فكري
FICRI

ورقة الموقف

Kingdom of the Netherlands

One of the projects of

HeForSheconomics
الإقتصاد النسوي

الرواتب التقاعدية:

المادة في قانون الضمان الاجتماعي والانظمة التابعة له	التعديل المقترح
تنص المادة 62/أ من قانون الضمان الاجتماعي على انه: "أ-يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الشيخوخة شريطة تحقق ما يلي : 1 .إكمال المؤمن عليه الذكر سن الستين والمؤمن عليها الأنثى سن الخامسة والخمسين 2 .أن تكون اشتراكاته في هذا التأمين (180)اشتراكاً على الأقل منها (88) اشتراكاً فعلياً" وتنص المادة 63/ج على انه: [1] "ج- يجوز للمؤمن عليه خلال مدة ستة أشهر من تاريخ إكمال سن الستين للذكر أو سن الخامسة والخمسين للأنثى، وكان قد أكمل المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، الاستمرار في الشمول بأحكام هذا القانون، لغاية سن الخامسة والستين للذكر وسن الستين للأنثى لغايات زيادة راتب تقاعد الشيخوخة، وذلك إما اختيارياً أو بموافقة المنشأة في حال استمراره في العمل لديها أو التحاقه بعمل جديد، وفي هذه الحالة يحسب راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي وفقاً لنسب الاحتساب الواردة في الجدول رقم (٦)الملحق بهذا القانون." كما ان قانون الضمان الاجتماعي يضع استثناءات من الشمول ببعض التأمينات على فئات معينة، ومنها المادة 4/د [2] "د- 1 .على الرغم مما ورد بأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة يجوز للمؤسسة استثناء بعض العاملين الذين لا تتجاوز أعمارهم الثامنة والعشرون عاماً من الشمول بتأمين الشيخوخة في المنشآت التي لا يزيد عدد العاملين فيها على (٢٥ (عاملاً والمُسجلة في المملكة بعد نفاذ أحكام القانون المعدل وذلك لمدة لا تتجاوز خمس سنوات من تاريخ تسجيل المنشأة على أن تلتزم المنشأة بدفع اشتراكات تأمين العجز والوفاة بنسبة ١ ٪ من أجور المؤمن عليهم الخاضعة للاقتطاع." المادة 64/ح/3: [8] "أ - يخفض راتب التقاعد المبكر وفقا لسن المؤمن عليه الذكر بنسبة (22%) اذا تجاوز 55 عاما، و بنسبة 18% اذا تجاوز 56 عاما، و 14% اذا تجاوز 57 عاما، و 10% اذا تجاوز 58 عاما، و5% اذا تجاوز 59 عاما ب – يخفض راتب التقاعد المبكر وفقا لسن المؤمن عليها الانثى بنسبة 25% اذا تجاوزت 52 عاما، و 15% اذا تجاوزت 53 عاما، و 5% اذا تجاوزت 54 عاما ."	- إبقاء المادة 62/أ كما هي وعدم تعديل سن التقاعد بشرط تعديل النص في المادة 63 /ج - تعديل نص المادة 63/ج بإضافة (إما إلزاميا أو من خلال الانتساب الاختياري، في حال استمراره بالعمل لدى المنشأة أو التحاقه بعمل جديد) بدلا من (إما اختياريا أو بموافقة صاحب المنشأة في حال استمراره في العمل لديها أو التحاقه بعمل جديد). - إلغاء المادة 4/د بحيث يتم إزالة جميع الاستثناءات التي تتعلق بالشمول بالضمان من ناحية الشمول الجزئي وتعليق تأمين الشيخوخة وإعفاء بعض المنشآت من شمول العاملين الشباب لديها في تأمين الشيخوخة، وفي حال تم الإبقاء على الاستثناءات يتم تعديل المادة لتصبح (الذين لا تتجاوز أعمارهم الثامنة والعشرين للمؤمن عليه الذكر أو الثالثة والعشرين للمؤمن عليها الأنثى). - تعديل المادة 64/ح/3 لتصبح الإحالة إلى التقاعد المبكر اختيارية وأن تكون نسبة التخفيض للإناث بنسبة 20% إذا تجاوزت 52 عاما، و10% إذا تجاوزت 53 عاما، و 5% إذا تجاوزت 54 عاما.

[1] قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 63 [8] قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 64/ح/3

[2] قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014 ، المادة 4/د

المادة في قانون الضمان الاجتماعي والانظمة التابعة له	التعديل المقترح
المادة 62/ج:[3] "يزاد راتب تقاعد الشيخوخة إذا تولى المؤمن عليه إعالة شخص آخر، وتحدد الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون الشروط المتعلقة بالإعالة وأوضاعها وفق النسب والأسس التالية: 1- زيادة بنسبة (12%) لأول شخص معال على أن لا تقل هذه الزيادة عن عشرة دنانير ولا تزيد على مائة دينار. 2- زيادة بنسبة (6%) لثاني شخص معال وزيادة مساوية لها لثالث شخص معال على أن لا تقل هذه الزيادة لكل واحد عن عشرة دنانير ولا تزيد على خمسة وعشرين ديناراً." وحسب نظام المنافع التأمينية في المادة 57/ب/5[4] والتي توضح من هم المعالين فتنص على انهم : "5- -زوج صاحبة راتب التقاعد الذي تتولى إعالته، وفي هذه الحالة تعتبر صاحبة راتب التقاعد معيلة لأبنائها وبناتها ممن تنطبق عليهم الشروط الواردة في البندين (1) و (2) من هذه الفقرة بالإضافة الى توافر الشروط التالية في الزوج-: أ- أن تثبت إعالته من زوجته بموجب حجة إعالة من المحكمة الشرعية أو المحكمة الكنائسية حسب مقتضى الحال. ب- أن يثبت عجزه كليا بموجب قرار من المرجع الطبي في المؤسسة ويستثنى من هذا الشرط من أكمل سن (70)." وتنص المادة 58 على[5]: "يشترط لمنح زيادة الإعالة لأي من المعالين الوارد ذكرهم في المادة (57) من هذا النظام ما يلي:- أ- أن لا يوجد متقاعد آخر يتقاضى زيادة الإعالة عن المعال ولا يجوز في هذه الحالة طلب نقل الإعالة من متقاعد الى آخر. ب- أن لا يتقاضى المعال أجرا من عمل أو دخلا من مهنة أو راتب تقاعد أو راتب اعتلال وفقا لقوانين التقاعدالنافذة باستثناء الزوجة أو الزوجات ولا يعتبر النصيب من الراتب الذي يصرف للمستحقين راتبا تقاعديا ."	1. إلغاء البند 5 من الفقرة ب من المادة 57 من نظام المنافع التأمينية والمتعلقة بإثبات الإعالة بموجب حجة إعالة من المحكمة الشرعية/الكنائسية وإثبات العجز الكلي. 2. إضافة مادة جديدة إلى نظام المنافع التأمينية تنص على ما يلي: 3. يراعى عند احتساب زيادة الإعالة ما يلي: أ - احتساب زيادة الإعالة على راتب التقاعد الأعلى بين الزوجين في حال كان كلاهما يتقاضيان راتبا تقاعديا من الضمان بناء على اتفاق بينهما. ب - زيادة راتب التقاعد للمرأة بنسبة الإعالة في حال لم يكن زوجها الحالي أو السابق قد تقاضى زيادة الإعالة عن أبنائها. 4. تعديل المادة 62/ج لتصبح (يزاد راتب تقاعد الشيخوخة والشيخوخة الوجوبي وراتب التقاعد المبكر وراتب الاعتلال إذا تولى المؤمن عليه إعالة شخص آخر ...)

[33] ـ قانون الضمان الاجتماعي الاردني (2014) وتعديلاته ،المادة 62/ج

[4] نظام المنافع التأمينية(2015) ، المادة 57/ب/5

[5] نظام المنافع التأمينية(2015) ، المادة 58

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على الرواتب التقاعدية:

1. نص المادة 1/6 من الدستور الأردني والتي تنص على أن "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين"[6]
2. المادة 7 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والتي تنص على أن "الناس جميعا سواء أمام القانون وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز" وقد صادق الأردن على هذا الإعلان.[7]
3. دعم استقرار الأسر، ولا سيما الأسر التي تتقاضى فيها المرأة وحدها راتبا تقاعديا.
4. الضمان الاجتماعي هو نظام تكافلي لحماية المجتمع وضمان حقوقهم.
5. تحقيق مقتضيات العدالة الانسانية.
6. الإعالة في هذا الوقت مشتركة بين الرجل والمرأة، حيث أشارت الدراسة التي قام بها مركز "فكري" للدراسات إلى أن ما يقارب من 69% من الإناث المشاركات في الدراسة يصرفن رواتبهن على أزواجهن وأبنائهن.

(6) الدستور الاردني، المادة 6/أ

(7) الاعلان العالمي لحقوق الانسان، المادة 7

توريث الراتب:

المادة في قانون الضمان الاجتماعي والانظمة التابعة له	التعديل المقترح
المادة 3/أ/81 فصلت المستحقين وفق عدة شروط :[8] "3- زوج كل من المؤمن عليها أو صاحبة راتب التقاعد أو صاحبة راتب الاعتلال المتوفاة شريطة أن يكون مصاباً بالعجز الكلي وأن لا يكون له أجر من عمل او دخل من مهنة أو راتب تقاعدي آخر يعادل نصيبه من راتب تقاعد أو راتب اعتلال زوجته المتوفاة فإذا كان ذلك الأجر أو الدخل أو الراتب التقاعدي أقل مما يستحقه من ذلك الراتب يصرف له بمقدار الفرق بينهما، ويوزع ما تبقى من الراتب على المستحقين الآخرين طبقاً للأنصبة المحددة في الجدول رقم (4) في القانون والمبين في الملحقات في هذه الورقة ،دون أخذ الزوج بعين الاعتبار في ذلك التوزيع". المادة 2/81 من قانون الضمان الاجتماعي تنص على أنه تستفيد من راتب التقاعد : [9] "أرملة كل من المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو صاحب راتب الاعتلال وبناته وأخواته العازبات والأرامل والمطلقات عند الوفاة، ويوقف نصيب أي منهن عند زواجها ويعاد لها في حال طلاقها أو ترملها". المادة 82 والتي تنص على [10]: "لغايات تنفيذ أحكام المادة (81) من هذا القانون، ينظر في توافر شروط استحقاق النصيب لكل من المستحقين على أساس تاريخ وفاة أي من المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو صاحب راتب الاعتلال"	- تعديل المادة 3/أ/81 وذلك بإلغاء الشروط التي وضعها القانون على الزوج لاستحقاق نصيبه من راتب زوجته المتوفاة. - تعديل المادة 2/81 بفصلها الى فقرتين: أ- (أرمل/أرملة كل من المؤمن عليه/ها أو صاحب/صاحبة راتب التقاعد أو صاحب/صاحبة راتب الاعتلال) ب- بنات وأخوات المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو الاعتلال العازبات والأرامل والمطلقات، ويوقف نصيب أي منهن عند زواجها ويعاد لها في حال طلاقها او ترملها - تعديل المادة 82 وذلك بإضافة جملة على أن يعاد توزيع الراتب في حال ترمل أو طلاق احدى المستحقات بحيث تستحق نصيبها من الراتب

[8] قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 3/81/أ

[9] قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 2/81

[10] قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 82

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على توريث الراتب:

1. من العدالة أن يتم إعادة النظر في حرمان الزوج من نصيبه من راتب زوجته المتقاعدة او المؤمن عليها عند وفاتها، فالأصل أن يأخذ نصيبه دون شروط ، وأن يتم تمكينه من الاستمرار في هذا الإنفاق على المعالين من أفراد أسرته بعد وفاة زوجته، كما يتم تمكينها هي من الاستمرار في الإنفاق على أسرتها بعد وفاة زوجها من خلال الحصول على نصيبها من راتبه التقاعدي دون اشتراطات.
2. وإذا ما قارنّا ما يرد في القانون بما ورد في حكم الشريعة الإسلامية فإن الرجل في أحكام الميراث الإسلامية يرث زوجته عند وفاتها كما ترثه عند وفاته مما يمكن أن يقاس كمقاربة مع هذا الحكم الشرعي.
3. بما أن عمل المرأة يجب أن يعامل بنفس أهمية عمل الرجل، فإن عدم توريث راتبها يعتبر إضعافا لدورها الإنتاجي في المجتمع كجزء مهم فيه.
4. لا يجب حرمان الأرملة من نصيبها من راتب زوجها التقاعدي إذا تزوجت مثلما إنه لا يحرم الأرمل من نصيبه عن زوجته المتوفاة في حال زواجه إذا كان مستحقا للزيادة، ونجد أنه يتعارض مع نص المادة 6 من الدستور الأردني التي تنص على أن الأردنيين أمام القانون سواء ، بحيث تؤول حصة الزوجة للأبناء المستحقين في حال زواجها.
5. الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة، حيث جاءت المادة 16 من هذه الاتفاقية تنص على أن "للمرأة العاملة الحق في الجمع بين أجرها أو معاشها وبين معاشها عن زوجها بدون حد أقصى، ولزوج المرأة العاملة الحق في الجمع بين أجره أو معاشه وبين معاشه عن زوجته بدون حد أقصى، ولأولاد المرأة العاملة الجمع بين معاشهم عن والدهم ومعاشهم عن والدتهم بدون التقيد بحد أقصى "[11].
6. تعزيز حماية البنات المتزوجات في حال الانفصال او الترمل بعد وفاة الوالد او الوالدة.

11 الاتفاقية العربية رقم 5 سنة 1976، المادة 16

تعويض الدفعة الواحدة:

المادة في قانون الضمان الاجتماعي والانظمة التابعة له	التعديل المقترح
المادة 26/أ من نظام المنافع التأمينية :[12] أ- يصرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه بناء على طلبه أو طلب المستحقين عنه وفقا لأحكام الفقرة (ب) من المادة (70) من القانون في الحالات التالية شريطة أن يكون سبب الصرف قائمة عند التقدم بالطلب:. 3- -انتهاء خدمة المؤمن عليها الأردنية المتزوجة وتفرغها الشؤون الأسرة. 4- -انتهاء خدمة المؤمن عليها الأردنية الأرملة أو المطلقة وتفرغها لشؤون الأسرة. 10- -انتهاء خدمة المؤمن عليها العزباء وإكمالها سن الأربعين.	تعديل المادة 26/أ من نظام المنافع التأمينية والخاصة بالدفعة الواحدة بتقليل حالات الاستحقاق للمرأة المؤمن عليها، ومساواتها مع حالات استحقاق الرجل وذلك بمراعاة ما يلي: - الغاء البند 10/أ/26 من نظام المنافع التأمينية. - تعديل البند 3/أ/26 وذلك بإضافة جملة (شريطة إكمالها سن الأربعين وأن تكون اشتراكاتها أقل من 120 اشتراكا)

[12] نظام المنافع التأمينية(2015) ، المادة 26/أ

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على تعويض الدفعة الواحدة :

60 بالمئة من النساء في الاردن لا يوجد لديهن اي نوع من انواع الحماية الاقتصادية بعد سن 55، فتسهيل سحب تعويض الدفعة الواحدة لهن يجعلهن معرضات للخطر أكثر ولذلك فإن الحماية تتأتى من خلال الدخل الدائم (راتب التقاعد) وليس من خلال تعويض الدفعة الواحدة.

بدل إجازة الأمومة:

المادة في قانون الضمان الاجتماعي والانظمة التابعة له	التعديل المقترح:
المادة 44/أ انه :[13] "للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة وفقاً للمدد المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي: أ- أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة. المادة 46/ب تنص على:[14] "يوقف صرف بدل إجازة الأمومة في حال التحاق المؤمن عليها بعمل خلال هذه الإجازة. ب- يجوز للمؤمن عليها الجمع بين بدل إجازة الأمومة وما يستحق لها من راتب اعتلال العجز الجزئي الإصابي الدائم أو راتب اعتلال العجز الكلي الإصابي الدائم. المادة43/ب :[15] ب- يستثنى من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة المؤمن عليهم المنتسبون وفق أحكام المادة (V (من هذا القانون وأي فئة أخرى من موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية والعامة يقرر مجلس الوزراء استثناءها بناء على تنسيب المجلس	- حذف الفقرات من المادة 44 من قانون الضمان الاجتماعي وتعديلها لتصبح (للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة وفقا للمدد المحددة في قانون العمل النافذ شريطة أن تثبت الولادة بشهادة رسمية). - تعديل المادة 46/ب من القانون وذلك بإضافة (أو راتب اعتلال العجز الطبيعي الجزئي الدائم أو الجزء المستحق لها من راتب التقاعد المبكر). - تعديل المادة 43/ب بحذف جملة (المنتسبون وفق أحكام المادة (7) من هذا القانون وأي فئة أخرى)

[13] 13 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 44/أ
[14] 14 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 46/ب
[15] 15 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 43/ب

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على تأمين الأمومة:

7. هنا يجدر بنا الإشارة الى المادة 5/6 من الدستور الأردني والتي تنص على "يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال" .16

12. أن تأمين الأمومة يحقق فائضا تأمينيا سنويا يزيد كثيرا عن الإنفاق على بدلات إجازة الأمومة.

13. الولادة هي حالة صحية طبيعية مثل الاعتلال او الوفاة، ولأن الضمان الاجتماعي تكافلي يجب أن يحمي المرأة في هذه الحالة الصحية دون النظر إلى مدة الاشتراك.

14. كما أن هذا يزيد من خطورة انسحاب المرأة من سوق العمل ويضعف قدرات القطاع الخاص على تشغيلها.

15. شمول المنتسبات اختياريا بتأمين الأمومة سيحفز النساء على الاشتراك الاختياري في الضمان الاجتماعي.

(16) الدستور الاردني ، المادة 5/6

الانتساب الاختياري:

المادة في قانون الضمان الاجتماعي والانظمة التابعة له	التعديل المقترح:
المادة 7/أ :[17] "أ- يجوز لكل من الفئات التالية الانتساب بصفة اختيارية إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لغايات الحصول على راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم أو راتب تقاعد الوفاة الطبيعية: 1. الشخص الطبيعي الأردني سواء كان مقيماً داخل المملكة أو خارجها شريطة أن لا يكون قد أكمل سن (الستين) للذكر أو سن (الخامسة والخمسين) للأنثى عند انتسابه لأول مرة بهذا التأمين. 2. المؤمن عليه الأردني الذي يخرج من نطاق تطبيق أحكام هذا القانون. 3. أصحاب المنشآت الأردنيون الخاضعون لأحكام أي نظام تأمين تقاعد إلزامي بمقتضى أحكام التشريعات النافذة"	تعديل المادة 7 من قانون الضمان الاجتماعي وذلك بإضافة جملة (المقيمون على أرض المملكة الأردنية الهاشمية).

[17] قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 7

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على الانتساب الاختياري :

1. حسب المادة 4 من قانون الضمان الاجتماعي والتي تنص على أنه: [18]

"يخضع لأحكام هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن أكمل ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأياً كانت طبيعة الأجر شريطة ألا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات.
١ .جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ."

وبما ان قانون العمل الاردني يسري على كل عامل في الاردن، حتى لو كان غير اردني، فما المانع من شمولهم أيضا بأحكام الانتساب الاختياري ليتسنى لهم الاشتراك اختياريا والاستفادة من، وهذا التعديل يتماشى مع المساواة في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية لأبناء الاردنيات مع الأردنيين.

2. بموجب الاتفاقية رقم 118 لمنظمة العمل الدولية والتي تنص في المادة 1/3 على :

"على كل دولة عضو عضو تسري فيها الاتفاقية، أن تكفل على أراضيها لرعايا أية دولة عضو أخرى تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها أيضا، مساواتهم في المعاملة مع رعاياها بموجب تشريعها، فيما يتعلق بكل من التغطية والحق في الإعانات بخصوص كل فرع من فروع الضمان الاجتماعي قبلت بشأنه الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية."[19]

18 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 4

[19] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 118 لعام 1962، المادة 1/3