



غرفة تجارة عمان Amman Chamber of Commerce

ملاحظات القطاع الخاص حول

قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠

تنظيم وإشراف

غرفة تجارة عمان

كانون أول ٢٠١١

ملاحظات القطاع الخاص حول

قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠

تنظيم وإشراف

غرفة تجارة عمان

حرصاً من غرفة تجارة عمان على تحقيق أهدافها الإستراتيجية الرامية لخدمة مصالح الاقتصاد الوطني من خلال تفعيل دور القطاع التجاري والارتقاء بمستوى أدائه، وتأكيداً على مبدأ الشراكة الفعلية بين القطاعين العام والخاص، ونظراً لما يلعبه القطاع الخاص من دور هام وفعال في تحقيق العديد من مجالات التنمية الاقتصادية الشاملة والمستدامة في شتى المناحي والقطاعات،

فقد قامت غرفة تجارة عمان بعقد عدة جلسات عمل لبحث ومناقشة التعديلات التي طرأت على قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠، وشارك في جلسات العمل هذه العديد من جهات القطاع الخاص المعنية بتطبيق القانون سواءً كأصحاب عمل أو كعمال أو كمنشطي عمل.

وقد استند البحث والنقاش خلال جلسات العمل، إلى الدراسة المتخصصة التي أعدها المستشار علي عيسى لمقارنة قانوني الضمان الاجتماعي المؤقت رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ ورقم (١٩) لسنة ٢٠٠١، وذلك بناءً على تكليفه من قبل غرفة تجارة عمان، لتكون أساساً ومنطلقاً للبحث والنقاش.

ونورد فيما يلي المقترحات والتوصيات التي خرج بها المشاركون في جلسات العمل التي بلغ عددها (ثمانى جلسات):

• المادة (٢):

الفقرة (أ) / تعريف إصابة العمل: ينص تعريف (إصابة العمل) في هذه الفقرة بأنها:

(الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناءً على

تنسب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه شريطة أن يكون الذهاب إلى مكان العمل والإياب منه بالشكل المعتاد.

يُلاحظ أن هذا التعريف قد تضمن عبارة جديدة (شريطة أن يكون الذهاب والإياب منه بالشكل المعتاد)، مما سيؤدي إلى تأويلات كثيرة وجدل واسع في تحديد الشكل المعتاد لذهاب المؤمن عليه وإيابه، خاصة وأن هنالك العديد من الحالات اليومية التي يقوم المواطن فيها بتغيير مسار ذهابه أو إيباه من وإلى العمل لظروف طارئة أو ارتباطه بمواعيد أخرى، وغيرها.

وعليه، نقترح شطب العبارة الواردة في آخر الفقرة (شريطة أن يكون الذهاب والإياب منه بالشكل المعتاد)، وكما كان معمولاً به في القانون السابق رقم (١٩) لسنة (٢٠٠١)، ليصبح تعريف إصابة العمل على النحو التالي:

(الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس إضافتها لهذا الجدول بناءً على تنسب المرجع الطبي أو الإصابة الناشئة عن حادث وقع للؤمن عليه أثناء تأديته لعمله أو بسببه بما في ذلك كل حادث يقع له خلال ذهابه لعمله أو عودته منه).

• المادة (٣):

الفقرة (أ): نصت هذه الفقرة على أن القانون يشتمل على التأمينات التالية:

- تأمين إصابات العمل.
- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
- تأمين الأمومة.
- تأمين التعطل عن العمل.
- التأمين الصحي.

وقد ألغت هذه الفقرة نوعين من التأمين كان قد ورد ذكرهما في القانون السابق وهما (تأمين المنح العائلية، والتأمين ضد البطالة).

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.

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 الإنتاج وكذلك تفاصيل هذا التأمين، وخصوصاً معنى البطالة ومدفوعاتها والمدد الزمنية لها ومقدار المدفوعات عنها، ودور مؤسسة الضمان في توفير العمل للمتعطلين.

وعليه نوصي بضرورة إعادة تعديل النص في الفقرة (أ) من المادة (٣) بحيث تتضمن تأمين المنح العائلية وكذلك التأمين ضد البطالة.

الفقرة (هـ):

تنص الفقرة (هـ) من المادة (٣) على أن:

١. لمجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس تطبيق التأمين الصحي للمستفيدين منه مشتركين ومنتفعين سواءً من قبل المؤسسة منفردة أو بالاتفاق مع المؤسسات والجهات المختصة ذات العلاقة ولهذه الغاية يستحدث في المؤسسة صندوق خاص للتأمين الصحي.

٢. لغايات تنفيذ أحكام البند (١) 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.

لا نرى داع لإدراج هذه الفقرة بينديها الأول والثاني لأن التأمين الصحي الوارد في الفقرة (أ) من المادة (٣) ذاتها منصوص عليه في البند (٥) من هذه الفقرة.

كما أن الفقرة (ج) من ذات المادة (٣) 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).

فلماذا إذن يُجزأ تأميناً معيناً (التأمين الصحي) من الفقرة (أ) ويتم استحداث تفاصيل غير واضحة عن إجازة التطبيق كما وردت في الفقرة (هـ).

أما بخصوص البند (٢): فكيف لمجلس الوزراء أن يقرر اقتطاع اشتراكات من العامل وصاحب العمل ويحددها لغاية التأمين الصحي، وهي تعتبر كالضريبة التي لا يجوز فرضها إلا بقانون يحددها. أليست هذه مخالفة للدستور؟، ثم لماذا يتم تحديد جميع التأمينات من حيث تمويلها ومنافعها وتفصيلها كما وردت في قانون الضمان باستثناء التأمين الصحي الذي سيصدر في نظام بقرار من مجلس الوزراء؟

في ضوء ما سبق نقترح شطب كامل الفقرة (هـ) من المادة (٣).

• المادة (٥):

تشير هذه المادة إلى البنود والأحكام المتعلقة بإصابات العمل للمتدربين الذين لم يكملوا ست عشرة سنة من أعمارهم.

نرى أن هنالك بعض الأمور الواجب تعديلها في هذه المادة، وهي كما يلي:
- تعديل الفقرة (د) من المادة (٥)، والتي تنص على:
(ينطبق تعريف (المؤمن عليه) الوارد في المادة (٢) من هذا القانون على المتدرب الذي أكمل السادسة عشرة من عمره).

وذلك بإضافة العبارة التالية إلى آخر نص الفقرة (د): "إذا كان يتقاضى أجراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، أما اللذين يتقاضون أجراً لا يصل إلى ذلك الحد فيستمر شمولهم بالضمان الاجتماعي وتحمل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة الخاصة بهم طيلة فترة التدريب".

وبذلك يصبح النص المقترح للفقرة (د) من المادة (٥) كما يلي:
(ينطبق تعريف (المؤمن عليه) الوارد في المادة (٢) من هذا القانون على المتدرب الذي أكمل السادسة عشرة من عمره إذا كان يتقاضى أجراً لا

يقبل عن الحد الأدنى للأجور، أما اللذين يتقاضون أجراً لا يصل إلى ذلك الحد فيستمر شمولهم بالضمان الاجتماعي وتحمل المؤسسة تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة الخاصة بهم طيلة فترة التدريب).

وذلك بهدف التأكيد على أن المؤمن عليهم من المتدربين هم فقط ممن يتقاضون أجراً، أو على الأقل الحد الأدنى للأجر، والتي تخضع أجورهم لاقتطاعات الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

- نقترح نقل كامل نص المادة (٥) والمقترحات المذكورة بشأنها إلى الفصل الرابع من هذا القانون، كون ذلك الفصل يتناول التفاصيل الكاملة بشأن إصابات العمل التي يغطيها القانون.

● المادة (٧):

تنص المادة (٧) 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 للتعليمات التنفيذية).

نرى أن هذا النص الجديد أوسع شمولاً وهذا أمر ايجابي، إلا أنه يشير إلى حق الانتساب لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ثم يعدد غايات الانتساب منتقاصاً منها راتب العجز الجزئي الطبيعي الدائم مما يخلق مشكلات في التطبيق، إذ كيف يجوز الانتساب لتأمين، ثم ينتقص من إحدى مزاياه؟

لذا، نقترح تعديل نص هذه المادة، وتوضيح مطلعها بشكل دقيق، وكما كان وارداً في نص القانون السابق، لتصبح كما يلي:

(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 في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء للاستفادة من منفعه المبينة في أحكام هذا التأمين على أن يؤدي

الاشتراقات التي تلتزم بها المنشأة والمؤمن عليه كاملة عن هذا التأمين وفقاً للتعليمات التنفيذية).

• المادة (٩):

تنص المادة (٩) من القانون الجديد التي يقابلها نص المادة (١٥) من القانون السابق على تشكيل مجلس إدارة المؤسسة برئاسة وزير العمل.

وتنص الفقرة (أ) من هذه المادة على أن مجلس إدارة المؤسسة يؤلف على النحو التالي:

١. المدير العام.
٢. رئيس صندوق الاستثمار.
٣. نائب محافظ البنك المركزي يسميه المحافظ.
٤. أمين عام وزارة الصحة.
٥. أمين عام وزارة المالية.
٦. أمين عام وزارة العمل.
٧. أربعة يمثلون العمال ويختارهم الاتحاد العام لنقابات العمال.
٨. أربعة يمثلون أصحاب العمل: اثنان منهم تختارهما غرفة صناعة الأردن والاثنان الآخران تختارهما غرفة تجارة الأردن.

نقترح، ولغايات تعزيز مبدأ المساءلة والحوكمة الرشيدة ورفع مستوى شفافية قرارات مجلس إدارة المؤسسة، أن يتم تعديل ما يلي:

- 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 لمتقاعدي الضمان الاجتماعي، نقترح إعادة دراسة وهيكله عضوية مجلس إدارة المؤسسة واللجان والمجالس الداخلية الأخرى بهدف تمثيل أكبر عدد ممكن من الجهات والفئات المعنية المستفيدة من مظلة الضمان الاجتماعي..

• المادة (١٣):

تنص هذه المادة في القانون الجديد على تشكيل مجلس في المؤسسة يسمى "مجلس التأمينات" برئاسة المدير العام وعضوية كل من:
١- ثلاثة يختارهم مجلس الإدارة من بين أعضائه على أن يكون احدهم من ممثلي العمال وآخر من ممثلي أصحاب العمل.

٢- ثلاثة من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص يعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس المستند إلى توصية الوزير.
وحددت هذه المادة مهام المجلس وصلاحياته على أن يصدر نظام خاص بتحديد شؤون المجلس وإدارته واجتماعاته وقراراته... الخ.

يفهم من نص هذه المادة أن ثلاثة أعضاء من مجلس الإدارة يضاف لهم المدير العام وهو أيضاً عضو من مجلس الإدارة، فهل يعني ذلك أن مجلس الإدارة أو بعض أعضائه أصبحت لهم مهام تنفيذية لعمل المؤسسة تقتضي عملاً متواصلًا بالإضافة إلى مهام المجلس في رسم السياسات العامة للمؤسسة، وهل من الحكمة الإدارية الخلط بين مهام رسم السياسات والمهام التنفيذية!؟

ولماذا يترك لمجلس الوزراء صلاحيات تعيين ثلاثة أعضاء من مجلس التأمينات، علماً بأن مجلس الوزراء يعين المدير العام الذي هو أيضاً رئيس لمجلس التأمينات. لماذا لا يترك تعيين الثلاثة أعضاء من خارج المؤسسة لمجلس إدارة المؤسسة وليس لمجلس الوزراء.

وعليه نقترح بأن تكون صلاحية تعيين جميع أعضاء مجلس التأمينات بقرار من مجلس إدارة المؤسسة تعزيزاً لصلاحياته وتأكيداً لاستقلالية المؤسسة.

• المادة (١٤):

تنص الفقرة (أ) من المادة (١٤) على:
يُشكل في المؤسسة مجلس يسمى (مجلس استثمار أموال الضمان الاجتماعي) برئاسة صندوق الاستثمار وعضوية كل من:
١- المدير العام.

- ٢- اثنين يختارهما مجلس الإدارة من بين أعضائه أحدهما من ممثلي العمال وثنائيهما من ممثلي أصحاب العمل.
- ٣- خمسة من خارج المؤسسة من ذوي الخبرة والاختصاص ويعينهم مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس الإدارة المستند إلى توصية الوزير.

يلاحظ أن هنالك 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.

وعليه، نقترح ما يلي:

- تكون صلاحية تعيين أعضاء مجلس الاستثمار من مهام مجلس إدارة المؤسسة وليس من مهام مجلس الوزراء، ضماناً لاستقلالية القرار الاستثماري.
- تخفيض عدد أعضاء مجلس التأمينات ليصبح سبعة أعضاء بدلاً من تسعة.

• المادة (١٦):

تنص الفقرة (أ) من المادة (١٦) على أن:
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.

نرى وجوب ضمان التمثيل الثلاثي لأطراف الإنتاج، بحيث يتم تشكيل لجنة المراقبة من أمين عام وزارة المالية وممثل للعمال وآخر لأصحاب العمل من أعضاء مجلس الإدارة.

• المادة (١٩):

تنص المادة (١٩) من القانون الجديد على مصادر الموارد المالية للمؤسسة، التي يقابلها نص المادة (١٦) من القانون السابق. ومن حيث الموارد فهي ذات

الموارد دون تغيير وخاصة ما يتعلق منها بالاشتراكات الشهرية والمبالغ الإضافية والغرامات والفوائد وبيع استثمار أموال المؤسسة والقروض والهبات والإعانات... الخ.

أما الجديد في نص هذه المادة فهو تحديد أوجه الإنفاق، إذ تنص الفقرة (ب) من المادة (١٩) من القانون الجديد على:
لا يجوز الأنفاق من أموال المؤسسة إلا لما يقتضيه تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

إن هذا التحرز بخصوص الإنفاق أمر جيد، ولكن نفقات المؤسسة تقع في بندين رئيسيين الأول ما حدده القانون أساساً للنفقات التأمينية وهي محددة في النصوص القانونية. أما البند الثاني فهو النفقات الإدارية، ولم يتضمن القانون نصوص تحدد هذه النفقات.

وعليه، نقترح أن يتم تحديد النفقات الإدارية بنسب تتراوح ما بين (٣%-٥%) من قيمة الاشتراكات الشهرية أو السنوية المحصلة، وبناءً على دراسة متخصصة لتحديد نسبة هذه النفقات الإدارية، ومنح مجلس إدارة المؤسسة أحقية تغيير هذه النسبة إذا اقتضت الظروف لذلك.

• المادة (٢٢):

تنص الفقرة (و) من المادة (٢٢) على انه:
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 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.

نرى ان 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 بمزاجية الموظفين، نقترح أن يتم تحديد الحالات الرئيسية والعامّة لكل من (الظروف والأحوال وسوء النية)، أما ما يتعلق بالحالات الاستثنائية فيتم الرجوع بشأنها إلى مجلس التأمينات.

• المادة (٢٣):

تنص المادة (٢٣) بأنه في حال قامت المنشأة بعهد تنفيذ العمل لأي شخص طبيعي أو اعتباري، فيوجب عليها (المنشأة) القيام بإخطار المؤسسة بإسم ذلك الشخص وعنوانه، وتعتبر المنشأة وهذا الشخص مسؤولين مسؤولية تضامنية عن الالتزامات المقررة وفق أحكام هذا القانون.

نرى بأن هذه المادة تحمل صاحب العمل أعباء إضافية ومسؤوليات خارجة عن النطاق المعقول، وعليه نقترح بأن تنحصر مسؤولية صاحب العمل بإخطار المؤسسة فقط، وبالتالي تعديل نص المادة (٢٣) ليصبح كالتالي:

- الفقرة (أ): إذا عهد بتنفيذ العمل لمقاول، وجب على صاحب العمل إخطار المؤسسة بإسم المقاول وعنوانه قبل تاريخ بدء العمل بأسبوع على الأقل، ويلتزم المقاول بهذا الإخطار بالنسبة للمقاول من الباطن.
- الفقرة (ب): يكون المقاول الأصلي والمقاول من الباطن متضامنين عن الوفاء بالالتزامات المقررة وفق أحكام هذا القانون.

• المادة (٢٤):

- تتناول الفقرة (أ) من هذه المادة مصادر تمويل تأمينات إصابات العمل، وهي ذات المصادر الواردة في القانون السابق:
- ١- الاشتراكات الشهرية التي تؤديها المنشأة (صاحب العمل) بنسبة (٢%) من أجور المؤمن عليهم.
- ٢- الفوائد والغرامات والمبالغ الإضافية التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.
- ٣- ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.
- 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.

وثمة جديد في هذه المادة وهو التأكيد أيضاً 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.

إلا أننا نرى بأن هنالك وجوب 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، وبذلك نقترح إضافة العبارة التالية لنص الفقرة (ب):

(وتبقى المؤسسة مسؤولة تجاه المؤمن عليه في العلاج وبدل الأجر إذا لم يقيم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته، وتعود المؤسسة على الأخير بجميع النفقات التي ترتبت جراء ذلك).

• المادة (٢٧):

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. وتتحمل المنشأة في حال التأخر عن الإبلاغ ما نسبته (١٥%) من تكاليف العناية الطبية وكامل البديل اليومي المستحق.

أما الجديد في هذه المادة فهو ما يلي:

- **الفقرة (د):** منح المؤمن عليه أو زويه الحق في إشعار المؤسسة بإصابة العمل خلال مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وقوعها إذا لم تقم المنشأة بإشعار المؤسسة بها، وذلك 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.

نقترح تعديل بعض فقرات المادة (٢٧) لتصبح كما يلي:

- **الفقرة (ب):** نقترح أن يتم منح المنشأة الوقت الكافي لإبلاغ المؤسسة بوقوع الإصابة بحث تصبح (أربعة عشر يوماً) بدلاً من (سبعة أيام)، وذلك مراعاة للظروف الطارئة التي قد تحدث في ذلك الحين، بحيث يصبح نص الفقرة كما يلي:

(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).

- **الفقرة (ج):** نقترح إضافة عبارة لهذه الفقرة توضح بان المنشأة تتحمل ما نسبته (١٥%) من تكاليف العناية الطبية في حال تأخرها عن إشعار المؤسسة بالإصابة وتخليها عن التزاماتها تجاه المصاب، وبذلك يصبح نص الفقرة كما يلي:

(في حال تأخر المنشأة عن إشعار المؤسسة بإصابة العمل وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من هذه المادة وتخليها عن التزاماتها تجاه المصاب، تتحمل ما نسبته (١٥%) من تكاليف العناية الطبية المترتبة وفق أحكام المادة (٢٦) من هذا القانون وكامل البديل اليومي المستحق وفق أحكام المادة (٢٩) منه).

- **الفقرة (د):** نقترح عدم اقتصار فترة إشعار المؤسسة للمؤمن عليه أو ذويه لمدة شهرين فقط، وذلك مراعاة لأي ظروف قد تنتج بعد تاريخ الإصابة، وبذلك نقترح أن يتم تعديل نص الفقرة ليصبح كما يلي:

(للمؤمن عليه أو لذويه الحق في إشعار المؤسسة بإصابة العمل خلال مدة شهرين أو متى سمحت الظروف إذا لم تقم المنشأة بإشعار المؤسسة بها).

- **الفقرة (هـ):** تنص هذه الفقرة 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.

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 مثل هذه المشكلة.

كما نرى بوجوب النص صراحة ضمن هذه المادة على ما يفيد بأحقية المصاب المؤمن عليه للرجوع تجاه المؤسسة والمنشأة معاً.

وعليه 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).

• المادة (٢٨):

تنص الفقرة (ب) من هذه المادة على انه للمرجع الطبي، إذا حصلت انتكاسة للمصاب بسبب الإصابة خلال ستة أشهر من تاريخ استقرار حالته، أن يقرر حاجته مجدداً للعلاج واستحقاقه للبدل اليومي وفق أحكام المادة (٢٩) من هذا القانون.

نرى ضرورة منح المصاب كامل حقوقه في حال انتكاسه بسبب الإصابة، وعدم اقتصارها على البدل اليومي فقط، وكذلك منح المصاب فترة أطول من ستة أشهر، وعليه نقترح تعديل نص الفقرة (ب) ليصبح كالتالي:

(للمرجع الطبي، إذا حصلت انتكاسة للمصاب 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).

• المادة (٤٢) تأمين الأمومة:

تتضمن هذه المادة تأميناً جديداً تحت مسمى "تأمين الأمومة" وهو تأمين مجتزأ من تأمين العجز المؤقت بسبب المرض والأمومة الذي كان وارداً ضمن البند (٣) من قائمة التأمينات التي اشتملت عليها المادة الثالثة من أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠١.

وقد 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 المفهوم التأميني الاجتماعي للتأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض واعتبرته تأميناً صحياً علاجياً فقط، مع أنه تأمين صحي اجتماعي في آن 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 المجتزأ للأمومة فلا يوفر لها سوى بدل الأجر أثناء الإجازة وهي محددة بعشرة أسابيع.

وعليه، نوصي بأن يتم إعادة مفهوم التأمين إلى ما كان عليه كتأميناً للعجز المؤقت بسبب المرض والأمومة، نظراً لما يتضمنه هذا النوع من التأمين 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.

• المادة (٤٨) تأمين التعطل عن العمل:

تتضمن هذه المادة تأمين التعطل عن العمل، وهو مجتزأ من تأمين البطالة، ويُعد تأميناً جديداً، وبالرغم من أنه تأمين ادخاري للعامل إلا أن تأمين البطالة قد ألغي في القانون الجديد، وكما كان وارداً في نص المادة (٣) من القانون السابق.

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 الإنتاج وكذلك تفاصيل هذا التأمين، وخصوصاً معنى البطالة ومدفوعاتها والمدد الزمنية لها ومقدار المدفوعات عنها، ودور مؤسسة الضمان في توفير العمل للمتطلين.

فتأمين التعطل عن العمل في القانون الجديد لا يُعد أكثر من تأمين ادخاري فردي، وهو عادة يضاف إلى تأمين الشيخوخة لتحسين دخل المتقاعد.

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.

• المادة (٥٧):

الفقرة (ب): تنص هذه الفقرة على أنه: 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.

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 (٥٧).

• المادة (٥٨):

تنص هذه المادة على أنه: 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.

من الطبيعي أن يكون تأمين التعطل هو صندوق ادخاري ولكن التعطل عن العمل ليس خياراً لصاحبه، فلماذا يحاسب المؤمن عليه عند التصفية باستعادة أي دين بسبب استحقاق بدل التعطل سواء من راتبه التقاعدي أو تعويضه أو أي مال له؟

وعليه، وتحقيقاً للتوافق مع مبدأ التمويل والتوازن المالي المذكور في توصية الفقرة (ب) من المادة (٥٧)، نقترح أن يتم شطب كامل المادة (٥٨).

• المادة (٦٢):

البند (٢) / الفقرة (أ): يشترط هذا البند لاستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة، أن تكون مدة اشتراك المؤمن عليه في حدها الأدنى، وهي (١٥) سنة أو (١٨٠) اشتراكاً، وقد بقيت على حالها كما كان وارداً في القانون السابق.

إلا أن الجديد في القانون المؤقت اشترط أن يكون منها (٨٤) اشتراكاً فعلياً فيما كانت في القانون السابق (٦٠) اشتراكاً فعلياً فقط. وبذلك يكون الفارق (٧) سنوات فعلية بدلاً من (٥) سنوات فعلية.

مما يعني حرمان كل شخص تجاوز عمره (٥٨) سنة بيوم واحد فأكثر من الاستفادة من راتب تقاعد الشيخوخة، حيث لا يستطيع أن يكمل (٧) سنوات كاشتراكات فعلية إذا تابع الاشتراك حتى سن الخامسة والستين للذكر. وبالنسبة للأنثى لا تستطيع أن تكمل المدة المطلوبة إذا تابعت الاشتراك حتى سن الستين.

صحيح أن مثل هذه الحالات ليست كثيرة، ولكن بالنظر إلى وجود أكثر من نصف مليون أردني يعملون خارج المملكة، يمكن لبعض هؤلاء العودة قبل سن الشيخوخة والالتحاق بعمل داخل الأردن أو حتى الانتساب الاختياري، فلماذا يتم حرمان مثل هذه الحالات مهما كانت محدوديتها من استحقاق راتب التقاعد؟

وعليه، نوصي بتعديل نص بند (٢) من الفقرة (أ) من المادة (٦٢) من القانون رقم (٧) لسنة ٢٠١٠ بحيث تكون كما وردت في القانون السابق وعلى النحو الآتي:

(أن تكون اشتراكاته في هذا التأمين (١٨٠) اشتراكاً على الأقل منها (٦٠) اشتراكاً فعلياً.

الفقرة (د) من المادة (٦٢):

جاءت الفقرة (د) من المادة (٦٢) من القانون الجديد في بدايتها مماثلة لذات الفقرة من المادة (٤٣) من القانون السابق بمراعاة أن لا يزيد متوسط الأجر الذي يحسب راتب التقاعد على أساسه عن (٦٠%) 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 (٢٠١١-٢٠١٤) وما بعد (٢٠١٤) بحيث تصل إلى (١٦٠%) في السنوات العشرة الأخيرة.

ولا يمكن الفهم من هذه الإضافة إلا منح المؤسسة الحق في مراجعة تدرج الأجر في السنوات العشرة الأخيرة والسماح بزيادات متدرجة تصل إلى (١٦٠%).

وفي ضوء هذا الفهم نرى أن هذه التعديلات القانونية في النص المشار إليه لا ضرورة لها، فضلاً عن أن احتساب التضخم وزيادات الأجر لا يتم بهذا الشكل من التدرج.

وعليه نقترح بأن يتم إعادة صياغة نص الفقرة (د) من المادة (٦٢) لتصبح بالبندين التاليين:

١- عند احتساب راتب تقاعد الشيخوخة يجب ألا تتجاوز الزيادة في متوسط الأجر الذي يحسب هذا الراتب على أساسه بأكثر من (٦٠%) من أجر المؤمن عليه في بداية الستين اشتراكاً الأخيرة كما يجب أن لا يقل المتوسط عن هذا الأجر بأكثر من (٢٠%).

٢- أ- للمؤسسة مراجعة تدرج أجر المؤمن عليه خلال السنوات العشرة الأخيرة للتأكد من عدم إضافة زيادات تقع في باب التحايل لإكساب المؤمن عليه زيادات غير مستحقة في الراتب التقاعدي.

ب- 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 الأجر كل خمس سنوات إذا وجد المجلس ضرورة لذلك.

• المادة (٦٣):

تنص الفقرة (أ) من المادة (٦٣) على انه: للمؤمن عليه الاستمرار في الشمول بأحكام هذا القانون، أو الالتحاق بعمل جديد مشمول به بعد إكمال سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين 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 سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى.

في حين يقابل نص هذه الفقرة في القانون السابق (المادة ٤٣): 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.

نقترح في هذا الصدد العودة إلى نص المادة (٤٣) 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 سن الخامسة والستين للذكر وسن الستين للأنثى.

● المادة (٦٤):

البند (٢) / الفقرة (ج): ينص هذا البند على انه: يصدر نظام خاص لتحديد المهن الخطرة وأسس اعتمادها والاشتراكات الإضافية التي يتوجب أدائها في حال طلب المؤمن عليه الذي يعمل بإحدى المهن الخطرة تخصيص راتب تقاعد مبكر له انتهت خدماته، لأي سبب كان.

وحرصاً على توضيح المهن الخطرة بشكل دقيق وواضح، نقترح تحديدها والنص عليها صراحة ضمن جدول ملحق بالقانون، على ان يتم تحديثه كلما اقتضت الضرورة لذلك.

الفقرة (ز): تنص هذه الفقرة على أن القانون الجديد يمنع جميع الذين اشتركوا أو يشتركون بعد تاريخ ٦/١٠/٢٠١١ من الاستفادة من التقاعد المبكر إلا إذا كانوا يعملون في المهن الخطرة وفق أحكام الفقرة (ج) من المادة (٦٤).

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:

شطب كامل الفقرة (ز) من المادة (٦٤) من القانون الجديد، نظراً لما توحى به من حرمان للتقاعد المبكر لأجيال قادمة، الأمر الذي يخلق قلقاً لا مبرر له عند هذه الأجيال.

• المادة (٦٥):

تنص هذه المادة على أنه: للمؤمن عليه الذي أكمل سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى 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 (٣) الملحق بهذا القانون وعلى أساس أجره الشهري الأخير المعتمد لدى المؤسسة.

نرى بأن حصر حق ضم الخدمة السابقة بإكمال سن الشيخوخة فيه إرهاب للمؤمن عليه لدفع كامل المبلغ المطلوب مقابل الضم ودفعة واحدة مما قد يجرمه من الضم وبالتالي فقدان فرصة استحقاق راتب التقاعد عن تلك السن.

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.

وعليه، نوصي بإعادة النظر في نص المادة (٦٥) 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 إعادة النظر في الجدول رقم (٣) ليتناسب مع التعديلات المقترحة وعلى أن لا تكون المبالغ المطلوبة مقابل ضم الخدمة السابقة بالأسعار الواردة في الجدول المذكور لكونها طاردة لطالبي الضم وضارة بهم وبالمؤسسة أيضاً فضلاً عن عدم تناسبها مع أهدافها في توفير حياة كريمة للمتقاعدين.

• المادة (٦٦):

تنص الفقرة (أ) من المادة (٦٦) على انه: 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 (٢٤) اشتراكاً فعلياً منها (٦) اشتراكات متصلة.

نرى أن اشتراط استحقاق راتب التقاعد للوفاة بتسديد ما لا يقل عن (٢٤) اشتراكاً فعلياً يخلو من العدالة، كون من المفترض أن يكون المؤمن عليه قد دخل منظومة الضمان الاجتماعي بمجرد اشتراكه والبدء بتسديد اشتراكاته، وعليه نوصي بأن يكون استحقاق راتب الوفاة حق للمؤمن عليه منذ تاريخ بدء اشتراكه بالضمان بغض النظر عن الاشتراكات الفعلية التي تم تسديدها.

وبذلك نقترح تعديل نص الفقرة (أ) من المادة (٦٦) ليصبح على النحو التالي:

(يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الوفاة الطبيعية إذا وقعت الوفاة أثناء اشتراكه بالضمان الاجتماعي بغض النظر عن مدة الاشتراك).

• المادة (٨١):

ينص البند (٣) / الفقرة (أ) من المادة (٨١) على انه: يُصرف النصيب من الراتب لزوج كل من المؤمن عليها أو صاحبة راتب التقاعد أو صاحبة راتب الاعتلال المتوفاة شريطة أن يكون مصاباً بالعجز الكلي وأن لا يكون له أجر من عمل أو دخل من مهنته أو راتب تقاعدي آخر يعادل نصيبه من راتب تقاعد أو راتب اعتلال زوجته المتوفاة، فإذا كان ذلك الأجر أو الدخل أو الراتب التقاعدي أقل مما يستحقه من ذلك الراتب يصرف له بمقدار الفرق بينهما ويوزع ما تبقى من الراتب على المستحقين الآخرين طبقاً للأنصبة المحددة في الجدول رقم (٤) الملحق بهذا القانون دون اخذ الزوج بعين الاعتبار في ذلك التوزيع.

نرى بأن هذا البند السلبي الذي استمر في القانون الجديد كما كان في القانون السابق، والذي يتمثل بعدم منح الأرمل حقه في النصيب من راتب تقاعد أو اعتلال زوجته المتوفاة إلا إذا كان عاجزاً كلياً وليس له دخل أو أجر من عمل يعادل النصيب أو يزيد عنه، لا يحقق العدالة والتكافل الاجتماعي المنشود.

وعليه، نرى بأن هذا التمييز بين الأرملة والأرمل في استحقاق النصيب لا داعي له، وبذلك نوصي بتعديل القانون بما يحقق المساواة فيما بينهما.

• المادة (٨٤):

تنص فقرات هذه المادة على قواعد الجمع بين الرواتب والأجور والأنصبة للمستحقين من عائلة المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال.

حيث ينص البند (١) / الفقرة (أ) من المادة (٨٤) 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 من زوجها.

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 تقاعد أو اعتلال من زوجها.

ولتحقيق مزيد من العدالة الاجتماعية بهذا الخصوص، نقترح أن يتم شمول الأرمال اللذين لم يشملهم القانون السابق بهذا الحق، خاصة و أن عددهم ليس بالكبير، وعليه نقترح تعديل نص البند (١) / الفقرة (أ) من المادة (٨٤) لتصبح على النحو التالي:

(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).

• المادة (٨٥):

تنص الفقرة (د) من المادة (٨٥) على 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 أو سن الخامسة والخمسين للأنتى أو في حال حصول الوفاة، وفي هذه الحالة يحسب راتب التقاعد وفقاً لمعامل المنفعة الوارد في

الجدول رقم (٥) الملحق بهذا القانون ولهذه الغاية يحدد عمر المؤمن عليه محسوباً على أساس عمره عند استحقاق راتب التقاعد المبكر لأول مرة مضافاً إليه مدد الاشتراك اللاحقة محسوبة بالسنوات وكسورها.

نرى أنه 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 أصبح لزاماً على صاحب راتب التقاعد المبكر أن لا يقوم بأي عمل مأجور وأن لا يمارس أي مهنة تدر عليه دخلاً دون تحديد لأي مهنة. وهذا أمر يحول دون أي فعل يمكن من شأنه أن يحسن دخل صاحب راتب التقاعد المبكر.

وعليه نرى بأن يتم تخفيف حدة هذه القيود، ليس تشجيعاً للتقاعد المبكر، بل لمنع الاختناق المعيشي أو الإنساني لصاحب هذا الراتب الذي قد يواجه ظروف خاصة أو ملزمة أحياناً.

لذا نقترح

أولاً: استثناء الدخل المتأتي من المهن من القواعد المذكورة في هذه الفقرة استثناءً تاماً.

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 الأجر الجديد والإبقاء على راتب التقاعد المبكر كما هو عليه.

• المادة (٨٨):

تنص المادة (٨٨) على انه: 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.

في حين يقابل هذه المادة في القانون السابق بالمادة (٦٢) والتي تنص على أن: يعتبر مقدار راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو قيمة التعويض قطعياً ولا يجوز الطعن فيه لدى أي جهة إدارية أو قضائية بعد انقضاء سنتين من تاريخ تبليغ الإخطار بتخصيص راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أو صرف التعويض.

نرى أن اختصار مدة الطعن من سنتين إلى ثلاثة اشهر فيه تعسف بحق صاحب الحق الذي قد تحول ظروف معينة دون قيامه بالطعن في قرار المؤسسة بخصوص راتبه أو تعويضه، وعليه نرى تعديل هذه المادة والعودة إلى نص المادة (٦٢) من القانون السابق للإبقاء على فترة السنتين.

• المادة (٨٩):

تنص الفقرة (أ) من المادة (٨٩) على أنه: يحدد الحد الأدنى لراتب التقاعد أو راتب الاعتلال بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس ويعاد النظر في هذا الحد كل خمس سنوات.

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 تعديل نص الفقرة (أ) من المادة (٨٩) على النحو التالي:
(لا يقل الحد الأدنى لراتب التقاعد أو راتب الاعتلال عن الحد الأدنى للأجور المعمول به في المملكة).

• المادة (٩٠):

تنص الفقرة (أ) من المادة (٩٠) على انه تعني كلمة التضخم معدل النمو في أسعار سلة المستهلكين للمسنين لسنة سابقة والمعتمد من الجهات الرسمية المختصة.

نرى أن ربط مفهوم التضخم بمعدل النمو في أسعار المستهلك للمسنين لا يحقق العدالة المنشودة في تحقيق التوازن ما بين الراتب التقاعدي وارتفاع الأسعار، وبذلك نقترح أن يتم ربط مفهوم التضخم بمصدر ثابت وموثوق، ألا وهو الرقم القياسي لتكاليف المعيشة الذي صدر بشكل دوري عن دائرة الإحصاءات العامة، وعليه نقترح تعديل نص الفقرة (أ) من المادة (٩٠) ليصبح كالتالي:

(تعني كلمة التضخم معدل النمو في الرقم القياسي لتكاليف المعيشة المعتمد من الجهات الرسمية المختصة).

تنص الفقرة (ب) من المادة (٩٠) على انه: يتم ربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال بالتضخم أو بمعدل النمو السنوي لمتوسط الأجور أيهما أقل على أن لا تتجاوز الزيادة عشرين ديناراً حداً أعلى وذلك في شهر آذار من كل عام.

نرى أن هذه الفقرة تنص في مضمونها على تحديد الزيادة المربوطة بالتضخم بما لا يتجاوز (عشرين ديناراً)، إلا أنها لم تتضمن ما يفيد بتحديد الحد الأدنى لهذه الزيادة بهدف حماية المتقاعدين من أصحاب الرواتب المحدودة، وعليه نقترح تعديل نص الفقرة (ب) من المادة (٩٠) بما يلي:

(يتم ربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال بالتضخم أو بمعدل النمو السنوي لمتوسط الأجور أيهما أقل على أن لا تقل هذه الزيادة عن عشرة دنائير كحد أدنى، وعشرين ديناراً كحد أعلى، وذلك في شهر آذار من كل عام).

وتنص الفقرة (د) من ذات المادة (٩٠) على انه: يبدأ ربط راتب التقاعد وراتب الاعتلال وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لمن أكمل 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 إصابة العمل التي يتم ربطها بالتضخم عند استحقاق صرفها وفق أحكام القانون وبغض النظر عن السن.

نرى أن هذه الفقرة لم تُدرج أصحاب 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 إدراج أصحاب رواتب التقاعد المبكر ورواتب اعتلال العجز الاصابي الجزئي الدائم ضمن المستفيدين من ربط رواتبهم بزيادة التضخم (ما لم يكن المؤمن عليه يعمل بأجر وفقاً للتعليمات التنفيذية التي تصدرها المؤسسة بهذا الخصوص)، وذلك بهدف تحقيق العدل والمساواة في جميع الحقوق للمؤمن عليهم.

• المادة (٩٢):

تنص الفقرة (ب) من المادة (٩٢) على انه: 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 إلا بصور قرار قضائي قطعي في دعوى تكون المؤسسة طرفاً فيها وباستيفاء المؤسسة كامل المبالغ المترتبة لها عن مدة شمول العامل بأحكام هذا القانون.

وقد أضافت الفقرة (ب) من المادة (٩٢) 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 أو حصة صاحب العمل أم كامل الاشتراكات والفوائد والغرامات ٠٠٠ الخ.

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.

وعليه، وبهدف عدم ربط الحق الثابت للمؤمن عليه بأي قرار قضائي تجاه المؤسسة، نقترح شطب العبارة الواردة في آخر الفقرة (ب) من المادة (٩٢) التي تشترط على "استيفاء المؤسسة كامل المبالغ المترتبة لها عن شمول العامل بأحكام القانون".

• المادة (٩٧):

تنص أحكام الفقرة (أ) من المادة (٩٧) من القانون الجديد بأنه: (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).

نرى أن هنالك العديد من الصعوبات والمشاكل والنزاعات التي ستنشأ عند تطبيق أحكام الفقرة (أ) من المادة (٩٧) من القانون الجديد، 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.

وبذلك نرى ضرورة استثناء تجديد رخص المهن من أحكام هذه الفقرة، ليصبح نصها كالتالي:

(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).

• المادة (١٠٠):

تنص الفقرة (د) من المادة (١٠٠) على أنه: لا يجوز للمحكمة الأخذ بالأسباب المخففة عند الحكم بأي من العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة.

لا نرى أي ضرورة لإدراج ما ورد في هذه الفقرة من إلزام المحكمة بعدم الأخذ بالأسباب المخففة، حيث أن ذلك يُعد في حكم التدخل بالسلطة القضائية وصلاحياتها وقراراتها، وعليه نوصي بشطب كامل الفقرة (د) من المادة (١٠٠).

• المادة (١٠٥):

تنص هذه المادة على أنه: على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر، يجوز الإثبات في القضايا التي تكون المؤسسة طرفاً فيها بجميع طرق الإثبات بما في ذلك البيانات والمعاملات الإلكترونية الصادرة عن أجهزة الحاسوب ووسائل الاتصال الحديثة والمصدق عليها من المؤسسة.

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، وعليه نقترح شطب كامل المادة (١٠٥).

قائمة بأسماء المشاركين في جلسات العمل الخاصة ببحث تعديلات

 قانون الضمان الاجتماعي رقم (٧) لسنة (٢٠١٠)

الرقم	الاسم	الجهة
١	السيد رياض الصيفي	رئيس مجلس إدارة غرفة تجارة عمان
٢	السيدة ريم بدران	النائب الثاني لرئيس غرفة تجارة عمان
٣	المهندس باسم فراج	أمين سر مجلس إدارة غرفة تجارة عمان
٤	السيد طارق الطباع	أمين صندوق مجلس إدارة غرفة تجارة عمان
٥	السيد حسان العمد	نائب أمين صندوق مجلس إدارة غرفة تجارة عمان
٦	السيد علي عيسى	خبير نظم تأمينات اجتماعية
٧	السيد فتح الله العمراني	رئيس النقابة العامة للعاملين بالغزل والنسيج
٨	السيد محمود الحيارى	مدير العلاقات العامة والاتصال / شركة مصانع الأسمت الأردنية
٩	الدكتور رضوان عبيدات	أستاذ القانون في الجامعة الأردنية
١٠	الدكتور نائل الحسامي	أستاذ جامعي
١١	الأستاذة ميسون محمد قارة	اللجنة الوطنية لشؤون المرأة
١٢	السيد مروان الدباس	باحث اقتصادي / مركز تعزيز الإنتاجية (إرادة)
١٣	السيدة ابتسام السوافطة	شركة القواسمي وشركاه (KPMG)
١٤	السيد غسان أبو جابر	البنك العربي / مدير الموارد البشرية
١٥	السيد موفق الدرايسة	شركة مناجم الفوسفات الأردنية
١٦	السيد سامر جميل السلايمة	شركة مناجم الفوسفات الأردنية / ناشط عمالي
١٧	السيد أسامة الخطيب	رئيس قسم شؤون الموظفين / شركة مصانع الأسمت الأردنية
١٨	الأستاذة منال الأسمر	رئيسة ملتقى سيدات الأعمال و المهن
١٩	المهندس محمد السرطاوي	مدير عام شركة سرطاوي للاستشارات الإدارية الإكتوارية
٢٠	السيد احمد مراغة	التجمع النقابي العمالي الديمقراطي
٢١	الأستاذ زهير الرواشدة	محامي
٢٢	السيد محمد عربيات	الجمعية الأردنية لمتقاعدي الضمان الاجتماعي
٢٣	الأستاذة هدى صبرة	محامية
الضيوف		
٢٤	السيد موسى الصديحي	مدير مركز الإعلام بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
٢٥	السيد أنس القضاة	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
عن غرفة تجارة عمان		
٢٦	السيد مهند العطار	المدير العام
٢٧	السيد هشام الدويك	مساعد المدير العام للشؤون الإدارية
٢٨	السيد صبري الخصيب	رئيس وحدة الدراسات والاتفاقيات الدولية