٦٥ ٪) عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك في تاريخ استحقاق المعاش.

ج- أن تتضمن مدة الاشتراك المشار إليها عشرين سنة فعلية ، وتزداد هذه المدة إلى خمسة وعشرين سنة فعلية اعتباراً من أول يناير ٢٠٢٥ .

ح- تقديم طلب الصرف.

خ- ألا يكون المؤمن عليه خاضعاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وفقاً لأحكام اي القانون ف تاريخ تقديم طلب الصرف.

ويشترط لاستحقاق المعاش في الحالات:

- الأولى من هذه المادة أن يكون للمؤمن عليه مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة ، ولا يسرى هذا الشرط في الحالات الآتية:

١- العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لأي من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام.

٢- العاملون الخاضعون لأحكام قانون العمل القطاع الخاص الذين يخضعون للوائح توظيف صادرة بناء على قانون أو حددت أجورهم وعلاواتهم وترقياتهم بمقتضى اتفاقات جماعية أبرمت وفقاً لقانون العمل متى وافق رئيس الهيئة على هذه اللوائح أو الاتفاقات.

٣- انتقال العاملين بالجهاز الإداري للدولة للعمل بالقطاع الخاص.

٤ - ثبوت عجز المؤمن عليه أو وقوع وفاته نتيجة إصابة عمل.

كما يشترط لصرف المعاش في هذه الحالة أداء جميع المبالغ المستحقة على المؤمن عليه والخاصة بمدد الاشتراك أو القيمة الحالية للأقساط المستحقة.

وفي كل الأحوال السابقة يزداد المدة بواقع ٦٠ شهراً لاستحقاق المعاش أي بواقع خمس سنوات، اعتباراً من الأول من يناير ٢٠٢٥.

ثانياً: تأمين العجز:

يعتبر عجز العامل عن أداء العمل المنوط به، سبباً للانتفاع بالمعاش والمزايا التأمينية الأخرى، إذا كان هذا العجز كلياً، وتنص المادة ١٧٠ من قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، على أنه "مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المشار إليه ، ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله

عجزاً كلياً ، أيّ كان سبب هذا العجز فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً ، فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز ، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر ، لدى صاحب العمل ، يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مُرضي، وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر، كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل كتابة، أن ينقله إلى ذلك العمل".

وفي ضوء النص السابق، سنوضح المقصود بعجز العامل عن القيام بالعمل المكلف به على ، كسبب من أسباب الانتفاع بالمعاش، من خلال:

أولاً: المقصود بعجز العامل:

عرفت المادة الاولى الفقرة الثانية عشر من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، العجز المستديم بأنه " العجز الكلى المستديم: كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولته مهنته الأصلية أو أية مهنة أو نشاط يتكسب منه، ويعتبر في حكم ذلك حالات الأمراض العقلية، وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحى.

اما الفقرة ١٣ من ذات المادة عرفت العجز الجزئي المستديم، " كل عجز بخلاف حالات العجز الكلى من شأنه أن يحول بصفة مستديمة بين المؤمن عليه الخاضع للبند أولاً من المادة (٢) من هذا القانون وبين عمله الأصلي".

وقضت محكمة النقض المصرية بأن " المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد، هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه، بصفة دائمة على وجه مرض، و لو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير، و لا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً

كاملاً ، بل يكفي أن يكون غير قادراً على أداء ذات العمل المتفق عليه ، و لا يلتزم رب العمل بإسناد عمل آخر إليه".^(١) .

ثانياً: أنواع العجز:

من نص المادة / ١٢٤ من قانون العمل، يوجد نوعان من عجز العامل عن أداء العمل المنوط به، علي النحو التالي:

أ- العجز الجزئي المستديم: لا يؤدي إلي انتهاء عقد العمل، و لا يعد سبباً من أسباب إستحالة تنفيذ عقد العمل، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يناسب هذا العامل، وذلك وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

حيث يعد العجز الجزئي سبباً لإستحالة تنفيذ العقد، و يؤدي إلي إنهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الجزئي المستديم، شرطه عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل، إستثناءؤه، تحديد حالاته بقرار من وزير التأمينات الاجتماعية^(٢).

وكان قد صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٣٧ لسنة ١٩٩٩، بشأن تشكيل وعمل لجان إثبات عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العجز الجزئي^(١).

(١) نقض مدني ، الطعن رقم ٨٧٦ لسنة ٤٩ ، جلسة ٣٠ مارس ١٩٨٠، مكتب فني ،

ص ٩٦٦ . مشار اليه لدى د. محمود سلامة : شرح قانون العمل والمحاكم العمالية، شركة آل طلال للنشر والتوزيع، القاهرة ٢٠١٥ ، ص ٢١٠.

(١) نقض مدني ، الطعن رقم ١١٥٨ لسنة ٦٨ قضائية، جلسة ٢٨ نوفمبر ١٩٩٩.

(٢) وزير التأمينات والشئون الاجتماعية: بعد الإطلاع على قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة والمكملة له، وعلى قرار وزير التأمينات رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن لجان اثبات عدم وجود عمل أخر لدى صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العجز الجزئى ، وعلى موافقة وزارات الصحة والقوى العاملة والهجرة والدولة للتنمية الإدارية، قرر مادة ١ :تشكل اللجان المنصوص عليها فى المادة (١٨) بند"٣" من قانون التأمين الإجتماعى المشار إليه ، على الوجه الاتى : أولاً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة. مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بالقطاع الحكومى رئيساً. ممثل مديرية التنظيم والادارة بالمحافظة. طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحى تختاره الهيئة. ممثل عن صاحب العمل. ممثل عن التنظيم النقابى (اللجنة النقابية أو النقابة العامة ، فى حالة عدم وجود لجنة نقابية) نائب مدير المنطقة مقررأ. ثانياً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص: مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص..... رئيساً. ممثل مديرية القوى العاملة. طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة. ممثل عن صاحب العمل. ممثل عن التنظيم النقابى (او النقابة العامة فى حالة عدم وجود لجنة نقابية) مدير إدارة التوجيه الفنى بالمنطقة.....مقررأ. مادة ٢ : إذا قررت اللجنة الطبية المختصة ثبوت عجز المؤمن عليه عجزاً جزئياً مستديماً يحول بينه وبين أداء عمله الأسمى ، ولم يكن لدى صاحب العمل عمل آخر يناسب حالة المؤمن عليه التزم صاحب العمل بطلب عرض المؤمن عليه على اللجنة المنصوص عليها فى المادة الأولى خلال شهر من تاريخ إخطاره بثبوت عجز المؤمن عليه بمعرفة اللجنة الطبية أو مكتب التأمينات المختص ويعتبر سكوت صاحب العمل عن طلب عرض المؤمن عليه على اللجنة خلال هذا الميعاد إقراراً منه بوجود عمل آخر لديه يناسب حالة المؤمن عليه ، كما يكون للمؤمن عليه خلال شهرين من تاريخ علمه بقرار من اللجنة الطبية طلب عرضه على اللجنة المشار إليها فى الفقرة السابقة ، ويعتبر سكوته عن طلب العرض على اللجنة خلال هذا الميعاد إقراراً منه بقبول العمل الآخر. مادة ٣ : يقدم الطلب المشار إليه فى المادة السابقة إلى : ١ - مدير المنطقة المختصة بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة. مدير مكتب التأمينات المختص بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص ، وعلى الجهات التى تتلقى الطلبات إرسالها إلى اللجنة المختصة خلال عشرة أيام

على الأكثر من تاريخ ورودها إليه ، وفى جميع الأحوال ترفق بالطلبات المستندات التالية:

أ- شهادة ثبوت العجز. ب- أية مستندات أخرى يرى مقدم الطلب أهمية الإطلاع عليها لإثبات الحالة وتسلم هذه الأوراق بإيصال كما يجوز إرسالها بكتاب موصى عليه بعلم الوصول. مادة ٤ : تعد كل لجنة سجلاً تقيد فيه الطلبات التى ترد إليها ، ويشمل على الاخص البيانات الآتية: رقم وتاريخ ورود الطلب إلى الجهة. إسم صاحب العمل وعنوانه ورقمه التأميني. نوع نشاط صاحب العمل ورقم المنشأة. أسم المؤمن عليه ومهنته الاصلية ونوع العجز الجزئى الثابت فى شأنه. تاريخ إرسال الطلب إلى اللجنة . مادة ٥ :

تعقد اللجنة إجتماعاتها بمقر المنطقة التأمينية المختصة. مادة ٦ : على رئيس اللجنة أن يحدد موعداً لإنعقاد اللجنة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ ورود الطلب ، وعلى مقرر اللجنة أن يخطر المؤمن عليه وأعضاء اللجنة بتاريخ إنعقادها وبيان الحالات المعروضة ، وذلك قبل موعد إنعقاد اللجنة بأسبوع على الأقل ويكون الأخطار بكتاب موصى عليه بعلم الوصول أو بالتسليم باليد أو برقياً عند الضرورة. مادة ٧ : لا يكون إنعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور جميع أعضائها بأنفسهم ، على أنه إذا تخلف ممثل صاحب العمل عن الحضور للمرة الثانية جاز للجنة أن تنعقد وتصدر قرارها فى غيبته. مادة ٨ :

تقوم اللجنة بعد التأكد من شخصية المؤمن عليه وأن شهادة العجز الخاصة به ثابت بها أن عجزه الجزئى يحول بينه وبين أداء عمله الأصلي ببحث مدى توافر عمل آخر مناسب لدى صاحب العمل للمؤمن عليه ، وفى حالة عدم حضور المؤمن عليه إجتماع اللجنة للمرة الثانية جاز للجنة أن تستمر فى عملها وصدر قرارها فى غيبته، وللجنة فى سبيل ذلك ان تلجأ إلى كافة الوسائل والطرق بما فى ذلك المعاينة. وعلى صاحب العمل أن يقدم كافة المستندات والأوراق التى ترى اللجنة الإطلاع عليها وعلى الاخص جداول الوظائف بالجهة ، وذلك بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام. وفى جميع الأحوال يجب ألا يتعارض القيام بالوظيفة أو العمل الاخر مع الحالة الصحية للمؤمن عليه. مادة ٩ : يحذر مقرر اللجنة محضراً بأعمالها يثبت فيه ميعاد إنعقاد جلساتها وما إتخذته من إجراءات وما أصدرته من قرارات. مادة ١٠ : تصدر اللجنة قرارها بالاغلبية المطلقة لأصوات عدد الحاضرين، وفى حالة التساوى يرجح الجانب الذى فيه الرئيس. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها خلال شهر على الأكثر من تاريخ أول إجتماع لها ويوقع عليه من الأعضاء. ويجوز التظلم إلى ذات اللجنة من قرارها خلال ستين يوماً من تاريخ علم صاحب الشأن به وإصدار القرار نهائياً. مادة ١١ : يخطر مقرر اللجنة كل من

ولو وجد هذا العمل الآخر، يحق للعامل أن يطلب من صاحب العمل أن ينقله إلى هذا العمل الآخر، مع حقه في الأجر.

وهناك من يرى أن العجز سواء أكان كلياً أو جزئياً، يؤدي إلى انتهاء عقد العمل، حتى ولو كان هناك عمل آخر يستطيع العامل القيام به، بشرط أن العجز دائم لا يرجى شفاؤه^(١)، ويثبت عجز العامل عن أداء العمل بقرار من الجهة الطبية المختصة، أي طبيب العمل، وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبية أيضاً.

ب- العجز الكلي المستديم.

ويُعد العجز الكلي، سبب من أسباب انتهاء العقد، كحالة من حالات إستحالة التنفيذ، وهو ذلك العجز الذي يفقد العامل قدرته على العمل كلياً، ويؤدي إلى عدم

المؤمن عليه وصاحب العمل بصورة من قرار اللجنة بموجب خطاب موصى عليه بعلم الوصول أو بالتسليم باليد مع إخطار المنطقة المختصة بصندوق التأمين الإجتماعي للعاملين بالقطاع الحكومي أو مكتب التأمينات المختص بصندوق التأمين الإجتماعي للعاملين بقطاع الأعمال العام والخاص بحسب الأحوال ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدور القرار. مادة ١٢ : لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه صاحب العجز الجزئي المستديم إلا بعد أن تقرر اللجنة عدم وجود عمل آخر مناسب لدى صاحب العمل. مادة ١٣ : تنعقد اللجنة مرة على الأقل شهرياً ويحدد رئيس الصندوق المختص مكافأة حضور الجلسات . مادة ١٤ : يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار . مادة ١٥ : ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ صدوره.

(١) د. أيهاب حسن إسماعيل: شرح قانون العمل - القاهرة - ١٩٨٢ - ص ٣١٤.

قدرته علي الكسب، وعدم قدرته علي الاستمرار في مهنته الأصلية، ومن ثم فمعيار تحديد العجز الكلي هو عدم القدرة علي الكسب^(١).

وينتهي عقد العمل سواء أكان محدد المدة، أو غير محدد المدة بعجز العامل كلياً عن أداء العمل، أو عجزه جزئياً عن أداء العمل ما لم يوجد عمل آخر يطلب العامل الانتقال إليه ويوفره له صاحب العمل، ويثبت العجز باعتباره واقعة مادية جائز، بكافة الطرق، مؤداه لا سلطان على محكمة الموضوع في إستخلاصه من أدلة الدعوى^(٢).

شروط استحقاق معاش العجز:

طبقاً لنص الماد ٢١ من هذا القانون، يستحق المعاش في الحالات الآتية:

١- بلوغ سن الشيخوخة مع توافر مدة اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لا تقل عن ١٢٠ شهراً فعلية على الأقل، وتكون لمدة ١٨٠ شهراً فعلياً بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بالقانون.

٢- انتهاء خدمة المؤمن عليه من العاملين لدى الغير، والمشار إليهم بالمادة (٢) من هذا القانون للوفاة أو العجز الكامل أو العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل.

ويثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل في حالة ثبوت العجز الجزئي المشار إليه بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع الوزراء

(٢) د. جلال إبراهيم. ، د. فاطمة الرزاز: الوسيط في شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، ٢٠٠١، ص ٣٣٩.

(٣) نقض مدني : الطعن رقم ١٧٨٨ لسنة ٦١ قضائية ، جلسة ١٢ يناير ١٩٩٧.

المختصين، ويكون من بين أعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الأحوال وممثل عن الهيئة، ويحدد القرار قواعد وإجراءات ونظام عمل اللجنة، وبناء عليه، تنتهي خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل، وثبوت العجز الكامل المستديم خلال العمل أو النشاط.

كما تنتهي خدمة المؤمن عليه للعجز الجزئي المستديم بشرط صدور قرار اللجنة المختصة المنصوص عليها من القانون، بعدم وجود عمل آخر للمؤمن عليه لدى صاحب العمل، ويستثنى من هذا الشرط الحالات التي يصدر بها قرار من رئيس الهيئة بناءً على موافقة مجلس الإدارة. وفي حالة العجز الكامل أو الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه، ويشترط لاستحقاق المعاش وفقاً لهذه الحالة ما يأتي:

أ- انتهاء الخدمة أو العمل أو النشاط.

ب- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه بشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة.

د- عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة عن مدة الاشتراك.

وفي حالة العجز الكامل أو الوفاة بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه ، ويشترط لاستحقاق المعاش وفقاً لهذه الحالة ما يأتي:

أ- انتهاء الخدمة أو العمل أو النشاط.

ب- ثبوت العجز الكامل أو وقوع الوفاة بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه بشرط عدم تجاوز سن الشيخوخة.

ج- عدم صرف تعويض الدفعة الواحدة عن مدة الاشتراك.

د- توفر مدة اشتراك مقدارها عشر سنوات فعلية على الأقل ، وتزداد هذه المدة إلى خمسة عشر سنة فعلية اعتباراً من أول يناير ٢٠٢٥^(١).

الحق في التعويض الإضافي:

يستحق المؤمن عليه تعويضاً اضافياً، في الحالات الآتية :

- العجز أو الوفاة نتيجة إصابات العمل، ويستحق التعويض الإضافي هنا بثبوت العجز الكامل أو الوفاة نتيجة إصابة العمل بعد انتهاء الخدمة، حيث لم تظهر آثارها اثناء خدمة العامل^(٢)، بشروط:

- العجز الكامل أو الوفاة.

- ان يحدث العجز أو الوفاة بعد انتهاء الخدمة و ليس اثنائها.

- ان يكون العجز أو الوفاة بسبب الإصابة.

- أن يكون المؤمن عليه من اصحاب المعاشات.

فإذا انتهت فترة علاج العامل دون شفاؤه من الإصابة ، يستحق وفقاً لنص المادة ١١٨ من قانون التأمينات الاجتماعية تعويضاً اضافياً، طبقاً للجدول رقم ٥ المرفق بقانون التأمينات الاجتماعية، ويقدر بمبلغ يعادل نسبة من الاجر السنوي تبعا لسن

(١) المادة ١٠٢ من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات والمعاشات الحالي.

(٢) د. رمضان عبدالله صابر : الوجيز في التأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ٢٠٠٩ ،

المؤمن عليه في تاريخ تحقق واقعة الاستحقاق، و يكون التعويض الاضافي لمن هو في سن الخامسة والثلاثون ٢٠٠% وفقا للجدول المذكور وتقل كلما تقدم في السن^(١).

ومعاش العجز أو الوفاة يختلف عن المعاش التقاعدي ، حيث أنه معاش يقرره القانون لما ينشأ عن العجز في إصابة العمل، وهو تعويض قانوني جزافي معياره الأجر ونسبة العجز^(٢).

ثالثا: تأمين الوفاة:

تنص المادة ١٦٩ من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، علي انه "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان قد ابرم لاعتبارات تتعلق بشخص العامل، أو نشاطه الذي ينقطع بوفاته"^(٣).

يتضح لنا من النص السابق، أن عقد العمل يستحيل تنفيذه بوفاة العامل، سواء أكان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، ولما كان عقد العمل يعتمد في تنفيذه علي

(١) د. السيد محمد السيد عمران : الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة، ٢٠٠٥، ص ٨١.

(٢) الطعن رقم ٤٢٥ لسنة ٣٨ ق ، جلسة ١٩٧٤/١١/٢٣. مشار إليه لدى د. عصمت الهواري : المرجع السابق ، ص ٥٨٤ .

(٣) وكانت تقابلها في القانون الملغي المادة ٧١ / ٢ وكذلك المادة ٦٩٧ / ١ من القانون المدني والتي تنص علي أنه "ينفسخ العقد بوفاة العامل"

شخص العامل، وحيث إن أداء العامل العمل بنفسه من أهم الالتزامات الملقة علي عاتقه، فإن وفاة العامل تؤدي إلي انتهاء العقد^(١).

ولا يمكن إلزام ورثة العمل بالإستمرار في تنفيذ العقد^(٢)، أما وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلي انقضاء عقد العمل، ما لم تكن شخصية رب العمل قد روعيت عند إبرام العقد^(٣)، ومن ثم تؤدي وفاة العامل إلي انتهاء العقد، سواء أكانت الوفاة حقيقة أو حكماً^(٤). وفي هذه الحالة ينتهي عقد العمل بقوة القانون، حتى ولو كان سبب الوفاة الانتحار^(٥).

ولا يمكن أن يحل الورثة محل العامل في عقد العمل، حتى ولو قام احد الورثة بالحلول محل العامل المتوفى، ففي تلك الحالة لا يعد امتداد لعقد العمل وإنما يكون العقد المبرم بين احد الورثة وصاحب العمل عقد عمل جديد.

(١) د. احمد حسن البرعي ، د. رامى أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٧٩٩.

(٢) د. إيهاب حسن إسماعيل: الوجيز في قانون العمل، القاهرة ١٩٧٦، ص ٣١٤.

(٣) لمزيد من التفصيل راجع د. السيد عيد نايل: مدي تأثر الالتزامات العقدية بوفاة المتعاقد، مركز البحوث ، السعودية ١٩٩٤ ، ص ٨٩ وما بعدها .

(٤) وتكون الوفاة حكماً وذلك بموجب حكم قضائي أو قرار نهائي من رئيس مجلس الوزراء أو وزير الدفاع وذلك في أحوال الفقد. ولمزيد من المعلومات عن أحكام الفقد وأحواله راجع المدخل للعلوم القانونية نظرية الحق. د. مصطفى عبد الجواد: مصادر الالتزام ، (الجزء الثاني) دار النهضة العربية ٢٠٠٤، ص ٥٣٢.

(٥) د.عبد الودود يحيي: دروس في النظرية العامة للالتزامات، (الجزء الأول)مصادر الالتزام ، دار النهضة العربية ١٩٧٨/١٩٧٩، ص ٢٨٤، حيث يري سيادته أن انتحار العامل لا يؤثر علي استحقاقه للحقوق المقررة له بالرغم من أن الانتحار منافي للأخلاق والأديان فالمهم هنا وقوع الوفاة لأي سبب كانت .

الحقوق التأمينية عند الوفاة:

وطبقا للمادة ٣٣ من قانون التأمينات والمعاشات الحالي، عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش تستحق منحة عن شهر الوفاة والشهرين التاليين وذلك بالإضافة إلى الأجر المستحق عن أيام العمل خلال شهر الوفاة، ومن ثم تقدر المنحة بالأجر أو المعاش المستحق عن شهر الوفاة، وتلتزم بها الجهة التي كانت تصرف الأجر أو التي تلتزم بصرف المعاش بحسب الأحوال، وتستحق المبالغ المنصوص عليها في هذه المادة لمستحقي المعاش فإذا لم يوجد سوى مستحق واحد أدت إليه بالكامل.

الحقوق التأمينية في حالة المفقود:

يصرف للمستحقين في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش إعانة شهرية تعادل ما يستحقونه عنه من معاش بافتراض وفاته، وتصرف اعتباراً من أول الشهر الذي فقد فيه إلى أن يظهر أو تثبت وفاته حقيقة أو حكماً.

وإذا كان فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله فتقدر الإعانة بما يعادل المعاش المقرر في تأمين إصابات العمل والمعاش المقرر في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. وتسرى على الإعانة أحكام المادة (٣٥) من هذا القانون، الخاصة بزيادة المعاش.

وطبق للمادة ١٢١ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون، عند فقد المؤمن عليه أو المستحق للمعاش يصرف للمستحقين عنه إعانة شهرية اعتباراً من أول الشهر الذي فقد فيه وتقدر الإعانة وفقاً لما يأتي:

١- في حالة فقد المؤمن عليه تقدر إعانة الفقد بمعاش الوفاة المقرر في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وإذا كان فقد المؤمن عليه أثناء تأدية عمله يضاف

إلى هذا المعاش معاش الوفاة المقرر بتأمين إصابات العمل ، وتُزاد الإعانة بالزيادات السنوية المقررة للمعاش.

٢- في حالة فقد صاحب المعاش تقدر إعانة الفقد بقيمة المعاش المستحق لصاحب المعاش في تاريخ الفقد وتُزاد الإعانة بالزيادات السنوية المقررة للمعاش.

وبعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أو ثبوت الوفاة حقيقة أو حكماً يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة وذلك في تقدير جميع الحقوق التأمينية وفقاً لأحكام هذا القانون، وتعتبر الإعانة السابق صرفها معاشاً منذ تاريخ تحقق إحدى الوقائع المشار إليها، ويثبت فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش، طبق للمادة ١٢٢ من اللائحة التنفيذية، من خلال تقديم المستندات التالية:

١ -صورة رسمية من محضر الشرطة المحرر عن الفقد.

٣-إفادة من قسم الشرطة بأن المفقود لم يعثر عليه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ الفقد.

٣ -شهادة معتمدة من جهة العمل التابع لها المؤمن عليه توضح تفصيلاً نوع العمل الذي فقد أثناء تأديته، وذلك إذا كان الفقد أثناء تأدية العمل، وتصرف إعانة الفقد لمدة أربع سنوات أو ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية أيهما أسبق.

وبعد ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية أو فوات أربع سنوات م ن تاريخ الفقد أيهما أسبق يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة ويراعى ما يأتي:

١ - يحدد المستحقين في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية أو فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد.

٢ - يستمر صرف إعانة الفقد باعتبارها معاشاً ١ وتوزع على المستحقين في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية أو فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد.

٣ - بالنسبة للمؤمن عليه تحسب الحقوق التأمينية الأخرى - المكافأة والتعويض الإضافي تاريخ الفقد وتوزع على المستحقين في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية أو بعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أيهما أسبق.

٤ - بالنسبة لصاحب المعاش تحسب منحة الوفاة في تاريخ الفقد وتصرف لمستحقها في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية أو بعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد أيهما أسبق ، ولا تصرف نفقات الجنازة في حالة عدم العثور على جثمان صاحب المعاش، وفي حالة فقد المؤمن عليه والعثور عليه حيا وثبت من تحقيقات السلطات المختصة أن الفقد كان بسبب خارج عن إرادته كفقد الذاكرة أو الجنون أو الأسر أو غير ذلك من حالات القوة القاهرة فيعتبر صحيحا ما صرف من إعانة الفقد إلى المستحقين، وفي غير ذلك من حالات تعتبر المبالغ المنصرفة للمستحقين ديناً عليهم، ويتعين اقتضاءها منهم وفقاً للإجراءات المخولة للهيئة قانوناً، وفي حالة فقد صاحب المعاش والعثور عليه حيا يعتبر صحيحا ما صرف من إعانة الفقد إلى المستحقين عنه وتخضم من قيمة المعاش المستحق له ويؤدى إليه الفرق ان وجد،

ويلتزم المؤمن عليه أو صاحب المعاش برد جميع الحقوق التأمينية الأخرى التي تم صرفها للمستحقين عنه^(١).

وتصرف المبالغ المنصوص عليها في المواد (٣١، ٣٣، ٣٧) من هذا القانون للمستحقين لها الموجودين على قيد الحياة في تاريخ انقضاء مدة الفقد المشار إليها، أو في تاريخ ثبوت الوفاة الحقيقية أو الحكمية، وشروط استحقاق تأمين الوفاة هي ذاتها شروط استحقاق تأمين العجز.

ولعل من أبرز سمات هذا القانون توحيد سن المعاش ليصل إلى ٦٥ سنة في عام ٢٠٤٠، حيث سيتم زيادته بالتدرج بدءاً من عام ٢٠٣٢ كل عامين سنة، ووضع حد أدنى للمعاشات لا يقل عن ٦٥% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك التأميني، وزيادة المعاشات بنسبة التضخم بحد أقصى ١٥% سنوياً.

ويستفيد العامل الغير منظم من تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الوارد في قانون التأمينات والمعاشات الحالي، حيث أن المادة ٥٧ من القانون، أكدت على اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة للعمال غير المنتظمة، كالتالي:

- حصة يلتزم بها المؤمن عليه بواقع ٩% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهرياً.

- مساهمة الخزانة العامة بواقع ١٢% من الحد الأدنى لأجر الاشتراك شهرياً.

وتزاد جميع نسب الاشتراكات السابقة كل سبع سنوات اعتباراً من ٢٠٢٠/١/١، بنسبة ١%، وتقسم هذه الزيادة بالنسبة لفئات المؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة (٣) من

(١) المادة ١٢٦ من اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية.

هذه اللائحة مناصفة بين صاحب العمل والمؤمن عليه، كما تقسم هذه الزيادة بالنسبة للمؤمن عليهم المشار إليهم بالمادة (٧) من هذه اللائحة مناصفة بين الخزنة العامة والمؤمن عليه، وذلك ضمن القسط السنوي الذي تسدده الخزنة العامة للدولة للهيئة. ومع عدم الإخلال بقرار رئيس مجلس الوزراء الذي يصدر في شأن المؤمن عليهم العاملين بالأعمال الصعبة والخطرة يراعى ألا تتجاوز إجمالي نسبة الاشتراكات ٢٦%.

ونصت المادة ٢٦٩ من القانون الحالي، على أنه بالنسبة للمستحق من فئة العمالة الغير منتظمة يحدد دخله بالحد الأدنى للأجر في قانون العمل، وفي حالة عدم تحديد حد أدنى للأجر بقانون العمل يعتد بالحد الأدنى لأجر الاشتراك بالقانون، مع ضرورة خصم حصة العامل في اشتراكات التأمين الاجتماعي عن هذا الأجر.

ب- تأمين إصابة العمل والمرض^(١):

عرف المشرع المصري إصابة العمل في المادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ في الفقرة (١٥) على إنها " الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق لهذا القانون أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه، وفي الفقرة (١٦) المصاب: من أصيب بإصابة عمل"، والمخاطر التي يغطيها تأمين إصابة العمل كما وضحها القانون هي:

(١) للمزيد د. سامي نجيب: دور التأمينات الاجتماعية في النهوض بعمل المرأة العربية، ندوة

قومية بدمشق في الفترة من ١٧-١٩ / ١١/ ٢٠٠٧، منظمة العمل العربية نوفمبر ٢٠٠٧

ص ٣ وما بعدها.

١- حادث العمل: وهو عبارة عن الإصابة التي تقع داخل نطاق العمل، وتقع أثناء تأدية العمل، و لم يحدد المشرع سواء في مصر أو في فرنسا المقصود بحادث العمل، وإنما أشتراط لإعتبار الحادث حادث عمل، أن يكون بين الحادث والعمل صلة معينة^(١).

فلا بد وأن يكون الحادث فجائياً، كما يجب يكون عنيفاً، و أن يكون ذو أصل خارجي عن جسم الإنسان، و يشترط المساس بجسم المؤمن عليه، و أن تكون هناك علاقة بين الحادث و العمل.

٢- حادث الطريق: وهو الإصابة التي تقع للمؤمن عليه خارج العمل ، خلال فترة ذهابه أو إيابه لتأدية العمل، سالكاً في ذلك الطريق الطبيعي، دون توقف أو إنحراف.

٣- الأمراض المهنية: يشترط لإعتبار المرض مهنيًا ، أن يكون المرض ضمن الأمراض المهنية المبينة بالجدول، وأن يكون ناتجاً عن العمل الذي يؤديه.

٤- الإصابة بالإجهاد أو الإرهاق من العمل: فيشترط لإعتبار الاجهاد أو الإرهاق الناتج عن العمل إصابة عمل^(٢)، أن يكون ناتجاً عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه، أو الإصابة بأحد الأمراض التالية:

- نزيف المخ أو انسداد شرايين المخ.

- الانسداد بالشرايين التاجية.

(١) د. محمد حسن قاسم: قانون التأمين الاجتماعي ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ٢٠٠٣، ص ٢٣٢.

(٢) د. السيد محمد السيد عمران : مرجع سابق، ص ١٢٧.

ووضع القانون آليات وضوابط وشروط الاستفادة من مزايا تأمين إصابات العمل، وضوابط صرف التعويضات والتزامات صاحب العمل، حيث تضمن باباً لذلك، وذهب المشرع، على أنه تسري أحكامه على المؤمن عليهم وشمل العاملين لدى الغير، والعاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها، والعاملين بوحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها، والعاملين المؤقتين والعرضيين والموسميين بهذه الجهات، والعاملين بالقطاع الخاص الخاضعين لأحكام قانون العمل، مع مراعاة أن تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة^(١).

ويمول تأمين إصابات العمل من اشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع (١%) من أجر الاشتراك للعاملين لديه بالنسبة لغير الخاضعين لأحكام قانون نظام التأمين الصحي الشامل المشار إليه يؤدي إلى الهيئة المعنية بالتأمين الصحي مقابل العلاج والرعاية الطبية، واشتراك شهري يؤديه صاحب العمل يتحدد بواقع (٠,٥%) من أجر الاشتراك للعاملين لديه مقابل الحقوق المالية التي تلتزم بها الهيئة، وتتم زيادة نسبة الاشتراك الشهري حتى تصل إلى (١%) تبعا لمخاطر نشاط المنشأة وفقا لما تحدده اللائحة التنفيذية لهذا القانون في هذا الشأن.

وينص على أن تلتزم وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام بصرف تعويض الأجر ومصاريف الانتقال في حالة الإصابة مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات

(١) المادة ٤٥ من القانون ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات.

التي تلتزم بها وفقا للبند (٢)، والخاص بنسبة إشتراك صاحب العمل في تمويل هذا التأمين، من هذه المادة بواقع النصف، وللهيئة الموافقة على قيام صاحب العمل في غير الجهات المشار إليها بالفقرة السابقة من هذه المادة بأداء تعويض الأجر ومصاريف الانتقال مقابل تخفيض نسبة الاشتراكات التي تلتزم بها وفقا للبند (٢) بواقع النصف، بالإضافة إلى ريع استثمار الاشتراكات المشار إليها.

وأقر المشرع الإجتماعي نظام التأمين الصحي الشامل لكل العاملين والمواطنين في الدولة، ووفقا لنص المادة ٤٨ من قانون التأمينات، تتولى الهيئة المعنية بالتأمين الصحي علاج المصاب ورعايته طبيا، ويجوز له العلاج في درجة أعلى من الدرجة التأمينية على أن يتحمل فروق التكاليف أو يتحملها صاحب العمل إذا وجد اتفاق بذلك، كما يجوز لصاحب العمل علاجه ورعايته طبيا متى صرحت الهيئة بذلك ووفقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة بالاتفاق مع رئيس الهيئة، ووفقا لنص المادة ٤٩ من قانون التأمينات، إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله تؤدي الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها تعويضا عن أجره يعادل كامل أجره المسدد عنه الاشتراك، ويصرف هذا التعويض للمصاب في مواعيد صرف الأجور، ويستمر صرف هذا التعويض طوال مدة عجز المصاب عن أداء عمله أو حتى ثبوت العجز المستديم أو حدوث الوفاة ، ويقدر التعويض اليومي على أساس الأجر الشهري مقسوما على ثلاثين.

وتنص المادة ٥٠ على أن "يلتزم صاحب العمل عند حدوث الإصابة بنقل المصاب إلى مكان العلاج، وتحمل الجهة المختصة بصرف تعويض الأجر بأداء مصاريف انتقال المصاب إلى مكان العلاج إذا كان يقع خارج المدينة التي يقيم بها".

وبحسب المادة ٥١ إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كامل أو وفاة سوى المعاش بنسبة (٨٠%) من الأجر المنصوص عليه في المادة (٢٢) من هذا القانون، ويزاد هذا المعاش بنسبة (١٠%) سنويا حتى بلوغ المؤمن عليه سن الشيخوخة حقيقة أو حكما إذا كان العجز أو الوفاة سببا في إنهاء خدمة المؤمن عليه، وتعتبر كل زيادة جزءا من المعاش عند تحديد مبلغ الزيادة التالية.

وتنص المادة ٥٢ من قانون التأمينات والمعاشات، على أنه إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ(٣٥%) فأكثر، استحق المصاب معاشا يساوى نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالمادة (٥١)، وإذا أدى هذا العجز إلى إنهاء الخدمة لثبوت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وفقا للقواعد المنصوص عليها بالبند (٢) من المادة (٢١)، يزداد معاشه وفقا لحكم الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) من هذا القانون.

وتشير المادة ٥٣ على أنه إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم، لا تصل نسبته إلى (٣٥%) استحق المصاب تعويضا بنسبة ذلك العجز مضروبا في قيمة معاش العجز الكامل المنصوص عليه بالمادة (٥١)، ويؤدي هذا التعويض دفعة واحدة.

وتنص المادة ٥٤ على أن يكون معاش الوفاة أو العجز الكامل لمن لا يتقاضى أجرا من الفئات المنصوص عليها بالبند (١، ٢، ٣، ٤) من المادة بواقع الحد الأدنى للمعاش المنصوص عليه بالفقرة الأخيرة من المادة (٢٤) من هذا القانون، وبما لا

يقل عن الحد الأدنى الرقمي للمعاش المشار إليه بالمادة (١٦٣) من هذا القانون، وإذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم تقدر نسبته بـ(٣٥%) فأكثر، أستحق المصاب معاشا يساوي نسبة ذلك العجز من المعاش المنصوص عليه بالفقرة السابقة.

وإذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم لا تصل نسبته إلى (٣٥%) أستحق المصاب تعويضا يقدر بنسبة ذلك العجز مضروبا في قيمة المعاش المنصوص عليه بالفقرة الأولى من هذه المادة وذلك عن ٤ سنوات، ويؤدي هذا التعويض دفعة واحدة.

وتوضح المادة ٥٨ أنه يجوز لكل من المصاب وجهة العلاج والهيئة طلب إعادة الفحص الطبي مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة خلال الثلاث سنوات التالية، وعلى جهة العلاج أن تعيد تقدير درجة العجز في كل مرة، ومع عدم الإخلال بحق المصاب في العلاج والرعاية الطبية، لا يجوز إعادة تقدير درجة العجز بعد انتهاء أربع سنوات من تاريخ ثبوته.

وحددت المادة ٦٠ حالات تؤدي إلى وقف صرف معاش العجز، حيث يوقف صرفه اعتبارا من أول الشهر التالي للتاريخ المحدد لإعادة الفحص الطبي وذلك إذا لم يتقدم صاحبه لإعادة الفحص الذي تطلبه جهة العلاج أو الهيئة في الموعد الذي تخطره به، ويستمر وقف صرفه إلى أن يتقدم صاحبه لإعادة الفحص، فإذا أسفرت إعادة الفحص عن نقصان درجة العجز عن النسبة السابق تقديرها، اعتبرت النسبة الجديدة أساسا للتسوية اعتبارا من التاريخ الذي كان محددًا لإعادة الفحص الطبي.

ووفقا للمادة ٦١ يلتزم صاحب العمل في القطاع الخاص أو المسؤول الفعلي عن الإدارة لديه بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد عماله يعجزه عن العمل وذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل،

وتلزم المادتين ٦٣ و ٦٤ صاحب العمل أن يقدم الإسعافات الأولية للمصاب ولو لم تمنعه الإصابة من مباشرة عمله، وأن تلتزم الجهة المختصة بجميع الحقوق المقررة حتى ولو كانت الإصابة تقتضي مسئولية شخص آخر خلاف صاحب العمل .

ووفقا للمادة ٦٥ تلتزم الجهة المختصة بالحقوق التي يكفلها هذا الباب لمدة سنة ميلادية من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه إذا ظهرت عليه أعراض مرض مهني خلالها، سواء كان بلا عمل أو كان يعمل في صناعة لا ينشأ عنها هذا المرض، ويستمر هذا الالتزام للأمراض التي لا تظهر أعراضها إلا بعد انقضاء المدة المقررة .

وبحسب المادة ٦٩ يجمع المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقون بين المعاشات المقررة في تأمين إصابات العمل والأجر أو الحقوق الأخرى المقررة بهذا القانون وفقا لما يأتي:

- ١- يجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة وأجره دون حدود.
- ٢- يجمع المؤمن عليه بين معاش الإصابة وتعويض البطالة دون حدود.
- ٣- يجمع المؤمن عليه أو صاحب المعاش أو المستحقون بين معاش الإصابة والمعاش المنصوص عليه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة دون حدود.

ويطبق على فئات العمالة الغير منتظمة تأمين إصابة العمل، طبقا لأحكام قانون التأمينات والمعاشات الحالي، شيكات تعويض وثائق التأمين ضد الحوادث الشخصية لـ ٨ أسر لعمال متوفين من العمالة الغير منتظمة ومصاب، بإجمالي مبلغ ٧٨٢ ألف و ٩٧٩ جنيه، مقدمة من شركة مصر للتأمين كتعويض من خلال وثيقة التأمين

لحالات العجز الجزئي أو الكلي أو الوفاة، والتي أصدرتها "الوزارة" بالتعاون مع "الشركة" لحماية العمالة الغير منتظمة وأسرهم ورعايتها اجتماعياً وصحياً^(١).

وسعى المشرع نحو جبر الضرر الواقع على العمال، حيث تبنى قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، فكرة حماية العمال من مخاطر العمل والتي مفادها أن صاحب العمل ليس وحده المستفيد من جهود العامل بل إن المجتمع كله ينتفع بهذه الجهود، كما أن مخاطر المهنة ليست من خلق صاحب العمل بل هي نتيجة للتقدم الصناعي والعلمي الذي حققه الفكر والجهد الانساني، وبالتالي كان من الطبيعي أن يتجه الفكر إلى المجتمع ليتحمل تبعه المخاطر التي يتعرض لها العاملون فيه^(٢).

ج- تأمين البطالة.

حسنا فعل المشرع المصري بالنص بتنظيم الانتفاع بتأمين البطالة، ونص على أن تأمين البطالة يسرى على المؤمن عليهم من العاملين ب وحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام وغيرها من الوحدات الاقتصادية التابعة لها والعاملين بالقطاع الخاص، ويشترط للانتفاع بهذا التأمين ألا تجاوز سن المؤمن عليه الستين، واستثنى من ذلك العاملون الذين يستخدمون فى أعمال عرضية أو مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات وعمال التراحيل والعمال الموسميين وعمال الشحن والتفريغ وعمال النقل البرى وعمال

(١) جمهورية مصر العربية، رئاسة مجلس الوزراء: وزير القوى العاملة يُسلم تعويضات لأسر من العمالة الغير منتظمة ب ٧ محافظات، الخميس، ٢٤ نوفمبر ٢٠٢٢.

(٢) د. شريف محمد نورالدين عبدالفتاح: إصابة العمل في قانون التأمينات والمعاشات الجديد، مجلة البحوث القانونية والفقهية، كلية الشريعة والقانون بدمنهو، العدد ٤٥، ابريل

الزراعة وعمال الصيد، ويشترط للانتفاع بهذا التأمين ألا تجاوز سن المؤمن عليه سن الستين^(١).

١- مصادر تمويله: يمول تأمين البطالة مما يأتي^(٢):

- الحصة التي يلتزم بها صاحب العمل بواقع ١% من أجور المؤمن عليهم لديه شهريًا.
- ريع استثمار اموال هذا التأمين.

ويشترط لاستحقاق تعويض البطالة ما يأتي^(٣):

- ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة، ويعتبر في حكم ذلك حالات الانقطاع عن العمل.
- ألا تكون قد انتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائي في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو انتحاله شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة.
- أن يكون المؤمن عليه مشتركًا في هذا التأمين لمدة سنة على الأقل منها الستة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة.
- أن 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.

(١) المادة ٨٥ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٢) المادة ٨٦ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٣) المادة ٨٧ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

ويستحق تعويض البطالة إبتداء من اليوم الثامن لتاريخ انتهاء الخدمة أو عقد العمل بحسب الأحوال، ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة ١٢ أسبوعًا أيهما أسبق، وتمتد هذه المدة إلى ٢٨ أسبوعًا عند تعطل المؤمن عليه للمرة الأولى إذا كانت مدة الاشتراك فى هذا التأمين تجاوز ٣٦ شهرًا، كما يصرف التعويض خلال فترة التدريب المهنى التى يقررها مكتب القوى العاملة.

ويقدر تعويض البطالة للمؤمن عليه خلال مدة التعطل وفقًا للنسب الآتية من أجر الاشتراك الأخير^(١):

- ٧٥% للأربعة أسابيع الأولى.
- ٦٥% للأربعة أسابيع الثانية.
- ٥٥% للأربعة أسابيع الثالثة.
- ٤٥% لباقي الاسابيع.

ويستحق المؤمن عليهم تعويض البطالة بنسبة ٤٠% من أجر الاشتراك الأخير إذا انتهت خدمة المؤمن عليه لأحد الأسباب الآتية^(٢):

- ارتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل، أبلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه .
- عدم مراعاته التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العاملين والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر .

(١) المادة ٨٩ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

(٢) المادة ٩٠ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

- عدم قيامه بتأدية التزامات العمل الجوهرية.
 - إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل .
 - وجوده أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
 - اعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول، وكذلك اعتدائه اعتداءً جسيماً على أحد رؤسائه في العمل أثناء العمل أو بسببه.
- كما يسقط الحق فى صرف تعويض البطالة فى الحالات الآتية^(١):
- إذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسباً له ويعتبر العمل مناسباً إذا توافرت فيه الشروط الآتية:
- أ- أن يعادل أجره على الأقل ٧٥% من الأجر الذى يؤدي على أساسه تعويض البطالة.
- ب- أن يكون العمل متفقاً مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية.
- ج- أن يكون العمل المرشح له فى دائرة المحافظة التى كان يعمل بها وقت تعطله.
- إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.
 - إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوى قيمة التعويض أو يزيد عليه.
 - إذا استحق المؤمن عليه معاشاً يساوى قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه، مع مراعاة أحكام البند (٢) من المادة (٦٩) من هذا القانون.
 - إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائياً .

(١) المادة ٩١ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

- إذا بلغ المؤمن عليه سن التقاعد.

ويوقف صرف تعويض البطالة فى الحالات الآتية^(١):

- إذا لم يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة الذى قيد اسمه فيه متعطلاً فى المواعيد المحددة ما لم يكن ذلك لأسباب مقبولة .

- إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذى يقرره مكتب القوى العاملة المختص.

ويعود الحق فى صرف التعويض فى الحالتين السابقتين بزوال سبب الإيقاف وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق، فى الحالات التالية:

- إذا جند المؤمن عليه ويعود إليه الحق فى صرف التعويض بانتهاء مدة التجنيد، ولا تحسب هذه المدة ضمن مدة استحقاق التعويض.

- إذا اشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة.

- إذا استحق المؤمن عليه المتعطل معاشاً يقل عن قيمة تعويض البطالة.

ويصرف فى الحالتين المنصوص عليهما فى البندين (٤ و ٥) ما يعادل الفرق بين تعويض البطالة المستحق والأجر أو المعاش وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.

وإذا قام نزاع على سبب انتهاء الخدمة يصرف تعويض البطالة بنسبة ٤٠ % من الأجر الأخير لمدة أربعة أسابيع يبدى خلالها مكتب علاقات العمل المختص رأيه فى النزاع وفقاً للإجراءات التى يبينها قرار من رئيس الهيئة بالاتفاق مع وزير القوى العاملة، وفى ضوء النتيجة التى ينتهى إليها المكتب المذكور من ظاهر الأوراق يتم الآتى:

(١) المادة ٩٢ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الحالي.

- صرف التعويض المستحق متى توافرت باقى الشروط المنصوص عليها فى هذا الباب.

- استرداد ما سبق صرفه للمؤمن عليه اذا ما ثبت عدم استحقاقه للتعويض.

ومن مزايا قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، أنه ضم العديد من الفئات للتأمين الاجتماعي، ومن بينها العمالة الغير منتظمة، وفى هذا الصدد، يشترط على الشخص الراغب فى التأمين على نفسه من فئة العمالة الغير منتظمة، التقدم بنموذج رقم ١ إلى مكتب التأمينات الذي يقع في دائرته نشاط المؤمن عليه، مرفقا به المستندات التالية^(١):

- بيان بتدرج المهنة صادر من مصلحة الأحوال المدنية.
- صورة شهادة الميلاد المميكنة.
- طلب اشتراك مؤمن عليه بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص.
- صحيفة البيانات الأساسية، وفقا للنموذج رقم (٣) المرفق هنا في حالة وجود مدد سابقة.
- صورة بطاقة الرقم القومي.
- بيان من المؤمن عليه بمدد الاشتراك السابقة.
- بيان بمدى استحقاق المؤمن عليه معاش آخر، وفقاً للنموذج رقم (٤) المرفق هنا.

(١) الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي: التأمين على العمالة الغير منتظمة.

- تقرير اللياقة الطبية الصادر من الجهة الطبية المختصة عند بدء الاشتراك أو صورة منه.

- شهادة الملكية أو الحيازة الزراعية الصادرة من الجمعية الزراعية أو الجهة المختصة.

ويسرى أحكام تأمين البطالة على العمالة الغير منتظمة بكافة الشروط التي حددها القانون، وإن كنا نرى ضرورة إعفاء تلك الفئات من الشروط المنصوص عليها، وإستفادتهم من هذا التأمين في حالة التعطل، حماية لتلك الفئات الضعيفة.

المطلب الثاني

آليات حصول العمالة غير المنتظمة على حقوقهم التأمينية

تمهيد وتقسيم

تعد مصر من أقدم الدول العربية التي أعتمدت النظام التأميني في كافة المجالات، ومن بين أهم أنظمة التأمين التي يهتم بها قطاع عريض من الشعب المصري هو التأمين الاجتماعي، الذي يقوم بتحقيق مصلحة تتمثل في تغطية المخاطر التي يتعرض لها أفراد الطبقة العاملة التي قد تحول بينهم وبين ممارسة عملهم بصورة طبيعية كالمرض والعجز والشيخوخة.

وإذا كان للدولة ، متمثلة في الحكومات، الدور الأساسي في توفير سياسة الحماية الاجتماعية للفئات المستحقة لها، لما تملكه من مقومات سياسية واقتصادية ومالية وقانونية، فإن إصدارها القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩. وقانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، يعد من أهم آلياتها في توفير الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة.

حيث تضمن القانون عبر نصوص مواده مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى توفير الحماية الاجتماعية والصحية لهذه الفئة من العمال والتي تشمل التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة وتوفير الرعاية الصحية وتقديم منح مالية في المناسبات والأعياد بالإضافة إلى توفير دورات تدريبية لتنمية المهارات.

ومع ذلك تواجه الحماية التأمينية العديد من المشكلات العملية في التطبيق تشمل علي الأخص التحديات الإقتصادية حيث يؤدي التضخم إلي ارتفاع تكاليف الرعاية الصحية والمطالبة التأمينية فضلا عن التكاليف الإدارية والتي قد تكون مرتفعة.

وسوف نتناول الحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة من خلال:

الفرع الاول: صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة.

الفرع الثاني: آليات تسجيل العمالة الغير منتظمة في منظومة التأمين.

الفرع الاول

صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة

ويُعد صدور قانون العمل المصري الجديد خطوة لتنظيم العمالة الغير منتظمة، فلأول مرة يهتم المشرع العمالي بتلك الفئات الكبيرة والأكثر ضعفاً في المجتمع، فبجانب تنظيم أوضاعهم من الناحية التشريعية والتأمينية، نجد أن المشرع أهتم بتأمينهم بجانب الهيئة القومية للتأمينات والمعاشات فنص في المادة أنه " ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة الغير منتظمة يسمى" صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة" ، تكون له الشخصية

الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص، ويكون مقره الرئيسى محافظة القاهرة، وله أن ينشئ فروعاً فى المحافظات، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، برئاسة الوزير المختص، وعضوية ممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية ومنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوى فيما بينهما، وممثلى الوزارات والجهات المعنية، ويحدد القرار اختصاصات المجلس، والنظام الأساسى للصندوق، والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، على أن تكون من موارده الذاتية، والنظام المحاسبى الواجب اتباعه".

وطبقاً لهذا النص، فنجد أن المشرع أوجب على وزارة العمل أن تنشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة الغير منتظمة، تحت مسمى صندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة غير المنتظمة، وأعطى له المشرع الشخصية الاعتبارية، ويتبع وزير العمل، ويكون مقره فى القاهرة وله أن ينشأ فروعاً له فى المحافظات.

أولاً: تشكيل مجلس إدارة الصندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة الغير منتظمة:

وطبقاً لنص المادة ٧٨ من قانون العمل الجديد، يشكل مجلس إدارة الصندوق ، برئاسة وزير العمل، وعضوية كل من:

- ممثلى المنظمات النقابية العمالية المعنية.
- ممثلين لمنظمات أصحاب الأعمال المعنية بالتساوى فيما بينهما،
- ممثلى الوزارات والجهات المعنية.

ثانياً: إختصاصات مجلس إدارة الصندوق إعانات الطوارئ والخدمات الاجتماعية والصحية للعمالة الغير منتظمة^١:

ويختص الصندوق بما يأتي:

- ١- صرف إعانات الطوارئ للعمالة غير المنتظمة فى حالات الأزمات الاقتصادية العامة أو الكوارث أو الأوبئة أو حالات التوقف المؤقت عن العمل.
- ٢- تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية لفئات العمالة الغير منتظمة.
- ٣- دعم النفقات العلاجية والخدمات الطبية.
- ٤- المساهمة فى سداد إشتراكات التأمين الاجتماعى للعمالة غير المنتظمة بالاتفاق مع وزير المالية ووزير التضامن الاجتماعى، والهيئة القومية للتأمين الاجتماعى، وفى حدود موارد الصندوق.
- ٥- دعم وتطوير وتعزيز عمليات التشغيل اللازمة للعمالة غير المنتظمة.
- ٦- تدريب العمالة الغير منتظمة المخاطبين بأحكام هذا القانون وتنمية مهاراتهم الفنية والمهنية فى مجالات العمل المختلفة بالتنسيق مع الوزارة المختصة.
- ٧- المساهمة فى توفير أدوات العمل اللازمة لبعض فئات العمالة الغير منتظمة للقيام بأعمالهم.
- ٨- المساهمة فى توفير سبل الانتقال والإعاشة والإقامة بمواقع العمل النائية.
- ٩- المشاركة فى دعم الالتزام باشتراطات السلامة والصحة المهنية اللازمة وتأمين بيئة العمل.

(١) المادة ٧٩ من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥.

- ١٠ - تقديم البرامج الثقافية والرياضية، وإقامة المسابقات اللازمة لتنمية مهارات العمالة غير المنظم، فنيا، وثقافيا، ورياضيا، وإعداد برامج الرحلات الترفيهية، والمصايف طبقاً للموارد المتاحة.
- ١١ - المساهمة فى تمويل عمليات حصر العمالة الغير منتظمة على المستوى القومى أو إعداد قواعد بياناتها.
- ١٢ - إطلاق الحملات التوعوية إعلاميا للتعريف بحقوق العمالة الغير منتظمة وحقوقهم التأمينية والاجتماعية وغيرها.
- ١٣ - إنشاء المنصات الإلكترونية اللازمة لتقديم خدمات الصندوق الرقمية.
- ١٤ - إقامة مشروعات تنمية تستهدف الارتقاء بأوضاع العمالة الغير منتظمة، أو دمج العاملين فى القطاع غير الرسمى بالقطاع الرسمى على المستوى القومى، سواء منفردا أو بالتعاون مع الجهات والمنظمات الدولية أو الإقليمية المتخصصة بعد موافقة الجهات الوطنية المعنية.

ثالثاً: مصادر تمويل الصندوق:

نصت المادة ٨٠ من قانون العمل الجديد على أنه " يصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين اللوائح المالية والإدارية للصندوق، ونظام تحصيل موارده، ولائحة الخدمات التى يقدمها، وقيمة الإعانات المالية الطارئة وضوابط استحقاقها، ومدتها، وحالات وقفها، والمستندات اللازمة لإثباتها، وطريقة وآليات صرفها"، وتتكون موارد الصندوق مما يأتي^(١):

(١) المادة ٨٢ من قانون العمل المصري الجديد.

- ١- نسبة لا تقل عن ١٪، ولا تزيد على ٣٪، من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة فى قطاع المقاولات والتشييد والبناء، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكما بنسبة لا تزيد على ٢٠ ٪ من قيمة العملية في المقاولات العامة ، ولا تزيد على ٤٥ ٪ فى عمليات الخدمات والمصنعية.
- ٢- نسبة لا تقل عن ١٪، ولا تزيد على ٣٪، من قيمة الأجور الفعلية للعمالة غير المنتظمة فى قطاع المناجم والمحاجر وما فى حكمها، فإذا تعذر الوقوف على قيمة الأجور الفعلية تقدر قيمة الأجور حكما بنسبة لا تزيد على ١٥ ٪ من قيمة العملية.
- ٣- اشتراك قيد لفئات العمالة الغير منتظمة الأخرى، لا يقل عن ٢٠ جنيها ولا يزيد على ٢٠٠ جنية شهريا.
- ٤- نسبة ٠,٥ ٪ (نصف فى المائة) من قيمة مبيعات المنتجات الزراعية التي تشتريها الدولة.
- ٥- مبلغ ١٠٠ جنية عن كل طلب توثيق أو طلب صحة توقيع أو صحة نفاذ عقود بيع الأراضى الزراعية.
- ٦- مبلغ لا يجاوز ٥٠ جنيها عن كل رخصة قيادة مهنية تصدر لأول مرة أو عند تجديدها.
- ٧- كافة أموال حسابات العمالة الغير منتظمة بمديريات العمل ، وعوائد الأصول والودائع الخاصة بها.
- ٨- التبرعات والهبات العينية والنقدية التى يوافق عليها مجلس الإدارة، وبما لا يخالف القوانين واللوائح المعمول بها.

٩ - عائد الخدمات التى يقدمها الصندوق بمقابل رمزى إن وجدت.

١٠ - عائد استثمار أموال الصندوق.

ويصدر بتحديد فئات الرسوم والاشتراكات المشار إليها فى هذه المادة، وبما لا يزيد على الحد الأقصى المقرر ، ومواعيد الوفاء بها، قرار من رئيس مجلس إدارة الصندوق.

وبذلك نجد أن مصادر تمويل صندوق رعاية العمالة الغير منتظمة متعددة، وكثيرة، وتقدم خدمات حقيقية لتلك الفئات لو أستغلت أفضل إستغلال، وهذا ما سيتضح عند التطبيق.

رابعاً: حماية أموال الصندوق:

وطبقاً لنص المادة ٨٣ من قانون العمل الجديد، يكون للصندوق حساب خاص لدى أحد البنوك التجارية المسجلة لدى البنك المركزى المصرى وموازنة مستقلة، تعد على نمط موازنات الهيئات العامة الاقتصادية، ويعد الصندوق سنوياً القوائم الدالة على المركز المالى وفقاً لنظام المحاسبة المالية، وتبدأ السنة المالية للصندوق مع السنة المالية للدولة، وتنتهى بانتهائها، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات، ويرحل فائض أمواله من سنة مالية إلى أخرى.

كما تُعد أموال الصندوق أموالاً عامة، وبصفة خاصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات، وللصندوق الحق فى اتخاذ إجراءات التنفيذ المباشر والحجز الإدارى وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الحجز الإدارى^(١).

(١) المادة ٨٤ من قانون العمل المصرى الجديد.

الفرع الثاني

آليات تسجيل العمالة الغير منتظمة في منظومة التأمين

لقد استحدثت المشرع نظاماً خاصة للحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة نظراً لاختلاف طبيعة عملهم وذلك للأسباب الآتية:

١- سرعة دوران العمالة حيث تتمثل مدة العمل في أيام معدودة أو في يوم واحد فقط كما هو الحال في أعمال المقاولات حيث يستخدم صاحب العمل أحياناً عدد كبير من العمال في انجاز عمل لمدة يوم واحد فقط فلا يعقل مطالبتهم بتقديم نماذج إخطار بالالتحاق في أول يوم ونماذج الاخطار بانتهاء الخدمة بانتهاء اليوم

٢- القانون إجباري معظم قوانين التأمين الاجتماعي إجبارية وبالتالي لا يجوز مخالفتها وتستلزم التغطية التأمينية للجميع

٣- عدم وجود فترة انتظار يتم بعدها التأمين فكل قوانين التأمين الاجتماعي تنص على التأمين من أول يوم في العمل

٤- التفتيش الدوري عدم إمكانية قيام صندوق التأمين الاجتماعي بإجراء التفتيش الدوري على العمالة الغير منتظمة لعدم تواجدها بمكان عمل محدد

٥- أداء الاشتراكات، عدم معقولية مطالبة صاحب العمل بأداء اشتراكات كاملة عن الشهر الذبي عمل خلاله العامل يوم واحد أو أيام معدودة^(١).

(١) د. فتحي عبده فتحي: المرجع السابق، ص ٩٩.

أولاً: أليات التسجيل.

يجب التمييز بين القواعد العامة الواجبة الاتباع بالنسبة لكافة العمال لتحقيق الاشتراك بنظام التأمين الاجتماعي من ناحية وتلك الخاصة ببعض فئات العمال من ناحية أخرى، ففي القواعد العامة في إجراءات الاشتراك يلتزم رب العمل بتقديم طلب التأمين حيث يلتزم صاحب العمل بالتقدم إلي مكتب الهيئة المختص خلال اسبوعين من تاريخ بدء النشاط بطلب الاشتراك في الهيئة محررا الاستمارة المخصصة موضحا البيانات الوافية عن العاملين لديه من تاريخ بدء استخدامهم، هذا وقد وضع المشرع قواعد خاصة بإجراءات الاشتراك في التأمين الاجتماعي بالنسبة لبعض فئات العمال مراعاة منه لطبيعة عملهم وقد وردت هذه القواعد بشأن عمال المقاولات والمهاجر والملاحات وعمال النقل البري^(١).

فلتسجيل العمالة الغير منتظمة في منظومة التأمين الاجتماعي يجب عليهم التوجه إلي أقرب مكتب تأمينات اجتماعية لطلب التسجيل واستيفاء وتقديم المستندات المطلوبة لطلب التسجيل، هذا وتعمل القوي العاملة حاليا علي رقمنة خدمات وبيانات العمالة الغير منتظمة لإنشاء قاعدة بيانات موحدة

ثانيا: خطوات التسجيل.

يتقدم المؤمن عليهم من فئة العمالة الغير منتظمة بالنموذج رقم (١) إلي مكتب التأمينات الذي يقع في دائرته نشاط المؤمن عليه مرفقا به المستندات الآتية

(١) د. محمد حسن قاسم: شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكمل، دار

المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ٢٠١٠، ص ٧٥-٧٦.

- صورة شهادة الميلاد المميكنة
 - صورة بطاقة الرقم القومي.
 - طلب اشتراك مؤمن عليه (العاملين بالقطاع الخاص) وفقا للنموذج رقم (١)
 - صحيفة البيانات الأساسية وفقا للنموذج رقم (٣) (في حالة وجود مدد سابقة).
 - بيان من المؤمن عليه بمدد الاشتراك السابقة أو مدي استحقاقه معاش آخر وفقا للنموذج رقم (٤).
 - تقرير اللياقة الطبية الصادر من الجهة الطبية المختصة عند بدء الاشتراك أو صورة منه.
 - شهادة الملكية أو الحيازة الزراعية الصادرة من الجمعية الزراعية أو الجهة المختصة (إذا لزم الأمر).
 - بيان بتدرج المهنة صادر من مصلحة الأحوال المدنية^(١)
- ولكي يستفيد فئات العمالة الغير منتظمة من مزايا التأمين الاجتماعي فيجب عليهم التسجيل في مكاتب التأمينات الاجتماعية القريبة منهم، ونجد أن هناك عقبات تواجههم في تلك العملية يجب التغلب عليها.

أ- عقبات تسجيل العمالة غير المنتظمة :

- ١- عدم وجود قاعدة بيانات موحدة وصعوبة التحقق من البيانات.
- يعاني فئات العمالة غير المنتظمة في التسجيل، من عدم وجود قاعدة بيانات موحدة وشاملة تجمع بيانات جميع العمال غير المنتظمين في مختلف القطاعات، وتسعى وزارة التضامن مع وزارة العمل لحصر تلك الفئات، وإعداد قاعدة بيانات لهم، وقد

(١) الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي. <https://www.nosi.gov.eg>

يواجه تسجيل العمالة غير المنتظمة صعوبة في التحقق من صحة البيانات المقدمة، خاصةً في ظل عدم وجود سجلات رسمية أو مستندات تثبت عملهم .

٢- تعدد جهات التسجيل أو التسجيل من خلال أصحاب الاعمال.

تعدد جهات التسجيل ربما تكون عقبة لإتمام تلك العملية، قد يكون هناك تشتت في جهات التسجيل، حيث يتم التسجيل في مديريات القوى العاملة المختلفة، مما يعقد عملية التنسيق وتوحيد البيانات .، وكذلك مكاتب التأمينات المتعددة، وفي بعض الحالات، يتم تسجيل العمالة غير المنتظمة من خلال أصحاب المنشآت التي يعملون لديها، مما قد يؤدي إلى إستبعاد بعض العمال غير المسجلين لدى جهات عمل .

٣- قلة الوعي لدى فئات العمالة الغير منتظمة والخوف من فقدان العمل.

قد يكون هناك نقص في الوعي لدى بعض العمال غير المنتظمين حول أهمية التسجيل وفوائده، مما يؤدي إلى عدم اهتمامهم بالتسجيل، وهذا يلقي بعبء كبير على الدولة ومنظمات المجتمع المدني بضرورة تبصيرهم، وتثقيفهم، وقد يخشى بعض العمال غير المنتظمين من تسجيل أسمائهم، خوفاً من أن يؤثر ذلك على فرص عملهم أو يسبب لهم مشاكل مع أصحاب العمل، أو الاستغناء عنهم، مما يجعلهم يحجمون عن التسجيل.

ب- التغلب على عقبات التسجيل:

ويكون ذلك من خلال:

١- إنشاء قاعدة بيانات موحدة.

يلزم إنشاء قاعدة بيانات مركزية وشاملة للعمالة غير المنتظمة، تجمع بياناتهم من جميع المصادر، وأن يعهد بذلك لجهات متخصصة قادرة على حصر أعدادهم.

٢- تسهيل إجراءات التسجيل.

يجب تبسيط إجراءات التسجيل، وتوفير قنوات متعددة للتسجيل، بما في ذلك التسجيل عبر الإنترنت، أو إلزام اصحاب الاعمال بالقيام من خلال موظفيه بتسجيل العمالة الغير منتظمة.

٣- توعية العمالة الغير منتظمة بأهمية التسجيل.

فيجب تكثيف حملات التوعية بأهمية التسجيل وفوائده، وتوضيح كيفية التسجيل والخدمات المتاحة للعمال غير المنتظمين، ويمكن لمنظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية القيام بذلك الدور.

الفصل الثالث

تقييم مدى فاعلية القواعد المنظمة للحماية التأمينية للعمال غير منتظمة في مصر

تمهيد وتقسيم

إذا كانت الحماية التأمينية في القانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بشكل عام تعتبر كافية، إلا أن هناك بعض الجوانب التي يمكن تحسينها، فالقانون يضمن العديد من الحقوق للمؤمن عليهم، بالإضافة إلى توفير حماية للمصريين العاملين في الخارج، ومع ذلك هناك بعض التحديات التي تواجه نظام التأمين الإجتماعي في مصر، مثل الحاجة إلى مواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، وضمان استدامة النظام المالي للتأمينات.

فالعدالة الاجتماعية واستدامه التنمية وجهان لعمله واحده حيث لا تنميه بدون عدالة اجتماعيه وتتحقق بالتوزيع العادل للموارد والأعباء وتوفير الحماية الاجتماعية والسلع والخدمات العامة للفئات التي تحتاجها برسم السياسات الاجتماعية والإقتصادية بما يتلاءم مع التقدم المستهدف تحقيقه.

وتشكل التحديات التي تواجهها الدولة من ظروف اقتصادية عقبه أمام الجهود المبذولة لتحقيق التنمية الإقتصادية وتأمين الحياة الكريمة لجموع العمال المنتظمة مما يلزم بضرورة تقديم بعض المقترحات التي يمكن أن تساهم في مواجهة تلك العقبات.

وسوف نتناول تقييم فاعلية القانون مع تقديم بعض المقترحات لتعزيز الحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة وذلك من من خلال ثلاثة مباحث علي النحو الآتي:

المبحث الأول: مدي كفاية الحماية التأمينية المقدمة للعمالة غير المنتظمة.

المبحث الثاني: مشكلات تفعيل الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة.

المبحث الثالث: مقترحات لتعزيز الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة في مصر.

المبحث الأول

مدي كفاية الحماية التأمينية المقدمة للعمال غير المنتظمة

من الخطأ الافتراض بأن العمالة الغير منتظمة هي خارج نطاق تطبيق معايير العمل الدولية، بل علي العكس هي محط اهتمام الكثير من نصوص صكوك العمل الدولية، ثم إنه في الواقع عدم التوسع في تطبيق صكوك العمل الدولية في الاقتصاد غير المنظم لا يعني أنها لا تلائم العمالة الغير منتظمة، والحق أن الحماية التأمينية هي أداة قوية للوقاية من الفقر والتخفيف من حدته وهي حق من حقوقه الأساسية وتشكل جزءا أساسيا من برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية وتدعو ولاية منظمة العمل الدولية في مجال الضمان الاجتماعي إلي وضع برامج لتحقيق مد نطاق الحماية التأمينية للجميع^(١).

ووفقا للإحصاءات فإن العمالة الغير المنتظمة في مصر تتركز في ١٢ مهنة أساسية، عمال المقاولات العامة، عمال الخدمات، الزراعة المناجم المحاجر الملاحات الأثار البحر الصيد المواني العمل بمنشآت موسمية ميادين "مهم الباعة الجائلين".

وفقاً لبحث القوي العاملة المصرية للربع الأول من عام ٢٠٢٤ الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء فقد ارتفعت قوة العمل خلال الربع الأول لعام ٢٠٢٤

(١) ILO:Setting social security standards in a global society–An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization, Social Security Policy Briefings, ppapper No.٢,Geneva,٢٠٠٨

بنسبة ١% لتصل إلى ٣١,١ مليون عامل وهذا إنعكس في زيادة عدد المشتغلين ليصل عددهم إلى نحو ٢٩,٢ مليون فرد بينهم ١٨,٧ مليون عامل يعملون في القطاع غير المنتظم أي ما يقارب ٦٠% من القوي العاملة في مصر وتتركز معظم تلك العمالة الغير منتظمة في قطاعات الزراعة والصيد والتشييد والبناء والمحاجر والنقل.

ويعتبر مدي كفاية الحماية التأمينية في القانون المصري رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ موضوعاً يثير نقاشاً واسعاً، حيث يذهب رأي إلى أن الحماية المقدمة غير كافية لتلبية احتياجات المؤمن عليهم بينما يذهب آخرون إلى أنها توفر مستوى مقبول من الحماية مع إمكانية التحسين.

أولاً: أوجه القوة في الحماية التأمينية التي يوفرها القانون:

أ- تغطية تأمينية واسعة:

حيث يشمل نظام التأمينات الاجتماعية طبقاً للمادة (٨) من اللائحة التنفيذية للقانون التأمينات الآتية^(١):

١- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

٢- تأمين إصابات العمل

٣- تأمين المرض

٤- تأمين البطالة

(١) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون

التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ، الجريدة

الرسمية العدد ٣٨ مكرر(ب) في ٢٨ سبتمبر سنة ٢٠٢١.

ويتم إنشاء صندوق لاستثمار أموال التأمينات الاجتماعية بواسطة إدارة متخصصة في مجالات الاستثمار المختلفة وذلك وفقا للمادة (٥) من نظام التأمين الاجتماعي كما أوضحت المادة (٦) من النظام كيفية تكوين تلك الأموال حيث أشارت أن تلك الأموال تتكون من:

- الاشتراكات التي يؤديها أصحاب الأعمال سواء الحصة التي يلتزمون بها أو الحصة التي يلتزم بها المؤمن عليه.
 - الاشتراكات التي يؤديها المؤمن عليه.
 - المبالغ الإضافية المستحقة.
 - المبالغ التي تؤديها الخزنة العامة للدولة وفقا لهذا القانون.
 - حصة استثمار أموال الحساب.
 - حصة المقابل النقدي للخدمات المقررة.
 - حصة الغرامات المقضي بها عن مخالفة أحكام هذا القانون.
 - الإعانات والتبرعات والهبات التي يقرر مجلس الإدارة قبولها.
 - الموارد الأخرى الناتجة عن نشاط الصندوق.
- ب- تنوع المزايا التأمينية:

فمن خلال الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة بموجب نصوص قانون التأمينات والمعاشات الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، نجد أن المزايا المقدمة لتلك الفئات متنوعة، ما بين مزايا نقدية، كإعانة البطالة التي يمكن أن يحصل عليها العامل الغير منتظم، وأخرى عينية كالتأمين الصحي وتقديم الرعاية العلاجية لهم.

ج- تطور الخدمات المقدمة لتلك الفئات:

حيث بدأت بتشريعات محدودة ثم توسعت لتشمل قطاعات أوسع وتغطية تأمينية أكبر، شهدت تطوراً ملحوظاً في التشريعات والقوانين، وشملت زيادة في المزايا التأمينية وتحسين المعاشات، بالإضافة إلى التحول نحو الأنظمة الرقمية لتيسير الخدمات، وهذا توجه عام للدولة المصرية.

ثانياً: أوجه القصور في الحماية التأمينية التي يقدمها القانون:

أ- تدني قيمة المعاشات المقدمة:

حيث أن قيمة الإشتراك الذي يدفعه صاحب المعاش من العمالة الغير منتظمة متدني، فإن ما سيحصل عليه لن يكون كبيراً، وتنص المادة ٣٥ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، على زيادة المعاشات المستحقة اعتباراً من أول يوليو من كل عام بنسبة تعادل معدلات التضخم وبحد أقصى ١٥.٠٪، ويستحق المواطن المعاش وفقاً للقانون كل من بلغ سن المعاش مع توافر مدة اشتراك لا تقل عن ١٠ سنوات عمل فعلية أي ١٢٠ شهراً، وتسري زيادة المعاشات وفق القانون الجديد اعتباراً من يوليو ٢٠٢١، ويستحق المؤمن عليه أو أسرته صرف المعاش في حالات العجز الكامل أو الوفاة أثناء مزاولة العمل، ورفع الحد الأدنى للأجر التأميني اعتباراً من شهر يناير الماضي إلى ١٤٠٠ جنيه بدلاً من ١٢٠٠ جنيه، ومن المقرر أن يصل الحد الأدنى للتأمينات الاجتماعية مع إقرار زيادة سنوية بقيمة ١٥٪ إلى ٢٣٠٠ جنيه في عام ٢٠٢٥، ووفق قانون التأمينات الاجتماعية الجديد يمكن أن يقوم العامل غير المنتظم بدفع قيمة حصته التأمينية فقط، على أن تقوم الدولة بتحمل حصة صاحب العمل، ويتحمل العامل غير المنتظم بعد الزيادة الجديدة ٩٪ من قيمة

الحد الأدنى البالغ ١٤٠٠ جنيه، ليصل إجمالي المبلغ المستحق إلى ١٢٦ جنيهًا، في حين تتحمل الدولة حصة صاحب العمل البالغ ١٦٨ جنيهًا، ويستحق المؤمن عليه معاش الشيخوخة والعجز والوفاة عند توافر شرط من شروط استحقاق المعاش الشهري وفق الحد الأدنى البالغ ٩٠٠ جنيه حاليًا و٩١٦ جنيهًا اعتبارًا من أول يوليو ٢٠٢٢^(١).

ب- إشكالية دفع الاشتراكات:

تدني المستوى العام للأجور يؤدي إلى عدم وصول معظم المؤمن عليهم إلى الحد الأقصى للإشتراك عن الأجر الأساسي، ولا شك أن أكثر الفئات التي تعاني من انخفاض المزايا هي العمالة الغير منتظمة حيث أن المزايا تحسب علي أجر ضئيل بدون إضافة اشتراك صاحب العمل، ثم إن ارتفاع الاشتراك التأميني يؤدي إلى تهرب أصحاب الأعمال من الاشتراك عن عمالتهم، بل من الممكن إنهاء عملهم، وبالتالي اتجاه تلك العمالة إلى القطاع الغير منتظم، كما أن ارتفاع معدل الاشتراك يمكن أن يؤثر عكسيا بانخفاض معدل الاشتراكات.

ثالثًا: حماية العمالة الغير منتظمة في المواثيق الدولية:

أهتمت المنظمات الدولية بتوفير حماية للعمالة الغير منتظمة، ودعت منظمة العمل الدولية إلى ضرورة إتخاذ تدابير لحمايتهم، وينبغي للدول الأعضاء أن تقوم بما يلي^(٢):

(١) جريدة المصري اليوم: تفاصيل زيادة الحد الأدنى للمعاشات والتأمينات الاجتماعية، الجمعة ١١-٠٣-٢٠٢٢.

(٢) منظمة العمل الدولية: توصية رقم ٢٠٤، مرجع سابق، المادة ١٧، ص ٧.

أ- اتخاذ تدابير فورية للتصدي لظروف العمل غير الآمنة وغير الصحية التي غالباً ما يتسم بها العمل في الاقتصاد غير المنظم.

ب- تعزيز ومد نطاق حماية السلامة والصحة المهنتين لتشمل أصحاب العمل والعمال في الاقتصاد غير المنظم.

ج- في عملية الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، ينبغي للدول الأعضاء أن تمد تدريباً، في القانون والممارسة، لتغطية جميع العاملين في الاقتصاد غير المنظم، الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة وظروف العمل اللائقة وهداً أدنى للأجر يراعي احتياجات العمال ويأخذ في الاعتبار العوامل المعنية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر تكلفة المعيشة والمستوى العام للأجور في البلد.

د- ينبغي للدول الأعضاء، عند إرساء وصون أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية ضمن نظام الضمان الاجتماعي لديها وعند تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، أن تولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات وظروف العمال في الاقتصاد غير المنظم وأسره.

ذ- ينبغي للدول الأعضاء، في عملية الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، أن تمد تدريباً نطاق تغطية التأمين الاجتماعي ليشمل العمال في الاقتصاد غير المنظم، وعند الضرورة، أن تكيف الإجراءات الإدارية والإعانات والاشتراكات، مع مراعاة قدرة هذه الفئات على دفع الاشتراكات.

ر- ينبغي للدول الأعضاء أن تشجع توفير رعاية الأطفال الجيدة ومعقولة التكلفة وغيرها من خدمات الرعاية والوصول إليها من أجل تعزيز المساواة بين

الجنسين من حيث تنظيم المشاريع ومن حيث فرص العمالة واتاحة الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

المبحث الثاني

مشكلات تفعيل الحماية التأمينية للعمال غير منتظمة

يشير مفهوم كفاءة نظام التأمينات الاجتماعية في أبسط صوره إلي "توفير المعاش للمؤمن عليهم تمكنهم من الحفاظ علي مستوي معيشتهم بعد تحقق الخطر المؤمن منه علي أن يتم تحقيق ذلك عند أدني تكلفة ممكنة"^(١)

ونظام التأمينات والمعاشات في مصر يواجه العديد من التحديات التي تحول دون تحقيقه للكفاءة المرجوة منه ، حيث يتعرض نظام التأمينات والمعاشات المصري للعديد من المشكلات التي تقف كعقبات نحو قدرته علي مواجهة متطلبات المعاشات المستحقة وفي الوقت ذاته تخفيف العبء علي الممولين الرئيسيين للنظام^(٢)، ولابد من بحث مسألة، ما مدي توفر الطابع المؤسسي والإداري لضمان القدرة علي إدارة برنامج التأمين الاجتماعي للعمال غير منتظمة.

حيث ان تشكيل مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي يتوافق مع الحد الأدنى من المعايير الدولية عند إنشاء مؤسسات الضمان الاجتماعي حيث يضم

(١) Jun Yermo, The performance of the funded pension systems in Latin America, background paper for regional study on social security Reform, office of the chief Economist, Latin America and Caribbean region, the world bank, ٢٠٠٢, p.٣.

(٢) د. هيام عبد الرشيد جميل: برنامج مقترح لمحددات الضمان الاجتماعي في مصر لتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، ٢٠١٨، ص ١١٧.

ممثلين عن الحكومة والعمال وأصحاب الأعمال، وعلى الرغم من توافق تشكيل مجلس الإدارة مع المعايير الدولية إلا أنه غير كاف عند الشروع في إصلاح وتطوير نظم المعاشات والضمان الاجتماعي حيث يعتبر استخدام الحوار الاجتماعي من أفضل الممارسات التي انتهجتها الدول على مستوى العالم وهو الطريقة المثلى لتحقيق توافق الآراء الوطني والحفاظ عليه بشأن الأهداف وآليات التنفيذ وخطط الإصلاح.

حيث يعاني النظام الإداري بالصناديق من مجموعة من المشكلات التي تعيقه من القيام بدوره وعلى رأسها البيروقراطية وكثرة الإجراءات وعدم وجود دليل للإجراءات موحد بين كافة المكاتب والعجز الواضح في أعداد الموظفين أيضا يفتقد النظام الإداري إلي التحديث والتطوير في عدة جوانب تتضمن نظم المعلومات والتوثيق والصيانة الدورية للبنية التحتية للمكاتب بالإضافة إلي عدم ربط المكاتب بنظام شبكي لنقل وتبادل المعلومات^(١).

وتجدر الإشارة أنه لن تتحقق الاستدامة في منظومة الحماية الاجتماعية للقطاع غير المنتظم دون تبني الحكومة لسياسات تستهدف الاستدامة في فرص العمل وتوفير مصدر دخل يلبي الاحتياجات الأساسية المعيشية للأسر وهذا يتطلب تخطيط علي المستوى الوطني وتقنين أوضاع هؤلاء العاملين بشكل يوازن بين الحقوق والواجبات^(٢).

(١) محمد مصطفى الشعيبي وآخرون: برنامج مقترح لمحددات الضمان الاجتماعي في مصر لتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، مجلة العلوم البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة حلوان، المجلد الثاني والأربعون، الجزء الأول، يونيو ٢٠١٨، ص ٢٩١-٢٩٢.

(٢) أ. مني عزت: المرجع السابق.

وفي ضوء ذلك نجد أن هناك مجموعة من المشكلات والعوائق التي من شأنها ضعف منظومة التأمين الإجتماعي لفئات العمالة الغير منتظمة، وتتمثل فيما يلي:

١- مشكلة التهرب التأميني:

وهي مشكلة خطيرة تهدد النظام التأميني بأكمله، ومن أهم معوقات عمل المنظومة بكفاءة وانتظام، وتعني عدم إشتراك أو إلزام بعض الجهات بأداء الاشتراكات كاملة عن كامل العاملين لديه لصندوق التأمين الاجتماعي، وتلك مشكلة تحتاج إلى حل، حتى تستطيع المنظومة مد حمايتها لجميع العاملين، ومن أهم أسباب تلك المشكلة، إرتفاع قيمة الاشتراكات في التأمين، وطول المدة ما بين الاشتراك في التأمين وتاريخ استحقاق المعاش، والخلط بين مفهوم التأمين ومفهوم الادخار، عدم وجود علاقة مباشرة بين الاشتراكات والمزايا التأمينية المتحصلة، وغيرها من الاسباب^(١).

أولاً: أنواع التهرب التأميني:

وهناك أنواع للتهرب التأميني، وتتلخص أنواع التهرب التأميني فيما يلي^(٢):

أ- التهرب الجزئي ويشمل:

- الاشتراك في التأمين عن بعض العمال دون البعض الآخر.
- التأمين عن مدد أقل من المدد الفعليه للعاملين.

(١) د. حسني ابراهيم محمد شرف: التحديات التي تواجه نظام التأمينات الاجتماعية المصري وآليات مواجهتها، دراسة تحليلية، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ٢٠٢٣، ص ١٥.

(٢) محمد حامد الصياد: أسباب التهرب من الاشتراكات وأساليب معالجتها، محاضرات في التأمينات الاجتماعية، اكتوبر ٢٠٠٧، ص ٤.

- الاخطار عن انتهاء خدمه العامل بالرغم من استمراره فى العمل.
- الاشتراك عن أجور تقل عن الاجور الحقيقيه.
- الاشتراك عن الحد الادنى لأجر الاشتراك فى التأمين.
- اختيار اصحاب الاعمال الحد الادنى لفئة الاشتراك عند الاشتراك فى نظام التأمين عن انفسهم بما يخالف دخلهم الحقيقى.
- عدم الانتظام فى سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى.

ب- التهرب الكلي ويشمل:

- عدم التأمين على جميع العمال.
- عدم التأمين على صاحب العمل أو شركائه.
- الامتناع عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعى.

ثانياً: مواجهة التهرب التأميني قانونياً:

وغلظ المشرع العقوبة في حالة التهرب التأميني، على صاحب العمل أو من يمثله في إدارة المنشأة وكذلك كل من أشترك في تلك الجريمة، فنصت المادة ١٦٦، من قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على ان " يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسون ألف جنيه كل من حصل على أموال الهيئة بغير حق أو قام بإعطاء بيانات غير صحيحة أو امتنع عن إعطاء بيانات مما يجب الإفصاح عنها وفقاً لأحكام هذا القانون أو القرارات أو اللوائح المنفذة له مع علمه بذلك. ويعاقب بذات العقوبة كل من تعمد عدم الوفاء بالمبالغ المستحقة للهيئة وفقاً لأحكام هذا القانون عن طريق إعطاء بيانات خاطئة أو إخفاء بيانات".

كما أن مادة ١٦٧، من قانون التأمينات الحالي نصت على ان " يعاقب الموظف المختص فى الجهات الحكومية أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو المسئول الفعلي عن الإدارة لدى صاحب العمل، بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين فى حالة ارتكابه أى من الأفعال الآتية:

- عدم نقل المصاب إلى مكان العلاج بالمخالفة لحكم المادة (٥٠) من هذا القانون.

- عدم إبلاغ الشرطة بغير عذر مقبول بأي حادث يصيب أحد العاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون وذلك بالمخالفة لحكم المادة (٦١) من هذا القانون. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تجاوز ثلاث سنوات و غرامة لا تجاوز مليون جنيه إذا ترتب على عدم نقل المصاب وفاته أو تخلفت لديه نسبة عجز تجاوز ٥٠ %.

وتكون العقوبة الغرامة التى لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه فى حال ارتكابهم أيا من الأفعال الآتية:

- عدم تقديم بيانات بأسماء العاملين وأجورهم وإشتراكاتهم للهيئة بالمخالفة لأحكام المادتين (١٢٠ ، ١٤٢) من هذا القانون.

- عدم موافاة الهيئة بملف التأمين الاجتماعى للمؤمن عليه فى حالة طلبه.

- مخالفة أحكام المادة (١٤٢) من هذا القانون أو القرارات واللوائح المنفذة لها.

- الامتناع عن طلب الهيئة بخصم المبالغ التى صرفت للمؤمن عليه دون وجه حق أو عدم قيامه بتوريد هذه المبالغ للهيئة فى مواعيد سداد الاشتراكات، وتضاعف العقوبة فى حالة العود".

وتنص المادة ١٦٨ من قانون التأمينات الحالى، على ان " يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين المسئول الفعلى عن الإدارة لدى صاحب العمل أو الموظف المختص فى الجهات الحكومية أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام الذى لم يقم بالاشتراك فى الهيئة عن أى من عمالة الخاضعين لأحكام هذا القانون أو لم يقم بالاشتراك عنهم بالمدد أو الأجور الحقيقية، ويعاقب بذات العقوبة المسئول الفعلى عن الإدارة لدى صاحب العمل أو الموظف المختص فى الجهات الحكومية أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام الذى يحمل المؤمن عليهم أى نصيب من نفقات التأمين لم ينص عليها فى هذا القانون، وتحكم المحكمة من تلقاء نفسها بإلزامه بأن يرد للمؤمن عليهم قيمة ما تحملوه من نفقات التأمين. وتضاعف العقوبة فى حالة العود".

وواجه المشرع من خلال المادة ١٦٩ من قانون التأمينات والمعاشات، حالات تواطؤ موظفى هيئة التأمين الاجتماعى مع صاحب العمل للتهرب التأمينى، فنصت على " يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أفشى من موظفى الهيئة سرًا من أسرار الصناعة أو المهنة أو العمل أو غير ذلك من أساليب العمل أو مكن أو سمح أو ساعد أو سهل للغير بطريق مباشر أو غير مباشر الاطلاع على سر من هذه الأسرار التى يكون قد اطلع عليها بحكم المادة (١٤٣) من هذا القانون أو ساعد

صاحب العمل على التهرب من الوفاء بالتزاماته المقررة فى هذا القانون، وتقضى المحكمة من تلقاء نفسها بعزله من وظيفته".

٢ - مشكلة عدم التحول الرقمي الكامل في خدمات التأمينات الاجتماعية:

حيث ان عدم ميكنة خدمات التأمين الاجتماعي بصورة كاملة، سيؤدي إلى تقديم الخدمات بصورة أكثر نزاهة وشفافية، وضمان وصول الخدمات التأمينية لمستحقيها، وأكد على ذلك المشرع في قانون التأمينات والمعاشات الحالي، وفي هذا الصدد، جاء في رؤية الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي المصرية " تحقيق الأمان الاجتماعي للمجتمع المصري وتقديم كافة الخدمات التأمينية بسهولة ويسر وفاءً وعرفاناً لمن أفنوا عمرهم فى العمل من أجل رفعة الوطن، ولأسرهم من بعدهم، فى إطار من المساواة والعدالة الاجتماعية، وبأعلى درجات الشفافية وذلك من خلال اعتماد استراتيجية التحول الرقمي والشمول المالي مع تطبيق المعايير الدولية ومبادئ الحوكمة، وتحقيق الاستثمار الامثل لأموال التأمينات الاجتماعية بهدف تحقيق الاستدامة المالية للنظام".

وأهتمت القيادة السياسية بضرورة التحول الرقمي في خدمات التأمينات الاجتماعية، وقد وجه السيد الرئيس في هذا الإطار بالتطوير والتحديث الإلكتروني الشامل للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، لمواكبة التحول الرقمي

بالدولة، وذلك ضمن إعادة هيكلة الهيئة، ورفع كفاءة بنيتها التحتية، لتحسين مستوى الخدمات التأمينية المقدمة لأصحاب المعاشات والمستحقين^(١).

ومن خلال التحول الرقمي لخدمات التأمينات الاجتماعية يمكن التغلب على الكثير من المعوقات الادارية والمؤسسية في نظم التأمينات الاجتماعية.

(١) موقع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي: الرئيس السيسي يوجه بالتطوير والتحديث الإلكتروني الشامل للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، ٢٦ أكتوبر ٢٠٢٠.

<https://www.nosi.gov.eg>

المبحث الثالث

مقترحات لتعزيز الحماية التأمينية للعمال غير منتظمة في مصر

نظرا لما أسفر عنه التطبيق العملي للتأمين الاجتماعي من صعوبات في التطبيق علي العاملين بالقطاع الخاص من فئة العمالة الغير منتظمة فقد استدعي ذلك نظم خاصة لشمولهم بالحماية التأمينية^(١)، وإمكانية الاستفادة القصوى من الحماية التأمينية للعمال غير منتظمة في مصر، لابد من إتباع السياسات التالية:

١- لتفعيل سياسات الحماية الاجتماعية بوجه عام للعمال غير المنتظمة لابد من وضع استراتيجية متكاملة لمكافحة الفقر، تهدف إلي رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفئات الأكثر تضررا من تطبيق برامج الخصخصة والاصلاح الاقتصادي، في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وهذا يتطلب:

أ- ضرورة التركيز علي وضع الآليات المناسبة لتحسين الظروف المعيشية للفئات الفقيرة، عبر تنظيم برامج لتحسين الفرص الإقتصادية والاستثمارية المتاحة أمامهم، وإعداد برامج لدعم التدريب والتشغيل، وبرامج لتقديم التمويل للمشروعات الصغيرة، وبرامج لتطوير البنية التحتية المادية والاجتماعية المحيطة بالمناطق الفقيرة، والريفية.

ب- ضرورة إيجاد نظام فعال لتمويل صناديق شبكات الحماية الاجتماعية، كاستقطاع نسب معينة من الرواتب والأجور والأرباح، وأشكال أخرى من الدخل والإيرادات، والعمل علي تنمية و استثمار موارد التأمينات الاجتماعية،

(١) د. محمد الصياد: مذكرات في التأمين الاجتماعي، مذكرة ٢٢ عمال المقاولات والمحاجر،

مكتبة صندوق العاملين بالقطاع الحكومي، القاهرة ٢٠١٦، ص ٤.

لكي يستفيد منه الموظفون والعمال، الذين أنتهت عقود عملهم، لتأمين دخل متواصل لهم، وخاصة مع إقرار تأمين البطالة بموجب القانون.

ج- دراسة إمكانية تشجيع العمالة الغير منتظمة علي، إنشاء شركات موردة للسلع أو قطع الغيار أو التجهيزات أو الخدمات الأخرى التي تستخدمها المؤسسة المخصصة علي أن تتعهد الإدارة الجديدة للمؤسسة المخصصة بجعل هذه الشركات الجديدة التي يقيمها العاملون الذين تم الاستغناء عن خدماتهم تعمل كفروع ثانوية أو بعقود من الباطن، وينبغي أن تلتزم الشركات المخصصة بإقامة برامج للتدريب المهني وإعادة التأهيل للعمال الفائضين تسمح لهم بالدخول في حياة مهنية جديدة تضمن لهم علي الأقل نفس الدخل السابق لعملية تطبيق الخصخصة^(١).

ويحتاج إستدامة وكفاءة منظومة الحماية الاجتماعية للعمالة غير المنتظمة إلي استراتيجية عمل تتعاون فيها الجهات الحكومية المعنية مع المجتمع المدني ، كمنظمات أهلية ونقابات عمالية، والعمل سوياً من خلال المحاور الآتية:

- توفير قاعدة بيانات تشمل جميع مجالات النشاط في كل المحافظات، وتقسم علي أساس نوع النشاط، مع إعداد قاعدة بيانات للعمالة الغير منتظمة في كل نشاط ، وتغذية سوق العمل بهم.
- توعية وتعريف بالقوانين من خلال برامج توعية للجمعيات والمؤسسات الأهلية بهذه القوانين، علي أن تقوم الأخيرة بدور التوعية للعمالة الغير

(١) د. فاطمة أحمد محمد بكر: الحماية الاجتماعية والعمالة غير المنتظمة، المجلة العلمية للخدمات الاجتماعية، جامعة أسيوط، العدد السابع عشر، المجلد الثاني، مارس ٢٠٢٢، ص ٣٥٥ - ٣٥٦ .

منتظمة، حيث تتواجد هذه الجمعيات والمؤسسات في القرى والأحياء ولديها صلات مباشرة مع قطاع واسع من العمالة الغير منتظمة.

- توجيه العمالة الغير منتظمة وتحفيزهم علي الإنخراط في العمل النقابي، وتأسيس نقابات لهم، بما يساهم في تنظيم هذا القطاع، وتعزيز قدراته وبناء قيادات نقابية منهم، تبلور مطالب هذا القطاع وتساهم في طرحها علي أجندة العمل النقابي.

- تسهيل الإجراءات الإدارية، وحتى يتم تنظيم العمل في إطاره الرسمي، والقانوني، ومن ثم تبسيط الإجراءات الإدارية ليتم متابعة جميع الأعمال التي يمكن أن تظهر أو الموجودة فعليا وغير المصرح بها.

- إنشاء جمعيات تعاونية متخصصة، دورها تقديم المساعدة والاستشارات في حل المشاكل، التي يواجهها العاملون في الإقتصاد غير الرسمي كالباعة المتجولين، وعمال المقاولات وغيرهم.

٢- ولمواجهه نفقات المعيشة يقتضي بنا الأمر، ضرورة تعديل نظام المعاشات والتعويضات لمواجهه النفقات المعيشة، وذلك لتعويض الإنخفاض في القوة الشرائية للنقود، ومراعاة جميع الاحتياجات الخاصة بإصحاب المعاشات، وهذا التعديل في المعاشات لابد أن يتناول التغيير في الأسعار ومستويات الأجور ومدي ملائمة المعاش مع التغيرات الإقتصادية، ومدي ربط هذا التعديل بمستويات المعيشة.

٣- إستثمار أموال التأمينات، من خلال الإدارة الحكيمة والواعية لصناديق الإستثمار المبينة بالمادة ٥ من قانون التأمينات والمعاشات الحالي، وذلك يمثل أداء مناسب لتحقيق الحوكمة الفعالة القائمة على مسئولية هذه الجهات

الاستثمارية التمكين الاقتصادي للفئات المهمشة من خلال دعم وتمويل برامج تسهم في التدريب على اكتساب المهارات الحرفية في قطاع الصناعات الصغيرة وذلك لتحسين الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وهناك عدد من المقترحات يمكن تقديمها وذلك من خلال عدد من المحاور، كمحور التغطية، ومحور التمويل والإدارة.

ونرى أن تخفيض نسب الاشتراك التأميني بطريقة عادلة يشجع أصحاب الأعمال في الاشتراك للعمالة عندهم كما يساهم في اتساع قاعدة المشتركين مما يسهم في الوصول إلي أكبر تغطية تأمينية ممكنة.

- كما يجب العمل علي إعداد كوادر متخصصة في الحماية التأمينية مع وجود مختصين بالحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة مع العمل علي التنسيق الدائم مع وزارة التضامن، ومنظمة العمل الدولية، ودراسة حالات الدول التي تتشابه أنظمتها التأمينية، والاستفادة من تجاربها، مع التنسيق الكامل الأجهزة الإدارية المعاونة في تنفيذ برامج التأمين الاجتماعي.

فمن المفترض أن يكون الاشتراك التأميني، هو أجر المؤمن عليه، ايأ كانت المسميات، وأيأ كانت قيمتها، فالذي يكفل الحياة الكريمة للمؤمن عليه بعد تقاعده هو معاش يتماثل قدر الإمكان مع ما كان يتقاضاه من أجر قبل التقاعد.

ولا شك أن الإستثمار الجيد لأموال التأمينات الاجتماعية له نتائج إيجابية على الاقتصاد القومي ككل، ولا يوجد دليل قاطع بأن الاستثمارات الاجتماعية والاقتصادية تحقق عوائد أقل من الاستثمارات التقليدية، ومع ذلك فإن حجم تلك الاستثمارات يقل في العديد من المحافظ الاستثمارية، ولتفسير الانخفاض في الاستثمارات الاجتماعية

والاقتصادية، يمكن للشخص تحديد الأولوية الحالية الأكثر أهمية والمعطاة للشفافية السياسية والمصادقية والضغوطات لتخفيض الالتزامات غير الممولة عن طريق تعظيم الموجودات لتغطية الالتزامات، وقد تعكس كذلك التدخل والضغط الحكومي المباشر حول خيارات استثمارية معينة^(١).

لا شك أن نجاح أي نظام يتوقف علي تحقيق أكبر قدر من عوائد استثماره والنظام التأميني للعمالة الغير منتظمة هو جزء من النظام القائم والحديث عن دعم شبكة الحماية التأمينية مرتبط بزيادة موارد الصناديق دون أعباء إضافية علي كاهل المؤمن عليهم.

وتهدف سياسة استثمار أموال التأمين الاجتماعي إلى تنمية الاقتصاد القومي ودعمه مع توافر مبدأ ضمان الأموال وتحقيق أكبر عائد ممكن، وحيث أن موارد التأمين الاجتماعي تتحقق عن طريق الاشتراكات المحصلة وعائد الاستثمار المحقق فإن عائد الاستثمار يعتبر جزء أساسي في تمويل المزايا التأمينية^(٢)، وهذا ما توخاه المشرع المصري في قانون التأمينات الحالي، ففي المادة ١٤ منه نص على، ضرورة إنشاء صندوق لإدارة واستثمار أموال صندوق التأمينات الاجتماعية، وفي المادة ١٥ من القانون أشارت إلى أنه على رئيس مجلس الوزراء تشكيل مجلس أمناء لإدارة هذا

(١) د. محمد احمد معيط: استثمار أموال الضمان الاجتماعي في ظل الأزمة المالية الراهنة، وزارة المالية المصرية، المؤتمر العربي للضمان الاجتماعي، ١٩ - ٢١ ديسمبر ٢٠٠٩، ص ٧.

(٢) د. محمد احمد معيط: المرجع السابق، ص ٣.

الصندوق من خمسة عشر عضواً من المتخصصين لاستثمار أموال الصندوق، كما وضحت المادة ١٦ من قانون التأمينات الحالي اختصاصات هذا الصندوق^(١).

وأشارت المادة ١٧ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، إلى أنه يجوز للهيئة تأسيس شركات مساهمة بمفردها أو مع شركاء آخرين، وفقاً لأحكام قانون

(١) وطبقاً للمادة ١٦ من قانون التأمينات والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، فإن

اختصاصات مجلس أمناء استثمار أموال التأمين الاجتماعي فيما يأتي:

١- وضع السياسة العامة الاستثمارية لصندوق الاستثمار، والإشراف عليه ووضع الخطط والبرامج اللازمة بما يكفل تنمية موارده المالية، مع مراعاة الأسس الآتية:

أ- السيولة اللازمة لصرف المستحقات التأمينية.

ب- استثمار نسبة لا تقل عن (٧٥%) من احتياطات الأموال في أذون وسندات الخزنة العامة، ويجوز تخفيض هذه النسبة باقتراح من رئيس الهيئة باتفاق الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية ووزير المالية ووفقاً للقواعد والإجراءات التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

ج- تنوع المحفظة بين أدوات الاستثمار المختلفة، على أن تتضمن نسبة في الاستثمارات الاجتماعية، على ألا يقل عائد الاستثمار عنها عن سعر الخصم الاكتواري.

د- التكاليف والمصروفات التشغيلية والاستثمارية والحدود القصوى لهما.

هـ- العائد الاستثماري المحقق لا يقل عن سعر الخصم الاكتواري.

و- الطاقة الاستيعابية لأسواق رأس المال وتأثير تدفقات أموال التأمين الاجتماعي إلى السوق.

ز- الحفاظ على القيمة الحقيقية للأموال المستثمرة.

٢- وضع مشروع الموازنة السنوية لصندوق الاستثمار.

٣- رفع التقارير الدورية لمجلس إدارة الهيئة عن نشاط صندوق الاستثمار وأدائه.

٤- مراجعة الحسابات الختامية عن صندوق الاستثمار.

٥- اقتراح الهيكل التنظيمي وجدول الوظائف لصندوق استثمار أموال التأمين الاجتماعي.

٦- اقتراح تعيين أمين الحفظ ومديري الأصول ومتابعة أدائهم.

٧- الاختصاصات الأخرى التي تحدد بقرار تشكيل مجلس أمناء الاستثمار.

شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة، وشركات الشخص الواحد، وذلك بما لا يتعارض وأغراض الهيئة.

ووفقا للمادة ١٨، "تنشئ الهيئة صندوقا للاستثمارات العقارية وفقا لأحكام قانون سوق رأس المال، ويصدر رئيس الجمهورية القرارات اللازمة لتخصيص الأصول العقارية للهيئة، على أن تشكل لجنة بقرار من رئيس مجلس الوزراء لتقييم هذه الأصول".

كل تلك الاجراءات وغيرها هدفها الأساسي تنمية موارد الأمانات الاجتماعية بما سيعود بالنفع على مستحقي المعاشات التأمينية ومن بينهم العمالة الغير منتظمة، وسيؤدي إلى ارتفاع قيمة المعاشات، خاصة في ظل ارتفاع الاسعار، وإنخفاض القيمة الشرائية للنقود.

الخاتمة

وفي نهاية دراستنا عن الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة، نكون قد تناولنا كل ما يتعلق بهذه المسألة في ضوء أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وحسناً ما فعله المشرع من النص ولأول مرة في قانون التأمينات الاجتماعية على بسط الغطاء التأميني لتلك الفئات الأولى بالرعاية الاجتماعية والاقتصادية، حيث قمنا من خلال الفصل التمهيدي بتوضيح المقصود بالعمالة الغير منتظمة، وبيننا أهم الاسباب المؤدية لظهور تلك الفئات من العمال، ومن أهم تلك الاسباب الحالة الاقتصادية المتردية، والفقر وتفشي الأمية، وكذلك ظاهرة الهجرة من الريف الى المدينة، كما وضحنا فئات العمالة الغير المنتظمة كما بينها قانون التأمينات الحالي، وأن أعداد تلك الفئات كبيرة جداً وتحتاج إلى تنظيم.

ثم وضحنا بعد ذلك ماهية الحق في الأمان الاجتماعي كأحد حقوق الإنسان وخصائصه، والأسس التي يقوم عليها، وأهميته بالنسبة للفرد و للمجتمع ككل، حيث يؤدي الاهتمام بتوفير هذا الحق الى توفير مزايا اجتماعية واقتصادية وسياسية في نفس الوقت.

ثم بعد ذلك عرضنا للحماية التأمينية للعمالة غير المنتظمة في قانون التأمينات الاجتماعية الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وقبل صدور هذا القانون، حيث وضحنا أهم المزايا والسلبيات في القانون، وكذلك آليات توفير الحماية للعمالة الغير منتظمة في ظل هذا القانون من خلال عرض نطاق تطبيقه من حيث المخاطر التي يغطيها القانون، ورأينا أن القانون يغطي الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة، وكذلك مخاطر تأمين إصابة العمل والمرض، وأستحدث

القانون تأمين البطالة، لمواجهة التقلبات الاقتصادية والهيكلية في سوق العمل، ثم وضعنا كيفية معالجة قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ للعمالة غير المنتظمة، بأن افرد لها باباً كاملاً لتنظيم أوضاعهم، ووضحنا نص المشرع بضرورة إنشاء صندوق الرعاية للعمالة الغير منتظمة.

وفي الختام، عرضنا لتقييم الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة في مصر، من خلال عرض آليات تسجيلهم، والمشكلات الادارية والمؤسسية التي تحد من التنظيم الكامل لهذه الحماية، ورأينا أن من أهم مشكلات عدم التنظيم هو جريمة التهرب التأميني، ثم عرضنا مقترحاتنا حول هذا الموضوع وضرورة إستثمار أموال التأمينات الاجتماعية حتى يمكن الاستفادة القصوى من هذا النظام التأميني.

وفي النهاية، خالصنا لمجموعة من النتائج والتوصيات أهمها:

أولاً: النتائج.

خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج، أهمها:

١- رغم إهتمام الدولة بمسألة الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة، ولكن الموضوع يحتاج مزيد من الرعاية الأكبر من الدولة ومن منظمات المجتمع المدني، التي يجب أن يكون لها دور كبير في توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية لتلك الفئات.

٢- أسباب ظهور تلك الفئات من العمالة كثيرة ومتعددة، ولكنها جميعاً تنحصر في مشاكل الفقر، والأزمات الاقتصادية، والجهل وتفشي الأمية، وعدم إهتمام

الدولة بالحفاظ على الرقعة الزراعية، مما أدى الى الهجرة من الريف الى المدن.

٣- المشرع في قانون التأمينات والمعاشات الجديد، نص على الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة، ولكن أثقل كاهلهم بدفع إشتراكات شهرية للإشتراك في منظومة التأمينات الاجتماعية، وان كانت قليلة ولكن كان يجب إعفاء بعض الفئات من دفع الاشتراكات.

٤- قانون التأمينات والمعاشات وضع شروطاً للاستفادة من إعانة البطالة والاستفادة من مزايا تأمين البطالة، ويتطلب المشرع ضرورة توافر تلك الشروط للحصول عليه، ولم يفرق بين الفئات المستحقة له، التي حددها القانون، فتسري على العمالة الغير منتظمة كافة الشروط المتطلبة للحصول عليه، كباقي الفئات الخاضعة لقانون التأمينات.

٥- هناك مشكلات تتعلق بعقبات تسجيل العمالة الغير منتظمة، وعدم حصر أعدادهم بصورة دقيقة من قبل الجهات المعنية، إما بسبب مشاكل إدارية أو قلة الوعي لديهم، أو صعوبة خدمات التسجيل.

٦- واجه المشرع في قانون التأمينات الاجتماعية ظاهرة أو جريمة التهرب التأميني، ووضع لها عقوبات جنائية، لكل من شارك فيها.

٧- نظم المشرع مسألة استثمار أموال التأمينات الاجتماعية، حتى يمكن أن تحقق الفائدة المرجوة منها.

ثانياً: التوصيات.

وبناءً على النتائج السابق عرضها، نوصي بما يلي:

- ١- توجيه إهتمام أكبر لموضوع الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة، من جانب الدولة ومنظمات المجتمع المدني، وكذلك توجيه وسائل الاعلام بتسليط الضوء على تلك المسألة وبيان أهميتها، ويجب أن يكون هناك أهتمام أوسع من الحكومة بإعداد تلك الفئات مع تعليمهم حرفة تغير من طبيعة عملهم من غير منتظم الى منتظم، من خلال التدريب وتطوير مهاراتهم.
- ٢- العمل على القضاء على مسببات ظهور العمالة غير المنتظمة، بالإهتمام بقضية التعليم والقضاء على الفقر، كما يجب الأهتمام بالرقعة الزراعية والزراعة في مصر للقضاء على الهجرة من الريف الى المدن، والاهتمام بتنمية الريف وتوفير سبل المعيشة لسكانه.
- ٣- ضرورة ميكنة وحوكمة أنظمة التأمينات الاجتماعية في مصر، حتى يتمكن المستفيدين من تلك الانظمة الحصول عليها بسهولة ويسر، ويجب أن يكون العمل فيها قائم على الشفافية والنزاهة والتبصير الدائم، والتحديث الدائم لتلك الانظمة.
- ٤ - لابد من إعفاء العمالة الغير منتظمة من دفع الاشتراكات في نظام التأمينات الاجتماعية، أو تقليل قيمة الاشتراكات، والبحث عن سبل جديدة لدفع تلك الاشتراكات، وعلى سبيل المثال إلزام رجال الاعمال الناجحة مشروعاتهم اقتصادياً بتحمل جزء منها، وتتحمل منظمات المجتمع المدني جزء آخر.

- ٥- ضرورة أن تستفيد فئات العمالة الغير منتظمة من إعانة البطالة بدون شروط، حيث ان الشروط التي أوردها المشرع في المادة ٨٧ من قانون التأمينات الحالي للاستفادة من تأمين البطالة عامة على كل الخاضعين للقانون، ويجب إعفاء العمالة الغير منتظمة من تلك الشروط.
- ٦- ضرورة إنشاء نظام متكامل لتسجيل العمالة الغير منتظمة، وتثقيفهم حول ضرورة التسجيل ، وتذليل العقبات التي تحول دون تسجيلهم، وإنشاء فروع للتسجيل بالقرب من أماكن عملهم.
- ٧- يجب تغليظ العقوبات على المتهرب من التأمينات الاجتماعية، بإضافة عقوبات أخرى، كأيقاف عمل المنشأة المتهرب صاحبها، أو إلزامها بدفع جزء من إشتراكات العمالة الغير منتظمة، كعقوبة لما فعله.
- ٨- الإهتمام بإستثمار أموال التأمينات الاجتماعية وتوجيه العوائد منها، الى إنشاء مشروعات لتنموية لصالح المستفيدين من خدمات التأمينات الاجتماعية، مما يؤدي إلى زيادة المعاشات، حتى تتواءم مع المتغيرات الاقتصادية الحاصلة، وتحسين معيشة تلك الفئات.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ- المراجع العامة:

- ١- أحمد عمر سعد الله: واقع التأمينات الاجتماعية في مصر، مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر، القاهرة، ١٥ أكتوبر ٢٠٠٢.
- ٢- إمام سالمان إمام إبراهيم: نشأة نظام التأمين الاجتماعي وتطوره، مجلة الفكر القانوني والاقتصادي، كلية الحقوق، جامعة بنها، السنة التاسعة، المجلد (٥)، العدد (٢)، يونيو ٢٠١٩ .
- ٣- د. احمد حسن البرعي ، د. رامي احمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء السادس، التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٩.
- ٤- د. احمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء الثاني ، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية ، القاهرة ٢٠٠٩.
- ٥- د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٠٨.
- ٦- د. السيد عيد نايل: مدي تأثير الالتزامات العقدية بوفاة المتعاقد، مركز البحوث ، السعودية ١٩٩٤ .

- ٧- د. السيد محمد السيد عمران : الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، دار نصر للطباعة، ٢٠٠٥.
- ٨- د. أيهاب حسن إسماعيل: شرح قانون العمل - القاهرة - ١٩٨٢.
- ٩- د. جلال إبراهيم. ، د. فاطمة الرزاز: الوسيط في شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، ٢٠٠١.
- ١٠- د. جلال محمد إبراهيم: الوسيط في شرح التأمينات الاجتماعية ، ٢٠٠١.
- ١١- د. رجب صميذة: الوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ٢٠١٥.
- ١٢- د. رمضان عبدالله صابر : الوجيز في التأمينات الاجتماعية ، دار النهضة العربية ٢٠٠٩. ٢٠٠٦.
- ١٣- د. عبد الودود يحيي: دروس في النظرية العامة للالتزامات، (الجزء الأول) مصادر الالتزام ، دار النهضة العربية ١٩٧٨/١٩٧٩.
- ١٤- د. محمد حسن قاسم: شرح التأمينات الاجتماعية النظام الأساسي والنظم المكملة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية ٢٠١٠.
- ١٥- د. محمد حسن قاسم: قانون التأمين الاجتماعي ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية ٢٠٠٣.

١٦- د. محمد عبد الحليم عمر: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفى، مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الأزهر، القاهرة، ١٥ أكتوبر ٢٠٠٢.

١٧- د. محمود سلامة : شرح قانون العمل والمحاكم العمالية، شركة آل طلال للنشر والتوزيع، القاهرة ٢٠١٥ .

١٨- د. مصطفى عبد الجواد: مصادر الالتزام ، (الجزء الثاني) دار النهضة العربية ٢٠٠٤.

١٩- د. نبيلة رسلان ، د. إبراهيم داود: الأحكام العامة للتأمين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، ٢٠٠٥-٢٠٠٦ .

٢٠- د. نصحي عباس رمضان: أنظمة المعاشات في التشريع المصري والمقارن، دراسة تحليلية، طبعة أولى، ١٩٨٧..

٢١- د. همام محمد محمود: قانون العمل ، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الأسكندرية ٢٠٠٥.

ب-المراجع المتخصصة:

١-د. إبراهيم عبد الله عبد الرؤوف محمد: المعالجة التشريعية للأنشطة الإقتصادية غير الرسمية وآثارها علي الدين العام، دراسة تحليلية مع الإشارة إلي مصر، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، المجلد ٩، العدد ٧٠ ، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ديسمبر ٢٠١٩.

٢-د. جيهان سيد إبراهيم: تقدير حاجات العمالة الغير منتظمة، دراسة مطبقة علي المستفيدين من جمعية الخير للغير لتنمية المجتمع المحلي، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٥٩ ، الجزء الأول، يوليو ٢٠٢٢.

٣-د. حمد الله فهمي محمد: التأمين الإجتماعي علي العمالة الغير منتظمة، بحث منشور مؤتمر التأمينات الاجتماعية الواقع والمأمول، جامعة الأزهر، مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد السياسي، المجلد الثاني، ٢٠٠٢.

٤-د. حمدي محمد البنهاوي: العمالة الغير منتظمة ودورها التنموي، الطبعة الأولى، المكتبة الجامعية، الأسكندرية ٢٠١٥.

٥-د. رشاد أحمد عبد اللطيف: التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية، دار المهندس للنشر، القاهرة ٢٠٠٨.

٦-د. رفعت محمد حسن: القطاع غير المنظم "غير النظامي" ودوره في توفير فرص العمل، كتاب العمل، العدد (٥٦١) ، يناير ٢٠٠٦.

٧-د. رمضان عبد الله صابر: السلطة التنظيمية لصاحب العمل داخل المنشأة في ضوء القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية القاهرة ٢٠٠٤.

٨-د. ريم عبد الحليم: العمل غير المهيكل في الحالة المصرية "مقاربة حقوقية"، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، ٢٠١٧.

٩-د. سامي نجيب: دور التأمينات الاجتماعية في النهوض بعمل

المرأة العربية، ندوة قومية بدمشق في الفترة من ١٧-١٩

١١/٢٠٠٧، منظمة العمل العربية نوفمبر ٢٠٠٧ .

١٠- د. شريف محمد نورالدين عبدالفتاح: إصابة العمل في قانون

التأمينات والمعاشات الجديد، مجلة البحوث القانونية والفقهية،

كلية الشريعة والقانون بدمنهور، العدد ٤٥، ابريل ٢٠٢٤.

١١- د. علي بن إبراهيم النحلة: مواجهة الفقر المشكلات وجوانب

المعالجة، الرياض، المجلة العربية، ٢٠١٤.

١٢- د. علي غانم: الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية للعمالة غير

المنتظمة، رأي الخبراء لتداعيات أزمة كورونا وسبل التمكين،

المجلة الاجتماعية القومية، المجلد ٦٠، العدد ٣، سبتمبر

٢٠٢٣.

١٣- د. فاطمة أحمد محمد بكر: الحماية الاجتماعية والعمالة غير

المنتظمة، المجلة العلمية للخدمات الاجتماعية، جامعة أسيوط،

العدد السابع عشر، المجلد الثاني، مارس ٢٠٢٢.

١٤- د. فاطمة الزهراء علي: آليات التكيف الاجتماعي مع تداعيات

جائحة كورونا لدى العمالة الغير منتظمة، دراسة ميدانية في حي

بولاق بمدينة القاهرة، مجلة كلية الآداب، جامعة الفيوم، مجلد

١٤، عدد ١، ٢٠٢٢ .

١٥- د. فتحي عبده فتحي: قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات

الجديد ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بين الواقع والمأمول، مجلة حقوق

حلوان للدراسات القانونية والإقتصادية، المجلد ٣٩ ، العدد ٣٩ ،
يوليو ٢٠١٨ .

١٦- د. محمد احمد معيط: استثمار أموال الضمان الاجتماعي في
ظل الأزمة المالية الراهنة، وزارة المالية المصرية، المؤتمر العربي
للضمان الاجتماعي، ١٩ - ٢١ ديسمبر ٢٠٠٩ .

١٧- د. محمد السيد السيد جودت: الإطار النظري لنظام التأمين
الإجتماعي، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، جامعة
المنصورة، المجلد ١١، العدد ٧٦ ، يونيو ٢٠٢١ .

١٨- د. محمد الصياد: مذكرات في التأمين الاجتماعي، مذكرة ٢٢
عمال المقاولات والمحاجر، مكتبة صندوق العاملين بالقطاع
الحكومي، القاهرة ٢٠١٦ .

١٩- د. محمد بن أحمد بن صالح الصالح: التأمينات الاجتماعية
بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار، مؤتمر التأمينات
الاجتماعية بين الواقع والمأمول، جامعة الازهر، القاهرة، ١٥
اكتوبر ٢٠٠٢ .

٢٠- د. منار حسني حامد عبد القوي: الحماية القانونية المأمولة
لاسباغ مظلة تأمينية شاملة للمسنين، بحث مقدم للمشاركة في
المؤتمر العلمي السابع، لكلية الحقوق جامعة طنطا، تحت عنوان
حقوق المسنين بين الواقع والمأمول، مجلة روح القوانين، المجلد
٣٤، العدد ٩٨، مارس ٢٠٢٢ .

٢١- د. ندي نبيل أحمد زلط ، د. منال عبدالعال راشد: العمالة الغير منتظمة وجهود النقابات العمالية في تحقيق الأمن الاجتماعي، دراسة ميدانية، مجلة كلية الآداب، جامعة بورسعيد، المجلد ٣٠، العدد ٣٠، الجزء الثاني، اكتوبر ٢٠٢٣.

٢٢- د. هيام عبد الرشيد جميل: برنامج مقترح لمحددات الضمان الاجتماعي في مصر لتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، ٢٠١٨.

٢٣- عبد الفتاح الجبالي: العمالة الغير منتظمة والحماية الاجتماعية، مقال منشور بجريدة الأهرام العدد الأول ٢١ فبراير ٢٠١٨ علي الرابط التالي www.ahram.org.eg

٢٤- محمد حامد الصياد: أسباب التهرب من الاشتراكات وأساليب معالجتها، محاضرات في التأمينات الاجتماعية، اكتوبر ٢٠٠٧.

٢٥- محمد مصطفى الشعيبي وآخرون: برنامج مقترح لمحددات الضمان الاجتماعي في مصر لتحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة، مجلة العلوم البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة حلوان، المجلد الثاني والأربعون، الجزء الأول، يونيو ٢٠١٨.

٢٦- مني عزت: العمالة الغير منتظمة ظروف عمل هشة وتمييز مضاعف ضد النساء، مقال منشور علي الانترنت، موقع "حلول

للسياسات البديلة "Alternative Policy Solutions" ، تاريخ

النشر ٢٠٢٠/١٠/٦. <https://aps.aucegypt.edu>

٢٧- هاجر كمال: مواجهة تحديات عمال الترحيل ضرورة

اقتصادية، مقالة منشورة على الانترنت، نيوز روم، ١٦ يوليو

٢٠٢٥. [/https://newsroom.info](https://newsroom.info)

ج- الرسائل العلمية:

١-د. حسني إبراهيم حسن: التحديات التي تواجه نظام التأمينات

الاجتماعية المصري وآليات المواجهة، دراسة تحليلية، مجلة البحوث

القانونية والإقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة

المنصورة، المجلد ١٤، العدد ٨٧ ، مارس ٢٠٢٤.

٢-د. فتحي عبده فتحي: الحماية التأمينية للعمالة الغير منتظمة في

مصر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بني سويف، ٢٠١٩ .

٣-د. محمد السيد السيد جودت الشاعر: الاطار النظري لنظام التأمين

الاجتماعي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة،

٢٠١٩.

د- التقارير والاتفاقيات:

١- الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي المصرية: الرؤية والرسالة للهيئة.

<https://www.nosi.gov.eg>

٢- الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي: التأمين على العمالة الغير منتظمة.

<https://www.nosi.gov.eg>

٤- الامم المتحدة - الاسكوا - <https://www.unescwa.org/ar/sd->

.glossary

٥- جمهورية مصر العربية، رئاسة مجلس الوزراء: وزير القوى العاملة يُسلم تعويضات لأسر من العمالة الغير منتظمة بـ ٧ محافظات، لخميس، ٢٤ نوفمبر ٢٠٢٢.

٦- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء: النشرة الربع سنوية، بحث القوى العاملة، تقرير تحليلي، اكتوبر ٢٠٢٤.

٧- رئاسة الجمهورية المصرية: تكافل وكرامة، الصفحة الرئيسية.

<https://www.presidency.eg>

٨- قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ ، الجريدة الرسمية العدد ٣٨ مكرر(ب) في ٢٨ سبتمبر سنة ٢٠٢١.

٩- قرار وزير القوى العاملة والهجرة ١٦٢ لسنة ٢٠١٩ باللائحة المالية والإدارية لتشغيل ورعاية وحماية العمالة الغير منتظمة (عمال المقاولات والزراعة والموسميين والمؤقتين ومن في حكمهم)، الوقائع المصرية العدد ١٦٧ تابع بتاريخ ٢٥ / ٧ / ٢٠١٩ ، المادة / ١.

١٠- المركز المصري للدراسات الاقتصادية: رأي في أزمة الاقتصاد الغير رسمي، العدد ٧، بتاريخ ٦ ابريل ٢٠٢٠.

١١- معهد التخطيط القومي: نحو إصلاح نظم الحماية الاجتماعية في مصر، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، رقم (٢٢٤) ، سبتمبر ٢٠١٠.

- ١٢ - مكتب العمل الدولي: مبادئ توجيهية بشأن تعريف إحصائي للعمالة غير المنظمة، المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل، الدورة التسعين، جنيف ٢٠٠٢.
- ١٣ - منظمة العمل الدولية بالتعاون مع وزارة التضامن المصرية: تقرير سياسات التمكين الاقتصادي بالمناطق الريفية في مصر، ٢٠٢٤، ص ٥.
- ١٤ - منظمة العمل الدولية: توصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، مؤتمر العمل الدولي، توصية رقم ٢٠٤، يونيو ٢٠١٥.
- ١٥ - موقع الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي: الرئيس السيسي يوجه بالتطوير والتحديث الإلكتروني الشامل للهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، ٢٦ أكتوبر ٢٠٢٠. <https://www.nosi.gov.eg>
- ١٦ - وزارة التضامن الاجتماعي المصرية: الحماية الاجتماعية، الموقع الرسمي للوزارة. <https://www.moss.gov.eg>

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- ١ – Brigitte HESS–FALLON, "droit du travail." ٢٠٠٥. P. ١٢٣.
 , Antoine CRISTAU. Op. P. ١٤٧.
- ٢ – Hong–geun chang:irregular workers and the vocational
education and training ,Korea researchins ,for
vocational education and training,seoul.Korea,٢٠٠٢.
- ٣ – ILO:Setting social security standards in a global
society–An analysis of present state and practice and
of future options for global social security standard
setting in the International Labour Organization, Social
Security Policy Briefings, ppapper No.٢,Geneva,٢٠٠٨
- ٤ – Jun Yermo, The performance of the funded pension
systems in Latin America,background paper for
regional study on social security Reform,office of the
chief Economist,Latin America and Caribbean region,
the world bank, ٢٠٠٢,
- ٥ – La loi du ١٠ décembre ١٩٧٧. De la sécurité sociale.
- ٦ – Ministry of education the development of education in
Egypt ٢٠٠٤–٢٠٠٨–Anationnnnal Report, Arab Republic
of Egypt, Ministry of Egypt, Cairo ٢٠٠٨ ,p.p.١٢—١٧
available at www.ibe.unesco.org

٧- Schlyter C, International labour standards and the informal sector, developments and dilemmas, Employment Sector, Working paper on the informal economy ,No,٣,ILO,Geneva,٢٠٠٢.

٨- Taha Kassem, Formalizing the informal economy: a required state reguuuulatory and institutional approach Egypt as a case study, international journal of Humanities and social sciences, Vol.٤.issue ١,jan ٢٠١٤,