

المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني

" نحو تمكين المواطنين من المساهمة في صنع القرارات "

آراء ومقترحات *

مجموعات المجلس الاقتصادي والاجتماعي

حول

قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم 7 لعام 2010

آذار 2012

* تمثل الآراء و المقترحات الواردة في التقرير رأي مجموعات المجلس الاقتصادي و الاجتماعي كل مجموعه على حدى

المحتويات

- تقديم
- مقدمة
- الاسباب الموجبة لإصدار قانون الضمان الاجتماعي المؤقت
- حقائق وارقام حول الضمان الاجتماعي
- تقرير المجموعات:-
 - ممثلو الحكومة
 - ممثلو اصحاب العمل
 - ممثلو العمال
 - ممثلو مؤسسات المجتمع المدني.
- أسماء المجموعات الاربعة والحضور.

تقديم :

يعتبر قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم 7 لعام 2010 من القوانين المهمة المعروضة على مجلس الأمة بشقيه النواب والاعيان في دورته العادية. ويحظى هذا القانون باهتمام كبير من كافة شرائح المجتمع لما له من انعكاسات مهمة على حياة المواطنين ونشير هنا الى ان عدد المشتركين المشمولين في مظلة الضمان الاجتماعي حتى تاريخه يبلغ اكثر من نحو (900000) مشترك.

وانطلاقا من مهمة المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتقديم الاستشارة الى الحكومة حول كافة القضايا الاقتصادية والاجتماعية فقد اقر المكتب التنفيذي لمكتب المجلس طرح موضوع قانون الضمان الاجتماعي للحوار للخروج برأي توافقي حوله وعليه فقد عقدت مجموعات المجلس الاربعة اجتماعات منفصلة بحضور رؤسائها ومن ثم تم إعداد تقرير لكل مجموعة من المجموعات الاربعة كل على حدى يتضمن التقرير موقف ورأي المجموعات من قانون الضمان الاجتماعي المؤقت .

ومن الجدير بالذكر بانه ونظرا لضيق الوقت فقد قرر مكتب المجلس ارسال تقارير المجموعات الاربعة وموقفها من قانون الضمان الاجتماعي المؤقت الى مجلس النواب /اللجنة المشتركة المختصة والتي تناقش حاليا قانون الضمان الاجتماعي المؤقت. على ان يتم متابعة مناقشة هذه التقارير من خلال دعوة المجلس للاجتماع للخروج برأي توافقي حول كافة التعديلات التي تضمنتها تقارير المجموعات الاربعة ومن ثم رفعه الى دولة رئيس الوزراء طبقا لنظام .

مقدمة :

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي كغيرها من مؤسسات الضمان في العالم ملزمة بموجب أحكام قانونها بإجراء دراسة إكتوارية مرة كل خمس سنوات على الأقل، ووفق القانون المؤقت رقم 7 لعام 2010 أصبحت المؤسسة ملزمة بأجراء الدراسة الإكتوارية كل 3 سنوات، وذلك للوقوف على مركزها المالي والتحقق من مدى قدرتها على الوفاء بالتزاماتها المستقبلية تجاه متقاعديها ومشتريها ومنفعيها من كافة شرائح المجتمع .

لقد نفذت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ستة دراسات اكتوارية منذ نشأتها وجاءت الدراسة قبل الأخيرة التي أعدت عام 2001 لتدق ناقوس الخطر تجاه الوضع الحالي للمؤسسة، واستنادا لنتائج هذه الدراسة جاءت التعديلات الواردة في قانون الضمان لعام 2001. ومن ثم جاءت وثيقة الاجندة الوطنية لتؤكد أهمية إصلاح الضمان، فخرجت بحزمة من التوصيات حول ضرورة استعادة وتحقيق التوازن الإكتواري، وتبعتها وثيقة كلنا الأردن لعام 2006 والتي أكدت على ضرورة تطوير الضمان، وتوسيع مظلة الشمول.

في عام 2007 اجريت الدراسة الإكتوارية في سلسلة دراسات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الإكتوارية والتي بينت أن هناك استنزاف لأموال الضمان الاجتماعي. ان هذا الاستنزاف اصبح اكثر حدة، فإيرادات مؤسسة الضمان الاجتماعي المتحصلة من الاشتراكات الشهرية التي يدفعها العمال وأصحاب العمل ستكفي لتغطية نفقات الضمان حتى نهاية العام 2017، فإذا أدخلنا عوائد استثمار احتياطات أموال الضمان في الانفاق فسوف تآكل النفقات جميع الاشتراكات وعوائد الاستثمار، وبحلول عام 2026 ستبدأ النفقات بعد ذلك في التهام رأس المال أي جميع الاشتراكات وعوائد الاستثمار وأصل رأس المال او الموجودات لتغلق المؤسسة أبوابها، ويسقط هذا المشروع الوطني عام 2036¹.

1 المصدر: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي



الأسباب الموجبة لتغيير قانون 2001 وتعديلاته²:

جاءت الحاجة الى تعديل قانون الضمان الاجتماعي من وجهة النظر الحكومية المعتمدة على الدراسات التي تم اجراءها للأسباب التالية :-

- 1- حاجة المؤسسة الملحة، كما تشير الدراسات الاكتوارية، إلى تغطية التزاماتها المترتبة عليها خلال السنوات الفعلية القادمة، فنفقاتها التأمينية والإدارية تنمو بمعدلات تفوق معدلات نمو إيراداتها، الامر الذي يضعها في خيارات صعبة قد يكون لها نتائج اقتصادية واجتماعية وخيمة على المجتمع.
- 2- أظهر التطبيق العملي لأحكام القانون النافذ مجموعة من الاختلالات التشريعية، كما ان منظومة الخدمات التأمينية المقدمة من المؤسسة لا زالت تفتقر لعناصر أساسية لحماية المؤمن عليه والمتقاعد من مخاطر المرض، والبطالة، وارتفاع الاسعار وغيرها.

واعتماد على ذلك فان اصدار قانون الضمان الاجتماعي المؤقت جاء نتيجة للأسباب المبينة بادناه في المحاور الرئيسية التالية :-

المحور الأول: تعزيز الحماية الاجتماعية:

- لا يتضمن قانون عام 2001 آلية ديناميكية لزيادة الرواتب التقاعدية , الية تستند بوضوح إلى الارتفاع في تكاليف المعيشة، مما يؤدي إلى لجوء المؤسسة إلى الزيادات العشوائية على رواتب المتقاعدين.
- لقد حدّ قانون عام 2001 من قدرة المؤسسة على توسعة الشمول لكافة الفئات، حيث لا يلزم أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص بالانتماء للضمان الاجتماعي، كما انه لا يسمح لربات البيوت بالشمول لأحكامه وإن كان ذلك بصفة اختيارية.
- هناك حاجة اقتصادية واجتماعية ملحة لاستحداث وتطبيق تأمينات جديدة ذات تأثير فعال على سوق العمل وعلى المستوى المعيشي للمواطنين.

المحور الثاني: تحسين المركز المالي للمؤسسة (الاستدامة المالية):

تشير الدراسات الاكتوارية إلى أن المؤسسة ستلجأ في عام 2016 إلى استخدام العوائد الاستثمارية للوفاء بالتزاماتها التأمينية، وبعد عام 2026 فإن هذه العوائد ستصبح غير قادرة على تغطية عجوزاتها التأمينية، مما سيضطر المؤسسة إلى البدء بتسييل موجوداتها حتى تتمكن من تغطية الالتزامات المترتبة عليها، وهذا سيؤدي إلى نفاذ موجودات المؤسسة كلياً بحلول عام 2036 (وفقاً لرأي المؤسسة).

2 المصدر: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي



وتعود اهم الأسباب الكامنة وراء تراجع المركز المالي للمؤسسة الى ما يلي:

أ- التقاعد المبكر:

- ✓ الاقبال المتزايد على التقاعد المبكر وعلى وجه التحديد في السنوات الاخيرة، ومرد ذلك الانعكاسات السلبية لخصخصة الشركات ، حيث وصلت نسبة المتقاعدين مبكراً إلى (78.8%) من إجمالي المتقاعدين الجدد عام 2008.
- ✓ الانعكاس السلبي للتقاعد المبكر السلبي على التوازن المالي للمؤسسة، والذي نتج عنه حرمان المؤسسة من الاشتراكات، ويرتب عليها دفع رواتب تقاعدية لفترات أطول خصوصاً في ظل الارتقاع المستمر في توقعات الحياة.
- ✓ يشكل التقاعد المبكر تحدياً للتنمية الاقتصادية في المملكة كونه يحرم الاقتصاد الأردني الاستفادة من الأيدي العاملة، بعد اكتسابها خبرات واسعة وانتاجية مرتفعة.

ب- دعم النظام التأميني لفئات على حساب فئات اخرى:

بينت الدراسات التي أجرتها مؤسسة الضمان الاجتماعي أن النظام التأميني الحالي يوسع الفجوة بين الرواتب التقاعدية، ويدعم التقاعد المبكر على حساب التقاعد الوجيه، ومن أبرز المؤشرات على ذلك ما يلي:-

- ✓ أن سن التقاعد المبكر والمدة اللازمة لاستحقاقه متدنية، وهي الأقل بين كافة التشريعات التأمينية في العالم.
- ✓ معامل الخصم، (نسبة التخفيض) للتقاعد المبكر متدني جداً، ولا يعكس الكلف الإضافية التي تتحملها المؤسسة، وهذا بدوره يخفض حافز العمل لسنوات أطول.
- ✓ عدم وجود سقف أعلى للأجر الخاضع للاقتطاع.
- ✓ عدم وجود سقف أعلى للعلاوة العائلية، الأمر الذي يؤدي إلى وصول هذه العلاوة بحد ذاتها إلى أضعاف الرواتب التقاعدية لبعض المتقاعدين.
- ✓ احتساب المعادلة التقاعدية على أساس متوسط الأجر الخاضع للاقتطاع لآخر 24 شهراً فقط، مما يؤدي إلى ظاهرة التلاعب بالأجور في السنتين الأخيرتين قبل التقاعد.
- ✓ تشجيع بعض النصوص الواردة في القانون النافذ على التحايل.

المحور الثالث: الأحكام الخاصة بالعسكريين

لا يشمل قانون 2001 الأحكام التي تراعي خصوصية عمل القوات المسلحة والأجهزة الأمنية، وتنظم عملية شمولهم بالضمان الاجتماعي.

المحور الرابع: الإصلاح والتطوير الإداري

يفتقر قانون 2001 إلى بعض الجوانب التشريعية اللازمة لتكريس مفهوم الحاكمية المؤسسية، والتي تعتبر من الركائز الأساسية للعمل المؤسسي.



حقائق وأرقام حول المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي³:

1. وفق لقانون الضمان الاجتماعي لعام 2001 فإن ما يزيد على ثلث المشتغلين في الأردن لا يزالون خارج مظلة الضمان الاجتماعي وجاء القانون المؤقت رقم 7 لعام 2010 ليوسع مظلة شمول العاملين في مظلة الضمان الاجتماعي . وقد نتج عن تطبيق هذا القانون ازدياد ملحوظ في عدد المشمولين في الضمان الاجتماعي حيث بلغ عدد المؤمن عليهم العاملون في المنشآت الصغيرة التي يبلغ عدد العمال فيها (1-5) 98826 مشترك منهم 55434 اردني يشكل الذكور 67% منها و 43392 غير اردني يشكل الذكور 94% مشترك . اما فيما يتعلق بالاشتراك الاختياري بلغ عدد المشتركين 60082 يشكل الإناث 28% منها.
2. الشريحة الكبرى من متقاعدي الضمان لا زالوا غير مشمولين بأي تأمين صحي.
3. تقل رواتب (95%) من متقاعدي الضمان التقاعدية عن 500 دينار.
4. أجور (95%) من مشتركى الضمان أقل من 600 دينار.
5. رواتب (75%) من متقاعدي الضمان تقل عن 200 دينار.
6. يتقاضى المتقاعد مبكراً رواتب تقاعدية عن المؤسسة تبلغ أكثر من عشرة أضعاف ما يدفعه من اشتراكات لها، فصاحب راتب الحد الأدنى يتقاضى ما مجموعة حوالي (30 000) دينار رواتب تقاعدية مقابل حوالي (3000) دينار اشتراكات يدفعها للمؤسسة، وصاحب الرواتب العليا (مثلاً 13000 دينار) يدفع اشتراكات للمؤسسة حوالي (300,000) دينار يستعيدها بغضون سنتين من تاريخ حصوله على الراتب التقاعدي ويحصل على ما يزيد عن (3.6) مليون دينار رواتب تقاعدية من المؤسسة.
7. قفزت النسبة المئوية للمتقاعدين مبكراً من (17%) في أواخر التسعينات إلى أكثر من (60%) بعد صدور القانون المعدل عام 2001 لتتجاوز (73%) عام 2007.
8. نسبة المتقاعدين إلى المشتركين في ازدياد مستمر، حيث بلغت (1 : 7) في عقد التسعينات و(1:5) في العقد الحالي، ومن المتوقع أن تصل إلى (1:1) عام 2050، وهذا بالطبع يشير إلى الارتفاع التدريجي بالنفقات التأمينية مقارنة بإيرادات الاشتراكات.
9. بلغ عدد المستفيدين من تأمين التعطل منذ بدأ تطبيق القانون المؤقت رقم 7 لسنة 2010 (331) مؤمناً عليه.
10. بلغ عدد المستفيدين من تأمينات الشيخوخة والعجز الوفاة الذي تم تطبيق بنود القانون المؤقت عليهم (2896) متقاعداً.
11. بلغ عدد إصابات العمل الذي تم تطبيق بنود القانون المؤقت عليها (29253) إصابة تخص (25390) مؤمناً عليه.
12. بلغ عدد المشتركين اختياريًا (43223) مشتركاً، و(16859) مشتركة.

3 المصدر: مؤسسة الضمان الاجتماعي



مقترحات وآراء مجموعات المجلس الاربعة على قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (7) لسنة 2010

في ضوء اللقاءات التي عقدت في مقر المجلس، سيتضمن هذا الجزء ملاحظات وآراء مجموعات المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاربعة على مشروع القانون كل على حدى، وكما يلي:-

اولاً: تقرير المجموعة الاولى : الممثلين عن الوزارات والمؤسسات والهيئات الرسمية وذوو الخبرة في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.

عقدت المجموعة الاولى اجتماعها برئاسة معالي الدكتور عزت جردات بتاريخ 2012/2/12، حيث قدم مدير عام الضمان الاجتماعي عرضاً حول القانون المؤقت رقم (7) لسنة 2010، موضحاً موجبات التعديل، ومخاطر رد القانون، وبعد النقاش والتداول توافقت المجموعة على ما يلي:-

- ضرورة عدم رد القانون لما لذلك من أثر على الوضع المالي للمؤسسة.
- بُني القانون على منهجية واضحة من قبل فرق مختصة دولياً ومحلياً، وعليه يجب عدم المساس بالجوانب والركائز الاساسية للقانون.
- مسؤولية مؤسسة الضمان الاجتماعي التحاور مع مجلس النواب وكافة المعنيين حتى يتم بيان الاسباب الموجبة لعدم رد القانون.
- يوجد قناعة مطلقة من قبل المجموعة على كل ما قدم من أسباب لتعديل القانون والمصلحة الوطنية يجب أن تكون هي العليا.
- لا بدّ من تعديل صورة مؤسسة الضمان الاجتماعي امام المؤمن عليهم من خلال الاعلام.
- أكدت المجموعة على ضرورة رصد جميع الملاحظات على قانون الضمان من الشركاء الاجتماعيين، ورفعها لرئاسة الوزراء، ومجلس النواب، وبيان أن الموقف النهائي من القانون المؤقت الذي سيبنى على هذه المداولات بما يحقق التماسك المالي للضمان.
- بيان أهمية بعد الدراسات الإكتوارية والبناء عليها مع التأكيد على ان تعديل القانون مبني على دراسات علمية وليس اجتهادات.
- تم التوافق على تبني قانون الضمان الاجتماعي وابرار المكتسبات والإضاءات في القانون والبناء عليها.
- التأكيد على الحاكمية، وضرورة منح الاستقلالية للمؤسسة من حيث الإدارة.
- تعديل القانون يعتبر ضرورة ملحة، الا ان شكل التعديل و طبيعته هو الذي يمكن ان تختلف عليه الأطراف علما بأنه ليس هنالك اي قانون في العالم يرضي كافة الأطراف المعنية جميعاً .
- ضرورة رفع التقرير النهائي لمجلس النواب الأردني لإبراز أهمية القانون وعدم رده.



ولقد تم اقتراح التعديلات التالية على القانون:-

اقتراحات و اراء المجموعة الاولى	النص الأصلي لقانون الضمان الاجتماعي رقم 7 لسنة 2010
<p>1. التأكيد على نشر التعليمات التنفيذية التي يصدرها مجلس إدارة مؤسسة الضمان لهذا القانون كملحق مع القانون حتى لا يكون هناك أي غموض حول أي مادة من مواد القانون، وعرض تلك التعليمات على ديوان التشريع والرأي للتأكد من عدم معارضتها لأي مادة من مواد القانون.</p> <p>2. اقتراح تشكيل خطة طوارئ لحماية حقوق المؤمن عليهم.</p> <p>3. تم الغاء التقاعد المبكر للرجل والمرأة لمن دخل سوق العمل بعد 2009/10/6. وعليه، يمكن النظر في أمر التقاعد المبكر بشروط كزيادة نسبة الحسم من الراتب وليس الغاءه كلياً خاصة للمرأة.</p> <p>4. استثمار أموال المصادر التمويلية للتأمينات كل على حدة لضمان التأمين المخصص وعدم استنزافها من قبل تأمينات أخرى.</p> <p>5. يجب أن تأخذ مؤسسة الضمان الاجتماعي كافة الاحتياطات الممكنة لأفواج العمالة القادمة . واتخاذ كافة التدابير اللازمة لمتطلبات تأمين تكاليف رواتب التقاعد المتوقعة لتلك الافواج، حيث أنه من المتوقع ازدياد نسبة السكان في سن العمل خلال السنوات القادمة الأمر الذي يتطلب العمل على موازنة الانظمة التقاعدية لمعطيات الفرصة السكانية، والاستفادة من هذه الظاهرة في المدى الطويل بما يوفر الحماية الاجتماعية للسكان في الأعمار المتقدمة، وذلك انطلاقاً من الدور الاجتماعي الذي تقوم به مؤسسة الضمان الاجتماعي بما يساهم بشكل أساسي في تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية للدولة الأردنية.</p>	<p>الأثار المترتبة على التعديلات التي أجريت على القانون</p> <p>الضمان الاجتماعي ومعطيات سيناريوهات الفرصة السكانية</p>
<p>تعديل تعريف إصابة العمل لتشمل الإصابات التي تنجم عن حادث أثناء تأدية المؤمن عمله خارج الأراضي الأردنية والإصابات الناجمة عن الحوادث التي تقع بين العمل والمكان الذي يوجد فيه الشخص لتناول وجبات الغذاء.</p>	<p>المادة (2): التعاريف ومجال التطبيق</p>
<p>أن يتم التطرق إلى المراحل والتطبيقات بالتفصيل في القانون، وربط نفاذها بقرار من رئيس الوزراء لاحقاً ضمن مدد زمنية محددة، على أن تواكب التطور في رعاية حقوق المؤمن عليهم والمنتهجين على سبيل المثال شمول تأمين يدفع للعناية بالطفل المصاب بمرض خطير أو عجز، أو في حالة إصابة من يعتني به بمرض أو عجز.</p>	<p>المادة (3) الفقرة (أ)، يشمل هذا القانون التأمينات التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. تأمين إصابات العمل. 2. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. 3. تأمين الأمومة. 4. تأمين التعطل عن العمل. 5. التأمين الصحي.
<p>يجب أن لا تحكم التعليمات التنفيذية اجور المشمولين الوارد ذكرهم في هذه المادة ومساواتهم بباقي المشتركين خصوصاً أن المادة (20) الفقرة (ب) تنص على أنه في جميع الأحوال، يجب أن لا تتجاوز الحد الأعلى للأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه مبلغ خمسة الاف دينار شهرياً.</p>	<p>المادة (4)-الفقرة (أ)-البند (2): العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشأتهم على أن تحدد التعليمات التنفيذية الأحكام المتعلقة بشمولهم بما في ذلك ساعات العمل والاجازات والراحة والتفتيش وأجورهم المشمولة بأحكام هذا القانون.</p>



<p>لتنص على السماح بالاشتراك الاختياري بالضمان الاجتماعي لأعضاء البعثة الدبلوماسية في الدولة المستقبلية في حال تسمح قوانين الدولة المستقبلية بذلك.</p>	<p>المادة (4)-الفقرة (ب)-البند (2): الأشخاص غير الأردنيين العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والبعثات السياسية أو العسكرية العربية والأجنبية العاملة في المملكة والملحقيات والمراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.</p>
<p>إضافة من ضمن الأعضاء خبير في الاستثمار والتجارة الدولية وخبير اقتصادي.</p>	<p>المادة (14)-الفقرة (أ): يشكل في المؤسسة مجلس يسمى (مجلس استثمار أموال الضمان الاجتماعي) برئاسة رئيس صندوق الاستثمار وعضوية كل من: 1. المدير العام . 2. اثنين يختارهما المجلس من بين أعضائه أحدهما من ممثلي العمال وثانيهما من ممثلي أصحاب العمل. 3. خمسة من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس المستند الى توصية الوزير.</p>
<p>يوصى أن تكون اللجنة من خارج المؤسسة والمجلس؛ لأنها رقابية على المؤسسة يعينها مجلس الوزراء، ويمكن أن تكون من (ديوان المحاسبة، دائرة الرقابة والتفتيش وأية جهات أخرى يحددها مجلس الوزراء).</p>	<p>المادة (16) الفقرة (أ): يشكل المجلس من بين أعضائه لجنة تسمى (لجنة المراقبة) من ثلاثة أعضاء على أن يكون أحدهم أمين عام وزارة المالية وتكون مدة العضوين الآخرين ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة ، ويسمى رئيسها في قرار تشكيلها.</p>
<p>يقترح إعطاء إنذار للمنشأة مع مهلة شهر لتصحيح أوضاعها مع إشراف لجنة الرقابة، وفي حال عدم تصحيح الأوضاع خلال الفترة المحددة تطبق الغرامة المنصوص عليها.</p>	<p>المادة (22/د): تلتزم المنشأة التي لم تقطع الاشتراكات عن، كل أو بعض، العاملين لديها أو التي لم تؤد الاشتراكات على أساس الأجور الحقيقية بأن تؤدي مبلغاً إضافياً قدره ثلاثون بالمائة من قيمة الاشتراكات التي لم تؤدها حسب الاصول دون إنذار أو إخطار مسبق من المؤسسة.</p>
<p>يقترح بتحديد تصاعدي للغرامة للتشجيع على الدفع وعدم الهروب من تقديم البيانات كذلك تحديد سقف أعلى للغرامة.</p>	<p>المادة (22/هـ): على المنشأة تزويد المؤسسة ببيان بأسماء المؤمن عليهم العاملين لديها الذين انتهت خدماتهم وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمة كل منهم، وفي حال تأخرها تدفع غرامة تأخير تعادل عشرة بالمائة من مقدار الاشتراك الشهري وذلك عن كل شهر تتأخر فيه عن إخطار المؤسسة بمن انتهت خدماتهم من المؤمن عليهم وبحسب مقدار الغرامة عن المدة الواقعة بين تاريخ انتهاء الخدمة وتاريخ تزويد المؤسسة بالإخطار.</p>
<p>التوصية بتعديل القانون ليستحق من يصاب بعجز كلي تأميناً نسبته 80% من أجره.</p>	<p>المادة (30 الفقرات : أ، ب، ج، د): مستحقات المتقاعد جراء إصابات العمل والعجز</p>
<p>رفع نسبة اشتراكات إصابات العمل إلى 4%، سيؤدي يدفع أصحاب العمل إلى التهرب من تسجيل إصابات العمل. لذا نوصي بإبقاء المادة كما كانت عليه قبل تعديلها " لمجلس الإدارة زيادة نسبة اشتراكات إصابات العمل لتصبح بحد أقصاه 4% أو تخفيضها بحد أقصاه 1% وفقاً لتعليمات يصدرها لهذه الغاية تحدد فيها نسب الاشتراك استناداً إلى معدلات ونسب إصابات العمل في القطاع أو النشاط الذي تدرج ضمنه المنشأة."</p>	<p>المادة (33): للمجلس زيادة نسبة اشتراكات إصابات العمل المنصوص عليها في البند (1) من الفقرة (أ) من المادة (24) من هذا القانون لتصبح (4%) حداً أعلى وفقاً لتعليمات يقرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس تحدد فيها أسس هذه الزيادة ومعاييرها تبعاً لمدى التزام المنشأة بتطبيق شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية مع الأخذ بعين الاعتبار نسب إصابات العمل في القطاع أو النشاط الذي تدرج ضمنه المنشأة.</p>



<p>إضافة مساهمة الحكومة بنسبة 0.5% من أجور المؤمن عليهم كمصدر تمويل لتأمين الأمومة، وذلك لتغطية خفض الاشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل والأخذ بعين الاعتبار تمديد إجازة الأمومة خصوصاً في حالات ولادة التوائم.</p> <p>وكذلك استحداث إجازة الأبوة، في حال وفاة الأم خلال الستة أشهر الأولى من ولادة الطفل، والتوصية بأن يصبح للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة لأربع ولادات فقط، على أن تكون التغطية بنسبة 40% للولادة الخامسة و25% للولادة السادسة لضرورة انسجام هذا التشريع مع معدلات الانجاب ومعدل النمو السكاني للمملكة ولخدمة الفرصة السكانية.</p> <p>فعندما تخفض المرأة عدد مواليدها فإنها تستثمر في نوعية صحة وتعليم ابنائها، وتتنخرط في سوق العمل والحياة العامة، وتساهم في التخفيف من الضغط على الموارد المتاحة.</p>	<p>المادة (42) تأمين الأمومة: تتكون مصادر تمويل تأمين الأمومة مما يلي:</p> <p>أ. الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة ثلاثة أرباع الواحد بالمائة من أجور المؤمن عليهم.</p> <p>ب. الفوائد والغرامات والمبالغ الإضافية التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.</p> <p>ج. ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.</p>
<p>تحدد التعليمات التنفيذية الاسس والمعايير التي يستحق المؤمن عليه بموجبها هذا البديل.</p> <p>اذ يشوب هذه النقطة بعض الغموض وبحاجة الى توضيح بنص في القانون لتحديد اسس الاستحقاق حتى لا تترك عرضه للتغيير والتبديل، حيث أن القانون نص على أسس الاقتراع وترك اسس الاستحقاق.</p>	<p>المادة (50/ب): تأمين التعطل عن العمل.</p>
<p>لماذا يتم حرمان المتقاعد المبكر من هذه الزيادة ؟</p>	<p>المادة (89/ب): يزداد راتب التقاعد وراتب الاعتلال عند تخصيصه بمبلغ أربعين ديناراً باستثناء راتب التقاعد المبكر الذي يخضع لهذه الزيادة عند إكمال المؤمن عليه المتقاعد سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى أو في حال حصول الوفاة.</p>
<p>لماذا يتم حرمان المتقاعد المبكر من ربط راتب التقاعد بالتضخم او بمعدل النمو السنوي، خاصة إذا كان التقاعد المبكر اجبارياً كأن يكون ناتج عن هيكلة بعض المؤسسات أو الاستغناء عن الخدمات وفي هذه الحالة يعتبر متقاعداً اجباري.</p>	<p>تنص المادة (90/د): يبدأ ربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لمن أكمل سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى باستثناء راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم وراتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم وراتب اعتلال العجز الكلي الاصابي الدائم وراتب تقاعد الوفاة الطبيعية وراتب تقاعد الوفاة الناشئة عن اصابة العمل التي يتم ربطها بالتضخم عند استحقاق صرفها وفق أحكام هذا القانون وبغض النظر عن السن.</p>



ثانيا : تقرير المجموعة الثانية : ممثلو اصحاب العمل

عقدت المجموعة الثانية اجتماعها برئاسة سعادة السيد ايمن حتاحت بتاريخ 2012/2/19 وأكدت المجموعة على ما يلي:

- أهمية الدور الذي تؤديه مؤسسة الضمان الاجتماعي وعلى حق الافراد في الحصول على التأمينات الاجتماعية كواحدة من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. وأشارت المجموعة أن قانون الضمان الاجتماعي المؤقت تضمن جملة من الايجابيات التي تعتبر تطوراً في الاستجابة للمعايير الدولية ذات العلاقة. وتوافقت المجموعة على ضرورة أن يتم مناقشة القانون بصورة علمية وموضوعية تخاطب مستقبل الغالبية العظمى من الأردنيين وخصوصاً الفقراء ومتوسطي الدخل، وفي الوقت ذاته تحرص على مستقبل مؤسسة الضمان الاجتماعي واستدامتها.
- ضرورة وأهمية عدم رد القانون من قبل اللجنة المختصة لمناقشته في مجلس النواب، ودعوا إلى ضرورة تحسين بعض البنود بحيث تخدم التعديلات طرفي الانتاج أصحاب العمل والعمال.
- أهمية الثقافة العمالية وضرورة توعية العمال على جميع الأمور المتعلقة بالإنتاج مثل أمور السلامة والصحة المهنية.
- ربط آلية التفتيش في وزارة العمل مع تلك الموجودة في مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- ضرورة تعاون منشآت العمل مع مؤسسة الضمان الاجتماعي لما فيه مصلحة جميع الاطراف.
- تعاون المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومجلس النواب بتسليط الضوء على البنود الايجابية والتوصية بتعديل القانون بالتوافق.

وقد تم مناقشة المحاور الآتية من القانون :

اقتراحات و آراء المجموعة الثانية	النص الأصلي لقانون الضمان الاجتماعي لسنة 2010
<p>الاقتراح :</p> <p>شطب العبارة الواردة في آخر الفقرة (شريطة أن يكون الذهاب والإياب منه بالشكل المعتاد لأن ذلك سيؤدي إلى تأويلات كثيرة وجدل واسع في تحديد الشكل المعتاد لذهاب المؤمن عليه وإيابه، خاصة وأن هناك العديد من الحالات اليومية التي يقوم المواطن فيها بتغيير مسار ذهابه من وإلى العمل لظروف طارئة أو ارتباطه بمواعيد أخرى، وغيرها.)، وكما كان معمولاً به في القانون السابق رقم (19) لسنة 2001، تعديل تعريف اصابة العمل ليصبح على النحو التالي:</p> <p>الاصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناءً على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه <u>شريطة</u> أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد).</p>	<p>المادة (2) الفقرة (أ):</p> <p>تنص تعريف (إصابة العمل) في هذه الفقرة بأنها:</p> <p>(الاصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناءً على تنسيب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للمؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه <u>شريطة</u> أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد).</p>



<p>وعليه نوصي بضرورة إعادة النص في الفقرة (أ) من المادة (3) بحيث تتضمن تأمين المنح العائلية، وكذلك التأمين ضد البطالة.</p>	<p>المادة (3) الفقرة (أ): نصت هذه الفقرة على أن القانون يشتمل على التأمينات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تأمين إصابات العمل. ▪ تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. ▪ تأمين الأمومة. ▪ تأمين التعطل عن العمل. ▪ التأمين الصحي. <p>وقد أُلغيت هذه الفقرة نوعين من التأمين كان قد ورد ذكرهما في القانون السابق وهما (تأمين المنح العائلية، والتأمين ضد البطالة).</p> <p>نرى أن تأمين المنح العائلية شرط أساسي من شروط العدالة والتنمية والحماية للأسر التي لا تمتلك الدخل الكافي لحياة كريمة، وهو تأمين مطبق في الدول المتقدمة والعديد من الدول النامية بما في ذلك دول عربية وفي حال عدم إمكانية تطبيقه حالياً، فيمكن على الأقل وضعه ضمن برنامج التطبيق المستقبلي.</p> <p>وتجدر الإشارة إلى أن تطبيق تأمين التعطل عن العمل ليس بديلاً عن تأمين البطالة فهذا التأمين يختلف جذرياً من حيث التمويل وتحديد نسب الاشتراك وتوزيعه على أطراف الانتاج وكذلك تفاصيل هذا التأمين، وخصوصاً معنى البطالة ومدفوعاتها والمدد الزمنية لها ومقدار المدفوعات عنها، ودور مؤسسة الضمان في توفير العمل للمتعطلين.</p>
<p>لا نرى داع لإدراج هذه الفقرة بينديها الأول والثاني لأن التأمين الصحي الوارد في الفقرة (أ) من المادة (3) ذاتها منصوص عليه في البند (5) من هذه الفقرة.</p> <p>لماذا يُجزأ تأميناً معيناً (التأمين الصحي) من الفقرة (أ) ويتم استحداث تفاصيل غير واضحة عن إجازة التطبيق كما وردت في الفقرة (هـ) .</p>	<p>المادة (3) الفقرة (هـ)، تنص على أن:</p> <p>1- لمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس تطبيق التأمين الصحي للمستفيدين منه مشتركين ومنتفعين سواء من قبل المؤسسة منفردة أو بالاتفاق مع المؤسسات والجهات المختصة ذات العلاقة ولهذه الغاية يستحدث في المؤسسة صندوق خاص للتأمين الصحي.</p> <p>2- لغايات تنفيذ أحكام البند (1) من هذه الفقرة يصدر نظام خاص يحدد فئات المستفيدين من هذا التأمين وأحكامه وشروطه الأخرى ونسب الاقتطاع من المنشآت والمؤمن عليهم كما يحدد هذا النظام كيفية إدارة الصندوق واستثمار أمواله والمنافع التأمينية المترتبة على تطبيق هذا التأمين.</p> <p>كما أن الفقرة (ج) من ذات المادة (3) تنص على: (يجوز تطبيق أي من التأمينات الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة على مراحل بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس إدارة الضمان على أن يحدد في هذا القرار تاريخ البدء بالتطبيق، الفئات المشمولة بالتأمين ... الخ).</p>



<p>تعديل نص المقترح للفقرة (د) من المادة (5) ليصبح : (ينطبق تعريف (المؤمن عليه) الوارد في المادة (2) من هذا القانون على المتدرب الذي أكمل السادسة عشرة من عمره إذا كان يتقاضى أجراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، أما الذين يتقاضون أجراً لا يصل إلى ذلك الحد فيستمر شمولهم بالضمان الاجتماعي وتتحمل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة الخاصة بهم طيلة فترة التدريب).</p> <p>وذلك بهدف التأكيد على أن المؤمن عليهم من المتدربين هم فقط ممن يتقاضون أجراً، أو على الأقل الحد الأدنى لأجر، والتي تخضع أجورهم لاقطاعات الاشتراك في الضمان الاجتماعي.</p> <p>كما نقترح نقل كامل نصل المادة (5) والمقترحات المذكورة بشأنها إلى الفصل الرابع من هذا القانون، كون ذلك الفصل يتناول التفاصيل الكاملة بشأن إصابات العمل التي يغطيها القانون.</p>	<p>المادة (5) : تشير هذه المادة إلى البنود والأحكام المتعلقة بإصابات العمل للمتدربين الذين لم يكملوا ست عشرة سنة من أعمارهم.</p>
<p>الاقتراح: تعديل نص هذه المادة، وتوضيح مطلعها بشكل دقيق، وكما كان وارداً في نص القانون السابق، لتصبح كما يلي:</p> <p>(للمؤمن عليه الأردني الذي يخرج من نطاق تطبيق أحكام هذا القانون وأي شخص أردني أكمل السادسة عشرة من عمره سواء كان مقيماً داخل المملكة أو خارجها الاشتراك بصفة اختيارية إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء لغايات حصوله على راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب تقاعد الوفاة الطبيعية على أن يؤدي الاشتراكات التي تلتزم بها المنشأة والمؤمن عليه كاملة عن هذا التأمين، وذلك وفقاً لتعليمات التنفيذية).</p>	<p>المادة (7): تنص على أن: (للمؤمن عليه الأردني الذي يخرج من نطاق تطبيق أحكام هذا القانون وأي شخص أردني سواء كان مقيماً داخل المملكة أو خارجها الانتساب بصفة اختيارية إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء لغايات حصوله على راتب التقاعد المبكر أو راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب تقاعد الشيخوخة الوجوبي أو راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب تقاعد الوفاة الطبيعية على أن يؤدي الاشتراكات التي تلتزم بها المنشأة والمؤمن عليه كاملة عن هذا التأمين، وذلك وفقاً لتعليمات التنفيذية).</p>
<p>الاقتراح: ولغايات تعزيز مبدأ المساواة، والحوكمة الرشيدة، ورفع مستوى شفافية قرارات مجلس إدارة المؤسسة، أن يتم تعديل ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ إزالة عضوية كل من مدير عام المؤسسة ورئيس صندوق الاستثمار من مجلس الإدارة، والاكتفاء بحضورهم لاجتماعات المجلس دون أحقيتهم في التصويت. ■ بناءً على طلب الجمعية الأردنية لمقاعد الضمان الاجتماعي، نقترح إعادة دراسة وهيكلية عضوية مجلس إدارة المؤسسة واللجان والمجالس الداخلية الأخرى بهدف تمثيل أكبر عدد ممكن من الجهات والفئات المعنية المستفيدة من مظلة الضمان الاجتماعي. 	<p>المادة (9): نصها بالقانون الجديد يقابله نص المادة (15) السابق على تشكيل مجلس إدارة المؤسسة برئاسة وزير العمل.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- المدير العام 2- رئيس صندوق الاستثمار 3- نائب محافظ البنك المركزي يسميه المحافظ 4- أمين عام وزارة الصحة 5- أمين عام وزارة المالية 6- أمين عام وزارة العمل 7- أربعة يمثلون العمال ويختارهم الاتحاد العام لنقابات العمال 8- أربعة يمثلون أصحاب العمل: اثنان منهم تختارهما غرفة صناعة الأردن والاثنان الاخران تختارهما غرفة تجارة الأردن.
<p>الاقتراح: بأن تكون صلاحية تعيين جميع أعضاء مجلس التأمينات بقرار من مجلس إدارة المؤسسة تعزيزاً لصلاحياته وتأكيداً لاستقلالية المؤسسة.</p>	<p>المادة (13): تنص هذه المادة في القانون الجديد على تشكيل مجلس في المؤسسة يسمى "مجلس التأمينات" برئاسة المدير العام</p>



<p>ويفهم من نص هذه المادة أن ثلاثة أعضاء من مجلس الإدارة يضاف لهم المدير العام وهو أيضا عضو من مجلس الإدارة فهل يعني ذلك أن مجلس الإدارة أو بعض أعضائه أصبحت لهم مهام تنفيذية لعمل المؤسسة تقتضي عملا متواصلا بالإضافة إلى مهام المجلس في رسم السياسات العامة للمؤسسة ، وهل من الحكمة الادارية الخلط بين مهام رسم السياسات والمهام التنفيذية؟</p> <p>ولماذا يترك لمجلس الوزراء صلاحيات تعيين ثلاثة أعضاء من مجلس التأمينات علماً بأن مجلس الوزراء يعين المدير العام الذي هو أيضا رئيس لمجلس التأمينات لماذا لا يترك تعيين الثلاثة أعضاء من خارج المؤسسة لمجلس إدارة المؤسسة وليس لمجلس الوزراء.</p>	<p>وعضوية كل من :</p> <p>1- ثلاثة يختارهم مجلس الإدارة من بين أعضائه على أن يكون أحدهم من ممثلي العمال وآخر من ممثلي أصحاب العمل.</p> <p>2- ثلاثة من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس المستند إلى توصية الوزير.</p> <p>وحددت هذه المادة مهام المجلس وصلاحياته على أن يصدر نظام خاص بتحديد شؤون المجلس وإدارته واجتماعاته وقراراته ... الخ.</p>
<p>وعليه، نقترح ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ تكون صلاحية تعيين أعضاء مجلس الاستثمار من مهام مجلس ادارة المؤسسة وليس من مهام مجلس الوزراء، ضمناً لاستقلالية القرار الاستثماري. ■ تحفيض عدد أعضاء مجلس التأمينات ليصبح سبعة أعضاء بدلاً من تسعة. <p>فهناك سبعة من الأعضاء التسعة الذين يكونون مجلس الاستثمار يعينون بقرارات من مجلس الوزراء (رئيس الصندوق والمدير العام وخمسة أعضاء) علماً بأن خمسة منهم من خارج المؤسسة. وبهذا فان استقلالية القرار الاستثماري في مؤسسة الضمان تنقلص وتتأثر بقرارات مجلس الوزراء.</p>	<p>المادة (14) الفقرة (أ):</p> <p>يشكل في المؤسسة مجلس يسمى (مجلس استثمار أموال الضمان الاجتماعي) برئاسة صندوق الاستثمار وعضوية كل من :</p> <p>1- المدير العام</p> <p>2- اثنين يختارهما مجلس الادارة من بين اعضائه أحدهما من ممثلي العمال وثنائهما من ممثلي أصحاب العمل.</p> <p>3- خمسة من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص ويعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس الادارة المستند إلى توصية الوزير.</p>
<p>الاقتراح:</p> <p>نرى وجوب ضمان التمثيل الثلاث لأطراف الانتاج، بحيث يتم تشكيل لجنة المراقبة من أمين عام وزارة المالية وممثل للعمال وآخر لأصحاب العمل من أعضاء مجلس الإدارة.</p>	<p>المادة (16) الفقرة (أ):</p> <p>يشكل المجلس من بين أعضائه لجنة تسمى (لجنة مراقبة) من ثلاثة أعضاء على أن يكون أحدهم أمين عام وزارة المالية وتكون مدة العضوين الآخرين ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، ويسمى رئيسها في قرار تشكيلها.</p>
<p>الاقتراح</p> <p>أن يتم تحديد النفقات الادارية بنسب تتراوح ما بين (3%-5%) من قيمة الاشتراكات الشهرية أو السنوية المحصلة، وبناءً على دراسة متخصصة لتحديد نسبة هذه النفقات الادارية، ومنح مجلس إدارة المؤسسة أحقية تغيير هذه النسبة إذا اقتضت الظروف لذلك.</p> <p>وأن هذا التحرز بخصوص الانفاق أمر جيد، ولكن نفقات المؤسسة تقع في بندين رئيسيين الأول ما حدده القانون اساساً للنفقات الادارية، ولم يتضمن القانون نصوص تحدد هذه النفقات.</p>	<p>المادة (19) تنص على:</p> <p>مصادر الموارد المالية للمؤسسة، التي تقابلها نص المادة (16) من القانون السابق، ومن حيث الموارد فهي ذات الموارد دون تغيير وخاصة ما يتعلق منها بالاشتراكات الشهرية والمبالغ الإضافية والغرامات والفوائد وريع استثمار أموال المؤسسة والقروض والهبات والإعلانات ... الخ.</p> <p>المادة (19) الفقرة (ب) من القانون الجديد على:</p> <p>لا يجوز الانفاق من أموال المؤسسة إلا لما يقتضيه تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.</p>
<p>الاقتراح:</p> <p>أن يتم تحديد الحالات الرئيسية والعامة لكل من (الظروف والاحوال وسوء النية)، أما ما يتعلق بالحالات الاستثنائية فيتم الرجوع بشأنها إلى مجلس التأمينات.</p>	<p>المادة (22) الفقرة (و):</p> <p>إذا تبين لمجلس التأمينات أن هناك ظروفاً أو أحوالاً لا تنطوي على سوء نية حالت دون قيام المنشأة بأداء الاشتراكات المستحقة أو بعدم إخطار المؤسسة بانتهاء خدمة</p>



<p>ونرى أن هذه الفقرة تحمل الكثير من الغموض وعدم الوضوح في تحديد (الظروف والأحوال وسوء النية). وتجنباً للاحتمالات السلبية في حالات عدم توخي العدالة والمعاملة بالمساواة أو الارتهان بمزاوية الموظفين.</p>	<p>المؤمن عليه في المواعيد المحددة فله أن ينسب إلى المجلس بإعفاء المنشأة بما لا يتجاوز سبعين بالمائة من مجموع المبالغ الإضافية والغرامات المنصوص عليها في الفقرات (ج) و(د) و(هـ) من هذه المادة.</p>
<p>الاقتراح : أن تنحصر مسؤولية صاحب العمل بإخطار المؤسسة فقط، وبالتالي تعديل نص المادة (23) ليصبح كالتالي:</p> <p>الفقرة (أ): إذ عهد بتنفيذ العمل لمقاول، وجب على صاحب العمل إخطار المؤسسة باسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ بدء العمل بأسبوع على الأقل، ويلتزم المقاول بهذا الإخطار بالنسبة للمقاول من الباطن.</p> <p>الفقرة (ب): يكون المقاول الأصلي والمقاول من الباطن متضامنين عن الوفاء بالالتزامات المقررة وفق احكام هذا القانون.</p>	<p>المادة (23): في حال قامت المنشأة بعهد تنفيذ العمل لأي شخص طبيعي أو اعتباري، فيوجب عليها (المنشأة) القيام بإخطار المؤسسة باسم ذلك الشخص وعنوانه، وتعتبر المنشأة وهذا الشخص مسؤولين تضامنياً عن الالتزامات المقررة وفق أحكام القانون.</p> <p>فهذه المادة تُحمل صاحب العمل أعباء إضافية ومسؤوليات خارجة عن النطاق المعقول</p>
<p>نقترح إضافة العبارة التالية لنص الفقرة (ب): (وتبقى المؤسسة مسؤولة تجاه المؤمن عليه في العلاج، وبدل الأجر اذا لم يرق صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته، وتعود المؤسسة على الأخير بجميع النفقات التي ترتبت جراء ذلك).</p> <p>وثمة جديد في هذه المادة وهو التأكيد على "بقاء مسؤولية المنشأة والتزامها تجاه المصاب حتى بعد تركه العمل ولحين استقرار حالته الصحية وفقاً للتعليمات التنفيذية التي تصدرها المؤسسة". وجاء هذا التأكيد لمنع أي لبس في المسؤولية تجاه المصاب أثناء علاجه سواء استمر في العمل ضمن المنشأة أو ترك العمل أثناء العلاج قبل استقرار حالته.</p> <p>إلا أننا نرى بان هنالك وجوباً للتأكيد على ثبات مسؤولية المؤسسة تجاه المصاب (المؤمن عليه)، وعدم اقتصار هذه المسؤولية على صاحب العمل فقط، باعتبار أن المؤسسة هي الجهة المعنية بشكل مباشر لحماية المؤمن عليه.</p>	<p>المادة (24) الفقرة (أ) : مصادر تمويل تأمينات إصابات العمل، وهي ذات المصادر الواردة في القانون السابق:</p> <p>1- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة (صاحب العمل) بنسبة (2%) من اجور المؤمن عليهم.</p> <p>2- الفوائد والغرامات والمبالغ الإضافية التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.</p> <p>3- ريع استثمار الاموال المتأتية من هذه المصادر.</p> <p>■ وتتناول الفقرة (ب) من هذه المادة جواز تخفيض الاشتراكات المقررة لهذا التأمين إلى النصف بقرار من مجلس الإدارة في القانون السابق، وبقرار من مجلس التأمينات في القانون الجديد.</p>
<p>الاقتراح : تعديل بعض فقرات المادة (27) لتصبح كما يلي:</p> <p>الفقرة (ب): (تلتزم المنشأة بإشعار المؤسسة بوقوع إصابة العمل خطياً وإرفاق التقرير الطبي الأولي وذلك خلال أربعة عشر يوم عمل من تاريخ وقوعها حداً أعلى، كما تلتزم المنشأة بتزويد المؤسسة بجميع ما تطلبه من وثائق وبيانات متعلقة بالإصابة).</p> <p>الفقرة (ج): (في حال تأخر المنشأة عن إشعار المؤسسة بإصابة العمل وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من هذه المادة وتخليها عن التزاماتها تجاه المصاب، تتحمل ما نسبته (15%) من تكاليف العناية الطبية المترتبة وفق أحكام المادة (26) من هذا القانون وكامل البديل اليومي المستحق وفق أحكام المادة (29) منه).</p>	<p>المادة 27: تتناول هذه المادة مسؤولية المنشأة (صاحب العمل) بنقل المصاب إلى جهة العلاج وإبلاغ أقرب مركز أمني حسب تعليمات مؤسسة الضمان، على أن يتم إبلاغ المؤسسة خطياً خلال سبعة أيام عمل عن الإصابة وإرفاق التقرير الطبي. وتحمل المنشأة في حال التأخير عن الإبلاغ ما نسبته (15%) من تكاليف العناية الطبية وكامل البديل اليومي المستحق.</p> <p>أما الجديد في هذه المادة فهو ما يلي:</p> <p>■ الفقرة (د): منح المؤمن عليه أو ذويه الحق في إشعار المؤسسة بإصابة العمل خلال مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وقوعها إذا لم تقم المنشأة بإشعار المؤسسة بها، وذلك</p>



<p>■ الفقرة (د): (للمؤمن عليه أو لذويه الحق في إشعار المؤسسة بإصابة العمل خلال مدة شهرين أو متى سمحت الظروف إذا لم تقم المنشأة بإشعار المؤسسة بها). كما نرى بأن هذه الفقرة سوف تخلق مشكلات قانونية واجتماعية، ففي حالات العجز الدائم والوفاة يستحق المؤمن عليه راتب اعتلال أو راتب تقاعد فهل تلتزم المنشأة بدفع هذه الرواتب وفق أحكام قانون الضمان الاجتماعي، وكيف يحل القضاء ويصدر أحكامه تجاه هذه المشكلة. وعليه نرى بوجوب النص صراحة ضمن هذه المادة على ما يفيد بأحقية المصاب المؤمن عليه للرجوع تجاه المؤسسة والمنشأة معاً. كما نقترح شطب كامل نص هذه الفقرة واستبدالها بما يلي: (على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر، يحق للمصاب أو لورثته خلال فترة شهرين أو متى سمحت الظروف الرجوع للمؤسسة والمنشأة للمطالبة بجميع الحقوق المترتبة له).</p>	<p>لضمان حق المصاب في منافع التأمين. ■ الفقرة (هـ): تخلي المؤسسة عن مسؤوليتها تجاه إصابة العامل في حال عدم إبلاغها بالإصابة خلال مدة شهرين من تاريخ وقوعها. وفي هذه الحالة منح المصاب أو ورثته في حال وفاته الحق في الرجوع على المنشأة للمطالبة بجميع الحقوق المترتبة له. ■ الفقرة (هـ): تنص هذه المادة على أن المؤسسة لا تنظر في أي إصابة عمل لم يتم إشعارها بها خلال مدة شهرين من تاريخ وقوعها، وفي هذه الحالة يحق للمصاب أو لورثته الرجوع على المنشأة للمطالبة بجميع الحقوق المترتبة له.</p>
<p>نرى ضرورة منح المصاب كامل حقوقه في حال انتكاسه بسبب الإصابة، وعدم اقتصارها على البديل اليومي فقط، وكذلك منح المصاب فترة أطول من ستة أشهر. وعليه نقترح تعديل نص الفقرة (ب) ليصبح كالتالي: (للمرجع الطبي، إذا حصلت انتكاسه بسبب الإصابة خلال سنة ميلادية من تاريخ استقرار حالته، أن يقرر حاجته مجدداً للعلاج واستحقاقه لكافة حقوقه المقررة وفق أحكام هذا التأمين، وتعتبر النكسة في هذه الحالة بحكم الإصابة).</p>	<p>المادة 28 الفقرة (ب) من هذه المادة على أنه للمرجع الطبي، إذا حصلت انتكاسه للمصاب بسبب الإصابة خلال ستة أشهر من تاريخ استقرار حالته، أن يقرر حاجته مجدداً للعلاج واستحقاقه للبديل اليومي وفق أحكام المادة (29) من هذا القانون.</p>
<p>ورد في القانون الجديد تجزئة التأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض والأمومة إلى تأمين الأمومة، وشطب التأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض وربطه بالتأمين الصحي. وهذه التجزئة ألغت مفهوم التأمين الاجتماعي للتأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض واعتبرته تأميناً صحياً علاجياً فقط، مع أنه تأمين صحي اجتماعي في أن واحد تماماً كتأمين إصابات العمل، حيث يُدفع للعامل المصاب بدل أجره أثناء تعطله، فضلاً عن توفير العلاج في حال إصابته وكذلك مرضه. أما تأمين الأمومة فهو ليس مجرد دفع بدل الأجر لمدة عشرة أسابيع فحسب بل وتوفير خدمات أخرى أيضاً أثناء إجازة الأمومة وما بعدها، كما هو الحال في البلدان التي ينطبق لديها هذا التأمين. وبذلك فإن تأمين العجز المؤقت بسبب المرض والأمومة كان يفترض في حال تطبيقه أن يوفر العناية الطبية للحامل وأثناء الولادة وما بعدها، أما التأمين المتجزئ للأمومة فلا يوفر لها سوى بدل الأجر أثناء الإجازة وهي محددة بعشرة أسابيع. وعليه نوصي بأن يتم إعادة مفهوم التأمين إلى ما كان عليه كتأمين للعجز المؤقت بسبب المرض والأمومة، نظراً لما يتضمنه هذا النوع من التأمين</p>	<p>المادة (42) تأمين الأمومة: تتضمن هذه المادة تأميناً جديداً تحت مسمى "تأمين الأمومة" وهو تأمين مجتزئ من تأمين العجز المؤقت بسبب المرض والأمومة الذي كان وارداً ضمن البند (3) من قائمة التأمينات التي اشتملت عليها المادة الثالثة من أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2001.</p>



<p>من منافع ومزايا اجتماعية وصحية، وكما هو الحال في البلدان التي تطبقه سواء تجاه العامل المصاب بالعجز المؤقت بسبب المرض أو تجاه المرأة الحامل أثناء حملها وعند وضعها للمولود وخلال إجازتها للولادة من حيث مدة الإجازة والمساعدات التي تقدم إليها طبياً واجتماعياً.</p>	
<p>ان تطبيق تأمين التعطل عن العمل ليس بديلاً عن تأمين البطالة، فهذا التأمين يختلف جذرياً من حيث التمويل وتحديد نسب الاشتراك وتوزيعه على أطراف الإنتاج وكذلك تفاصيل هذا التأمين، وخصوصاً معنى البطالة ومدفوعاتها والمدة الزمنية ومقدار المدفوعات عنها، ودور مؤسسة الضمان في توفير العمل للمتعطلين.</p> <p>وتأمين التعطل عن العمل في القانون الجديد لا يُعد أكثر من تأمين ادخاري فردي، وهو عادة يضاف إلى تأمين الشيخوخة لتحسن دخل المتقاعد.</p> <p>وعليه، نقترح العودة إلى نص القانون السابق بشأن إدراج تأمين البطالة ضمن التأمينات التي يشملها القانون، وتطبيق ذلك فعلياً في الوقت الذي يمكن إبرازه إلى حيز الوجود، مع الإبقاء على شمول تأمين التعطل عن العمل الوارد في القانون المؤقت الحالي.</p>	<p>المادة (48) : تتضمن هذه المادة تأمين التعطل عن العمل، وهو متجزئ من تأمين البطالة، ويُعد تأميناً جديداً، بالرغم من أنه تأمين ادخاري للعامل إلا أن تأمين البطالة قد ألغي في القانون الجديد، وكما كان وراثاً في نص المادة (3) من القانون السابق.</p>
<p>وتوافقاً مع مبدأ التمويل والتوازن المالي وتغطية المخاطر في كافة التأمينات الاجتماعية بما فيها تأمين التعطل عن العمل، نقترح أن يتم شطب كامل الفقرة (ب) من المادة (57).</p>	<p>المادة (57) الفقرة (ب) تنص: إذا كان رصيد الحساب الادخاري للمؤمن عليه مديناً، ففي هذه الحالة يسترد مقدار هذا الرصيد من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو تعويض الدفعة الواحدة المخصص للمؤمن عليه أو أي أموال أخرى عائدة له، ويجوز تقسيط هذه المبالغ من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال المخصص له وفقاً للتعليمات التنفيذية.</p>
<p>من الطبيعي أن يكون تأمين التعطل هو صندوق ادخاري ولكن التعطل عن العمل ليس خياراً لأصاحبه، فلماذا يحاسب المؤمن عليه عند التصفية باستعادة أي دين بسبب استحقاق بدل التعطل سواء من راتبه التقاعدي أو تعويضه أو أي ما له؟</p> <p>وعليه، وتحقيقاً للتوافق مع مبدأ التمويل والتوازن المالي المذكور في توصية الفقرة (ب) من المادة (57)، نقترح أن يتم شطب كامل المادة (58).</p>	<p>المادة (58) تنص هذه المادة: لا يصرف للأردني بدل التعطل إذا أصبح رصيد حسابه الادخاري قبل استحقاقه لبدل التعطل بأكثر من ثلاثة أضعاف متوسط الأجر الذي احتسبت الاشتراكات على أساسه خلال الستة والثلاثين اشتراكاً الأخيرة.</p>
<p>تعني هذه المادة حرمان كل شخص تجاوز عمره (58) سنة بيوم واحد فأكثر من الاستفادة من راتب تقاعد الشيخوخة، حيث لا يستطيع أن يكمل (7) سنوات كاشتراكات فعلية إذا تابع الاشتراك حتى سن الخامسة والستين للذكر، وبالنسبة للإناث لا تستطيع أن تكمل المدة المطلوبة إذا تابعت الاشتراك حتى سن الستين.</p> <p>صحيح أن مثل هذه الحالات ليست كثيرة، ولكن النظر إلى أكثر من نصف مليون أردني يعملون خارج المملكة، يمكن لبعض هؤلاء العودة قبل سن الشيخوخة والالتحاق بعمل داخل الأردن أو الانتساب الاختياري، فلماذا يتم حرمان مثل هذه الحالات مهما كانت سنوات فعلية.</p>	<p>المادة (62) البند (2) الفقرة (أ): يشترط هذا البند لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، أن تكون مدة اشتراك المؤمن عليه في حدها الأدنى، وهي (15) سنة أو (180) اشتراكاً، وقد بقيت على حالها كما كان وراثاً في القانون السابق.</p> <p>إلا أن الجديد في القانون المؤقت اشتراط أن يكون منها (84) اشتراكاً فعلياً فيما كانت في القانون السابق (60) اشتراكاً فعلياً فقط، وبذلك يكون الفارق (7) سنوات فعلية بدلاً من (5) سنوات فعلية.</p>



<p>محدوديتها من استحقاق راتب التقاعد؟ وعليه، نوصي بتعديل نص بند (2) من الفقرة (أ) من المادة (62) من القانون رقم (7) لسنة 2010 بحيث تكون كما وردت في القانون السابق على النحو الآتي: (أن تكون اشتراكاته في هذا التأمين (180) اشتراكاً على الأقل منها (60) اشتراكاً فعلياً.</p>	
<p>الاقتراح: بان يتم إعادة صياغة نص الفقرة (د) من المادة (62) لتصبح بالبندين التاليين: عند احتساب راتب تقاعد الشيخوخة يجب ألا يتجاوز الزيادة في متوسط الأجر الذي يحسب هذا الراتب على أساسه بأكثر من (60%) من أجر المؤمن عليه في بداية الستين اشتراكاً الأخيرة كما يجب أن لا يقل المتوسط عن هذا الأجر بأكثر من (20%). أ- للمؤسسة مراجعة أجر المؤمن عليه خلال السنوات العشرة الأخيرة للتأكد من عدم إضافة زيادات تقع في باب التحايل لاكتساب المؤمن عليه زيادات غير مستحقة في الراتب التقاعدي. للمجلس التنسيب لمجلس الوزراء إعادة النظر في سقف الزيادة المسموح بها في الأجر خلال الستين اشتراكاً الأخيرة في ضوء نسب التضخم أو ارتفاع مستوى متوسطات الأجور كل خمس سنوات إذا وجد المجلس ضرورة لذلك.</p>	<p>المادة (62) الفقرة (د): جاءت الفقرة (د) من المادة (62) من القانون الجديد في بدايتها مماثلة لذات الفقرة من المادة (43) من القانون السابق بمراعاة أن لا يزيد متوسط الأجر الذي يحسب راتب التقاعد على أساسه عن (60%) عما كان عليه الأجر في بداية السنوات الخمس الأخيرة، وهو أمر معقول ومقبول. ولكن أضيف في القانون الجديد ضرورة مراعاة تدرج زيادة متوسطات الأجر خلال السنوات (2011-2014) حيث تصل إلى (160%) في السنوات العشرة الأخيرة. ولا يمكن الفهم من هذه الإضافة إلا منح المؤسسة الحق في مراجعة تدرج الأجور في السنوات العشرة الأخيرة والسماح بزيادات متدرجة تصل إلى (160%)، وفي ضوء هذا الفهم نرى أن هذه التعديلات القانونية في النص المشار إليه لا ضرورة لها، فضلاً عن أن احتساب التضخم وزيادات الأجور لا يتم بهذا الشكل من التدرج.</p>
<p>نقترح في هذا الصدد: العودة إلى نص المادة (43) من القانون السابق، وذلك بتحديد مدة متابعة الاشتراك لاستكمال المدة اللازمة لاستحقاق راتب التقاعد حتى سن الخامسة والستين للذكر وسن الستين للأنثى؛ وذلك بهدف مراعاة تحديد حد أعلى لسن الاشتراك، وتخفيف الأعباء المالية المترتبة على أصحاب العمل جراء أداء مزيد من الاشتراكات الشهرية للمؤسسة عن موظفيها ممن تجاوزوا الخامسة والستين للذكر وسن الستين للأنثى.</p>	<p>المادة (63) الفقرة (أ): للمؤمن عليه الاستمرار في الشمول بأحكام هذا القانون، أو الالتحاق بعمل جديد مشمول به بعد إكمال سن الستين للذكر وسن الخامسة والستين للأنثى وحتى إكمال المدة الموجبة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، ويعتبر المؤمن عليه خلال هذه المدة مشمولاً بأحكام هذا القانون ولهذه الغاية يعتمد معامل المنفعة على أساس من سن الستين للذكر وسن الخامسة والستين للأنثى. في حين يقابل نص هذه الفقرة في القانون السابق (المادة 43): للمؤمن عليه الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد آخر بعد بلوغه السن القانونية وحتى سن الخامسة والستين للرجل وسن الستين للمرأة، وفي هذه الحالة يعتبر المؤمن عليه مشمولاً بتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.</p>
<p>حرصاً على توضيح المهن الخطرة بشكل دقيق وواضح، نقترح تحديدها والنص عليها صراحة ضمن جدول ملحق بالقانون، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الضرورة لذلك.</p>	<p>المادة (64) الفقرة (ج/2): يصدر نظام خاص لتحديد المهن الخطرة وأسس اعتمادها والاشتراكات الإضافية التي يتوجب أداءها في حال طلب المؤمن عليه الذي يعمل بإحدى المهن الخطرة تخصيص راتب تقاعد مبكر له انتهت خدماته، لأي سبب كان.</p>



<p>نرى أن هذا المنع لا داعي له لأنه لا يسري مفعوله أساساً إلا بعد مدة لا تقل عن ربع قرن، الأمر الذي تتغير فيه الكثير من المعطيات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعليه نوصي بما يلي:</p> <p>شطب كامل الفقرة (ز) من المادة (64) من القانون الجديد، نظراً لما توحى به من حرمان للتقاعد المبكر لأجيال قادمة، الأمر الذي يخلق قلقاً لا مبرر له عند هذه الأجيال.</p>	<p>المادة (64) الفقرة (ز): تمنع جميع الذين اشتركوا او يشتركون بعد تاريخ 2011/10/6 من الاستفادة من التقاعد المبكر إلا إذا كانوا يعملون في المهن الخطرة وفق أحكام الفقرة.</p>
<p>نرى بأن حصر حق ضم الخدمة السابقة بإكمال سن الشيخوخة فيه إرهاب للمؤمن عليه لدفع كامل المبلغ المطلوب مقابل الضم ودفعة واحدة مما قد يحرمه من الضم وبالتالي فقدان فرصة استحقاق راتب التقاعد عن تلك السن.</p> <p>وكذلك فإن حصر مدة الضم للخدمة السابقة باستكمال مدة الحد الأدنى لاستحقاق التقاعد يعني إجبار بالغ سن الشيخوخة على تقاعد الحد الأدنى الذي توفره مدة الاشتراك والضم الأدنى، الأمر الذي يعني منع بالغ سن الشيخوخة من استحقاق راتب تقاعد يوفر له كرامة العيش رغم انه يمكن أن يكون قادراً على دفع المبلغ الإضافي المطلوب مقابل ضم الخدمة السابقة.</p> <p>وعليه، نوصي بإعادة النظر في نص المادة (65) بحيث يتم تعديلها بضم مدة الخدمة السابقة في أي وقت يرغب المؤمن عليه وليس بالضرورة عند بلوغ سن الشيخوخة ليتمكن من أداء المبلغ المستحق للمؤسسة بالتقسيط المريح والسماح له بضم أي مدة يرغب في إدخالها في مدة التقاعد لضمان راتب تقاعد يوفر له كرامة العيش عند سن الشيخوخة. ثم</p> <p>اعادة النظر في الجدول رقم (3) ليتناسب مع التعديلات المقترحة وعلى أن لا تكون المبالغ المطلوبة مقابل ضم الخدمة السابقة بالأسعار الواردة في الجدول المذكور لكونها طارئة لطالبي الضم وضارة بهم وبالمؤسسة أيضاً فضلاً عن عدم تناسبها مع اهدافها في توفير حياة كريمة للمتقاعدين.</p>	<p>المادة (65): للمؤمن عليه الذي أكمل سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للإنتى إذا استمر بعد ذلك ولم يكمل الحد الأدنى من الاشتراكات اللازمة لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أن يطلب إضافة المدة اللازمة لغايات تمكينه من إكمال المدة الموجبة لاستحقاق هذا الراتب وذلك مقابل مبلغ يتم احتسابه وفقاً للجدول رقم (3) الملحق بهذا القانون وعلى أساس أجره الشهري الأخير المعتمد لدى المؤسسة.</p>
<p>نرى أن اشتراط استحقاق راتب التقاعد للوفاة بتسديد ما لا يقل عن (24) اشتراكاً فعلياً يخلو من العدالة، كون من المفترض أن يكون للمؤمن عليه قد دخل منظومة الضمان الاجتماعي بمجرد اشتراكه والبدء بتسديد اشتراكاته. وعليه نوصي بأن يكون استحقاق راتب الوفاة حق للمؤمن عليه من تاريخ بدء اشتراكه بالضمان بغض النظر عن الاشتراكات الفعلية التي تم تسديدها.</p> <p>وبذلك نقترح تعديل نص الفقرة (أ) من المادة (66) ليصبح على النحو التالي: (يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الوفاة الطبيعية إذا وقعت الوفاة أثناء اشتراكه بالضمان الاجتماعي بغض النظر عن مدة الاشتراك).</p>	<p>المادة (66) الفقرة (أ): يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الوفاة الطبيعية إذا وقعت الوفاة خلال خدمته المشمولة بأحكام هذا القانون شريطة أن يكون قد سدد ما لا يقل عن (24) اشتراكاً فعلياً منها (6) اشتراكات متصلة.</p>
<p>نرى بان البند السلبي الذي استمر في القانون الجديد كما كان في القانون السابق، والذي يتمثل بعدم منح الأرملة حقه في النصيب من راتب تقاعد أو اعتلال زوجته المتوفاة إلا إذا كان عاجزاً كلياً، وليس له دخل أو أجر</p>	<p>المادة (81) البند (3) / الفقرة (أ): يصرف النصيب من الراتب لزوج كل من المؤمن عليها أو صاحبة راتب التقاعد أو صاحبة راتب الاعتلال المتوفاة شريطة ان يكون مصاباً بالعجز الكلي وان لا يكون له أجر من</p>



<p>من عمل يعادل النصيب أو يزيد عنه، لا يحقق العدالة والتكافل الاجتماعي المنشود.</p> <p>وعليه، ترى بأن هذا التمييز بين الأرملة في استحقاق النصيب لا داع له، وبذلك نوصي بتعديل القانون بما يحقق المساواة فيما بينهما.</p>	<p>عمل أو دخل من مهنته أو رات تقاعدي آخر يعادل نصيبه من رات 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.</p>
<p>لا شك بأن هذا التعديل في النص المذكور أعلاه من شأنه منح مزيد من العدالة الاجتماعية للأرملة بمنحها أحقية الجمع بين كامل ما يؤول إليها من راتب، ولتحقيق مزيد من العدالة الاجتماعية بهذا الخصوص، نقتراح ان يتم شمول الارامل اللذين لم يشملهم القانون السابق بهذا الحق، خاصة وأن عددهم ليس بالكبير.</p> <p>وعليه نقتراح تعديل نص البند (1) / الفقرة (أ) من المادة (84) لتصبح على النحو التالي:</p> <p>(يحق للأرملة الجمع بين راتبها التقاعدي وراتبها بسبب الاعتلال أو أجرها من العمل ونصيبها من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليها من زوجها، ويطبق ذلك بأثر رجعي).</p>	<p>المادة (84): تنص على:</p> <p>قواعد الجمع الرواتب والأجور والأنصبة للمستحقين من عائلة المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد راتب الاعتلال.</p> <p>حيث ينص البند (1) / الفقرة (أ) من المادة (84) على انه: يحق للأرملة الجمع بين راتبها التقاعدي وراتبها بسبب الاعتلال أو أجرها من العمل ونصيبها من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الذي يؤول إليها زوجها.</p>
<p>نرى انه في ظل توسع الشمول حسب أحكام القانون الجديد والوصول بالضمان إلى جميع المنشآت التي تشغل عاملاً واحداً فأكثر، وكذلك الحال في التوسع في تطبيق التأمين الاختياري داخل المملكة وخارجها، فقد اصبح لزاماً على صاحب راتب التقاعد المبكر أن لا يقوم بأي عمل مأجور وأن لا يمارس أي مهنة تدر عليه دخلاً دونما تحديد لأي مهنة. وهذا أمر يحول دون فعل يمكن من شأنه ان يحسن دخل صاحب راتب التقاعد المبكر.</p> <p>وعليه نرى بأن يتم تخفيف حدة هذه القيود، ليس تشجيعاً للتقاعد المبكر، بل لمنع الاختناق المعيشي أو الانساني لصاحب هذا الراتب الذي قد يواجه ظروف خاصة او ملزمة احياناً.</p> <p>لذا نقتراح:</p> <p>أولاً: استثناء الدخل المتأتي من المهن من القواعد المذكورة في هذه الفقرة استثناءً تاماً.</p> <p>ثانياً: السماح لصاحب راتب التقاعد المبكر الجمع بين هذا الراتب وأجره من أي عمل مشمول بأحكام هذا القانون، على أن يتم اقتطاع نسبة معقولة من الاجر الجديد والابقاء على راتب التقاعد المبكر كما هو عليه.</p>	<p>المادة (85) الفقرة (د) على</p> <p>أنه لا يجوز لصاحب راتب التقاعد المبكر الجمع بين راتب التقاعد وأجره من أي عمل أو مهنة تدر عليه دخلاً، على أن يوقف صرف راتب التقاعد في بداية الشهر الذي عاد فيه للعمل أو لمزاولة المهنة. ولا تضاف مدة اشتراكه اللاحقة إلى مدة اشتراكه السابقة إلا عند إكماله سن الستين او سن الخامسة والستين للأنثى أو في حال حصول الوفاة، وفي هذه الحالة يحسب راتب التقاعد وفقاً لمعامل المنفعة الوارد في الجدول رقم (5) المحق بهذا القانون ولهذه الغاية يحدد عمر المؤمن عليه محسوباً على أساس عمره عند استحقاق راتب التقاعد المبكر لأول مرة مضافاً إليه مدة الاشتراك اللاحقة محسوبة بالسنوات وكسورها.</p>
<p>نرى ان اختصار مدة الطعن من سنتين الى ثلاثة اشهر فيه تعسف بحض صاحب الحق الذي قد تحول ظروف معينة دون قيامه بالطعن في قرار المؤسسة بخصوص راتبه او تعويضه.</p> <p>وعليه، نرى تعديل هذه المادة والعودة إلى نص المادة (62) من القانون السابق للإبقاء على فترة السنتين.</p>	<p>المادة (88):</p> <p>يعتبر راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو قيمة تعويض الدفعة الواحدة قطعياً ولا يجوز الطعن فيه لدى أي جهة إدارية أو قضائية بعد انقضاء تسعين يوماً من تاريخ تبليغ القرار بتخصيص راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو صرف تعويض الدفعة الواحدة.</p>



	<p>في حين يقابل هذه المادة في القانون السابق بالمادة (62) والتي تنص على ان: يعتبر مقدار راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو قيمة التعويض قطيعاً ولا يجوز الطعن فيه لدى أي جهة ادارية او قضائية بعد انقضاء سنتين من تاريخ التبليغ الإخطار بتخصيص راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو صرف التعويض.</p>
<p>نرى ضرورة أن لا يقل الحد الأدنى لراتب التقاعد أو راتب الاعتلال عن مستوى الحد الأدنى للأجور المعمول به في المملكة، وذلك باعتبار أن هذا الحد الأدنى يمثل أدنى خط لمستوى معيشي متواضع في ظل الظروف الاقتصادية الحالية والارتفاع المتواصل لتكاليف المعيشة. وعليه، نقترح تعدي نص الفقرة (أ) من المادة (89) على النحو التالي: (لا يقل الحد الأدنى لراتب التقاعد أو راتب الاعتلال عن الحد الأدنى للأجور المعمول به في المملكة).</p>	<p>المادة (89) الفقرة (أ): يحدد الحد الأدنى لراتب التقاعد أو راتب الاعتلال بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس ويعاد النظر في هذا الحد كل خمس سنوات.</p>
<p>نرى أن ربط مفهوم التضخم بمعدل النمو في أسعار المستهلك للمسنين لا يحقق العدالة المنشودة في تحقيق التوازن ما بين الراتب التقاعدي وارتفاع الاسعار، وبذلك نقترح ان يتم ربط مفهوم التضخم بمصدر ثابت وموثوق، ألا وهو الرقم القياسي لتكاليف المعيشة الذي صدر بشكل دوري عن دائرة الاحصاءات العامة. وعليه نقترح تعديل نص الفقرة (أ) من المادة (90) ليصبح كالتالي: (تعني كلمة التضخم معدل النمو في الرقم القياسي لتكاليف المعيشة المعتمد من الجهات الرسمية المختصة).</p>	<p>المادة (90) الفقرة (أ) : تعني كلمة التضخم معدل النمو في أسعار سلة المستهلكين للمسنين لسنة سابقة والمعتمد من الجهات الرسمية المختصة.</p>
<p>نرى ان هذه الفقرة تنص في مضمونها على تحديدها الزيادة المربوطة بالتضخم بما لا يتجاوز (عشرين ديناراً)، إلا أنها لم تتضمن بما يفيد بتحديد الحد الأدنى لهذه الزيادة بهدف حماية المتقاعدين من أصحاب الرواتب المحدودة. وعليه نقترح تعديل نص الفقرة (ب) من المادة (90) بما يلي: (يتم ربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال بالتضخم أو بمعدل النمو السنوي لمتوسط الاجور ايهما اقل على ان لا تقل هذه الزيادة عن عشرة دنانير كحد أدنى وعشرين ديناراً كحد أعلى، وذلك في شهر آذار من كل عام).</p>	<p>المادة (90) الفقرة (ب): يتم ربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال بالتضخم او بمعدل النمو السنوي لمتوسط الاجور ايهما اقل على أن لا تتجاوز الزيادة عشرين ديناراً حداً أعلى وذلك في شهر آذار من كل عام.</p>
<p>نرى ان هذه الفقرة لم تدرج اصحاب رواتب التقاعد المبكر ورواتب اعتلال العجز الاصابي الجزئي الدائم من الاستثناءات الواردة بربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال لمن لم يكمل سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى. وعليه، نوصي بضرورة ادراج اصحاب رواتب التقاعد المبكر ورواتب الاعتلال العجز الاصابي الجزئي الدائم ضمن المستفيدين من ربط رواتبهم بزيادة التضخم (ما لم يكن المؤمن عليه يعمل باجر وفقاً للتعليمات التنفيذية التي تصدرها المؤسسة بهذا الخصوص) وذلك بهدف تحقيق العدل والمساواة في جميع الحقوق للمؤمن عليه.</p>	<p>المادة (90) الفقرة (د) : يبدأ ربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لمن اكمل سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى باستثناء راتب الاعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم وراتب اعتلال العجز الكلي الاصابي الدائم وراتب تقاعد الوفاة الطبيعية وراتب تقاعد الوفاة الناشئة عن اصابة العمل التي يتم ربطها بالتضخم عند استحقاق صرفها وفق احكام القانون وبغض النظر عن السن.</p>



<p>نرى أن في هذا الأمر تحلل من التزامات المؤسسة تجاه المؤمن عليهم المعنيين وكذلك من صلاحياتها بتحصيل ما يستحق لها بموجب القانون من المنشأة، وهذا أمر يتوجب التوقف عند مدى قانونيته.</p> <p>وعليه، وبهدف عدم ربط الحق الثابت للمؤمن عليه بأي قرار قضائي تجاه المؤسسة، نقترح شطب العبارة الواردة في آخر الفقرة (ب) من المادة (92) التي تشترط على " استيفاء المؤسسة كامل المبالغ المترتبة لها عن شمول العامل بأحكام القانون".</p>	<p>المادة (92) الفقرة (ب): إذا لم يبلغ العامل عن عدم شموله بأحكام هذا القانون على النحو الوارد في الفقرة (أ) من هذه المادة فلا تلتزم المؤسسة بأداء الحقوق التأمينية له أو للمستحقين عنه إلى بصدور قرار قضائي قطعي في دعوى تكون المؤسسة طرفاً فيها وباستيفاء المؤسسة كامل المبالغ المترتبة لها عن مدة شمول العامل بأحكام هذا القانون.</p> <p>وقد أضافت الفقرة (ب) من المادة (92) من القانون الجديد في آخرها شرط " استيفاء المؤسسة كامل المبالغ المترتبة لها عن شمول العامل بأحكام القانون"، ولم تحدد ما إذا كانت المبالغ المطلوبة هي حصة العامل من الاشتراكات او حصة صاحب العمل أم كامل الاشتراكات والفوائد والغرامات ... الخ.</p>
<p>نرى أن هنالك العديد من الصعوبات والمشاكل والنزاعات التي ستنشأ عند تطبيق أحكام الفقرة (أ)، وخاصة بعد تطبيق مرحلة توسعة الشمول ضمن القانون الجديد التي أصبحت فيها المنشآت التي تشغل عاملاً فأكثر خاضعة لأحكام القانون، خاصة عند تجديد الترخيص، حيث أن آلاف المنشآت تقوم يومياً في بداية السنة الجديدة بتجديد اشتراكاتها لدى أمانة عمان والبلديات وغرف التجارة.</p> <p>وبذلك نرى ضرورة استثناء تجديد رخص المهن من أحكام هذه الفقرة، ليصبح نصها كالآتي:</p> <p>(على الرغم من أحكام أي تشريع آخر، لا يجوز بيع أي منشأة أو نقل ملكيتها أو الحصول على رخصة مهن لها أو شطب تسجيلها إلا بعد الحصول على شهادة براءة ذمة من المؤسسة).</p>	<p>المادة (97) الفقرة (أ): (على الرغم من أحكام أي تشريع آخر، لا يجوز بيع أي منشأة أو نقل ملكيتها أو الحصول على رخصة مهن لها أو تجديدها أو شطب تسجيلها إلا بعد الحصول على شهادة براءة ذمة من المؤسسة).</p>
<p>لا نرى أي ضرورة لإدراج ما ورد في هذه الفقرة من الزام المحكمة بعدم الأخذ بالأسباب المخففة، حيث أن ذلك يعد في حكم التدخل بالسلطة القضائية وصلاحياتها وقراراتها.</p> <p>وعليه، نوصي بشطب كامل الفقرة (د) من المادة (100).</p>	<p>المادة (100) الفقرة (د): لا يجوز للمحكمة الأخذ بالأسباب المخففة عند الحكم بأي من العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة.</p>
<p>نرى عدم وجود أي حاجة لإدراج نص هذه المادة ضمن القانون، خاصة وأن المحاكم المختصة تقوم عند النظر في القضايا بالعودة إلى قوانين البينات وقواعد الإثبات المعمول بها في المملكة بشكل عام.</p> <p>وعليه، نقترح شطب كامل المادة (105).</p>	<p>المادة (105): على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر، يجوز الإثبات في القضايا التي تكون المؤسسة طرفاً فيها بجميع طرق الإثبات بما في ذلك البينات والمعاملات الالكترونية الصادرة عن أجهزة الحاسوب ووسائل الاتصال الحديثة والمصدق عليها من المؤسسة.</p>



ثالثاً : تقرير المجموعة الثالثة : ممثلو العمال

عقدت المجموعة اجتماعها برئاسة سعادة السيد مازن معاينة بتاريخ 2012/2/14 وتوافقت المجموعة على ما يلي:-

- احتل موضوع قانون الضمان الاجتماعي حيزاً كبيراً في الجدل الوطني قبل وبعد اصدار القانون المؤقت، والذي تضمن تعديلات جوهرية تشكل جل التحديات التي تواجه أي منظومة حماية اجتماعية في العالم .
- من المفيد قبل الشروع في موضوع التحديات التي تواجه الضمان الاجتماعي، الإشارة إلى أن هنالك جملة من المعايير الدولية المنبثقة عن منظمة العمل الدولية تتناول مختلف قضايا التأمينات الاجتماعية، وتتمثل في خمس اتفاقيات لم يصادق الأردن على أي منها حتى الآن، وهي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 لعام 1952 والمتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، واتفاقية رقم 121 لعام 1964 والمتعلقة بإعانات إصابات العمل، واتفاقية رقم 128 لعام 1967 والمتعلقة بإعانات العجز الشيخوخة والورثة، واتفاقية رقم 130 لعام 1969 والمتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض، واتفاقية رقم 183 لعام 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة.
- تعد الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي أهم هذه الاتفاقيات، فهي تتحدث عن ضرورة توفير مجموعة من التأمينات الاجتماعية كحد أدنى تتمثل في الرعاية الطبية، سواء في تغطية إصابات العمل، والتأمين الصحي، وإعانة البطالة، والشيخوخة، والأمومة، والعجز، والورثة عند الوفاة. أما الاتفاقيات الأخرى فتحدث عن مستويات متقدمة من التأمينات الاجتماعية.
- تم التأكيد على ضرورة التعاون مع مجلس النواب واللجنة المعنية بمناقشة قانون الضمان الاجتماعي المؤقت، ورفع التقرير النهائي الذي سيتم اعداده من المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمجلس النواب للاستئناس به أثناء التحضير للقرار.
- ضرورة أن تحافظ مؤسسة الضمان الاجتماعي على مركزها المالي والذي سينعكس على مصلحة المؤمن عليهم.
- إعادة النظر في حوكمة مؤسسة الضمان الاجتماعي، واعطاء استقلالية لها، وإعادة هيكلتها ادارياً، وتطبيق مبادئ الحاكمية الرشيدة في ادارتها، وعدم تدخل الحكومات في تعيينات المناصب العليا فيها، واستنزاف مواردها بالرواتب والمنافع الكبيرة.
- تم التوافق على ضرورة المحافظة على البنود الايجابية، وابقاء المكاسب الجديدة في القانون المؤقت، ومعالجة البنود الخلاقية، وتعديلها بما يضمن سلامة المركز المالي للمؤسسة، والمحافظة على حقوق العمال.



وتم اقتراح التعديلات التالية على القانون:-

اقتراحات و آراء المجموعة الثالثة	النص الاصلي لقانون الضمان الاجتماعي لسنة 2010
إلغاء الفقرة 13 من المادة 13	<p>المادة 13 فقرة أ: يشكل في المؤسسة مجلس يسمى (مجلس التأمينات) على النحو التالي:-</p> <p>1- المدير العام رئيساً.</p> <p>2- ثلاثة أعضاء يختارهم المجلس من بين أعضائه على أن يكون من بينهم واحد من ممثلي العمال والثاني من أصحاب العمل.</p> <p>3- ثلاثة أعضاء من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس المستند إلى توصية الوزير.</p>
تشكل لجنة مراقبة من خارج مجلس الإدارة.	<p>المادة 16 فقرة أ: يشكل المجلس من بين أعضائه لجنة تسمى (لجنة المراقبة) من ثلاثة أعضاء على أن يكون أحدهم أمين عام وزارة المالية وتكون مدة العضوين الآخرين ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.</p>
<p>1- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة 10% من أجور المؤمن عليهم.</p> <p>2- الاشتراكات الشهرية التي تقتطعها المنشأة بنسبة 6% من أجور المؤمن عليهم.</p> <p>وبالمقابل محاولة لتوسيع قاعدة الاستثناءات التي جاءت بموجب المادة 99 فقرة (ب) من القانون ونقترح: اولاً: أن يضاف إلى القانون النص التالي:-</p> <p>1- يقرر مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس الإدارة المهين الخطرة والضارة بالصحة.</p> <p>2- تلتزم المنشآت المصنفة بالمهن الخطرة والضارة بالصحة بدفع رسوم إضافية (نسبة مئوية) تساوي كلفة هذا الاستثناء.</p> <p>3- للمؤمن عليه الذي يعمل في إحدى المهن المصنفة الخطرة والضارة بالصحة وكانت اشتراكاته 240 اشتراكاً فعلياً في موقع العمل أن يتقدم للحصول على راتب تقاعدي بدون تخفيض.</p> <p>4- تلتزم وزارة المالية بدفع كلفة الاستثناء المنصوص عليه في الفقرة (ب) من المادة 99 من القانون المقترح، وبهذا نحافظ على الحقوق التقاعدية للقوات المسلحة والأجهزة الأمنية والتي هي حقوق مكتسبة لا يجوز انتقاصها.</p>	<p>المادة 59 فقرة أ : تتكون مصادر تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة مما يلي:-</p> <p>1- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة 9% من أجور المؤمن عليهم.</p> <p>2- الاشتراكات الشهرية التي تقتطعها المنشأة بنسبة 5.5% من أجور المؤمن عليهم.</p>
التعديل المقترح: مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من هذه المادة يحسب راتب تقاعد الشيخوخة بواقع 2.5% من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الستة والثلاثين اشتراكاً الأخيرة وذلك عن كل سنة من سنوات الاشتراك.	<p>المادة 62 فقرة ب: مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من هذه المادة يحسب راتب تقاعد الشيخوخة بواقع 2.5% من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الستة والثلاثين اشتراكاً الأخيرة وذلك عن كل سنة من سنوات الاشتراك الأول الف وخمسمائة دينار من متوسط الأجر المذكور وبواقع 1.58% من باقي هذا المتوسط الذي يزيد عن مبلغ الف وخمسمائة دينار.</p>



إلغاء المادة 64	المادة 64
<p>التعديل المقترح: بنسبة 50% من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد المؤمن عليه خلال الاثني عشر اشتراكاً الأخيرة.</p>	<p>المادة 66 فقرة ب رقم (1): يحسب راتب تقاعد الوفاة الطبيعية على النحو التالي:- 1- بنسبة 50% من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد المؤمن عليه خلال الاثني عشر اشتراكاً الأخيرة لأول الف وخمسمائة دينار من ذلك المتوسط وبنسبة 30% من باقي المتوسط الذي يزيد على الف وخمسمائة دينار.</p>
<p>التعديل المقترح: يحسب راتب عجز الاعتلال الكلي الطبيعي الدائم بنسبة 50% من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الستة وثلاثين اشتراكاً الأخيرة.</p>	<p>المادة 76 فقرة ج رقم (1): يحسب راتب عجز الاعتلال الكلي الطبيعي الدائم بنسبة 50% من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الستة وثلاثين اشتراك الأخيرة لأول الف وخمسمائة دينار من ذلك المتوسط وبنسبة 30% من باقي المتوسط الذي يزيد على الف وخمسمائة دينار.</p>
<p>التعديل المقترح: تلتزم المؤسسة بزيادة راتب التقاعد وراتب الاعتلال وذلك على ضوء معدل التضخم أو معدل النمو السنوي لمتوسط أجور المؤمن عليهم أيهما أقل وذلك في شهر آذار من كل عام.</p>	<p>المادة 82 فقرة ب : يتم ربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال بالتضخم أو بمعدل النمو السنوي لمتوسط الاجور أيهما أقل على أن لا تتجاوز الزيادة مبلغ عشرين ديناراً كحد أقصى وذلك في شهر آذار من كل عام.</p>
<p>التعديل المقترح: يصدر مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون بما في ذلك الأنظمة الخاصة بالموظفين والمستخدمين والشؤون المالية واللوازم والعطاءات واستثمار أموال المؤسسة. يستثنى من أحكام هذا القانون كل مؤمن عليه اشترك في الضمان الاجتماعي مدة 15 سنة فعلية عند صدور هذا القانون.</p>	<p>المادة 101 فقرة أ: يصدر مجلس الوزراء الأنظمة اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون بما في ذلك الأنظمة الخاصة بالموظفين والمستخدمين والشؤون المالية واللوازم والعطاءات واستثمار أموال المؤسسة.</p>
<p>يلغى الجدول الذي يحدد معامل المنفعة لمتوسط الأجر للمبلغ الذي يزيد عن 1500 دينار.</p>	<p>ملاحظة: الجدول رقم (5) معامل المنفعة</p>
<p>إن التأمين ضد التعطل يجب أن لا يكون بديلاً عن التأمين ضد البطالة المنصوص عليه في المادة 3 من القانون الحالي رقم 19 لسنة 2001.</p>	<p>الفصل السادس: التأمين ضد التعطل</p>



رابعاً : تقرير مجموعة ممثلو مؤسسات المجتمع المدني

عقدت المجموعة اجتماعها برئاسة السيد هاني الحوراني بتاريخ 2012/2/14 وتوافقت المجموعة على:

- لم يعد قانون الضمان الاجتماعي مسألة تخص العمال أو المستخدمين بأجور فقط، وإنما بات مسألة تخص أغلب فئات المجتمع، بما فيهم أصحاب العمل، والعاملين لحسابهم، وربات البيوت، والشركاء المتضامنين بمنشأتهم. وبهذا المعنى فإن مناقشة قانون الضمان ومراجعتة وتطويره أمر يهم مختلف الشركاء الاجتماعيين، أو الممثلين بالمجموعات الأربعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- نتساءل هنا عن موضع العاملين في منظمات المجتمع المدني في قانون العمل، وقانون الضمان، وكافة التشريعات العمالية، وهل تطبق هذه المنظمات قانون العمل؟ وهل لديها لوائح بحقوق العمال والعمالات أو سياسات عمالية مكتوبة؟ وهل جميع أعضاء منظمات المجتمع المدني مشمولون بالضمان الاجتماعي وقانون العمل؟ وهل لدى العاملين في هذه المنظمات معرفة بحقوقهم كعاملين؟ وهل هم منتمون لنقابات عمالية أو مهنية؟!
 - هناك قناعة لدى أوساط واسعة أن القانون المقترح شكل خطوة إلى الأمام مقارنة بالقانون السابق، وقد حقق مكتسبات جديدة للعديد من الفئات ولاسيما المرأة العاملة.
 - إن ما يطرح هو مناقشة وتعديل القانون، وليس رده، كما يطالب البعض. فالخشية من رد القانون المذكور هو العودة إلى تطبيق القانون السابق، الذي كان أحد أسباب تعديله هو انه استنزافه لموارد الضمان وتهديده ديمومتها.
 - إن مجموعة المجتمع المدني تطالب برؤية شمولية وموضوعية لقانون الضمان، وهذا يتطلب الحفاظ على مؤسسة الضمان الاجتماعي كمكتسب وطني واجتماعي، وعدم استنزافها مواردها. وفي الوقت نفسه لا مانع من أية تعديلات يمكن أن تحقق المزيد من العدالة والحماية لمشركي الضمان ومتقاعديه؛ أي إن مكتسبات الجيل الحالي من المشتركين يجب أن لا تبدد فرص الأجيال اللاحقة من المستفيدين، أو تستنزف أرصدة الضمان واستثماراته.
 - الحرص على استقلالية مؤسسة الضمان، والتزامها بمبادئ الحكم الرشيد أو الحوكمة الجيدة، وضمان الشفافية في عمل المؤسسة، وعدم تدخل الحكومة في العمليات الاستثمارية أو القرارات الإدارية. فما المانع من المطالبة بتمثيل القطاعات الأهلية في مجلس الضمان الاجتماعي؟
 - انسجام قانون الضمان والتشريعات العمالية الأخرى مع المعايير الدولية، بما فيها الاتفاقيات الدولية الخاصة بالضمان الاجتماعي، مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 لسنة 1952 الخاصة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، واتفاقية 121 لعام 1964 المتعلقة باصابات العمل، واتفاقية 128 لعام 1967 المتصلة بإعانات العجز والشيخوخة والورثة، واتفاقية 130 لعام 1969 المتعلقة بالرعاية الطبية واعانات المرض، واتفاقية رقم 183 لعام 2000 المتعلقة بحماية الأمومة.
 - دعم أية قضايا أو مطالب تخص قطاع المنظمات غير الحكومية أو غير الربحية، أو العاملين فيها وذات صلة بقانون الضمان الاجتماعي.
 - أكدت المجموعة على أن مؤسسة الضمان الاجتماعي قد اشركت منظمات المجتمع المدني بمناقشة هذا المشروع قبل اقراره بجلسات حوارية متعددة.
 - وتؤكد المجموعة على أن توفير التأمينات الاجتماعية هو من باب حفظ الحماية للجميع والاستدامة لتحقيق المصلحة العامة وليس فئة من الفئات، وضرورة معالجة الخلل حتى لو كان مؤلماً من وجهة نظر المؤمن عليهم.
 - وأبدت القطاعات النسائية ارتياحاً نحو ما جاء في قانون الضمان الاجتماعي المؤقت وطالبت بما يلي:-



- إمكانية توريث راتب التقاعد للمرأة المتوفاة للزوج.
- أن لا تفقد المرأة الأرملة حين تتزوج راتبها التقاعدي من زوجها الأول.
- ضرورة مناقشة الدراسات الاكتوارية مع جميع الشركاء الاجتماعيين.
- ضرورة أن يرتبط قانون الضمان الاجتماعي مع قانون العمل وأن تنعكس تعديلات كل منها على الأخر.

ولقد تم مناقشة واقتراح المحاور التالية من القانون:-

اقتراحات و آراء المجموعة الرابعة	النص الأصلي لقانون الضمان الاجتماعي لسنة 2010
<ul style="list-style-type: none"> ▪ نرى أن يتم اعتماد اللجان الطبية للشركات الكبرى والبنوك والمصانع لغايات التنسيب بقراراتها الطبية للجان الطبية المختصة بالضمان الاجتماعي واللجان الطبية الحكومية التابعة للتقاعد المدني نظرا لعدم وجود ما يخول هذه اللجان اتخاذ القرارات بشأن العجز أو إنهاء الخدمة، وفي حال اعتمادهم كجهة مخولة يتم تحويل تنسيبات هذه اللجان الى اللجان الطبية في الضمان الاجتماعي او اللجان الطبية الحكومية باتخاذ القرارات أو لدراسة الحالة بحسب ما هي. ▪ وبالنسبة للموظف المحال على الاستيداع فانه لا يوجد جهة تقرر حالته فيما يتعلق بالعجز او إنهاء الخدمة لأسباب صحية، وبذلك فانه من المناسب أن يقرر الضمان الاجتماعي في حال قبول اشتراكهم في الضمان السماح للشركات الكبيرة باعتماد لجانهم الطبية لغايات تزويدهم بتسيباتهم الطبية لهذه الفئة من الموظفين او: أن تقرر اللجان الطبية الحكومية التابعة للتقاعد المدني النظر في حالتهم الصحية كونهم ما زالوا مشتركين في صندوق التقاعد المدني ولكن ليسوا على راس عملهم. ▪ كما نرى ان يتم السماح بشراء سنوات خدمة سابقة اذا كانت سنوات خدمة فعلية فقط بالتاريخ الذي يرغب به المؤمن عليه سواء كان ذكر ام انثى غير مربوطة بسن التقاعد. 	<p>ملاحظات عامه علىاللجان الطبية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ لجنة طبية حكومية تابعة للتقاعد المدني . ▪ لجنة طبية في الضمان الاجتماعي تراجع لحالات العجز الكلي والجزئي و لإنهاء الخدمات لأسباب صحية.
<p>نود أن نشير إلى أن التغييرات في السياسة العامة الأخيرة التي اتخذتها مؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ووزارة العمل تؤثر مباشرة على زيادة تكاليف التشغيل على مستوى الشركة.</p> <p>هناك تأثير سلبي على القدرة التنافسية للخدمات المقدمة من قبل الشركات، وبالتالي على مستوى القطاع من خلال زيادة التكاليف مباشرة على الشركات.</p> <p>على سبيل المثال نذكر أهم التعديلات التي حصلت على قانون الضمان الاجتماعي الجديد والتأثيرات المباشرة المترتبة على الكلف:</p> <ul style="list-style-type: none"> • زيادة نسبة مساهمة الشركة بنسبة 1.25 ٪ للشخص الواحد تترجم إلى تكاليف إضافية. 	<p>ملاحظات خاصه بالأثار المترتبة على التعديلات التي أجريت على القانون:</p>



<ul style="list-style-type: none"> • الزيادة في عدد استحقاق الإجازات السنوية للموظفين من 14 يوماً إلى " 14 يوم عمل" هذا يعني زيادة 4-10 أيام للشخص الواحد وبالتالي خساره في الإنتاجية وزيادة في التكاليف. كما أن ازدياد عدد أيام العطل بيومين يؤثر سلباً على مخرجات العقود الموقعة مع العملاء حيث سيترتب على أصحاب العمل طلب من الموظفين العمل الإضافي في هذه الأيام ودفع رواتب العمل بالأوقات الإضافية بمعدل زيادة 150 % على الراتب هذا يعني تكلفة إضافية. • كذلك، كانت هناك تغييرات على الإجازة المرضية وإجازة الأمومة، لم نقم بحساب التأثيرات الناتجة من هذه التغييرات، لأنها ليست مترابطة، وعلى الاستفادة الفعلية فقط. • بالمجمل، فإن التكاليف المباشرة المترتبة على هذه التغييرات كبيرة وتصل إلى آلاف الدنانير إضافة إلى تكاليف فقدان الإنتاجية والفرص الممكنة، فضلاً عن زيادة الإجازات المرضية والأمومة. 	
<p>في قانون الضمان الاجتماعي السابق كان تعريف الأجر: بأنه (المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقاً لأحكام قانون العمل الساري المفعول). أي ان قانون الضمان الاجتماعي السابق أحال في تعريفه للأجر على قانون العمل الساري المفعول.</p> <p>لماذا لا يتم الرجوع إلى التعريف السابق و توحيد تعريف الأجر ما بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، أو الاستعانة بتعريف الأجر حسب تعريف الديوان الخاص بتفسير القوانين (القرار رقم 5 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 21 / 5 / 2003).</p> <p>تعريف الأجر في قانون العمل: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيأ كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجر المستحقة عن العمل الإضافي.</p>	<p>المادة (1) التعريفات</p> <p>الأجر : المقابل النقدي أو المقابل العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقاً للأسس والضوابط التي تحددها التعليمات التنفيذية.</p>
<p>المادة-3- الفقرة -أيند (5) - التأمين الصحي . تطرق القانون الجديد لهذا النوع من التأمين من دون أن ينطرق إلى تطبيقاته. لذا نوصي بأن يتم عمل نظام للتأمين الصحي لمتقاعد الضمان الاجتماعي. كذلك كان هناك تأمين يسمى (تأمين إصابات الملاعب) وهذا النشاط ينجم عنه إصابة عمل ، ونظراً لأن الشركات تساهم بنسبة 2% من مجموع الرواتب تتعلق بإصابات العمل ، وحيث أن هذا النشاط موجود في أغلب الشركات لذلك نرى أن يعاد اعتماده كإصابة عمل.</p>	<p>المادة (3) - أيشمل هذا القانون التأمينات التالية:- 1-تأمين إصابات العمل. 2-تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. 3-تأمين الأمومة. 4-تأمين التعطل عن العمل. 5-التأمين الصحي. ب-تسري التأمينات الواردة في البندين (1) و (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة على الأشخاص الخاضعين لهذا القانون وتسري التأمينات الواردة في البنود (3) و(4) و(5) من الفقرة ذاتها بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس.</p>



<p>نقترح ان يتم السماح للموظفين المحالين على الاستيداع بالخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي؛ لأن الموظف المحال على الاستيداع يعامل معاملة الموظف المتقاعد مدنيا/ وفي هذه الحالة نرى ان يتم شمول هذه الفئة في الضمان الاجتماعي.</p>	<p>المادة (4-ب)- (1): لا يخضع الاشخاص الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني أو قانون التقاعد العسكري.</p>
<p>بالنسبة للأربعة الذين يمثلون أصحاب العمل: يجب أن يتم اختيارهم بناءً على القطاعات الحيوية في الأردن.</p>	<p>المادة (9): -يكون للمؤسسة مجلس إدارة برئاسة الوزير وعضوية كل من:- 1-المدير العام. 2-رئيس صندوق الاستثمار . 3-نائب محافظ البنك المركزي الذي يسميه المحافظ . 4-أمين عام وزارة الصحة. 5-أمين عام وزارة المالية. 6-أمين عام وزارة العمل. 7-أربعة يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات العمال. 8-أربعة يمثلون أصحاب العمل, اثنان منهم تختارهما غرفة صناعة الأردن والاثنان الأخران تختارهما غرفة تجارة الأردن.</p>
<p>نرى ان يتم الغاء هذا النص، وازضافة نص يتضمن تحويل المكافآت التي يحصل عليها عضو مجلس الادارة الى الجهة التي انتدبته، وعدم حصول عضو مجلس الادارة لمزايا شخصية بسبب عضويته في المجلس، وذلك لضمان تمكن الشخص المنتدب من الدفاع عن المصالح العامة وليس عن الامتيازات الشخصية التي حصل عليها.</p>	<p>المادة (10) الفقرة (د): تحدد مكافأة رئيس المجلس وأعضائه بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير.</p>
<p>نصت المادة (6) من نظام استثمار أموال المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وتعديلاته والصادر استنادا لقانون الضمان الاجتماعي على ما يلي: يجوز للوحدة بموافقة مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس الاستثمار خارج المملكة وفق ضوابط وأسس يحددها المجلس بالتنسيق مع البنك المركزي الأردني. وكما نعرف، ان الاردن بحاجة ماسة لهذه الاستثمارات وان اولوية استثمار اموال العمال يفترض ان تكون لصالح العمال والاقتصاد الوطني؛ بإقامة مشاريع اقتصادية انتاجية، بحيث يسهم هذا الاستثمار في معالجة قضايا الفقر والبطالة وبمزيد من المشاركة بمشاريع وطنية استثمارية انتاجية. بالإضافة الى ما سبق، فان اقامة مشاريع خارج الاردن يجعل من المستحيل تطبيق النصوص الرقابية وقواعد الحوكمة على هذه المشاريع كونها تخضع لتشريعات الدولة المقام فيها تلك المشاريع ، وبالتالي تضعف الرقابة عليها .</p>	<p>المادة (14) - ب- يتولى مجلس الاستثمار المهام والصلاحيات التالية:- و- تحدد الشؤون المتعلقة بمجلس الاستثمار بما في ذلك إدارته وكيفية عقد اجتماعاته واتخاذ قراراته ومكافأة أعضائه وصلاحيات رئيسه ونائبي الرئيس المشار اليهما في الفقرة (د) من هذه المادة بموجب نظام خاص يصدر لهذه الغاية.</p>



<p>الخمس من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص يجب أن يتم اختيارهم بناءً على القطاعات الحيوية ؟</p>	<p>المادة (14): أيشكل في المؤسسة مجلس يسمى (مجلس استثمار أموال الضمان الاجتماعي) برئاسة رئيس صندوق الاستثمار وعضوية كل من:- 1-المدير العام . 2-اثنين يختارهما المجلس من بين أعضائه احدهما من ممثلي العمال وثنائهما من ممثلي أصحاب العمل. 3-خمس من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس المستند الى توصية الوزير. ب-يتولى مجلس الاستثمار المهام والصلاحيات التالية:- 1-وضع السياسة العامة للاستثمارية لصندوق الاستثمار ورفعها إلى المجلس لإقرارها. 2-وضع الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة ورفعها إلى المجلس لإقرارها.</p>
<p>العمل على اشراك القطاعات الحيوية</p>	<p>المادة (15) : تكون مدة عضوية الاعضاء من خارج المؤسسة المنصوص عليهم في الفقرة (أ) من المادتين (13) و(14) من هذا القانون ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، وتنتهي عضوية أي منهم بطريقة تعيينه ذاتها.</p>
<p>لا يوضح القانون كيف سيتم احتساب قيمة الاشتراك و حصة كل طرف (المشترك و صاحب العمل) في حالة تجاوز راتب المشترك عن 5000 دينار، حيث في حالة تحديد احتسابها على جزء ال 5000 دينار فقط فإنها تعتبر خسارة للعامل ولمؤسسة الضمان. كما أن جميع الأرقام وحدود الرواتب لا تأخذ بعين الاعتبار أي تعديلات مستقبلية بالتضخم، أو إعادة تقييم العملة، أو أداء الاقتصاد أو القطاع، وبالتالي فإن وضع الحد الاعلى للأجر بـ 5000 يمكن أن يكون اعلى او أقل من المطلوب.</p>	<p>المادة (20): يتم احتساب الاشتراكات التي تؤديها المنشأة أو التي تقتطع من اجور المؤمن عليهم وفقاً للتعليمات التنفيذية على أن تتم مراعاة الاحكام والأسس والحدود التالية: أ. يكون الحد الأعلى للأجر الذي تحتسب الاشتراكات على اساسه خمسة أضعاف متوسط الأجور كما تم تعريفه في البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (90) من هذا القانون وبشرط أن لا يتجاوز هذا الحد خمسة الألف دينار.</p>
<p>حسب البند أ شرط أن لا تتجاوز 5000 فلماذا يتم اقتطاع نسبة الضمان على الرواتب فوق 5000 ، ولذا نرى أن هذا الشرط غير محفز للقطاع الخاص والتحاق المشتركين. جميع الأرقام وحدود الرواتب لا تأخذ بعين الاعتبار أي تعديلات مستقبلية بالتضخم أو إعادة تقييم العملة أو أداء الاقتصاد أو القطاع وبالتالي فإن وضع الحد الاعلى للأجر بـ 5000 يمكن أن يكون اعلى او أقل من المطلوب.</p>	<p>المادة (20): يتم احتساب الاشتراكات التي تؤديها المنشأة أو التي تقتطع من أجور المؤمن عليهم وفقاً للتعليمات التنفيذية على أن تتم مراعاة الاحكام والأسس والحدود التالية: أ-يكون الحد الأعلى للأجر الذي تحتسب الاشتراكات على اساسه خمسة أضعاف متوسط الأجور كما تم تعريفه في البند (2) من الفقرة (أ) من المادة (90) من هذا القانون وبشرط أن لا يتجاوز هذا الحد خمسة آلاف دينار.</p>



<p>يجب نشر تعليمات حفظ البيانات بالوسائل الإلكترونية ؟ وفقاً لما تقدره؟؟ هل هذه وفقا لقواعد معينه؟</p>	<p>المادة (21) : ب- اذا كانت المنشأة تحتفظ بالبيانات بإحدى الوسائل الإلكترونية فعليها في هذه الحالة الالتزام بالتعليمات التنفيذية التي تحدد شروط اعتماد المؤسسة لهذه البيانات. ج- عند عدم توافر البيانات لدى المنشأة وفق احكام الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة أو عدم مطابقتها للواقع تحسب الاشتراكات وفقاً لما تقدره المؤسسة وتكون المنشأة ملزمة بدفعها بمقتضى أحكام هذا القانون, كما تتم تسوية حقوق المؤمن عليه على هذا الأساس.</p>
<p>لا يجوز أن يكون تقدير القانون بحسب سوء النية.</p>	<p>المادة (22) : و- إذا تبين لمجلس التأمينات ان هناك ظروفاً أو أحوالاً لا تنطوي على سوء نية حالت دون قيام المنشأة بأداء الاشتراكات المستحقة أو بعدم إخطار المؤسسة بانتهاء خدمة المؤمن عليه في المواعيد المحددة فله أن ينسب إلى المجلس إعفاء المنشأة بما لا يتجاوز سبعين بالمائة من مجموع المبالغ الإضافية والغرامات المنصوص عليها في الفقرات (ج) و(د) و(هـ) من هذه المادة.</p>
<p>لماذا يجب إخطار مؤسسة الضمان بالعمل قبل بدء العمل؟ ولماذا تعتبر المسؤولية تضامنية؟</p>	<p>المادة (23): إذا عهدت المنشأة بتنفيذ العمل لأي شخص طبيعي أو اعتباري وجب عليها إخطار المؤسسة باسم ذلك الشخص وعنوانه قبل تاريخ بدء العمل بأسبوع على الأقل، وتعتبر المنشأة وهذا الشخص مسؤولين مسؤولية تضامنية عن الوفاء بالالتزامات المقررة وفق أحكام هذا القانون.</p>
<p>بنص المادة 37 وتحديدا عند ذكر الإصابة الناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة يرجى تعريف "جسيم"</p>	<p>المادة (37): مع مراعاة ما ورد في الفقرة (هـ) من المادة (27) من هذا القانون ، لا يحق للمصاب أو لورثته أو للمستحقين عنه الرجوع على المنشأة للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القانون وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن خطأ جسيم من المنشأة.</p>
<p>لماذا تتحمل المنشأة 75% عن تأمين الأمومة ؟ لماذا عن "جميع المؤمن" من ذكر وأنثى؟ لماذا تتحمل الشركة هذا الاقتراع مع أن المستفيد هو الموظف /الموظفة مما يؤدي إلى زيادة تكلفة العمل؟ وهنا يجب التغيير الى اختياري ونقل الاقتراع الى الموظفة فقط. ولماذا يتحمل الموظف هذا الاقتراع اذا كان المستفيد هو الموظفة.. يجب تحديد الاقتراع بالموظفات؟.</p>	<p>المادة (43): أيطبق تأمين الأمومة على جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام هذا القانون.</p>
<p>هل يصرف بدل الأجر الراتب كاملاً؟</p>	<p>المادة(45): أيصرف للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة بدل يعادل أجرها وفقاً لآخر أجر خاضع للاقتراع عند بدء إجازة الأمومة.</p>



<p>لماذا تتحمل الشركة هذا الاقتطاع مع أن المستفيد هو الموظف /الموظفة مما يؤدي إلى زيادة تكلفة العمل؟ وعليه، يجب التغيير الى اختياري ونقل الاقتطاع الى الموظف.</p> <p>لماذا تم تحديد 500 دينار فقط مع أن الاقتطاع هو من الراتب الكلي. وهنا نرجو النظر بتعديل الحد الأعلى (السقف) إلى الراتب الكلي و تغييره الى اختياري للموظف/الموظفة.</p>	<p>المادة(48):تأمين التعطل عن العمل تتكون مصادر تمويل تأمين التعطل عن العمل مما يلي :- أ-الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة بنسبة نصف بالمائة من أجور المؤمن عليهم. من ملحق أهم التعديلات في قانون الضمان الاجتماعي الجديد: صرف بدل التعطل بنسب لكل شهر تبدأ بـ 75% من اخر اجر خاضع للاقتطاع للشهر الأول و تنتهي ب 45% الأشهر الرابع والخامس والسادس وبسقف 500 دينار.</p>
<p>لماذا تم تحديد المدة بـ 36 اشتراكا؟ وهل يحسب ال 36 اشتراكا حسب قيمة الاشتراك الجديد؟</p>	<p>المادة (50): أ-يشترط لاستحقاق المؤمن عليه بدل التعطل عن العمل ما يلي:- 1-أن لا يقل عدد اشتراكاته وفقاً لأحكام هذا القانون عن (36) اشتراكاً قبل تاريخ استحقاقه لبدل التعطل عن العمل.</p>
<p>الأخذ بعين الاعتبار أن فترة التجربة لمدة ثلاثة أشهر او اكثر، وبالتالي نرى ان تدخل في مدة العمل الفعلية الخاضعة للضمان الاجتماعي والمعتمدة في شروط استحقاق المؤمن عليه لبدل التعطل عن العمل.</p>	<p>المادة (51): (أ) يوقف صرف بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه اذا ثبت للمؤسسة انه عاد الى عمل يتقاضى عنه اجر.</p>
<p>يرجى توضيح على من ينطبق 180 اشتراكاً؟</p>	<p>المادة(52): أ-يصرف للمؤمن عليه بدل التعطل عن العمل وفقاً للمدد التالية:- 1-ثلاثة اشهر إذا كان عدد اشتراكاته بهذا التأمين أقل من (180) اشتراكاً. 2-ستة اشهر إذا كان عدد اشتراكاته بهذا التأمين (180) اشتراكاً فأكثر.</p>
<p>حسب نص المادة 53 يحسب بدل التعطل عن العمل للمؤمن من آخر أجر خاضع للاقتطاع.. يرجى توضيح اذا المقصود بالأجر كاملاً؟ لماذا التحديد بـ 500 دينار مع أن الاقتطاع يكون من الراتب الفعلي؟</p>	<p>المادة(53): أ-يحسب بدل التعطل عن العمل للمؤمن عليه خلال مدة التعطل على اساس النسب المبينة ادناه, من آخر أجر خاضع للاقتطاع:- 1-(75%) للشهر الاول. 2-(65%) للشهر الثاني. 3-(55%) للشهر الثالث. 4-(45%) لكل من الأشهر الرابع والخامس والسادس. ب-1- يكون الحد الاعلى لاصافي بدل التعطل عن العمل خمسمائة دينار شهرياً ولمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس إعادة النظر في هذا الحد زيادة أو نقصاناً.</p>
<p>البند أ: يرجى توضيح لماذا تم تحديد كلا من بدل التعطل عن العمل لمدة (ثلاث) مرات؟ البند ب: لماذا تم تحديد رقم (36) لعدد الاشتراكات؟</p>	<p>المادة(55): أ-يستحق المؤمن عليه بدل التعطل عن العمل لثلاث مرات طيلة مدة شموله بأحكام هذا القانون. ب-مع مراعاة أحكام المادة (50) من هذا القانون، يصرف بدل التعطل عن العمل لأي من المرتين اللاحقتين للمرة الأولى إذا كان عدد اشتراكات المؤمن عليه في كل منهما لا يقل عن (36) اشتراكاً لاحقاً لصرف بدل التعطل عن العمل.</p>



<p>المادة 62- أ- البند الثاني: ماذا تعني خدمة فعليه ؟ توضيح..</p>	<p>المادة(62): أيستحق 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 عن خدمة فعليه.</p>
<p>في هذه المادة تم رفع سن التقاعد المبكر من 45 عاماً الى 48 عاماً ليصل بعد اربع سنوات الى 50 عاماً، وسنوات الاشتراك من 216 اشراكا الى 276 اشتركا لتصل الى 300 اشتركا بعد اربع سنوات اي خطوات تدريجية. نقترح ان يتم بتطبيق النص الجديد على المشتركين الجدد في الضمان الاجتماعي والرجوع الى النص القديم بخصوص سن التقاعد وذلك للمشاركين ما قبل تاريخ تطبيق نصوص القانون الجديد، كون ان المشتركين ما قبل تاريخ تطبيق هذا القانون تم اشراكهم حسب نصوص القانون القديم. بالإضافة الى ما سبق نقترح ان يتم تطبيق بند التقاعد المبكر في النص الجديد على المشتركين الجدد عند اكمال (276) اشتركا وبغض النظر عن سن المشترك .</p>	<p>المادة (64) : أ. على المؤسسة بناءً على طلب المؤمن عليه تخصيص راتب تقاعد مبكر له إذا انتهت خدمته لأي سبب كان شريطة تحقق ما يلي: 1. أن تكون اشتراكاته في هذا التأمين قد بلغت على الأقل (300) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و(264) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى. 2. أن يكون قد أكمل سن الخمسين على الأقل. ب. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة، على المؤسسة بناءً على طلب المؤمن عليه تخصيص راتب تقاعد مبكر له إذا انتهت خدمته لأي سبب كان في أي من الحالات التالية: 1. المؤمن عليه الذي يكمل سن الرابعة والأربعين قبل حلول تاريخ 2011/1/1 وذلك عند إكماله سن السادسة والأربعين على الأقل وبلوغ اشتراكاته في التأمين ما لا يقل عن (228) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و(192) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى. 2. المؤمن عليه الذي يكمل سن الثالثة والأربعين قبل حلول تاريخ 2011/1/1 وذلك عند إكماله سن السابعة والأربعين على الأقل وبلوغ اشتراكاته في التأمين ما لا يقل عن (246) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و(210) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى. 3. المؤمن عليه الذي يكمل سن الثانية والأربعين قبل حلول تاريخ 2011/1/1 وذلك عند إكماله سن الثامنة والأربعين على الأقل وبلوغ اشتراكاته في التأمين ما لا يقل عن (264) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و(228) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى. 4. المؤمن عليه الذي يكمل سن الحادية والأربعين قبل حلول تاريخ 2011/1/1 وذلك عند إكماله سن التاسعة والأربعين على الأقل وبلوغ اشتراكاته في التأمين ما لا يقل عن (282) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و(246) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى. 5. المؤمن عليه الذي يكمل سن الخامسة والأربعين على الأقل قبل حلول تاريخ 2011/1/1 وكانت اشتراكاته في التأمين بالتاريخ المذكور أقل من (216) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر</p>



	<p>وأقل من (180) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى، شريطة أن تبلغ اشتراكاته في التأمين عند تقديم طلب تخصيص الراتب ما لا يقل عن (228) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و(192) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى.</p> <p>ج.1. على الرغم مما ورد في الفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة، على المؤسسة بناء على طلب المؤمن عليه الذي يعمل بإحدى المهن الخطرة تخصيص راتب تقاعد مبكر له إذا إنتهت خدمته، لأي سبب كان، شريطة تحقق ما يلي:</p> <p>أ. أن تكون إشتراكاته في هذا التأمين قد بلغت على الأقل (216) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و(180) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى.</p> <p>ب. أن يكون قد أكمل سن الخامسة والأربعين على الأقل.</p> <p>2. لغايات تطبيق البند (1) من هذه الفقرة، يصدر نظام خاص لتحديد المهن الخطرة وأسس اعتمادها والاشتراكات الإضافية التي يتوجب أدائها.</p> <p>د. بحسب راتب التقاعد المبكر وفقاً للأسس الواردة في الفقرات (ب) و(ج) و(د) من المادة (62) من هذا القانون وعلى أساس معامل المنفعة الوارد في الجدول رقم (5) الملحق بهذا القانون ومتوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الستين اشتراكاً الأخيرة.</p> <p>هـ. يستحق راتب التقاعد المخصص وفقاً لأحكام هذه المادة اعتباراً من أول الشهر الذي تقدم به المؤمن عليه بطلب تخصيص هذا الراتب شريطة أن يقدم طلبه بعد انتهاء الشهر الذي إنتهت به خدمته.</p> <p>و. يجوز للمستحقين من ورثة المؤمن عليه المتوفى خارج خدمته المشمولة بأحكام هذا القانون والذي أكمل شروط استحقاق راتب التقاعد المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة أن يتقدموا باسم مورثهم بطلب استحقاق هذا الراتب ويخصص الراتب اعتباراً من بداية الشهر الذي قدموا فيه هذا الطلب.</p> <p>ز. على الرغم من أي نص آخر لا تسري أحكام هذه المادة على المؤمن عليه الذي يتم شموله بأحكام هذا القانون لأول مرة بعد تاريخ 2009/10/6 باستثناء حالات المهن الخطرة الواردة في الفقرة (ج) منها.</p>
<p>المادة 95 غير واضحة بخصوص معادلة احتساب راتب التقاعد بجميع بنوده و هي (السن ، مدة الاشتراك، معامل المنفعة، علاوة المعالين، العلاوات الأخرى) حيث تحتمل أكثر من تفسير ومجففة بحق كافة المشتركين الحاليين الذين لم يستثنوا، وكما كانت هناك مشاركات بالحوار الوطني، وكذلك بما ينجم مع مطالبة كافة الهيئات العمالية فان القانون الجديد يجب ان يطبق على المشتركين الجدد فقط بعد اقراره، وليس قبل ذلك بأي حال من الأحوال، حيث نجد ان هناك اجحاف وظلم كبير بين مشترك يستمر تطبيق القانون الحالي عليه ومشارك آخر اشترك بعده بأقل من شهر واحد.</p> <p>وهنا لا بد من احقاق الحق في بلد الديمقراطية والعدالة، و كذلك حالة</p>	<p>المادة(95): أيسقط حق المؤمن عليه أو المستحقين عنه في المطالبة بالرواتب والمبالغ المستحقة بمقتضى أحكام هذا القانون بانقضاء خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه واجبة الأداء. ب-يسقط حق المنشأة في المطالبة باسترداد المبالغ المدفوعة منها زيادة عما هو مقرر قانوناً بانقضاء خمس سنوات من تاريخ دفع تلك المبالغ. ج-يسقط حق المؤسسة في المطالبة بالمبالغ المستحقة لها بمقتضى احكام هذا القانون بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ استحقاقها.</p>



<p>آخر لمشارك بدء اشتراكه قبل سنوات من مشترك آخر سيستمر معاملته على القانون الحالي في حين المشترك الأقدم على القانون الجديد حيث انه ولظروف خارجة عن ادارته او لأي ظرف آخر تعطل عن العمل لمدة سنة أو سنتين أو أكثر، وبالتالي فإن عدد اشتراكاته قد يقل باثنين أو ثلاثة عن الـ 216 اشتراكاً المطلوبة في نهاية عام 2008 على الرغم من انه مشترك اقدم وقد يكون بعدة سنوات من مشترك لن يطبق عليه القانون الجديد.</p>	
<p>1. المحافظة على النص القانوني المتعلق بإلغاء التقاعد المبكر عند سن 45 عاماً، وابقائه للرجال عند سن 60 عاماً وللنساء 55 عاماً، واقتصار فكرة التقاعد المبكر على المهن الخطرة والصعبة على أن تحدد بشكل فوري من قبل لجنة خبراء يشارك فيها مختصون في الصحة والسلامة المهنية والطب المهني. 2. المحافظة على التعديل المتعلق باحتساب معدل الراتب على آخر خمس سنوات وليس آخر سنتين من الخدمة كما كان عليه في القانون القديم. 3. المحافظة على تأمين الأمومة. 4. المحافظة على ربط الرواتب التقاعدية بمعدلات التضخم السنوي.</p>	<p>ملاحظات خاصه بالأثار المترتبة على التعديلات التي أجريت على القانون:</p>
<p>5. المحافظة على شمول جميع العاملين بأجر بمظلة الضمان الاجتماعي بمن فيهم العاملون في القطاع غير المنظم. 6. تشديد العقوبات على المؤسسات التي لا تشرك العاملين لديها في الضمان الاجتماعي. 7. المحافظة على وضع سقف أعلى للرواتب التقاعدية. 8. عدم إيقاف الراتب التقاعدي عند حصول المتقاعد على أجر نتيجة أي عمل يؤديه بعد تقاعده. 9. تحقيق مبدأ المساواة في شروط استحقاق الأرملة والأرملة لراتب كل منهما. 10. إعادة النظر بمعامل الحسبة التقاعدية الذي أفقد المشتركين الكثير من حقوقهم المكتسبة، بحيث ينعكس ايجاباً على زيادة الرواتب التقاعدية على أن لا تزيد عن سقفها الأعلى. 11. المحافظة على مبدأ التأمين ضد البطالة وتعديل آليات عمله، وإيجاد صيغة تكفل حقوق العاملين الذين يتم فصلهم من العمل تعسفاً قبل وصولهم الى سن التقاعد. 12. الاسراع في تطبيق جميع التأمينات الاجتماعية التي يغطيها الضمان الاجتماعي لتشمل التأمين الصحي للمشاركين غير المنتفعين من التأمينات</p>	



الصحية التي تقدمها المؤسسات التي يعملون لديها، حيث أن هنالك لجان فنية تعمل على هذا الموضوع منذ سنوات ومخرجات عملها لم تر النور.

13. رفع الحد الأدنى للرواتب التقاعدية، بحيث لا تقل عن الحد الأدنى للأجور المعمول به.

14. وقف تدخلات الحكومات في عمليات اتخاذ القرارات الادارية والاستثمارية، للحفاظ على استقلالية المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

15. تطبيق مبادئ الحاكمية الرشيدة في ادارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وعدم تدخل الحكومات في تعيينات المناصب العليا فيها واستنزاف مواردها بالرواتب والمنافع الكبيرة.

16. لم يأخذ قانون الضمان الاجتماعي بعين الاعتبار التمثيل العادل والحقيقي للعمال وأرباب العمل في إدارة مؤسسة الضمان بالمقارنة مع ممثلي الحكومة وصلاحياتهم، كما لجأ إلى تعيين ممثلي العمال وارباب العمل بدلاً من اختيارهم باسألون الانتخاب.

17. خول قانون الضمان الاجتماعي المرجع الطبي الذي يشكله مجلس الإدارة المؤسسة صلاحية تحديد الاصابة بأحد أمراض المهنة وأية أمراض أخرى يقرر إضافتها، وهو ما يتناقض مع فلسفة المؤسسة في توفير الحماية لمنتسبيها من ناحية، ولا مركزية الإدارة وصلاحية توزيع الاختصاصات من ناحية أخرى، حيث أثبتت التجارب السابقة عن وجود عمليات اذلال بحق العمال عند مراجعتهم مؤسسة الضمان بسبب اصابات العمل وتحديد درجاتها عند المطالبة بحقوقهم، وعليه لا بد من تشكيل لجنة طبية خاصة ذات استقلال عن المجلس في تحديد نسبة الاصابة وأي أمراض مهنية جديدة، ويمكن لهذه اللجنة أن تضم ممثلين عن وزارة الصحة ونقابة الأطباء والخدمات الطبية الملكية وكليات الطب في الجامعات الأردنية الرسمية.

18. يرحل القانون الضمان الاجتماعي بعض الامور الهامة إلى الأنظمة والتعليمات التنفيذية، ومنح مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي صلاحية وضع هذه الأنظمة والتعليمات، وهو ما يتنافى مع وضع ضمانات تشريعية تكفل حقوق الافراد من خلال تنظيم هذه الأحكام بقوانين تصدر عن السلطة التشريعية بوصفها الممثل الحقيقي للإدارة العامة للشعب.

19. لم ينص القانون على توفر آلية قانونية تضمن مراقبة استثمار أموال صندوق الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى تدخل تكوين المجالس والهيئات واللجان واختصاصاتها.

20. القانون على توفير الإيرادات المالية لمؤسسة الضمان الاجتماعي للمحافظة على حقوق الاجيال المستقبلية، وهذا أمر مفهوم إلا ان ذلك يجب أن لا يتعارض مع تحقيق الغايات الاجتماعية للمنتسبين حالياً، والذي يظهر ذلك من خلال تخفيض عوائد التأمينات الاجتماعية للمشاركين وذلك من خلال احتساب معامل المنفعة على أساس الستين اشتراكا الأخيرة بدلاً من الأربع والعشرين اشتراكاً، وتحديد حدا أعلى للمعال الاول بـ 50 ديناراً بدلاً من 10%، و 20 دينار للمعال الثاني، والمعال الثالث بدلاً من 10% لكليهما، وبعدها أقصى للإعالة ومقداره 90 ديناراً.

21. تضمن القانون بعض الأحكام التي تحد من فرص الرقي الوظيفي، وتحقيق بيئة مناسبة للإبداع الوظيفي، وذلك من خلال حرمان المنتسب من الاستفادة من الزيادة السنوية والعلاوات الأخرى التي تمنح له نتيجة اجتهاده، وقصرها على زيادة محددة من الأجر الخاضع للاقتطاع في

<p>السنة السابقة.</p> <p>22. منح القانون مجلس الوزراء حق فرض عقوبات مالية، وهو ما يتنافى مع مبدأ شرعية العقوبة التي يجب أن تحدد مصورة واضحة في متن القانون نفسه.</p> <p>23. احتوى القانون نصوصاً تخول المجلس الوزراء باستثناء بعض الفئات المؤمن عليهم من الحصول على البدلات المالية (مثل: بدل تأمين الأمومة الوارد في المادة 43/ب، وبدل تأمين التعطل عن العمل الوارد في المادة 49/ب)، الأمر الذي يتنافى مع طبيعة الحق في الضمان الاجتماعي، والذي لا يجوز حرمان أحد منه إلا وفقاً لأحكام القانون بنص صريح.</p>	
---	--



قائمة بأسماء مجموعات المجلس الاقتصادي والاجتماعي

المجموعة الاولى : ممثلو الوزارات والمؤسسات والهيئات الرسمية وذوي الخبرة في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية:-

- عطوفة مدير عام دائرة الاحصاء العامة/ السيد فتحي النصور
- عطوفة مدير عام صندوق المعون الوطنية/ السيدة بسمة اسحاق
- معالي الدكتور ميشيل مارتو
- عطوفة مدير عام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي/ الدكتور معن النصور
- عطوفة الدكتورة رائدة القطب
- سعادة السيد أحمد عرموش
- معالي الدكتور عزت جرادات
- معالي الدكتور نايف الفايز
- عطوفة الدكتور بشير خليفة الزعبي
- عطوفة الدكتور حمود عليمات

المجموعة الثانية ممثلو أصحاب العمل

- سعادة السيد محمد أنيس القلم
- سعاد السيد أيمن حتاحت
- سعادة السيد نزال العرموطي
- سعادة السيد محمد الشوحي
- سعادة السيد خير الدين شكري
- سعادة السيدة ليلى عتاب
- سعادة السيد علاء ديرانية
- سعادة السيد عبد السلام الذيابات
- سعادة السيد فايز الفاعوري
- سعادة المهندس أحمد الطراونة
- السيدة هند عبد الجابر

المجموعة الثالثة ممثلو العمال:-

- سعادة رئيس الاتحاد العام للنقابات العمالية/ السيد مازن المعاينة
- سعادة نقيب المهندسين المهندس عبدالله عبيدات
- سعادة نقيب المهندسين الزراعيين السيد عبد الهادي الفلاحات
- سعادة السيد بلال ملكاوي
- سعادة السيد حيدر رشيد
- سعادة الشيخ إبراهيم أبو رحية
- سعادة السيدة منال الدباس
- سعادة السيدة مجد شويكة
- سعادة السيد علي فلاح الحديد
- سعادة السيد خالد الزيود.
- سعادة السيد فتح الله العمراني

المجموعة الرابعة ممثلو مؤسسات المجتمع المدني:-

- المفوض العام للمركز الوطني لحقوق الانسان/ الدكتور موسى بريزات
- معالي السيدة أسماء خضر
- اتحاد الجمعيات الخيرية/ السيد فلاح القضاة
- سعادة السيدة فلنتينا قسيسية
- سعادة الدكتور موسى شنيوي
- سعادة السيد أحمد العميان
- سعادة السيد ليث القاسم
- سعادة السيد صائب الحسن
- سعادة السيد مطر أبو رحية
- سعادة السيد عدنان داودية
- سعادة السيد هاني الحوراني



المدعون من خارج المجموعات :-

- معالي سمير مراد/ وزير عمل سابق
- السيد محمد الشوابكة/ مستشار قانوني
- السيد تحسين القطاونه/ مستشار ديوان التشريع
- السيد رمزي قشير/ جمعية المستشارين الإداريين
- الأنسة سارة السوقي/ جمعية انتاج.
- السيد محمد طهبوب/ جمعية انتاج
- السيدة نهى معايطه/ الاتحاد النسائي
- السيد أحمد عوض/ مركز الفينيق
- السيدة فاطمة الدباس/ اللجنة الوطنية لشؤون المرأة
- السيدة أمال حدادين / اللجنة الوطنية لشؤون المرأة
- الأنسة ميس داوود/ جمعية انتاج
- السيد علي بريزات/ المركز الوطني لحقوق الإنسان
- سمير مقدح/ غرفة صناعة الأردن
- أيمن عدينات/ غرفة تجارة عمان
- السيدة نادية الروابدة/ الضمان الاجتماعي
- السيد مهدي الدويري/ الضمان الاجتماعي
- السيدة فداء ابو رمان/ الضمان الاجتماعي
- السيد ياسر عكروش/ الضمان الاجتماعي
- السيد شامان المجالي/ الضمان الاجتماعي
- الدكتور هيثم الزعبي/ الضمان الاجتماعي
- السيد خالد المجالي/ الضمان الاجتماعي