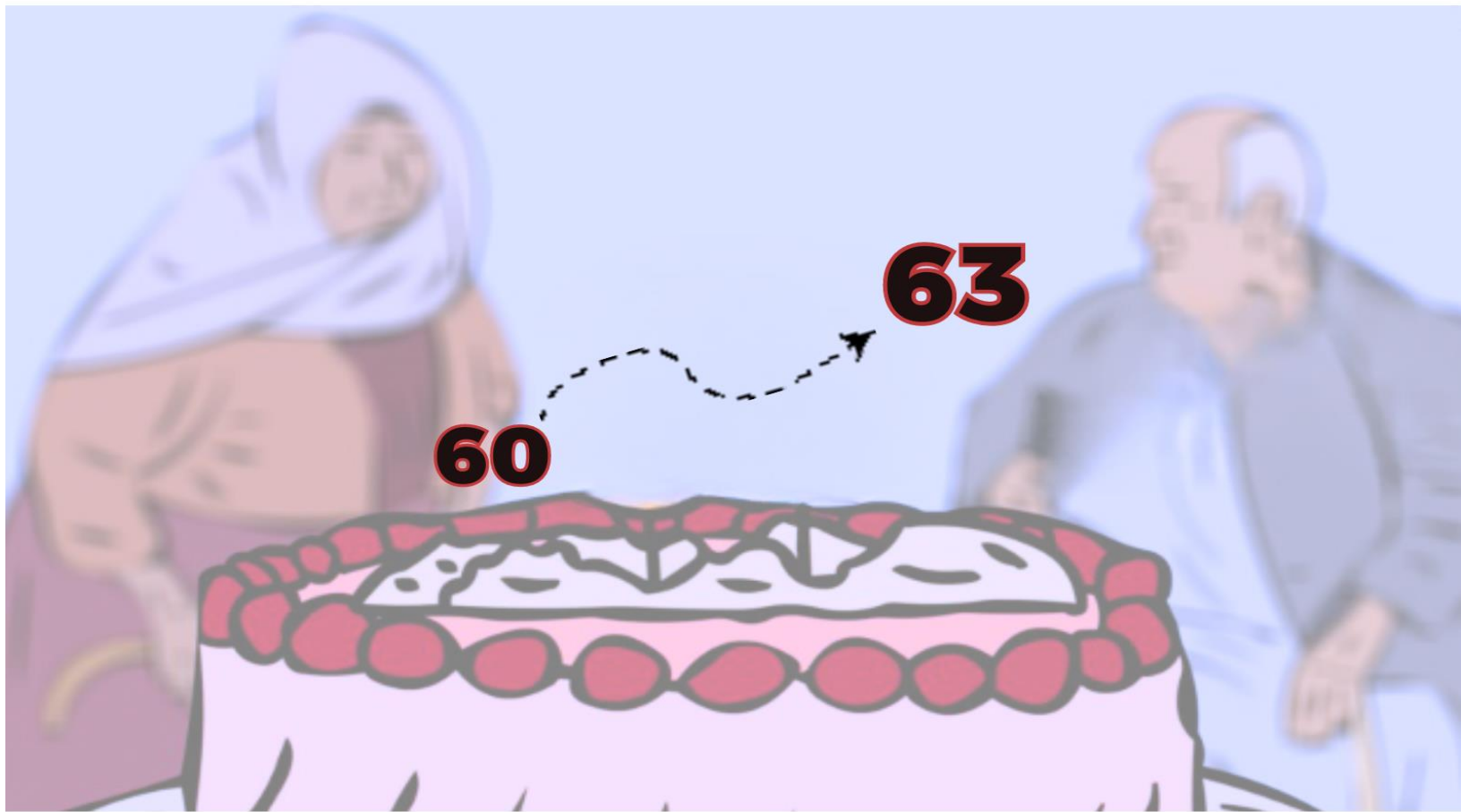


# تعقيب على مسودة قرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي المعدل



إياد الرباعي

أيار 2023

ينطلق هذا التحليل من أهمية الضمان الاجتماعي كحق أساسي للعاملين والعاملات، ودوره في الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام، وأهمية دور الحكومة في تذليل العقبات التي تعيق تطبيق هذا الحق، وتحديدًا تلك المتعلقة بالمخاوف وعدم الثقة التي يشعر بها العاملون/ات اتجاهها. حيث أن تطبيق القرار بقانون، يتطلب أولاً: قراءة صحيحة لأسباب إخفاق مجلس إدارة مؤسسة الضمان السابق في تطبيق القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي، ثانياً: تحليل الاحتجاجات التي قادت إلى تجميد الضمان الاجتماعي في يناير 2019.

في تكرار لأخطاء الماضي، تجاهلت منظمة العمل الدولية إجراء حوار معمق حول تقييم التجربة السابقة أو التعديلات المقترحة سابقاً، إذ تعتقد منظمة العمل الدولية أن خبرتها الفنية كافية لتشخيص واقع الضمان الاجتماعي، حيث أجرت على مدار العامين الماضيين لقاءات تقييم للتجربة السابقة للضمان الاجتماعي، واستثنت أطرافاً فاعلة في ملف الضمان الاجتماعي، وقد تعرض دور منظمة العمل الدولية لانتقادات شديدة في العام 2016 من قبل الحملة الوطنية للضمان الاجتماعي، إلا أن المنظمة كررت نفس الآلية في الحوار والضغط لوجود ضمان اجتماعي، وتمول اليوم صيغة حوار فضفاضة فككت من خلالها كافة الأطراف الفاعلة في هذا الملف، إذ تم تجاهل بعض الأطراف التمثيلية التي كانت جزءاً من مجلس إدارة الضمان السابق، كما تجاهلت كافة أطراف المجتمع المدني من اللقاءات والتعديلات التي جرت على القرار بقانون. إضافة إلى تجاهل الحركات التي نشأت في العام 2018.

ويؤخذ على تقييم التجربة السابقة، أنه لم يكن هناك استخلاصات في مجال الحوكمة وإدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي، وهي واحدة من الإشكاليات الجوهرية، التي يمكن أن يكون تقرير خبير منظمة العمل الدولية تغاضى عنها، أو أن جهة الاختصاص الفلسطينية فعلت ذلك.

بالإضافة لما سبق، فإن الجهات الرسمية، وبالأخص وزارة العمل، لم تصل لذات القناعة التي وصلت إليها حكومة د.رامي الحمد الله بأن الإشكالية ليست بالتعديلات وإنما بالأطراف التي لا ترغب بوجود ضمان اجتماعي لعدم رغبتها في تحمل التكاليف المترتبة عليه، بما فيها بعض شرائح الطبقة الوسطى التي لا يشكل مستقبل دخلها وشيخوختها مصدر قلق بالنسبة لها، أو ممن التحقوا مؤخراً بسوق العمل ولم تشكل فكرة الشيخوخة وما يترتب عليها من إعالة مسألة ملحة بالنسبة لهم بعد. كما وتجدر الإشارة، إلى أن القرار بقانون السابق كان قابلاً للتعديل والتطبيق، والاعتقاد حالياً بأن إجراء تعديلات عليه ستجعله كذلك، أمراً غير محسوم بالمطلق.

وعليه، يعتقد المرصد أن الضمان يمكن أن يصبح فكرة قابلة للنجاح والتطبيق تبعاً للمعطيات التالية.

#### ● خفض تمثيل الحكومة في مؤسسة الضمان الاجتماعي

تواجه حكومة د.محمد اشتية، كحال الحكومات السابقة العديد من الاحتجاجات، بل تعتبر الحكومة الحالية من أكثر الحكومات التي واجهت احتجاجات نقابية في عهدها، منذ أول حكومة تشكلت قبل عشرين عاماً، حيث واجهت الحكومة العديد من الاحتجاجات والإضرابات النقابية للنقابات المهنية على وجه التحديد مثل: الأطباء، المهندسين، المحامين، حراك المعلمين، الذي امتد إضرابهم لثلاثة شهور، سائقي المركبات العمومية، اتحاد تجار العجول وأصحاب الملاحم، بالإضافة إلى احتجاجات

مؤسسات المجتمع المدني، على أكثر من ملف، منها ما يتعلق بقرار بقانون الشركات غير الربحية، وتعديلات قانون الجمعيات الأهلية، وقرار بقانون ضريبة القيمة المضافة، بالإضافة لقضية الحريات والاعتقالات السياسية، والأزمة المالية التي تفتقر لأي أفق للحل، كل ذلك يعزز أزمة الثقة ويفاقمها بين المواطن والحكومة.

وفي هذا السياق، أشارت تصريحات سابقة لوزير العمل إلى أن دور الحكومة هو دور إشرافي وليس تنفيذي،\* على الرغم من أنه ليس للحكومة أو لغيرها هذا الدور، بل تقع هذه المسؤولية وبشكل مشترك ضمن مسؤوليات مجلس إدارة الضمان الاجتماعي، ويقتصر دور الحكومة على كونها الضامن لكافة الصناديق والمسؤولة عن استمرار تقديم المنافع الواردة فيها إلى جانب عضويتها في مجلس الإدارة. وإن هذا النوع من التصريحات، التي تفترض وجود دور أكبر من باقي الأطراف، أدى إلى خلق مجلس إدارة غير فعال، ويقتصر دوره على تمرير القرارات التي يرغب فيها الوزير، إذ لم يكن هناك نقاشات فاعلة بقدر ما هو الاستماع إلى قرارات وزير العمل السابق. وترتبط هذه الإشكالية بالأساس بالإعلان عن بدء العمل بالضمان دون اكتمال الكثير من الأنظمة والتعليقات، أو تعيين الحافظ، وتوكيل مدير هيئة التقاعد بإدارة شؤون مؤسسة الضمان الاجتماعي.

وعليه، فإن الحد من سيطرة الحكومة على مجريات تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يتطلب إجراء تعديلات على المادة 18 من قرار بقانون الضمان الاجتماعي والتي تنظم تكوين مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث لا بد من تعديل بند رئاسة المجلس والجهة التي يمثلها.\*

\* للإطلاع على تصريحات وزير العمل في تاريخ 7 أيار 2023، يرجى الاطلاع على الرابط التالي: <https://bit.ly/3WcS7J9>

\* المادة (18) من مسودة القرار بقانون لسنة 2022 بشأن الضمان الاجتماعي في باب المجلس:

1. يكون للمؤسسة مجلس إدارة، برئاسة وزير العمل وعضوية كل من:
  - ممثل عن وزارة التنمية الاجتماعية، على أن يكون من موظفي الفئة العليا ذوي الاختصاص. عضواً
  - ممثل عن وزارة المالية، على أن يكون من موظفي الفئة العليا ذوي الاختصاص. عضواً
  - ممثل عن وزارة الاقتصاد الوطني، على أن يكون من موظفي الفئة العليا ذوي الاختصاص. عضواً
  - ممثل عن وزارة العمل، على أن يكون من موظفي الفئة العليا ذوي الاختصاص. عضواً
  - خمسة ممثلين عن العمال، تتم تسميتهم من قبل الاتحاد العمالي الأكثر تمثيلاً بالتشاور مع الاتحادات الفاعلة والمعتمدة الأخرى. أعضاء
  - خمسة ممثلين عن اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية، تتم تسميتهم بالتشاور مع المنظمات الفاعلة والمعتمدة الأخرى. أعضاء
  - ممثل عن النقابات المهنية، يتم تسميته من قبل ممثلها، وممثل عن المنظمات الأهلية، يتم تسميته من قبل ممثلها. عضواً
  - خبير مالي، يسميه مجلس الوزراء. عضواً
2. يصدر مجلس الوزراء قراراً بتعيين أعضاء المجلس على النحو المنصوص عليه في الفقرة (1) من هذه المادة.
3. يشكل المجلس لجنة فنية خارجية للإستئناس برأيها تتكون من خمسة أعضاء يتم تسميتهم من المجلس من الخبراء والأكاديميين والمتخصصين في الشؤون المالية والاقتصادية والاستثمارية والتأمينات الاجتماعية المشهور لهم بالخبرة والكفاءة، ويحدد المجلس مؤهلاتهم وخبراتهم ومهامهم وواجباتهم بموجب تعليمات تصدر عن المجلس.
4. ينتخب المجلس نائباً أول للرئيس، ونائباً ثاني له من ممثلي العمال وأصحاب العمل الأعضاء في المجلس لمدة أربع سنوات ويحل النائب الأول مكان الرئيس في حال غيابه، ويجوز للمجلس إعادة إنتخابهما مرة ثانية فقط.

## • تمثيل العمال في مجلس الادارة

أدى اقتصار المشاركة في التعديلات على القرار بقانون على أطراف بعينها إلى إجراء تعديلات أدت لاحقاً لوجود خلل على مستوى التمثيل، على سبيل المثال، تم تعديل المادة 18 (عضوية المجلس) من القرار بقانون السابق، وتحديد البند المتعلق بتمثيل العمال في مجلس إدارة الضمان، إذ تم استبدال عبارة "تم تسميتهم من قبل الاتحادات العمالية الأكثر تمثيلاً"، بعبارة "تم تسميتهم من الاتحاد العمالي الأكثر تمثيلاً بالتشاور مع الاتحادات الفاعلة والمعتمدة الأخرى"، وقد منح التعديل الجديد اتحاد عمال فلسطين الحق في اختيار ممثلي العمال في عضوية المجلس. ولو كان هناك تمثيل لكل النقابات والفاعلين في إجراء واقتراح التعديلات على المسودة الجديدة من القرار بقانون لما تم تعديل المادة 18 على هذا النحو. هذا بالإضافة إلى حاجة المجلس لعضوية شخصيات عامة تتسم بالاستقلالية والنزاهة، حيث أن وجود مثل هذه الشخصيات سيلعب دوراً مهماً في رفع ثقة الناس بمجلس الضمان الاجتماعي واثمائه على أموالهم.

## • التدرج في التطبيق

لتعقيد الواقع وتجاذباته المختلفة ومن ضمنها أزمة القرارات بقانون نفسها والانقسام حولها، والانقسام حول إمكانية أن تبدأ مؤسسة الضمان بالعمل بالتدرج عبر نظام اختياري في السنوات الأولى، إذ يحاجج البعض بصورة منطقية أن هذا نوع من القوانين طابعه إلزامي، وهو كذلك، لكن يمكن أن تكون العملية نفسها متدرجة وذات طابع اختياري لمن يرغب في الإطار الزمني الوارد في القانون. ويحاجج آخرون بأنه لن ينضم أحدهم بشكل اختياري للمؤسسة، وهذه محاجة تفتقر للدقة، ويدلل على ذلك أن التقاعد العام الإلزامي لموظفي الحكومة، والاختياري لمن هم خارج الوظيفة العمومية تلتحق به العديد من الشركات، الجامعات، البلديات وغيرها من المؤسسات غير الحكومية، وذلك على الرغم من كل الإشكاليات والصعوبات المالية التي تمر بها هيئة التقاعد العام إلا أنها استمرت في تقديم المنافع الواردة في نظامها للمتقاعدين/ات.

ويؤكد المرصد أن التفسيرات غير الدقيقة لبعض المواد الواردة في القرار بقانون المعدل، وبالأخص موضوع التدرج في التطبيق، ستؤدي إلى مزيد من الإرباك، مثل تصريحات وزير العمل التي تناقلتها وسائل الإعلام المحلية يوم 7 أيار\* أو تلك التي أشار لها أمين عام اتحاد نقابات عمال فلسطين حول مرحلة تدريجية وذات طابع اختياري لمدة 5 سنوات كان فيها خلط بين مفهوم التدرجي ومفهوم (اختياري).

لم تتم الإشارة في أي مادة من مواد القرار بقانون ال132 إلى أن النظام اختياري (ضمن النسخة المقترحة للنقاش والتي تحمل ختم وزارة العمل الرقم 5037) حيث ورد في المادة 3 في الفقرة الثانية أن "النظام سيتم تطبيقه وفق جدول زمني تدريجي حسب حجم المنشآت وبسقف زمني لا يتجاوز ال5 سنوات". كما ورد في الفقرة الثالثة من نفس المادة بأن "الانتساب اختياري للمنشآت غير المستهدفة في المرحلة الأولى"، أي أن القرار بقانون قد أتاح للمنشآت الصغيرة نسبياً الانضمام لمؤسسة الضمان الاجتماعي

\* للإطلاع على تصريحات وزير العمل في تاريخ 7 أيار 2023، يرجى الاطلاع على الرابط التالي: <https://bit.ly/3WcS7J9>

بغض النظر عن حجمها. ويحسم النقاش في هذه السياق المادة رقم (8) بعنوان (التغطية الإلزامية) التي تشير إلى أن تطبيق المنافع اجباري على فئات العمال:

#### مادة (8)

#### التغطية الإلزامية

1. تطبيق التأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ج، د) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، إجبارياً على جميع فئات العمال الوارد ذكرهم في أحكام المادة (4) من هذا القرار بقانون
2. لا يجوز تحميل المؤمن عليه أية تكاليف أو نفقات تأمينية إضافية غير منصوص عليها في هذا القرار بقانون.

#### • المصالح المختلفة في الضمان الاجتماعي

أشار المرصد في تقرير سابق نشر في تموز 2021 إلى أن رفض القطاع الخاص للضمان الاجتماعي جاء من مخاوف ومصالح مختلفة للقطاع الخاص، فمخاوف القطاعات الصغيرة والمتوسطة الأساسية؛ كانت في اقتطاع المساهمات ونسب الاشتراكات ودفع أتعاب نهاية الخدمة مرة واحدة للعاملين/ات وهي في الغالب أرصدة غير متوفرة لدى هذه المؤسسات والشركات. بينما القطاعات الكبيرة من شركات القطاع الخاص فكانت أسباب رفضها نسبياً مختلفة، حيث تدفع لموظفيها أكثر من الامتيازات في الضمان الاجتماعي، كبرى شركات القطاع الخاص لا ترى في الاستثمارات المستقبلية لأموال الضمان الاجتماعي في الاقتصاد الفلسطيني منفعة لها، ولم تكن هنالك خطة استثمارية واضحة لمؤسسة الضمان، حيث ما ركزت عليه المؤسسة هي مسألة الاستثمار الآمن والاستثمار في السوق المحلي، وهذا يعكس توجهات وتطمينات وليس خطة استثمارية وجدوى اقتصادية لعملية الاستثمار. كما ولم يكن واضحاً أن عمليات وقطاعات الاستثمار لن تكون منافسة لاستثمارات يقودها القطاع الخاص.

يعتقد المرصد أن وجود توافق داخل كبرى شركات القطاع الخاص، سيزيد فرص نجاح الضمان الاجتماعي، فعلى سبيل المثال، مشاركة قطاعين مثل القطاع المالي وقطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، يمكن أن يشكل نواة جيدة وعينة كبيرة لبدء تطبيق قرار بقانون الضمان الاجتماعي، حيث أن مشاركة هذه القطاعات، يعني اشتراك ما لا يقل عن 15 ألف عامل/ة في المرحلة الأولى. كما يعني منح القائمين على مؤسسة الضمان الاجتماعي فرصة لتجاوز العقبات التي قد تنشأ أثناء مرحلة التطبيق سواء على المستوى الفني أو المستوى الخاص بالقانون، على أن يترافق ذلك مع إنشاء المحكمة الخاصة بالضمان الاجتماعي، وإقرار خطة استثمار واضحة وأمنة.

القطاع الخاص (بشقيه الكبير- والصغير) لم يدرك أن إعادة ضخ مليارات الدولارات في الاقتصاد الفلسطيني في سياق خطة استثمارية واضحة ونزهة وشفافة، وبوجود لجنة استثمار كفوءة، سيسهم في تنشيط الاقتصاد، وأن نتائج هذا الاستثمار لن يستفيد منها المواطن العادي فقط، بل أيضاً للقطاع الخاص مصلحة فعلية في ذلك، تحديداً إذا ما تم تقييد استثمار أموال الضمان في داخل فلسطين وليس البحث عن استثمارات خارجية.

من يدقق في تجاذبات الضمان الاجتماعي، يدرك أن الأمور انفجرت عندما تم طرح بند "الحافظ الأمين"، والمقصود به المصرف/البنك الذي ستودع به أموال مؤسسة الضمان الاجتماعي، والتي يعتقد المطلعون/ات أنها لم تكن ضمن إجراءات عالية الشفافية. وقدمت بعض البنوك شكوى لدى ديوان الرقابة المالية والإدارية بسبب اعتماد أحد البنوك المحلية حافطاً أميناً لأموال الصندوق. وللخروج من هذا المأزق يمكن اقتراح 2-3 حافظ أمين لودائع مؤسسة الضمان الاجتماعي. وبالتالي الحد من الصراعات التي من الممكن أن تنشأ بين كبرى الشركات المصرفية وبالتالي عكسها على الضمان الاجتماعي.

#### • العمال الفلسطينيين في الداخل المحتل

هناك حاجة إلى تهدئة مخاوف هذه الفئة من العاملين ولا يمكن التغاضي عن الصورة السلبية التي ساهم البعض في تعزيزها حول أن الضمان الاجتماعي سيصادر أموال العمال الفلسطينيين في الداخل. وفي التعديلات التي أدخلتها الحملة الوطنية للضمان الاجتماعي على النظام التكميلي، أصبح هذا النظام اختيارياً بعد محاولة فرضه إجبارياً على العمال، إلا أن إضافة مادة جديدة تحت مسمى العمال خارج دولة فلسطين، إلى جانب كونها مخالفة للتعديلات السابقة، فإنها ستثير مخاوف العمال الفلسطينيين في الداخل المحتل من جديد:

#### مادة (6)

#### العامل الفلسطيني في الخارج

تقوم المؤسسة بمتابعة حقوق العمال الفلسطينيين العاملين خارج الدولة الفلسطينية لتحصيلها لصالح العمال، بما يشمل كافة الحقوق المترجمة وتنظم عملية حصول العمال أو الورثة على مستحقاتهم المالية بشروط استحقاق الراتب التقاعدي، وفق نظام خاص يصدر عن مجلس الوزراء. يوصي المرصد بحذف المادة أعلاه ليصبح بمقدور العمال الاستفادة إما بنظام الدفعة الواحدة أو إن كان الحصول على راتب تقاعدي وليس إعادة ربط الاستفادة من أموالهم بشروط استحقاق الراتب التقاعدي.

#### • تأمين منفعة البطالة

إن إضافة تأمين البطالة من ضمن المنافع التي سيستفيد منها العامل تعد واحدة من التعديلات الإيجابية على القرار بقانون. وينص التعديل على أن تكلفة هذه المنفعة 3% من مجموع الأجر الذي يتقاضاه العامل وتدفع مناصفة مع صاحب العمل وتساهم الحكومة بمقدار 1%.

وضمن نقاش هذا التعديل، يسجل المرصد ملاحظتين أساسيتين حول شروط الانتفاع ومقدار انتفاع المؤمن عليهم:

1. شروط الانتفاع: تم ربط هذه المنفعة بأسباب ترك العمل الواردة بقانون العمل المادة 42 الفقرة 1 هو تقييد الاستفادة من هذه المنفعة، وذلك في أي من الحالات الآتية:

أ- تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة.

ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.

ج- الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.

د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.

هـ- عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً.

هذه الأسباب مصممة في قانون العمل لغرض آخر ولا يجوز ربطها مع قانون الضمان الاجتماعي، ويمكن أن تصبح لاحقاً هي الشرط الرئيسي للاستفادة من منفعة البطالة، حيث أن قرار ترك العمل ممكن أن يكون لأسباب أخرى غير تلك الواردة في الفقرة 1 من المادة 42. وبالتالي وضع عبء إضافي على العاملين/ات لإثبات أسباب ترك العمل لتمكين من الاستفادة من خدمة هم أصلاً دفعوا ثمنها:

### تأمين البطالة

#### المادة (95)

#### منافع تأمين البطالة

1. تشمل منافع تأمين البطالة الواردة في هذا الفصل بدلات نقدية تدفع للمؤمن عليه المتعطل عن العمل وفق الشروط والضوابط الواردة في هذا القرار بقانون.
2. يقصد بالمتعطل عن العمل لغايات أحكام هذا الفصل هو كل مؤمن عليه خاضع لتأمين البطالة توقف كسبه بسبب تركه العمل لسبب لم يكن فيه مختاراً، ولم يباشراً أي عمل أو مهنة حرة بعد تركه لعمل.
3. ويقصد بالسبب غير المختار السبب أو الأسباب التي تنهي علاقة عمل المؤمن عليه من العمل دون خطأ منه، أو السبب الذي يجبر المؤمن عليه تك العمل من تلقاء نفسه في الحالات المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (42) من قانون العمل المعمول به.
4. يصدر المجلس التعليمات اللازمة لتطبيق أحكام هذا الفصل.

2- قيمة المنفعة وشروط استحقاقها:

بداية قيمة المساهمات في هذه المنفعة تشكل 3% من أجر المؤمن عليهم مقسمة على 3 أطراف إضافة إلى ما يرد لهذه المنفعة من مساعدات أو غرامات أو عائدات استثمارية... إلخ. إن الأساس الذي تم الاستناد إلى في تصميم قيمة المساهمة في هذه المنفعة غير واضح إن كان الأساس هو دراسة اكتوارية أو إن كانت وزارة المالية قد أعطت التزاماً بتغطية نسبة مساهمة الحكومة في هذه المنفعة نتيجة أزمته المالية. إلا أنه وفي الحالتين، لا يجوز أن تقل قيمة هذه المنفعة عن 100% من قيمة الحد الأدنى للأجر تحديداً أن مساهمة 2 من المؤمنين في هذه المنفعة تعادل قيمة التغطية ولو افترضنا

أن ثلث المؤمنين سينتفعون منها ستبقى هذه المنفعة رابحة . وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن أي استفادة أخرى من هذه المنفعة ستكون مربوطة بعدد اشتراكات أعلى كما ورد في المادة 97، فالاستفادة الأولى يقابلها 24 اشتراكاً فعلياً، بينما

تكرار هذه المنفعة مربوط بعدد اشتراكات تم تحديده على النحو التالي:

أ. (36) شهراً من الاشتراكات في آخر (60) شهراً للمنفعة الثانية.

ب. (48) شهراً من الاشتراكات في آخر (72) شهراً للمنفعة الثالثة.

ج. (60) شهراً من الاشتراكات في آخر (84) شهراً للمنفعة الرابعة وأي منفعة لاحقة.

قيمة ومدة استحقاق منفعة تأمين البطالة

مع مراعاة ما ورد في أحكام المادة ( ) أعلاه، يصرف للمؤمن عليه منفعة تأمين البطالة وذلك في كل مرة يستحق فيها صرف هذه المنفعة بما يعادل 85% من الحد الأدنى للأجر لمدة ثلاث أشهر متتالية.

#### • نسب المساهمات

جرى تعديل نسب المساهمات في كافة المنافع على النحو التالي من:

المنفعة	نسبة مساهمة العامل	نسبة مساهمة صاحب العمل
تقاعد الشيخوخة	6.2%	9.8%
إصابات العمل	0	1.6%
منفعة الأمومة	0.1%	0.4%
منفعة البطالة*	1%	1%

في تقاعد الشيخوخة ارتفعت نسبة المساهمة على صاحب العمل بمقدار 0.8%، وانخفضت بنفس القيمة على العاملين/ات وهذا ما يجب الدفاع عنه في أي حوارات مجتمعية قادمة حول الضمان الاجتماعي.

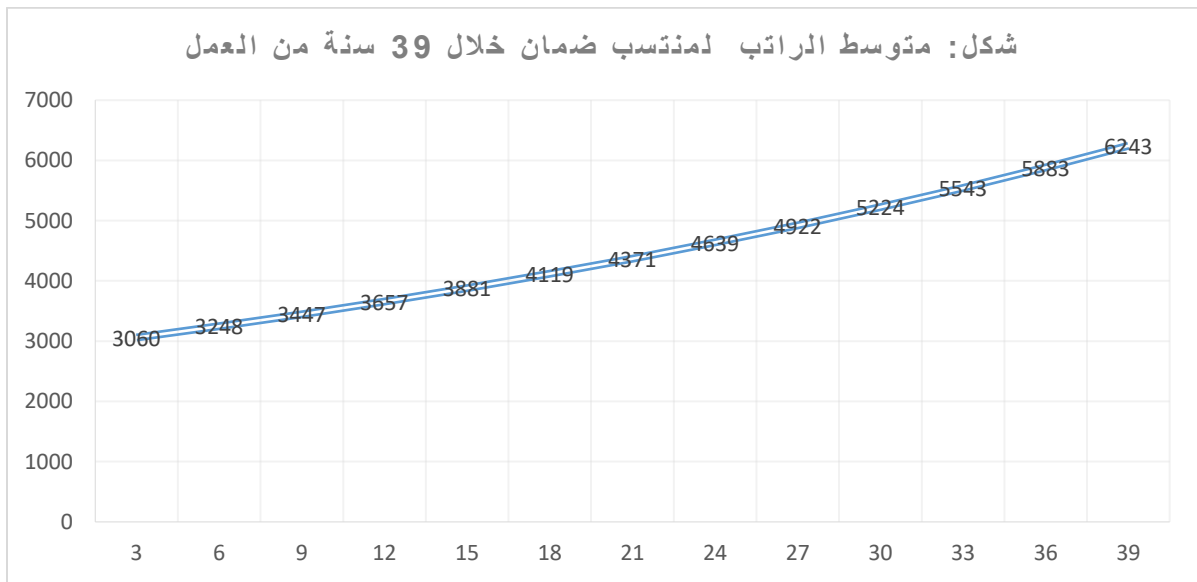
وكذلك الأمر في مساهمات العاملين/ات في إجازة الأمومة، حيث تم تخفيض نسبة مساهمتهم بمقدار 0.1% وتحميل ذلك لصاحب العمل بذلك تصبح نسب المساهمات أكثر عدالة (لم نستطع تحديد اذا كان تعديل النسب بناءً على دراسة اكتوارية جديدة لكن الاحتفاظ بنفس قيم المساهمات وإعادة توزيعها هو المتغير وليس على مجموع النسب).

#### • آلية احتساب الراتب التقاعدي

\* بالإضافة إلى 1% تساهم بها الحكومة (غير واضحة آلية مساهمة الحكومة في هذه المنفعة وان كان هناك موافقة عليها من قبل وزارة المالية).

جرى تعديل طريقة احتساب الراتب التقاعدي بطريقة تخفض قيمة الرواتب التقاعدية للعاملين والعاملات ،سابقاً تم التوافق على متوسط الأجر لآخر 3 سنوات، بينما حالياً يتم التحديث عن متوسط الأجر الكلي لكافة سنوات الخدمة. الأصل أن يتبع المشرع القاعدة العامة، وفي هذه الحالة أن العاملين/ات ترتفع قيمة أجورهم مع مرور الزمن، وأن تعالج الاستثناءات التي ممكن أن تحدث للمؤمنين/ات نتيجة انخفاض دخلهم بشكل حاد لأي سبب كان، ويكون المخرج في هذه الحالة في طريقة احتساب الراتب التقاعدي، بأن تعتمد المقترحين باشتراك أيهما أفضل للعامل/ة. (سواء متوسط الأجر الكلي لآخر 3 سنوات أو متوسط الأجر الكلي لكافة سنوات الخدمة).

يوضح الرسم البياني أدناه أن مقدار انخفاض قيمة الرواتب التقاعدية إذا ما تم اعتماد متوسط الأجر الكلي لكافة سنوات الخدمة بنسبة 28% .



جدول حول متوسط الراتب لآخر سنة عمل ومعدل آخر ثلاث سنوات ومعدل الراتب لكل سنوات الخدمة	
6,367	الراتب عند التقاعد
6,243	متوسط الراتب لآخر 3 سنوات
4,480	متوسط الراتب لكل السنوات

بافتراض أن تحديد نسبة الراتب التقاعدي هي 2% عن كل سنة خدمة، يصبح لدينا 39 سنة خدمة يستحق عليها نسبة تقاعد 78% من قيمة الراتب الذي سيعتمد، وبالتالي يكون:

الراتب التقاعدي باحتساب معدل سنوات الخدمة الكلية 78% مضروباً بـ 4,480 شيقلاً فيكون 3,494 شيقلاً

الراتب التقاعدي باحتساب معدل الراتب لأخر ثلاث سنوات 78% مضروباً بـ 6,243 شيقلاً فيكون 4,870 شيقلاً وبالتالي هناك فارق 1,376 شيقلاً.

#### مادة (51)\*

##### احتساب الراتب التقاعدي

- 1- يحتسب الراتب التقاعدي الإلزامي للمؤمن عليه الذي استحق الراتب التقاعدي وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (50) من هذا القرار بقانون، بواقع (2) عن كل سنة من سنوات الاشتراك من متوسط الأجر المرجح عن كامل سنوات خدمته.
- 2- يحتسب راتب التقاعد المبكر للمؤمن عليه الذي استحق الراتب وفقاً لأحكام الفقرة (3) من المادة (50) من هذا القرار بقانون بواقع (2%) عن كل سنة من سنوات الاشتراك من متوسط الأجر المرجح عن كامل سنوات خدمته، ويخصم من راتب التقاعد المبكر ومدى الحياة ما نسبته (6%) عن كل سنة من سنوات التقاعد حتى بلوغ سن التقاعد الإلزامي.

##### شروط استحقاق راتب التقاعد

من ضمن مواد أخرى جرى تعديلها في القرار بقانون - لا ندري كيف وافق ممثل العمال تحديداً - هو تعديل المادة 50 الخاصة بشروط استحقاق الراتب التقاعدي، على النحو الوارد أدناه، حيث تم رفع سن التقاعد من 60 إلى 63 سنة؛ وكيف اقترحت الحكومة هذا التعديل علماً أنّ سن التقاعد في قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 هو 60 سنة!

1. يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الزامي، شريطة تحقق ما يلي:

- أ. بلوغ سن (60) سنة، أما إذا كان المؤمن عليه دون سن 21 سنة عند البدء في سريان أحكام هذا القانون عليه، يكون شرط استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي بلوغ سن 63 سنة، على أن يزداد هذا السن بواقع سنة واحدة كل 15 سنة لجميع المؤمن عليهم.

##### • أتعاب نهاية الخدمة

التعديل الوارد يتنافى مع قرار المحكمة الدستورية الخاص بهذا الشأن، والقاضي بدفع راتب شهر عن كل سنة، إضافة فقرة في المادة (125) في القرار بقانون المعدل بأن تسوية الأتعاب تتم بالتنسيق مع ممثلي أطراف الإنتاج، تتولى وزارة العمل تنظيم آليات وإجراءات تسوية الحقوق السابقة على نفاذ أحكام هذا القرار بقانون بموجب التعليمات، المحكمة اشارت في قرارها التفسيري "يستحق العامل أجر شهر عن كل سنة قضائها في خدمة صاحب العمل وفقاً للقاعدة العامة في احتساب مكافأة نهاية الخدمة الواردة في المادة (45) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م؛ ذلك أن موضوع المكافأة لا يتعلق باستقالة العامل، سواء الصريحة أو الضمنية بقدر ما هو استحقاق قانوني مترتب على تطبيق القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي"، ما لم

\* المادة السابقة كانت على النحو التالي: مادة (51) "احتساب الراتب التقاعدي". دولة فلسطين - المحكمة الدستورية العليا  
\* دولة فلسطين - المحكمة الدستورية العليا - طلب رقم (5) لسنة (3) قضائية المحكمة الدستورية العليا "تفسير"

يتضمن النظام الداخلي الخاص بالمؤسسة أو عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل أو اتفاق العمل الجماعي حقوقاً أفضل للعامل فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة وتؤكد المحكمة الدستورية العليا أن المادة (1/116/ب) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م، بشأن الضمان الاجتماعي، جاءت بأحكام انتقالية تهدف إلى تسوية الحقوق العمالية، بما فيها مكافأة نهاية الخدمة قبل نفاذ القرار بقانون سابق الذكر. وإن كان البعض يعتقد أن هذا القرار بقانون جديد، وأن القرار التفسيري الصادر عن المحكمة الدستورية ينطبق على القرار بقانون السابق، كان عليه أن يستند في الصياغة له، حيث أن الذهاب إلى رفع قضية جديدة في المحكمة الدستورية لن تخرج بتفسير مختلف.

#### • إجازة الأمومة

لم يتم الأخذ بالحسبان أن مدة الإجازة بقيت 12 أسبوعاً وهو أدنى من قرار مجلس الذي قرر في العام 2022 اعتماد إجازة الأمومة 14 أسبوعاً بدلاً من 10 أسابيع، ومنح الأب إجازة مدفوعة الراتب لمدة ثلاثة أيام لمساعدة زوجته، بالإضافة إلى احتساب فترة الغياب لرعاية الطفل كاستحقاق يحتسب ضمن سنوات التقاعد، مع الإشارة إلى سهولة تعديل هذه المادة.