



ورقة السياسات



Kingdom of the Netherlands

One of the projects of



الإقتصاد النسوي
Womenomics



ورقة السياسات

مركز فكري للدراسات

أحد مشاريع مؤسسة الاقتصاد النسوي للتدريب
والتنمية.

مؤسسة الاقتصاد النسوي للتدريب والتنمية ذ.م.م، هي مؤسسة أردنية غير ربحية
تعنى بالتمكين الاقتصادي للمرأة وزيادة مشاركتها في عالم العمل من خلال خلق
منظومة اجتماعية وعمالية وقانونية مساندة



Kingdom of the Netherlands

One of the projects of



الاقتصاد النسوي
Women's Economic Empowerment Fund



الفهرس

4	- المقدمة
4	- ضرورات ورقة السياسات
5	- الضمان الاجتماعي في الاردن
7	- مقترحات الورقة بالتعديلات التي تخص المرأة:
	⊕ الرواتب التقاعدية
7	التعريفات
7	المواد
11	التعديل المقترح
12	الأسباب الموجبة للتعديل
13	⊕ توريث الراتب
14	التعديل المقترح
14	الأسباب الموجبة للتعديل
15	⊕ تعويض الدفعة الواحدة
16	التعديل المقترح
16	الأسباب الموجبة للتعديل
17	⊕ تأمين الأمومة
18	التعديل المقترح
18	الأسباب الموجبة للتعديل
19	⊕ الانتساب الاختياري
19	التعديل المقترح
19	الأسباب الموجبة للتعديل
20	- التوصيات

المقدمة

أثبتت المرأة الأردنية على مدى عقود قدرتها الكبيرة على تحدي الصعاب والمشاركة الفاعلة في مسيرة التنمية الوطنية وبناء دولة القانون والمؤسسات، حيث حققت المرأة الأردنية إنجازات هائلة في مختلف المجالات متجاوزة الكثير من المعيقات الاجتماعية التي كانت تحول دون أدائها لدورها في مختلف الميادين، وقد أثمر نضالها من أجل نيل حقوقها عن مشاركة فاعلة لها سياسيا واقتصاديا واجتماعيا.

وحيث لم تخلُ التشريعات المعاصرة من دساتير وقوانين وأنظمة ومواثيق، سواء كانت محلية أو دولية، من الإشارة إلى الأسرة عموما وإلى المرأة على وجه الخصوص للدلالة على أهمية الأسرة في بناء وتعزيز التنمية الشاملة التي تنعكس على المجتمع الانساني بمجمله، وتساعد في بناء مجتمعات التكافل والتضامن والعدالة المجتمعية.

وقد نصت المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن " لكل شخص، بوصفه عضوا في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له، من خلال الجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية" (1)

من هذا المنطلق جاء تشريع الضمان الاجتماعي في الأردن على أنه نظام تأميني تكافلي عام يهدف إلى حماية الأشخاص اجتماعيا واقتصاديا، كما أنه اهتم بالمرأة والأسرة اهتماما نابعا من القوة والمكانة التي تشكلها المرأة في المجتمع والدور الذي تقوم به، وللتأكيد على الضرورة التي تستدعيها ظروف المجتمع وتطلعاته الإصلاحية في مختلف الشؤون والمجالات.

وحيث تتجه النية لمؤسسة الضمان الاجتماعي لإجراء بعض التعديلات على قانون الضمان الاجتماعي فقد أصبح من المهم النظر في بنود القانون الخاصة بالمرأة وتعديلها، لنصل لحماية شاملة لها، وعلى هذا الأساس جاء إعداد هذه الورقة كورقة سياسات للإشارة إلى عدد من القضايا الملحة في القانون والتي تحتاج إلى تعديل وتطوير، بما يحقق حماية أوسع للمرأة ويعزز من دورها الاقتصادي والاجتماعي.

ضرورات ورقة السياسات:

- التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي فرضت إسهام كل من المرأة والرجل في الإنفاق على الأسرة.
- ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل في القطاع الخاص حيث أنها لا تزيد عن 15% وفق بيانات مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- نسبة البطالة المرتفعة بين الإناث حيث أن معدل البطالة خلال الربع الثاني من 2021 وصل إلى 33.1% (2)
- التدني الواضح في نسبة المشتركات من إجمالي المشتركين الفعالين والتي لا تزيد عن 27% وفق تقرير مؤسسة الضمان الاجتماعي لعام 2020.
- نسبة الحاصلات على التقاعد لا تزيد عن 17% من إجمالي متقاعدي الضمان، وفق بيانات الضمان الاجتماعي، مما يجعلها أكثر عرضة للفقر ويحرمها من الحماية الاجتماعية بعد الشيخوخة.
- مقتضيات العدالة الاجتماعية، حيث أن الضمان الاجتماعي هو نظام تكافلي بالأساس، ولكن في ظل القوانين الحالية، يعتبر وضع النساء في قانون الضمان هش نسبيا وبمستوى حماية أقل من المطلوب.
- تعزيز الحماية الاجتماعية للمرأة وتحفيز تشغيلها واستمرارها في سوق العمل ورفع مستوى حمايتها عند الخروج من سوق العمل مؤقتا أو بشكل دائم.
- تعزيز فرص وصول المرأة إلى المراكز القيادية، حيث أن القوانين الحالية تضعف هذه الفرص.

(1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 7 (1948) ، المادة 22

(2) دائرة الاحصاءات العامة، تقرير الربع الثاني 2021

الضمان الاجتماعي الأردني:

"الضمان الاجتماعي هو مجموعة من التأمينات الاجتماعية يحدد كل تأمين منها حاجة أو حاجات المواطن ويستجيب لها في إطار تشريع يبين الالتزامات والحقوق ويرسم معادلة التوازن بينهما.

وعليه؛ فإن الضمان الاجتماعي هو نظام تأميني تكافلي عام يهدف لحماية الأشخاص اجتماعية واقتصادية، ويحدد القانون مزاياه ومصادر تمويله، وتقوم الحكومة عبر مؤسسات أو هيئات تنشئها بمقتضى هذا النظام الأداء هذه المزايا في حال تحقق أحد الأخطار الاجتماعية التي يتعرض لها الأشخاص، مثل؛ الشيخوخة، والعجز، والوفاة، وإصابات العمل، والتعطل عن العمل، وغيرها، وتمول هذه المزايا من اشتراكات يتحملها الأشخاص المؤمن عليهم وأصحاب العمل. ويهتم هذا النظام بتحقيق اعتبارات الكفاية الاجتماعية"⁽³⁾

صدر قانون الضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية كقانون مؤقت يحمل رقم 30 لسنة 1978 ، وبدأ العمل به بمطلع الثمانينيات.

- صدر قانون 19 لسنة 2001
- صدر قانون 26 لسنة 2009 قانون مؤقت
- صدر قانون رقم 7 لسنة 2010 قانون مؤقت
- صدر قانون رقم 1 لسنة 2014
- صدر قانون 24 لسنة 2019

وقد تميز تطبيق قانون الضمان الاجتماعي بالشمولية على الفئات المجتمعية المختلفة، فأحكام هذا القانون تطبق على جميع العاملين الأردنيين وغير الأردنيين ذكورا وإناثا.

وقد حرص المشرع على شمول المرأة في مظلة الضمان الاجتماعي منذ نشأة التشريع كنوع من الحماية والاستقرار والأمان لها ولأسرتها كما يسهم في تحفيز تشغيلها واستمرارها في سوق العمل لأطول فترة ممكنة، مما ينعكس أيجابا على المجتمع اقتصاديا واجتماعيا.

إلا أنه لا يزال هناك شروط تمييزية ضد المرأة في مواد القانون.

من الملاحظ غياب الاستقرار التشريعي بالمعنى المطلوب، حيث تكررت التعديلات على هذا القانون. وتتم التعديلات بناء على دراسات اكتوبرية لمؤسسة الضمان الاجتماعي، فهل تم عمل دراسة لعام 2021 قبل المباشرة بالتعديلات؟

(3) الموقع الرسمي للضمان الاجتماعي.

ولا يتوقف
نصيبه عند زواجه
من زوجة اخرى

يستطيع الانتساب اختياريا
اذا كان اردني الجنسية في
تأمين الشيخوخة والعجز
والوفاة شريطة ان لا يكون
اكمل سن الستين

يورث راتبه بعد
الوفاة لزوجته

ويتوقف
نصيبها عند
زواجها من زوج
اخر

تستطيع الانتساب اختياريا
اذا كانت اردنية الجنسية
في تأمين الشيخوخة
والعجز والوفاة شريطة ان لا
تكون اكملت سن الخامسة
والخمسين

لا تورث راتبها
لزوجها الا اذا كان
مصابا بالعجز الكلي
ولا يعمل

العمر

يستطيع أن يشترك في الضمان الاجتماعي

16

تستطيع أن تشترك في الضمان الاجتماعي

يشترك اذا كان في منشأة عدد عمالها لا يزيد عن 25

28

تشترك اذا كانت في منشأة عدد عمالها لا يزيد عن 25

اذا استوفى أحد 10 شروط يأخذ تعويض دفعة واحدة بنسبة
10 او 12 او 15 % من مجموع الاجر الخاضع للاقتطاع

29

تأخذ بدل اجازة امومة اذا كانت مشمولة بأحكام
التأمين خلال الستة أشهر الاخيرة قبل الولادة
اذا استوفت احد 13 شرط تأخذ تعويض دفعة واحدة بنسبة
10 او 12 او 15 % من مجموع الاجر الخاضع للاقتطاع

51

تقاعد مبكرا بتخفيض بنسبة 25،15.5 %
اذا تجاوزت 52،53،54 عاما على التوالي

52

يتقاعد مبكرا بتخفيض بنسبة
22،18،14،10.5 %
اذا تجاوز 55،56،57،58،59 عاما على التوالي

55

تستحق راتب تقاعد الشيخوخة ولا
تأخذ زيادة الاعالة الا بحجة اعالة

60

يستحق راتب تقاعد الشيخوخة وبأخذ
زيادة اعالة

تستطيع ان تمدد التقاعد اذا وافقت المنشأة

65

يستطيع ان يمدد التقاعد اذا وافقت المنشأة

مقترحات الورقة بالتعديلات التي تخص المرأة:

الرواتب التقاعدية:

التعريفات:

راتب التقاعد تم تعريفه حسب قانون الضمان الاجتماعي في المادة 2/أ على أنه:

" راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الوفاة الطبيعية أو راتب تقاعد الوفاة الناشئة عن إصابة العمل"⁽⁴⁾

كما تم تعريف راتب الاعتلال في المادة 2/أ على أنه:

" راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الكلي الإصابي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الإصابي الدائم".⁽⁵⁾

وعرّف نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي زيادة الإعاقة في المادة 56 على أنها:

"نسب الزيادة التي تضاف على راتب التقاعد عن الأشخاص الذين يتولى صاحب راتب التقاعد اعالتهم وفق أحكام القانون"⁽⁶⁾.

ويقصد بالراتب التقاعدي كما تنص المادة (56):⁽⁷⁾

" راتب التقاعد: راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي"

المواد:

تنص المادة 62/أ من قانون الضمان الاجتماعي على أنه⁸:

"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 (84) اشتراكاً فعلياً"

تنص المادة 63/ج على أنه:

"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

4 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 2/أ

5 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 2/أ

(6) نظام المنافع التأمينية وتعديلاته (2015) ، المادة 56

(7) نظام المنافع التأمينية وتعديلاته (2015) ، المادة 56

8 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 62/أ

إما اختياريًا 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.⁽⁹⁾

فالقانون سمح للمرأة والرجل بتمديد اشتراكاتهم، لكنه جعل هذا التمديد مشروطاً بموافقة المنشأة، أو استمرار المشترك بدفع اشتراكاته اختياريًا مما يحمله قيمة الاشتراك كاملة بدلاً من أن تتحمل المنشأة نصيبها من الاقتطاع.

لكن المرأة تتحمل الكثير من الأعباء الاقتصادية على راتبها، خاصة أنه يتم احتساب الراتب التقاعدي بناءً على عدد الاشتراكات ومدد اشتراكها أقل فبالتالي راتبها أقل كما أن نسب الخصم أكبر. مع العلم بأن "معدلات أجور الإناث أقل من معدلات أجور الذكور حيث أن معدل الأجور للذكور في القطاع الخاص لعام 2020 هو 564 دينار بينما هو للإناث 464 دينار"⁽¹⁰⁾

كما يضع قانون الضمان الاجتماعي استثناءات من الشمول ببعض التأمينات على فئات معينة، ومنها المادة 4/د⁽¹¹⁾:

"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.

2- يبقى التزام المنشأة قائماً بشمول المؤمن عليهم بباقي التأمينات المطبقة بموجب أحكام هذا القانون.

3- في جميع الأحوال يتم إيقاف العمل بما ورد في البند (أ) من هذه الفقرة إذا أكمل المؤمن عليه سن الثامنة والعشرين من عمره.

4- يتم تنظيم أحكام هذه الفقرة وفق نظام يصدر لهذه الغاية"

الاستثناءات الموجودة في القانون تؤثر على الرواتب التقاعدية، خاصة رواتب النساء، حيث أن سن تقاعد المرأة أقل من الرجل مما يعني عدد اشتراكات أقل وبناءً عليه يقل راتبها التقاعدي.

أما المادة 64/ح/3 والتي تنص على¹²:

"٣-أ- يخفض راتب التقاعد المبكر وفقاً لسن المؤمن عليه الذكر على النحو التالي:-

1. بنسبة (22%) إذا تجاوز المؤمن عليه الخامسة والخمسين ولم يتجاوز السادسة والخمسين من عمره.
2. بنسبة (18%) إذا تجاوز المؤمن عليه السادسة والخمسين ولم يتجاوز السابعة والخمسين من عمره.
3. بنسبة (14%) إذا تجاوز المؤمن عليه السابعة والخمسين ولم يتجاوز الثامنة والخمسين من عمره.

9 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 63/ج

10 بيانات مؤسسة الضمان الاجتماعي

11 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 4/د

12 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 64/ح/3

4. بنسبة (10%) إذا تجاوز المؤمن عليه الثامنة والخمسين ولم يتجاوز التاسعة والخمسين من عمره.

5. بنسبة (5%) إذا تجاوز المؤمن عليه التاسعة والخمسين ولم يكمل الستين من عمره.

ب- يخفض راتب التقاعد المبكر وفقاً لسن المؤمن عليها الانثى على النحو التالي:-

1. بنسبة (25%) إذا تجاوزت المؤمن عليها الثانية والخمسين ولم تتجاوز الثالثة والخمسين من عمرها.

2. بنسبة (15%) إذا تجاوزت المؤمن عليها الثالثة والخمسين ولم تتجاوز الرابعة والخمسين من عمرها.

3. بنسبة (5%) إذا تجاوزت المؤمن عليها الرابعة والخمسين ولم تكمل الخامسة والخمسين من عمرها.

4. لا تسري احكام هذه الفقرة على المؤمن عليهم العسكريين، والمؤمن عليهم الذين تنطبق عليهم أحكام الفقرة (ج) من هذه المادة."

وعلى هذا فإن الاختلاف في نسب تخفيض الراتب التقاعدي غير متناسبة مع الفرق بين سن التقاعد للجنسين ومع نسب احتساب راتب التقاعد، نظراً إلى أن متوسط عدد سنوات اشتراك النساء في الضمان أقل منه بالنسبة للرجال.

يجب منح المرأة الخيار في قبول أو عدم قبول إحالتها على التقاعد المبكر، حيث أن هناك نسبة كبيرة من النساء في القطاع العام يفقدن فرصهن للوصول إلى المراكز القيادية بسبب إرغام المؤسسات لهن على التقاعد المبكر.

يتم احتساب زيادة الإعالة على راتب تقاعد الشيخوخة، وراتب التقاعد المبكر للمؤمن عليه عن الأشخاص الذين يتولى إعالتهم حسب المادة 62/ج كما يلي (13):

"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:

زيادة بنسبة (12%) لأول شخص معال على ألا تقل هذه الزيادة عن عشرة دنانير ولا تزيد على مائة دينار.

زيادة بنسبة (6%) لثاني شخص معال وزيادة مساوية لها لثالث شخص معال على ألا تقل هذه الزيادة لكل واحد عن عشرة دنانير ولا تزيد على خمسة وعشرين ديناراً."

تقتصر زيادة الإعالة على رواتب الشيخوخة والتقاعد المبكر، ويستثنى من هذه الزيادة رواتب حالات العجز الطبيعي أو الإصابي على الرغم من قيامهم بدفع الإشتراكات كاملة، مما يؤدي إلى خلل في ميزان العدل.

وحسب نظام المنافع التأمينية في المادة 57/ب/5 والتي توضح من هم المعالين فتنص على أنهم (14):

"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 إلى توافر الشروط التالية في الزوج:-

أ- أن تثبت إعالته من زوجته بموجب حجة إعالة من المحكمة الشرعية أو المحكمة الكنائسية حسب مقتضى الحال.

(13) قانون الضمان الاجتماعي الاردني وتعديلاته (2014)، المادة 62/ج

(14) نظام المنافع التأمينية وتعديلاته (2015)، المادة 57

ب- أن يثبت عجزه كلياً بموجب قرار من المرجع الطبي في المؤسسة ويستثنى من هذا الشرط من أكمل سن (70)"

فقد بيّن نظام المنافع التأمينية أن المرأة التي تعيل زوجها تعيل أبناءها، حسب المادة، وبغير ذلك لا تعيل زوجها ولا أبناءها، على الرغم من تحقيقها لشروط التقاعد ومدده.

في وقتنا الحالي، إعالة الأسرة غير مقتصرة على الرجل، حيث أن هناك عدة أسر تشكل المرأة فيها المعيل الأساسي أو الشريك مع زوجها. فقد أشارت الدراسة التي قام بها مركز "فكري" للدراسات إلى أن ما يقارب من 52% من الذكور و62% من الإناث المشاركين في الدراسة يؤمنون بأنه من الواجب على المرأة العاملة الإنفاق على أسرتها، كما يؤمن ما يقارب 71% من الذكور و79% من الإناث أن الإعالة في الوقت الحالي مشتركة بين الرجل والمرأة. وبالتالي لا بد من إعادة النظر في شروط استحقاق المرأة للإعالة لتصبح قرار أسري تشاركي لمصلحة الأسرة ودعم اقتصادها.

كما أن الحالات التي تأخذ بها العائلة زيادة الإعالة ليست كافية، فهناك بعض الحالات التي لا يشملها القانون، كتعطل الزوج عن العمل وهو غير مشترك بالضمان، حيث لا يصرف للزوجة في هذه الحالة زيادة إعالة على الرغم من حاجة الأسرة لها. وفي حالة أخرى، يحصل الزوج على زيادة الإعالة لزوجته الأولى وأطفاله منها، بينما لا تستطيع زوجته الثانية الحصول على هذه الزيادة لأطفالها.

فقد نصت المادة 58 على (15):

"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 أجراً من عمل أو دخلاً من مهنة أو راتب تقاعد أو راتب اعتلال وفقاً لقوانين التقاعد النافذة باستثناء الزوجة أو الزوجات ولا يعتبر النصيب من الراتب الذي يصرف للمستحقين راتباً تقاعدياً."

التعديل المقترح:

- 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.
- إلغاء البند 5 من الفقرة ب من المادة 57 من نظام المنافع التأمينية والمتعلقة بإثبات الإعالة بموجب حجة إعالة من المحكمة الشرعية/الكنايسية وإثبات العجز الكلي.
- إضافة مادة جديدة إلى نظام المنافع التأمينية تنص على ما يلي:
- 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.
- تعديل المادة 62/ج لتصبح (يزاد راتب تقاعد الشيخوخة والشيخوخة الوجودي وراتب التقاعد المبكر وراتب الاعتلال إذا تولى المؤمن عليه إعالة شخص آخر ...)

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"⁽¹⁶⁾
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.⁽¹⁷⁾
3. دعم استقرار الأسر، ولا سيما الأسر التي تتقاضى فيها المرأة وحدها راتبها 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.

(16) الدستور الأردني، المادة 1/6

(17) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 7

توريث الراتب:

فصل قانون الضمان الاجتماعي المستحقين لراتب التقاعد في فصل الأحكام وفق عدة شروط، ففي المادة 3/أ/81 نص ما يلي: (18)

"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 أو 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) الملحق بهذا القانون، دون أخذ الزوج بعين الاعتبار في ذلك التوزيع".

فاشترط أن يكون زوج المؤمن عليها أو صاحبة راتب التقاعد المتوفاة مصاباً بالعجز الكلي وأن لا يكون له أجر من عمل أو دخل من مهنة أو راتب تقاعدي من أجل الحصول على نصيب من راتب زوجته المتوفاة، يتم عن تمييز واضح ما بين الرجل والمرأة في مسألة توريث الراتب التقاعدي، بينما الرجل يورث راتبه التقاعدي للمرأة ولا يوقف عنها إلا إذا تزوجت فقط.

ويتم التوريث بما يتناسب مع النسب في الجداول في الملحقات.

كما وتنص المادة 2/81 من قانون الضمان الاجتماعي على أنه تستفيد من راتب التقاعد: (19)

"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 ترمليها"

وتتبعها المادة 82 والتي تنص على:

"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"

فلا يتم حماية المطلقات والأرامل إلا إذا كن كذلك عند تاريخ الوفاة، فلا تستفيد المطلقة أو الأرملة من راتب والدها التقاعدي إذا تطلقت أو ترملت بعد وفاة والدها.

18 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 3/81أ

19 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته (2014)، المادة 2/81

التعديل المقترح :

- 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 أو ترملها
- تعديل المادة 82 وذلك بإضافة جملة على أن يعاد توزيع الراتب في حال ترمل أو طلاق إحدى المستحقات بحيث تستحق نصيبها من الراتب.

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على توريث الراتب:

- من العدالة أن يتم إعادة النظر في حرمان الزوج من نصيبه من راتب زوجته المتقاعدة أو 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.
- وإذا ما قارنًا 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.
- بما أن عمل المرأة يجب أن يعامل بنفس أهمية عمل الرجل، فإن عدم توريث راتبها يعتبر إضعافاً لدورها الإنتاجي في المجتمع كجزء مهم فيه.
- لا يجب حرمان الأرملة من نصيبها من راتب زوجها التقاعدي إذا تزوجت مثلما إنه لا يحرم الأرملة من نصيبه عن زوجته المتوفاة في حال زواجه إذا كان مستحقاً 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.
- 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"²⁰.
- تعزيز حماية البنات المتزوجات في حال الانفصال أو الترميل بعد وفاة الوالد أو الوالدة.

تعويض الدفعة الواحدة:

حسب المادة 26/ب من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والذي أتاح للمرأة سحب مستحقاتها من الضمان وحيث يحسب حسب النسب التالية²¹:

- " 10% من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا كان عدد الاشتراكات 120
- 12% من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا زاد عدد الاشتراكات على 120 اشتراك وقل عن 216 اشتراك.
- 15% من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا كان عدد الاشتراكات لا يقل عن 216 اشتراك."

توسّعت الأنظمة كثيرا في حالات إجازة استحقاق تعويض الدفعة الواحدة، ولا سيّما بالنسبة للمؤمن عليها (حيث تزيد الحالات للمرأة عن الرجل بثلاث حالات حسب البنود 3، 4: 10 من المادة 26/أ والتي تنص على⁽²²⁾

"أ-يصرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه بناء على طلبه أو طلب المستحقين عنه وفقا لأحكام الفقرة (ب) من المادة (٧٠) من القانون في الحالات التالية شريطة أن يكون سبب الصرف قائما عند التقدم بالطلب:-

1. شمول المؤمن عليه الأردني بأحكام قانون التقاعد العسكري أو التقاعد المدني بما في ذلك تقاعد البلديات وأمانة عمان الكبرى.
2. انتهاء خدمة المؤمن عليه الأردني وحصوله على جنسية أخرى أو فقدته للجنسية الأردنية.
3. انتهاء خدمة المؤمن عليها الأردنية المتزوجة وتفرغها الشؤون الأسرة.
4. انتهاء خدمة المؤمن عليها الأردنية الأرملة أو المطلقة وتفرغها لشؤون الأسرة.
5. انتهاء خدمة المؤمن عليه والحكم عليه بالسجن مدة لا تقل عن سنتين واكتساب الحكم الدرجة القطعية.
6. انتهاء خدمة المؤمن عليه غير الأردني.
7. وفاة المؤمن عليه خارج خدمته المشمولة بأحكام القانون.
8. ثبوت انطباق حالة العجز الطبيعي الدائم على المؤمن عليه
9. إكمال المؤمن عليه السن خارج خدمته المشمولة بأحكام القانون دون إكماله المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة
10. انتهاء خدمة المؤمن عليها العزباء وإكمالها سن الأربعين.
11. انتهاء خدمة المؤمن عليه الذي أكمل سن الخامسة والخمسين والمؤمن عليها التي أكملت سن الخمسين شريطة ألا تزيد اشتراكاتهما عن (٨٣) اشتراكاً وأن يكونا قد انقطعا عن الشمول مدة لا تقل عن (٣٩) شهرا.
12. انتهاء خدمة المؤمن عليه الأردني الحاصل على راتب تقاعدي بموجب قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري أو أي نظام تقاعدي معمول به، شريطة أن يقل عدد اشتراكاته عن (١٢٠) اشتراكاً وألا يقل عمره عن (50) عاما.
13. انتهاء خدمة المؤمن عليه الأردني والتحاقه بإحدى الجامعات بهدف الحصول على الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) شريطة ألا يتجاوز عمره خمسة وعشرين سنة."

21 نظام المنافع التأمينية المادة 26/ب
22) نظام المنافع التأمينية المادة 26/أ

ومن المعروف أن تعويض الدفعة الواحدة يشكّل حالة انسحاب من منظومة الضمان، وسحب الاشتراكات بالحصول على مبلغ من دفعة واحدة، وهو ما يتنافى مع جوهر الضمان ومبرراته الاجتماعية كمظلة حماية اجتماعية دائمة تسعى إلى توفير الدخل الدائم للمؤمن عليه وأسرته، من خلال الراتب التقاعدي فيما تعويض الدفعة الواحدة لا يشكّل سوى حماية آنية مؤقتة فقط.

التعديل المقترح:

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 (شريطة إكمالها سن الأربعين وأن تكون اشتراكاتها أقل من 120 اشتراكا)

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على تعويض الدفعة الواحدة:

60 بالمئة من النساء في الأردن لا يوجد لديهن أي نوع من أنواع 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:

حيث أن هذا التأمين هو حماية للام وطفلها، فقد نصت المادة 42 من القانون على ما يلي (23):
"أ-تتكون مصادر تمويل تأمين الأمومة مما يلي:

1. الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة ثلاثة أرباع الواحد بالمائة من أجور المؤمن عليهم.
2. الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.
3. ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.

ب-للمؤسسة تخصيص ما نسبته 25% من الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها في البند (أ) من الفقرة (أ) من هذه المادة لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية مرتبطة بتأمين الأمومة يتم تحديدها وفقا لنظام يصدر لهذه الغاية."
وهذه المصادر هي الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة ثلاثة أرباع الواحد بالمائة من أجور المؤمن عليهم والفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بهذا التأمين بالإضافة لريع استثمار هذه الأموال،
وتشترط المادة 44/أ انه: (24)

"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.
فحتى تستفيد المؤمن عليها من تأمين الامومة يجب أن تكون مشمولة خلال الستة شهور الأخيرة التي تسبق الولادة وبغير ذلك لا تستفيد وهذا يعد ظلما لها فقد تضطر لترك العمل أو تنهي خدماتها.. أو في حالة عملها لشهر او شهرين فقط من فترة الحمل لا تستفيد من بدل اجازة الأمومة وهذا أيضا ظلم لها.
كما أن المادة 46/ب تنص على (25):

"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"

فهي تحدد للمرأة حالات للجمع بين بدل إجازة الأمومة والراتب، ويجب أن تكون الحالات مفتوحة أكثر، فتستفيد من بدل الأمومة أيضا إذا ما كانت تتقاضى راتب تقاعد مبكر، او راتب اعتلال عجز جزئي طبيعي.

المادة 43/ب : (26)

"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 والعامّة يقرر مجلس الوزراء استثناءها بناء على تنسيب المجلس."

وهنا تم استثناء المنتسباب اختياريا من الشمول بتأمين الأمومة وهذا يجعلهن من غير حماية في حالات الولادة.

23 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 42
24 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 44/أ
25 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 46/ب
(26) قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 43/ب

التعديل المقترح :

- 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)

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على تأمين الأمومة:

1. هنا يجدر بنا الإشارة الى المادة 5/6 من الدستور الأردني والتي تنص على "يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال" 27.
2. أن تأمين الأمومة يحقق فائضا تأمينيا سنويا يزيد كثيرا عن الإنفاق على بدلات إجازة الأمومة.
3. 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.
4. كما أن هذا يزيد من خطورة انسحاب المرأة من سوق العمل ويضعف قدرات القطاع الخاص على تشغيلها.
5. شمول المنتسبات اختياريا بتأمين الأمومة سيحفز النساء على الاشتراك الاختياري في الضمان الاجتماعي.

الانتساب الاختياري:

حسب نص المادة 7 من القانون بخصوص الفئات التي يحق لها الانتساب الاختياري والتي تنص على:⁽²⁸⁾ "أيجوز 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 الوجودي 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 ألا يكون قد أكمل سن (الستين) للذكر أو سن (الخامسة والخمسين) للإثني 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"

(حيث اشترطت أن يكون أردني الجنسية وفي هذا حرمان لباقي المقيمين على أرض المملكة من الشمول الاختياري فيفقدون حقهم في الضمان الاجتماعي والحماية المجتمعية ومن ضمنهم أبناء الأردنيات الذين يفقدون حقهم باعتبارهم غير مستحقين للجنسية فبالتالي لا يستطيعون الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي).

التعديل المقترح :

تعديل المادة 7 من قانون الضمان الاجتماعي وذلك بإضافة كل مقيم على أرض المملكة الأردنية الهاشمية.

الأسباب الموجبة للتعديل المقترح على الانتساب الاختياري :

- حسب المادة 4 من قانون الضمان الاجتماعي والتي تنص على أنه:²⁹

"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 الزواج في التأمينات. ا. 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 أيضاً بأحكام الانتساب الاختياري ليتسنى لهم الاشتراك اختياريًا والاستفادة من، وهذا التعديل يتماشى مع المساواة في الحقوق الاجتماعية والاقتصادية لأبناء الأردنيين.

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

"على كل دولة عضو تسري فيها الاتفاقية، أن تكفل على أراضيها لرعايا أية دولة عضو أخرى تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها أيضاً، 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."³⁰

28 قانون الضمان الاجتماعي 2014، المادة 7

29 قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته 2014، المادة 4

30 اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 118 لعام 1962، المادة 1/3

التوصيات والمقترحات العامة للورقة:

1. إبقاء المادة 62/أ كما هي وعدم تعديل سن التقاعد بشرط تعديل النص في المادة 63 ج/
2. 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 اختياريًا أو بموافقة صاحب المنشأة في حال استمراره في العمل لديها أو التحاقه بعمل جديد).
3. 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).
4. 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.
5. إلغاء البند 5 من الفقرة ب من المادة 57 من نظام المنافع التأمينية والمتعلقة بإثبات الإعالة بموجب حجة إعالة من المحكمة الشرعية/الكنايسية وإثبات العجز الكلي.
6. إضافة مادة جديدة إلى نظام المنافع التأمينية تنص على ما يلي:
7. 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.
8. تعديل المادة 62/ج لتصبح (يزاد راتب تقاعد الشيخوخة والشيخوخة الوجوبي وراتب التقاعد المبكر وراتب الاعتلال إذا تولى المؤمن عليه إعالة شخص آخر ...)
9. تعديل المادة 81/أ/3 وذلك بإلغاء الشروط التي وضعها القانون على الزوج لاستحقاق نصيبه من راتب زوجته المتوفاة.
10. تعديل المادة 81/2 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 أو ترملها
11. تعديل المادة 82 وذلك بإضافة جملة (على أن يعاد توزيع الراتب في حال ترمل أو طلاق احدى المستحقات بحيث تستحق نصيبها من الراتب).

12. تعديل المادة 26/أ من نظام المنافع التأمينية والخاصة بالدفعه الواحدة بتقليل حالات الاستحقاق للمرأة المؤمن عليها، ومساواتها مع حالات استحقاق الرجل وذلك بمراعاة ما يلي:
1. الغاء البند 10/أ/26 من نظام المنافع التأمينية.
 2. تعديل البند 3/أ/26 وذلك بإضافة (شريطة إكمالها سن الأربعين وأن تكون اشتراكاتها أقل من 120 اشتراكا)
 13. 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).
 14. تعديل المادة 46/ب من القانون وذلك بإضافة (أو راتب اعتلال العجز الطبيعي الجزئي الدائم أو الجزء المستحق لها من راتب التقاعد المبكر).
 15. تعديل المادة 43/ب بحذف جملة (المنتسبون وفق أحكام المادة (7) من هذا القانون وأي فئة أخرى)
 16. تعديل المادة 7 من قانون الضمان الاجتماعي وذلك بإضافة كل مقيم على أرض المملكة الأردنية الهاشمية.

المراجع :

- الدستور الأردني 1952 وتعديلاته لغاية 2016
- الاعلان العالمي لحقوق الانسان رقم 7 لسنة (1948).
- الاتفاقية العربية رقم 5 سنة (1976).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 118 لسنة 1968
- التوصية العربية رقم 9 لسنة (2014).
- قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 1 لسنة 2014 وتعديلاته.
- نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 15 لسنة 2015 وتعديلاته .
- نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم 14 لسنة 2015 وتعديلاته .
- دائرة الاحصاءات العامة .

الملحق 1 31

جدول رقم (٤) الأنصبة المستحقة في الراتب أو التعويض

رقم الحالة	المستحقون	الأرامل	الأولاد والبنات	الوالدان	الإخوة والأخوات
١	أرملة أو أرامل أو أرمل مستحق واكثر من ولد	النصف	النصف	-	-
٢	أرملة أو أرامل أو أرمل مستحق وولد واحد ووالدين	النصف	الثالث	السدس للواحد أو الإثنين	-
٣	أرملة أو أرامل أو أرمل مستحق وولد واحد	النصف	الثالث	-	-
٤	أرملة أو أرامل أو أرمل مستحق واكثر من ولد ووالدين	الثالث	النصف	السدس للواحد أو الإثنين	-
٥	أرملة أو أرامل أو أرمل مستحق ووالدين مع عدم وجود أولاد	النصف	-	السدس لكل منهما	-
٦	أكثر من ولد ووالدين مع عدم وجود أرملة أو أرمل مستحق	-	الثلاثة أرباع	السدس للواحد أو الإثنين	-
٧	ولد واحد ووالدين مع عدم وجود أرملة او ارمل مستحق	-	النصف	السدس لكل منهما	-
٨	والدان مع عدم وجود أرملة أو أرمل مستحق أو أولاد	-	-	الثلاثة أرباع للواحد أو الإثنين	-
٩	اخ أو أخت مع عدم وجود أرملة أو أرمل مستحق ولا أولاد ولا والدين	-	-	-	السدس
١٠	أكثر من اخ او اخت مع عدم وجود أرملة أو أرمل مستحق ولا اولاد ولا والدين	-	-	-	الثالث بالتساوي
١١	ولد واحد فقط	-	النصف	-	-
١٢	أكثر من ولد فقط	-	كامل الراتب أو التعويض بالتساوي	-	-
١٣	ارملة أو أرامل أو ارمل مستحق فقط	الثلاثة أرباع	-	-	-

ملاحظات الجدول رقم (٤) :

أ- في حال زواج او وفاة ارملة بعد استحقاقها نصيباً يؤول نصيبها إلى أولاد صاحب الراتب الذين يتقاضون أنصبة وقت زواجها أو وفاتها ويوزع بينهم بالتساوي ويشترط ألا يتجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦) ويسري هذا الحكم على الأرملة المستحق في حال وفاته.

ب- عند وفاة أحد الوالدين في الحالة رقم (٤) يؤول نصيبه إلى الأرملة فإذا كانت قد توفيت أو تزوجت آل هذا النصيب إلى اولاد صاحب الراتب على أن لا يتجاوز مجموع المستحق لهم النسب الموضحة بالحالة رقم (٦).

ج- في الحالة رقم (٨) تؤول حصة أحد الوالدين إلى الآخر في حال وفاته.

د- مع مراعاة ما ورد بالجدول رقم (٤) لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يتجاوز مجموع المبالغ المستحقة للورثة من الراتب التقاعدي الحد الأقصى للأجر الخاضع للاقتطاع المقرر وفقاً لأحكام هذا القانون.