

ورقة رقم (4): المنافع والمزايا التأمينية الممنوحة للمرأة وورثتها بموجب

مسودة قانون الضمان الاجتماعي

استجابة للحاجة الملحة لإنشاء نظام ضمان اجتماعي للغالبية العظمى من القوى العاملة الفلسطينية قامت وزارة العمل الفلسطينية، وبالشراكة مع منظمة العمل الدولية التي قدمت دعمها الفني والمالي وخبرائها المختصين، بتشكيل لجان تضم أطراف الإنتاج الثلاث (الحكومة، وأصحاب العمل، والعمال) بهدف وضع مسودة لقانون ضمان اجتماعي جديد خلفاً للقرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي والذي تم تعليق العمل به بموجب مرسوم رئاسي صدر في كانون ثاني 2019. بعد سلسلة طويلة من الاجتماعات والمفاوضات المكثفة خلال العامين الماضيين فقد أفضت جهود هذه اللجان إلى وضع مسودة أولية لقانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني متماشية مع المعايير الدولية والممارسات المثلى للضمان الاجتماعي، بما في ذلك الاتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي والتي تُحدد معايير دنيا للحالات التسع التالية التي يغطيها الضمان الاجتماعي: الرعاية الطبية، إعانة المرض، إعانة البطالة، إعانة الشيوخوخة، إعانة إصابة العمل، الإعانة العائلية، إعانة الأمومة، إعانة العجز، إعانة الورثة.

تُقدم هذه الورقة ملخصاً وشرحاً مختصراً حول أهم المنافع والمزايا التأمينية الممنوحة للمرأة وورثتها حسب مسودة قانون الضمان الاجتماعي والتي توفر حماية اجتماعية أفضل للمرأة وورثتها مقارنة مع قانون العمل والنظام الحالي القائم على التزامات صاحب العمل، حيث شملت النساء بموجب المسودة الجديدة في كل من تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين والبطالة والأمومة وإصابات العمل، بالإضافة إلى تأمينات أخرى (تأمين المرض، التأمين الصحي، تأمين التعويضات العائلية، تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري) والتي سوف تُطبق تدريجياً وعلى مراحل لاحقة بموجب أنظمة تصدر عن مجلس الوزراء، فيما يلي ستقوم هذه الورقة بسرد أهم المزايا المتوفرة للعاملات ضمن هذه التأمينات والالتزامات (الاشتراكات) المترتبة عليها.

الحق في الضمان الاجتماعي للمرأة في المعايير الدولية

تنص المادة ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن الدول الأطراف في هذا العهد تقرّ "بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية".

فالحق في الضمان الاجتماعي تتسم بأهمية جوهرية في ضمان الكرامة الإنسانية لجميع الأشخاص خصوصاً النساء، عندما يتعرضون لظروف تحرمهم من قدرتهم على إعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد إعمالاً تاماً. يشمل الحق في الضمان الاجتماعي الحق في الحصول على الاستحقاقات، نقداً أو عيناً، والحفاظ عليها دون تمييز، لضمان الحماية من أمور تشمل (أ) غياب الدخل المرتبط بالعمل بسبب المرض، أو العجز، أو الأمومة، أو إصابة تحدث في إطار العمل، أو البطالة، أو الشيخوخة، أو وفاة أحد أفراد الأسرة؛ (ب) ارتفاع تكلفة الحصول على الرعاية الصحية؛ (ج) عدم كفاية الدعم الأسري، خاصةً للأطفال والبالغين المعالين. إن الضمان الاجتماعي، من خلال طابعه المتمثل في إعادة التوزيع، يضطلع بدور هام في الحدّ من الفقر وتخفيف آثره، ومنع الإقصاء الاجتماعي وتعزيز الإدماج الاجتماعي.

أشارت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم 19 إلى أن الدول الأطراف ينبغي أن تضمن ألا تميل كفة ضمانات الحماية الاجتماعية إلى تعزيز القوالب النمطية التقليدية عن الجنسين، وإنما ينبغي أن تشجع سلوكاً يعزز المساواة بين الجنسين (الفقرة 32) (28). وينبغي أن تتصدى برامج الحماية الاجتماعية للتفاوتات بين الجنسين ولأشكال التمييز المتعددة التي تواجهها المرأة، وأن تلبى الاحتياجات الخاصة للمرأة في مختلف مراحل حياتها، من المراهقة إلى الرشد فالشيخوخة.

تنص التوصية 202 لمنظمة العمل الدولية في ديباجتها بأن الضمان الاجتماعي أداة هامة لتعزيز المساواة بين الجنسين. وتشدد على أنه ينبغي للدول، في سعيها لتنفيذ متطلبات التوصية، أن تطبق مبدأ المساواة بين الجنسين وأن تستجيب للاحتياجات الخاصة للمرأة.

كيف سيساهم قانون الضمان الاجتماعي في إصلاح الإشكاليات المتعلقة بمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني وضمان المساواة وتطبيق الحد الأدنى للأجور على أجرهن؟

قبل الخضوع في الشمول في التغطية للنساء ضمن التأمينات الواردة في المسودة الجديدة، من المهم الإشارة إلى أن وجود قانون ضمان اجتماعي سيساهم في إصلاح إشكاليات عدة متعلقة بمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني وضمان المساواة وتطبيق الحد الأدنى للأجور على أجرهن.

أولاً: بالإضافة إلى نسب البطالة المرتفعة للنساء في الضفة الغربية وقطاع غزة، هناك إشكالية حقيقية في تطبيق الحد الأدنى للأجر على أجورهم من قبل صاحب العمل. سيساهم قانون الضمان الاجتماعي بالرقابة على الحد الأدنى للأجور وتطبيقه على أصحاب العمل، حيث لن يُسمح للانتساب إلى مؤسسة

الضمان إذا كانت العاملة تتقاضى أقل من الحد الأدنى للأجر، وستكون الرقابة فعالة حيث ستتوفر الية حقيقية لمتابعة تسجيل العاملات في مؤسسة الضمان من قبل أصحاب العمل دون التفاف على القانون. **ثانياً:** وفقاً للفقرة (3) من المادة (5) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي المعلق العمل به، فقد تم استثناء العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة. وقد أثارت هذه الفقرة مخاوف كبيرة بشأن انعكاسها على النساء العاملات باعتبار أن النسبة الأكبر من النساء في قطاع الخدمات يعملن بشكل غير منتظم ودون توقيع عقود أو رقابة حقيقية على الحد الأدنى للأجور أو من حيث التمييز في الأجر المتساوي عن العمل بين النساء والرجال، في حين أن نص مسودة القرار بقانون الجديد قد ألغت هذه الفقرة وهذا تطور إيجابي من حيث ضمان المساواة بين الرجال والنساء في الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي.

ثالثاً: نصت المادة 4 من مسودة القرار بقانون الجديد على شمول خدمات الضمان الاجتماعي لخدم المنازل ومن في حكمهم بذات السياق الذي جاءت فيه المادة 5/4 من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي وفق بنظام يصدر لهذه الغاية. أن الغالبية من العاملين في هذا القطاع هن من النساء، وعلى الرغم من صدور قرار وزير العمل رقم (2) لسنة 2013م بشأن خدم المنازل تبعاً لأحكام قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، إلا أن هذا القطاع ذو الغالبية من النساء ما زال خارج أطر المساواة في الحد الأدنى للأجور أو الرقابة الرسمية. في هذا السياق، من المتوقع أن يساهم الضمان الاجتماعي في شمول هذه الفئة الكبيرة من النساء للاستفادة منافع وخدمات الضمان الاجتماعي بوجود رقابة رسمية فعالة على هذا القطاع.

من هن العاملات اللواتي شُملن بمسودة قانون الضمان الاجتماعي؟

تطبق التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في مسودة قانون الضمان الاجتماعي إجبارياً على كل من العاملات اللواتي شُملن بأحكام قانون العمل، والعاملة الغير الخاضعة لقانون التقاعد العام أو قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني المعمول بهما، والعاملة الفلسطينية لدى المنظمات الدولية أو الإقليمية أو الدبلوماسية الأجنبية العاملة في فلسطين، وخدم المنازل ومن في حكمهم (بموجب نظام يصدر لاحقاً لهذه الفئة).

كما يحق للعامة الذي تترك عملها أن تستمر في الشمول في الضمان، اختيارياً حسب رغبتها، من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليها وعلى صاحب العمل وعلى أساس آخر أجر كانت تتقاضاه قبل ترك العمل. كما يحق للعامة في الخارج ولصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامة لحسابها الخاص الانضمام اختيارياً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليها وعلى صاحب العمل وعلى أساس الأجر المصرح عنه رسمياً وفقاً لتعليمات يضعها مجلس الإدارة.

شملت النساء في التأمينات التي تناولتها المسودة للقرار بقانون الجديد في كل من تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين والبطالة والأمومة وإصابات العمل، بالإضافة إلى تأمينات أخرى (تأمين المرض، التأمين الصحي، تأمين التعويضات العائلية، تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري) والتي سوف تُطبق تدريجياً وعلى مراحل لاحقة بموجب أنظمة تصدر عن مجلس الوزراء، فيما يلي ستقوم هذه الورقة بسردهم المزايا المتوفرة للعامة ضمن هذه التأمينات والالتزامات (الاشتراكات) المترتبة عليها.

كيف سيساهم قانون الضمان الاجتماعي بزيادة معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل وتحفيز أصحاب العمل على توظيف الإناث؟

سيساهم قانون الضمان الاجتماعي بزيادة معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل وتحفيز أصحاب العمل على توظيف الإناث وذلك لوجود صندوق يتحمل الأعباء المالية والإجازات المدفوعة الأجر للعامة المؤمن عليها والمساهمة في دعم تحقيق المساواة على مستوى النوع الاجتماعي في التشغيل على مستوى فلسطين، بالإضافة إلى التخفيف من حدة البطالة بين صفوف الإناث، حيث أن نسبة معدل البطالة بين صفوف الإناث أعلى منها بين صفوف الذكور. كما سيساهم في تحقيق التوازن ما بين التأمينات الاجتماعية المقدمة ما بين القطاعين العام والخاص، وضمان استمرار انخراط المرأة في سوق العمل لحين استحقاقها الراتب التقاعدي وهو الهدف الأسمى التي تسعى إليه جميع أنظمة الضمان والتأمينات الاجتماعية في العالم.

ما هي المنافع الممنوحة للمرأة ضمن تأمين الأمومة وكيف تتفوق مسودة الضمان الاجتماعي على النظام الحالي القائم على التزامات صاحب العمل؟

تأمين الأمومة هو عبارة عن تأمين اجتماعي يعمل كأداة توفير حماية اجتماعية للإناث العاملات وذلك من خلال توفير دخل يمثل بدل منفعة لإجازة الأمومة للفئة المستهدفة. كما يهدف هذا التأمين إلى ضمان حصول المرأة العاملة على الدخل اللازم أثناء فترة الانقطاع عن العمل بسبب الأمومة (الولادة).

حاليًا، ينص قانون العمل على تقديم منافع الأمومة النقدية للمرأة العاملة من خلال نظام إلتزامات صاحب العمل، حيث يعاني هذا النظام من عدة محددات (سلبية) يتم معالجها بموجب مسودة قانون الضمان، يجب أخذها بعين الإعتبار، وهي:

1. وضع العبء المالي بشكل كامل على صاحب العمل، وهذا يعتبر تكلفة مرتفعة لبعض أصحاب العمل لا يستطيعون تحملها، وخاصة في حالة المشاريع المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.
2. التمييز في التوظيف، قد يؤدي الى تجنب توظيف النساء في سن الحمل أو ترقيتهن وبالتالي يؤدي ذلك الى التمييز في مكان العمل.
3. غياب التغطية للمرأة العاملة لحسابها الخاص، حيث تحت هذا النظام، يقوم صاحب العمل بدفع بدل إجازة الأمومة، وبالتالي فإن المرأة العاملة لحسابها الخاص سوف تتعرض لمصاعب مالية.

تضمن الفصل الخاص بتأمين الأمومة في مسودة القرار بقانون الجديد بشأن الضمان الاجتماعي أحكام إيجابية تعزز المساواة بين الجنسين وتنقل الأعباء المالية بخصوص منافع إجازة الأمومة من صاحب العمل إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي، وهو ما يشجع أصحاب العمل على تشغيل النساء وعدم عرقلة عمل النساء ذوات المسؤوليات الاجتماعية بشكل عام. نصت المسودة الجديدة على أن يُطبق تأمين الأمومة مباشرة عند سريان مفعول القانون وعلى أن تدفع مؤسسة الضمان للمرأة المؤمن عليها منافع نقدية عن فترة إجازتها وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، وتصرف وفقاً للتعليمات الصادرة عن المجلس.

- أ. إجازة الأمومة: تضمن المادة 90 من مسودة القرار بقانون الجديد حق النساء العاملات بإجازة الأمومة لمدة اثني عشر أسبوعاً (مقارنة بقانون العمل الذي ينص على 10 أسابيع فقط) على أن يتم تسديد الاشتراكات ثلاثة أشهر خلال السنة السابقة لإجازة الأمومة، كما تضمنت حكماً إضافياً عما كان في المادة 90 من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 وهو استحقاق المرأة المؤمن عليها بدل منافع تأمين الأمومة الوارد في الفصل الخاص بذلك في المسودة إذا وضعت حملها بعد مدة 6 أشهر سواء وضعت طفلاً حياً أو ميتاً.

ب. **منفعة الأمومة:** تضمنت المسودة الجديدة حق المؤمن عليها التي تغيبت عن عملها في إجازة الأمومة للأسباب الواردة في القانون من الانتفاع براتب شهري كامل يعادل متوسط الراتب الشهري وفقاً للثلاث أشهر الأخيرة التي تم تسديد الاشتراكات فيها قبل إجازة الأمومة، الأمر الذي يعد أفضل من ما تنص عليه شروط منظمة العمل الدولية النابعة من الإتفاقية رقم (183) حول منافع الأمومة، والتي تنص على أن تستحق العاملة كحد أدنى ثلثي أجرها الكامل خلال فترة الأمومة. كما يحق للمؤمن عليها الجمع بين منافع الأمومة وما يستحق لها من بدل راتب العجز الجزئي الدائم أو راتب العجز الكلي الدائم، سواء كان العجز طبيعياً أو إصابياً.

ت. **الموارد المالية لتأمين الأمومة:** بموجب نص المادة 89 من مسودة القانون الجديد، تكون نسب الاشتراكات على النحو التالي: 0.4% يدفعها صاحب العمل من اجر المؤمن عليهم الخاضع للتأمينات، و 0.1% التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل الخاضع للتأمينات. كما أن المسودة نصت على عدة موارد أخرى بجانب الاشتراكات لتمويل تأمين الأمومة منها الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام القانون والمنح والمساعدات والتبرعات والقروض وأية إيرادات أخرى يقرر مجلس الإدارة قبولها بالإضافة إلى القروض أو المنح أو الهبات التي تقدمها الحكومة في حالة عجز المؤسسة وبيع استثمار الأموال المتأتية من الموارد الواردة المنصوص عليها في القانون، وبالتالي فإن المسودة الجديدة تتضمن تمويل أكبر لتأمين الأمومة والمنافع والخدمات المنبثقة عنه.

في حال إنقطاع العمل، هل سيتوفر تأمين بطالة للمتعطلات عن العمل؟

نعم، سيوفر تأمين البطالة – الذي سوف يُطبق بشكل فوري عند إقرار القانون - دفع بدلات نقدية للعاملة المتعطلة عن العمل. ويقصد بالتعطل عن العمل بأنه الحالة التي لا تتوفر فيها فرصة عمل مناسبة للعاملة رغم قدرتها على العمل ورغبتها فيه وبحثها عنه. ويكون البدل النقدي المقدم للعاملة المتعطلة عن العمل بواقع 85% من الحد الأدنى للأجور ويصرف لها لمدة ثلاث أشهر متتالية ما لم تعد إلى العمل قبل إنقضاء هذه المدة.

هذا ويشترط لاستحقاق بدل التعطل عن العمل أن لا يقل عدد اشتراكات العاملة في هذا التأمين عن 24 اشتراكاً (شهرًا) سابقاً خلال فترة الـ 48 شهراً التي تسبق طلب هذه المنفعة، كما يمكن للعاملة الاستفادة من هذا التأمين عدة مرات لاحقة بعد المرة الأولى ولكن بعد تحقيق عدد مناسب من الاشتراكات السابقة.

مع ملاحظة أن بدلات التعطل عن العمل المذكورة أعلاه سترتفع مع نهاية كل عام حسب معدل نسبة الزيادة في الأجور والمعلنة من قبل الجهات الرسمية المعنية (أو المعلنة حسب سجلات مؤسسة الضمان الاجتماعي).

إن تأمين البطالة الجديد في مسودة القانون هو أمر مهم جداً بسبب انتهاء العمل تدريجياً بمكافأة نهاية الخدمة والتي كانت تخدم هدفين مهمين للعاملة: كتأمين ضد البطالة أو التعطل عن العمل، وكتأمين تقاعدي في المستقبل البعيد ضد الشيخوخة.

- حسب مسودة القانون، من خلال نسبة اشتراك 3.0% يمكن تمويل راتب متعطل عن العمل بحدود 1600 شيكل شهرياً لمدة 3 أشهر متتالية، أي ما يعادل حوالي 85% من الحد الأدنى للأجور الجديد والبالغ 1880 شيكل.

كيف سيتم تغطية المرأة وورثتها المستحقين في تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين؟

ستنتفع المرأة المشتركة في نظام الضمان الاجتماعي من راتب تقاعدي (شيخوخة) وراتب تقاعدي مبكر. يوفر هذا التأمين راتباً تقاعدياً إلزامياً عند بلوغ سن الشيخوخة (60 سنة) شريطة توفر (180) اشتراك (شهر) سابق. كما يوفر راتب تقاعد مبكر عند بلوغ سن المبكر (55 سنة) شريطة توفر (300) اشتراك على الأقل للرجل و (240) اشتراك على الأقل للأنثى وهذا يُعتبر تمييزاً إيجابياً لصالح المرأة. كما يوفر هذا التأمين للعاملة راتباً تقاعدياً لمدى الحياة (ولورثتها المستحقين من بعدها) عند بلوغها سن الشيخوخة، وراتب تقاعدي لورثتها في حال الوفاة وحتى إن حدثت الوفاة على سن مبكر. ويُحتسب الراتب التقاعدي الإلزامي للمؤمن عليها بواقع (2%) عن كل سنة من سنوات الاشتراك من متوسط الأجر المرجح عن كامل سنوات خدمتها.

كما حددت مسودة القانون بأن لا يقل راتب التقاعد الإلزامي للمؤمن عليها عن (75%) من الحد الأدنى للأجر لمن تتقاعد بعد 15 سنة من الاشتراك، أو عن قيمة خط الفقر الفردي ، أيهما أعلى. وترتفع نسبة الحد الأدنى للراتب التقاعدي بواقع 1% عن كل سنة من سنوات الاشتراك ويحد أقصى 85% من الحد الأدنى للأجر.

وأناحت مسودة القانون الفرصة للمرأة العاملة الحصول على راتب تقاعد شيخوخة تكميلي اختياري. إن الحد الأعلى للأجر الخاضع للتأمينات يساوي عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور المعلن عن رئاسة الوزراء. ولكن كيف سيتم التعامل مع العاملات اللواتي يتقاضين أجراً يتجاوز عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور؟ بموجب مسودة قانون الضمان الاجتماعي سينشأ نظام تقاعد شيخوخة تكميلي اختياري يصدر بموجب نظام عن مجلس الوزراء، وبموجب هذا النظام سيتم احتساب اشتراكات العاملة على أساس فرق الأجر الشهري الذي تجاوز الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات (أي عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور)، وسيتم إيداع هذه الاشتراكات في حساب شخصي لكل مشتركة، وعند بلوغها سن تقاعد الشيخوخة يمكنها الحصول على مبلغ مقطوع يساوي قيمة الأموال المتراكمة في حسابها الشخصي وعوائد استثمارها، أو تحويلها لأقساط لمدى الحياة أو لفترة ثابتة، وفي حال وفاة المشتركة قبل تقاعدها تؤول تلك الأموال لورثتها المستحقين.

راتب تقاعد العجز الكلي الطبيعي الدائم: يوفر هذا التأمين راتباً تقاعدياً لمن تصاب بالعجز الكلي الطبيعي الدائم مهما بلغ عدد اشتراكاتها السابقة في التأمين إذا كانت على رأس عملها، أو إذا توفر لديها 60 اشتراك سابق على الأقل إذا حدث العجز خارج فترة التأمين (أي لم تكن على رأس عملها). يحسب راتب تقاعد العجز الكلي الطبيعي الدائم بنفس الطريقة الواردة أعلاه للتقاعد الإلزامي والمبكر، ولكن، لن يقل هذا الراتب عن (40%) من متوسط الأجر الشهري المرجح خلال فترة اشتراكها في التأمين أو عن (75%) من الحد الأدنى للأجور، أو عن قيمة قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى.

راتب تقاعد الوفاة الطبيعية: يوفر هذا التأمين راتباً تقاعدياً لورثة المؤمن عليها شريطة أن يتوفر لديها 12 اشتراك سابق على الأقل قبل حدوث الوفاة إذا كانت على رأس عملها، أو أن يتوفر لديها (60) اشتراك سابق على الأقل إذا حدثت الوفاة خارج فترة التأمين (أي لم تكن على رأس عملها). يوزع راتب تقاعد الوفاة على الورثة المستحقين (الأرمل، الأبناء والبنات، الوالدان، المعالون من الإخوة والأخوات،

الجنين حين ولادته حياً) بنسب معينة حسب الأنصبة المنصوص عليها في جدول ضمن مسودة القانون بموجب المادة (69). كما يصرف للورثة المستحقين منحة بدل نفقات الجنازة بما يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور.

كما يجب ألا يقل راتب الوفاة الطبيعية بموجب مسودة القانون عن (75%) من الحد الأدنى للأجر لمن تتوفى خلال 15 سنة من الاشتراك، أو عن قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى. وترتفع نسبة الحد الأدنى للراتب التقاعدي بواقع 1% عن كل سنة من سنوات الاشتراك وبحد أقصى 85% من الحد الأدنى للأجر، إذا توفي المؤمن عليها بعد أكثر من 15 سنة .

وفيما يلي كلفة الاشتراك للعاملة في التأمينات الأربعة:

المجموع	حصة الحكومة	حصة العامل/ة	حصة صاحب/ة العمل	نوع التأمين
% 16	-	% 6.2	% 9.8	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة
% 1.6	-	-	% 1.6	تأمين إصابات العمل
% 0.5	-	%0.1	0.4%	تأمين الأمومة
% 3	% 1	% 1	% 1	تأمين البطالة
% 21.1	% 1	%7.3	% 12.8	المجموع

كيف ستنتفع المرأة العاملة وورثتها التي لا تحقق تحقق شروط الاستحقاق للحصول على راتب التقاعد الإلزامي من قانون الضمان الاجتماعي؟

من لا تحقق شروط الاستحقاق (أي لا تحقق عدد الاشتراكات المطلوب) للحصول على راتب التقاعد الإلزامي (بلوغ سن 60 سنة)، أو راتب العجز الكلي الطبيعي الدائم، أو راتب الوفاة الطبيعية، فيمكنها الحصول، هو أو ورثتها المستحقين، على مبلغ مقطوع يعادل كامل الاشتراكات المدفوعة عنها لمؤسسة الضمان الاجتماعي مضافاً إليها كامل الأرباح/ الفوائد التراكمية المتحققة عليها طيلة فترة استثمارها.

كيف ستنتفع المرأة وورثتها من صرف راتب الوفاة الطبيعية للمستحقين؟

مع مراعاة أحكام المادة (69) من مسودة القرار بقانون، يُصرف النصيب من الراتب للمستحقين المبينين أدناه وفقاً للشروط التالية:

1. الذكور من أولاد كل من المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو صاحب راتب العجز ومن كان يعيلهم من إخوته الذكور الذين لا تتجاوز أعمارهم الثلاث والعشرين سنة عند الوفاة ويستمر صرف النصيب لهم لحين إكمالهم هذه السن باستثناء الابن أو الأخ المصاب بالعجز الكلي فيصرف له نصيبه إلى أن يزول ذلك العجز بقرار من المرجع الطبي على أن تتم إعادة فحصه مرة كل سنة من تاريخ استحقاق الراتب ولمدة لا تتجاوز سنتين.

2. أرملة كل من المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو صاحب راتب العجز وبناته وأخواته العازبات والأرامل والمطلقات عند الوفاة، ويوقف نصيب أي منهن عند زواجها ويعاد لها في حال طلاقها أو ترملها.

3. زوج كل من المؤمن عليها أو صاحبة راتب التقاعد أو صاحبة راتب العجز المتوفاة شريطة أن يكون مصاباً بالعجز الكلي وأن لا يكون له أجر من عمل أو دخل من مهنة أو راتب تقاعدي آخر يعادل نصيبه من راتب تقاعد أو راتب العجز 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 للأنظمة المحددة في الجدول الملحق بالمادة (69) من مسودة القانون دون أخذ الزوج بعين الاعتبار في ذلك التوزيع.

4. والد ووالدة كل من المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو صاحب راتب العجز المتوفى.

وفي حال وجود جنين لا يصار إلى اعتباره من ضمن المستحقين إلا بعد ولادته حياً.

كما نصت المسودة على وقف صرف النصيب المستحق من الراتب لأي من المستحقين إذا عمل بأجر أو كانت لديه مهنة تدر عليه دخلاً وكان ذلك الأجر أو الدخل يعادل ذلك النصيب أو يزيد عليه، أما إذا كان الأجر أو الدخل أقل من النصيب المستحق فيدفع له مقدار الفرق بينهما، على أن يعاد إليه كامل نصيبه في حال تركه العمل أو المهنة وذلك اعتباراً من أول الشهر الذي يلي الشهر الذي ترك فيه العمل أو المهنة، إلا أن المسودة استثنت من هذه الفقرة والد ووالدة وأرملة كل من المؤمن عليها أو صاحبة راتب التقاعد أو صاحبة راتب العجز.