تعريف قانون الضمان الإجتماعي

أوما يسمى (بالتأمينات الإجتماعية)

(هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم بها الدولة وسيلة الزامية، لتحقيق الأمان الإجتماعي للأفراد في مواجهة المخاطر الإجتماعية التي يحددها القانون بحصولهم على إعانات نقدية أو عينية، في مقابل اشتراكات يدفعها اصحاب العمل والعمال).

ومن هذا التعريف يتضح لنا ان نظام التأمينات الإجتماعية يتميز بـثلاث خصائص :

الأولى / انه نظام الزامي، ولا دخل لإرادة الأفراد في ذلك.

الثانية / ان منافع نظام التأمينات الإجتماعية يحصل عليها المؤمن عليهم، مقابل اشتراكات يدفعونها.

الثالثة / ان الدولة تتولى إدارة المرفق العام الذي يشرف على نظام التأمينات الاجتماعية.

وان أول قانون أصدره المشرع العراقي هو قانون الضمان الإجتماعي رقم (٢٧) لسنة ١٩٥٦.ثم صدر قانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ والذي سمي بقانون التقاعد والضمان الإجتماعي للعمال.

وشُرعت هذه القوانين لمجابهة الخطر الناشئ عن النشاط المهني للعامل.

تحديد مقدار الإشتراك وحالات وجوبه

أولاً / تعريف الإشتراك، وطبيعته القانونية.

يقصد بالإشتراك (هو اقتطاع نقدي إجباري يتحمله الممول بدفعه مساهمة منه في تمويل التأمينات الإجتماعية).

أما المادة (١) من قانون الضمان الإجتماعي فقد عرفت الإشتراك بأنه : (المبلغ الواجب دفعه على الجهات التي يحددها القانون لقاء أي من الخدمات أو التعويضات أو المكافآت أو الرواتب التي تقدمها المؤسسة للشخص المضمون وفقاً لأحكام هذا القانون).

فالجهات الواردة بالتعريف بمعنى (العمال، واصحاب العمل) وان هذا الإشتراك اجباري على طرفي علاقة العمل.

س/ ما هي الطبيعة القانونية للإشتراك ؟

ج/ لقد اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للإشتراك الى عدة آراء منها:-

الرأي الاول : ان الإشتراك أجر، لأنه ما دام الإشتراك مبلغاً مخصوماً من الأجر، فإن الإجر الحقيقي للعامل يتكون من الإجر الذي يتقاضاه من الجهة المختصة التي تستخدمه بعد خصم الإشتراك منهُ.وعليه يرى اصحاب هذا الرأي أن الإشتراك هو: " اجر مؤجل" أي لا يدفع مع الأجر وإنما يدفع عندما يستحق العمال المعونة من مؤسسة الضمان الإجتماعي.

النقد الموجه لهذا الرأي الاول.

يقولون ان العامل قد يحصل على الإعانة دون أن يكون قد دفع الإشتراك.وكذلك قد يزيد مقدار هذه الإعانات عما دفعه العامل من إشتراكات، وعليه لا يمكن اعتبارها اجراً مؤجلاً.

الرأي الثاني :

ان الإشتراك ضريبة الزامية لتمويل نفقات عامة، فتعتبر إشتراكات العمال ضرائب مباشرة وإشتراكات أصحاب العمل ضرائب غير مباشرة.

ثانياً / أسس تحديد مقدار الإشتراكات.

س/ ما هي الأسس أو الأساليب المتبعة في تحديد مقدار الإشتراك.

الجواب :

١- نظام الإشتراك موحد القيمة.في هذا النظام يكون مقدار الإشتراك مبلغ نقدي ثابت وموحد لكل الأشخاص بغض النظر عن مقدار دخولهم.

عيوبهِ : لا يحقق العدالة في توزيع عبء الإشتراك وعدم مراعاتهِ لمبدأ القدرة على الدفع.

٢- نظام الإشتراك وفقاً لمقدار الأجر. ويكون بطريقين :

أ- اما على أساس نسبة مئوية موحدة.

ب- واما على أساس نسبة تصاعدية تبعاً لمقدار الأجر.

ولكن عيب هاتين الطريقتين انهما تساعدا أصحاب العمل للتحايل والتهرب من دفع الإشتراك على أساس الأجر الحقيقي.

إلاّ ان الفقه يرى بأن الدفع على أساس نسبة تصاعدية، يحقق نوع من العدالة، فكلما زاد اللأجر يزيد الإشتراك.

٣- نظام الإشتراك على أساس المخاطر.

فكلما كانت نسبة الخطر كبيرة كلما زاد مقدار الإشتراك. إذاً النظام الأخير يتميز عن سابقه بأنه يدخل عنصر الخطر ومدى تحققه كعنصر هام في تحديد نسبة الإشتراك.

تحديد مقدار الإشتراك في القانون العراقي

لقد اختلفت النظم التي اتبعها المشرع العراقي في تحديد مقدار الإشتراك تبعاً لاختلاف القوانين التي صدرت في العراق، وعلى التفصيل التالي :

١- القانون الصادر سنة ١٩٥٦ اعتمد على نظام الإشتراك الموحد.

٢- القانونين الصادرين سنة ١٩٦٤، ١٩٦٩ اعتمدا على اسلوب الخلط بين الإشتراك موحد القيمة، والإشتراك وفقاً لمقدار الأجر، ولكن توجه النقد والعيوب على هذه القوانين.

٣- نرى ان المشرع عَدِل عن هذه الطرق واعتمد في القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ على اسلوب (تحديد الإشتراك على أساس نسبة مئوية) من الأجر سواء كانت هذه النسبة هي (٥% أو ١٢% أو ٢٥%).

ولكن نلاحظ ايضاً ان الطريقة المعتمدة في القانون النافذ تعرضت للنقد لماذا

ج / ١- لأنها لا تراعي مبدأ العدالة في التوزيع.

٢- لا تراعي مبدأ القدرة على الدفع.

٣- لا تراعي عنصر الخطر في تقدير حجم الإشتراك.

الفقه يفضل أن يقدر الإشتراك على أساس نسبة مئوية تصاعدية من الأجر يتحدد مقدارها تبعاً لمقدار الأجر، وحجم المخاطر المؤمن ضدها.

ثالثاً / تحديد الأجر الذي يقدر على أساسه الإشتراك.

بما إن الأجر من الأمور المهمة التي يجب معرفتها لتحديد مقدار الإشتراك إذاً لابد من معرفة مقدار هذا الأجر الذي يتحدد على أساسهُ الإشتراك.

فالقانون النافذ يقول إن الإشتراك يتحدد على أساس نسبة محددة من " الأجر الفعلي" الذي يتقاضاه العامل. ولكن الأجر الفعلي للعامل هو ليس دائماً مبلغاً نقدياً جزافياً ثابتاً، وإنما فيه مبالغ متممة للأجر مثل العلاوة والخطورة والمهارة وغير ذلك من المفردات.

فبعض القوانين تميل إلى إستبعاد متممات الأجر من الأجر الذي يقدرعلى أساسهُ الإشتراك بهدف تحقيق الاستقرار والثبات في مقدار الإشتراك.

ولكن هذا المسلك منتقد من ناحيتين هما :

١- أنّه يُحرم مؤسسات الضمان الإجتماعي من موارد مالية. هي حصيلة الإشتراكات التي يمكن أن تحصل عليها فيما لو أُحتسبت على أساس الأجر الفعلي.

٢- أن هذه الطريقة تلحق ضرراً بالعمال أنفسهم ذلك لأن حقوقهم في مواجهة مؤسسة الضمان الإجتماعي تحتسب على أساس الأجر المدفوع عنه الإشتراك، فإذا كان هذا الأجر أقل من أجرهم الحقيقي أدى ذلك إلى حصولهم على إعانات ورواتب أقل مما كانوا سيحصلون عليه فيما لو أُحتسب الإشتراك على أساس الأجر الكلي.

وان مؤسسات الضمان الإجتماعي في البلدان النامية تقوم على إعتماد أجر ثابت يحتسب على أساسه الإشتراك لمدة سنة في الغالب.

تأدية الإشتراكات

ان التأمين الإجتماعي المقرر في قانون الضمان الإجتماعي هو نفس المفهوم للتأمين الإلزامي، وعليه فقد ألزم القانون تبعاً لذلك صاحب العمل بالتزامات قانونية يجب أن يخضع لها وهي :

١- التزامات صاحب العمل بشموله العمال بالضمان.

٢- التزامات صاحب العمل بتسديد الإشتراكات.

التفاصيل :

١- التزامات صاحب العمل بشموله العمال بالضمان :

ان شمول العمال بالضمان يتحقق بحكم القانون أي على صاحب العمل أن يقدم بياناً يحدد فيه " اسم صاحب العمل ومكان مشروعه وعنوانه الكامل، مع بيان عدد العمال المضمونين، واسمائهم وعناوينهم. ومقدار أجورهم ومبلغ الإشتراك" وتسمى هذه بالإجراءات.

وبعد أن ينفذ صاحب العمل التزاماته المذكورة تصدر دائرة الضمان " هوية ضمان" لكل عامل مضمون يطالب بموجبها جميع ما يستحقه وفقاً لأحكام القانون. وان إلتزام صاحب العمل هو إلتزام شخصي، وإذا ما أخل بهذه الإلتزامات سوف يتعرض إلى المسائلة القانونية.

٢- التزامات صاحب العمل بتسديد الإشتراكات :

في هذا الموضوع يجب أن نبحث عدة أمور مهمة وهي كما يلي :

أ- التزام صاحب العمل بإقتطاع الإشتراك من أجر العامل.

ان المشرع العراقي وضع لهذا الإقتطاع عدة شروط منها :

- إن الإقتطاع يجب أن يكون شهرياً، حتى لا يتراكم على العامل.

- يجب أن يكون الإقتطاع في بداية الشهر.

- يلتزم أصحاب العمل بتسديد إشتراكات العمال عن كامل فترات إنقطاعهم عن العمل بسبب المرض أو الولادة أو غير ذلك من الحالات.

- ان صاحب العمل يبقى مسؤولاً عن تسديد الإشتراكات عن العامل حتى تاريخ إبلاغهِ بأنتهاء خدمتهِ.

هذه الشروط جميعها يجب على صاحب العمل مراعاتها.

ب - أُسلوب وموعد تسديد الإشتراكات.

ان القانون النافذ يأخذ بأسلوب تسديد الإشتراكات نقداً إلى دائرة الضمان وفق النسب المحددة بالقانون.

أما عن موعد تسديد الإشتراكات فتكون واجبة الأداء والدفع في أول الشهر التالي. ولكن مراعاة للإعتبارات العملية، ولإضفاء بعض المرونة التي تتيح لكل من دائرة الضمان وأصحاب العمل القدرة على تنفيذ هذا الإلتزام بالإمكان أن يكون التسديد خلال الشهر الذي يلي الشهر الذي يستحق عنهُ.

ج ـ ضمانات إستيفاء الإشتراكات :

هناك عدداً من الأحكام تنظم موضوع ضمانات إستيفاء الإشتراكات المستحقة على أصحاب العمل وهي كالآتي :

ـ إلزام الإدارات وأصحاب العمل بأن يخطروا دائرة الضمان بأسم المتعهد بالعمل وعنوانه قبل البدء بالعمل بـ (٣) ثلاثة أيام.

ـ التضامن بين المدينين سواء كان المتعهد الأصلي أم الثانوي ويكون ذلك بحكم القانون، فيكون هنا تعدد للمدينين بإلتزام واحد، وعلى دائرة الضمان الرجوع على المدين الأكثر قدرة على الوفاء.

ـ على جميع الدوائر المالية الإمتناع عن صرف أي مستحقات لصاحب العمل أو المتعهد لحين إستيفاء كامل الإشتراكات المفروضة عليهم.

إذاً هذه كلها ضمانات لإستفياء الإشتراكات.

د- الفوائد التأخيرية :

ففي حالة تخلف أصحاب العمل عن تسديد الإشتراكات في مواعيدها، فتفرض عليه فوائد تأخيرية بنسبة معينة يحددها قانون الضمان الإجتماعي قد تكون ٢% أو أقل أو أكثر من ذلك.

المخاطر المشمولة بالضمان

إن أهم المخاطر المشمولة بالضمان هي :

ـ الضمان الصحي (المرض والولادة).

ـ ضمان العجز عن العمل.

ـ ضمان إصابات العمل.

ـ ضمان التقاعد.

والتفاصيل كما يلي :

الضمان الصحي

ويشمل :

ج ـ ضمانات إستيفاء الإشتراكات :

هناك عدداً من الأحكام تنظم موضوع ضمانات إستيفاء الإشتراكات المستحقة على أصحاب العمل وهي كالآتي :

ـ إلزام الإدارات وأصحاب العمل بأن يخطروا دائرة الضمان بأسم المتعهد بالعمل وعنوانه قبل البدء بالعمل بـ (٣) ثلاثة أيام.

ـ التضامن بين المدينين سواء كان المتعهد الأصلي أم الثانوي ويكون ذلك بحكم القانون، فيكون هنا تعدد للمدينين بإلتزام واحد، وعلى دائرة الضمان الرجوع على المدين الأكثر قدرة على الوفاء.

ـ على جميع الدوائر المالية الإمتناع عن صرف أي مستحقات لصاحب العمل أو المتعهد لحين إستيفاء كامل الإشتراكات المفروضة عليهم.

إذاً هذه كلها ضمانات لإستفياء الإشتراكات.

د- الفوائد التأخيرية :

ففي حالة تخلف أصحاب العمل عن تسديد الإشتراكات في مواعيدها، فتفرض عليه فوائد تأخيرية بنسبة معينة يحددها قانون الضمان الإجتماعي قد تكون ٢% أو أقل أو أكثر من ذلك.

المخاطر المشمولة بالضمان

إن أهم المخاطر المشمولة بالضمان هي :

ـ الضمان الصحي (المرض والولادة).

ـ ضمان العجز عن العمل.

ـ ضمان إصابات العمل.

ـ ضمان التقاعد.

والتفاصيل كما يلي :

الضمان الصحي

ويشمل :

ان شمول العمال بالضمان يتحقق بحكم القانون أي على صاحب العمل أن يقدم بياناً يحدد فيه " اسم صاحب العمل ومكان مشروعه وعنوانه الكامل، مع بيان عدد العمال المضمونين، واسمائهم وعناوينهم. ومقدار أجورهم ومبلغ الإشتراك" وتسمى هذه بالإجراءات.

وبعد أن ينفذ صاحب العمل التزاماته المذكورة تصدر دائرة الضمان " هوية ضمان" لكل عامل مضمون يطالب بموجبها جميع ما يستحقه وفقاً لأحكام القانون. وان إلتزام صاحب العمل هو إلتزام شخصي، وإذا ما أخل بهذه الإلتزامات سوف يتعرض إلى المسائلة القانونية.

٢- التزامات صاحب العمل بتسديد الإشتراكات :

في هذا الموضوع يجب أن نبحث عدة أمور مهمة وهي كما يلي :

أ- التزام صاحب العمل بإقتطاع الإشتراك من أجر العامل.

ان المشرع العراقي وضع لهذا الإقتطاع عدة شروط منها :

- إن الإقتطاع يجب أن يكون شهرياً، حتى لا يتراكم على العامل.

- يجب أن يكون الإقتطاع في بداية الشهر.

- يلتزم أصحاب العمل بتسديد إشتراكات العمال عن كامل فترات إنقطاعهم عن العمل بسبب المرض أو الولادة أو غير ذلك من الحالات.

- ان صاحب العمل يبقى مسؤولاً عن تسديد الإشتراكات عن العامل حتى تاريخ إبلاغهِ بأنتهاء خدمتهِ.

هذه الشروط جميعها يجب على صاحب العمل مراعاتها.

ب - أُسلوب وموعد تسديد الإشتراكات.

ان القانون النافذ يأخذ بأسلوب تسديد الإشتراكات نقداً إلى دائرة الضمان وفق النسب المحددة بالقانون.

أما عن موعد تسديد الإشتراكات فتكون واجبة الأداء والدفع في أول الشهر التالي. ولكن مراعاة للإعتبارات العملية، ولإضفاء بعض المرونة التي تتيح لكل من دائرة الضمان وأصحاب العمل القدرة على تنفيذ هذا الإلتزام بالإمكان أن يكون التسديد خلال الشهر الذي يلي الشهر الذي يستحق عنهُ.