

ظاهرة التهرب التأميني بين الواقع والقانون

الدكتور/ سيف بن أحمد بن محمد الرواحي*

هنادي بنت أحمد بن عبدالله الخروصي**

صفاء بنت ناصر بن سالم الخروصي***

الملخص:

تأسيساً على مبادئ النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢١/٦، ووفقاً عند عتبة مادته الخامسة عشرة والتي جاء نصها على أن: (....) العمل حق وشرف، ولكل مواطن ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، ولمدة محددة، وبمقابل عادل، وتسند الدولة القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما وتوفر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية...)، ووصولاً لتأسيس عدد من الكيانات القانونية المستقلة المتمثلة في المحاكم العمالية واللجان والهيئات بما فيها الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، فقد جاءت هذه الدراسة استجابة ملحة لوضع أصبح يشغل الكثير من أصحاب القرار في كل بلد يسعى للاستجابة للحدود الدنيا لمتطلبات علاقة عمل يمكن وصفها بالعادلة وحقوق العامل يقطفها بعد استنفاد طاقته وقلة حيلته.

إن عدم التزام صاحب العمل بتنفيذ القوانين ذات الصلة بالتأمين الاجتماعي من خلال عدم الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالاشتراكات التأمينية، قد يأخذ أشكالاً أساسية كإنهاء إجراءات اشتراك بعض العمال فقط وإخفاء أمر العمال الآخرين، أو أن يأخذ شكل أداء اشتراكات تختلف عن الأجور والمدة الفعلية للمؤمن عليهم، كل ذلك بات يعرف بمظاهر التهرب التأميني، الذي قد يظهر بمظهر أخطر عندما يكون التهرب التأميني كلياً والذي يظهر في عدم اشتراك صاحب العمل وعدم تسجيل رقم تأميني لمنشأته وامتناعه عن أداء مستحقات التأمين لعماله جميعهم؛ ويرجع ذلك لطبيعة الأشخاص في تمسكهم بما يعتبرونه حقوقهم إلى حد يصل إلى عدم انضباطهم في أداء واجباتهم التأمينية وذلك نتيجة لنقص الوعي التأميني لدى المخاطبين بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية وانتشار الفساد والرشوة والتحايل؛ إذ إن توضيح مبادئ ومفاهيم التأمين الاجتماعي حافزاً للالتزام بالاشتراك الإيجابي لجميع الأفراد بما يزيد الإنتاج ويضمن عدم فقدان جزء من فوائض الصندوق التي تعد من أهم الموارد التي تعتمد عليها الدولة في تمويل المشاريع وعدم حرمان العامل من مظلة التأمين الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: الهيئة العامة للتأمينات - التهرب التأميني - التأمين الاجتماعي - العلاقة العمالية - المستحقات التأمينية - صاحب العمل - العامل.

* أستاذ مشارك بكلية الحقوق - جامعة السلطان قابوس.

** محامية ومستشارة قانونية.

*** رئيسة قسم الدراسات والبحوث الاجتماعية والثقافية بمجلس الدولة.



The Phenomenon of Insurance Evasion Between Reality and Law

Dr. Saif Ahmed Mohammed Al-Rawahi*

Hanadi Ahmed Abdullah Alkharusi**

Safa nasser salim Alkharusui***

Abstract:

Based on the principles of the Basic Law of the state issued by Royal Decree No. 6/2021, and standing at the threshold of article (15), which states that: (.... Work is a right and an honor, and every citizen has the right to practice the work he chooses for himself within the limits of the law, and no citizen may be obliged to work forcibly except in accordance with a law, to perform a public service, for a specified period, and in fair return. The state enacts laws that protect the worker and the employer, regulate the relationship between them and provide conditions for occupational security, safety and health). In addition to the establishment of a number of independent legal entities represented by labor courts, committees and bodies, including the General Authority for social insurance, this study came as an urgent response to a situation that has become the concern of many decision-makers in every country seeking to respond to the minimum requirements of an employment relationship that can be described as fair and worker's rights He picks it after exhausting his energy and lack of resourcefulness.

The employer's failure to comply with the laws related to social insurance by not fulfilling obligations related to insurance contributions may take basic forms such as terminating the contribution procedures of only some workers and hiding the order of other workers, or take the form of making contributions that differ from the actual wages and duration of the insured. All this has become known as the manifestations of insurance evasion, which may appear in a more serious form when the insurance evasion is total, which appears in the employer's non-participation, failure to register an insurance number for his establishment and his refusal to perform insurance dues for all his workers; this is due to the nature of people in their adherence to what they consider their rights to the extent that they are undisciplined in performing their insurance duties, as a result of the lack of insurance awareness among those addressing the provisions of the social insurance law and the spread of corruption, bribery and fraud; clarifying the principles and concepts of social insurance is an incentive to commit to participating in this increases production and ensures that part of the fund's surpluses, which are one of the most important, is not lost The resources that the state relies on to finance projects and not to deprive the worker of the social insurance umbrella.

Keywords: General Insurance Authority – Insurance Evasion – Social Insurance – Labor Relationship – Insurance Dues – Employer – worker.

* Associate Professor – College of Law – SQU.

** Lawyer and legal Advisor.

*** Head of Social and Cultural studies and Research department at State Council of Oman.

المقدمة

تتناقش هذه الدراسة جوانب التهرب التأميني والتي ينعكس تأثيرها سلباً على صحة العلاقة العمالية، وسيتم الاقتراب أكثر من أرض الواقع لإيجاد الحلول الكفيلة بالحد من المشكلة أو على الأقل الحد من آثارها، ومن هذه الحلول التي يجب مناقشتها وتحليلها كتعزيز أنظمة التفتيش وأعمال التحصيل الميداني، ووضع الضوابط اللازمة لتبادل المعلومات بما فيها مع وزارة العمل وقد يرتبط مع وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار أيضاً، وتنشيط دور الإعلام إلى جانب تعزيز العقوبات القانونية بما يتناسب مع الفعل ليصبح الأمر ردعاً لمن تسول له نفسه اقتراف أي فعل من الأفعال التي تعد أحد أشكال التهرب التأميني سواء أكان الأمر تهرباً كلياً أو جزئياً من دفع المستحقات المفروضة.

من هنا تأتي هذه الدراسة استجابة للأهمية القصوى للتصدي لظاهرة التهرب التأميني التي باتت تؤرق كثيراً من الدول، نتيجة لعدم سلامة العلاقة العمالية من الناحية القانونية لتسلط هذه الدراسة الضوء على أثر عدم صحة العلاقة العمالية على الحق في الحصول على المستحقات التأمينية، وذلك بالبحث والمناقشة في ملامح ومظاهر هذه المشكلة وأسبابها والآثار الناجمة عنها وما يترتب عليها من مسؤولية جزائية وغيرها، وصولاً إلى توصيات تضمن الحق في الحصول على المستحقات التأمينية في سبيل تنظيم قانوني لعلاقة العمل وتحقيق الحماية للعامل باعتباره الطرف الأضعف في تلك العلاقة، لا سيما والضمانات التي كفلها القانون للعامل في سبيل عدم استغلاله من خلال شروط مجحفة تضعها جهة العمل، ويضطر العامل لقبولها حتى لا يفقد فرصته في العمل، وجميع حقوق العامل لغاية انتهاء علاقة العمل كل ذلك في إطار يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية.

تعتبر علاقات العمل هي الأساس في العملية الإنتاجية التي تضمن حقوق العامل، حيث إن العلاقة التعاقدية التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل هي البداية الأصلية لأولى مراحل الإنتاج والتي تنعكس آثارها على طوال فترة العمل وكافة المستويات لضمان الوصول إلى مستوى من الأمن الاجتماعي للعامل بعد وصوله لسن يحتاج فيه

إلى الراحة ولا يستطيع إلى العيش الكريم سبيلاً سوى من خلال مستحقاته التأمينية باعتبارها إحدى أهم الخدمات التي كفلها القانون للعامل^(١).

لقد تضمن قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥)^(٢)، إلى جانب قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٨٨/٨٧) وتعديلاته^(٣)، تنظيم كثيراً من الأحكام والنصوص القانونية التي تحقق مصلحة العامل مما يساعده على ضمان حقوقه وقد اشتمل قانون العمل العماني وقانون الضمان الاجتماعي العماني انطوائاً من تدرج التعديلات التي انطوت عليها هذه القوانين، كما إنه وانطلاقاً من السعي للحفاظ على هذه الحقوق والضمانات المقررة لمصلحة العامل فقد نظمت اللوائح ذات الصلة تفصيلاً للمواد والأحكام وقررت القوانين ذات الصلة أيضاً مجموعة من الجزاءات الرادعة.

مشكلة البحث:

إلى جانب وجود بعض المنشورات والأبحاث في مجال المشكلة التي يناقشها هذا البحث من منظور التشريعات العمانية ذات العلاقة، إلا أنها ورغم أهميتها لم تحظ بالاهتمام الكافي والدراسات المتعمقة، وبذلك فإننا نستشعر مسؤوليتنا في إثراء الموضوع بالبحث والخروج بتوصيات شأنها المساعدة على حفظ الأمن الاجتماعي لكل عامل في هذا البلد وفي الجانب الآخر ردع كل صاحب عمل يهضم حقوق العامل.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة للهيئة تأسيساً لكونها الجهة المناط بها رعاية صمام الأمان في حفظ الأمن الاجتماعي لكل عامل في هذا البلد، حيث إنها تعنى بمتابعة التزام أصحاب العمل بالقيام بواجبهم في ضمان وصول اشتراكات التأمينات للعمال لديهم إلى الهيئة وفق القواعد والأحكام النافذة، كون هذه الاشتراكات والمتمثلة في استقطاع حصة العامل وهي (٦.٥%) من أجره الأساسي بالإضافة إلى المساهمة بحصته البالغ نسبتها

(١) شراره، د. مجدي عبدالله، ١٤٣٨ هـ - ٢٠١٦ م، علاقات العمل الفردية، ص ٥.

(٢) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥) والمنشور في الجريدة الرسمية العدد ٧٤٢.

(٣) قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٨٤/٨٧) والمنشور في الجريدة الرسمية العدد ٣٠٠ وتعديلاته.

(١٠.٥%) من الأجر الأساسي للعامل، وإذ يعد ذلك أهم مصادر تمويل نظام التأمينات الاجتماعية بالهيئة^(٤)، وسبيل العيش الكريم للعامل وضمان للاستقرار الأمني والاجتماعي في البلد.

كما تكمن أهمية الدراسة على الصعيد العملي في الوقوف على الإجراءات المنظمة للعلاقة العمالية في السلطنة وبيان مواطن اللبس والغموض وأحياناً عدم النص مما يشكل تحدياً في وجه تحقيق العدالة في علاقة عمل طرفيهما لا يقفان على أرض واحدة، بالإضافة إلى اقتراح التوصيات المناسبة بما يضمن حق العامل في مستحقاته التأمينية، بالإضافة إلى أهميتها من خُلو المكتبة القانونية العمانية من دراسة معمقة تتناول المشكلة، وبالتالي تُعد هذه الدراسة في حد ذاتها إضافة حقيقية ونوعية لإثراء المكتبة القانونية العمانية بشكل خاص والمكتبة العربية بشكل عام، ومرجع لاتخاذ القرار.

منهجية البحث:

إنه ومن ضمن الخطوات الأساسية للبدء في أي بحث هي اختيار منهجية البحث المناسبة والتي من خلالها يستطيع الباحث الحصول على بحث ذي جودة ويضمن أصالة المحتوى، إذ إن منهج البحث العلمي هو التقصي المنظم والذي يقوم الباحث من خلاله باتباع أساليب ومنهج علمي ليحدد الحقائق العلمية، وذلك من أجل تعديل هذه المعلومات وتصحيح الخاطئ منها، وإضافة الجديد.

عليه فإن اختيار المنهج الوصفي التحليلي يمكن الباحث من دراسة الواقع بشكل دقيق للغاية، حيث يتعرف الباحث على الأسباب التي أدت إلى حدوث الظاهرة ويساهم في اكتشاف الحلول لها وذلك بتحليل الظاهرة المدروسة، ولما كان ذلك فقد اختار الباحثين في هذا البحث اتباع المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة من خلال الإحصائيات وهو ما يتلاءم في رأي الباحثين مع أهداف البحث؛ وذلك انطلاقاً نحو تحقيق التغطية للإطار القانوني للتهرب التأميني في السلطنة، ومن خلاله سيعمل الباحثون على دراسة وتأسيس الحماية لمصلحة الدولة بشكل عام والعامل بشكل خاص.

(٤) تكافل تأميني، يوليو ٢٠١٩م، تحصيل الاشتراكات الشهرية، ملحق شهري تصدره الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بالتعاون مع جريدة عمان، العدد ١٠٠، ص ٤.

كما ستتم قراءة القواعد القانونية الحاكمة بهذا الشأن قراءة تخدم البحث وناقديه بشأن العقوبات المقررة، بالإضافة إلى التعرض لكافة المعلومات المتحصل عليها في الموضوع بالإشارة إلى الأحكام القضائية وكافة الآراء الفقهية في سبيل التطرق لمشكلة البحث بشكل دقيق من خلال الأرقام والإحصائيات لما تلعبه من دور مهم لا سيما وأن الطرق الأخرى كالاستبيان قد تلقى أيضاً عدم المصادقية والغموض إذ ستقتصر على فئات معينة تكون نتيجتها غير دقيقة.

أما بالنسبة للإحصائيات فقد استندت إلى تقارير سنوية تم إعدادها عن طريق الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية استناداً على تقارير شهرية أولت فيها الهيئة اهتماماً خاصاً سيلعب دوراً في تطوير النظام المتبع والخروج بتوصيات مثمرة، وبناء عليه سيتم التطرق لهذه العناصر بعد التطرق للجانب النظري لظاهرة التهرب التأميني وكيف تناولها المشرع العماني مع المقارنة بشكل عام بقوانين الدول الأخرى، بالإضافة إلى مناقشة كفاية وملاءمة العقوبات المقررة لمواجهة هذه الأفعال التي تعد أحد أشكال التهرب التأميني.

الدراسات السابقة:

إن البحث عن الدراسات السابقة المتعلقة بذات مضمونها يلعب دوراً مهماً من خلال الارتكاز على دراسات معتمدة إلا أنه وبالبحث في مجال التهرب التأميني فإنه يظهر أن ما يميز هذه الدراسات المختارة هو كونها الأولى من نوعها والتي تتناول البحث عن صحة العلاقة العمالية وأثرها على المستحقات التأمينية، لتسلط الضوء على التحديات المتعلقة بالموضوع للوصول إلى توصيات، كما أنها تقدم للقارئ جانباً تحليلياً لنصوص القوانين ذات العلاقة بتنظيم المستحقات التأمينية بين صاحب العمل والعامل، وهذا ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة وإنما ركزت على المشاكل التأمينية بين صاحب العمل والعامل وأسبابها وآثارها، دون أن تقدم للقارئ فكرة عن أثر السلطة التشريعية في الوصول إلى حلول قد تكون جذرية لأسباب المشاكل التأمينية، وتتمثل هذه الدراسات في الآتي:

أولاً- الدراسات العربية:

دراسة (الدالي، ٢٠١٤م)^(٥) بعنوان: (مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها بالتطبيق على أصحاب المؤسسات والمدارس الأهلية بمدينة الطائف) وهدفت الدراسة إلى تحديد وتحليل أسباب تهرب أصحاب الأعمال وصولاً إلى توصيات للحد من الظاهرة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والأسباب لانتشار هذه الظاهرة من بينها: أنظمة العمل والتشريعات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية، ونسب الاشتراكات وحدود الأجور ونوعية المؤسسة والخصائص الشخصية للعاملين وأصحاب الأعمال، وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء جهاز لمكافحة التهرب التأميني على أن يتوفر لديه سلطات قانونية وتوفير وسائل التدريب والتطوير للمفتشين، ووضع نظام فعال للتحويل ومراجعة الاشتراكات المستحقة على أصحاب العمل وفرض عقوبات قانونية مناسبة على التهرب بحيث تكون رادعة، وضرورة أن يتم التسجيل للرقم التأميني عن طريق شهادة الميلاد فقط دون أي مستند آخر للقضاء على الازدواج، بالإضافة إلى التوعية المستمرة لحث أصحاب الأعمال على الالتزام بالمسؤولية الوطنية في التأمين على عمالهم.

دراسة (الديب، ٢٠١١م)^(٦) بعنوان: (مشاكل نظام التأمين الاجتماعي في مصر)، هدفت الدراسة إلى تحديد مشاكل التأمين وأسبابها والحلول ومن هذه المشاكل: مشكلة التهرب التأميني التي تنقسم إلى تهرب جزئي مثل اشتراك في التأمين عن بعض العمال دون البعض الآخر أو التأمين عن مدد أقل والاشتراك في الحد الأدنى والإخطار عن انتهاء خدمة العامل على الرغم من استمراره، والنوع الثاني هو التهرب الكلي الذي يشمل عدم التأمين على جميع العمال والامتناع عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي، حيث كشفت الدراسة إلى أن التهرب التأميني يؤدي إلى آثار سلبية منها حرمان العامل من مظلة التأمين الاجتماعي التي كفلها له الدستور ومن ثم عدم الانتفاع بالمزايا التأمينية، وكثرة المنازعات القضائية بين العمال وأصحاب الأعمال والهيئة التأمينية بشأن إثبات علاقة العمل، واستغلال بعض العمال للنظام، وذلك باللجوء إلى القضاء لإثبات وجود علاقة وهمية بين العامل وصاحب العمل عن مدد

(٥) الدالي، د. أمل أحمد حسن شحاته، ٢٠١٤م، مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٢٨- ع ٢.
(٦) الديب، د. علي السيد، ٢٠١١م، مشاكل نظام التأمين الاجتماعي في مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

أقل من المُدد الفعلية وأجور غير حقيقية، وذلك للحصول على مزايا تأمينية دون أداء الاشتراكات المقابلة لها، مستغلين في تلك المادة (١٥٠) من قانون التأمين الاجتماعي التي تُلزم الهيئة التأمينية بأداء الحقوق التأمينية للعامل حتى ولو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنه، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظام العمل بأجهزة التفتيش والتحصيل والحجز الإداري بصندوق التأمين الاجتماعي، والتعاون مع وزارة العمل في تبادل المعلومات والبيانات التي تتعلق بتنفيذ العمل والتأمينات الاجتماعية، والاهتمام بنشر الوعي التأميني لدى أصحاب الأعمال والعاملين.

أجرى (عبد الفتاح، ٢٠١١م)^(٧) دراسة بعنوان: (ظاهرة التهرب التأميني)، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم التهرب التأميني: وهو عدم التزام صاحب العمل أو المنشأة بتنفيذ قوانين التأمين الاجتماعي نتيجة عدم قيامه بالوفاء بالتزامه بإجراءات الاشتراك عن جميع العاملين لديه أو عن بعضهم أو أداء الاشتراكات عن مُدد عمل وأجور تقل عن العدد والأجور الحقيقية أو عدم الاشتراك عن نفسه من خلال المنشأة الذي يمارس نشاطه فيها، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن أسباب المشكلة وتوصلت إلى أن أهم الأسباب هي: قلة الوعي التأميني لدى الكثير من المواطنين، وارتفاع نسبة الاشتراك في التأمين مقارنة ببعض الدول، وعدم تناسب العقوبات الواردة بالقانون مع المخالفات التي يرتكبها أصحاب الأعمال لمرور ما يقارب (٣٥) عاماً على صدور القانون دون إجراء أية تعديلات في مواد القانون، واعتقاد أصحاب الأعمال أن الاشتراكات التي يؤديها تعتبر بمثابة ضريبة تفرض عليهم. كما قارنت الدراسة بين نسبة التأمين في سلطنة عمان وفي السودان ومصر، وتوصلت الدراسة إلى العديد من المقترحات للحد من ظاهرة التهرب من بينها: اتباع سياسة الحصر الشامل والدقيق عن طريق خطة زمنية محددة، وتعديل بعض مواد العقوبات الواردة بالقانون، وتعديل نسب الاشتراك في التأمين المعمول به حالياً، والتأمين على العاملين لدى أصحاب الأعمال والمنشآت بأجورهم ومُدد اشتراكهم الحقيقية.

(٧) عبد الفتاح، د. محمد سيد، ٢٠١١م، ظاهرة التهرب التأميني - الأسباب والحلول، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية.

دراسة (الصيد، ٢٠٠٢م)^(٨) بعنوان: (دور التأمينات الاجتماعية في شبكة الأمان الاجتماعي)، هدفت الدراسة إلى التعرف على المراحل التي مرت بها نظم المعاشات والتأمين الاجتماعي في مصر، وتوصلت الدراسة إلى توصيات من بينها: تحديد الدور الواضح للمؤمن عليه وفقاً للقانون رقم (٧٩) لسنة (١٩٧٥م) للإبلاغ عن التحاقه بالعمل بالقطاع الخاص وأجر الالتحاق، حتى يمكن متابعة إجراءات الاشتراك عنه، ووضع الضوابط اللازمة لتبادل المعلومات بين مصلحة الضرائب وصندوق التأمين الاجتماعي للحد من ظاهرة التهرب من النظام، وإجراء تعديلات لازمة لإعطاء إجراءات التنفيذ الإداري دور مؤثر في حصر مستحقات نظام التأمين الاجتماعي، وتعديل العقوبات المتعلقة بحالات التهرب من نظام التأمين الاجتماعي بحيث تكفل الحد من ظاهرة التهرب، وتنشيط أعمال التحصيل الميداني للمبالغ المستحقة لصندوق قطاع الأعمال العام والخاص بزيادة أعداد المحصلين وتخصيص نطاق جغرافي لكل منهم وزيادة حوافز التحصيل.

أيضاً أجرى (الصيد، ٢٠٠٢م)^(٩) دراسة أخرى بعنوان: (أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم (٧٩) لسنة (١٩٧٥م)، هدفت الدراسة إلى التعرف على أجر الاشتراك والمشاكل المترتبة عليه وصولاً إلى المقترحات. وتوصلت الدراسة إلى أن أجر الاشتراك: هو كل ما يحصل عليه المؤمن عليه من مقابل نقدي، من جهة عمله الأصلية لقاء عمله، كما حصدت الدراسة العديد من المشاكل المترتبة على أجر الاشتراك ومنها أن أصبح قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه يقوم على أساس وجود أجرين (أساسي ومتغير) لكل منهما مدة الاشتراك الخاصة به وبالتالي يراعى حساب الاشتراك وتحديد الحقوق التأمينية، وتتمثل المشاكل في وجود حساب مستقل لكل من الأجرين في كل من صندوق التأمين الاجتماعي، وحساب الاشتراكات والحقوق منفصلة عن كل منهما، واستمرار قيمة المعاش بعد تحديده مُتمثلة في قيمتين: معاش أجر أساسي، ومعاش أجر متغير، وأن الزيادات السنوية التي تقررها الدولة

(٨) الصيد، محمد، ٢٠٠٢م، دور التأمينات الاجتماعية في شبكة الأمان الاجتماعي، ورقة مقدمة في مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول. القاهرة، مصر.

(٩) الصيد، محمد، ٢٠٠٢م، أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، ورقة مقدمة في مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، القاهرة، مصر.

تحتسب على معاش الأجر الأساسي فقط دون معاش الأجر المتغير. وقد توصلت الدراسة إلى توصيات منها تبسيط الأحكام بما يحقق سهولة تطبيقها، والعمل على تقليل العبء المالي الملقى على عاتق الخزنة العامة، تلافي مشاكل التطبيق التي تبحث عن الفصل بين الأجرين، ولا سيما في حساب المستحقات والزيادات وتطبيق شروط الاستحقاق، وتوصل الباحث إلى بدلين لحل المشاكل المترتبة وهما: الأخذ بمفهوم الأجر الشامل، ثانيا الاستمرار في التعامل على أساس الفصل بين الأجرين، ورجح الباحث البديل الثاني.

ثانياً- الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة (Mineva and Stefanov, ٢٠١٨ م)^(١٠) إلى تحديد وتحليل أشكال التهرب والكشف عن سياسات الوقاية الممكنة، وصنفت الدراسة التهرب إلى فئات رئيسية:

- أ) التهرب الضريبي عدم دفع الضرائب بتجاهل القانون وإخفاء المعلومات، بما في ذلك التوظيف السري وإخفاء وضع صاحب العمل والمعاملات المالية.
- ب) التهرب من دفع الضرائب استخدام الأحكام القانونية لتخفيض الضرائب المستحقة بما في ذلك مخططات المكافآت الوهمية، والعقود الوهمية، والنشر الوهمي للعمال.
- ج) الاحتيال في الضمان الاجتماعي.
- د) المخططات التي تستغل الفئات الضعيفة.

هـ) العمل غير القانوني، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات الرئيسية، منها التركيز على الحاجة إلى تطوير تعريفات قانونية مشتركة في الاتحاد الأوروبي (على سبيل المثال بشأن حالة التوظيف)، ووضع قواعد من شأنها تحميل مديري الشركة المسؤولية عن أي انتهاكات متعلقة بقانون التوظيف والضرائب والضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى توحيد السجلات واستخدامها لتقييم المخاطر القائم على البيانات، وفرض عقوبات أكثر ملائمة لعدم الإعلان عن وقت العمل وتسجيل العمال في

(10) Mineva, Daniela and Stefanov, Ruslan.2018.” Evasion of Taxes and Social Security Contributions” Center for the Study of Democracy Group, Bulgaria.

الوقت الفعلي وإجراء فحوصات إضافية لتحديد أي حالات احتيال في الهوية وتقديم "ضمان التوظيف" من قبل صاحب العمل الحقيقي. ومتابعة الموظفين (حركة العمال) بدلاً من متابعة الأموال لكشف التهرب، كما أوصت الدراسة بالتبني المناسب والفعال لتوجيهات الاتحاد الأوروبي في التشريع الوطني لسد أي ثغرات في السياسة أو التدابير المضادة (على سبيل المثال، تقديم التدابير المتوقعة في التوجيه (١٩٩٩/٧٠ EC / المؤرخ ٢٨ يونيو ١٩٩١م لمنع الانتهاكات الناشئة من استخدام عقود عمل متتالية محددة المدة لإخفاء عقود فعلية طويلة الأجل).

أشار الباحثون (Goveia and Sosa, ٢٠١٧م) ^(١١) إلى أن قضايا الخطأ والتهرب والاحتيال تُشكل مسائل قلق؛ لأنها تؤثر على استدامة أنظمة الضمان الاجتماعي، والحماية الاجتماعية للسكان، ومستوى ثقة الجمهور في نظام الأمن الاجتماعي قدمت هذه المقالة نموذجاً لإدارة مخاطر الامتثال (CRM) لمؤسسات الضمان الاجتماعي لاستخدامها كأداة للمساعدة في معالجة تحديات التهرب والاحتيال، يشار إلى التهرب والاحتيال بقضايا عدم الامتثال، حيث يعالج إطار النموذج عدم الامتثال بطريقة متكاملة فيما يتعلق بالوظائف الرئيسية لجمع المساهمة وإدارة المنافع، ويهدف إلى تسهيل معالجة هذه القضايا المهمة بشكل أفضل وذلك من خلال تحديد التحديات الأساسية، بعد ذلك يتم تناولها بناءً على مدى الخطورة المقدرة لها والتأثيرات والفعالية من حيث التكلفة للاستجابات المختارة، ويوصي البحث بمعالجة ثلاثة أنواع عامة من التدخل للحد من التهرب في جميع أنحاء العالم وهي: الكشف والمنع والردع. الهدف من هذه المقالة: هو المساهمة في العمل الجاري للتطوير إطار عمل شامل لجميع أنظمة الضمان الاجتماعي وذلك من خلال: تحديد فئات المخاطر الشائعة، وتطوير معايير تحديد أولويات المخاطر، ومنهجية تحديد الآثار الناتجة، وتطوير تدابير العلاج لمختلف فئات المخاطر، وأن تكون متاحة في قاعدة بيانات مخصصة.

⁽¹¹⁾Goveia, Luana and Sosa, Anahí.2016.” Developing a compliance-based approach to address error, evasion and fraud in social security systems” International Social Security Association.

دراسة (AL Subbahi, ٢٠١٣ م)^(١٢) بعنوان: (التهرب من مساهمة الضمان الاجتماعي): تقييم من منظور المتهربين من المساهمة وهدفت الدراسة إلى تقييم طبيعة التهرب من المساهمة على مستوى الشركة، وفهم الأسباب الرئيسية لحدوث التهرب من المساهمة لتحقيق أهداف البحث، استخدمت هذه الدراسة مجموعة من المنهجيات الكمية والنوعية، تم اختيار العينات الاحتمالية العشوائية الطبقيّة من السكان المستهدفين لـ ٢٢٦٤ شركة، أظهر البحث أن أهم المتغيرات الاقتصادية التي دفعت صاحب العمل للإبلاغ عن التهرب من المساهمة هي: ارتفاع مستويات البطالة داخل الدولة، واحتمال محاولة صاحب العمل تقليل تكاليف العمالة، ووجود صعوبات مالية، ومن أبرز التوصيات للتقليل من التهرب من وجهة نظر المبحوثين هي: فرض عقوبات أكثر صرامة على المتهربين ومن الضروري إيجاد نظام أكثر فعالية لمتابعة المتهربين.

دراسة (Castel, Paulette, ٢٠١٢ م)^(١٣) بعنوان: (العمالة غير الرسمية في القطاع الرسمي الأجور والتهرب الضريبي من الضمان الاجتماعي في فيتنام)، تسلط الورقة الضوء على سبب شيوع التهرب من الإبلاغ عن الأجور في الفيتنام حيث إن نسبة (٤٦.٤ ٪) فقط من الشركات مسجلة بضمان اجتماعي، (و ٢١.٧ ٪) من المسجلين عمال الشركات غير مشمولين، وتمثل الأجور المبلغ عنها للضمان الاجتماعي (٣٢.٥ ٪) فقط من الأجور المدفوعة بالفعل. في حين أن هناك تفسيرات مؤسسية للوضع، إلا أن دوافع الشركات والعمال ليست واضحة، هل يحجز أصحاب العمل اشتراكات الضمان الاجتماعي من أجل الربح الخاص بهم أم يدفعون لهم بأجور أعلى لعمالهم؟ باستخدام التباين في حصة مساهمات الضمان الاجتماعي في الأجور عبر الشركات، تؤكد الدراسة أولاً أنه في فيتنام، كما هو الحال في العديد من البلدان، يمكن للشركات تحويل عبء مساهمات الضمان الاجتماعي على الأجور في خطوة ثانية، تبحث عن دليل على أنه تهرب الشركات من تحقيق أرباح أو إيرادات أعلى لكل عامل، في حين أنه من الواضح أن الشركات التي تتهرب من الأجور ونقل عن تقديم

(12) Subaihi, B.A. 2013'' Social security contribution evasion: an evaluation from the perspective of former contribution evaders''. Jordan – case study. Unpublished PhD thesis. Coventry: Coventry University.

(13) Castel, paulette. 2012 ''Informal employment in the formal sector: wages and social security tax evasion in Vietnam''.

التقارير تدفع أجورًا أعلى، فلا يوجد دليل على تخصيص أصحاب العمل لمساهمات الضمان الاجتماعي غير المدفوعة. مع الأخذ في الاعتبار خمسة آثار سياسية رئيسية، يشرح الاستنتاج أن سياسات الحماية والحملات الإعلامية في فيتنام ستساعد بشكل هامشي على توسيع الضمان الاجتماعي، وتقليل العمالة غير الرسمية، والممارسات التجارية للأجور المتدنية الإبلاغ. هناك حاجة لأنشطة بناء توافق الآراء التي تؤدي إلى التغييرات التنظيمية، والعمل المنسق بين واضعي السياسات والشركات والموظفين.

أجرى (McGillivray, 2001م)^(١٤) دراسة بعنوان: (التهرب من المساهمة: الآثار المترتبة على خطط معاشات الضمان الاجتماعي)، هدفت الدراسة إلى التعرف على أنواع التهرب وآثاره. وتوصلت النتائج أن للتهرب أنواع عديدة منها: يتهرب أرباب العمل من المساهمات عن طريق نقص الإبلاغ عن الموظفين على سبيل المثال عن طريق تحديد الموظفين كعمال لا يطلب منهم المساهمة (مثال: عمال أو متعاقدون بدوام جزئي أو مؤقت)، وبذلك يصبحون غير رسميين معهم والتهرب أيضا من مسؤوليتهم عن طريق عدم الإبلاغ الأرباح الخاضعة لمساهمة العمال، وتأخر صاحب العمل عن إجراء التحويلات الاجتماعية خلافا للوائح النظام. وكشفت الدراسة عن أسباب التهرب ومنها تخفض تكاليف العمالة، وقد يتهرب أرباب العمل من دفع مساهمات الضمان الاجتماعي بسبب التعقيد الإداري، وبالنسبة للعمال يمكن أن تؤدي احتياجات الاستهلاك الحالية إلى دفع العمال إلى التهرب من الدفع الاجتماعي للمساهمات الأمنية، خاصة عندما يكون معدل المساهمة مرتفعاً؛ وبالتالي زيادة دخلهم الحالي، أما عن الآثار السلبية التي تخلفها ظاهرة التهرب، عدم المساواة بين أصحاب العمل الذين يفيئون بمساهماتهم، وكذلك بين العمال الذين يساهمون وأولئك الذين لا يساهمون، كما أن العامل سيكون معرضا لفقدان عمله إذا أبلغ عن صاحب العمل. وبالنسبة للدولة ستستدعي استكمال المعاشات التقاعدية غير الكافية من الإيرادات العامة.

(14) McGillivray, Warren. 2001. "contribution evasion: Implication for social security pension schemes" International Social Security Association, Geneva.

خطة الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي: إلى دراسة أثر صحة العلاقة العمالية على المستحقات التأمينية وظاهرة التهرب التأميني بأنواعه؛ وذلك من خلال التعرف أولاً على الإطار النظري لصحة العلاقة العمالية وفق أحكام القانون العماني، ومن ثم بيان الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى مخالفة القانون فيما يتعلق بالعلاقة العمالية وما ينتج عنه من أثر على المستحقات التأمينية، ثم الوقوف على أهم ملامح عدم صحة العلاقة العمالية والتهرب التأميني وتناولها بشكل يوصل إلى التحقيق من خلاله على هدف آخر من أهداف الدراسة يتمثل في الوصول إلى آليات وتوصيات فعالة لمعالجة الإشكالية محل البحث والخروج بتوصيات تخدم الواقع العماني وتحقق أهداف التوازن الذي يؤدي في النهاية إلى وضع آمن ومستقر للعامل بشكل خاص، والمجتمع بشكل عام ويضمن تحقيق العدالة، وبذلك فقد جاء هذا البحث في أربعة مباحث كالاتي:

▪ الإطار النظري لصحة العلاقة العمالية.

▪ ظاهرة التهرب التأميني من الجانب النظري.

▪ التأمين الاجتماعي في التشريعات العمانية

▪ آليات مواجهة التهرب التأميني.

أما الخاتمة فقد تم تخصيصها للتوصيات والنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل الأبحاث والإحصائيات وما تناولته في موضوع التهرب التأميني.

المبحث الأول

الإطار النظري لصحة العلاقة العمالية

مرت المجتمعات البشرية القديمة بمراحل تاريخية انعدم فيها وجود قانون العمل بالمفهوم الحديث، ومفهوم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل حيث كانت هذه العلاقة قائمة على عدة مفاهيم أهمها الرق والذي يحمل في مفهومه امتلاك السيد شخص ما وتكون ملكيته خاصة للقيام بواجبات ملقاة على عاتقه كالزراعة والحرث وغيرها من الأعمال الشاقة، مقابل أن يقوم السيد بحمايته وإطعامه فقط وللسيد الحق في بيع هذا الشخص - العبد - لذلك انعدم التنظيم القانوني لهذه العلاقة، ونتيجة لذلك فقد أصبحت الحاجة ملحة لوجود نظام قانوني يحدد الحقوق والواجبات على كلا

الطرفين ويضمن بالأخص حقوق العامل باعتباره الطرف الأضعف، وذلك من خلال قانون العمل والتطورات والتعديلات التي تضمنها القانون في كل دولة^(١٥).
وحيث إن البحث في أوجه الحماية القانونية التي وضعها المشرع على الأجر المستحق للعامل وحقوقه الأخرى والتي تتعارض مع بعض مصالح صاحب العمل نتيجة قيام بعض هذه المؤسسات الصناعية والتجارية بمخالفة القوانين بما تملكه من قوة مؤثرة في اقتصاد الدولة على حساب حقوق الطبقة العمالية، وذلك في سبيل استمرار انتعاش وضعها الاقتصادي ولكن الواقع أن ذلك يكون على حساب استغلال هذه المؤسسات لسلطتها بهدف استمرار إنتاجيتها دون مراعاة لظروف العامل^(١٦)، وهذا ما يقتضي النظر والمناقشة العميقة للجانب النظري لموقف التشريع مع هذه الظاهرة لما يلعبه الإطار النظري من دور مهم في تحديد طبيعة الأسئلة البحثية وطريقة صياغتها وبيان المفاهيم وعمليات التحليل والتوصل للنتائج^(١٧).

المطلب الأول

ماهية العلاقة العمالية

لقد قامت منظمة العمل الدولية عام (١٩٩٩م) انطلاقاً من الرسالة التي أنشئت من أجلها والقائمة على السلام الدائم والشامل والذي لا يمكن تحقيقه إلا إذا كان أساس بنائه قائماً على العدالة الاجتماعية، وقد جاء ضمن الرسالة أيضاً: (...) وتهدف التركيبية الفريدة للمنظمة إلى تحقيق فعالية مبدأ التشاور بين أطراف علاقة العمل الثلاثة

(١٥) أبو عرة، مراد شاهر عبدالله، ٢٠١٣م، رسالة ماجستير بعنوان حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، إشراف أمجد حسان، جامعة النجاح الوطنية - كلية الدراسات العليا، نابلس - فلسطين، ص ١.

(١٦) الرشدي، منال سالم شوق، ٢٠١٠م، رسالة ماجستير بعنوان الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)، إشراف د. مهند عزمي أبو مغلي، كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط، ص ٢.

(١٧) السلولي، دكتور مسفر بن سعود، ١٤٣٤/٤/٢٨هـ، كتابة الإطار النظري في البحوث التربوية، مركز التميز البحثي لتطوير تعليم العلوم والرياضيات، ص ٦.

- العمال وأصحاب العمل والحكومات - من أجل تعزيز فرص عمل لائقة للنساء والرجال في ظل ظروف من الحرية والمساواة والكرامة الإنسانية^(١٨).

إن علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل هي علاقة تعاقدية رضائية بطبيعتها إذ تقوم على توافق إرادتين وبمقتضى هذا الاتفاق يلتزم العامل بأن يؤدي لصاحب العمل عملاً معيناً يتم الاتفاق عليه في عقد العمل وذلك لقاء أجر معين يلتزم به صاحب العمل تجاه العامل، وبمقتضى ذلك أن يكون العامل خاضعاً لإدارة صاحب العمل أو إشرافه^(١٩)، ويبدو هذا المعنى واضحاً في نص المادة الأولى من قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥)م والتي نصت على أنه: (...عقد العمل: كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر).

وكما هو الشأن في كل علاقة عقدية، لعلاقة العمل أطراف ومحل أو موضوع تنصب عليه، وطرفا عقد العمل هما العامل وصاحب العمل وقد عرفت ذات المادة المشار إليها أعلاه من قانون العمل - المادة الأولى - بأن العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه^(٢٠)، وعرفت صاحب العمل بأنه كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر^(٢١)، أما موضوع أو محل عقد العمل فيتمثل في أداء العامل للعمل المنوط به لقاء أجر متفق عليه.

عليه وتحديداً للعلاقة القائمة بموجب عقد العمل، فإن الفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل وفي حال نشوء أي نزاعات بشأن حقوق العامل ومستحقاته المالية أو بشأن انتهاء علاقة العمل ذاتها، فإنه يتم الاحتكام إلى دائرة العمل المختصة - دائرة تسوية المنازعات العمالية - ليتم بعدها استدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما يلزم لتسوية النزاع بين

(١٨) دليل التأمينات الاجتماعية للمنظمات النقابية، ٢٠١٨م، منظمة العمل الدولية، مشروع التصدير شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق، الطبعة الأولى باللغة العربية مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، جمهورية مصر العربية ص ٩.

(١٩) المنازعات العمالية في ضوء أحكام محكمة النقض من سنة ٢٠١٢م إلى سنة ٢٠١٣م، الجزء الثاني، دائرة القضاء - أبو ظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، ٢٠١٤م، ص ٧.

(٢٠) قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥م، المادة الأولى، الفقرة ٦.

(٢١) المرجع السابق، المادة الأولى، الفقرة ٥.

الطرفين ودي، وفي حال تعذر ذلك فإنه يتعين على الدائرة إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة لتجد المنازعات العمالية طريقها إلى ساحات المحاكم بدرجاتها^(٢٢)، بداية أمام محاكم أول درجة، ومن ثم أمام محاكم الاستئناف، وأخيرًا أمام المحكمة العليا وذلك حسب الإجراءات التي رسمها القانون.

وقد كفل القانون هذه الإجراءات المعمول بها بشأن المنازعات العمالية، في ظل تحقيق ما نصت عليه المادة (١٢) من النظام الأساسي للدولة بأن: (الدولة تسن القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما... إلخ)، عليه فقد سعى قانون العمل والقوانين ذات العلاقة واللوائح إلى تأسيس عدد من الكيانات القانونية المستقلة ومن ضمنها لجنة تسوية الخلافات والمنازعات في العمل، والتي بدورها تختص في حل وتسوية المنازعات العمالية قبل تحويل القضايا للمحكمة المختصة تخفيفاً للعبء على المحاكم، وضمانًا لسرعة الإجراءات بما يضمن حقوق العامل ويضمن عدم التأخير في الإجراءات.

المبحث الثاني

ظاهرة التهرب التأميني من الجانب النظري

تعتبر التأمينات الاجتماعية إحدى الدعامات القوية للمجتمع العماني، فبقدر ما هي ضرورة اجتماعية فهي ضرورة اقتصادية أيضًا؛ وبذلك يعد التأمين الاجتماعي نظامًا يخاطب أصحاب الأعمال فيما يتعلق بالعُمالين في القطاع الخاص داخل السلطنة، وهو نظام إلزامي يشكل أكبر مظلة اجتماعية واقتصادية من حيث شموله للفئات جميعها^(٢٣).

وبذلك تعتبر ظاهرة التهرب في سداد الالتزامات التأمينية في القطاع الخاص من أخطر الظواهر التي ينتج عنها انحسار المظلة التأمينية عن عدد غير قليل من الأسر،

(٢٢) المرجع السابق، المنازعات العمالية في ضوء أحكام محكمة النقض من سنة ٢٠١٢ إلى سنة ٢٠١٣م، الجزء الثاني، دائرة القضاء - أبو ظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى ٢٠١٤م، ص ٨ و ص ٩.

(٢٣) الصياد، محمد حامد، ٢٠٠٢م، التهرب من التأمينات الاجتماعية والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليه وأساليب تلافي هذه الظاهرة، محاضرات في التأمينات الاجتماعية، سبتمبر، ص ٣.

مما يجعل مستقبل الأسرة في مهبط الريح، وهو ما يتعارض مع أهداف الدولة في مد مظلة التأمين لجميع العمال وبذلك جميع الأسر^(٢٤).

المطلب الأول

مفهوم التهرب التأميني

يُقصد بالتهرب التأميني: عدم قيام صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته التأمينية تجاه العاملين لديه، وذلك يأتي بعدة طرق؛ كإجراء الاشتراك عن بعضهم دون البعض الآخر، أو أداء الاشتراكات عن مدد عمل وأجور تقل عن المدد والأجور الفعلية، وبذلك يكون التهرب التأميني تهرباً كلياً أو جزئياً، وغالباً تكون وسائل التهرب باستخدام طرق احتيالية تتمثل في إخفاء بيانات أو إظهارها بطريقة تختلف والواقع أو تخفيض رواتب العمال^(٢٥).

المطلب الثاني

أنواع التهرب التأميني

إن عدم التزام صاحب العمل أو المنشأة بتنفيذ قوانين التأمين الاجتماعي نتيجة عدم قيامه بالوفاء بالتزامه بإجراءات الاشتراك عن جميع العاملين لديه أو عن بعضهم أو أداء الاشتراكات عن مدد عمل وأجور تقل عن العدد والأجور الحقيقية أو عدم الاشتراك عن نفسه من خلال المنشأة التي يمارس نشاطه فيها يجعل التهرب التأميني يظهر في نوعين من التهرب من حيث الأداء، الأول: يكون جزئياً والثاني: كلياً^(٢٦)، ويتضمن كل

(٢٤) المرجع السابق، الدالي، د. أمل أحمد حسن شحاته، ٢٠١٤م، مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٢٨-٢٤، ص ٧٤.

(٢٥) المرجع السابق، الدالي، د. أمل أحمد حسن شحاته، ٢٠١٤م، مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٢٨-٢٤، ص ٧٤.

(٢٦) المرجع السابق، عبدالفتاح، د. محمد سيد، ٢٠١١م، ظاهرة التهرب التأميني - الأسباب والحلول، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، ٧٦.

نوع عدة أشكال تتدرج ضمنه من حيث الطريقة التي يتم اتخاذها للتهرب التأميني ويمكن تعداد ذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول

التهرب التأميني الكلي

يُعد التهرب التأميني الكلي الأخطر، إذ يكون نتيجة التخلف عن سداد التأمينات كلياً من خلال عدم اشتراك صاحب العمل عن نفسه باعتباره صاحب عمل من خلال منشأته التي يمارس نشاطه فيها، وكذلك امتناعه عن الاشتراك عن عماله أيضاً بنفس المنشأة نتيجة عدم الاشتراك عن المنشأة أصلاً وعدم تسجيل رقم تأميني لها^(٢٧)، وتعتبر هذه الصورة منتشرة وبصفة خاصة في المنشآت الصغيرة^(٢٨)، ويأتي ذلك في عدة صور يمكن إجمالها في الآتي:

- عدم تسجيل جميع العمال في التأمين.
- عدم التأمين على صاحب العمل أو شركائه.
- الامتناع عن سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي.

الفرع الثاني

التهرب التأميني الجزئي

يكون التهرب جزئياً وهو الأكثر انتشاراً ويتمثل عن طريق قيام صاحب العمل بأحد الأفعال الآتية تحت عدة مبررات كعدم انتظام العامل في العمل أو التدريب وتأتي صور التهرب التأميني الجزئي في الآتي^(٢٩):

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

^(٢٧) المرجع السابق، ص ٧٦.

^(٢٨) <http://www.alwatan.com/graphics/2006/04apr/24.4/dailyhtml/news1.html>

، تاريخ الدخول ٢٢/٧/٢٠٢٠م.

^(٢٩) المرجع السابق، الديب، د. علي السيد، ٢٠١١م، مشاكل نظام التأمين الاجتماعي في مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ٢٢٥.

- الإخطار عن انتهاء خدمة العامل على الرغم من استمراره في العمل.
- الاشتراك عن أجور تقل عن الأجور الحقيقية.
- الاشتراك عن الحد الأدنى لأجر الاشتراك في التأمين.
- عدم الانتظام في سداد اشتراكات التأمين الاجتماعي.
- اختيار أصحاب الأعمال الحد الأدنى لفئة الاشتراك عن الاشتراك في نظام التأمين عن أنفسهم بما يخالف دخلهم الحقيقي.

المطلب الثالث

نتائج التهرب التأميني

يُعد الأمان الوظيفي أحد مطالب العامل الأساسية في جميع القطاعات، فهو يتضمن تحقيق حاجات العامل استناداً على مجموعة من القوانين ذات العلاقة، ويأتي ذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة للعامل داخل المؤسسة تضمن للعامل استمرار دخله وزيادة إنتاجيته^(٣٠)، وبذلك فإن انعدام الأمان الوظيفي ينعكس على الاستقرار النفسي للعامل؛ وبالتالي ينعكس ذلك أيضاً على التزامه بالعمل وتحسين إنتاجه الأمر الذي يؤثر على الإنتاجية، وانطلاقاً من ذلك فإن التأمين باب من أبواب الضمان الاجتماعي^(٣١).

يُشكل التهرب التأميني عبئاً على نظام التأمين الاجتماعي، إذ إن التخلف عن سداد الاشتراكات يؤدي إلى انخفاض موارد نظام التأمين الاجتماعي، مما يؤثر على عائد الاستثمار الذي يستخدم في أداء الحقوق التأمينية، وفي هذا الصدد؛ فإن ظاهرة التهرب التأميني تعتبر ظاهرة عالمية تعاني منها معظم أنظمة التأمين الاجتماعي في بعض دول آسيا وأمريكا الجنوبية؛ نتيجة لعجز هذه الأنظمة عن دفع وأداء المنافع التأمينية المترتبة تجاه المؤمن عليهم؛ وذلك نتيجة لعدة أسباب منها: تهرب أصحاب الأعمال من تطبيق نظام التأمين الاجتماعي؛ وبذلك الإخلال في الموارد المالية الواجب تأديتها

(٣٠) لكحيلة عائشة، (٢٠١٢-٢٠١٣م)، تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع والديمقراطية، إشراف الأستاذة بثقة ليلي، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جامعة المسيلة، ص ١١.

(٣١) <http://almashhadonline.com/article/5d01f8202b17b> ، ٢٠١٩/٠٦/١٣م، ريم غانم،

التهرب التأميني أكبر ملفات فساد القطاع الخاص، دمشق، تاريخ الدخول ٢٦/٧/٢٠٢٠م.

الهيئة، ومثال على ذلك: (اشترك أصحاب الأعمال عن عمالهم في التأمين الاجتماعي بأجور تقل كثيرًا عن أجورهم الحقيقية، وبالتالي انخفاض مستوى المعيشة للأسرة عند انقطاع دخل عائلها لأي سبب من الأسباب، مما يجعلها تواجه الخوف من متطلبات الحياة نتيجة انخفاض مستوى المعيشة، ووجود كساد اقتصادي، والذي بدوره قد يؤدي إلى لجوء هذه الأسر للشؤون الاجتماعية لطلب المساعدات، وبالتالي زيادة أعباء الخزانة العامة للدولة)^(٣٢).

عليه؛ فإن للتهرب التأميني تأثيرًا اقتصاديًا مباشرًا على مستوى الدولة، يتمثل في فقدان جزء من فوائض الصندوق التأميني الذي يُعد من أهم الموارد التي تعتمد عليها الدولة في تمويل المشروعات، وإتاحة فرص العمل، إذ إن الهدف الرئيسي للتأمين الاجتماعي هو مساهمة هذا النظام في تمويل خطط التنمية الاقتصادية دعمًا للاقتصاد القومي^(٣٣).

أضف إلى ذلك؛ فإنه ينتج كذلك عن التهرب التأميني زيادة في عدد النزاعات العمالية القضائية بين المؤمن عليهم - العمال - وأصحاب الأعمال والهيئة التأمينية، وغالبًا ما تؤدي تلك المنازعات لتحميل صندوق التأمينات بأعباء مالية، بالإضافة إلى تحميل أصحاب العمل عقوبات المخالفة.

كما يؤدي التهرب التأميني إلى الإخلال بعدالة المنافسة بين أصحاب الأعمال، حيث إن حصة صاحب العمل في الاشتراك التأميني يتم تحميلها على تكلفة الإنتاج، وبالتالي قيام صاحب العمل بأداء الاشتراك بأقل عن الاشتراك المطلوب أو تخلفه عن أدائها كليًا، فإنه سيكون في وضع أفضل من صاحب العمل الذي يقوم بالاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي عن جميع العمال، وحسب الاشتراكات المفروضة، وبالتالي فإن المنافسة بينهما لن تكون عادلة^(٣٤)، وهذا ما يدعم تحرك الهيئة العامة للتأمينات نحو فرض الاشتراكات التأمينية على جميع أصحاب العمل بصفقتها الإلزامية في حال التسجيل للعمال.

(٣٢) المرجع السابق، ص ٢٢٦.

(٣٣) المرجع السابق، ص ٧٦.

(٣٤) المرجع السابق، ص ٢٢٨.

المبحث الثالث

التأمين الاجتماعي في التشريعات العمالية

إن قيام النهضة الصناعية والتجارية الحديثة تتطلب على وجه اليقين تنظيمًا قانونيًا، يحكم العلاقة القائمة بين العمال وأصحاب العمل، والتي تنشأ لتواكب مسيرة التطور السريع الحاصل في العالم^(٣٥)، وانطلاقًا من أهمية نظام التأمين الاجتماعي بالضمانات التي يشكّلها للمؤمن عليهم، والمستحقين عنهم، بما يضمن مستوى مقبول لمعيشة كل مؤمن عليه، بالإضافة إلى توفير الرعاية الطبية والخدمات التأهيلية، بالإضافة إلى الأهمية الاقتصادية التي تتشكل من خلال تشغيل عدد كبير من العمال وحماية أصحاب العمل في الوقت ذاته خاصة صغارهم، وذلك لحمايتهم من التعرض لأزمات اقتصادية، أو الإضرار المادي نتيجة مطالبة عمالهم لهم بالمكافآت والتعويضات التي قررها لهم قانون العمل^(٣٦)، ولذلك فقد سعت السلطنة بشكل خاص والدول بشكل عام إلى سن تشريعات متوافقة مع سبل العيش المتاحة في المجتمع، وفرض احترام هذه الطبقة العاملة مع محاولة عدم الإضرار بأصحاب العمل كذلك، بما يضمن المحافظة على الإنتاجية الاقتصادية وتحقيق العدالة الاجتماعية بين الفئات.

وانطلاقًا من الدور الذي تلعبه التأمينات الاجتماعية سواء للفرد؛ وذلك لضمان الدخل المناسب في حالة انقطاع دخله لتحقيق أي من المخاطر المؤمن ضدها، بالإضافة إلى الأهمية المتحققة لحماية الأسرة كنتيجة لضمان دخل العامل في حالة انقطاع دخله لتحقيق إحدى المخاطر المؤمن ضدها، كما أن الاشتراك في التأمينات الاجتماعية يشكل أهمية بالنسبة للمجتمع حتى لا يتأذى ممن ليس لهم دخل، ويشكل أهمية للدولة بشكل عام في سبيل استمرار تحقيق الضمان الاجتماعي.

لقد عهدت دساتير كثير من الدول على أن تكفل الدولة خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز عن العمل والبطالة والشيخوخة للمواطنين جميعًا وفقًا

(٣٥) المرجع السابق، الرشدي، منال سالم شوق، ٢٠١٠م، رسالة ماجستير بعنوان الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)، إشراف د. مهند عزمي أبو مغلي، كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط، ص ١.

(٣٦) المرجع السابق، الصياد، محمد حامد، ٢٠٠٢م، التهرب من التأمينات الاجتماعية والآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عليه وأساليب تلافي هذه الظاهرة، محاضرات في التأمينات الاجتماعية، ص ٣.

للقانون، وقد عهد النظام الأساسي لسلطنة عمان^(٣٧) ضمن مبادئه الموجهة لسياسة الدولة في مجال المبادئ الاجتماعية في المادة (١٥) ما من شأنه سن القوانين التي تحمي العامل وصاحب العمل وتنظم العلاقة بينهما، وبذلك فقد اقتضى الأمر مع التطورات الحاصلة إلى وجود قانون العمل الأول الصادر بتاريخ (٧٣/٣٤) وتعديلاته، ومن ثم قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥) م^(٣٨)، والمعمول به حالياً والذي حل محل القانون السابق.

لقد نظم قانون العمل من خلال نصوصه العلاقة العمالية بين العامل وصاحب العمل، والذي يشمل مجموعة من القواعد التي تطبق على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين العاملين وأصحاب العمل تحت إشرافهم وسلطتهم بمناسبة أدائهم للعمل^(٣٩). إن وجود مجموعة من المتغيرات التي تشهدها السلطنة قد استدعت إصدار قوانين ذات اختصاص في مجال تنظيمي معين ضمن مظلة قانون العمل، وبناء عليه ومنذ قانون العمل العماني الأول الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٧٣/٣٤)، وبعد الاطلاع على المرسوم السلطاني رقم (٧٧/٤٠) بإصدار قانون تعويض إصابات العمل والأمراض المهنية وتعديلاته، وعلى المرسوم السلطاني رقم (٨٦/٢٦) بإصدار قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانية وتعديلاته، فقد جاء المرسوم السلطاني رقم ٩١/٧٢ لإصدار قانون التأمينات الاجتماعية^(٤٠).

وقد جرت تباعاً العديد من التعديلات على القوانين ذات الصلة، وذلك طبقاً لما تقتضيه المصلحة العامة وحاجة المجتمع وتطوره، لما له من انعكاس ملحوظ على تحقيق الأهداف التي من أجلها وضعت الضوابط، وذلك يستدعي مراجعة سياسات التأمين الاجتماعي، وهو ما يعتبر في صميم عمل الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية

(٣٧) النظام الأساسي للدولة، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١ وتعديلاته، والمنشور في الجريدة الرسمية عدد ٥٨٧.

(٣٨) المرجع السابق، قانون العمل العماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ م والصادر بتاريخ ٢٦/أبريل/٢٠٠٣ م.

(٣٩) شربا، د. أمل، والطاس، د. هيثم، ٢٠١٨ م، قانون العمل، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا - الإجازة في الحقوق، ص ٤.

(٤٠) قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩١/٧٢ والصادر بتاريخ ٢ يوليو ١٩٩١ م والمعمول به اعتباراً من ٢ نوفمبر ١٩٩١ م.

ضماناً لحماية حقوق العامل أثناء عمله وبعد إنهاء عمله لدى صاحب العمل على الضمان من مخاطر عدة يواجهها العامل ضمن حياته اليومية أثناء عمله^(٤١)، ويأتي ذلك نزولاً عند مقتضى المادة (٧) من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٩١/٧٢): "إن من أهم اختصاصات الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية هو دراسة التشريعات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية واقتراح ما يلزم بشأنها"، من هنا فإنه وضمن أحد أهم أهداف هذا البحث هو المساهمة في صنع المعطيات اللازمة؛ لاتخاذ ما يلزم في إطار ضمان حق العامل في الحصول على المستحقات التأمينية. إلى جانب الاهتمام التأميني في التشريعات فقد نظمت الاتفاقيات الدولية في مجال التأمين الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي انضمت السلطنة لها وفق المرسوم السلطاني رقم (٩٤/١٠) والمنشور في الجريدة الرسمية رقم (٥١٩) الصادرة في (١٥/١/١٩٩٤م)، إلى جانب الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية و التي انضمت السلطنة لها عام (١٩٩٦م) بموجب المرسوم السلطاني رقم (٩٦٩/٩٧) الصادر بتاريخ (٢٨/٩/١٩٩٦م) وقد وقعت السلطنة على اتفاقيتين من ضمنها المتعلقة بشأن تفتيش العمل رقم (١٩)، بالإضافة إلى عضوية السلطنة في مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والذي يعكس الاهتمام التأميني بالتشريعات العمالية.

المبحث الرابع

آليات مواجهة التهرب التأميني

يعد نظام التأمينات الاجتماعية نظاماً تكافلياً، مبتغاه توفير الرعاية الاجتماعية للقوى العاملة في السلطنة وبالتالي تحقيق الأمن والسلام الاجتماعي للمشاركين في النظام، ويتحقق ذلك من خلال ما يقدمه النظام في الجهة المقابلة كمعاشات التقاعد والعجز والوفاة والرعاية الطبية إلى جانب توفير بيئة عمل مصدرها الطمأنينة والاستقرار النفسي لدى العامل في القطاع الخاص، وهذا بدوره يساهم في توطيد الوظائف في القطاع

(٤١) المرجع السابق، أبو عرة، مراد شاهر عبدالله، ٢٠١٣م، رسالة ماجستير بعنوان حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، إشراف أمجد حسان، جامعة النجاح الوطنية - كلية الدراسات العليا، نابلس - فلسطين، صفحة ٣.

الخاص؛ نظرًا لمتنع العامل بمزايا كالتى يحصل عليها الموظف الحكومى^(٤٢)، فالموظف الذى يعمل فى القطاع الخاص يتمتع بمزايا تقاعدية كالتى يحصل عليها الموظف الحكومى، هذا بدوره سيشكل حافزًا للمواطنين على العمل فى القطاع الخاص وشعورهم بالأمان على مستقبلهم ومستقبل عائلاتهم.

وانطلاقًا من المزايا التى يسعى نظام التأمينات لتقديمها فإن ظاهرة تهرب بعض المؤسسات من سداد الالتزامات التأمينية فى القطاع الخاص تعد من أخطر الظواهر التى تؤثر سلبًا على النظام التأمينى، إذ يتعارض ذلك مع أهداف السلطنة فى مد مظلة التأمين لجميع العاملين فى القطاع الخاص، ونتيجة لذلك فإن البحث عن آليات تتناسب والواقع العملى هو أحد أهداف البحث بما يساهم فى خدمة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية نحو القضاء على ظاهرة التهرب التأمينى، وحيث إن الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية تسعى من خلال الإجراءات المتخذة فى حالة التهرب التأمينى، وعدم التزام المشتركين بأداء الاشتراكات إلى ضمان الحد من هذه الظاهرة؛ وذلك عن طريق دائرة التفتيش التأمينى؛ حيث إنها تقوم بالزيارات الميدانية للتحقق من خضوع كافة العمال العمانيين العاملين لدى أصحاب الأعمال لنظام التأمينات الاجتماعية، وبالتالي يقوم المختصون بالإجراءات والتحقق من التزام المخاطبين بالالتزامات وعدم مخالفتها؛ حيث إنه وفى حالة عدم التجاوب يتم حظر العمل لدى وزارة العمل ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، حيث يعتمد فريق التفتيش بالهيئة فى تحرياتة على عدة وسائل أهمها: التنسيق مع الجهات الحكومية المختلفة لتتبع المنشآت المخالفة من خلال ما يرد من معلومات لدوائر الهيئة وفروعها الإقليمية، كما أن وسيلة الزيارات الميدانية المفاجئة التى يقوم بها المفتشون تساعد فى الكشف عن الخلل بموجب الصلاحيات الممنوحة لهؤلاء المفتشون.

(٤٢) المرجع السابق، الدالى، د. أمل أحمد حسن شحاته، ٢٠١٤م، مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٢٨ - ٢٤، ص ٦٣.

المطلب الأول

أسباب زيادة ظاهرة التهرب التأميني

إن البحث عن آليات المواجهة تستدعي استيضاح الأسباب التي أدت إلى ظهور أو زيادة هذه الظاهرة، وبالدراصة والتطبيق والبحث؛ فإنه يمكن إيعاز هذه الأسباب إلى صاحب العمل، إذ إن ارتفاع نسبة الاشتراكات المفروضة تدفع أصحاب الأعمال إلى الظن بأن الالتزامات التأمينية هي تكلفة بلا عائد على المؤسسة، إذ يعود صاحب العمل الاشتراكات بمثابة ضريبة تفرض عليهم دون مراعاة لربحية مشاريعهم وقد تؤدي بالتالي إلى رغبتهم في انخفاض العمالة أو أن يحول ذلك دون إنشاء مشاريع جديدة أو اتساع مشاريعهم القائمة^(٤٣)، ويتمسك البعض بأن ضعف الوضع المالي للمنشآت يقف حاجز عن قدرة المنشأة لتسجيل جميع عمالها أو الإفصاح عن التفاصيل المالية الحقيقية، وفي النهاية العجز عن دفع الاشتراكات المستحقة^(٤٤).

كما أن ظاهرة التهرب التأميني قد يكون سببها العامل نفسه، إذ إن نقص الوعي التأميني لدى العامل تجاه المزايا التي تقدمها التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى نقص وعي العاملين بحقوقهم تجاه صاحب العمل يمهّد الطريق لأصحاب الأعمال للبحث عن طرق بموجبها تسلك المؤسسة الطرق التي تشكل بدورها ظاهرة التهرب التأميني، فقد يكون التوجه لدى العامل بعدم رغبته في الاقتطاع من راتبه، والذي سيؤدي لزيادة الدخل بين يديه وهو أحد الأهداف التي تدفع العامل عن السكوت في المطالبة بتصحيح وضع الاشتراكات التأمينية، إلى جانب شعور العمال بالعجز أو الرعب في التعامل مع أصحاب العمل، وبالتالي العجز عن الإبلاغ عن التهرب من قبل أصحاب العمل^(٤٥)، ويأتي ذلك أيضاً نتيجة خوف العامل من فقد وظيفته في حال الإبلاغ أو المطالبة بالتسجيل.

(٤٣) المرجع السابق، عيد الفتاح، د. محمد سيد، ٢٠١١م، ظاهرة التهرب التأميني - الأسباب والحلول، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، ص ٧٨.

(٤٤) المرجع السابق، الدالي، د. أمل أحمد حسن شحاته، ٢٠١٤م، مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٢٨ - ٢٤، ص ٧٢.

(٤٥) المرجع السابق، ص ٧٢ و ص ٨٢.

وبناء عليه؛ فليس من شك أن أحد الأسباب الرئيسية لظاهرة التهرب التأميني، نقص الوعي التأميني لدى المخاطبين بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي، والذي يتمثل بصفة أساسية في عدم معرفة المبادئ والمفاهيم والحقائق المتعلقة بهذا النظام المهم لمجموع المواطنين.

كما أنه يقتضي معرفة الأسباب الحقيقية لتهرب أصحاب الأعمال عن أداء التزاماتهم التأمينية، هو البحث عن الأسباب المتعلقة بالهيئة المسؤولة عن التأمينات؛ وذلك لأن العلاقة التأمينية قائمة على ثلاثة أطراف، صاحب العمل، والعامل، والهيئة العامة للتأمينات عن طريق المفتشين وموظفيها ذوي الصلة أو الإجراءات التي يقضي بها نظام التأمين الاجتماعي لإتمام الاشتراك عن العاملين، وبذلك فإنه وبدراسة الواقع العملي والبحث؛ فإن قلة كفاءة مفتشي التأمينات، وانتشار الفساد والرشاوي، يشكل أحد أسباب الظاهرة موضوع البحث؛ أضف إلى ذلك قلة واضمحلال عقوبات التهرب من سداد الاشتراكات الحقيقية^(٤٦).

المطلب الثاني

آليات علاج ظاهرة التهرب التأميني والمواجهة الجزائية للظاهرة

إن الرادع الرئيسي لأي ظاهرة سلبية هو القانون، وبذلك فإن وجود مشروع قانون أو وجود اللوائح ذات الصلة لتعديل العقوبات هي أحد أهم العلاجات التي يمكن تطبيقها لا سيما والشق الجزائي الذي يشكل رادعاً مهماً في مواجهة الظاهرة لما تحمله بين جوانبها من فساد وتحايل ورشوة في سبيل التهرب من دفع هذه التأمينات، ويشمل ذلك: إعادة النظر في نسبة الاشتراك المطبق حالياً، كما أن توفير الحوافز المادية والمعنوية للمفتشين من جهة وللعمال الذين يبلغون عن حالات تهرب أصحاب العمل هي إحدى الآليات التي ستساهم في الحد من الظاهرة.

ولما كان الدور الأكبر يتعلق بالمفتشين؛ فإن زيادة الكفاءات واتباع سياسة الحصر الشامل الدقيق للمؤسسات بخطة منظمة وثابتة؛ وذلك من خلال الدورات التدريبية، والبرامج الزمنية، وإنشاء جهاز خاص بالهيئة لمكافحة التهرب التأميني، أضف إلى ذلك فإن نشر الوعي التأميني بكافة جوانبه وعواقبه سواء للعمال وأصحاب العمل، يلعب

(٤٦) المرجع السابق، ص ٧٢.

دورًا بارزًا لإيضاح أهمية الاشتراك بالأجور الحقيقية وخطورة التخلف عن ذلك، وحيث إن الهدف الأسمى من هذا البحث هو مكافحة التهرب التأميني، وبدراسة الوضع العملي بالأدوات المستخدمة خلال البحث، فإنه يمكن تعداد آليات علاج الظاهرة على النحو الآتي:

(١) تفعيل جهاز بنظام خاص للتأمين:

إن تطوير نظام العمل بما يتطابق والتكنولوجيا يستدعي وجود أنظمة فعالة ضمن جهاز مختص يشمل: أجهزة التفتيش، والتحصيل، والحجز الإداري^(٤٧)، فوجود الكيان الخاص والمؤهل بموظفيه يلعب دورًا أساسيًا في إحكام الرقابة وقمع ظاهرة التهرب التأميني، إذ إن وجود هذا الجهاز سيدعم الإجراءات المتبعة بنظام عمل فعال يوفر البيانات والمعلومات الدقيقة عن أفراد المجتمع الذي تخدمه بداية من التسجيل، ومن ثم الدفع، وأخيرًا كشف التخلف والعقاب، ويكون ذلك عن طريق خطة تبنى حسب المنطقة الجغرافية أو حسب القطاعات الاقتصادية أو حسب حجم المنشأة أو أي معايير أخرى يمكن اعتمادها ضمانًا لفعالية الجهاز، وضمانًا لتطوير النظام المتبع حسب التغيرات الحاصلة.

كما يتضمن الجهاز زيادة كفاءة المفتشين، وأعمال التفتيش؛ ضمانًا لتحقيق الحيادية والأمانة والنزاهة، ويمكن في ذلك استحداث برامج جديدة للتفتيش عن طريق التفتيش الآلي: يتم من خلالها متابعة أعمال كل مفتش ومدى تنفيذه للتعليمات، وربط الإنجازات بالحوافز للقضاء على مشكلة تهرب بعض أصحاب الأعمال في القطاع الخاص. أضف إلى ذلك: فإن فعالية جهاز مكافحة التهرب من الالتزامات يمكن دراسته بتوفير السلطات القانونية لمأموري الضبط، والتي تمنحه الحق في دخول المنشآت بإعلان مسبق أو مفاجئ وفحص وتدقيق السجلات، وأخذ نسخ منها وأخذ أقوال من له علاقة^(٤٨).

(٤٧) المرجع السابق، الديب، د. علي السيد، ٢٠١١م، مشاكل نظام التأمين الاجتماعي في مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ٢٣١.

(٤٨) المرجع السابق، الدالي، د. أمل أحمد حسن شحاته، ٢٠١٤م، مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٢٨- ٩٨، ص ٢٤.

٢) زيادة الوعي التأميني:

تلعب التوعية المستمرة باستخدام الوسائل الإعلامية دورًا في حث أصحاب الأعمال على الالتزام بالمسؤولية الوطنية في التأمين على عمالهم، بالإضافة إلى توضيح جوانب التأمين للعامل، من خلال تفعيل دور أجهزة الإعلام بأنواعها المسموعة والمقروءة والمرئية وكذلك المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش وكذلك من خلال دور التعليم؛ وذلك يهدف للتأكيد على أن باب القانون جاء اهتمامًا للعنصر البشري المتعلق باكتساب العامل للخبرة والكفاءة اللازمة وحمايتهم وحماية أسرهم، وبذلك يلزم الحرص على تنفيذ أحكامه.

ومن المهم التأكيد على المخاطبين بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي خاصة العامل، إلى أنه وضمن الأهداف الأساسية التي تهدف لها التأمينات الاجتماعية نحو تحقيقها إلى تعويض المؤمن عليهم أو أسرهم عن الخسارة التي سيتعرض لها، والمتمثلة بصفة أساسية في فقد الدخل نتيجة الشيخوخة، أو العجز، أو الوفاة، أو الإصابة، أو المرض، أو البطالة، إذ بتحقيق هذه المخاطر المؤمن ضدها يفقد العامل الدخل الذي كان يعتمد عليه، وبذلك وجب استيضاح هذه المفاهيم التي تعزز وتدفع العامل لضمان تسجيله ضمن مظلة التأمينات الاجتماعية، وبما ينطبق والواقع.

إلى جانب توعية أصحاب الأعمال إلى أن القانون لم يوجه ضدهم إنما أيضًا يصب في مصلحتهم من خلال استقرار وتعزيز علاقات العمل وزيادة الإنتاج، وأن ما يدفعونه للمؤسسة كاشتراكات عن العاملين لديهم بدل مكافأة نهاية الخدمة تدفع على دفعات، وكذلك ما توفره المؤسسة للعمال من بدلات يومية وعلاج وتعويضات^(٤٩).

عليه يكون السبيل إلى تيسير أداء الخدمة في مجال التأمينات الاجتماعية: هو العمل على رفع مستوى الوعي التأميني بين المتعاملين في هذا المجال، ولعل من أهم الوسائل التي تهدف إلى تحقيق هذا الغرض هو: التعريف بأحكام القانون والقرارات واللوائح المنظمة للتنفيذ ونشرها حتى تكون واضحة ميسرة وفي متناول كل المعنيين^(٥٠).

(٤٩) المرجع السابق، ص ٩٩.

(٥٠) المرجع السابق، عبدالفتاح، د. محمد سيد، ٢٠١١م، ظاهرة التهرب التأميني - الأسباب والحلول، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، ص ٧٨.

٣) إجراء التعديلات في بعض التشريعات وأنظمة العمل:

انعكاسًا للآليات المشار إليها أعلاه وأي آليات تكفل منح الصلاحيات والسلطات؛ فإنه يلزم تعديل بعض المواد القانونية والأنظمة واللوائح بما يضمن النص على منح أجهزة التأمينات الاجتماعية الصلاحيات التي تمكنها من القيام بواجباتها في فرض شروط الالتزام بالأنظمة الخاصة بالاشتراك بصورة فعالة.

كما يلزم فرض فوائد التأخير والغرامات وتنظيمها؛ لحث أصحاب العمل على المبادرة بتسديد الاشتراكات الحقيقية في مواعيدها، لا سيما وأن النظام المقرر بتوقيع غرامات على صاحب العمل في حال التأخير عن سداد فاتورة التأمينات الشهرية لعب ولا زال يلعب دورًا مهمًا نحو حث أصحاب العمل على دفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية المقررة في وقتها وعدم تأخيرها، بالإضافة إلى فرض عقوبات مناسبة على التهرب والتحايل لتكون رادعة نحو توحيد الجهود، وتعزيز التنسيق ما بين الدوائر ومؤسسات الدولة بما فيها وزارة العمل ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار وغيرها من الجهات المختصة ذات الصلة^(٥١)، كاعتماد نماذج موحدة تحوي كافة البيانات المطلوبة من صاحب العمل عند طلب الترخيص لمزاولة النشاط، ويسهل ذلك وقف أعمال الترخيص إلا بعد الحصول على براءة ذمة من الضمان الاجتماعي؛ وبذلك فإن توحيد نظم وقواعد المعلومات بين أجهزة الوزارات ذات الصلة في مجال الرقم التأميني والأسرة والمنشآت والتغطية والمزايا سيساهم في الجانب الآخر في توحيد ضوابط ومفاهيم العمل، وبالتالي سيؤدي إلى رفع أداء الخدمات المقدمة للقضاء على حالات التهرب التأميني.

أضف إلى ذلك، فإن التعديلات التشريعية يجب أن تشمل أيضًا: إعادة النظر في قواعد تحديد الحد الأدنى لأجر الاشتراك في القطاع الخاص ليتوافق من سنة إلى أخرى مع التغييرات الحاصلة^(٥٢)، بالإضافة إلى إعادة النظر في معدلات ونسب الاشتراكات المفروضة لمساعدة الشركات في التغلب على الركود الاقتصادي، كما أن ذلك سيساهم

(٥١) المرجع السابق، الديب، د. علي السيد، ٢٠١١م، مشاكل نظام التأمين الاجتماعي في مصر،

المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ٢٣٢.

(٥٢) المرجع السابق، ص ٢٢٩.

في رفع قيمة أجور العمال من ناحية ويزيد قاعدة المشتركين في التأمينات الاجتماعية^(٥٣).

٤) تفعيل المواجهة الجزائية والعقوبات لقمع ظاهرة التهرب التأميني:

ولما كانت القوانين الجزائية تعتبر جزءاً مهماً من النظام القانوني في الدولة؛ فإن السعي إلى إقرار قواعد تنظم سلوك ونشاط الأشخاص تشكل رادعاً لقمع أي شكل من أشكال التهرب التأميني^(٥٤)، عليه وحيث إن أشكال الظاهرة محل البحث لها من الصور التي قد تشكل فساد وتحايل وتزوير وهو ما جرمه المشرع العماني في قانون الجزاء العماني.

وفي ظل ذلك فقد نظم القانون الخاص - قانون التأمينات الاجتماعية في فصله المتعلق بالعقوبات - هذه المسألة، وقرر الغرامة كعقوبة تتناسب والفعل، حيث إن تقرير العقوبة المالية نتيجة التهرب من التزام مالي سيشكل رادعاً له من الأثر ما يضمن تحقيق المواجهة المطلوبة لقمع الظاهرة من المجتمعات.

فقد جاء في المادة (٧٤) من قانون التأمينات الاجتماعية بأنه: (يعاقب صاحب العمل أو مدير المنشأة المسؤول الذي يخالف أحكام القرارات الوزارية الصادرة بشأنه بغرامة لا تقل عن (١٠٠) ريال ولا تزيد على (٥٠٠) ريال، وتضاعف حدود الغرامة في حالة تكرار المخالفة وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين ارتكب بشأنهم صاحب العمل مخالفة أو أكثر).

عليه، فإن تتناسب العقوبة والفعل أمر حققه المشرع العماني، ولكن النظر إلى قيمة الغرامة يستلزم النظر إلى تطورات المجتمع، إلا أنه ومضاعفة الغرامة في حال تكرار المخالفة وعدد العمال الذين ارتكب بشأنهم صاحب العمل مخالفة أو أكثر سيعمل على ضمان المواجهة الجزائية.

كما أن المشرع العماني في قانون التأمينات الاجتماعية في مادته (٧٥) قد أوقع عقوبة الحبس كذلك، ولم يكتف بالغرامة فقط، حيث جاء في نص المادة: (مع عدم

(٥٣) المرجع السابق، الدالي، د. أمل أحمد حسن شحاته، ٢٠١٤، مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٢٨-٢٤، ص ١٠٠.

(٥٤) د. فريد روابح، محاضرات في القانون الجنائي العام، جامعة محمد لمين دباغين - سطيف، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية ٢٠١٨-٢٠١٩م.

الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز شهرًا واحدًا وبغرامة لا تزيد على مائة ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعمد إعطاء بيانات غير صحيحة أو امتنع عمدًا عن إعطاء البيانات المنصوص عليها في هذا القانون أو القرارات الوزارية المنفذة له بقصد الاستفادة أو إفادة غيره من الحصول على التعويضات أو المعاشات أو المزايا الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون، وتضاعف حدود هذه الغرامة في حالة تكرار المخالفة كما يحكم على الشخص المخالف، بالإضافة إلى الغرامة المشار إليها برد المبالغ التي صرفت له دون وجه حق).

بالإضافة إلى ذلك، فقد نظم قانون الجزاء في مواضع أخرى منه وبشكل أدق الأفعال التي من شأنها أن تشكل ظاهرة التهرب التأميني، والتي هي أصلًا أفعال تشكل جرائم أخرى كالتزوير والفساد والتحايل وبالتالي يظهر دور قانون الجزاء بشكل بارز في هذا المجال.

المطلب الثالث

إحصائيات وتحليل

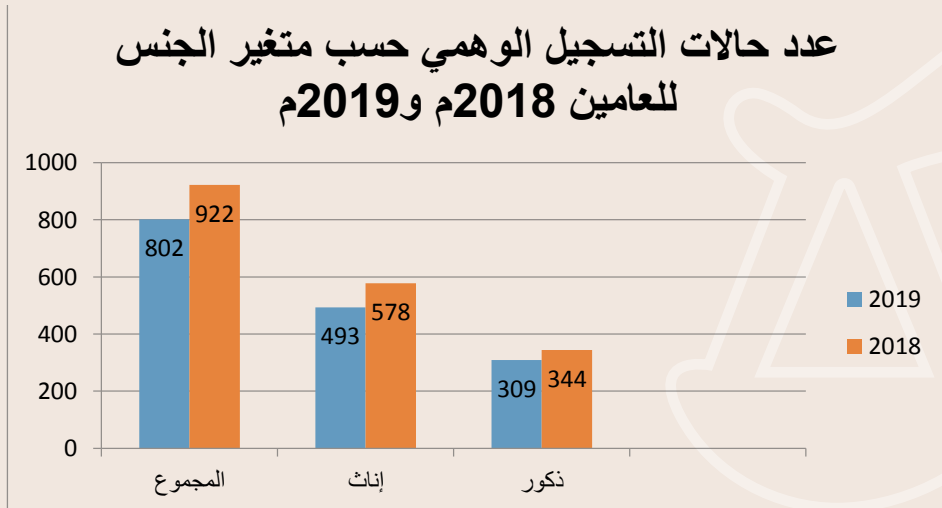
إن إحدى الطرق الناجحة للوصول إلى نتائج مقبولة وقرارات سليمة يعتمد على الإحصاء بطريقة تختص بجمع وتنظيم وعرض وتحليل البيانات، إذ يشكل ذلك تنظيمًا وتلخيصًا للمعلومات^(٥٥)، حيث سعت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية إلى اعتماد جمع البيانات حسب مجموعة من أساليب التبويب، وإذ إننا كباحثين فإن الاعتماد على هذه الإحصائيات يشكل طريقًا لتبسيط البيانات والمعلومات والخروج بالتوصيات والنتائج، على الرغم من عدم التأكد من شمولية هذه البيانات لجميع الفئات، إلا أنها تكون أقرب للوقائع من واقع طريقة الاستبيان إذ إن هذه الطريقة الأخيرة قد تكون أكثر خطورة إذ إن الاستبيان سيسلط لفئات معينة وقد لا تكون المصادقية هدفًا مضمونًا.

لقد سعت الهيئة العامة للتأمينات من خلال تقاريرها السنوية إلى التحديث والتركيز على معايير جديدة تتواءم والمتغيرات؛ حيث تم استحداث الإحصائيات المتعلقة

(٥٥) مركز الإحصاء الإماراتي، دليل مبادئ التحليل الإحصائي، أدلة المنهجية والجودة - دليل رقم

بالتسجيل الوهمي والإحصائيات المتعلقة بالتفتيش التأميني، وإحصائيات الشكاوى والمتابعة، وذلك للخروج بتوصيات تتواءم والوضع المجتمعي، فإن التركيز الأساسي سيتم من خلال تسليط الضوء على التقرير السنوي لسنة (٢٠١٩م)، ومقارنته بالتقرير السنوي لسنة (٢٠١٨م)، كما سيتم فيما بعد تسليط الضوء على التقرير الشهري الأخير المعتمد في موقع الهيئة العامة للتأمينات لشهر مايو (٢٠٢٠م).

وانطلاقاً من سعي الهيئة العامة للتأمينات ضمن رؤية عمان (٢٠٤٠م) بشكل عام ورؤية الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية الساعية نحو تقديم وتقييم الخدمات المقدمة وضمان استدامتها وفق قيم مؤسسية تعزز مبادئ الشراكة والشفافية، وحيث إنه وحسب موضوع البحث فإنه قد خلص التقرير السنوي لسنة (٢٠١٩م) إلى إحصاء عدد حالات التسجيل الوهمي التي من خلالها عكست الحالات التي كان فيها المخاطب بالتسجيل أو الدفع للمخصصات التأمينية قد أظهر ما يخالف الواقع، وذلك من خلال: عدم التزام صاحب العمل بتنفيذ القوانين ذات الصلة بالتأمين الاجتماعي من خلال عدم الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالاشتراكات التأمينية، كإنهاء إجراءات اشتراك بعض العمال فقط، وإخفاء أمر العمال الآخرين، أو أن يأخذ شكل أداء اشتراكات تختلف عن الأجور والمدة الفعلية للمؤمن عليهم، وبعد المراجعة والمقارنة يلخص الشكل (١) أدناه إجمالي عدد حالات التسجيل الوهمي، وذلك كالتالي:



الشكل (١)

يعكس الشكل السابق حالات التسجيل الوهمي والتي بلغت (٩٢٢) حالة في عام (٢٠١٨م) بمعدل انخفاض مقداره (١٣%) مقارنة بعام (٢٠١٩م)، وأن عدد حالات التسجيل الوهمي لدى الإناث أعلى عن الذكور في كلا العامين على التوالي، وحيث إن التسجيل الوهمي يُعد شكلا من أشكال التهرب التأميني فإن الأمر يعكس انخفاضاً يتطلب المزيد للقضاء على أحد أسباب التهرب التأميني.

كما عكس التقرير السنوي لعام (٢٠١٩م) على الجانب التقني، حيث إن نسبة التحول الرقمي للخدمات الداخلية والخارجية بلغت (٦٤%) والتي اختصت بصرف المستحقات التأمينية، وسداد الاشتراكات وعمليات التفتيش التأميني إلى جانب تفعيل الربط مع أكثر من (٢٠) مؤسسة حكومية وخاصة، وهذا ما لاقى قبولاً ساعد في دعم الإجراءات المتبعة للقضاء على ظاهرة التهرب التأميني أو الحد منها، كما جاء في التقرير السنوي لعام (٢٠١٩م) بأن الهيئة العامة للتأمينات تواصل استثمار رأس مالها البشري من حيث التدريب والتطوير وتنمية القدرات إلى جانب بيئة العمل المناسبة^(٥٦).

واستناداً إلى الجداول والإحصائيات التي تم إيرادها في التقرير السنوي الصادر عن الهيئة العامة للتأمينات لسنة (٢٠١٩م)، وفيما يتعلق بموضوع التهرب التأميني، فإنه يمكن إيراد بعض الإحصائيات ذات العلاقة، وذلك حسب الآتي:

جدول رقم (١): التفتيش التأميني حسب العمل المنجز خلال عام ٢٠١٩م^(٥٧).

العدد	العمل المنجز
8293	مجموع الزيارات التفتيشية (شكوى/ بيان/ دوري)
2400	مجموع المؤمن عليهم المشمولين بالزيارات التفتيشية (شكوى/ بيان/ دوري)
5656	عدد المعاملات المستلمة
43	عدد المعاملات لإثبات العلاقة التأمينية والمصنفة على أنها صحيحة
7725	مجموع عدد الإشعارات (مخالفة/ مراجعة/ توفير بيانات)
3072	عدد المنشآت المحظورة
892	عدد المنشآت التي تم رفع الحظر عنها

^(٥٦) التقرير السنوي ٢٠١٩م، الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

^(٥٧) المرجع السابق، التقرير السنوي ٢٠١٩م، الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

جدول رقم (٢): الشكاوى والمتابعة حسب العمل المنجز خلال عام (٢٠١٩م)^(٥٨)

العدد	العمل المنجز
5661	مجموع عدد المعاملات المستلمة تفتيش تأميني
1208	عدد المعاملات لتعديل تاريخ الالتحاق
497	عدد المعاملات لتعديل تاريخ إنهاء خدمة (الاستقالة)
1019	عدد المعاملات لطلب تسجيل عقد
872	عدد المعاملات لإلغاء عقد
235	عدد المعاملات لطلب استقالة
321	عدد المعاملات لإضافة أجر
1510	عدد المعاملات لتعديل أجر

تلعب الإحصائيات أعلاه بناء على التحليل دوراً مهماً نتيجة جهود داعمة للقضاء على التهرب التأميني أو الحد منه، وحيث إنه وتحليل البيانات فإنه وعلى سبيل المثال: فإن معاملات تعديل تاريخ الالتحاق تستوجب التفصيل بشأنه إذ إنه يجب الوقوف على أسباب هذا التعديل إذ قد يكون التعديل أحد أبواب التهرب التأميني، وكذلك الأمر بالنسبة لتعديل الأجر، وبذلك فإن الخوض في تأصيل هذه المعاملات سيلعب دوراً تسعى له الهيئة بشكل خاص والدولة بشكل عام ضمن مظلة التأمينات الاجتماعية، ولا شك أن الأمر يتطلب الجهود الأكبر ولكن وباستخدام التكنولوجيا وزيادة كفاءة الموظفين وتشجيعهم إلى جانب نشر الوعي بين المخاطبين بأحكام قوانين التأمين سيلعب دوراً متحداً في تحقيق العدالة الاجتماعية.

لقد عكست الجداول أعلاه إحصائيات عديدة في سبيل الخروج بتوصيات ونتائج ضمن الآليات المتبعة في القضاء أو الحد من ظاهرة التهرب التأميني، فإن الخروج بإحصائيات عديدة يلعب دوراً مهماً يلزم فيه ضمان وجود جهاز مختص ذي كفاءة من خلال المفتشين وأعمال التفتيش ضماناً لتحقيق الحيادية والأمانة والنزاهة، لا سيما وأن الإحصائيات الأكثر دقة إلى جانب تطبيق العقوبات قد يضمن الحد من هذه الظاهرة

^(٥٨) المرجع السابق، التقرير السنوي ٢٠١٩م، الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وذلك من خلال توفير السلطات القانونية لمأموري الضبط والتي تمنحه الحق في دخول المنشآت بإعلان مسبق أو مفاجئ وفحص وتدقيق السجلات وأخذ نسخ منها وأخذ أقوال من له علاقة حسب ما تمت مناقشته في المطلب الثاني من المبحث الرابع.

وحيث إنه وإلى جانب التقرير السنوي لعام (٢٠١٩م) فإن آخر التقارير الشهرية المعتمدة بموقع الهيئة العامة للتأمينات قد أقرت تنفيذ عدد (٢) من برامج التدريب لموظفي الهيئة؛ وذلك انطلاقاً من هدف بناء القدرات الفنية والإدارية وهذا ما يشكل توجهاً إيجابياً لما تلعبه البرامج التدريبية من دور إيجابي في بناء وصقل وتوجيه مهارات موظفي الهيئة، ولكن وبالنظر لعدد المشاركين في هاتين الدورتين عدد (١٧) مشاركاً فقط من بين (٣٧٢) موظفاً بالهيئة^(٥٩)، عليه يكون في رأينا العدد مطلوب زيادته؛ وبذلك فإن وجود نظام داعم لبرامج التدريب ومؤهل إلى جانب وجود الحوافز أو صفة الإلزامية للمشاركة في هذه الدورات يكون دعماً نحو ضمان تلقي موظفي الهيئة للفائدة المرجوة من هذه البرامج، وضمان تفعيل النظام الإلكتروني بتفعيل التقنية بديلاً عن الطرق اليدوية، حيث عكس التقرير الشهري هذا ذاته بأن نسبة (٠%) جاءت تعزيزاً للبنية التحتية لتقنية المعلومات، وهذا ما يحتاج لمزيد من الدعم في ظل فعالية التكنولوجيا والحاجة للدعم^(٦٠).

إن استخدام التقنية يسهل ويحسن توفير المعلومات والرجوع إليها، كما يضمن توفر الخدمات لجميع متلقي الخدمة؛ وبذلك التحول إلى أكثر إيجابية وفاعلية في تقديم الخدمات والمعلومات، وقد أكد التقرير المعد لوزارة الاقتصاد والصناعة اليابانية حول أساسيات التطوير بمجتمع متقدم معلوماتي واتصالي (١٩٩٨م) إذ جاء في التقرير: "إن هذا النوع من المجتمع - يقصد الحكومة الإلكترونية - هو نظام اقتصادي/ اجتماعي جديد حيث يتمتع الناس بحرية توفير وتبادل المعلومات والمعارف، ويتصف بتناسق الحياة اليومية والثقافة والصناعة والاقتصاد والطبيعة والبيئة، وأن هذا النظام يقصد به تبديل النظام السائد المتصف بالقصور الوظيفي المعتمد على الإنتاج والاستهلاك الوفير"، كما أكد التقرير على النظام المعلوماتي المرتبط بالحكومة الإلكترونية سيقود الدول إلى موجة من الإصلاحات الجماعية المطلوبة التي ستؤدي إلى توسيع المجال

(٥٩) التقرير الشهري مايو ٢٠٢٠م، الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، الصفحة ٩.

(٦٠) المرجع السابق، الصفحة ٩.

الاقتصادي، والتخلي عن التنظيمات ذات التكلفة الكبيرة بالإضافة إلى تطوير المجتمعات وتمكين الأفراد من الحياة بحرية وأمان^(٦١).

وضمناً لذلك، وسعيًا في تفعيل الخدمات الإلكترونية، فقد انتهت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية من تحويل عدد من الخدمات إلى خدمات إلكترونية وقد أورد التقرير السنوي لسنة (٢٠١٩م) في الصفحة (٣٠) بيانًا حول هذه الخدمات التي شهدت تقدمًا إلكترونيًا، ليصبح مستوى المساهمة في التحول الرقمي من إجمالي الخدمات التي تقدمها الهيئة بنهاية (٢٠١٩م) ما نسبته (٦٤ %)، وقد تم إيراد تلك الخدمات كالدفع الآلي والذي سهل على أصحاب العمل سداد المستحقات التأمينية، وضمان عدم تأخيرها فور إصدار الفاتورة الشهرية وضمن المدة المحددة ليضمن عدم توقيع الغرامة التأخيرية.

كما ساهمت الخدمات الإلكترونية في الربط بين الهيئة العامة للتأمينات مع وزارة الإسكان والربط مع غرفة تجارة وصناعة عمان ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار وجهاز الضرائب لتفعيل إلزام الشركات باستيفاء مطالبات الهيئة، بالإضافة إلى الربط مع صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية وصندوق تقاعد موظفي ديوان البلاط السلطاني.

الخاتمة

إن الحد من ظاهرة التهرب التأميني أمر في غاية الأهمية؛ إذ إن القضاء على الظاهرة سينتج عنه أداء الاشتراكات التأمينية المفروضة في المواعيد الدورية المحددة، وعلى أساس الأجور الحقيقية بما يؤدي إلى القضاء على المنازعات التي تقع بينهم وبين العاملين وبين الهيئة، وبما يمكن صندوق التأمين الاجتماعي من الوفاء بالتزاماته القانونية نحو أداء الحقوق التأمينية للمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين

^(٦١) الشيحة، د. عدنان بن عبدالله، (سنة النشر غير متوفرة)، دور الحكومة الإلكترونية في رفع كفاءة الإدارة المحلية وتفعيل المشاركة الشعبية في ظل التنظيمات البيروقراطية في الدول النامية: الفرص والتحديات، كلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، الصفحة ١١.

عنهم، ويتمكنون بذلك من الحصول على تلك الحقوق المقررة بكل سهولة ويسر، ويضمن سير العدالة الاجتماعية ضمن الأهداف التي تهدف لها الدولة.

عليه، وانطلاقاً من المباحث التي تناولها البحث وحسب الدراسات والأدوات المستخدمة في الدراسة والإحصائيات المستمدة من التقارير السنوية تركيزاً على آخر تقرير سنوي تم إعداده عن سنة (٢٠١٩م)، وحسب ما تمت مناقشته في هذا البحث وسعيًا في مواجهة التهرب الضريبي فإننا نوصي بالآتي:

(١) إيضاح المبادئ والمفاهيم والحقائق لدى المخاطبين بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي لما يشكله من حافز لهم على الالتزام بالاشتراك الإيجابي في هذا النظام المهم والحيوي لجميع المواطنين.

(٢) إنشاء وتأهيل جهاز مكافحة التهرب التأميني بحيث يتوفر لديه المفتشين المؤهلين بوسائل تدريب وتطوير وحوافز مادية ومعنوية وإشراف دقيق، بالإضافة إلى توفير السلطات القانونية والوسائل اللازمة.

(٣) تفعيل الإحصائيات الأكثر دقة وفي مجالات فرعية، بالإضافة إلى تفعيل آلية التعامل مع هذه الإحصائيات.

(٤) تفعيل الربط الحقيقي بين الهيئة العامة للتأمينات والوزارات ذات الصلة كوزارة العمل ووزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار.

(٥) وضع خطة منظمة وثابتة ومدرسة تبدأ من ضمان التسجيل إلى ضمان الاستثمار.

(٦) وضع نظام فعال للتحويل ومراجعة الاشتراكات المستحقة على أصحاب الأعمال.

(٧) التوعية المستمرة باستخدام الوسائل الإعلامية المختلفة وتوضيح المبادئ والمفاهيم والحقائق لدى المخاطبين بأحكام قوانين التأمين الاجتماعي.

(٨) إجراء بعض التعديلات التشريعية بما يضمن إعادة النظر في نسب الاشتراكات المفروضة والعقوبات المنصوص عليها بما يتناسب والواقع العملي الحالي والوضع الاقتصادي للمنشآت.

(٩) توسيع أعمال المؤسسة من خلال: فتح مكاتب وفروع مجهزة بالوسائل والآليات اللازمة والتنسيق المشترك وفق منظومة فعالة.

المراجع

أولاً- التشريعات:

- (١) النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٢١/٦).
- (٢) قانون العمل العماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ م والصادر بتاريخ ٢٦/ابريل/٢٠٠٣ م.
- (٣) قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٩١١٧٢)
- (٤) قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٨٧ والمنشور في الجريدة الرسمية العدد ٣٠٠ وتعديلاته.

ثانياً- المراجع العامة:

- (١) الدالي، أمل، ٢٠١٤م، مشكلة تهرب أصحاب الأعمال من سداد اشتراكات التأمينات الاجتماعية وسبل مواجهتها بالتطبيق على أصحاب المؤسسات والمدارس الأهلية بمدينة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، مج ٢٨، ع ١٤.
- (٢) الديب، علي السيد، ٢٠١١م، مشاكل نظام التأمين الاجتماعي في مصر. ورقة مقدمة في مؤتمر إدارة صناديق التأمين والمعاشات، القاهرة، مصر.
- (٣) الصياد، محمد، ٢٠٠٢م، أجر الاشتراك في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥. ورقة مقدمة في مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، القاهرة، مصر.
- (٤) الصياد، محمد، ٢٠٠٢م، دور التأمينات الاجتماعية في شبكة الأمان الاجتماعي. ورقة مقدمة في مؤتمر التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، القاهرة، مصر.
- (٥) عبد الفتاح، علي، ٢٠١١م، ظاهرة التهرب التأميني: الأسباب والحلول. اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، مج ٤٨، ع ٤.
- (٦) شراره، د. مجدي عبد الله، ١٤٣٨هـ - ٢٠١٦م، علاقات العمل الفردية.
- (٧) تكافل تأميني، يوليو ٢٠١٩م، تحصيل الاشتراكات الشهرية، ملحق شهري تصدره الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بالتعاون مع جريدة عمان، العدد ١٠٠.
- (٨) أبو عرة، مراد شاهر عبد الله، ٢٠١٣م، رسالة ماجستير بعنوان حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، إشراف أمجد حسان، جامعة النجاح الوطنية-كلية الدراسات العليا، نابلس-فلسطين.
- (٩) الرشيد، منال سالم شوق، ٢٠١٠م، رسالة ماجستير بعنوان الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)، إشراف د. مهند عزمي أبو مغلي، كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط.
- (١٠) السلولي، الدكتور مسفر بن سعود، ١٤٣٤هـ/٤/٢٨، كتابة الإطار النظري في البحوث التربوية، مركز التميز البحثي لتطوير تعليم العلوم والرياضيات.
- (١١) المنازعات العمالية في ضوء أحكام محكمة النقض من سنة ٢٠١٢ إلى سنة ٢٠١٣م، الجزء الثاني، دائرة القضاء - أبو ظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى ٢٠١٤م.

- ١٢) شربا، د. أمل، والطاس، د. هيثم، ٢٠١٨م، قانون العمل، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا - الإجازة في الحقوق.
- ١٣) الشيحة، د. عدنان بن عبدالله، (سنة النشر غير موجودة) دور الحكومة الإلكترونية في رفع كفاءة الإدارة المحلية وتفعيل المشاركة الشعبية في ظل التنظيمات البيروقراطية في الدول النامية: الفرص والتحديات، كلية العمارة والتخطيط، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.
- ١٤) لكحيلة عائشة، (٢٠١٢-٢٠١٣م)، تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع والديمقراطية، إشراف الأستاذة بتقة ليلي، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، جامعة المسيلة.
- ١٥) دليل التأمينات الاجتماعية للمنظمات النقابية، منظمة العمل الدولية، مشروع التصدير شركاء من أجل التنافسية والعمل اللائق، ٢٠١٨م، الطبعة الأولى باللغة العربية مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، جمهورية مصر العربية.
- ١٦) التقرير السنوي لسنة ٢٠١٩م، الهيئة العامة للتأمينات.
- ١٧) التقرير السنوي لسنة ٢٠١٩م، الهيئة العامة للتأمينات.
- ١٨) التقرير الشهري لشهر مايو لسنة ٢٠٢٠م، الهيئة العامة للتأمينات.
- ١٩) <http://almashhadonline.com/article/5d01f8202b17b>
- ٢٠) ١٣/٠٦/٢٠١٩م، ريم غانم، التهرب التأميني أكبر ملفات فساد القطاع الخاص، دمشق، تاريخ الدخول ٢٦/٧/٢٠٢٠م.
- ٢٠) <http://www.alwatan.com/graphics/2006/04apr/24.4/dailyhtm> 1/news1.html ، تاريخ الدخول، ٢٢/٧/٢٠٢٠م.

ثالثاً- المراجع الأجنبية:

- 1) McGillivray, Warren.2001,' contribution evasion: Implication for social security pension schemes'' International Social Security Association, Geneva.
- 2) Goveia, Luana and Sosa, Anahí.2016.''' Developing a compliance-based approach to address error, evasion and fraud in social security systems'' International Social Security Association.
- 3) Mineva, Daniela and Stefanov, Ruslan.2018.''' Evasion of Taxes and Social Security Contributions'' Center for the Study of Democracy Group, Bulgaria.
- 4) Subaihi, B.A. 2013'' Social security contribution evasion: an evaluation from the perspective of former contribution evaders''. Jordan – case study. Unpublished PhD thesis. Coventry: Coventry University.
- 5) Castel, paulette. 2012 ''Informal employment in the formal sector: wages and social security tax evasion in Vietnam''.