

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس



التأمينات المشمولة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي
(القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي)

بلال أيوب "محمد علي" محفوظ

رسالة ماجستير

القدس – فلسطين

1442هـ – 2021م

التأمينات المشمولة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي
(القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي)

إعداد الطالب:

بلال أيوب "محمد علي" محفوظ

بكالوريوس قانون، جامعة القدس / فلسطين

المشرف: الدكتور ياسر زبيدات

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في برنامج القانون
من كلية الحقوق / عمادة الدراسات العليا / جامعة القدس

1442هـ / 2021م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج القانون

إجازة الرسالة

التأمينات المشمولة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي
(القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي)

إعداد الطالب: بلال أيوب "محمد علي" محفوظ

الرقم الجامعي: 21512660

إشراف: د. ياسر زبيدات

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2021/7/31 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم.

1. رئيس لجنة المناقشة:	د. ياسر زبيدات	التوقيع:	
2. ممتحناً داخلياً:	د. محمد خلف	التوقيع:	
3. ممتحناً خارجياً:	د. علي أبو ماريّا	التوقيع:	

القدس/ فلسطين

1442هـ/2021م

الإهداء

إهداء إلى روح والدي المرحوم بإذن الله تعالى الحاج أيوب محفوظ
الذي حُبب إليّ العدل قبل تلمت في مدارس القدس حروف القراءة والكتابة
إهداء إلى أُمي الحبيبة المربية الفاضلة عطف محفوظ
التي سقتني الحنان والأدب وبر الوالدين
إهداء إلى زوجتي رحمة وأبنائي أيوب ونورين
الذين تحملوا انشغالي عنهم أثناء وأنا أعد هذه الرسالة وكانوا سنداً لي
إهداء إلى أخواني زياد والمرحوم بإذن الله تعالى محمد وطارق وبشير وأخواتي نسرين
وسناء وهيا وهيفاء
إهداء إلى حمائي الأستاذ الدكتور موسى دويك وحماتي المربية الفاضلة أمّ عمر

إهداء إلى الشّهداء الأبرار

إهداء إلى كل القارئ ولقارئات في فلسطين والامة الإسلامية

أهدي هذا الجهد المتواضع

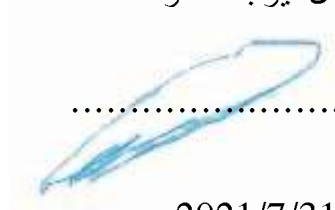
بلال محفوظ

إقرار

أقر أنا معدّ الرسالة أنّها قدّمت لجامعة القدس لنيل درجة الماجستير، وأنّها نتيجة أبحاثي الخاصّة، باستثناء ما تمّ الإشارة له حيثما ورد، وأنّ هذه الرسالة، أو أيّ جزءٍ منها، لم يُقدّم لنيل أيّة درجة علميّة عليا لأيّة جامعة أو معهد آخر.

الاسم: بلال أيوب محفوظ

التوقيع:



التاريخ: 2021/7/31

شكر وتقدير

أَتوجّه بالشكر الحمد لله سبحانه وتعالى الذي علّمني ما لم أعلم
والذي آتاني من العلم والحكمة والعقل والصّحة والمال ما لا طاقة لي بشكره عليه...

ولأن "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

فإنني أتوجّه بالشكر والعرفان إلى أستاذي الدكتور ياسر زبيدات
الذي لولا جهوده العظيمة لما وصلت هذه الرسالة إلى محطتها الأخيرة

كما أتوجّه بالشكر والعرفان إلى كل من تعلمت على يديه خلال فترة الماجستير

وكل من ساعدني بالتوجيه إلى التعلّم أو بالتعليم أو المساندة...

الملخص:

تتلخص هذه الدراسة في التأمينات المشمولة بالقرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي، وما هو المراد والمقصود بالتأمينات التي أراد القرار بقانون تفعيلها مباشرة، هل هي التأمينات التي ترتبط بفئة العمال فقط، أم الضمان الاجتماعي بمفهومه العام؟.

وأن القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي قد حدّد أن يغطّي فئة العمال بشكل رئيسّ وسوف يُنتج تطبيّقه حالات مطالبيّة وقضائيّة لا حصر لها، فكان لا بدّ من توضيح مفهوم الضمان الاجتماعي من خلال القانون محلّ الدراسة بالإضافة الى القوانين السابقة (حيث ان هناك قانون التأمينات الاجتماعية الملغى بقرار بقانون) التي ساهمت بصياغة القرار بقانون الحالي، وأثر تطبيّق هذا القرار بقانون على القوانين الفلسطينية مثل قانون العمل وقانون التقاعد العام وغيره، وسيخلق تبايناً في مفهوم العامل نتيجة لاختلاف الاحكام في القوانين المتداخلة واهمها قانون العمل.

وفي هذا الأمر فإنّه يمكننا الحديث عن نوعين اثنين من التعويضات التي دار القانون حولها... وهي تعويضات ناتجة عن ظروف طبيّية يتعرض لها الإنسان مثل الوفاة والعُمر، وهناك تعويضات ناتجة عن اصابات يتعرض لها العامل مثل إصابة العمل، بالإضافة إلى تعريف كل تأمين وآليّة احتسابها وشروطها وأحكام خاصّة لها، وأثرها على باقي القوانين، مع الإشارة الى نبذة عن موقف الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي في كل تأمين من التأمينات، كما تبحث الدراسة عن بعض الحالات الخاصّة التي عالجها القانون، وذلك في اطار مواكبة تطوّر القوانين مثل نظام تقاعد الشيوخة التكميلي الاختياري، وهذا تطوّر مهمّ وضروريّ.

وبالخلاصة فإنّه يمكن القول أنّ تطبيّق نظام الضمان مهمّ جدّاً للمجتمع مع أخذ ضوابط الحالة الفلسطينية، وتعديل بعض نقاط الخلاف التي ثارت حول القرار بقانون، وكذلك إعادة صياغة بعض المواد التي وقع فيها المشرع بتعارض أو جانب الصواب.

Insurance covered by the law on social security (Decision by Law No. (19) of 2016 regarding social security)

Prepared by: Bilal Ayoub Mahfouth.

Supervised by: Dr. Yaser Izbeidat

Abstract

This study summarizing up the insurances covered by the Palestinian Law by decree No. 19 of the year 2016 regarding social Security , it aims at reinforcing the social Security system and providing social safety to insured persons and their families, and what kind of insurances the Law by Decree is intended to activate directly, the insurances related to the group of workers only, or social security in its general sense? The Law by Decree No. (19) of 2016 on Social Security has specified that it covers mainly the group of workers and its application will result in countless claims and judicial cases, so it was necessary to clarify the concept of social security in the Law under study in addition to the previous laws (since there is a Social Insurances Law that is annulled by virtue of a Law by Decree), which contributed to the drafting of the existing Law by Decree. The implementation of this Law by Decree has impacted other Palestinian laws such as the Labor Law, the Pension upon Retirement Law and others, and it will create a difference in the concept of worker as a result of the different provisions in the overlapping laws, the most important of which is the Labor Law.

In this matter, two types of compensations that the Law provided for can be addressed: compensations resulting from natural conditions to which a person is exposed, such as death and age, and compensations resulting from Work Injury to which the worker is exposed, such as work injury, in addition to the definition of each insurance, its calculation method, its conditions and special provisions, as well as the impact thereof on the remaining laws, with reference to an overview of the Islamic jurisprudence position, the Jordanian Law, and the Israeli Regulation in each of the insurances. The study also highlights some special cases addressed by the Law in the context of keeping abreast with the evolution of laws, such as the optional supplementary old-age pension system, which is an important and necessary evolution.

In summary, the application of the security regulation is very important for the community, taking into account the controls of the Palestinian situation and amending some points of disagreement that arose about the Law by Decree, as well as re-drafting some articles in which the legislator caused contradiction or mischaracterization.

المقدمة:

لا يكاد إنسان (خاصة في دول العالم الثالث) إلا أن يسأل نفسه هل الدولة ضامنة للمأكل والملبس والسكن والعلاج ونفقة الشيخوخة كما كان عليه الحال في زمن العزة ووفرة المال، وهل هذه الحقوق الأساسية مكفولة خاصة للعاملين في القطاع الخاص، حيث يفضل الناس التوجه للوظائف الحكومية (لا لأنها مغرية من حيث الراتب والمعاش، ولا لأنها تلبي طموحاته، وقد لا تكون هذه الوظيفة أصلاً في مجال تخصصه) لأنها تضمن له ولأسرته مجانية العلاج، وأنها تضمن له راتباً ثابتاً في حال تعرضه للإصابة أو المرض المقعد، فضلاً عن أنها تؤمن له في نهاية العمر راتباً تقاعدياً يسدّ به حاجاته الأساسية.

إن الجواب عن سؤال (هل هذه الحقوق الأساسية مكفولة خاصة للعاملين بالقطاع الخاص) هو ثم لا، إن الجواب نعم لدى قليل من الشركات التي تضمن لعاملها في القطاع الخاص راتباً وأجراً شهرياً مناسباً، وفي بعض الأحيان يكون الأجر كبيراً، وتؤمن عاملها لدى شركات التأمين التي تغطي إصابات العمل، كما أنها في نهاية العمل تؤمن للعامل لديها راتباً تقاعدياً فيكون مثل الموظف الحكومي، أو أن الشركة الخاصة تعطيه مكافئة نهاية عمل مجزية تساعد فيما تبقى من عمره، وهذا النوع من الشركات أو أصحاب العمل قليل وربما ينحصر في البنوك وشركات الاتصال والجامعات وبعض الشركات الكبرى التي تعتني بالحفاظ على موظفيها، فتضطر إلى تقديم عقود مغرية لهم لغايات الحصول على خدماتهم فلا يتركوها ويذهبوا إلى منافسها، وبشكل عام فإن هذا الوجه المجلل لا يعكس الوجه الحقيقي لواقع العمال في فلسطين خاصة وباقي الدول العربية عامة.

أما جواب لا، فإنه يكون في باقي الشركات الصغيرة وأصحاب العمل محدودي الدخل، حيث أن القليل منهم يلتزم بقانون العمل ويؤمن العمال لديه، فضلاً عن أن الأجور تكون قليلة نتيجة قلة الدخل ونتيجة تحديد الحد الأدنى بحد قليل أدنى من خط الفقر، وإذا تعرض العامل لإصابة في ظل تأمين ذا سقف محدود (هذا إذا كان ربّ العمل قد قام بإنشاء عقد تأمين أصلاً)، فإما أنه غير مؤمن أصلاً أو أنه مؤمن تأميناً بسقف محدود، حيث تحاول بعض شركات التأمين التهرب من التغطية أو تطويل إجراءات السداد، فيتهرب ربّ العمل وشركات التأمين من التزام تغطية إصابة العامل وتعويض الضرر، وهناك كثير من الحالات التي تجنبت فيها شركات التأمين التغطية نتيجة أخطاء

صغيرة من العامل في المحاكم، وهنا يتعرض العامل للإفترار والدين وحتى لو وكل محاميا فان إجراءات التقاضي طويلة.

إن قليلاً من العمال (خاصة من يعملون بالأعمال الخطرة) من يصل إلى سن التقاعد دون أن يتعرض لإصابة ولو لإصابة بسيطة، وذلك لعدم الالتزام بوسائل السلامة وغيرها من الضوابط، ثم يتقاعد دون معاش، اللهم مكافئة نهاية الخدمة.

هذا هو حال للعامل، مع أحوال العمال في الدول العربية المهترئة ماليًا، وخاصة في الوضع الفلسطيني الذي تعتمد فيه الدولة على الدعم الخارجي والاستدانة، فيجعل واقع الحال محلّ اجتهد، ولذلك فإنه لا بدّ من أن نجد حلًا بين كل هذه الأوضاع، تؤمّن للعامل فيه حياة كريمة في الشدّة والرخاء حتى آخر يوم في حياته.

إذا أضفنا التطور الاقتصاديّ الدولي، وأسباب التنمية الاقتصادية، فإن هذه الدوافع وراء إنشاء قانون يضمن للعامل كرامته في كل أحواله، فيتعاون العمال كلهم لرفع الحرج عن بعضهم بعضا بنظام التأمين التكافلي التّضامني.

وهنا وفي هذه الدراسة فإن الباحث يعمل على توضيح الحقوق والتأمينات المشمولة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ وتعديلاته (الموقوف النفاذ) لغايات توضيحها ودراستها والتدقيق في مدى موائمتها للغايات النبيلة التي أنشأت من أجلها ومدى تدخل السلطة التنفيذية والسلطة القضائية والسلطة التشريعية بفلسطين ودورها في هذا القانون والحقوق المنبثقة عنه.

وحيث أنّ هذه الدراسة هي مقارنة مع الفقه الإسلاميّ، فإن الباحث ستناول موضوع الضمان الاجتماعيّ مقارنة بالفقه الإسلاميّ مع الأخذ بعين الاعتبار الاختلاف بين المذاهب الإسلامية، كما يجدر الإشارة إلى أن أحد الجماعات الإسلامية تعد أن الضمان الاجتماعيّ أحد إفرازات النظام الرأسماليّ، وأنّه مرفوض جملة وتفصيلاً، وأنّ التأمينات الواردة في قانون الضمان مكفولة بنظام وجوب النفقات في الإسلام (الاب ثم الجد ثم العم ثم الأبعد فالأبعد)، وأنه إن عجز عنه من وجبت عليه النفقات، فإن الواجب ينتقل للدولة، وإن عجزت الدولة فأنها تفرض ضرائب لتأمين هذه الحاجات، وستجنب الحديث عن هذا الرأي باعتباره مخالفاً لكل المذاهب الإسلامية ولم يقل به أحداً من العلماء.

لقد ظهر مفهوم الضمان الاجتماعي في إطار المفهوم القبلي، حيث كان قائد العشيرة هو من يقوم برعاية الفقراء والأيتام في إطار مفهوم الحماية والسلطة الشمولية، إلى أن جاء الإسلام، حيث تم وضع أسس ومبادئ تلزم الدولة برعاية الفقراء والمساكين وأبناء السبيل والأيتام والغارمين، ثم قام سيدنا عمر بن الخطاب بإنشاء بيت مال المسلمين بالقصة المشهورة ؛ ليكون أول مؤسسة تعمل على تأمين احتياجات المواطنين فيها بما في ذلك غير المسلمين، ولا أدل على ذلك من قصة اليهودي الذي كان يسأل الناس في مرحلة الشيخوخة ان يعطوه فأمر له سيدنا عمر براتب شهري، وكان أكثر نظام متطور في زمن غابت فيه حقوق العمال والتضامن الاجتماعي بمفهومه العام.

ولقد صدر في فلسطين قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003 الصادر في 2003\10\19، المنشور في العدد 48 من الوقائع الفلسطينية ص 7، ثم تم إلغاؤه بالقرار بقانون رقم (6) لسنة 2007 بشأن إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية المنشور بالوقائع الفلسطينية بالعدد 73 بتاريخ 2007\09\13 ص 21، ثم صدر القرار بقانون رقم (6) لعام 2016 الذي تم التعديل على مسودته قبل نشره، ثم صادق عليه السيد الرئيس بتاريخ 2016\03\02 ونشر في الوقائع الفلسطينية بعدد ممتاز رقم (11) بتاريخ 2016\03\20، حيث كان هناك بعض الاعتراضات على بعض بنوده حيث فتم تعديله بالقرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى تعديلاته المذكور أعلاه الذي صادق عليه السيد الرئيس بتاريخ 2016\09\29 ونشر في الوقائع الفلسطينية بعدد ممتاز رقم (13) بتاريخ 2016\10\20، ص 2، والموقوف النفاذ بموجب قرار بقانون رقم (4) لسنة 2019م بشأن قانون الضمان الاجتماعي والصادر في مدينة رام الله بتاريخ 2019\01\28 ميلادية والمنشور في العدد 152 في الوقائع الفلسطينية الصادرة بتاريخ 2019\02\19.

يذكر التاريخ أن الولايات المتحدة أجبرت على عمل أول قانون ضمان اجتماعي (وظهر لأول مرة بمفهوم القانون المنظم في عام 1929م، ولأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية) وذلك كان نتيجة لتلك الأزمة الاقتصادية التي مرت بها في ذلك الوقت، والتي أدت إلى انهيار الاقتصاد

الوطني، حيث تمّ فرض ذلك النظام التأمينيّ على المواطنين من أجل توفير الحماية لهم من الفقر، ولصون كرامة الإنسان، ومنعه من استجداء الآخرين"¹.

نطاق الدراسة:

أنّ نظام التأمين (الموقوف النّفاذ) في فلسطين هو محلّ قبول من حيث المبدأ ومحلّ خلاف من حيث التفاصيل، بالإضافة إلى الحالة لخاصّة التي نعيشها في فلسطين، حيث أنّ قسماً كبيراً من العمالة موجودة داخل الخطّ الأخضر وينطبق عليها القانون الإسرائيليّ، فهي اليوم تعمل في داخل الخطّ الأخضر وغداً في فلسطين وبعد غد في داخل الخطّ الأخضر... وهكذا. إننا وبنظرة سريعة للمجتمع نجد أنّ أغلبه متديّن بطبيعته وملتزم بأحكام الشريعة الإسلامية، ولذلك فإننا في هذه الظروف المتداخلة (قانون فلسطيني وشريعة إسلامية وقانون إسرائيلي) نجعل من هذه الدراسة تقديم أول مرجع علمي أودراسة علمية موثقة في فلسطين، وذلك في نطاق التأمينات المشمولة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ دراسة مقارنة (القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعيّ، بالإضافة إلى القرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعيّ، وبالإضافة إلى قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعيّ وتعديلاته الموقوف النّفاذ) والبحث في جوانب القانون التي تؤثر بشكل مباشر على هذه الحقوق. وبالمجمل فإنّ هذه الدراسة تنصبّ على أغلب جوانب القرار بقانون المذكور كونه متداخلاً بشكل لا يمكن الفصل فيه بين مجموع الحقوق ومن حيث المعايير والمصطلحات ذات الصلة فإننا نجد الخطّ الرقيق بين أحكام الشريعة الغراء وأحكام القانون الفلسطينيّ والقانون الإسرائيليّ.

أهداف الدراسة

تتركز أهداف الدراسة فيما يأتي:

- 1- التّعرّض للأساس القانونيّ الذي وجدت منه فكرة الضمان الاجتماعيّ وصوره وأشكاله في الدّول في محيط فلسطين.

¹ من الموقع الإلكتروني <https://www.almrsal.com/post/452190> بتاريخ 2019/02/19.

2- التّعريض لمدى التّوافق بين القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضّمان الاجتماعيّ الحديث الوجود في فلسطين (بالإضافة إلى القرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضّمان الاجتماعيّ وبالإضافة إلى قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضّمان الاجتماعيّ وتعديلاته) الموقوف النّفاذ مع القوانين الأخرى مثل قانون العمل.

3- التّعريض لأنواع التّعويضات ولكيفيّة احتسابها وميزات وسليّات كلّ واحدة من هذه التّعويضات.

4- التّعريض للصياغة القانونيّة للقرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضّمان الاجتماعيّ ومدى توافقه وتعارضها باعتبار أنّه لم يوجد كقانون طبيّعيّ بل من خلال قرار بقانون.

أهميّة الدّراسة العمليّة:

يُعَدُّ (القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضّمان الاجتماعيّ الموقوف النّفاذ)، توجّهاً جديداً يغيّر وجه القوانين المتعلّقة بتأمين العمّال في فلسطين متأثراً بذلك بالدّول المتطورة نوعياً في مجال تأمين العمّال، والتّعريض لهذا الموضوع وخاصّة لما سينتج عن تطبيّق القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ من عصف فقهيّ ما بين المحاميين والقضاء ومحاضري القانون وكذلك مؤسسات حقوق العمّال والمناضلين العماليّين، وأنّ نظام تأمين العمّال أصبح نظاماً عالمياً لتحقيق الخطّط والمشاريع الاقتصاديّة، تلجأ إليه الدّول للتخفيف من عبئها الاقتصاديّ المتعلّق بعلاج الآف العمّال الذين نالت منهم يد الأهمّال والشّحّ، فيؤدّي ذلك إلى عجزٍ في موازنتها العموميّة يمنعها من تحقيق خطط الإصلاح والنمو الاقتصاديّ وتلبية احتياجات شعوبها، ذلك أنّ الطّرق التقليديّة التي شملها قانون العمل وغيرها من القوانين كانت قاصرة ولا تتناسب مع التطوّر العماليّ الذي تولّد من مجموع النّضالات العماليّة.

لذلك ومن النّاحية العمليّة سيغيّر هذا القرار بقانون مجرى الأحكام القضائيّة، وسيغيّر لوائح الدّعاوى العماليّة، وسيحتاج إليّة المحامون والباحثون والمدرّسون والمحاضرون والقضاة والإعلاميون في فهم حقوق العمّال، إذ سيخلق هذا النّظام تساؤلات عديدة وأمور مبهمّة، وسيكون له دور عمليّ في إيصال أصحاب الحقوق إلى حقوقهم، وإرشاد العمّال إلى حدود الحقوق الممنوحة لهم.

كما أن هذه الدراسة ربما يكون فيها من الحلول الابداعية ما توجد الخيط الرفيع بين أطراف العلاقة (الحكومة وأرباب العمل والعمال) بالإضافة إلى ضرورة تدخّل عربيّ أو إسلاميّ لدفع عجلة الضمان وإيجاد الضامن بطريقة التدخّل الإيجابي بحيث تتخلّص الحكومة من أعبائها من كفالة العلاج شبه المجاني فيتحوّل لصندوق الضمان الاجتماعيّ بدلاً من التحويلات الطبية، والعامل سيخسر جزءاً من راتبه من أجل أن ينتفع من صندوق الضمان، وربّ العمل سيدفع مبالغ بديلة عن التأمين من أجل التخلص من أعباءه، فهذه التخوّفات جميعها نموذجٌ على أشكال لتخوّف عند البدء في تطبيّق نظم الضمان.

كما أنّ تطبيّق القانون سيخلق حالة اقتصادية جديدة تحتاج إلى الرقابة والتدقيق. إن هذه الدراسة ستكون مرجعاً لكلّ ذلك، وسيكون سبقاً لجامعتي وأستاذي ومناقشي ولي نفتخر به، كما ستخلق حالة من العلاقة ما بين القطاع العام والقطاع الخاصّ تحتاج من كلا الطرفين إلى الفهم السديد.

أهميّة الدراسة العلميّة:

تكمّن الأهميّة العلميّة لهذه الدراسة في التعرّض للموادّ القانونيّة التي يجب صياغتها في ظلّ نقص تشريعيّ في نصوص الموادّ من القوانين التي توجد فكرة الضمان بشكل عام إلى إيجاد الضمان كقانون مستقلّ والبحث في حاجة المنظومة القانونيّة إلى هذه التعديلات في النصوص بحيث يتمّ تجنّب الإشكاليّات العلميّة المؤثرة على موضوع الضمان، وكذلك التمييز بين هذا القرار بقانون والقوانين الأخرى المتداخلة معه والتي قد تختلط معه أثناء التطبيق، والتعرّف من خلال هذه الدراسة على الاتجاهات المختلفة فيما يتعلق بالطبيّعة القانونيّة للقرار بقانون، ومقارنة هذا التأمينات المشمولة به بالفقه الإسلاميّ لاعتناء الناس عامة في فلسطين بالحكم الشرعيّ في كلّ صغيرة وكبيرة، وكذلك مقارنتها بالقانون الإسرائيليّ، والتعرّف على مدى تأثّر المشرّع الفلسطينيّ بالقوانين الإسرائيلية السارية.

إشكالية الدراسة:

يُعَدُّ القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ رقم (19) لسنة 2016 من الأنظمة حديثة الولادة في فلسطين بهذه الصيغة، حيث أنّه وبعد نشره حسب الأصول تمّ توقيفه لوجود خلافات حول بعض موادّه بموجب القرار بقانون رقم (4) لسنة 2019م بشأن قانون الضمان الاجتماعيّ، وحيث أنّه

نظام حماية للعامل (وهو الطرف الأضعف بالمعادلة الاقتصادية) من جانب، فإن تطبيق القرار بقانون يوفر الحماية للعامل والتكلفة على الدولة، إذ يعدّ هذا القانون شكلاً جديداً للدولة وعلاقتها بأرباب العمل وعلاقة العمال بالدولة وعلاقة العمال بأرباب العمل، حيث يشكل شكلاً تنموياً جديداً لوجه الدولة. ولكن يثور التساؤل حول ما هي التأمينات المشمولة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016 وكيفية احتسابها ومدى تناسبها مع واقعنا الفلسطيني.

منهجية الدراسة:

بناءً على الأشكال السابقة، فقد استخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي، مع بعض المقارنات الجزئية بقدر حاجة في هذه الدراسة، حيث سأقوم بوصف الوضع القانوني للضمان الاجتماعي حسب الحالة المعقّدة للشعب الفلسطيني، وتداخل القوانين واختلاف التطبيق القانوني بين منطقة وأخرى، وسأعمل على تحليل موادّ القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي ومقارنته بالقوانين الأخرى المتعلقة بذات الموضوع، وكذلك المقارنة مع قوانين دول المنطقة والشريعة الإسلامية الغراء، وسأعمل على تحليل الموادّ تحليلاً علمياً مع تفهم وجهة نظر المشرع، آخذين بعين الاعتبار أنّ هذا القرار بقانون لم يولد ولادة طبيعياً بل وجدت فكرته من خلال قرار بقانون.

الفصل التمهيدي:

مفهوم الضمان الاجتماعي ومشروعية القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

نرجع في هذا الفصل التمهيدي إلى بعض المواضيع ذات الصلة الوثيقة بالدراسة ، بشكل مختصر جدا وفقط للفت النظر إليها .

حيثما ورد قانون الضمان أو القانون أو القرار بقانون في هذه الدراسة فإن المقصود بها (القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي¹ وبالإضافة إلى القرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي² وبالإضافة إلى قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته³، وهونفسه القرار بقانون رقم (6) لعام 2016 الذي تمّ التعديل على

¹القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لعام 2016 الذي صادق عليه السيد الرئيس بتاريخ 29/09/2016 ونشر في الوقائع الفلسطينية بعدد ممتاز رقم (13) بتاريخ 20/10/2016، ص2، وكان من المفترض ان يدخل حيز التنفيذ خلال ثلاثين يوما من نشره أي بتاريخ 20/11/2016.

² القرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 م بشأن الضمان الاجتماعي) الذي تم نشره بتاريخ 23/10/2018 بالوقائع الفلسطينية العدد 148 ص 8.

³ قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته الذي تم نشره بتاريخ 23/12/2018 بالوقائع الفلسطينية العدد 19 عدد ممتاز ص 40.

مسودته قبل نشره، حيث كان هناك بعض الاعتراض على بعض بنوده¹ حيث تمّ تعديله بالقرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعيّ بالإضافة إلى تعديلاته المذكور أعلاه والموقوف النّفاذ بموجب قرار بقانون رقم (4) لسنة 2019م بشأن قانون الضمان الاجتماعيّ².

لا بدّ من أن نشرع في هذا البحث بمفهوم الضمان الاجتماعيّ، ثم يتعيّن أن نبحت في بعض التعريفات التي ساقها القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعيّ، ثم لا بدّ من وقفة مع مشروعية القرار بقانون من حيث الدستورية والقانونية، ثم نشير إلى الدوافع التي أدت إلى إصدار هذا القرار بقانون والاعتراضات على القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ وأسباب تجميد القانون، وذلك كما سيأتي لاحقاً وبشكل مقضب إلّا بالتفصيلات التي تتعلق بموضوع الدراسة.

المبحث الأول: مفهوم الضمان الاجتماعيّ وتعريفات مهمة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ:

في هذا المبحث سوف نتعرّض لمفهوم الضمان الاجتماعيّ بمفهومه العام، وبالتحديد الضمان الاجتماعيّ الذي ينطبق على العمّال وأرباب العمل، حيث الأصل تطابق التعريفات في إطار القرار بقانون في فلسطين، وعناصره، ومقارنة التعريفات والعناصر مع قوانين عربية ودولية، وكذلك مقارنة بالحال في الدّاخل الفلسطينيّ.

وفي إطار هذا البحث فإنه لا بدّ من أن نوضح مفهوم الضمان من حيث مبدأ العمل المقصود به، ويمكن أن نتحدّث عن القوانين أو القرارات بقوانين كافة التي صدرت في فلسطين كلّها في نفس الإطار لذلك سوف نتحدّث عن مفهوم الضمان الاجتماعيّ في ضوء القرار بقانون، ثم نقارن بقوانين بعض الدّول العربيّة لتوضيح مفهوم الضمان الاجتماعيّ بمفهومه الخاصّ ومفهومه العام الشّامل، ثم

¹ القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ رقم (6) لعام 2016 الذي صادق عليه السيد الرئيس بتاريخ 2016\03\02 ونشر في الوقائع الفلسطينية بعدد ممتاز رقم (11) بتاريخ 2016\03\20، و كان من المفترض ان يدخل حيز التنفيذ خلال ثلاثين يوماً من نشره أي بتاريخ 2016\04\20.

² قرار بقانون رقم (4) لسنة 2019م بشأن قانون الضمان الاجتماعيّ و الصادر في مدينة رام الله بتاريخ 2019\01\28 ميلادية و المنشور في العدد 152 الوقائع الفلسطينية الصادرة بتاريخ 2019\02\19

نبحث في مفهوم العامل، والفرق بين مفهومه في إطار قانون الضمان وقانون العمل والفوارق بينهما.

المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي في ضوء القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والقوانين السابقة.

الأصل أن الضمان الاجتماعي يشمل كل فئات المجتمع، إلا أنه في إطار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي مخصص لطبقة العمال، وهو صورة متطورة عن عقد تأمين العمال الفردي الذي تطور إلى عقد عمل جماعي، ثم إلى أن أصبح قانون العمل الذي يحمي حقوق العامل أثناء فترة عمله، وقانون الضمان الاجتماعي الذي يشكل ضمانا للعامل في حال تعرضه لظروف طبيعية أو إصابته تحول بينه وبين عمله ، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي في القوانين الدولية وأثره على القانون الفلسطيني:

بالمعنى الظاهري لمصطلح "الضمان الاجتماعي"، يظهر جليا أن المقصود هو أن يقوم المجتمع بكفالة أبنائه غير القادرين على الكسب الحلال، وذلك حتى لا يحرّموا من حقوقهم الأساسية من المأكل والملبس والسكن والعلاج، قال تعالى ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾¹ سورة المائدة الآية 2، وفي الحديث الشريف عن النعمان بن بشير قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ؛ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَىٰ لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهَرِ وَالْحُمَّى)² وهذا من جوامع الكلام، لذلك لن نغرق في مفهوم مصطلح (الضمان) و(الاجتماعي) لكل كلمة على حدى أو بشكل منفصل، لأنه غير منتج في هذا البحث.

وبالرجوع إلى القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي نجد أنه لم يضع تعريفا للضمان الاجتماعي، ولا يوجد مادة أو تعريف صريح بتعريف الضمان الاجتماعي، ولكن يمكن الفهم بسهولة أن القرار بقانون أراد شريحة العمال تحديدا ، والخلاصة أن القرار بقانون حدّد أهدافه من هذا القانون، وحدّد

¹ القرآن الكريم، سورة المائدة الآية 2

² صحيح البخاري، تحت الرقم (6011)، وصحيح مسلم، تحت الرقم (2586) واللفظ له.

الفئة التي يستهدفها وهي شريحة العمال بشكل أساسي، وأنه تجنّب التعريف تجنّباً للتوسيع والتضييق في الشريحة المستفيدة منه.

يرى الباحث أنّ مجموع التعريفات الدولية والمحلية، محلّها هو حقوق العمال في كل احوالهم وخاصة في أوقات ضعف العامل وعدم قدرته على الكسب، ويقترح تعريف الضمان الاجتماعي للعمال بـ (مجموعة القوانين والأنظمة الاقتصادية والعمالية التي تعمل على إيجاد شبكة تكافل اجتماعية ومالية ما بين أصحاب العمل والعمال والدولة لتصبح حقاً للعامل من أجل تأمين حياة كريمة للعامل ولأسرته وللمعالين من قبله أثناء عمله وعند تعرّضه للإصابة أو المرض أو الضعف بسبب رعايته لغيره وبعد انتهاء دوره كعامل بالوفاة الطبيعية أو الإصابية أو بالوصول إلى سن الشيخوخة).

الفرع الثاني: مفهوم العامل في قانون العمل الفلسطيني ومدى إنطباقه في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

إن الملاحظ أن قانون العمل الفلسطيني¹ الساري لم يعرف عقد العمل في المادة الأولى الخاصة بالتعريفات، إلا أنه اكتفى بتعريف العامل، حيث عرف قانون العمل الفلسطيني العامل بـ (كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه)²، وكذلك عرف العمل في ذات المادة، حيث عرف العمل بأنه (كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء أكان هذا العمل دائماً أم مؤقتاً أم عرضياً أم موسمياً)³.

كما أنّ القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي أورد تعريفاً للعامل مطابقاً تماماً لتعريف قانون العمل، حيث جاء فيه (العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون

¹ قانون العمل الفلسطيني قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

² المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

³ موضوع منح الفلسطينيين الذي يسدّدون جبراً اشتراكات لمؤسسة التأمين الإسرائيلية أو اشتراكات لمنظومة حماية اجتماعية بموجب قانون كان من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون والمطالبة بمنح الفلسطينيين الذي يسدّدون جبراً اشتراكات لمؤسسة التأمين الإسرائيلية أو اشتراكات لمنظومة حماية اجتماعية بموجب قانون، حق اختيار الإشتراك في الضمان الاجتماعي الفلسطيني شريطة أن يكون ملتزماً.

أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه)¹، إلا أنه أورد تعريفاً آخر تحت عنوان (العامل لحسابه الخاص) حيث أورد فيه (الشخص الطبيعي الذي يعمل لحسابه الخاص، وليس لحساب صاحب عمل)²⁸ وهي حالة لم تذكر في قانون العمل بالإضافة إلى إضافة تعريف (المؤمن عليه: كل شخص طبيعي مؤمن عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون) أي أنه أضاف ووسع المفهوم بشكل إيجابي وسلب، حيث أنه يمكن أن يشمل صاحب العمل الذي يعمل مع عماله يده بيدهم، فهو الآخر عرضة للإصابة ويمكن له أن يؤمن على نفسه، ولكن من الممكن أن يدخل اشخاص غير مستحقين ويستفيدوا بطريقة التلاعب على القانون من هذا البند.

ويرى الباحث أن القرار بقانون لم يكن موفقاً في فصل التعريف بهذا الشكل، ذلك أنه وبتتبع التعريفات اللاحقة نجد أن القرار بقانون استعمل كلمة (عامل) أو (العامل) أو (العامل المؤمن عليه) أو (المؤمن عليه) مما سيوجد بلبلة وتلاعباً بالحقوق، واستثناء لأشخاص هم مؤمنين بالأصل في هذا القانون، والأمثلة كثيرة في هذا المجال وتحتاج إلى مراجعة، وأنه كان الأولى بالقرار بقانون أن يضع تعريفاً جديداً للعامل، بحيث يبقى فيه على تعريف قانون العمل ويضيف إليه تعريف العامل لحسابه الخاص، حيث كان الأجدر أن يعرف العامل تحت مصطلح (العامل المؤمن عليه) بشقين، أولاً وثانياً، بحيث يكون تعريف قانون العمل الفرع الأول للتعريف ويكون تعريف العامل لحسابه الخاص الفرع الثاني من التعريف، وهنا يتجاوز كل العقوبات التي وقع بها أثناء تسطير القانون. والخلاصة أن تعريف العامل في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي يختلف تعريفه في قانون العمل بالرغم من أن كلا القانونين حمل نفس التعريف، إلا أن القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي أضاف إلى العمال مؤمناً عليه آخر وهو العامل لحسابه الخاص.

الفرع الثالث: مقارنة بين مفهوم الضمان الاجتماعي في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي ومفهومه العام في الإسلام:

تعدّ شريعة الإسلام صاحبة السبق في إقرار جميع القوانين التي تصون المجتمع وتحميه من الهزات الأخلاقية والانحرافات السلوكية والفتن البشرية التي تبرز نتيجة التفاوت البين بين الأغنياء والفقراء، وأن اختلاف الألوان والأجناس واللغات لا يقتضي التفاوت في معنى الإنسانية وحقوقها، بل الجميع سواء، وما كان الاختلاف إلا للتعارف، ولذلك قال سبحانه وتعالى (يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنَا

¹ المادة (1) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي

خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا أَنْ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْتَقَاكُمْ أَنْ اللَّهُ عَلِيمٌ خَبِيرٌ¹ الحجرات، وأن ذلك يقتضي أن يعد الإنسان العون لكل إنسان يحتاج إلى العون، كما أن العدالة الاجتماعية تُعد أساساً من أسس الإسلام، لذلك أو جد الإسلام سبيل التكافل الاجتماعي بين الأسرة وبين الأمة، وفي المجتمعات الصغيرة، ويتحقق ذلك بالطرق التالية: أ- النفقات. ب - الزكاة. ج - الصدقات والكفارات. د - الوقف. هـ- التكافل. في المجتمعات الصغيرة وفي هذا الفصل نتكلم عن كل طريقة من هذه الطرق².

وإن الأدلة الشرعية الدالة على الضمان الاجتماعي أكثر من أن تحصى، ولكن الإسلام ينظر إلى الضمان الاجتماعي بمفهومه العام، بل وأن الإسلام جعل غضب الله سبحانه وتعالى على المجتمعات التي تترك فيها شخصاً جائعاً، جاء في الحديث النبوي الشريف: "أَيُّمَا أَهْلٍ عَرِصَةٍ (مكان) بات فيهم امرؤ جائع وهم يعلمون فقد برئت منهم ذمة الله"³.

ويرى الباحث أن الإسلام بمفهوم أشمل من مفهوم الضمان الوارد في القرار بقانون الذي يخص العمال، حيث أن الإسلام أوجد دوراً للدولة في الضمان في بيت مال المسلمين ومشتقاته، وأوجد دوراً فردياً للفرد، وأوجد دوراً مجتمعيّاً على المجتمع ككل لذلك فمفهوم الضمان بالإسلام يتجه نحو الضمان الشامل، علماً أن مفهوم الضمان الاجتماعي بمفهوم القرار بقانون هو جزء من كل.

المطلب الثاني: تعريفات مهمة وأهداف القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتضارب مع النصوص:

لقد جاء القرار بقانون متفق من حيث الأصل مع القوانين والقرارات بقوانين التي كانت سارية في فلسطين، لذلك نجد أن التعريفات التي يسوقها في المادة الأولى من كل قانون وقرار بقانون تأتي متفقة بشكل عام مع وجود تطورات تراعي الاتفاقات الدولية والاتفاقات العربية والحالة الفلسطينية والتطورات العامة في مجال قوانين العمل. لذلك نجد تعريفات إضافية في كل مرة تراعي هذه التطورات وإنشاء مراكز قانونية جديدة لم تكن قائمة، ثم أن الأهداف التي ساقها القانون في مادته

¹ القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية 13

² إبراهيم الدبوي، الضمان الاجتماعي في الإسلام (و نماذج من القوانين المعاصرة) جامعة العلوم التطبيقية، دار المناهج - عمان الاردن، ط1، 1998

³ رواه الإمام أحمد

الثالثة غير متناسقة مع مادة التعريف ويؤخذ عليها المحدودية وعدم شمول أهداف أخرى يجب مراعاتها في إطار التطور التشريعي.

الفرع الأول: تعريفات مهمة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتضارب مع النصوص:

عند الاطلاع على المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي نجدها تنص على¹. إن الملاحظ هنا كثرة المصطلحات التي عرفها القانون لدرجة أنه وقع في تعارضات مع نصوص المواد، وربما تحسب هذه له وعليه ؛ فهو يريد مواكبة التطور وتعزيز المركز القانوني المتطورة، ولكنه وقع بالخطأ غير المقبول على المشرع، ونتاول مجموعة من التعريفات المهمة، وأن كانت كلها مهمة، ولكن نتناول ما يهمنا أكثر بخصوص موضوع هذا البحث.

أولاً: نأخذ في هذا الجزء أربع تعريفات مترابطة نسبياً وهي: (صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه، يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر، والعامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه، والعامل لحسابه الخاص: الشخص الطبيعي الذي يعمل لحسابه الخاص، وليس لحساب صاحب العمل، والمؤمن عليه: كل شخص طبيعي مؤمن عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون) وهنا جاء تعريف صاحب العمل والعامل مطابقاً تماماً لتعريفهم في المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني²، وعليه فإن القرار بقانون كان موفقاً في إضافة تعريف العامل لحسابه الخاص والمؤمن عليه، حيث أن تعريف العامل ورب العمل تم ربطه بالأجر، وهذا يبعد فئات من الحصول على المنافع المنصوص عليها مثل المتطوع بالعمل وأقارب صاحب العمل مثل ابنه الذي يساعده دون أجر والمتدرب دون أجر خاصة في قطاع الحرف الصناعية وغيرها، كما أن العامل لحسابه الخاص مثل المسوقين وأصحاب الحرف الصغيرة والسائقين وغيرهم فلا هم أجراء ولا هم أصحاب عمل ، فلذلك كانت الإضافة موفقة في إضافة العامل لحسابه الخاص والمؤمن عليه.

ثانياً : وفي هذا الجزء نأخذ أربعة تعريفات مترابطة ارتباطاً جزئياً وهي: (العجز الكلي الدائم الإصابي: كل عجز ينشأ عن إصابة عمل، ويفقد العامل المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة لا تقل عن (75%)، والعجز الجزئي الدائم الإصابي: كل عجز ينشأ عن

¹ المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لعام 2016

² قانون العمل الفلسطيني قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م المادة الأولى.

إصابة العمل، ويفقد العامل المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة تقل عن (75%)، والعجز الكلي الدائم الطبيعى: العجز غير الناشئ عن إصابة عمل، والذي يفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة لا تقل عن (75%)، والعجز الجزئي الدائم الطبيعى: العجز غير الناشئ عن إصابة عمل، والذي يفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة تقل عن (75%) حيث نلاحظ أن التعريفات في العجز الكلي أو الجزئي استعملت عبارة (يفقد العامل المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل) وهذه العبارة لم تكن موجودة في قانون العمل، حيث ورد في قانون العمل في المادة 120¹ (1- إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة تعويضا نقديا يعادل أجر 3,500 ثلاثة آلاف وخمسة مائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة نقديا المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر. 2- إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم، 3- إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم)² حيث نجد أن القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي أراد العجز الوظيفي وليس الطبي، حيث جاء فيه (يفقد العامل المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل) فقد يكون استناداً جامعياً ويصاب بعجز طبي مقداره 100% ولكنه لم يؤثر على عمله، ولم يفقد قدرته الجسدية على العمل بسببها فلا يستحق من المنافع، ولكن وعند الذهاب للمادة 56 من القرار بقانون نجد أن النص يعيد الأمر إلى المرجع الطبي دون أن يحدد هل يقوم المرجع الطبي باحتساب العجز الوظيفي أم العجز الطبي، حيث جاء في المادة 81 تحت عنوان (تحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل: لأغراض هذا القرار بقانون يعتمد جدول تحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل المقرر من المرجع الطبي، وإذا لم يرد نوع العجز أو نسبته في الجدول المذكور، فيتم تحديد نوعه وتقدير نسبته بقرار من المرجع الطبي)³، حيث لم

¹ موضوع المشتركين في الصناديق التقاعدية للنقابات المهنية بتنظيم عملية انتفاعهم وانتقالهم الى احكام هذا القرار بقانون بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون حيث كان الطلب على غرار ما تم التعامل به في المادة رقم 120 من القرار بقانون اضافة المشتركين في الصناديق التقاعدية للنقابات المهنية بتنظيم عملية انتفاعهم وانتقالهم الى احكام هذا القرار بقانون بموجب نظام خاص.

² قانون العمل الفلسطيني قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م المادة 120.

³ المادة 81 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لعام 2016

تحسم الجدل، وأيضاً جاء في المادة 56 (شروط استحقاق راتب العجز الكلي الدائم الطبيعى أو راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعى: يحق للمؤمن عليه الحصول على راتب العجز الكلي الدائم الطبيعى أو راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعى، شريطة تحقق ما يلي: 1- إذا تم تأكيد العجز بقرار من المرجع الطبي. 2- إذا حدث العجز خلال فترة التأمين وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون بغض النظر عن عدد اشتراكاته، أو إذا حدث العجز خارج فترة التأمين ولديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون)¹ وهنا القانون عارض نفسه بنفسه، حيث وبالرجوع إلى تعريف العجز الدائم غير الإصابي والعجز المؤقت غير الإصابي اشترط التعريف أن يكون هناك نسب سوف تقل عن (75%) ولكن لم توضع كشرط للتعويض.

خامساً: العجز المؤقت: حيث جاء بالتعريف أنه (كل عجز يمنع العامل المؤمن عليه مؤقتاً من ممارسة عمله، لمدة لا تزيد على (18) شهراً)، ولكن وبالرجوع إلى نص المادة 77 تحت عنوان (تأمين العجز المؤقت: 1- تلتزم المؤسسة إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل المؤمن عليه لعمله بدفع بدل يومي يعادل (75%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون، من تاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة² من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل، وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي 2- يستمر صرف البدل اليومي المشار إليه في الفقرة (1) من هذه المادة، طيلة مدة عجز العامل المؤمن عليه المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة)³ حيث أن الاختلاف بالأحكام واضح.

ويرى الباحث أن التعريفات لا تشمل فئات أخرى هي بحاجة للضمان الاجتماعي بمفهومه العام، مثل الأيتام والارامل وطلبة العلم والفقراء وذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم، حيث أنه بحاجة إلى إعادة صياغة لوضعهم ولاشتراكهم بذات الأسباب التي أنشأ من أجلها الضمان تقريباً.

¹ المادة 56 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لعام 2016

² موضوع اصابات العمل كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بعدم تحديد جهة العلاجية للمصاب انها معتمدة فقط من مؤسسة الضمان وان تكون الجهة الطبية الاقرب لتقديم العلاج بغض النظر معتمدة من المؤسسة ام لا.

³ المادة 77 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لعام 2016

الفرع الثاني: أهداف للقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ كان يجب اشتغالها:

لقد حدّدت المادّة الثّانية من القرار بقانون أهداف إنشاء هذا القانون حيث جاء فيها: (يهدف هذا القرار بقانون إلى توفير منافع التّأمينات الاجتماعيّة للمؤمّن عليهم وعائلاتهم، بالاعتماد على مبادئ الأنصاف والاستدامة والشفافية والكفاءة، على أن تكون الدّولة الضّامن النهائي لتطبيّق أحكام هذا القرار بقانون والأنظمة الصّادرة بمقتضاه، وضمان استمرارية عمل المؤسّسة)¹ ، ويرى الباحث أنه كان من الأجدر بمن خط سطور هذا القانون أن يحدّد دوافع إصدار القانون وأهدافه الأهداف الطّبيعيّة لنظام التكافل الاجتماعيّ واذكر منها:-

حيث يمكن اعتبار الدّوافع السّياسيّة من أهمّ الدّوافع خاصّة في ظلّ الحالة الفلسطينيّة وإيجاد مواطن صالح، والمعيّار الأمني حيث أن كثير من العملاء (وهذا ليس مبرر) سقطوا بالعمالة نتيجة لعوز حاجة الطّبيّة لغيرهم من أقاربهم². والقضاء على جيوب الفقر خاصّة لطبقة العمّال وذوي الدّخل المحدود. والتأثير الإيجابي في النواحي الاقتصاديّة وتخفيف العبء عن الدّولة. ومشاركة الشّركات التي من المفترض أن تكون صاحبة رأس المال في توزيع الثروة . ورفع المعاناة بالتكاليف الطّبيّة عن الفئات المهمّشة وتوزيع التكلفة على المجتمع. وإيجاد علاقات أكثر وضوحاً للعلاقة بين صاحب العمل والعامل³.

¹ المادة 2 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ رقم (19) لعام 2016

² معهد أبحاث السّياسية و الاقتصادية الفلسطيني (ماس) دراسة بعنوان نحو نظام ضمان اجتماعي في الضفة الغربيّة و قطاع غزة كتبه جميل هلال و مجدي لمالكي و ياسر شلبي و حسن لدادوة 1998 (بتصرف و إختصار).

³ إيفلين بيرنز (ترجمة مروان اسكندر و مراجعة رياض قاسم) الضمان الاجتماعيّ و السّياسات العامّة، المكتب العربي للطباعة و النشر و التوزيع - الكويت، بالتعاون مع مؤسسة فلكلن للطباعة و النشر - بيروت - نيويورك 1966 من ص 19 الى 33 (بتصرف و إختصار)

المبحث الثاني: مشروعية القرار بقانون وتطوّراته التشريعية:

هذا المبحث من أكثر المباحث التي تداخلت فيها السياسة في القانون، وفي ضوء قرار المحكمة الدستورية بحل المجلس التشريعي¹، (مع الأخذ بعين الاعتبار أن هناك من اعتبر قرار المحكمة الدستورية سياسيًا أيضًا)، وهنا نتطرق إلى المرجع القانوني في إصدار القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي، والدوافع والأسباب لإصدار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، ونبذة عن الاعتراضات على القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وأسباب تجميد القانون وذلك في ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: المرجع القانوني لإصدار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وشروطه وتكيفه القانوني:

إن أصدر القرارات التشريعية مستند إلى نص المادة (43) من القانون الأساسي على قانون الضمان بشكل مقتضب، وذلك مفهوم وشروط القرارات بقوانين في النظام الدستوري الفلسطيني والتطرق إلى الرقابة عليها.

الفرع الأول: المرجع القانوني لإصدار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وشروطه:

نصت المادة (43) من القانون الأساسي الفلسطيني على ما يلي: (الرئيس السلطة الوطنية في حالات الضرورة التي لا تحتمل التأخير في غير أدوار انعقاد المجلس التشريعي، إصدار قرارات لها قوة القانون، ويجب عرضها على المجلس التشريعي في أول جلسة يعقدها بعد صدور هذه القرارات وإلا زال ما كان لها من قوة القانون، أما إذا عرضت على المجلس التشريعي على النحو السابق ولم يقرها زال ما يكون لها من قوة القانون)² والواضح أن القانون الأساسي أقر صلاحية التشريع للمجلس التشريعي فإن أنتقال سلطة التشريع إلى غيره تعتبر إستثناء للأصل الدستوري، وهذا الإستثناء منوط بعدة شروط أساسية أبرزها:

الشرط الأول: نصت المادة على أول شرط حيث ورد: (في غير ادوار انعقاد المجلس التشريعي).

¹ قرار المحكمة الدستورية العليا بالطلب رقم (10) لسنة (3) قضائية المحكمة الدستورية العليا "تفسير" المنعقدة في رام الله باسم الشعب العربي الفلسطيني في جلسة 2018\12\12.

² المادة (43) القانون الاساس المعدل لعام 2003 م.

والشرط الثاني: أن يكون القائم على إصدار القرار بقانون هو رئيس السلطة الوطنية أو رئيس دولة فلسطين¹، وحيث أن القانون حدّد الصلاحيّة لمركز قانوني واحد فلا يجوز أن ينتقل لغيره من المراكز².

والشرط الثالث : هو أن يكون هناك حالة ضرورة تستدعي من رئيس السلطة التنفيذية أن يتدخّل في عمل السلطة التشريعية. وأساس هذا الشرط ما جاء في قول المشرّع الدستوريّة (التي لا تحتمل التأخير) .

الفرع الثاني: تكييف الضمان الاجتماعي وهل الضمان الاجتماعي عقد تأمين:

السؤال الذي يثور دائماً: هل الضمان الاجتماعي هو عقد تأمين ام أنه قانون ذو التزامات خاصّة، والملاحظ أنه المؤلفين تجنبوا لتدخّل في هذه الجزئية وتجاوزوها، ولكن نتطرق إلى هذا الموضوع لأنه مهماً كان توصيفه، فهو بالنتيجة قانون خاصّ يحمل التزامات خاصّة لأطرافه، ويطبّق القضاة أحكام هذا القانون بغض النظر عن التوصيف، خاصّة أن القانون نفسه قد اعتبر المسؤولية لتي يحملها مسؤولية مطلقة حيث جاء (إصابة العمل: تكون إصابة العمل على النحو الآتي: 1- حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله)³ وقد نحا المشرع منحى قانون التأمين الفلسطيني في باب المسؤولية عن التعويض في المادة 144 (1-يسأل كل من يستعمل مركبة آلية أو يأذن باستعمالها عن تعويض المصاب عن كل ضرر جسماني أو مادي أو معنوي ناتج عن حادث طرق كان للمركبة دخل فيه. 2- تكون مسؤولية من يستعمل المركبة أو من يأذن باستعمالها مسؤولية كاملة ومطلقة عن تعويض المصاب بغض النظر عما إذا كان هناك خطأ من جانبه أو من جانب المصاب أم لم يكن)⁴.

¹ طارق طوقان و مجموعة مجموعة إيكويتي القانونية في دراسة بعنوان القرارات بقانون الصادرة عن الرئيس وفقاً لحالات الضرورة دراسة قانونية مقدمة إلى مؤسسة مفتاح بتاريخ 2008/8/28

² محمد زياد اللحام، رسالة ماجستير في الجامعة الإسلامية في غزة بعنوان (القرارات بقوانين الصادرة عن رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية والآثار القانونية المترتبة عليها) (دراسة تحليلية) 2015

³ المادة 1 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي (بند تعريف الإصابة)

⁴ المادة 144 من قانون التأمين الفلسطيني رقم 20 لعام 2005

الا أنه وبالرجوع إلى اصل عقد التأمين نجد أن اركان عقد التأمين وهي التراضي (بين أطرافه) ومحله (وهو الخطر المؤمن عليه بكامل تفاصيلهما)، وآثار عقد التأمين من نشوء التزام المؤمن له وتقديمه للبيانات اللازمة وتقريره بما يستجد معه والشروط في زيادة الخطر والجزاءات على الإخلال بالالتزام، ودفع مقابل التأمين وإخطار المؤمن بوقوع الخطر وجزاء الإخلال بهذا الالتزام ووقوع التزامات على المؤمن وانتهاء عقد التأمين أو امتداده حكماً¹، كل هذه تنطبق على القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

ويرى الباحث أن قانون الضمان هو شكل من أشكال التأمين الإجباري، الذي تغيب فيه الإرادة الحرة للمشارك من باب الحرص عليه، وهذا لا ينفي صفة التأمين عنه (أي غياب الرضاء أو الإرادة الحرة) ذلك أن التأمين الإلزامي هو تأمين تغيب فيه الإرادة الحرة، حيث جاء المادة 73 من قانون المرور (تأمين صاحب المركبة والغير، لا يجوز قيادة أو السماح بقيادة مركبة آلية دون وثيقة تأمين سارية المفعول من قبل شركة مسجلة في فلسطين تؤمن صاحب المركبة أو قائدها أو الغير في تغطية أية تعويضات عن أضرار جسمية ناتجة عن حادث طرق)².

وبناء على سبق فإن الباحث يرى أن قانون الضمان هو شكل من أشكال التأمين الإجباري الذي تغيب فيها الإرادة الحرة للمشارك من باب الحرص عليه، وهذا لا ينفي صفة التأمين عنه (أي غياب الرضى أو الإرادة الحرة) ذلك أن التأمين الإلزامي هو تأمين تغيب فيه الإرادة الحرة، حيث جاء المادة 73 من قانون المرور (تأمين صاحب المركبة والغير، لا يجوز قيادة أو السماح بقيادة مركبة آلية دون وثيقة تأمين سارية المفعول من قبل شركة مسجلة في فلسطين تؤمن صاحب المركبة أو قائدها أو الغير في تغطية أية تعويضات عن أضرار جسمية ناتجة عن حادث طرق)³ وهذا نص آمر، أي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، ولكن هو تأمين بالنتيجة، لذلك فلا ضير من اطلاق صفة التأمين على القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وتكييفه على أنه عقد تأمين موسع طويل الأمد ذو حالة خاصة، وأنه ومن الناحية الشرعية يجب عمل مراجعة من الهيئات الإسلامية بشكل خاص لمثل هذه المستجدات بشكل تفصيلي دقيق لأن الحاجة العامة تنزل منزلة الضرورة.

¹ عبد الرزاق السنهوري، تنقيح المستشار احمد مدحت المراغي (الوسيط في شرح القانون المدني) الجزء السابع، المجلد الثاني، عقد التأمين و المقامرة و الرهان و المرتب مدى الحياة، 2004، منشاء المعارف ص 1095 فما فوق (بتصرف)

² المادة 73 من قانون المرور الفلسطيني رقم 5 لعام 2000

³ المادة 73 من قانون المرور الفلسطيني رقم 5 لعام 2000

المطلب الثاني: الدوافع والأسباب لإلغاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003 إصدار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

إن قانون الضمان الاجتماعي حاجة ملحة، وكان المجلس التشريعي قد أصدر قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003¹، ثم تم إلغاؤه بموجب القرار بقانون رقم (6) لسنة 2007 بشأن إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية²، إلا أن السلطة التنفيذية لم تشرح ما هي الأسباب الضرورية والمستعجلة لغايات إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية الذي من الممكن أن يعود للحياة لو قرر المجلس التشريعي القادم عدم إقرار القرار بقانون رقم (6) لسنة 2007 بشأن إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية 2007، لذلك فإن الوضع في حالة تشتت قانوني لم يشهدها التاريخ، ولكن للموضوعية وبعيدا عن كيف ستتوجه الأمور، سوف نبحث عن الأسباب بشكل مقصتب اسباب إلغاء قانون قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003 والأسباب الضرورية (كما أحصاها الباحث) التي دعت الحكومة إنشاء قانون ضمان اجتماعي في فرعين:-

الفرع الأول: سبب إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003:

بتاريخ 2007/8/23 أصدر رئيس السلطة الفلسطينية قرار بقانون ألغى فيه قانون التأمينات الاجتماعية، حيث جاء في القرار: (بناء على الصلاحيات المخولة لنا، وتحقيقا للمصلحة العامة أصدرنا القرار بقانون حسب التالي: (مادة 1: إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2003 م))

وبتاريخ 2008/02/08م أصدر رئيس السلطة الفلسطينية قراراً بقانون رقم 5 لسنة 2007م³، بشأن تعديل قانون التقاعد العام رقم 07 لسنة 2005م⁴، وبين القرار بعض المواد والفقرات التي تم تعديلها من هذا القانون، واستبدالها بنصوص أخرى دلت على السبب من إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2003م، ومن أهم هذه المواد التالي:

¹ قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003 الصادر في 2003\10\19، المنشور بالعدد 48 من الوقائع الفلسطينية ص7.

² القرار بقانون رقم (6) لسنة 2007 بشأن إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية المنشور بالوقائع الفلسطينية بالعدد 73 بتاريخ 2007\09\13 ص21

³ قرار بقانون رقم 5 لسنة 2007م بشأن تعديل قانون التقاعد العام المنشور بالعدد 73 من الوقائع الفلسطينية ص 13 بتاريخ 2007\09\13

⁴ قانون التقاعد العام رقم 07 لسنة 2005 م المنشور بالعدد 55 من الوقائع الفلسطينية ص 16 بتاريخ 2005\06\27

يتضح من القرار بقانون التقاعد المعدل لسنة 2007م أنه تم تحويل اشتراك موظفي القطاع الخاص من صورة عدم الإلزام والجواز إلى صورة الإلزام بالمشاركة في قانون التقاعد العام، حيث كان قانون التقاعد العام يشمل موظفي القطاع العام فقط بصورة إلزامية، ويعطي حرية الاختيار لمؤسسات القطاع الخاص لشمل موظفيها ضمن هذا القانون، وكان القطاع الخاص مشمولاً ضمن قانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2003م حيث كان يلزم مؤسسات القطاع الخاص وأرباب العمل بإشراك موظفيها ضمن هذا القانون من خلال المساهمة بصندوق التأمينات الاجتماعية، حيث لا يجوز تشغيل أي عامل أو موظف في القطاع الخاص دون أن يكون مشتركاً بذلك التأمين الذي يحفظ له حقوقه عند تعرضه للمخاطر والعجز الكلي أو الجزئي.

ويرى الباحث أن لهذا كله، تم إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2005م، وأن القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي أكثر سعة وتطوراً، فيبدو أن السلطة التنفيذية أرادت إنشاء قانون جديد بدلا من ترقية قانون التأمينات الاجتماعية فاصرت على إلغاءه وإصدار قانون جديد.

الفرع الثاني: الأسباب الضرورية التي دعت الحكومة إنشاء قانون ضمان اجتماعي:

بعد البحث والتحري من الباحث عبر الشبكة العنكبوتية والاتصال بذوي العلاقة حول أسباب إصدار هذا القرار بقانون، فإن الباحث لم يجد تبريراً من السلطة التنفيذية تبرر فيه إصدار القرار بقانون على وجه الضرورة والسرعة. ويرى الباحث أن هذا نقص بالإجراء التشريعي بالحالات التي نصت عليها المادة 43 من القانون الأساسي حيث اشترطت (في حالات الضرورة) ولكن يمكن استخلاص أسباباً دافعة للسلطة التنفيذية لإصدار هذا القانون يمكن أن نوردتها على نقاط مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية الحالة الفلسطينية:

أولاً: إنشاء قانون جديد بدلا من ترقية قانون التأمينات الاجتماعية¹.

¹ يظهر هذا من خلال البحث بين نصوص القانونين، فمثلاً بند التعريفات في القرار بقانون رقم 19 لعام 2016 أوسع بكثير من قانون التأمينات الاجتماعية و على سبيل المثال لا الحصر تعريف المؤمن عليه في قانون التأمينات الاجتماعية (المؤمن عليه: المؤمن عليه لدى المؤسسة وفقاً لأحكام هذا القانون) بينما في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وسع مفهوم المؤمن عليه ليشمل العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه و العامل لحسابه الخاص: الشخص الطبيعي الذي يعمل لحسابه الخاص، وليس لحساب صاحب العمل ثم تعرف المؤمن عليه: كل شخص طبيعي مؤمن عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون)

ثانياً: التأسيس لمرحلة ما بعد الدولة الفلسطينية والانضمام للمعاهدات الدولية وقد أشار الى الأمر من خلال المادة 15 منه ¹.

ثالثاً: الالتزام من السيد الرئيس بضغوط القوى الوطنية والإسلامية ².

رابعاً: التطور الاقتصادي والتنمية الاقتصادية: - حيث أن من معايير التطور والتنمية الاقتصادية وجود نظام ضمان اجتماعي متطور، إذ يرد بالإصدار السنوي لبعض المؤسسات الدولية ³.
خامساً: أسباب اقتصادية: حيث ترغب الحكومة بالتخلص من الأعباء المالية للأشخاص المؤمنين لديها من القطاع الخاص بالاستناد إلى قانون قرار بقانون رقم 5 لسنة 2007م بشأن تعديل قانون التقاعد العام المنشور بالعدد 73 من الوقائع الفلسطينية ص 13 بتاريخ 2007\09\13 المعدل لقانون التقاعد العام رقم 07 لسنة 2005 م المنشور بالعدد 55 من الوقائع الفلسطينية ص 16 بتاريخ 2005\06\27، حيث أن السلطة التنفيذية بدأت تشعر بتقل الوزن الاقتصادي بمرور الوقت لهذه الشريحة مما يؤدي إلى أضعاف أداء الحكومة ⁴.

سادساً: أسباب اقتصادية سياسية: - تحصيل أموال العاملين الفلسطينيين من الضفة الغربية وقطاع غزة العاملين داخل الخط الأخضر ⁵ فممكن للسلطة الحصول على مبالغ طائلة واستثمارها واخذها من الصناديق داخل الخط الأخضر.

سابعاً: ضغوط عربية: إن فلسطين أنضمت إلى العديد من الاتفاقيات في الإطار العربي العربي .
هذه يمكن أن تكون هذه أسباب إجتهدية ولكنها اقربها للواقع.

¹ المادة 15 فقرة 3 (تنفيذ جميع الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي الواردة في بروتوكول باريس الاقتصادي لسنة 1994م، الموقع من قبل منظمة التحرير الفلسطينية)

² هذا النص مقتبس من موقع الجبهة الشعبية لتحرير فلسطين <https://pflp.ps/post/13025> بتاريخ 2020\03\20

³ الإصدار السنوي للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) وهي منظمة دولية في العالم لمؤسسات الضمان الاجتماعي والإدارات والوكالات الحكومية

⁴ حيث جاء في اجتماع مجلس الوزراء بتاريخ 2016\2\16 وفي جلسته رقم (90) (وصادق المجلس على مشروع قرار بقانون الضمان الاجتماعي كأحد مكونات منظومة الضمان الاجتماعي الذي تم إعداده استناداً إلى أفضل الممارسات الإقليمية والدولية، ووفقاً لمبادئ الحوكمة والحكم الرشيد والشفافية والعدالة الاجتماعية بهدف تخفيف العبء عن القطاع الحكومي مقابل إيجاد ضمانات في القطاع الخاص وتوفير منافع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها)

⁵ حيث ورد في اتفاقية باريس الاقتصادية في المادة السابعة بند (9) بأنه (يمكن للسلطة الفلسطينية دمج برنامج التأمين الصحي القائم للعاملين الفلسطينيين في إسرائيلي وعائلاتهم في جهاز التأمين الصحي لديها. وطالما استمر هذا البرنامج، سواء بشكل مندمج أو منفصل، فإن إسرائيلي سوف تخصص رسوم التأمين الصحي من أجورهم وستحولها إلى السلطة الفلسطينية لهذا الغرض).

المطلب الثالث: المتطلبات المالية والأجرائية ومخالفاتها ونقاط الاعتراضات التي أدت إلى تجميد القرار بقانون القانون:

بعد أن تم إصدار القرار بقانون رقم 19 لعام 2016 بشأن الضمان الاجتماعي وكشف اللثام عن المتطلبات المالية والأجرائية، انتفضت واعترضت النقابات وممثلو العمال، وتم إنشاء لجان وحركات عمالية وغيرها، للاعتراض على هذا القرار بقانون، وللبحث في هذا الموضوع نحدد بشكل مختصر متطلبات القانون المالية والأجرائية، ومن ثم ننتقل إلى أهم نقاط الاختلاف التي أدت بالنتيجة إلى تجميد القانون، كما يأتي:

الفرع الأول: المتطلبات المالية والأجرائية التي يتطلبها القرار بقانون ومخالفاتها:

عند تطبيق القانون سيتم اكتشافها بالتطبيق العملي، فسيكون له دور عملي بإيصال أصحاب الحقوق إلى حقوقهم، وإرشاد العمال إلى حدود الحقوق الممنوحة لهم¹. وسيخلق حالة اقتصادية تساهم في التنمية الاقتصادية والبشرية فلا بد من إنشاء التأمينات محل هذه الدراسة² وقيام الالتزامات المطلوبة من صاحب العمل بخصوص الاشتراكات³. وتقديم البيانات اللازمة للمؤسسة لضمان سير العمل ووجوب التسجيل لدى المؤسسة⁴ والالتزامات صاحب العمل عند وقوع إصابة للعامل الذي يعمل لديه⁵. والالتزامات صاحب العمل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية⁶، والالتزامات الخاصة بنقل ملكية مكان العمل (المنشأة) إلى الغير⁷، والالتزامات المتعلقة بإبراء الذمة والاشعار⁸.

¹ الضمان الاجتماعي و التأمينات الإجتماعية في لبنان و الشرق الأوسط، هيام ملاط، مرجع سابق ص 30 – 32 بتصرف.

² الفقرة 1 من (أ الى ح) من المادة 3 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2016

³ المادة 9 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2016

⁴ المادة 44 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2016

⁵ الفقرة 1 من المادة 75 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2016

⁶ المادة 80 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2016

⁷ المادة 105 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2016

⁸ المادة 106 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2016

الفرع الثاني: أهم نقاط الاختلاف والتي أدت بالنتيجة إلى تجميد القانون:

هذا مختصر للتعديلات كاملة مختصرة على شكل نقاط:

1- إلغاء التعليمات الصادرة عن مجلس الإدارة بإرجاء إلزامية تطبيق القانون لمدة ست شهور حسب.

2- إضافة المشتركين في الصناديق التقاعدية للنقابات المهنية بتنظيم عملية أنتفاعهم بالضمان¹.

3- تحديد سنّ التقاعد عند عمر 60 سنة للرجل وعند عمر 55 سنة للمرأة.

4- إستثناء من تجاوز سنّ التقاعد في دولة فلسطين من قانون الضمان الاجتماعي.

5- السماح بشراء اشتراكات لأغراض تحقيق شروط استحقاق الراتب التقاعدي.

6- تعديل شروط استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي والمبكر .

7- السماح بالحصول على تعويض الدفعة الواحدة في حال عدم تحقق شروط الراتب التقاعدي.

8- وضع حد أدنى لانخفاض متوسط الأجر المعتمد لاحتساب المنافع.

9- ضرورة إدراج صندوق مهمته تسديد الاشتراكات لمدة لا تزيد عن 6 أشهر عن العامل العاطل.

10 - عدم حرمان مؤسسة الضمان الاجتماعي من اشتراكات أصحاب الدخل العالية

11- يتم تطبيقها في حال إلغاء الحد الأعلى للأجر الخاضع للضمان

¹ مادة (120) موظفو الهيئات المحلية (على الرغم مما ورد في الفقرة (4) من المادة (5) من هذا القرار بقانون، تنظم عملية انتقال موظفي الهيئات المحلية من الصناديق الخاضعين إليها بمقتضى التشريعات السارية الى أحكام هذا القرار بقانون، بموجب نظام خاص يصدر عن مجلس الوزراء) اما الفقرة 4 من المادة 5، الاستثناءات من التغطية (يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات التالية: 1- الموظفون الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م المعمول به، 2- منتسبو قوى الأمن الفلسطينية الخاضعون لأحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م المعمول به، 3- العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة، 4- موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة)

- 12- ربط المنافع المحتسبة والمدفوعة بمؤشر أسعار المستهلك سنوياً.
- 13- إضافة بدل إعالة إلى الراتب التقاعدي عن كل معالٍ يقوم المتقاعد بإعالتة.
- 14- صرف منافع الوفاة لورثة المتوفي بغض النظر عن مسببات حالة وفاة المشترك.
- 15- وجوب تعريف الوفاة الطبيعيتة بأنها كل وفاة غير ناتجة عن إصابة عمل.
- 16- السماح للأرملة أو للأرمل بالجمع بين دخله من العمل وبين حصته من منافع وفاة الزوج.
- 17- إعادة توزيع الحصة من الراتب التقاعدي التي يتم وقفها لانتهاء صفة استحقاقها على باقي الورثة.
- ونقاط أخرى عديدة .

الفصل الأول:

التأمينات الطبيعية (غير الإصابية) المشمولة بالقرار بقانون وآلية احتسابها:

لقد جاء القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي لتغطية المخاوف التي تؤرق العامل ورب العمل وترك بعض أنواع التأمينات اختيارية وترك بعض أنواع التأمين دون التعرض لها، حيث جاء في باب نطاق التطبيق وأحكام التغطية مجموعة مواد من المادة 3 وحتى المادة 10، حيث نرجع عليها مع دمج المواد التي بحاجة لجمعها معاً بالترتيب لغايات جمع المراد من كل مادة في بوتقة واحدة، وهي:

بالدخول في تفصيل هذه المواد نجد أننا في هذا الفصل سوف نقوم بالبحث في جزء من الشرائح المغطاه في المادة 3 من هذا القانون، حيث تم اطلاق تسمية اصطلاحية عليها وهي التأمينات الطبيعية (غير الإصابية) باعتبار أن هذا السبب للتغطية ينتج عن غير إصابة بالعمل، وللتوضيح نشرح المادة 3 وتعديلها بتفصيلها نطاق التطبيق:

1- يشمل هذا القرار بقانون التأمينات الاجتماعية الآتية: أ- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين (وهذه الموضوعات الثلاثة محل بحث في هذا الفصل) ب- تأمين إصابات العمل، (وهذا ليس محل بحث في هذا الفصل) ج- تأمين الأمومة، (وهذا محل بحث في هذا الفصل) د- تأمين المرض، (وهذا محل بحث في هذا الفصل) هـ- التأمين الصحي، (وهذا ليس محل بحث في هذا الفصل)، وتأمين البطالة، (وهذا محل بحث في هذا الفصل) ز- تأمين التعويضات العائلية (وهذا ليس محل بحث في هذا الفصل) ح- تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري (وهذا محل بحث في هذا الفصل)

2- تسري التّأمينات الواردة في البنود (أ،ب،ج،ح) من الفقرة (1) من هذه المادّة على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القرار بقانون عند سريان مفعوله، ويكون المجلس مسؤولاً عن تنفيذها من قبل المؤسسة خلال مدّة لا تزيد عن أربعة وعشرين شهراً من تاريخ سريان هذا القرار بقانون.

3- تطبق التّأمينات الواردة في البنود (د،ه،و،ز) من الفقرة (1) من هذه المادّة تدريجياً على مراحل لاحقة بموجب أنظمة تصدر عن مجلس الوزراء وتعديلها.

2- "تسري التّأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ج، ح) من الفقرة (1) من هذه المادّة، على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القرار بقانون عند سريان مفعوله، ويكون المجلس مسؤولاً عن تنفيذها من قبل المؤسسة وفق جدول زمنيّ للتطبيق التدريجيّ حسب حجم المنشآت، يتمّ اعتماده من قبل مجلس الوزراء." ¹

أمّا بخصوص البند 2 وتعديله والبند 3 فهي تتعلق بمواعيد سريان تطبيق التّأمينات، لذلك فهي ليست محلّ بحث لأنها ليست من صلب الموضوع.

والخلاصة أننا نريد البحث في هذا الفصل في خمسة موضوعات من المادّة 3 هي: 1- تأمين الشيخوخة وتقاعد الشيخوخة التكميليّ الاختياريّ، و2- تأمين العجز الطّبيعيّ، و3- تأمين الوفاة الطّبيعيّ، و4- تأمين الأمومة، و5- تأمين البطالة.

وبنظرة للمادّة 4 نجد أنها تنصّ على الشروط المبدئية لإنطباق القانون على المؤمن، حيث تنصّ (الفئات المغطاة: تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية: 1- العمّال المشمولين بأحكام قانون العمل المعمول به. 2- العاملين غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، أو قانون التّأمينات والمعاشات لقوى الأمن الفلسطينيّ رقم 16 لسنة 2004م، والمعمول بها. 3- العاملين الفلسطينيّين لدى المنظمات الدّولية أو الإقليمية أو البعثات الدبلوماسية أو السّياسيّة الأجنبية العاملة في فلسطين، مع عدم الإخلال بقواعد الاتّفاقيّات الدّولية التي تنظّم الازدواج في التّغطية. 4- العاملين والموظفين في الهيئات المحليّة. 5- خدم المنازل ومن في حكمهم وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية. 6- جميع الفئات العاملة المشار إليها في المادّة (9) من هذا القرار بقانون. 7- تقوم المؤسسات بمتابعة حقوق العمّال الفلسطينيّين العاملين خارج الدّولة الفلسطينيّة لتحصيلها لصالح العمّال بما يشمل كافة الحقوق المتركمة والاستقطاعات، وتنظّم عمليّة

¹ قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الإجتماعي وتعديلاته الذي تم نشره بتاريخ 2018/12/23 بالوقائع الفلسطينية العدد 19 عدد ممتاز ص 40.

حصول العمّال أو الورثة على مستحقّاتهم الماليّة من خلال الدفعة الواحدة أو بشروط استحقاق الراتب التقاعدي¹، وفق أحكام هذا القرار بقانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه).

هذه المادة تشمل الفئات التي تستفيد من التأمينات المذكورة أعلاه والتي سوف نبحثها لاحقاً، ويتعقب سريع على المادة نجد أنها تغطي العمّال المشمولين بقانون العمل، والعمّال والمؤسسات غير الخاضعين للتقاعد بموجب قانون التقاعد العام، والذين اشتركوا على ضوء تعديل قانون التقاعد العام² أو قانون التأمينات والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني، أي أنه بالأصل ينطبق عليهم قانون العمل ولكن حتّى لا يكون هناك أثراء مضاعف، والقاعدة أنه لا يجوز التعويض على نفس السبب مرتين، لذلك يعتبر البند 2 بمثابة استثناء للبند الأول أو مكمل له بالنتيجة.

وأما البند 3 فهو مهمّ بخصوص المنظمات الدولية، وأن طبيّعة علاقات العمل في كثير منها غير واضحة أو تتم بواسطة شركات محليّة فشمولهم بالقانون مهمّ مع الإستثناء، حيث كان المشرع موفّقاً بهذا البند. وأما البند 4 بخصوص العاملين بالهيئات المحليّة فإنّه كان من ضمن مطالب ممثلي العمّال، حيث أن هذه الفئة لا هم مع العمّال ولا هم مع الموظّفين العموميين، أما بخصوص البند 5 فإن خدم المنازل هم دائماً في وضعية خاصّة وكذلك الأمر في قانون العمل.

وأما البند 6 فهم الفئات المشار إليها في المادة 9، وهم (التغطية الاختيارية: 1- يحق للعامل الذي كان مؤمّن عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، ولم يستمر في التغطية التأمينية لأي سبب من الأسباب، الاستمرار اختيارياً في التغطية التأمينية من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل، على أساس الدّخل المصرّح عنه رسمياً من المؤمّن عليه لتغطية تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيّعيين المنصوص عليه في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، وذلك بناءً على تعليمات يضعها المجلس. 2- يحق للعامل في الخارج ولصاحب العمل أو

¹ موضوع تعديل شروط استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي والمبكر كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون حيث المطالبة بتعديل شروط استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي والمبكر كما يلي: أ- للرجال: سن استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي للرجال ببلوغ سن 60 عام، وتسديد 180 اشتراك منها 84 اشتراك فعلي. سن استحقاق الراتب التقاعدي المبكر للرجال ببلوغ سن 45 عام، وتسديد 240 اشتراك منها 60 اشتراك فعلي. ب- للنساء: سن استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي للنساء ببلوغ سن 55 عام، وتسديد 180 اشتراك منها 84 اشتراك فعلي. سن استحقاق الراتب التقاعدي المبكر للنساء ببلوغ سن 45 عام، وتسديد 240 اشتراك منها 60 اشتراك فعلي.

² قرار بقانون رقم 5 لسنة 2007م بشأن تعديل قانون التقاعد المنشور بالعدد 73 من الوقائع الفلسطينية ص 13 بتاريخ 2007\09\13

الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص الانضمام اختياريًا لتأمين الشيوخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين المنصوص عليه في البند (ا) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، على أن يدفع كل منهم الاشتراكات المحددة لكل من صاحب العمل والمؤمن عليه، على أساس الدخل المصرح عنه رسمياً من أي منهم (وفقاً للتعليمات التي يضعها المجلس) وهذا يتعلق بالعمال وللعمال بالخارج وصاحب العمل والشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص أن يقوموا بالاشتراك لتغطية تأمين الشيوخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين المنصوص عليه في البند (ا) من الفقرة (1) من المادة (3) فقط، ذلك أن العامل في البند الأول هو الذي لم يعد مغطى يفترض أنه لا يعمل، لذلك فهو ليس عرضة للإصابة. واما العامل بالخارج فيمكن التفهم أنه من الصعب جداً في حال تعرضه للإصابة أو الوفاة أن يتم التأكد من سبب الإصابة أو الوفاة، ولكن بخصوص صاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص فإننا نجد أن القرار بقانون جانب الصواب حيث أنهم عاملون فعليون، وأن هذه واجب التعديل.

أما البند 7 بخصوص العمال الفلسطينيين العاملين خارج الدولة الفلسطينية فيبدو أن المقصود منه بشكل خاص العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر، وفي إطار التخوف من قبل العمال الفلسطينيين من تحويل مستحقاتهم إلى صندوق الضمان فقد قام الكثير منهم بتحصيل حقوقه المتراكمة، وهذا مؤشر على ضعف الثقة بالمؤسسة.

أما المادة مادة (5) وهي (الإستثناءات من التغطية: يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات التالية: 1- الموظفون الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م المعمول به. 2- منتسبو قوى الأمن الفلسطينية الخاضعون لأحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م المعمول به. 3- العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة. 4- موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة).

إننا نجد أنها تتحدث عن الفئات غير المغطاة، حيث أنها تنص صراحة في البند 1 و 2 على عدم تغطية من ينطبق عليه قانون التقاعد العام وقانون التأمين والمعاشات لقوى الامن العام، حيث أن المادة (4) كانت قد ذكرتهم، ولكن، ولأن النص القانوني المانع يجب أن يكون واضحاً فقد جاء المشرع هنا وذكرهم بشكل قاطع.

أما العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة فهذه من البنود غير الواضحة بشكل دقيق، حيث أن المشرع أراد المدد المتّواصلة بالعمل، وربما قصد المنقطعين وغير المتظمين، أو العاملين الجزئيين، ولكن بشكل عام يبدو هذا النص غير موفق خاصة في ظل عدم وجود محاضر نقاش لهذا القرار بقانون، ولكنه ربما فسر جزئياً في المادة 6 اللاحقة، حيث أورد المادة (6) اللاحقة بعنوان (علاقات العمل المنتظمة: تعتبر علاقات العامل بصاحب العمل منتظمة إذا عمل العامل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد لدى نفس صاحب العمل بموجب عقد عمل ينظم وفقاً لأحكام قانون العمل المعمول به) وهذا نص غير موفق أيضاً، فمن عمل ستة عشر يوماً، يعتبر مستوجباً لكافة الحقوق والامتيازات، لذلك فلا هو رفع الغموض عن المادة 5 ولا أعطى حماية لمؤسسة الضمان من الاستغلال الجائر لصندوقها، لذلك فإن هاتين المادتين بحاجة إلى إعادة صياغة.

أما موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة الواردة في البند 2 من المادة الخامسة، فأيضاً هذا النص فيه عمومية، ولكن يبدو أن المقصود منه أنظمة الاحتلال¹ السارية بموجب أو أمر عسكرية في الضفة الغربية وغزة، حيث أن المشرع اعتبرها سابقة، ولكن المراد من هذا النص أنه لا يستحق أي شخص تقاعداً بموجب قوانين وأوامر عسكرية سابقة وأيضاً يحصل على راتب تقاعدي من صندوق الضمان الاجتماعي.

أما بخصوص المادة (7) بعنوان (تغطية المتدربين: تسري أحكام الفصل السابع من هذا القرار بقانون على المتدربين في المنشآت أو المؤسسات غير الحكومية، بغض النظر عن أعمارهم أو مدة تدريبهم)، وهذا نص موفق باعتبار أن المتدربين هم عاملون بالأصل وأن تدريبهم من الحقوق الأساسية المنصوص عليها في قانون العمل.

أما بخصوص المادة (8) تحت عنوان (التغطية الإلزامية، 1- تطبق التأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ج) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون إجبارياً على جميع فئات العمال الوارد ذكرهم في أحكام المادة الرابعة من هذا القرار بقانون. 2- لا يجوز تحميل المؤمن عليه أية تكاليف أو نفقات تأمينية إضافية غير منصوص عليها في هذا القرار بقانون) والبنود هي أ- تأمين

¹ موضوع العاملين خارج دولة فلسطين كان من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون والمطالبة بتحصيل مستحقات العاملين خارج دولة فلسطين إلى حسابات فردية تفتح باسم كل عامل وتسدد لهم عند بلوغ سن 45 سنة دفعة واحدة مع العوائد المترتبة على استثمارها.

الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين ب- تأمين إصابات العمل ج- تأمين الأمومة، ويبدو أن المقصود من هذا النص التأكيد عليها لمصلحة العامل، وأنها تنطبق أحياناً حتى لو لم يكن العامل قد التزم بدفع ما عليه.

أما بخصوص المادة 9 حيث تم التعليق عليها في البند 6 من المادة 4، فقد تم التعليق عليها في إطار المادة السادسة تجنباً للتكرار. وأما بخصوص المادة 10 فسيتم الخوض في تفصيله في إطار البحث عن نظام التقاعد الإجباري والاختياري.

قد تم بحث محدّدات وضوابط الموضوعات التي سوف نبحث فيها سواء في هذه الفصل أو الفصل الذي يليه، كما أنّها ضرورية كأساس لفهم مقصد المشرع والإرادة الصّحيحة له، ونجد لنا عناصر شكلية في قبول أو رفض طلبات الحصول على المنافع وعناصر موضوعية عند قبول أو رفض، لذلك فإنه من المهم أن تكون في ادراكنا عند التّعرّض للمسائل التفصيلية، حيث سوف نطلب الحصول على المنافع، نبحث في هذه لفصل خمسة موضوعات من المادة 3 هي: 1- تأمين الشيخوخة وتقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري، و2- تأمين العجز الطبيعي، و3- تأمين الوفاة الطبيعي، و4- تأمين الأمومة، و5- تأمين البطالة في خمسة مباحث كما يأتي:-

المبحث الأول: تأمين الشيخوخة ونظام تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري:

لكل داء دواء يستطب به إلا داء الهرم، كما جاء في الحديث النبوي الشريف (عن أسامة بن شريك، قال: أتيت رسول الله صلى الله عليه وسلم وأصحابه كأنما على رؤوسهم الطير، فسلمت، ثم قعدت، فجاء الأعراب من هاهنا وهاهنا، فقالوا: يا رسول الله (صلى الله عليه وسلم): أنتداوى؟ فقال: تداووا، فإن الله عز وجل لم يضع داء إلا وضع له دواء، غير داء واحد، الهرم¹) وجاء أيضا عن أبي هريرة رضي الله عنه، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: أعمار أمتي ما بين الستين إلى السبعين، وأقلهم من يجوز ذلك².

في هذا الإطار وفي إطار الأعراف الاجتماعية التي يعيشها شعبنا الفلسطيني، فإن الإنسان بالشكل الطبيعي بعد عمر الستين يبدأ بالتفرغ للآخرة واستفادة المجتمع من خبراته، والمشاركة في عمل الخير وإصلاح ذات البين بعد حوالي أربعين سنة من التعب والكد في طلب الرزق والإنفاق على العيال، أفنى فيها شبابه يخوض معركة الحياة، لذلك جاء دوره للتفرغ لعبادة الله سبحانه ولمتابعة أمراضه وعجزه، وليتمتع قليلاً بأحفاده حيث أنه لم يدرك أبناءه بشكل كاف وهو يلهث خلف لقمة العيش ليل نهار، فيأتي دوره ليتقاعد ويتحمل المجتمع مسؤوليته وكرامته واحتياجاته³.

فهل تتحمل العائلة احتياجاته؟ أن العائلة قد تكون في منطقتنا قادرة، إلا أن العائلات على الرغم من تكاتفها كمجموعات، ونجاحها في رعاية كبار السن، فقد أثبت التاريخ عدم قدرتها على التعامل مع المشكلات المستعصية والكوارث كالحروب والكساد والاضطرابات السياسية والهجرات القسرية، ويواجه نظام الدعم العائلي في الدول النامية مع تطورها الاقتصادي والاجتماعي تهديدا يأتي من حقيقة أنه مع زوال الأسرة الممتدة وتدني حجم العائلة، فإن عدد الداعمين سيقل بينما يزداد عدد

¹ حديث حسن صحيح. وأخرجه أحمد وأبو داود- واللفظ له- والترمذي والنسائي في الكبرى، وابن ماجه ابن حبان في صحيحه. وصححه الحاكم، والذهبي

² حديث حسن أخرجه الترمذي وابن ماجه وابن حبان في صحيحه، وصححه الحاكم

³ الجهاز المركزي للإحصاء قد نشره بعنوان واقع المسنين في فلسطين 1 تشرين الاول 2019 جاء فيها (كبار السن يقضون حوالي 60% من وقتهم اليومي في الرعاية والعناية الشخصية: أشارت بيانات مسح استخدام الوقت 2012/2013 أن كبار السن يقضون ما معدله 14 ساعة و26 دقيقة في أنشطة العناية الشخصية مثل: النوم، والاكل والشرب، والرعاية الصحية والشخصية، والعبادات الدينية؛ وأن وما يقارب 4 ساعات في التأنس والمشاركة في المجتمع المحلي مثل: الزيارات العائلية، والمشاركة بالأفراح والأتراح؛ وما يقارب ساعة و3 دقائق في تقديم خدمات المجتمع المحلي، ومساعدة الأسر المعيشية أي الأعمال التطوعية)

المحتاجين وتزداد كلفة رعايتهم، بسبب زيادة عدد المسنين والمسنين جدًا، كما أن تغير القيم الأخلاقية التي تتجه نحو الاستقلال الفردي يهدد القيم العائلية¹.

إن الشخص يفقد تدريجيًا قدراته الجسدية والذهنية مع تقدم السن، ليصبح في سن معينه (تختلف من شخص إلى آخر) غير قادر على أداء العمل المنوط به، وعدم القدرة على العمل يصاحبها بلا شك فقدان الدخل، وبالتالي يتعين توفير دخل بديل للعامل، وهذا ما يتكفل به نظام التأمينات الاجتماعية² ويبقى السؤال متى يتقاعد الإنسان؟؟ حيث أجابت عنه التشريعات كل حسب رؤيته الاجتماعية والثقافية والحالة الاقتصادية ووضع التنمية وغيرها من العناصر المساهمة في الإجابة عن هذا السؤال.

وحتى يتمكن من البحث في هذا المبحث الذي نحن بصدده لا بد من البحث في ماهية تأمين الشيخوخة والشيخوخة التكميلي الاختياري بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وآلية احتساب تأمين الشيخوخة والشيخوخة التكميلي الاختياري بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، وأثر تنظيم تأمين الشيخوخة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي على باقي القوانين، ومقارنة ما بين الفقه الإسلامي والنظام الإسرائيلي والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي بشأن الشيخوخة، وذلك في أربعة مطالب متتابعة كما يأتي:-

المطلب الأول: ماهية تأمين الشيخوخة وتأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

إن ما فعله أمير المؤمنين عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- مع ذلك الرجل اليهودي³، فيه ربط علم المالية بالقانون، حيث إن هناك علاقة وثيقة تربط بين علم المالية العامة والقانون، فالقانون هو الأداة التنظيمية التي يلجأ لها المشرع لوضع القواعد الملزمة التي يجب أن يسير على هداها، في مختلف الميادين المالية العامة فالقانون يحول الجوانب النظرية للمالية العامة إلى قواعد قابلة للتطبيق⁴. وهذا من أهم الأمور لأن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء أشمل أنواع التأمينات وأكثرها

¹ لدكتور محمد خالد الزعبي، الضمان الاجتماعي (حماية المسنين بين اقتصاد السوق و العدالة الاجتماعية الاردن نموذجاً) ص 23 مرجع سابق

² الدكتور رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، دار الالفي لتوزيع الكتب بالمينا ص 36، ط 1، 1999

³ عندما فرض راتب تقاعدي.

⁴ د. احمد زهير شامية و خالد الخطيب، مدخل لدراسة علم المالية العامة، ص 28، ط1، 1991، دار وائل، الاردن.

أهميّة نظراً لامتداده أجلاً طويلاً كمورد رئيس لاستمرار تدفق وسائل المعيشة بالنسبة للعامل ومن يعولهم في حالة انقطاعه عن العمل بسبب الشيخوخة أو العجز أو في حالة وفاته، لقد حرص المشرّع نتيجة لما تقدم على أن يشمل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة أكبر قدر من مساهمات المؤمن عليهم فضلاً عن مشاركة كل من أصحاب العمل ؛ والتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة هو ذلك التأمين الذي يضمن للإنسان وسيلة للعيش، عند بلوغه سن الشيخوخة التي تتعارف عليه وتحدها الهيئات الاجتماعية أو عند عجزه بدنياً أو عقلياً عن العمل¹.

يظهر جلياً من عنوان المطلب أننا نبحت في ماهية الشيخوخة وتأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري في إطار القرار بقانون، وأنه لا بدّ من استخلاص التعريف والشروط منه، وحيث أن هذه أول دراسة في هذا الموضوع، فإننا سنستفيد من خبرات الدول الأخرى التي تتقارب معها تشريعياً. ربما يكون هذا المطلب من أكثر المطالب اشتباكاً وصعوبة وتشعباً، ولكنه سيغطي مساحة مهمة جداً من هذا المبحث وسيكشف تفاصيل مهمة للدراسة.

وعليه فإننا سوف نبحت في تعريف تأمين الشيخوخة وتأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري في إطاره الاصطلاحي الخاص في هذا القرار بقانون في الفرع الأول، ثم ننتقل إلى شروط ومحددات الحصول على هذه المنافع في فرع ثاني وذلك كما يأتي:

الفرع الأول: تعريف تأمين الشيخوخة وتعريف تأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري:

جاء في لسان العرب: شيخوخة: مصدر شاخَ والشيخُ: من أدرك الشيخوخة، وهي غالباً عند الخمسين، وهو فوق الكهل ودون الهرم والشيخ الذي استبانت فيه السنّ وظهر عليه الشيب، وقيل هو شيخ من خمسين إلى آخره، وقيل هو من إحدى وخمسين إلى آخر عمره، وقيل هو من الخمسين إلى الثمانين، والأنثى شِيخة وشيوخة وشيوخية، فهو شيخ وشيخ تشييحاً ؛ أي شاخ، وأصل الياء في شيخوخة متحركة فسكنت لأنه ليس في الكلام، وما جاء على هذا من الواو مثل كيتونة وفتودة ومنقوعة فأصله كيتونة بالتشديد فخفف ولولا ذلك لقالوا كؤتونة وقودودة، ولا يجب ذلك في ذوات الباء مثل الحدودة، ويقال طبّ الشيخوخة (طب) طبّ هدفه البحث عن الوسائل

¹ سماح سالم سالم، التشريعات الاجتماعية، ص 119، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان - الاردن ط 1، 2012

القادرة على تأخير ظهور معالم الهرم، وأمراض الشيخوخة (طب) أمراض تصيب الإنسان عند بلوغه سن الشيخوخة، مثل تصلب الشرايين وغيره¹.

وفي الاصطلاح هي مرحلة يطلق عليها اصطلاحاً مرحلة الشيخوخة؛ أي سن الإحالة على المعاش، تحدده قوانين التوظيف في كل دولة، وهو في مصر بالنسبة للموظفين ستون سنة وبالنسبة للعمال خمس وستون سنة، وقد يكون مبكراً عن ذلك في بعض الوظائف العسكرية، والتقاعد نوعان: التقاعد الاختياري أي يتم بمحض إرادة الفرد وعلى أساس من تقديراته وهو قراره هو، والتقاعد الإجباري أي أن الفرد يحال إلى المعاش في سن الستين أو الخامسة والستين حسب ما تنص عليه تشريعات العمل المعمول بها في المجتمع².

وحيث أن القوانين النازمة هي التي تحدد سن الشيخوخة، إذاً يجب علينا العودة إلى نصوص القانون لنعرف تفاصيل سن الشيخوخة لكلا الجنسين. وفي القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي نجد أن هناك نوعين للتقاعد أو الشيخوخة:

الشيخوخة الإجبارية (يشترك فيها العامل إجبارياً ويحق له الحصول على منافعها)

الشيخوخة الاختيارية وهي من خلال تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري.

أولاً: - الشيخوخة الإجبارية أو الإلزامية.

حددت المادة 50 من القرار بقانون³ أربع صور للشيخوخة أو التقاعد المبكر (حيث استعملت المادة المصطلحين):

- 1- بلوغ السن القانوني (60) سنة حسب الفقرة 1 البند (أ) من المادة المذكورة.
- 2- بلوغ سن (55) لغايات التقاعد المبكر حسب الفقرة 2 البند (أ) من المادة المذكورة.
- 3- بلوغ سن (50) سنة للعاملين في المهن الخطرة لهم الحق بالحصول على راتباً تقاعدياً إلزامياً. حسب الفقرة 3 من المادة المذكورة.

¹ لسان العرب، ابن منظور هو أبو الفضل محمد بن مكرم بن علي جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي.

² موقع ويكيبيديا:

<https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B4%D9%8A%D8%AE%D9%88%D8%AE%D8%A9>

³ المادة 50 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2016

4- دون تحديد سن: المشتركون من ذوي الإعاقة الذين أكملوا (10) سنوات خدمة الحصول على راتباً تقاعدياً إلزامياً. حسب الفقرة 4 من المادة المذكورة.

وهنا نلاحظ أن المادة استعملت لفظ السن القانوني والتقاعد والتقاعد المبكر وتقاعد إلزامي. وحيث أنه لا يوجد محاضر نقاش للقانون فلا بد لنا من البحث في مواد القانون لمعرفة تعريف كل واحد منها أو أنها كلها تصب في معنى واحد؟؟ بداية وبالعودة إلى المادة الأولى من القرار بقانون (التعريفات) نجد أنها نصت على (الراتب التقاعدي: راتب التقاعد المبكر، راتب التقاعد الإلزامي)¹ وحيث أن المادة (47) والتي هي بعنوان منافع تقاعد الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين تنص على (تشمل منافع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين الواردة في هذا الفصل ما يلي: 1- راتب التقاعد وراتب العجز وراتب الوفاة الطبيعيين. 2- تعويضات الدفعة الواحدة في حال عدم توفر شروط استحقاق الراتب التقاعدي، 3 - نفقات الجنازة)².

لقد قرن المشرع في مادة واحدة بين اللفظين (الشيخوخة) و(الراتب التقاعدي)، حيث جاء في عنوان المادة مصطلح شيخوخة وجاء في صدر المادة مصطلح الراتب التقاعدي مما يدل على أن المشرع أراد نفس المعنى بلا شك، وإن كان هذا من الأخطاء في التشريع خاصة وأنك تتعامل مع فئة العمال، حيث أن طبقة واسعة من قطاع العمال ذات مستوى تعليمي منخفض ويحتاج إلى تبسيط بالالفاظ، وبالمقابل يحسب للمشرع أنه وسع قاعدة المنتفعين بالراتب التقاعدي لأن احوال العمال وتفاصيل حياتهم العملية متشعبة وواسعة ولا يمكن تقيدها في حالة أو اثنتين.

وهنا جاءت المادة 49 بعنوان إثبات السن (لغايات تطبيق أحكام هذا القرار بقانون، يتم اعتماد سن المؤمن عليه والمعالين بناءً على شهادة ميلاد رسمية)³ وهنا جانب المشرع الصواب، حيث أنه يوجد حالات إستثنائية وخاصة في الخصوصية الفلسطينية، فكان يجب عليه فتح المجال على الأقل من خلال قرارات المحاكم، وهذا ينطبق على كل التفاصيل التي من شروطها السن.

¹ المادة 1 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2016

² المادة 47 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2016 وتعليمات رقم (9) لسنة 2018م منحة نفقات الجنازة- صادرة عن مؤسسة الضمان الإجتماعي المنشور في 2018\09\23 و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148 ص 121 بتاريخ 2018\10\23

³ المادة 49 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2016

ثم جاءت النصوص لتضع ضوابط لحماية العامل من خلال وضع حد أدنى للراتب التقاعدي وذلك في المادة (52)، والتي جاءت تحت عنوان الحد الأدنى لراتب التقاعد (يجب ألا يقل راتب التقاعد الإلزامي للمؤمن عليه المستحق لراتب التقاعد وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (50) من هذا القرار بقانون¹، عن (75%) من الحد الأدنى للأجر، أو قيمة خط الفقر الفردي²، أيهما أعلى). حيث بلغ خط الفقر (خط الفقر الوطني للفرد الصادر سنوياً عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)³ 4 للأسرة المرجعية (المكونة من خمسة أفراد، بالغين اثنين وثلاثة أطفال)⁵ في فلسطين خلال عام 2017 حوالي 2,470 شاقلاً إسرائيلياً (حوالي 671 دولاراً أمريكياً جديداً)، بينما بلغ خط الفقر المدقع (الشديد)⁶ لنفس الأسرة المرجعية مبلغ 1974 شاقلاً إسرائيلياً (حوالي 536 دولاراً أمريكياً) حيث تم عرض النتائج باستخدام البيانات المتوفرة من مسح إنفاق واستهلاك الأسرة لعام 2017، على عينة استجاب منها 3739 أسرة، وتم جمع البيانات منها على نحو شهري بهدف جمع بيانات تفصيلية حول إنفاق الأسرة اليومي من خلال طريقة المفكرة (دفتر التسجيل)، ومن خلال استمارة الأسرة التي تشمل معلومات حول خصائص الأفراد الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية ووضع الأسرة المعيشي⁷.

¹ تنص الفقرة 1 من المادة 50 على (1- يستحق المؤمن عليه الراتب التقاعدي الإلزامي، شريطة تحقق ما يلي: أ. بلوغ السن القانوني (60) سنة. ب. ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهرية عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون).

² جاء بالمادة الأولى من القرار بقانون (خط الفقر: خط الفقر الوطني للفرد الصادر سنوياً عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)

³ المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

⁴ بحسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، خط الفقر : هو قيمة ميزانية الحاجات الأساسية جنباً إلى جنب مع احتياجات أخرى كالرعاية الصحية والتعليم والنقل والمواصلات والرعاية الشخصية والآنية والمفروشات وغير ذلك من مستلزمات المنزل، وقد تم تعديل خطي الفقر بشكل يعكس مختلف الاحتياجات الاستهلاكية للأسر استناداً إلى تركيبة الأسر (حجم الأسرة وعدد الأطفال).

⁵ منحني لورنس: يستخدم منحني لورنس لغرض تمثيل التفاوت في توزيع الدخل أو الإنفاق أو متغيرات أخرى بشكل بياني. ويرسم هذا المنحنى عادة ضمن مربع طول ضلعه يمثل 100% وبالنسبة للدخل يرسم المنحنى باعتبار أن الإحداثي الأفقي له يمثل المتجمع الصاعد للنسب المئوية لعدد الأفراد و ان الإحداثي العمودي له يمثل المتجمع الصاعد للنسب المئوية للاستهلاك، ويرسم عادة مع المنحنى المذكور ما يسمى بخط المساواة، وخط المساواة هو خط القطر الواصل بين الزاوية أسفل المربع من اليسار والزاوية أعلى المربع من اليمين.

⁶ الفقر المدقع:- خط يعكس الحاجات الأساسية من ميزانية المأكل والملبس والسكن فقط دون أي حاجات أخرى.

⁷ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الصادر في أيار 2018، النتائج الرئيسية لمستويات المعيشة في فلسطين (الإنفاق والاستهلاك والفقر)، 2017، رام الله - فلسطين، ص 37.

إن المعروف أن الحد الأدنى في فلسطين موكل إلى قانون العمل، حيث جاء نص المادة (86) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000: (1- بناءً على توصية من الوزير يشكّل مجلس الوزراء لجنة تسمى (لجنة الأجور) من عدد متساوٍ من ممثّلين عن الحكومة وعن أصحاب العمل وعن العمّال. 2- تتولى المنظمات النقابية لأصحاب العمل والعمّال مسؤولية تسمية ممثّليها في اللجنة. 3- يعين مجلس الوزراء رئيساً للجنة من بين أعضائها. 4- للجنة الحقّ في الاستعانة بمن تراه مناسباً لأنجاز مهمّاتها).¹، والمادة رقم (87) والتي نصت على (تقوم لجنة الأجور بالمهام التالية: 1- دراسة السياسات العامة للأجور ومدى ملاءمتها لمستوى المعيشة وتقديم التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء. 2- تحديد الحد الأدنى للأجور على أن يصدر به قرار من مجلس الوزراء)²، بالإضافة إلى المادة (88) والتي نصت على (تجتمع لجنة الأجور دورياً كل سنة مرة على الأقل، وتجتمع عند الضرورة بناءً على طلب من رئيسها أو من ممثلي أي من أطرافها الثلاثة)³ والمادة (89) والتي نصت على (لا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً)⁴.

وعلى ضوء هذه المواد السابقة اجتمع أطراف الإنتاج الثلاثة (حكومة وأصحاب عمل وعمال) على الحد الأدنى للأجور لتحديد الحد الأدنى للأجور، حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية بتاريخ 2012\10\09 والساري المفعول ابتداء من 2013\01\01، حيث جاء في المادة الأولى منه (المادة الأولى: اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية على النحو الآتي: 1- يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره (1450 شاقلاً) ألف وأربعمائة وخمسون شاقلاً شهرياً. 2- يكون الحد الأدنى لأجور عمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم، إضافة إلى العمّال الموسمين مبلغاً وقدره (65 شاقلاً) خمسة وستون شاقلاً يومياً. 3. يكون الحد الأدنى لأجر ساعة العمل الواحدة

¹ المادة (86) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

² المادة (87) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

³ المادة (88) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

⁴ المادة (89) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000.

⁵ قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية المنشور في الوقائق الفلسطينية بتاريخ 2013\02\27 بالعدد رقم 99

للعمال المشمولين في الفقرة (2) أعلاه مبلغاً وقدره (8.5 شيقل) ثمانية شواقل ونصف الشيقل للساعة الواحدة).

وجاءت المادة الثانية منه (اعتبار ما تم التوافق عليه من عناصر ومحددات بهذا الشأن ملزماً لأطراف الحوار كافة).

وحيث أن المادة 52 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي جاء في ذيلها ((75%)) من الحد الأدنى للأجر، أو قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى) والملاحظ ولا شك، أن خط الفقر (2,470 شاقلاً إسرائيلياً شهرياً) أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور (1450 شاقلاً) ألف وأربعمائة وخمسون شاقلاً شهرياً وبالتالي ستوجه المطالبات إلى 75% من خط الفقر وليس من الحد الأدنى للأجور.

ثانياً: - الشيخوخة الاختيارية من خلال تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري.

هو ما يشبه صندوق ادّخار، وهو نظام مبتكر ؛ لأيجاد الحلول للحالات غير التقليدية وليفتح القانون آفاقاً جديدة، وهذه من الأمور التي تحسب لصالح القانون، وهذا التأمين له صورتان:

الصورة الأولى: وهي التغطية الاختيارية، حيث نصت المادة 9 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي (1) - يحق للعامل الذي كان مؤمناً عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، ولم يستمر في التغطية التأمينية لأي سبب من الأسباب، الاستمرار اختياريّاً في التغطية التأمينية من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل¹، على أساس الدّخل المصرّح عنه رسمياً من المؤمّن عليه لتغطية تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين المنصوص عليه في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون²، وذلك بناءً على تعليمات يضعها المجلس³.

الصورة الثانية: - وهي أيضاً تغطية اختيارية، حيث نصت الفقرة 2 من المادة التاسعة (2) - يحق للعامل في الخارج ولصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص الانضمام

¹ موضوع السماح بشراء اشتراكات لأغراض تحقيق شروط استحقاق الراتب التقاعدي كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس للتنسيق للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون حيث المطالبة وتعتبر اشتراكات مشتراه وليست فعلية.

² ينص البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي (1) - يشمل هذا القرار بقانون التأمينات الإجتماعية الآتية: أ. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين).

³ الفقرة 1 من المادة 9 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019.

اختيارياً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين المنصوص عليه في البند (ا) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، على أن يدفع كل منهم الاشتراكات المحددة لكل من صاحب العمل والمؤمن عليه، على أساس الدّخل المصرّح عنه رسمياً من أي منهم، وفقاً للتعليمات التي يضعها المجلس)¹.

وعليه فالعامل لحسابه الخاصّ والعامل بالخارج والشريك المتضامن وصاحب العمل هذه الفئات الأربعة يجوز له التأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري سواءً كان يزيد على عشرة أضعاف الحد الأدنى أو أقل من عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور، وحيث أنها مذكورة على صفة الحصر فلا يجوز الإضافة عليها، ولكن ربما يفتح القضاء للقياس عليها.

الصورة الثالثة: وهي التغطية الاختيارية للعامل المؤمن عليه الذي يعمل لدى صاحب عمل، ويتقاضى أجراً يزيد عن الحد الأقصى للأجر الخاضع وهو عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجر، حيث أنه يرغب في الاشتراك بما يزيد عن عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجر أو الأجر الخاضع، بحيث يؤمن لنفسه راتباً تقاعدياً مريحاً، حيث نصت المادة 10 (بعنوان: إنشاء نظام تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري: ينشأ نظام تقاعد شيخوخة تكميلي اختياري يعتمد على نظام المساهمات المحددة، ويتم تنظيمه بموجب نظام يصدر عن مجلس الوزراء وفقاً للأسس الآتية: 1- تطبق أحكام نظام تقاعد شيخوخة تكميلي اختياريّاً على الأشخاص المؤمن عليهم إلزامياً أو اختيارياً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. 2- لا تسري أحكام نظام تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري على المتدربين. 3- يُدار نظام تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري من قبل المؤسسة ومجلس إدارتها على النحو المنصوص عليه في الفصل الثالث من هذا القرار بقانون. 4- يمول نظام تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري من خلال الاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل والمؤمن عليه، وعلى المؤمن عليهم اختيارياً المذكورين في المادة (9) من هذا القرار بقانون دفع كامل الاشتراكات المستحقة من صاحب العمل والمؤمن عليه. 5- تحتسب اشتراكات العامل المؤمن عليه على أساس فرق الأجر الشهري للمؤمن عليه الذي تجاوز الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات وفقاً لأحكام البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون، دون الإخلال بالحقوق المكتسبة وحقوق العمال المؤمن عليهم لمكافأة نهاية الخدمة الذي يتجاوز الأجر الخاضع للتأمينات

¹ الفقرة 2 من المادة 9 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019.

المحددة وفقاً لقانون العمل المعمول به. 6- تحسب اشتراكات المؤمن عليه وفق أحكام المادة (9) من هذا القرار بقانون على أساس فرق الدخل المصرح عنه رسمياً، والذي يتجاوز الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات وفقاً لأحكام البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون¹.....² حيث يدفع عن الزيادة عن الحد الأقصى وهي نسبة 9%³ من راتب العامل يدفعها صاحب العمل من ربّ العمل، ونسبة 7% من راتب العامل يدفعها ربّ العمل من راتب العامل (المكلف بالدفع لدى مؤسسة الضمان بالحالتين ربّ العمل)، المجموع 16% عما يزيد عن الدخل الخاضع.

وهذا يفسح المجال أمام فئات غير مشمولة أو مشمولة بشكل محدود أن تتضمن ولكن بالمقابل يحتاج إلى دراسات دقيقة، أن هذه من النقاط التي تستنزف الصندوق كما حدث في صندوق الضمان الأردني بحسب مقابلة ميدانية أجراها الباحث مع المستشارة القانونية لدى المؤسسة العامة للضمان.

الفرع الثاني: شروط ومحددات الحصول على هذه المنافع، وذلك كما يلي:

حيثما وردت كلمة شروط في موضوع الحصول على المنافع فإن هناك ثلاثة أنواع من الشروط، وهي: أولاً الشروط العامة المبدئية، والنوع الثاني الشروط المحددة لنوع معين من الحقوق أو الشروط المحددة، والنوع الثالث هي الشروط التفصيلية لكل حق بشكل خاص، وفي كل مرة سيتم تكرار الشروط المبدئية حتى لا تغيب عن بال القارئ:

أولاً:- الشروط المبدئية:- وهي التي تحول دون انطباق القانون على طالب المنفعة أو التعويض، لذلك فهي تعني رد اي طلب يقدم لمؤسسة الضمان دون البحث في تفصيلاته وهي:

¹ ينص البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (42) (1- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الاجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ. أن يكون الحد الاقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة اضعاف الحد الادنى للأجر)

² المادة 10 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019.

³ موضوع مساهمة الاشخاص المحميين في تمويل منظومة الحماية الإجتماعية كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بمساهمة الاشخاص المحميين في تمويل منظومة الحماية الإجتماعية يجب ان لا تزيد عن 50% وفق الموائيق الدولية، ومع الاخذ بعين الاعتبار ان مكافأة نهاية الخدمة هي حق للعامل حسب قانون العمل وتمثل الراتب الثالث عشر، نجد ان العاملين حالياً سيمولون تقريباً 100% من اشتراكات تقاعد الشيخوخة والعجز والوفاء من خلال 9% التي حلت محل مكافأة نهاية الخدمة و7% جديدة التي سيدفعها العامل. وعليه نقترح اعادة توزيع نسبة الاشتراكات بين اصحاب العمل والعمال كما يلي: 5% تقتطع من راتب العامل و15% من تقتطع من صاحب.

- 1- أن يكون المؤمن عليه شخصاً طبيعياً (ليس شخصية اعتبارية)¹.
- 2- أن تكون المنفعة من ضمن المنافع والإخطار المؤمن عليها².
- 3- أن يكون من ضمن الفئات المغطاة (عامل، عامل لدى الهيئات المحلية... الخ)³.
- 4- أن لا يكون العامل مستثنياً من القرار بقانون⁴.
- 5- أن يكون ملتزماً بالتسجيل وبالاشتراكات المطلوبة (فيما عدا الاستثناءات التي ينص عليها)⁵.
- 6- أن يكون العامل منتظماً بالعمل⁶.

¹ المادة 1 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 (العامل: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه. العامل لحسابه الخاص: الشخص الطبيعي الذي يعمل لحسابه الخاص، وليس لحساب صاحب العمل. المؤمن عليه: كل شخص طبيعي مؤمن عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون)

² المادة 3 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 (يشمل هذا القرار بقانون التأمينات الإجتماعية الآتية: أ. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، ب. تأمين إصابات العمل، ج. تأمين الأمومة، د. تأمين المرض، هـ. التأمين الصحي، و. تأمين البطالة، ز. تأمين التعويضات العائلية، ح. تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري)

³ تنص المادة 4 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 (الفئات المغطاة، تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية: 1- العمال المشمولين بأحكام قانون العمل المعمول به، 2- العاملين غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، أو قانون التأمينات والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م، والمعمول بها، 3- العاملين الفلسطينيين لدى المنظمات الدولية أو الإقليمية أو البعثات الدبلوماسية أو السياسية الأجنبية العاملة في فلسطين، مع عدم الإخلال بقواعد الاتفاقيات الدولية التي تنظم الازدواج في التغطية، 4- العاملين والموظفين في الهيئات المحلية، 5- خدم المنازل ومن في حكمهم، وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية، جميع الفئات العاملة المشار إليها في المادة (9) من هذا القرار بقانون.

⁴ تنص المادة 5 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 تحت عنوان الاستثناءات من التغطية (يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات التالية: 1- الموظفون الذين يؤديون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م المعمول به، 2- منتسبو قوى الأمن الفلسطينية الخاضعون لأحكام قانون التأمينات والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م المعمول به، 3- العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة، 4- موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة).

⁵ تنص المادة 44 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 تحت عنوان التسجيل (1- يلتزم صاحب العمل بالتسجيل لدى المؤسسة عند مباشرة عمله، وبعد اقصى عند تعيين العامل الاول لديه، على ان يتم التسجيل وفق النماذج المعتمدة من المؤسسة خلال مدة لا تزيد على اسبوعين من تاريخ تعيينه، 2- يلتزم صاحب العمل عند تعيين عامل جديد بتسجيله لدى المؤسسة خلال مدة لا تزيد على اسبوعين) وتنص المادة 7 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 تحت عنوان التغطية الإلزامية (1- تطبق التأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ج) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، إجبارياً على جميع فئات العمال الوارد ذكرهم في أحكام المادة الرابعة من هذا القرار بقانون، 2- لا يجوز تحميل المؤمن عليه أية تكاليف أو نفقات تأمينية إضافية غير منصوص عليها في هذا القرار بقانون)

⁶ تنص المادة 6 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019

وهذه الشروط سوف تكرر في كل أبحاث التغطية في هذا الدراسة ولكن دون مراجع بالمرات القادمة.

ثانياً: الشروط المحددة: وهذه شروط ومحددات للموضوع الذي نص في صده في كل مرة، وفي هذا البحث نحن في صدد موضوع تأمين الشيوخوخة وتأمين الشيوخوخة التكميلي الاختياري فنحدد شروطها المحددة بما تنطبق على الشيوخوخة وغيرها ؛ اي تنطبق نفس الشروط على العديد من المنافع المؤمن عليها وقد تختلف معها، ولكنها بكل الأحوال لا تمنع إنطباق القانون على العامل في حال غيابها وفي أغلب الأحيان ترتب الغرامة.

1- الالتزام بتعليمات النظام¹ الذي يحدد تفاصيله (حيث نص القرار بقانون على صدور لوائح تنفيذية)².

2- أن يكون الأجر الخاضع لا يقل عن الحد الأدنى للأجور (وليس خط الفقر)، وأن لا يزيد عن عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجور³.

3- أن يكون صاحب العمل قد قام بالتسجيل وتعبئة البيانات اللازمة وفق النظام⁴ لاحتساب الاشتراكات⁵.

¹ تعليمات رقم (1) لسنة 2018م ببدء التسجيل والتغطية التأمينية، الصادرة في 30/07/2018 و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 36 بتاريخ 23/09/2018.

² مع العلم ان اصدار القرار بقانون دون اصدار كامل الانظمة كانت احد اهم نقاط الخلاف بين ممثلي العمال و الحكومة، حيث ان العمال رفضوا اصدار القانون دون الانظمة (حيث صدر بعض التعليمات و كانت محل خلاف ايضا و لم يصدر اي من الانظمة) حيث اشعل مخاوف العمال اصدار القرار بقانون دون اصدار كافة التشريعات التي من المحتمل ان تفتح باب النغول من الحكومة على العمال بحب مخاوفهم.

³ الفقرة 1 من المادة 42 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الاجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ. أن يكون الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجر، ب- يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجور).

⁴ تعليمات رقم (2) لسنة 2018م بالتسجيل والاشتراكات في مؤسسة الضمان الإجتماعي و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 38 بتاريخ 23/09/2018.

⁵ المادة 43 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1-على صاحب العمل تقديم البيانات التفصيلية على النماذج المعتمدة من المؤسسة، والتي تتضمن أسماء العاملين والمتدربين لديه واجورهم، والتي تحتسب الاشتراكات على أساسها، وأن تكون هذه البيانات مطابقة لدفاتره وسجلاته التي يحتفظ بها وفق أحكام التشريعات المعمول بها. 2- في حال عدم تقديم البيانات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذا المادة، او كانت غير متطابقة للواقع، تحتسب الاشتراكات وفق ما تحدده المؤسسة، ويكون صاحب العمل ملزماً بدفعها بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون، كما تتم تسوية حقوق المؤمن عليه على هذا الاساس.

4- أن يكون صاحب العمل ملتزماً بتسديد الاشتراكات الشهرية¹ والخاصة بتأمين الشيخوخة².

وهذه الشروط لا تمنع انطباق القانون من حيث الأصل، ولكن قد تحول دون التعويض أو الحصول على المنفعة أو إيقاع الغرامة لغايات تجاوزها. وهذه الشروط غير مضبوطة بالقانون بشكل واضح فقد تخلق مستقفاً للفساد والمحسوبية، لذلك يفترض أن يتم تحديد مواد القانون بشكل محدد. ثالثاً: الشروط الموضوعية أو التفصيلية:- وهي شروط تخص نوعاً معيناً من المنافع، أوردها القانون أثناء معالجة هذه المنفعة لغايات تحديد شروطها، وهي بخصوص تأمين الشيخوخة وتقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري:-

القسم الأول:- شروط تأمين الشيخوخة الإجباري أو الإلزامي، وحيث ذكرنا سابقاً أن للشيخوخة (أربعة صور للشيخوخة أو التقاعد المبكر وهذه الصور وهي:- 1- الشيخوخة بصورتها الطبيعية. و2- التقاعد المبكر. و3- العاملون في المهن الخطرة. و4- ذوي الإعاقة) وعليه نحدد شروط كل واحدة على حدة:

شروط الصورة الأولى:- الشيخوخة بصورتها الطبيعية.

- 1- بلوغ المؤمن عليه السن القانوني وهي (60) سنة (والمقصود ميلادية).
- 2- ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهرية عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون³.

¹ المادة 45 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1- يلتزم صاحب العمل بتسديد الاشتراكات التي يؤديها عن المؤمن عليهم والاشتراكات المقطوعة من اجورهم الى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الاولى من الشهر التالي للاستحقاق وفي حالة تأخره يدفع فائدة تأخير قدرها (1%) شهرياً عن اي من الاشتراكات التي تأخر عن ادائها، 2- اذا لم يلتزم صاحب العمل بخصم الاشتراكات عن كل او بعض عماله او لم يقم بخصم الاشتراكات على أساس الاجور الحقيقية، يغرم دون اشعار مسبق او انذار من المؤسسة بدفع مبلغا اضافيا يعادل (30%) من قيمة الاشتراكات التي لم يؤديها).

² تنص الفقرة 1 و 2 من المادة 45 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين مما يلي: 1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (9%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات، 2- الاشتراكات الشهرية التي يقطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (7%) من الأجر الخاضع للتأمينات)

³ تنص الفقرة 1 من المادة 50 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1- يستحق المؤمن عليه الراتب التقاعدي الإلزامي، شريطة تحقق ما يلي: أ- بلوغ السن القانوني (60) سنة، ب- ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهرية عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون)

في حال تحقق هذين الشرطين فإن المؤمن له يستحق الراتب التقاعدي بغض النظر أن كانت هذه الاشتراكات متصلة أم متقطعة.

وهذه الجزئية لا بد من الإشارة إلى مسألة مهمة، وهي منحة العمر (منحة العمر: عدد السنوات الممنوحة للمؤمن عليه، والمضافة إلى فترة اشتراكاته الفعلية من أجل أهلية ألتقاعه بتقاعد الشيخوخة)¹، حيث أن القرار بقانون سيأتي على مؤمن عمره اليوم 60 عاماً أو 55 عاماً أو 50 عاماً، وهو يحتاج إلى 180 اشتراكاً لغايات الحصول (180 تقسيم 12 شهر = 15 سنة) أي لو كان شخص عمره اليوم 46 عاماً، فسيعمل كحد أقصى 14 عاماً، وبالتالي لن يستطيع أن يجمع الـ 180 اشتراكاً، فضلاً عن عمره أكبر 55 أو 60 سنة، فهو بالضرورة لن يستطيع أن يجمع 180 اشتراكاً.

وعليه أو جد القرار بقانون نظام منحة العمر² وهو نظام يطبق لمرة واحدة كنوع من التدرج في تطبيق القانون، وليوجد حلول وسط بين متطلبات القانون ومراعاة العمال في العمر المتقدم، حيث أو جد استثناء لما ورد بالفقرة 1 من المادة 50، وهي قسمين: - القسم الأول هي الفئة العمرية من 45 إلى 50 سنة حيث يتم رفع سن التقاعد إلى أكثر من 60 عاماً دون الخصم من الاشتراكات، حيث رفع سن التقاعد للمؤمن عليه في جيل 46 إلى جيل 61، ورفع سن التقاعد للمؤمن عليه في جيل 47 إلى جيل 62، ورفع سن التقاعد للمؤمن عليه في جيل 48 إلى جيل 63، ورفع سن التقاعد للمؤمن عليه في جيل 49 إلى جيل 64، ورفع سن التقاعد للمؤمن عليه في جيل 50 إلى جيل 65، حيث أن جيل 65، وهو أقصى عمر للعمل بحسب القانون، وهنا منحة العمر تتمثل في السماح للعامل بالعمل حتى جيل يستطيع فيه اكمال الـ 180 اشتراكاً دون أن يتم الخصم من الـ 180 اشتراكاً.

وأما القسم الثاني، وهي الفئة العمرية من 51 سنة إلى 55 سنة، فقد تم رفع سنة التقاعد حتى 65 سنة وخصم سنوات من الـ 180 اشتراكاً، حيث يتم رفع سن التقاعد للمؤمن عليه في جيل 51 إلى عمر 65 وتخصم عنه سنة، ورفع سن التقاعد للمؤمن عليه في جيل 52 إلى جيل 65 سنة وتخصم

¹ تعليمات رقم (4) لسنة 2018م برفع سن استحقاق راتب التقاعد ومنحة العمر و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 51 بتاريخ 2018\09\23.

² موضوع استثناء من تجاوز سن التقاعد في دولة فلسطين من قانون الضمان الإجتماعي، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجريد القرار بقانون حيث المطالبة بان يخضع في حال عمله لأحكام قانون العمل

عنه سنتين، ورفع سنّ التقاعد للمؤمن عليه في جيل 53 إلى جيل 65 وتخصص عنه 3 سنوات، ورفع سنّ التقاعد للمؤمن عليه في جيل 54 إلى جيل 65 وتخصص عنه 4 سنوات، ورفع سنّ التقاعد للمؤمن عليه في جيل 55 إلى جيل 65 وتخصص عنه 5 سنوات، أما من جيل 56 إلى جيل 60 فلم يحدّد له القانون حلاً¹، وهذا الجدول الموفق بالقرار بقانون يوضح الحال:

عمر المؤمن عند تطبّق القانون	عدد سنوات منحة العمر	رفع سن استحقاق راتب التقاعد إلى سن
46 سنة	0	61
47 سنة	0	62
48 سنة	0	63
49 سنة	0	64
50 سنة	0	65
51 سنة	1	65

¹ تنص المادة 119 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (رفع سن استحقاق راتب التقاعد ومنحة العمر

باستثناء ما ورد في الفقرة (1) من المادة (50) من هذا القرار بقانون، ولأغراض اهلية الانتفاع من منافع تقاعد الشيخوخة عند تطبيق أحكام هذا القرار بقانون، يرفع سن استحقاق راتب التقاعد للمؤمن عليه من سن (46) فأكثر، وتحدد سنوات منحة العمر من سن (51) فما فوق، وذلك وفق الجدول التالي:

عمر المؤمن عند تطبّق القانون	عدد سنوات منحة العمر	رفع سن استحقاق راتب التقاعد الى سن
46 سنة	0	61
47 سنة	0	62
48 سنة	0	63
49 سنة	0	64
50 سنة	0	65
51 سنة	1	65
52 سنة	2	65
53 سنة	3	65
54 سنة	4	65
55 سنة	5	65

عمر المؤمن عند تطبّق القانون	عدد سنوات منحة العمر	رفع سن استحقاق راتب التقاعد إلى سن
52 سنة	2	65
53 سنة	3	65
54 سنة	4	65
55 سنة	5	65

وهنا يشترط هنا تواصل الاشتراكات (إلا أن المادة الخامسة من تعليمات رقم (4) لسنة 2018م سمحت أن يتجاوز التأخير عن 12 شهراً متوالياً¹) ؛ لأنه لا يوجد مجال للتعويض في حال الانقطاع فسيكون هناك إشكالية في الاحتساب قد يتعرض صاحبها للحرمان، مما يعرض العمال للابتزاز أحياناً من أصحاب العمل بتعريضهم لظروف صعبة لعدم قدرتهم على ترك العمل. إلا أن المادة السادسة من تعليمات رقم (5) لسنة 2018م سمحت لصاحب العمل أو للعامل بدفع الاشتراك إستثناء عن الأصل²، علماً أن القرار بقانون لم يوجد نظام شراء السنوات³، إلا أنه يمكن دفع الدفعة المستحقة من خلال الاشتراك الاختياري ودفع غرامتها، فضلاً عن أنه ترك الفئة العمرية من 56 إلى 60 دون معالجة (لا يمكن اشتراكهم والحصول على الدفعة الواحدة كنظام ادخار) في إشارة إلى عدم رغبته في معالجة أو ضاعهم وتركهم في الوضع قبل تطبّق القانون.

شروط الصورة الثانية:- التقاعد المبكر

- 1- بلوغ المؤمن عليه (سواء أكان رجلاً أم امرأة) سن (55) عاماً .
- 2- ألا يقل إجمالي الاشتراكات الشهرية للرجل عن (300) اشتراك، وللمرأة (240) اشتراكاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون.

¹ المادة 5 من تعليمات رقم (4) لسنة 2018م برفع سن استحقاق راتب التقاعد ومنحة العمر و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 51 بتاريخ 2018\09\23

² المادة 6 من تعليمات رقم (4) لسنة 2018م برفع سن استحقاق راتب التقاعد ومنحة العمر المرجع السابق.

³ موضوع السماح بشراء اشتراكات لأغراض تحقيق شروط استحقاق الراتب التقاعدي كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون حيث المطالبة وتعتبر اشتراكات مشتراه وليست فعلية.

3- قيامه بإشعار المؤسسة وصاحب العمل خطياً قبل ثلاثة أشهر¹.

وهي حالة إستثنائية نص عليها القانون، حيث أن بعض الحالات الخاصة تحتاج إلى التقاعد المبكر سواء كان لظروف طبيّة أو اجتماعيّة، ولكن هناك قيد أن تم التمييز فيه لصالح المرأة نتيجة لأن احتياج المرأة إلى التقاعد المبكر أكثر من الرجل، وهذا القيد يتمثل في 300 اشتراك ؛ أي (300 \ 12 شهر = 25 سنة) للرجل، و200 اشتراك أي (240 \ 12 = 20 سنة)، ولكن وبالحالتين يجب الوصول إلى سنّ أُل 55 وتقديم إشعار للمؤسسة قبل ثلاثة أشهر.

شروط الصّورة الثالثة: العاملون في المهن الخطّرة²:

1- بلوغ سن (50) سنة، على أن يصدر مجلس الوزراء الأنظمة لتحديد المهن للخطّرة.

2- ألا يقل إجمالي اشتراكاته عن (240) اشتراكاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون³.

وهنا أيضاً أعطى القرار بقانون تمييزاً إيجابياً لصالح العاملون بالمهن الخطّرة، ذلك أن المهن الخطّرة تستهلك أعضاء الإنسان واعصابه ونفسيته، فبقائه في المهنة يعرضه للخطر ومع التقدم بالعمر يعرضه لمخاطر وإصابات، لذلك فمن صالح العامل والمؤسسة إحالته إلى تقاعد مبكر تجنّبا للإصابات التي تكلف صندوق الضّمان أضعاف ما قد يدفعه له الصندوق كراتب تقاعديّ، ولكن كان يجب أن يضيف المشرع بالإضافة إلى المهن لخطّرة، الأعمال الخطّرة حتّى لا يضيق البحث في تعريف المهنة، ولكنه اشترط أن يكون في جعبته 240 (240 \ 12 شهر = 20 سنة) وهذا رقم كبير، ولكن القانون لم يحدّد كم عدد الاشتراك الأدنى في الأعمال الخطّرة فلو جاء شخص قد عمل

¹ تنص الفقرة 2 من المادة 50 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (2- يستحق المؤمن عليه تقاعد مبكر في حال توقفه عن العمل، شريطة تحقق ما يلي: أ. بلوغ سن (55)، وألا يقل إجمالي الاشتراكات الشهرية للرجل عن (300) اشتراكاً، وللمرأة (240) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، ب. قيامه بإشعار المؤسسة وصاحب العمل خطياً قبل ثلاثة أشهر.

² جاء في المادة الأولى من لقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:- (المهن الخطّرة: المهن التي تؤدي إلى الإضرار بصحة أو حياة المؤمن عليه نتيجة تعرضه لعوامل أو ظروف خطرة في بيئة العمل، على الرغم من تطبيق شروط السلامة والصحة المهنية)

³ تنص الفقرة 3 من المادة 50 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص يستحق المؤمن عليهم العاملون في المهن الخطّرة الحصول على راتب تقاعدي إلزامي، شريطة تحقق ما يلي: أ. بلوغ سن (50) سنة، ب. ألا يقل إجمالي اشتراكاته عن (240) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، على أن يصدر مجلس الوزراء الأنظمة لتحديد المهن للخطّرة.

خمس سنوات بالأعمال الخطرة ثم تقدم بطلب التقاعد، فهل يحق له الحصول على تقاعد مبكر أم أن المدة كاملة يجب أن تكون بالأعمال الخطرة.

شروط الصورة الرابعة: المشتركون من ذوي الإعاقة:

1- أن يكون من ذوي الإعاقة¹.

2- أن يكمل (10) سنوات خدمة².

وهنا أيضا أعطى القرار بقانون تمييزاً إيجابياً لصالح المعوقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة، ذلك أن المعوقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة لهم حقهم على الدولة وليس على صندوق مؤسسة الضمان، وهذا تهرب من الدولة من واجباتها تجاه المعوقين، وبالمقابل فإن ليس كل معاق غير قادر على العمل، بل أن بعض المعوقين لديهم قدرات عملية وذهنية أعلى من الأشخاص غير المعوقين، وأن لهم الحق بالمشاركة في بناء المجتمع، لذلك جعل التقدم بطلب لمؤسسة الضمان اختياريًا، ولكن هناك حالات للمعاقين تسوء فيها أحوالهم الطبيّة بمرور الوقت، لذلك جعل القرار بقانون مخرجاً لهم للعيش بكرامة دون الحاجة للعمل للإنفاق على أنفسهم (دون الخوض في إمكانية علاجهم وتطوير أو ضاعهم الطبيّة أو اعتبار تفاقم أو ضاعهم الصحيّة أثناء العمل قبل مرور العشرة سنوات إصابة عمل واجبة التعويض)، وهنا يجدر الإشارة إلى ما لفتنا النظر إليه في موضوع العجز الدائم أن القرار بقانون يلمح بشكل واضح إلى الاصابات التي تسبب عجزاً دائماً ينظر إليها من زاوية العجز الوظيفي وليس الطبيّ، فهل يجوز للأشخاص الذين يتعرّضون لإصابات تؤدي إلى إعاقة عندهم أن يتقدّموا بطلبات للتقاعد على أساس المشتركين من ذوي الإعاقة؟؟ أم أن راتب العجز أفضل له؟؟ إننا بهذا نكون قد تجاوزنا الشخوخة بصورتها الإلزامية أو الإجبارية وننتقل إلى الشخوخة من خلال صندوق الشخوخة التكميلي الاختياري.

القسم الثاني:- الشخوخة وتقاعد الشخوخة التكميلي الاختياري، وهذا التأمين له ثلاثة صور:

¹ لم يعرف القرار بقانون المعوق، ولكن بالرجوع الى قانون قانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين نجد تعريف المعوق (المعوق: الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين)

² تنص الفقرة 3 من المادة 50 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (يستحق المشتركون من ذوي الإعاقة الذين أكملوا (10) سنوات خدمة الحصول على راتب تقاعدي إلزامي)

شروط الصّورة الأولى: العامل الذّي كان مؤمّناً عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، ولم يستمر في التّغطية التّأمينية

- 1- بلوغه السنّ القانونيّة 60 سنة أو 55 سنة في حالة التّقاعد المبكر.
 - 2- ألا يقل إجماليّ اشتراكاته الشّهريّة عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون أو (للرجل عن (300) اشتراك، وللمرأة (240) اشتراكاً).
 - 3- أن يكون العامل سبق وأن اشترك في مؤسّسة الضّمان (لا يقبل للعامل الجديد).
 - 4- التوقف عن الاشتراك لأي سبب من الأسباب.
 - 5- أن لا يكون متدرباً.
 - 6- دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل (من العامل) على أساس الدّخل المصرّح به¹.
 - 7- أن يتقدّم بطلب للاشتراك.
 - 8- أن يتمّ فتح حساب للعامل.
 - 9- أن لا يكون للمؤمّن عليه راتب تقاعديّ أو راتب عجز من المؤسّسة²
- وهنا أي مؤمّن عليه سواء كان عاملاً وتوقف لسبب إجباري عن عمله أو كان عاملاً وأصبح عاملاً لحسابه الخاصّ أو أي سبب آخر (وكان المشرع موفقاً حينما ترك الأسباب مفتوحة لأن تحول أو ضاع العمّال وتطوّرها سريع وكثير) ولكنه اشترط دفع ما يترتب على العامل وعلى صاحب العمل من اشتراكات من العامل، وذلك لغياب صاحب العمل، حيث أن العامل لحسابه الخاصّ مثلاً لا يوجد عنده صاحب عمل، لذلك من المنطق أن يقوم بدفع الالتزامين معاً، أما مقدار الرّاتب فترك ذلك للتّصريح المقدم من المؤمّن عليه لمؤسّسة الضّمان.

¹ الفقرة 1 من المادة 9 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

² المادة 3 من تعليمات رقم (3) لسنة 2018م بالانضمام الاختياري لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 46 بتاريخ 2018\09\23.

شروط الصّورة الثّانية: حالة خاصّة (العامل في الخارج ولصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص)

- 1- بلوغه السنّ القانونيّة 60 سنة أو 55 سنة في حالة التقاعد المبكر.
- 2- ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهريّة عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون أو (للرجل عن (300) اشتراك، وللمرأة (240) اشتراكاً).
- 3- دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل (من العامل) على أساس الدّخل المصرّح به.
- 4- أن لا يكون متدرباً.
- 5- أن يتقدّم بطلب للاشتراك.
- 6- أن يتمّ فتح حساب للعامل.
- 7- أن لا يكون للمؤمّن عليه راتب تقاعديّ أو راتب عجز من المؤسّسة¹.
- 8- بلوغه سن 60 سنة.

ومن ضمن الفئات التي أدرجها القرار بقانون بشكل خاصّ، والتي يمكن أن ينطبق عليها، وهما حالتان رئيستان، الحالة الأولى: العامل في الخارج (ولم يحدّد القانون كيف يمكن إثبات عمله أو ما هي شروطه) والحالة الثّانية (ولصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص) ويبدو أن المشرع أراد من الأوصاف الثلاثة التي ذكرها هو مسؤوليّة الشريك الماليّة عن العمل، دون أن يبرر ما السبب، وعلى أي حال يجوز تأمين الشّيوخة التكميليّ الاختياريّ سواء كان يزيد على عشرة أضعاف الحد الأدنى أو أقل من عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور.

شروط الصّورة الثّالثة: عامل يتقاضى أجراً يزيد عن الحد الأقصى للأجر الخاضع.

- 1- بلوغه السنّ القانونيّة 60 سنة أو 55 سنة في حالة التقاعد المبكر.
- 2- ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهريّة عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون أو (للرجل عن (300) اشتراك، وللمرأة (240) اشتراكاً).

¹ المادة 3 من تعليمات رقم (3) لسنة 2018م بالانضمام الاختياري لتأمين الشّيوخة والعجز والوفاء الطبيعيين و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 46 بتاريخ 2018\09\23.

- 3- أن يكون العامل مؤمّن عليه إلزامياً في إطار الأجر الخاضع.
- 4- أن يكون أجر العامل أعلى من عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور.
- 5- أن يقوم صاحب العمل والعامل بدفع الاشتراك كل حسب نسبته على أن المكلّف بالدفع يكون صاحب العمل.
- 6- أن لا يكون متدرباً.
- 7- أن يتقدّم (العمل وصاحب العمل) بطلب للاشتراك.
- 8- أن يتم فتح حساب للعامل¹.
- 9- أن لا يكون للمؤمّن عليه راتب تقاعديّ أو راتب عجز من المؤسسة²

وهي التغطية الاختيارية للعامل المؤمّن عليه الذي يعمل لدى صاحب عمل، ويتقاضى أجراً يزيد عن الحد الأقصى للأجر الخاضع وهو عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجر، حيث أنه يرغب في الاشتراك بما يزيد عن عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجر أو الأجر الخاضع، بحيث يؤمن لنفسه راتباً تقاعدياً مريحاً، حيث ينشأ نظام تقاعد شيوخوخة تكميليّ اختياريّ يعتمد على نظام المساهمات المحددة، يتم تنظيمه بموجب نظام يصدر عن مجلس الوزراء، ويمول نظام التقاعد الشيوخوخة من الاشتراكات حيث يدفع عن الزيادة عن الحد الأقصى وهي نسبة 9% من راتب العامل يدفعها صاحب العمل من ربّ العمل، ونسبة 7% من راتب العامل يدفعها ربّ العمل من راتب العامل (المكلّف بالدفع لدى مؤسسة الضمان بالحالتين ربّ العمل)، والمجموع 16% عمّا يزيد عن الدّخل الخاضع، وهذه يفسح المجال أمام فئات غير مشمولة أو مشمولة بشكل محدود أن تتضمّن، ولكن بالمقابل يحتاج إلى دراسات دقيقة حيث أن هذه من النقاط التي تستنزف الصندوق كما حدث في صندوق الضمان الأردنيّ بحسب مقابلة ميدانية أجراها الباحث مع المستشارة القانونية لدى المؤسسة العامة للضمان.

¹ المادة 19 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019

² المادة 3 من تعليمات رقم (3) لسنة 2018م بالانضمام الاختياري لتأمين الشيوخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 46 بتاريخ 2018\09\23.

المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

من خلال ما رشح معنا في المطلب السابق تبين أن هناك سبع صور لتأمين الشيخوخة، وهي:-
القسم الأول (التأمينات الإلزامية أو الإجبارية اربع حالات) 1- الشيخوخة بصورتها الطبيعية. و2- التقاعد المبكر. و3- العاملون في المهن الخطرة. و4- ذوي الإعاقة، والتأمينات الاختيارية 5- العامل الذي كان مؤمناً عليه 6- الحالة الخاصة: العامل في الخارج وصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص 7- عامل يتقاضى أجراً يزيد عن الحد الأقصى للأجر الخاضع.

ربما يكون التقسيم السابق ملائماً لموضوع الشروط في الاستحقاق، ولكن عند إجراء عمليات احتساب الحقوق ربما يجتمع أكثر من حالة في نفس عملية الاحتساب لذلك وفي حال جمع حالتين يمكن الإشارة إلى ذلك للاختصار، وسوف نسير وفق الترتيم أعلاه بغض النظر اذا ما كان التأمين إلزامي أو اختياري على الصور السبع وذلك كما يلي:-

(يجب أن نتذكر دائماً نص المادة 52 من القرار بقانون (يجب ألا يقل راتب التقاعد الإلزامي للمؤمن عليه المستحق لراتب التقاعد وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (50) من هذا القرار بقانون¹، عن (75%) من الحد الأدنى للأجر²، أو قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى)³ أن خط الفقر (2,470 شاقلاً إسرائيلياً شهرياً) أعلى بكثير من الحد الأدنى للأجور (1450 شاقلاً) ألف وأربعمائة وخمسون شاقلاً شهرياً، وبالتالي فإن 75% من خط الفقر (1852.5 شاقلاً) و75% من الحد الأدنى للأجور (1087.5 شاقلاً))

مع الأخذ بعين الاعتبار أن هناك راتباً تقاعدياً إلزامياً وراتباً تقاعداً مبكراً⁴.

¹ تنص الفقرة 1 من المادة 50 على (1- يستحق المؤمن عليه الراتب التقاعدي الإلزامي، شريطة تحقق ما يلي: أ. بلوغ السن القانوني (60) سنة. ب. ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهرية عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون).

² بحسب المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، الأجر: الأجر الكامل، ويشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.

³ موضوع مراعاة موظفي القطاع الخاص يتعرضوا لتقلب مستوى الأجر خلافاً لموظفي القطاع العام، فيجب حمايتهم بوضع حد أدنى لانخفاض متوسط الأجر المعتمد لاحتساب المنافع، وبالمقابل حماية مؤسسة الضمان الاجتماعي بوضع حد أعلى لارتفاع متوسط الأجر المعتمد لاحتساب المنافع كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون و المطالبة باحتساب المنافع على أساس متوسط الأجر المصرح به لأعلى 60 اشتراك مدفوعة بما لا يزيد عن 135% من متوسط الأجر المصرح به لأعلى 180 اشتراك مدفوعة.

⁴ تنص المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي على، (الراتب التقاعدي: راتب التقاعد المبكر، راتب التقاعد الإلزامي).

الصورة الأولى: الشئوخة بصورتها الطبيعية، سن 60.

بالرجوع إلى نص الفقرة الأولى المادة 51 من القرار بقانون نجد أنها تنصّ تحت عنوان احتساب الراتب التقاعدي (1- يحتسب الراتب التقاعدي الإلزامي للمؤمن عليه الذي استحق الراتب وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (50) من هذا القرار بقانون، بواقع (2%) عن كل سنة من سنوات الاشتراك من متوسط الأجر المرجح لآخر ثلاث سنوات للعامل، ومن متوسط الأجر المرجح¹ لآخر ست سنوات للعامل لحسابه الخاص، ومن متوسط الأجر المرجح لآخر عشر سنوات لصاحب العمل، التي تم فيها تسديد الاشتراكات قبل التقاعد الخاضع للحد الأقصى للأجر المحدد في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون).

ونذكر بشروط الراتب (شروط العمر 60 سنة وشروط 180 اشتراكاً كحد أدنى (15 سنة عمل). والملاحظ أن القانون حدّد آخر ثلاث سنوات، ولم يقل آخر ستة أشهر، وذلك حتّى لا يتمّ التلاعب بأجر العامل سلباً أو إيجاباً، حيث من الممكن أن يقوم صاحب العمل بقصد الإضرار بالعامل بخفض الأجر الخاضع² (وهنا لم ينص القانون على إثبات الأجر الا من خلال السجلات) أو أن يقوم بزيادة أجره بصورة كبيرة اخر فترة بهدف الحصول على راتب تقاعدي أكبر.

* دائماً يؤخذ بعين الاعتبار منحة العمر وشروطها.

وبالتالي نخرج بمعادلة رياضية كما يلي:

متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2% = الراتب التقاعدي على أن لا يقل عن 75% من الحد الأدنى أو خط الفقر أيهما أعلى (وبشروط العمر 60 سنة و180 اشتراك كحد أدنى (15 سنة عمل)).

مثال 1: عامل اشترك لمدة 23 عاما ومتوسط أجره المرجح لآخر ثلاث سنوات 5000 شاقل.

$$(5000 \text{ شاقل}) \times (23 \text{ سنة}) \times 2\% = 5000 \text{ شاقل} \times 23 \times 2\% = 2300 \text{ شاقل}$$

¹ بحسب المادة الاولى من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي، متوسط الاجر الشهري المرجح: متوسط الاجر الشهري المرجح سنوياً للشخص المؤمن عليه خلال مدة عمله، وفقاً لمؤشر اسعار المستهلك، ويعتبر اساسا لاحتساب المنافع التقاعدية وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون.

² الأجر: الأجر الكامل، ويشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.

الأجر الخاضع للتأمينات: الأجر الذي تسدد عنه الاشتراكات وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون: متوسط الاجر الشهري المرجح: متوسط الاجر الشهري المرجح سنوياً للشخص المؤمن عليه خلال مدة عمله، وفقاً لمؤشر اسعار المستهلك، ويعتبر اساسا لاحتساب المنافع التقاعدية وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون.

(وهذا الراتب التقاعدي أعلى من 75% من الحد الأدنى للأجور و75% من خط الفقر)

مثال 2: عامل لديه 240 اشتراكاً ومتوسط أجره المرجح لآخر ثلاث سنوات 3500 شاقّل.
 $3500 \text{ شاقّل} \times (240 \text{ اشتراك} \div 12 \text{ شهر}) \times 2\% = 3500 \text{ شاقّل} \times 20 \text{ سنة} \times 2\% = 1400$
شاقّل

وهذا الراتب التقاعدي أعلى من 75% من الحد الأدنى للأجور (1087.5) ولكنه أقل من 75% من خط الفقر (1852.5).
وهنا يجوز للعامل المطالبة برفع راتبه التقاعدي من 1400 شاقّل إلى 1852،5 شاقّل.

مثال 3: عامل عمل لمدة 13 سنة ومتوسط أجره المرجح لآخر ثلاث سنوات 8000 شاقّل.
هنا لا يستحق راتباً تقاعدياً لكونه لم يكمل 180 اشتراكاً (13 سنة $\times$ 12 = 156 اشتراك) فلا
تطبق عليه الشروط ويستحق تعويض¹ الدفعة الواحدة² أو الاستفادة من منحة العمر.

الصورة الثانية: التقاعد المبكر (ليس راتب التقاعد الإلزامي)³.

بالرجوع إلى نص الفقرة الأولى المادة 51 من القرار بقانون نجد أنها تنصّ تحت عنوان احتساب
الراتب التقاعدي (2- يحتسب راتب التقاعد المبكر للمؤمن عليه الذي استحق الراتب، بواقع (2%)
عن كل سنة من سنوات الاشتراك من متوسط الأجر المرجح لآخر ثلاث سنوات للعامل، ومن
متوسط الأجر لآخر ست سنوات للعامل لحسابه الخاص، ومن متوسط الأجر المرجح لآخر عشر
سنوات لصاحب العمل، التي تم فيها تسديد الاشتراكات قبل التقاعد الخاضع للحد الأقصى للأجر

¹ موضوع السماح بالحصول على تعويض الدفعة الواحدة في حال عدم تحقق شروط استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي أو
المبكر ببلوغ المشترك عمر 45 سنة. كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية
والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون.

² مادة (53) من القرار بقانون رقم 19 لعام 2016 (تعويضات الدفعة الواحدة في حال عدم توافر شروط استحقاق راتب
التقاعد، 1- يحق للمؤمن عليه الذي بلغ سن الستين وغير مستوفٍ لشروط راتب التقاعد وفقاً لأحكام المادة (50) من هذا
القرار بقانون، الحصول على تعويض الدفعة الواحدة، ولغايات هذه المادة يقصد بتعويض الدفعة الواحدة أنها مبلغ مقطوع
يساوي قيمة الاشتراكات المرجحة التراكمية مضافاً إليها الفوائد المترتبة عليها، 2- نسبة الفوائد الواردة في الفقرة (1) من هذه
المادة، تكون بنسبة الفوائد المعتمدة من سلطة النقد الفلسطينية للودائع طويلة الأجل في وقت التقاعد).

³ تنص المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي على، (الراتب التقاعدي: راتب التقاعد المبكر، راتب التقاعد
الإلزامي).

المحدّد في البند (أ) من الفقرة (1) من المادّة (42) من هذا لقرار بقانون، ومخصوصاً منه ولمدى الحياة ما نسبته (6%)¹ عن كل سنة من سنوات التّقاعد حتّى بلوغ سن الستين². وهنا نتذكّر شروط التّقاعد المبكر، وهي 1- بلوغ المؤمن عليه (سواء كان رجلاً ام امرأة) سن (55). 2- ألا يقل إجمالي الاشتراكات الشهرية للرجل عن (300) اشتراك (25 سنة)، وللمرأة (240) اشتراكاً (20 سنة)، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. 3- قيامه بإشعار المؤسسة وصاحب العمل خطياً قبل ثلاثة أشهر³.

* دائماً يؤخذ بعين الاعتبار منحة العمر وشروطها.

وبالتالي نخرج بمعادلة رياضية على مرحلتين كما يلي:

المرحلة الأولى: احتساب الرّاتب التّقاعدي (متوسط الأجر المرجّح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%)

المرحلة الثانية: احتساب رّاتب التّقاعد المبكر (الرّاتب التّقاعدي - (الرّاتب التّقاعدي × 6% × عدد السنوات)) = رّاتب تّقاعد مبكر

مثال 1: عامل رجل عمل لمدة 28 عاماً والرّاتب المرجّح لآخر ثلاث سنوات 3,500 شاقّل وطلب التّقاعد المبكر وعمره 56 سنة.

أولاً:- 3,500 شاقّل × 28 سنة × 2% = 1,960 شاقّل.

ثانياً:- 1,960 - (1,960 × 4 سنوات متبقية لعمر الـ 60 × 6%) = 1,960 - (470) = 1,490 شاقّل رّاتب تّقاعد مبكر مدى الحياة.

ويبقى السّؤال هل يجب رفع التّقاعد في المعادلة أولاً إلى 75% من خطّ الفقر ام لا؟؟

¹ موضوع التّقاعد المبكر كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بحذف نسبة 6% مدى الحياة.

² الفقرة (2) من المادة (50) من هذا القرار بقانون من القرار بقانون رقم 19 لعام 2016 بشأن الضمان الإجتماعي.

³ تنص الفقرة 2 من المادة 50 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (2- يستحق المؤمن عليه تقاعد مبكر في حال توقفه عن العمل، شريطة تحقق ما يلي: أ. بلوغ سن (55)، وألا يقل إجمالي الاشتراكات الشهرية للرجل عن (300) اشتراكاً، وللمرأة (240) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، ب. قيامه بإشعار المؤسسة وصاحب العمل خطياً قبل ثلاثة أشهر.

مثال 2: عامل رَجُل عمل لمدة 23 عاما والراتب المرجَّح لآخر ثلاث سنوات 4,000 شاقِل وطلب التَّقاعد المبكر وعمره 58 سنة.

الجواب وحيث أنه لا يمتلك 300 اشتراك، بالتَّالي فطلبه يكون مرفوضاً.

مثال 3: امرأة عملت لمدة 23 عاما والراتب المرجَّح لآخر ثلاث سنوات 4,000 شاقِل وطلبت التَّقاعد المبكر وعمرها 58 سنة.

وحيث أنه لديها أكثر من 240 اشتراكاً يكون راتبها التَّقاعدي المبكر كما يلي

أولاً: $4,000 \times 23 \times 2\% = 1,840$ شاقِل

ثانياً: $1,840 - (1,840 \times 2 \times 60\%) = 1,840 - (220) = 1,620$ شاقِل راتب تَّقاعد مبكر.

مثال 4: امرأة عملت لمدة 25 عاما والراتب المرجَّح لآخر ثلاث سنوات 4,200 شاقِل وطلب التَّقاعد المبكر وعمرها 52 سنة.

الجواب: وحيث أن عمرها لم يصل إلى 55 سنة، بالتَّالي يكون طلبها مرفوضاً.

الصَّورة الثَّالثة: العاملون في المهن الخطَّرة.

ونذكر بشروط الحصول على راتباً تَّقاعدياً إلزامياً للعاملين في المهن الخطَّرة (1- بلوغ سن (50) سنة، على أن يصدر مجلس الوزراء الأنظمة لتحديد المهن الخطَّرة ¹، 2- ألا يقل إجمالي اشتراكاته عن (240) اشتراكاً (20 عاماً)، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون ²).

وهنا أيضاً أعطى القرار بقانون تميّيز إيجابي لصالح العاملون بالمهن الخطَّرة، حيث أعطاهم راتباً تَّقاعدياً إلزامياً، دون أنقاص عدد السَّنوات المتبقية لعمر الستين.

* دائماً يؤخذ بعين الاعتبار منحة العمر وشروطها.

¹ لم يصدر نظام حتى تاريخ هذه الرسالة بخصوص هذا الموضوع.

² تنص الفقرة 3 من المادة 50 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص يستحق المؤمن عليهم العاملون في المهن الخطَّرة الحصول على راتب تَّقاعدي إلزامي، شريطة تحقق ما يلي: أ. بلوغ سن (50) سنة، ب. ألا يقل إجمالي اشتراكاته عن (240) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، على أن يصدر مجلس الوزراء الأنظمة لتحديد المهن للخطَّرة.

حيث تكون المعادلة:

احتساب الراتب التقاعدي الإلزامي (متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات $\times$ عدد الاشتراكات $\times 2\%$)

مثال 1: عامل في الأعمال الخطرة عمل لمدة 25 سنة بأجر مرجح خلال آخر ثلاث سنوات براتب مقداره 6,000 شاقل وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 50 سنة.

وعليه 6,000 شاقل $\times 25 \times 2\% = 3,000$ شاقل راتباً تقاعدياً إلزامياً.

مثال 2: عامل في الأعمال الخطرة عمل لمدة 19 سنة بأجر مرجح خلال آخر ثلاث سنوات براتب مقداره 6,000 شاقل وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 60 سنة.

الجواب لا يستحق راتباً تقاعدياً إلزامياً. لا من حيث الأعمال الخطرة ولا راتب تقاعدي لبلوغه سن 60 لعدم اكماله عدد الاشتراكات المطلوبه، ولكن يمكنه الحصول على تعويض الدفعة الواحدة أو الاستفادة من منحة العمر.

الصورة الرابعة: المشتركون من ذوي الإعاقة.

نذكر بشروط الحصول على راتباً تقاعدياً إلزامياً، وهي (1- أن يكون من ذوي الإعاقة ¹. 2- أن يكمل (10) سنوات خدمة ²)

وهنا أيضاً أعطى القرار بقانون تمييز إيجابي لصالح ذوي الإعاقة، حيث أعطاهم راتباً تقاعدياً إلزامياً، دون أنقاص عدد السنوات المتبقية لعمر الستين.

* دائماً يؤخذ بعين الاعتبار منحة العمر وشروطها.

¹ لم يعرف القرار بقانون المعوق، و لكن بالرجوع الى قانون قانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين نجد تعريف المعوق (المعوق: الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين)

² تنص الفقرة 3 من المادة 50 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (يستحق المشتركون من ذوي الإعاقة الذين أكملوا (10) سنوات خدمة الحصول على راتب تقاعدي إلزامي)

احتساب الرّاتب التّقاعدي الإلزامي (متوسط الأجر المرجّح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%)

مثال 1: عامل من ذوي الإعاقة عمل لمدة 25 سنة بأجر مرجّح خلال آخر ثلاث سنوات برّاتب مقداره 3,000 شافل وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 50 سنة.

وعليه 3,000 شافل $\times 25 \times 2\% = 1,500$ شافل رّاتباً تقاعدياً إلزامياً.

وهذا الرّاتب التقعدي أكثر من 75% من الحد الأدنى للأجور (1,087.5) ولكنه اقل من 75% من خط الفقر (1,852.5).

مثال 2: عامل من ذوي الإعاقة عمل لمدة 10 سنوات بأجر مرجّح خلال آخر ثلاث سنوات برّاتب مقداره 4,000 شافل وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 50 سنة.

وعليه 4,000 شافل $\times 10 \times 2\% = 800$ شافل رّاتباً تقاعدياً إلزامياً.

وهذا الرّاتب التقاعدي اقل من 75% من الحد الأدنى للأجور (1,087.5) واقل من 75% من خط الفقر (1,852.5).

الصّورة الخامسة:- العامل الذّي كان مؤمّناً عليه.

نذكر بشروط العامل الذّي كان مؤمّناً عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، ولم يستمر في التّغطية التّأمينية، 1- بلوغه السنّ القانونيّة 60 سنة أو (55 سنة في حالة التّقاعد المبكر)، 2- ألا يقل إجماليّ اشتراكاته الشّهريّة عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون أو (للرجل عن (300) اشتراك، وللمرأة (240) اشتراكاً)، 3- أن يكون العامل سبق وأن اشترك في مؤسّسة الضّمان (لا يقبل للعامل الجديد)، 4- التوقف عن الاشتراك لاي سبب من الأسباب، 5- أن لا يكون متدرباً، 6- دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل (من العامل) على أساس

الدّخل المصرّح به ¹، 7- أن يتقدّم بطلب للاشتراك، 8- أن يتمّ فتح حساب للعامل، 9- أن لا يكون المؤمن عليه راتب تقاعديّ أو راتب عجز من المؤسسة ²

جاء بالفقرة 1 من المادة 9 (يحق للعامل الذي كان مؤمناً عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، ولم يستمر في التغطية التأمينية لأي سبب من الأسباب، الاستمرار اختياريّاً في التغطية التأمينية من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل، على أساس الدّخل المصرّح عنه رسمياً من المؤمن عليه لتغطية تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين المنصوص عليه في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، وذلك بناءً على تعليمات يضعها المجلس. * دائماً يؤخذ بعين الاعتبار منحة العمر وشروطها.

أي أننا نطبق هنا نفس الحالة في الصورة الأولى، ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار الشروط الخاصة لهذه الحالة.

احتساب الراتب التقاعدي الإلزامي (متوسط الأجر المرجّح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%) (

أو أننا نطبق الصورة الثانية في حال إنطباق شروط التقاعد المبكر.

المرحلة الأولى: احتساب الراتب التقاعدي (متوسط الأجر المرجّح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%) (

المرحلة الثانية: احتساب راتب التقاعد المبكر (الراتب التقاعدي - (الراتب التقاعدي × 6% × عدد السنوات)) = راتب تقاعد مبكر

احتساب الراتب التقاعدي الإلزامي (متوسط الأجر المرجّح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%) (

¹ الفقرة 1 من المادة 9 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019

² المادة 3 من تعليمات رقم (3) لسنة 2018م بالانضمام الاختياري لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 46 بتاريخ 2018\09\23.

مثال 1: عامل اشتغل سنتين ثم أوقفه صاحب العمل بسبب تأخره عن العمل، ثم اشترك اختياريًا لمدة 25 سنة بأجر مرجح خلال آخر ثلاث مقداره 4,000 شافل وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 60 سنة.

الجواب:

حيث أن عمره 60 سنة فلن يكون هناك فرق بينه وبين التقاعد العادي عليه، وليس نظام التقاعد المبكر.

احتساب الراتب التقاعدي (متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات $\times$ عدد الاشتراكات $\times 2\%$)

$$4,000 \text{ شافل} \times (2 \text{ سنة} + 25 \text{ سنة} = 27) \times 2\% = 2,160 \text{ شافل راتباً تقاعدياً إلزامياً.}$$

مثال 2: عاملة اشتغلت 4 سنوات، ثم أوقفها صاحب العمل بسبب اتهامها بالسرقة، ثم اشتركت اختياريًا لمدة 20 سنة بأجر مرجح خلال آخر ثلاث سنوات مقداره 2,000 شافل، وتقدمت بطلب للتقاعد المبكر وعمرها 55 سنة.

المرحلة الأولى: احتساب الراتب التقاعدي (متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات $\times$ عدد الاشتراكات $\times 2\%$)

المرحلة الثانية: احتساب راتب التقاعد المبكر (الراتب التقاعدي - (الراتب التقاعدي $\times 6\%$ $\times$ عدد السنوات)) = راتباً تقاعدياً مبكراً.

حيث أنها أنشئ فقط اكملت العدد المطلوب من الاشتراكات 240 اشترك فيجوز لها التقدم بطلب

$$2,000 \text{ شافل} \times 24 \text{ سنة} \times 2\% = 960, \text{ يتم رفعه إلى } 75\% \text{ لخط الفقر } 1,852.5$$

$$1,852.5 - (1852.5 \times 6\% \times 5 \text{ سنوات}) = 1,296.75 \text{ شافل.}$$

مثال 3: عامل دخل مرحلة التدريب في العمل، وبعد شهر تعرّض لإصابة عمل، وحصل على راتب عجز دائم، ثم أوقفه صاحب العمل بسبب وضعه، ثم اشترك اختياريًا لمدة 40 سنة بأجر مرجح خلال آخر ثلاث سنوات مقداره 10,000 شافل وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 60 سنة.

الجواب: - لا يستحق راتباً تقاعدياً لكونه متدرب ولكونه يحصل على راتب عجز دائم.

الصورة السادسة: الحالة الخاصة (العامل في الخارج وصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص)

نذكر بشروط هذه الصورة: 1- بلوغه السن القانونية 60 سنة أو (55 سنة في حالة التقاعد المبكر)، 2- ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهرية عن (180) اشتراك، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون أو (للرجل عن (300) اشتراكاً، وللمرأة (240) اشتراكاً)، 3- دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل (من العامل) على أساس الدخل المصرح به. 4- أن لا يكون متدرباً. 5- أن يتقدم بطلب للاشتراك. 6- أن يتم فتح حساب للعامل. 7- أن لا يكون للمؤمن عليه راتب تقاعدي أو راتب عجز من المؤسسة¹. 8- بلوغه سن 60 سنة.

وهنا تقسم الصورة نفسها إلى أربعة أشكال والفرق بينها فقط في عدد سنوات متوسط الأجر المرجح، كما يلي:

- أ- العامل في الخارج: عدد سنوات متوسط الأجر المرجح ثلاث سنوات².
- ب - صاحب العمل: عدد سنوات متوسط الأجر المرجح عشر سنوات.
- ج - الشريك المتضامن: عدد سنوات متوسط الأجر المرجح ثلاث سنوات.
- د- العامل لحسابه الخاص: عدد سنوات متوسط الأجر المرجح ست سنوات.

¹ المادة 3 من تعليمات رقم (3) لسنة 2018م بالانضمام الاختياري لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 46 بتاريخ 2018\09\23.

² تنص الفقرة الأولى من المادة 3 من تعليمات رقم (3) لسنة 2018م بالانضمام الاختياري لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 46 بتاريخ 2018\09\23 على ما يلي (1- تسري أحكام هذه التعليمات على أي من الفئات الآتية: أ. العامل: يقصد به العامل الذي كان مؤمناً عليه وفقاً لأحكام القرار بقانون، ولم يستمر في التغطية التأمينية لأي سبب من الأسباب. ب. العامل في الخارج: يقصد به كل شخص طبيعي، يؤدي عملاً خارج دولة فلسطين، لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه. ج. العامل لحسابه الخاص: يقصد به الشخص الطبيعي، الذي يعمل لحسابه الخاص، وليس لحساب صاحب عمل. د. صاحب العمل: يقصد به لغايات تطبيق أحكام هذه التعليمات بالشخص الطبيعي، أو من ينوب عنه، الذي يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر. د. الشريك المتضامن: يقصد به كل شخص طبيعي، يتولى إدارة شركة وممارسة أعمالها، ويكون مسؤولاً بالتضامن عن ديون الشركة والالتزامات المترتبة عليها في أمواله الخاصة)

وهنا القانون رفع متوسط سنوات الأجر المرجح حتى لا يكون هناك تلاعب من أصحاب المهن الحرة خاصة وأنه هو صاحب العمل ويمكن أن يملي رواتب كبيرة، لذلك زاد سنوات الأجر المرجح ليضطر للاشتراك طوال تلك الفترات بأجر مصرح عنه كبير.

أي أننا نطبق هنا هنا نفس الحالة في لصورة الأولى، ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار الشروط الخاصة لهذه الحالة وعدد سنوات متوسط الأجر المرجح لكل حالة.
احتساب الراتب التقاعدي الإلزامي (متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث ١ ستة ١ عشر سنوات $\times$ عدد الاشتراكات $\times 2\%$)

أو أننا نطبق الصورة الثانية في حال إنطباق شروط التقاعد المبكر مع الأخذ بعين الاعتبار الشروط الخاصة لهذه الحالة وعدد سنوات متوسط الأجر المرجح لكل حال.
المرحلة الأولى: احتساب الراتب التقاعدي (متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث ١ ستة ١ عشر سنوات $\times$ عدد الاشتراكات $\times 2\%$)
المرحلة الثانية: احتساب راتب التقاعد المبكر (الراتب التقاعدي $\times 6\%$ $\times$ عدد السنوات) = راتباً تقاعدياً مبكراً.

مثال 1:- صاحب عمل اشترك لمدة 40 سنة، بأجر مرجح خلال آخر عشر سنوات بأجر سنوات مقداره 10,000 شاقل وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 60 سنة.
 $10,000 \times 40 \text{ سنة} \times 2\% = 8,000$ شاقلاً راتباً تقاعدياً.

مثال 2:- عامل لحسابه الخاص اشترك لمدة 35 سنة، بأجر مرجح خلال آخر ست سنوات بأجر مرجح مقداره 14,000 شاقل، وتقدم بطلب للتقاعد مبكر وعمره 55 سنة.

حيث أن الراتب اقل من عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور (14,500 شاقل) وهنا راتبه 14,000 شاقل

$14,000 \times 35 \text{ سنة} \times 2\% = 9,800$ شاقل $(9,800 - (9,800 \times 6\% \times 5 \text{ سنوات})) = 2,940$
 $2,940 - 9,800 = 6,860$ شاقلاً راتباً تقاعدياً.

مثال 3:- عامل في الخارج اشترك لمدة 14 سنة، بأجر مرجح خلال آخر ست سنوات بأجر سنوات مقداره 12,000 شاقل، وتقدم بطلب لرّاتب تقاعديّ وعمره 60 سنة.

الجواب: لا يستحق رّاتب لأنه لم يستوف الشروط بعدد الاشتراكات 180 اشتراكاً.

الصّورة السابعة: عامل يتقاضى أجراً يزيد عن الحدّ الأقصى للأجر الخاضع.

نذكر بشروط هذه الصّورة وهي، 1- بلوغه السنّ القانونيّة 60 سنة أو (55 سنة في حالة التقاعد المبكر)، 2- ألا يقل إجماليّ اشتراكاته الشّهريّة عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون أو (للرّجل عن (300) اشتراك، وللمرأة (240) اشتراكاً) 3- أن يكون العامل مؤمّن عليه إلزامياً في إطار الأجر الخاضع، 4- أن يكون أجر العامل أعلى من عشرة أضعاف الحدّ الأدنى للأجور، 5- أن يقوم صاحب العمل والعامل بدفع الاشتراك كل حسب نسبته على أن المكلّف بالدفع يكون صاحب العمل، 6- أن لا يكون متدرباً، 7- أن يتقدّم (العامل وصاحب العمل) بطلب للاشتراك، 8- أن يتمّ فتح حساب للعامل¹، 9- أن لا يكون للمؤمّن عليه رّاتب تقاعديّ أو رّاتب عجز من المؤسسة²

وهي التّغطية الاختياريّة للعامل المؤمّن عليه الذي يعمل لدى صاحب عمل ويتقاضى أجراً يزيد عن الحدّ الأقصى للأجر الخاضع وهو عشرة أضعاف الحدّ الأدنى للأجر، حيث أنه يرغب في الاشتراك بما يزيد عن عشرة أضعاف الحدّ الأدنى للأجر أو الأجر الخاضع، بحيث يؤمن لنفسه رّاتباً تقاعدياً مريحاً.

أي أننا نطبق هنا نفس الحالة في الصّورة الأولى ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار الشروط الخاصّة لهذه الحالة.

¹ المادة 19 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

² المادة 3 من تعليمات رقم (3) لسنة 2018م بالانضمام الاختياري لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 46 بتاريخ 2018\09\23.

احتساب الراتب التقاعدي الإلزامي (متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%) (

أو أننا نطبق الصورة الثانية في حال إنطباق شروط التقاعد المبكر.

المرحلة الأولى: احتساب الراتب التقاعدي (متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%) (

المرحلة الثانية: احتساب راتب التقاعد المبكر (الراتب التقاعدي - (الراتب التقاعدي × 6% × عدد السنوات)) = راتب تقاعد مبكر.

احتساب الراتب التقاعدي الإلزامي (متوسط الأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%) (

مثال 1:- عامل أجره 30,000 شاقّل، ويعمل لدى صاحب العمل منذ 40 سنة، ولكنه اشترك اختياريًا في صندوق الشيخوخة الاختياري منذ 20 سنة وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 60 سنة.

المرحلة الأولى: احتساب الراتب التقاعدي الإلزامي

(الحد الأقصى للأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%) (

$14,500 \times 40 \text{ سنة} \times 2\% = 11,600$ شاقّل راتباً تقاعدياً إلزامياً.

المرحلة الثانية: احتساب الراتب التقاعدي الاختياري.

(30,000 الراتب الكامل - راتب الحد الأقصى للأجور) × 20 سنة اشتراك × 2% =

6200 شاقّل راتب تعاقدياً اختياريًا.

المجموع 11,600 شاقّل راتباً تقاعدياً إلزامياً. + 6,200 شاقّل راتب تعاقدياً اختياري = 17,800 شاقلاً راتباً تقاعدياً.

مثال 2:- عامل أجره 25,000 شاقّل، ويعمل لدى صاحب العمل منذ 15 سنة، ولكنه اشترك اختياريًا في صندوق الشيخوخة الاختياري منذ 11 سنة وتقدم بطلب للتقاعد وعمره 60 سنة.

الجواب: يستحق راتباً تقاعدياً إلزامياً. عن فترة الـ 15 سنة بما لا يزيد عن الحد الأقصى لعشر أضعاف الدّخل ويستحق نظام الدفعة الوحيدة بخصوص تأمين الشيخوخة الاختياري.

(الحد الأقصى للأجر المرجح خلال آخر ثلاث سنوات × عدد الاشتراكات × 2%)
14,500 × 15 سنة × 2% = 4,350 شاقل راتباً تقاعدياً إلزامياً + ادخاره في صندوق
الشيخوخة التكميلي بدفعة واحدة.

المطلب الثالث: أحكام خاصة في تنظيم تأمين الشيخوخة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وأثرها على باقي القوانين:

بعد الاشتباك والتداخل في المعلومات والتفاصيل والشروط، والتي تعبر عن مساحة متنوعة في القرار بقانون، حيث أن طبيعة القوانين المتطورة تشمل تفاصيل كبيرة بحيث تراعي أشكاليات جموع العاملين، بحيث لا يقف القانون جامداً في وجه العامل، خاصة وأن أعمال التشريع في فلسطين متعطلة بشكل عام وليس من السهل إعادة تعديل اجزائه بسهولة بالرغم من أن هذا القرار بقانون قد جرى عليه تعديلات¹.

وفي كل الدول تتم التعديلات، ففي الاردن تجري التعديلات والاضافات بشكل مطرد²، وحتى في امريكا حيث بدأ الضمان في عام 1923 الا أنه في عام 1950 تم توسيع مفهوم ضمان الشيخوخة وكفاية المعالين ليشمل العمال الزراعيين الدائمين وخدم البيوت والعمال المستقلين³. وبالإضافة إلى ما ذكر بالمطلب السابق، فإن هناك تفاصيل ذات أهمية خاصة لا بدّ من التعرّيج عليها فيما يتعلق بأحكام الشيخوخة، ثم نعرّج على أثر هذا القرار بقانون على القوانين الأخرى، نتاولها على فرعين وذلك كما يأتي:

¹ حيث صدر القرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي الذي تم نشره بتاريخ 2018/10/23 بالوقائع الفلسطينية العدد 148 ص 8 و قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته الذي تم نشره بتاريخ 2018/12/23 بالوقائع الفلسطينية العدد 19 عدد ممتاز ص 40.

² اخر هذه التعديلات قانون معدل لقانون الضمان الاجتماعي رقم 24 لسنة 2019.

³ ايفلين بيرنز (ترجمة مروان اسكندر و مراجعة رياض قاسم) الضمان الاجتماعي و السياسات العامة، ص 78 مرجع سابق

الفرع الأول: أحكام خاصة في تنظيم تأمين الشيوخوخة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

هناك مجموعة من الأحكام الخاصة في تنظيم الشيوخوخة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، وفيما يلي بعض الأنظمة التي نتعرض لها على عجل لأهميتها، كما يلي:-
أولاً: عمل المؤمن عليه في أكثر من منشأة:

نصت المادة (14) تعليمات رقم (2) لسنة 2018م المخصصة للتسجيل والاشتراكات في مؤسسة الضمان الاجتماعي، تحت عنوان (تعدد الاشتراكات)، 1- في حال مزولة المؤمن عليه العمل في أكثر من منشأة خاضعة لأحكام القرار بقانون في الوقت ذاته، يعد مشمولاً من خلال تلك المنشآت، وعلى أساس أجره الخاضع للاقتطاع في كل منشأة منها بشكل مستقل.

2- تسدد الاشتراكات وفقاً لهذه المادة، بموجب الآجال والآليات الخاصة بتسديد الاشتراكات المقررة بموجب أحكام القرار بقانون والأنظمة والتعليمات الصادرة بمقتضاه¹.

وهذه المادة تفيد مضاعفة حقوق المؤمن عليه عن الشيوخوخة وغيرها ومضاعفة التزاماته، ولكن ربما هي من الحالات القليلة في دول متقدمة²، ولكن في ظل الأوضاع الاقتصادية التي يعيشها المواطن الفلسطيني خاصة والعربي عامة فإن عدد كبير يعملون في أكثر من عمل واحد يومياً لسد متطلبات الحياة الثقيلة³.

¹ المادة 14 من تعليمات رقم (4) لسنة 2018م برفع سن استحقاق راتب التقاعد ومنحة العمر و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 51 بتاريخ 2018\09\23

² (وقد وضع العالم العربي منذ عشرينيات القرن الماضي قواعد نظام العمل لثمانى ساعات يومياً، ولا يزال هذا هو النظام القياسي عالمياً حتى يومنا هذا، لكن كثيراً من الموظفين وقليل من أصحاب الأعمال أصبحوا يطالبون بإعادة النظر في هذا النظام، لأنهم يرونه عبئاً على صحة الموظف وسلامته النفسية ومقيداً لإنتاجية المؤسسة في الوقت نفسه) موقع قناة الجزيرة على الإنترنت:

<https://www.aljazeera.net/news/lifestyle/2018/12/18/%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%A7%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A7%D8%AA>

³ لم يجد الباحث ارقاما دقيقة حول عدد العمالين الذين يؤدون أكثر من عمل يومياً، ذلك بسبب التهرب الضريبي وغيرها، وخاصة لدى الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني او منظمة العمل العربية، او حتى ارقام عاملية بسبب زائدة عدد اللاجئين واستغلالهم إشبع استغلال بالعمل.

ثانياً: خيارات المؤمن عليه عند بلوغ سنّ التقاعد

نصت الفقرة 8 من المادة 10 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي (8- للمؤمن عليه عند بلوغه سنّ التقاعد القانوني الحصول على مبلغ مقطوع يساوي قيمة الأموال المتراكمة في حسابه الشخصي وعوائدها، أو تحويلها لأقساط لمدى الحياة أو لفترة ثابتة، وفي حال وفاة المؤمن عليه قبل بلوغ سنّ التقاعد، يستحق ورثة المؤمن عليه مبلغاً مقطوعاً يعادل الأموال المتراكمة وعوائدها في الحساب الشخصي)¹.

هذه الفقرة عالجت موضوعين نسردهما على جزئيين:

الجزء الأول: خيارات المؤمن عليه عند بلوغه سنّ التقاعد (60) سنة²، إما أن يطلب التقاعد حسب ما ذكرناه أعلاه في مطلب الاحتساب، أو يطلب مبلغ مقطوعاً يساوي قيمة الأموال المتراكمة من ادخاراته في حسابه الشخصي لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى عوائدها (الفوائد الربوية مع لفت النظر لحكمها الشرعي)، أو تحويلها لأقساط مدى الحياة أو لفترة ثابتة وهذا يعطي مجاًلاً لكثير من الحالات الاستفادة بأشكال عديدة فلا يكون القانون جامداً أمام المنتفعين.

الجزء الثاني: في حالة وفاة المؤمن عليه قبل بلوغ سنّ التقاعد، وهذا احتمال وارد جداً، يستحق ورثة المؤمن عليه مبلغاً مقطوعاً يعادل الأموال المتراكمة وعوائدها في الحساب الشخصي، وهنا كان يجب أن يراعى أو ضاع المعالين.

ثالثاً: تعويضات الدفعة الواحدة في حال عدم توافر شروط استحقاق راتب التقاعد.

نصت الفقرتين 1 و2 من المادة (53) على تعويضات الدفعة الواحدة في حال عدم توافر شروط استحقاق راتب التقاعد

(1- يحق للمؤمن عليه الذي بلغ سن الستين وغير مستوفٍ لشروط راتب التقاعد وفقاً لأحكام المادة (50) من هذا القرار بقانون، الحصول على تعويض الدفعة الواحدة، ولغايات هذه المادة يقصد

¹ الفقرة 8 من المادة 10 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

² موضوع سن التقاعد من الموضوعات محل الخلاف بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون حيث المطالبة بتحديد سن التقاعد في دولة فلسطين وفي كافة قطاعات العمل العام والخاص والأهلي عند عمر 60 سنة للرجل وعند عمر 55 سنة

بتعويض الدفعة الواحدة أنها مبلغ مقطوع يساوي قيمة الاشتراكات المرجحة التراكمية مضافاً إليها الفوائد المترتبة عليها، 2- نسبة الفوائد الواردة في الفقرة (1) من هذه المادة، تكون بنسبة الفوائد المعتمدة من سلطة النقد الفلسطينية للودائع طويلة الأجل في وقت التقاعد) لقد اشرنا إلى هذه الموضوع عند بحث من لم تنطبق عليه شروط الراتب التقاعدي، ولكن الإشارة هنا إلى نسبة الفائدة (حيث أن الباحث ضدها من حيث المبدأ) إلا أنها نسبة عالية، حيث يريد أن يقول المشرع أن دور المؤسسة خدماتي في هذه الجزئية وليس ربحياً، حيث أنه سيعطي العامل حسب ما اخذت المؤسسة.

رابعاً: وقف صرف الراتب التقاعدي في حال الاستمرار أو الالتحاق في العمل: حيث نصت المادة (54) على وقف صرف الراتب التقاعدي في حال الاستمرار أو الالتحاق في العمل

(1- يوقف صرف الراتب التقاعدي الإلزامي للمؤمن عليه الذي بلغ سن (60) سنة إذا استمر أو التحق في العمل، أو حصل على عمل بناءً على اتفاق بينه وبين صاحب العمل، على أن تدفع الاشتراكات وفقاً لأحكام المادة (42) والفقرتين (1) و(2) من المادة (48) من هذا القرار بقانون، وتضاف اشتراكاته الجديدة لاشتراكاته السابقة، ويتم إعادة احتساب الراتب التقاعدي وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. 2- يوقف صرف راتب التقاعد المبكر للمؤمن عليه الذي طلب التقاعد المبكر، في حال عودته للعمل، وتدفع الاشتراكات وفقاً لأحكام المادة (42) والفقرتين (1) و(2) من المادة (48) من هذا القرار بقانون، وتضاف اشتراكاته الجديدة لاشتراكاته السابقة، ويتم إعادة احتساب الراتب التقاعدي وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون)¹.

وهنا يضيف القرار بقانون حالة للقانون المرن، حيث يضيف امكانية عدم التقاعد أو التراجع عن التقاعد، حيث أن ظروف كثير من الناس تقضي أن يستمر بالعمل نتيجة مصروفاته العالية، كون أبناءه في الجامعات أو أنه ملزم بدفعات منزل أو غيرها، وحيث أن راتبه يكفي بالكاد، وأن تحوله للراتب التقاعدي سوف يحوله إلى معتاز، فإنه يفضل البقاء بالعمل أو العودة إليه نتيجة ظروف معينة، لذلك فهذه تحسب لصالح القانون.

¹ الفقرة 1 و 2 من المادة 54 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي

خامساً: الاستمرار أو الإلتحاق بالعمل بعد الحصول على تعويض الدفعة الواحدة:

نصت المادة (55) على الاستمرار أو الإلتحاق بالعمل بعد الحصول على تعويض الدفعة الواحدة (يجوز للعامل المؤمن عليه الذي حصل على تعويض الدفعة الواحدة وفقاً للمادة (53) من هذا القرار بقانون إذا استمر أو التحق في العمل، إعادة تعويض الدفعة الواحدة مع فوائدها المحددة بموجب التعليمات الصادرة عن المجلس، وتدفع الاشتراكات وفقاً لأحكام المادة (42) والفقرتين (1) و(2) من المادة (48) من هذا القرار بقانون، وتضاف الفترة التي أعيد عنها تعويض الدفعة الواحدة وفترة اشتراكاته اللاحقة لاشتراكاته السابقة، ويتم تسوية حقوقه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون)¹. وهذه ينطبق عليها ما ينطبق على الفقرة السابقة من تعليق.

سادساً: - غياب الإعالة² عن راتب الشيخوخة.

حيث أن القانون الفلسطيني لم يأخذ بما توجه اليه القانون الأردني من أن صاحب راتب الشيخوخة المعيل يستحق إضافة عن كل إعالة بنسب محددة، حيث جاء بالقانون الأردني ما نصه (يزاد راتب تقاعد الشيخوخة إذا تولى المؤمن عليه إعالة شخص آخر، وتحدد الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون الشروط المتعلقة بالإعالة وأوضاعها وفق النسب والأسس التالية....)³

الفرع الثاني: أثر هذا القرار بقانون على القوانين الأخرى:

لا شك أن القوانين تؤثر بالقوانين كما يؤثر البشر بالبشر، وبعض القوانين تلغي قوانين وتحل مكانها، وقوانين تاتي وتعديل قوانين، وقوانين تدخل في قوانين أخرى لاعلاقة لها بها، خاصة أن القوانين الاقتصادية التي تدخل في كل القوانين ؛ لأن لها أثر مباشر عليها من حيث قدرات المجتمع وتأثير المال على السلطة التشريعية⁴.

¹ المادة 55 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي

² موضوع بدل اعالة الى الراتب التقاعدي عن كل معال يقوم المتقاعد كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة باضافة بدل اعالة الى الراتب التقاعدي عن كل معال يقوم المتقاعد باعالاته وفق احكام القوانين النافذة في دولة فلسطين.

³ الفقرة ج من المادة 62 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 1 لعام 2014.

⁴ تأثير القوانين الاقتصادية على قانون الالتزامات و العقود، توفيق تكرموت، مجلة القانون و الاعمال الدولية، جامعة الحسن

الاول نشرة 2019\11\22 موقعها على الإنترنت <https://www.droitentreprise.com> - %D7%D8%AF%D9%8A%D8%A9 - %

وهنا وفي القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي جاء لاغياً ومعدلاً ومتدخلاً، حيث أنه ألغى قوانين أو قرارات بقوانين، ذلك أنه ألغى حيث جاء (1- يلغي كل حكم ورد في أي تشريع يتعارض مع أحكام هذا القرار بقانون، 2- يلغي القرار بقانون رقم (6) لسنة 2016، بشأن الضمان الاجتماعي)¹.

وتدخّل في قوانين أخرى نذكر منها:

أولاً: نص البند أ من الفرة 1 المادة (116) من القرار بقانون الضمان الاجتماعي على استبدال مكافأة نهاية الخدمة والحفاظ على الحقوق المكتسبة حيث جاء فيها (1- بإستثناء ما نص عليه بصرامة في هذا القرار بقانون: أ- تحل التزامات صاحب العمل في تأمينات الشيخوخة والعجز والوفاة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون مكان مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل المعمول به عن الراتب الخاضع للتأمينات دون المساس بالحقوق الأخرى المتعلقة بإنهاء عقد العمل، ب- يلتزم صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمة وأي حقوق أخرى مستحقة بمقتضى أي قانون أو نظام أو اتفاق للعاملين لديه عن الفترات السابقة لنفاذ أحكام هذا القرار بقانون، في أي وقت وفقاً لاتفاق تسوية بين المؤمن عليه ودون إحفاف أو تغيير في شروط العقد)².

هنا تدخّل القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي مرتين بقانون العمل بهذه المادة (وهذا طبيعيّ لكون قانون الضمان يعالج أمور العمّال) ؛ المرّة الأولى حينما حل محلّ المادة 116 من قانون العمل في بند تأمين العمّال والتي جاء فيها (يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين)³ لتحل مؤسسة الضمان مكانة.

ثم تدخّل فيه مرّة أخرى في موضوع مكافأة نهاية الخدمة حيث أن الأصل أن مكافأة نهاية الخدمة تعطى للعامل عند نهاية عمله عند ربّ العمل، حيث جاء في المادة 45 من قانون العمل (للعامل الذي أمضى سنة من العمل الحقّ في مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل على أساس آخر أجر تقاضاه دون احتساب ساعات العمل الإضافية، وتحتسب لهذا الغرض

¹ نص المادة (122) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

² نص البند أ و ب من الفرة 1 المادة (116) من القرار بقانون الضمان الاجتماعي.

³ نص المادة (116) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000م

كسور السنّة)¹ وأو جب اداء مكافأة نهاية الخدمة وفر تطبيّقه لأن قانون الضمان سيكون الضامن لهذا الحقّ مستقبلاً.

ثانياً: - أن القرار بقانون شمل العاملين والموظفين في الهيئات المحليّة².

حيث شمل القرار بقانون فئات لم يكونوا مغطيين في قانون العمل مثل ما جاء في البند 4 من المادّة 4 من القرار بقانون، حيث شملهم القانون فيمن يشمل، حيث جاء (4- العاملين والموظفين في الهيئات المحليّة)³ ثم استثنى منهم من كان مغطى بنظام تقاعد قبل تطبيّق القانون، حيث جاء بالفقرة 4 من المادّة 5 (موظفو الهيئات المحليّة الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة)⁴، ثم تدخّل أكثر حيث نظم آليّة أنتقالهم، حيث جاء في المادّة 120 (على الرغم مما ورد في الفقرة (4) من المادّة (5) من هذا القرار بقانون، تنظّم عمليّة أنتقال موظفي الهيئات المحليّة من الصناديق الخاضعين إليها بمقتضى التشريعات السارية إلى أحكام هذا القرار بقانون، بموجب نظام خاصّ يصدر عن مجلس الوزراء)⁵ ⁶.

ثالثاً: - خدم المنازل ومن في حكمهم

أضاف خدم المنازل ومن في حكمهم للقانون، حيث جاء في المادّة 4 فيمن يشملهم القانون (5- خدم المنازل ومن في حكمهم، وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية)⁷ وهذا يخالف توجّه قانون العمل، حيث جاء في البند 2 المادّة 3 منه، نطاق التطبيق: (تسري أحكام هذا القانون على جميع العمّال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء: 1- موظفي الحكومة والهيئات المحليّة مع كفالة حقهم في تكوين نقابات خاصّة بهم، 2- خدم المنازل ومن في حكمهم على أن يصدر الوزير نظاماً خاصّاً بهم، 3- أفراد أسرة صاحب العمل من الدرجة الأولى)⁸.

¹ نص المادّة (45) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000م

² وهذا كان احد المطالبات العمالية التي استجاب له ممثلو الحكومة.

³ نص الفقرة 4 من المادّة 4 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

⁴ نص الفقرة 4 من المادّة 5 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

⁵ موضوع الاجانب العاملين في دولة فلسطين كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بمنح الاجانب العاملين في دولة فلسطين وفق قانون العمل الفلسطيني حق اختيار الإشتراك في الضمان الاجتماعي الفلسطيني

⁶ نص المادّة 120 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

⁷ نص الفقرة 5 من المادّة 4 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

⁸ نص المادّة (3) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000م

هذه امثلة سوف ينطبق عليها تأمين الشيوخوخة وستترتب عليها آثارٌ جديدة متدخلة لم تكن موجودة من قبل، ولعل التطبيقات القضائية ستكشف لنا مزيداً من الأمثلة.

المطلب الرابع: مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي بشأن الشيوخوخة:

نبدأ المقارنة في البحث انطلاقاً من الشريعة الإسلامية من حيث توافق الفكرة مع الشريعة الإسلامية من عدمه، وهل كانت الشريعة الإسلامية من وضع حجر الأساس أم لا ؛ لأنه لا يوجد نظام حكم إسلامي حقيقي بعد سقوط الدولة العثمانية في آخر نظام إسلامي شامل، أما ما يطبق اليوم في كل الدول فهو خليط بين الشريعة والأحكام الوضعية، ثم نقارن مع القانون الأردني حسب آخر تعديل له، ثم نقارن مع القانون الإسرائيلي وذلك كما يلي:

الشيوخوخة في الفقه الإسلامي: يجدر بنا في البداية ان نبدأ من حيث أن الإسلام يأخذ بمفهوم الضمان الشامل أي أن الدولة والمجتمع والفرد مسؤولون عن كفاية كل ذي حاجة للحاجات الأساسية والأدلة كثيرة.

وهنا نبدأ بحكم الإسلام على الوصف المحدد أعلاه للتضامن الاجتماعي المعاصر ثم نتوسع قليلاً بالأدلة، حيث أورد الشيخ الاستاذ الدكتور القره داغي¹ على موقعه الالكتروني ما يلي (يقول الأستاذ الجليل مصطفى الزرقا²: (أن المفهوم المائل في أذهان علماء القانون لنظام التأمين أنه نظام تعاوني تضامني يؤدي إلى تفتيت أجزاء المخاطر والمصائب وتوزيعها على مجموع المستأمنين عن طريق التعويض الذي يدفع للمصاب من المال المجموع من حصيلة أقساطهم بدلاً

¹ يعتبر الشيخ الاستاذ الدكتور علي محي الدين القر دغي مجدد في الاقتصاد الاسلامي بفروعه، ولد بمدينة (القره داغ) التابعة لمحافظة السليمانية عام 1949 بكوردستان العراق، من أسرة علمية يرجع نسبها إلى سيدنا الحسين رضي الله عنه، حيث تعلم فيها وحفظ القرآن الكريم، استاذ جامعي، دكتوراه في الشريعة والقانون بجامعة الأزهر الشريف في مجال العقود والمعاملات المالية، عام 1985م بتقدير امتياز مع مرتبة الشرف و هو الأمين العام للاتحاد العالمي لعلماء المسلمين له أكثر من 31 مؤلف (غير المقالات و المؤتمرات) أغلبها بالاقتصاد الاسلامي و بعضها يصل الى عشرات المجلدات، و هو يتبع المنهج الوسطي و الحدائي.

² الشيخ مصطفى الزرقا رحمه الله (توفي عام 1999) لد الشيخ مصطفى الزرقا بمدينة حلب في سورية عام 1322 هـ الموافق 1904م في بيت علم وصلاح. فوالده هو الفقيه الشيخ أحمد الزرقا مؤلف (شرح القواعد الفقهية)، وجدّه العلامة الكبير الشيخ محمد الزرقا، وكلاهما من كبار علماء مذهب الأحناف، في حلب الشهباء، وقد سماها الشيخ الدكتور يوسف القرضاوي بسلسلة الذهب في العلم وله كتب كثيرة أهمها السلسلة الفقهية والسلسلة القانونية.

من أن يبقى الضّرر على عاتق المصاب وحده، ويقولون أن الإسلام في جميع تشريعاته المتعلّقة بتنظيم الحياة الاجتماعيّة والاقتصاديّة يهدف إلى إقامة مجتمع على أساس التعاون والتكافل المطلق في الحقوق والواجبات.

وعلى هذا الأساس فهذه فكرة لا شك أنّها مقبولة شرعاً ومتفقّة مع مقاصد الشريعة في التعاون على البر والاحسان والتقوى ولا خلاف في مشروعيّة ذلك بل إنه مطلب إسلاميّ تقوم عليه معظم أحكام الشريعة حيث دعت إلى التعاون والتكافل الاجتماعيّ والتضامني والأخوة والإيثار، بل أن الإسلام لم يقف عند حدود الدعوة الخلقية والحث والتشجيع، وأنما فرض عدة فرائض تنصّب على هذا المصب التعاوني، التكافلي مثل نظام الزكاة. وجعل الفقراء والغارمين وابن السبيل ضمن مصارف الزكاة، ومثل نظام النفقة للأقارب، ونظام الصدقة الزائدة على الزكاة عند الضرورة والحاجة، ومثل نظام العواقل، إضافة إلى واجب الدولة في توفير الحياة الكريمة للأفراد، وتحمل خزينتها (بيت المال) لدفع الديون إذا مات صاحبها ولم يترك لأدائها مالاّ وتحملها تحقيق التكافل الاجتماعيّ¹.

وبالشيخوخة تحديداً، لا يزال التاريخ يرفع البقعات لموقف حدث مع الخليفة عمر بن الخطّاب أمير المؤمنين، وذلك عندما مر بسوق المدينة المنورة ورأى شيخاً كبيراً يسأل الناس حاجته ماذا يده طلباً للمساعدة عندما اقترب منه وسأله: من أنت يا شيخ؟؟ فقال الشيخ الكبير: أنا يهودى عجوز أسأل الناس الصدقة لافئ لكم الجزية.. ولأنفق الباقي على عيالي، فقال عمر الخليفة متألماً: ما أنصفناك يا شيخ، أخذنا منك الجزية شاباً ثم ضيعناك شيخاً، وامسك الخليفة عمر بيد ذلك اليهودى إلى بيته وأطعمه مما يأكل، وارسل إلى خازن بيت المال، وقال له: افرض لهذا وأمثاله ما يغنيه ويغنى عياله، فخصص له راتباً شهرياً يكفيه ويكفى عياله من بيت مال المسلمين وأوقف عنه الجزية إلى الأبد، ليذمج التّطبيقات الاجتماعيّة في ضمان الدولة في موقف إنساني عظيم².

¹ علي القرّة داغي، فتاوى في التّأمين، الموقع الإلكتروني

<http://www.qaradaghi.com/chapterDetails.aspx?ID=1031> بتاريخ 20\01\2020.

² البيهقي، وابن عساكر عن سويد بن غفله رضي الله عنه

وهنا ينطبق قول النبي صلى الله عليه وسلم، فعن النعمان بن بشير -رضي الله عنهما- قال: قال رسول الله ﷺ: مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى¹.

ولقد استقى امير المؤمنين ذلك من الكتاب والسنة (والنصر هنا للشيخ علي القر داغي) فإن من سنن الله تعالى لخلق الإنسان أن يمرّ بمراحل وأطواراً مختلفة حيث يبدأ بنطفة أمشاج ثم ينشئه الله تعالى بعد مراحل الجنين خلقاً آخر فينفخ فيه من روحه، ثم يخرج طفلاً ضعيفاً، ثم ينمو حتى يصبح شاباً يافعاً، فكهنلاً، فشيخاً كبيراً ثم أن طال به العمر سيصل إلى مرحلة أرذل العمر لا يعلم من بعد علم شيئاً، ثم يموت، كما قال الله تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْ كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِّنَ الْبَعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِّنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِّنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ مِّنْ مُّضْغَةٍ مُّخَلَّقَةٍ وَغَيْرِ مُخَلَّقَةٍ لِّنُبَيِّنَ لَكُمْ وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلاً ثُمَّ لِنَبْلُوَكُمْ أَشَدَّكُمْ وَمِنْكُمْ مَّنْ يُتَوَفَّىٰ وَمِنْكُمْ مَّنْ يُرَدُّ إِلَىٰ أَرْدَلِ الْأَعْمُرِ لِكَيْلَا يَعْلَمَ مِنْ بَعْدِ عِلْمٍ شَيْئاً وَتَرَى الْأَرْضَ هَامِدةً فَإِذَا أَنزَلْنَا عَلَيْهَا الْمَاءَ اهْتَزَّتْ وَرَبَتْ وَأَنْبَتَتْ مِنْ كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ)².

فالإنسان يبدأ بمرحلة الضعف المتمثل بالطفولة، ثم مرحلة ينتهي إلى مرحلة القوة، ثم يصل إلى مرحلة الشبيبة والضعف فقال تعالى (اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِّنْ ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ ضَعْفًا وَشَيْبَةً يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ وَهُوَ الْعَلِيمُ الْقَدِيرُ)³.

فهذه الآيات الكريمة كما تدل على هذه المراحل والأطوار المختلفة تدل بوضوح على وجوب الرعاية الأكثر لمرحلة الضعف الثاني المصحوب بالشيخوخة وكبر السن، كما كانت الرعاية موجودة لمرحلة الضعف الأول.

ومن جانب آخر فإن كل من يقوم بتوفير الخدمات والرعاية لهؤلاء المسنين فإنما هو يقدم عملاً صالحاً لمستقبله أيضاً ناهيك عن الثواب العظيم الذي يناله.

¹ صحيح مسلم.

² سورة الحج الآية 5.

³ سورة الروم الآية 54.

ومن هذا المنطلق أولى الإسلام عناية منقطعة النظير بالمسنين اتخذت شكلاً أساسياً داخلياً وهو رعاية الأسرة للمسن القريب، حيث أو جب على الأولاد والأحفاد (ذكوراً وأنثاً) رعاية وصفها الله تعالى بخفض جناح الذل للوالد المسن فقال تعالى: (وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِلَهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ أَرْحَمَهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا)¹، إضافة إلى واجبات الدولة نحوهم، ولكن أيضاً من خلال الأسرة نفسها، أو المسن نفسه.

ولذلك لم تكن رعاية المسنين في يوم من الأيام موضع بحث أو سؤال في وسط الأسرة المسلمة، والمجتمع الإسلامي، حيث كانت الأسرة تقوم بهذا الواجب تنفيذاً لأوامر الله تعالى وخوفاً من عذابه الشديد في الدنيا والآخرة في حالة الإخلال بهذه الحقوق التي إذا لم تراعى تسمى بالعقوق، فقد كانت الأسرة تخفض جناحيها للوالدين المسنين وتوليها كل رعاية واحترام، وكذلك المجتمع ينظر إلى المسنين نظرة توقير وإحترام وتبجيل، وتوصفهم بالحكماء الذين ينبغي استشارتهم والاستفادة من خبراتهم دون أهملهم، فكانوا بركة المجلس وقدوة الأجيال الناشئة².

ثانياً:- الشيخوخة بالقانون الأردني

لم يتعد كاتب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي بعيداً عن كاتب النص الأردني، حيث أن معظم النصوص الفلسطينية إما مطابقة للنص الأردني أو مشابهة له إلى حد بعيد بحيث يتناسب مع الوضع الفلسطيني وتفصيلاته الخاصة، وهذا ليس عيباً بشكل عام ذلك أن المجتمع الفلسطيني والمجتمع الأردني أخوان وقريبان من بعضها بعضاً في المجالات كافة وعلى جميع الجبهات.

حيث نجد أن المادة 62 من تنص (أ - يستحق المؤمن عليه راتب تقاعدياً الشيخوخة شريطة تحقق ما يلي: - 1 - إكمال المؤمن عليه الذكر من الستين والمؤمن عليها الأنثى سن الخامسة والخمسين. - 2 - أن تكون اشتراكاته في هذا التأمين (180) اشتراكاً على الأقل منها (84) اشتراكاً فعلياً. ب - مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من هذه المادة، يحسب راتب تقاعد الشيخوخة عن كل سنة من

¹ سورة الاسراء الاية 23

² علي القره داغي، المسنون في القرآن و السنة، الموقع الإلكتروني
<http://www.qaradaghi.com/chapterDetails.aspx?ID=509>

سنوات الاشتراك بواقع (0.2 %) لأول ألف وخمسمائة دينار من متوسط الأجر الشهري الذي أُنخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال السنة والثلاثين اشتراكاً الأخيرة، وبواقع (2%) من باقي هذا المتوسط الذي يزيد على مبلغ ألف وخمسمائة دينار. ج - يزداد راتب تقاعد الشيخوخة إذا تولى المؤمن عليه إعالة شخص آخر، وتحدد الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون الشروط المتعلقة بالإعالة وأوضاعها وفق النسب والأسس التالية: - 1 - زيادة بنسبة (12%) لأول شخص معال على أن لا تقل هذه الزيادة عن عشرة دنانير ولا تزيد على مائة دينار. 2 - زيادة بنسبة (6%) لثاني شخص معال وزيادة مساوية لها الثالث شخص معال على أن لا تقل هذه الزيادة لكل واحد عن عشرة دنانير ولا تزيد على خمسة وعشرين ديناراً. د - عند احتساب راتب تقاعد الشيخوخة يجب أن لا تتجاوز الزيادة في متوسط الأجر الذي يحسب هذا الراتب على أساسه بأكثر من (60%) من أجر المؤمن عليه في بداية الثمانية والأربعين اشتراكاً الأخيرة كما يجب أن لا يقل المتوسط عن هذا الأجر بأكثر من (20%). هـ - على الرغم مما ورد بأحكام الفقرات (أ) و (ب) و (ج) و (د) من هذه المادة، يحسب راتب تقاعد الشيخوخة للمؤمن عليه الذكر الذي أكمل سن الستين والمؤمن عليها الأنثى التي أكملت سن الخامسة والخمسين وبلغ عدد اشتراكات أي منهما (180) اشتراكاً على الأقل منها (10) اشتراكات فعلية، وذلك حتى تاريخ نفاذ أحكام هذا القانون وفقاً لما يلي: 1- مع مراعاة أحكام البند (4) من هذه الفقرة، يحسب راتب تقاعد الشيخوخة عن كل سنة من سنوات الاشتراك بواقع (0.2 %) من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الأربعة وعشرين اشتراكاً الأخيرة وبعد أعلى لا يتجاوز (70%) من ذلك المتوسط. 2- يزداد راتب تقاعد الشيخوخة الوارد في البند (1) من هذه الفقرة بمقدار (10%) منه للشخص الأول الذي يتولى المؤمن عليه إعالته وبمقدار (5%) منه لكل من الشخصين الثاني والثالث اللذين يعيلهما على أن تحدد الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون الشروط المتعلقة بالإعالة وأوضاعها 3- يزداد راتب تقاعد الشيخوخة الوارد في البند (1) من هذه الفقرة بنسبة (10%) منه بحيث لا تقل هذه الزيادة عن (20) ديناراً ولا تزيد على (50) ديناراً. 4 - عند احتساب راتب تقاعد الشيخوخة يجب أن لا تتجاوز الزيادة في متوسط الأجر الذي يحسب هذا الراتب على أساسه بأكثر من (10%) من أجر المؤمن عليه في بداية الستين اشتراكاً الأخيرة، كما يجب أن لا يقل المتوسط عن هذا الأجر بأكثر من (20%)¹.

¹ المادة 62 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 1 لعام 2014.

وهنا نلاحظ أن التطبيق العملي يولد تفرعات تخدم المجتمع ومتطلباته، وبنفس الوقت تحمي صندوق الضمان من الأفلاس لا سمح الله.

كما عالج استمرار العامل بالعمل وموضوع التقاعد المبكر من خلال المواد 63 و64 من قانون الضمان الأردني، ولكن يلاحظ طول نصوص المواد وتفرعها تفرعات طويلة على غرار النظام الأنجلوسكوني، حيث يتم إضافة التعديلات في داخل المواد وتتراكم بحيث تصبح المادة طويلة جدًا، وللاختصار يشير إليها الباحث في هامش الصفحة¹.

ثالثاً: - الشخوخة في النظام الإسرائيلي:

تعتبر دولة إسرائيل² نفسها دولة يهودية وديمقراطية³، لذلك فالديانة اليهودية بتشريعاتها مؤثرة تأثيراً لا يخفى على أحد، هي كذلك تتبع القوانين العثمانية والقوانين الإنجليزبة التي كانت سارية خلال فترة الانتداب وتأثير الديانة اليهودية عليها، حيث نشأت في ظل خليط قانوني⁴ من مدارس قانونية شتى.

وحيث بدأ تأثير الديانة اليهودية على الكنسية الإسرائيلي، خاصة وأن فترة الحروب الحربية الإسرائيلية كانت تقضي العمل على الجانب الديني، لذلك راعى المشرع الإسرائيلي مشاعر

¹ علما انه تم تعديل المادة 64 من القانون رقم 1 لعام 2014 بموجب قانون معدل لقانون الضمان الاجتماعي رقم 24 لسنة 2019 و اهم ما جاء في التعديل (ح.1. على الرغم مما ورد في أحكام هذه المادة يشترط لاستحقاق راتب التقاعد المبكر للمؤمن عليه الذي يتم شموله لأول مرة بعد نفاذ احكام هذا القانون المعدل ان يكمل المؤمن عليه الذكر سن الخامسة والخمسين من عمره وان تبلغ اشتراكاته في هذا التأمين (252) اشتراكا فعليا على الاقل، وان تكمل المؤمن عليها الانثى سن الثانية والخمسين من عمرها وأن تبلغ اشتراكاتها (228) اشتراكا فعليا على الاقل في هذا التأمين).

² موضوع العاملين خارج دولة فلسطين كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي لل نقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بتحصيل مستحقات العاملين خارج دولة فلسطين الى حسابات فردية تفتح باسم كل عامل وتسدد لهم عند بلوغ سن 45 سنة دفعة واحدة مع العوائد المترتبة على استثمارها.

³ بحسب وثيقة الاستقلال الموقعة في عام 1948 و المنشورة على موقع وزارة الخارجية الإسرائيلية <https://mfa.gov.il/mfaar/keydocuments/independencedeclaration/pages/megilat%20haatsmaut.asp>

X

⁴ جاء في وثيقة الاستقلال (لدى نيل الاستقلال في عام 1948 وضعت إسرائيل قانون أنظمة السلطة والقضاء للدولة وينص على الاستمرار في العمل بالقوانين التي كانت سارية المفعول قبل إقامة الدولة طالما أنها لا تتنافى والمبادئ المشتملة عليها وثيقة إعلان دولة إسرائيل أو تتعارض والقوانين التي كانت الكنيسة ستسنّها، وعليه فإن النظام القضائي يتضمن بقية مقتضيات القانون العثماني (وقد كان مفعوله ساريًا حتى عام 1917) وقوانين الانتداب البريطاني التي تحتوي على جزء كبير من القانون الانجليزي العام إضافة إلى مكونات من الشريعة اليهودية وغيرها من الأنظمة القضائية) بحسب وثيقة الاستقلال الموقعة في عام 1948 و المنشورة على موقع وزارة الخارجية الإسرائيلية

<https://mfa.gov.il/MFAAR/InformationaboutIsrael/GovernmentInIsrael/Pages/law.aspx>

المتدينين للحفاظ عليهم بالوجود بالبلاد، وتجنّب الاصطدام معهم في قوانين تخالف الدّين اليهوديّ قدر المستطاع.

وعليه جاء نظام التّأمين الوطنيّ (مع تطوّراته) موافقاً للديانة اليهوديّة التي تتبنّى النظام الشّامل في الضّمان الاجتماعيّ، حيث جاء في تعريف التّأمين الوطنيّ (مؤسّسة التّأمين الوطنيّ هي أحد الأعمدة التي ترتكز عليها السّياسة الاجتماعيّة في إسرائيل، وأنّها تعمل بموجب قانون التّأمين الوطنيّ الذي تمت المصادقة عليه في الكنيست في تشرين الثّاني عام 1953. وتهدف مؤسّسة التّأمين الوطنيّ إلى ضمان ركيزة اقتصاديّة معيشيّة للشرائح الضعيفة والعائلات التي علقت في ضائقة مؤقتة أو دائمة. وحالياً يشمل قانون التّأمين الوطنيّ برامج لتأمين الشّيوخ، وأقارب من الدرجة الأولى أيتام وارامل، وأمّهات، وأولاد، ومصابو عمل، وعجز كامل، وتمريض، وبطالة، وإفلاس وحل الشّركات).

وبالتطوّر توسعت صلاحيّات التّأمين الوطنيّ (بالإضافة إلى المخصصات الماليّة، حيث تقدّم مؤسّسة التّأمين الوطنيّ خدمات تأهيل مهنيّ للمعاقين، وللأرامل ومصابي الأعمال الارهابية، وخدمات تمريض واستشارة للمسنين، ومؤسّسة التّأمين الوطنيّ مسؤولة أيضاً عن تطبّيّق قوانين إضافيّة واتفاقيّات في مجال الضّمان الاجتماعيّ، ومن أهمّها قانون ضمان الدّخل الذي أعدّ لحماية كل عائلة في إسرائيل من فقدان الدّخل وضمان مصادرات العيش الأساسيّة للشرائح الضعيفة، ويساعد التّأمين الوطنيّ كذلك في تطوير خدمات اجتماعيّة في المجتمع للشرائح ذات الاحتياجات الخاصّة، مثل المسنين، والمعاقين، والشّبيبة وأولاد في ضائقة)¹.

هذا بأقلّ الحروف عن نظام التّأمين الوطنيّ في إسرائيل، وحيث أن التّأمين الوطنيّ نظام شّامل فيتوجب على كل مواطن بلغ 18 عاماً المشاركة بالدفع لصندوق التّأمين الوطنيّ (أن دفع رسوم التّأمين بأنّظام يمنح الحقّ في الحصول على معظم مخصصات التّأمين الوطنيّ. فيتوجب على كل مقيم إسرائيليّ في سن 18 وما فوق بحسب القانون أن يكون مؤمناً بالتّأمين الوطنيّ وأن يدفع رسوم تّأمين (ما عدا: ربة منزل (زوجة مؤمن لا تشغل خارج وحدتها السكنية-المعيشية)، من قدم إلى البلاد بحسب قانون العودة وأصبح مقيماً إسرائيليّاً لأول مرّة ويفوق عمره ما يكون محدداً في

¹ الموقع الإلكتروني للتأمين الوطني، تعريف التأمين الوطني

https://www.btl.gov.il/Arabic%20HomePage/about_ar/Pages/default.aspx

(القانون)، فتحتسب دفعات رسوم التأمين الوطني ورسوم التأمين الصحي بحسب معدل المداخل التي يملكها المؤمن من العمل أو ليس من العمل، وكذلك بحسب وضعه التأميني¹.

الا أن قيام مؤسسة التأمين الوطني بواجب كبير، لم يمنع من ظهور نقابة عمال ذات وزن معتبر (الهستدروت حيث جاء في تعريف الهستدروت (الهستدروت² هي منظمة عمالية عامة تمثل وتوحد العمال والمتقاعدين في دولة إسرائيل، يقدم الهستدروت خدماته القانونية للشركات لمساعدة الموظفين أو المتقاعدين الذين يحتاجون إلى المساعدة في ممارسة حقوقهم، يتولى القسم القانوني

¹ لموقع الإلكتروني للتأمين الوطني، ترسوم التأمين الوطني - قسم الجباية، بتاريخ 20\03\2020

https://www.btl.gov.il/Arabic%20HomePage/%D7%91%D7%99%D7%98%D7%95%D7%97%D7%95%D7%92%D7%91%D7%99%D7%99%D7%94%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D9%85%D9%8A%D9%86%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A8%D8%A7%D9%8A%D8%A9/National_Insurance_ar/Pages/default.aspx

² منظمة عمالية عبرية تأسست رسمياً العام 1920، وعقد المؤتمر التأسيسي لها في حيفا في شهر كانون الأول العام 1920. وأشار المؤسسون لهذه المنظمة إلى الدور الصهيوني الذي ستلعبه. ومما جاء في الاعلان الافتتاحي للمنظمة: (هدف المنظمة هو تشكيل اتحاد للعمال والفلاحين دون التدخل في شؤون الآخرين، وتعمل المنظمة على دعم الاستيطان وبناء مجتمع عمال يهود). ومن الأهداف الأخرى دعم الهجرة اليهودية وتوطين المهاجرين والسيطرة على فلسطين وإقامة اقتصاد مزدهر فيها. وتعمقت قوة الهستدروت في الأوساط العمالية اليهودية وغدت من اقوى الهيئات الداعمة للمشروع الصهيوني، تتألف الهستدروت من نقابات عمالية ومهنية متنوعة تمثل قطاعات واسعة من العمال والموظفين والفلاحين وغيرهم، وتتصارع الأحزاب على القيادة في هذه النقابات والاتحادات العمالية، وتعتبر الهستدروت حكومة ثانية في إسرائلي، فلها هيئاتها التشريعية والتنفيذية والقضائية، وكان حزب العمل ومن قبله حزب (مباي) مسيطرين تماماً على الهستدروت إلى أن حدث التحول في التسعينيات (1994) عندما خسر حزب العمل لصالح قائمة عمالية جديدة باسم (رام) أسسها عضو منشق عن حزب العمل هو حايم رامون وغيره، مع العلم أن هذه القائمة متعاطفة مع مواقف حزب العمل والحركات العمالية اليسارية، بحيث ان مؤسسها عاد إلى صفوف حزب العمل فيما بعد تاركاً قيادة الهستدروت لعضو الكنيست عمير بيريتس. وشكلت الهستدروت قوة اقتصادية واجتماعية لفترة طويلة، إلى أن بدأ التحول في توجهها إثر البدء بسياسة الخصخصة، وكان للهستدروت معاهد أبحاث اقتصادية وعمالية، وجريدة خاصة بها) دافار (ودار نشر وحركات واندية رياضية مثل) هبوعيل (وغيرها، إلا أن هذه كلها قد أغلقت أو بيعت إلى شركات خاصة، وقدمت الهستدروت خدمات تربية متنوعة لكل شرائح الأعضاء فيها. وتدير صندوقاً للمرضى وهو الأكبر في إسرائلي لتقديم الخدمات الصحية والطبية، أما المبنى التنظيمي للهستدروت فلم يتغير، حيث يوجد المؤتمر العام الذي ينتخب أعضاؤه مرة كل أربع سنوات وتتمثل فيه الأحزاب، ومجلس عام ثم لجنة تنفيذية، والمكتب الدائم للهستدروت والسكرتير العام، والمكتب الدائم مع الرئيس يديران الأمور الجارية للهستدروت، وتوجد لجنة مراقبة داخلية بحسب موقع مدار

<https://www.madarcenter.org/%D9%85%D9%88%D8%B3%D9%88%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%B7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D8%AA/1402-%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%B3%D8%AA%D8%AF%D8%B1%D9%88%D8%AA> بتاريخ 2020\01\29

للأفراد الاستفسارات الشخصية والفردية للموظفين الذين يحتاجون إلى تمثيل قانوني في الدعاوى القضائية ضد أرباب عملهم¹.

يجدر الإشارة قبل ذكر حقوق الشيوخوخة في إسرائيل ، أن نذكر إن نظام الاسر يختلف عن واقعنا العربي، فلا يوجد نظام النفقة من الزوج على زوجته بالمفهوم الإسلامي، بل أنه يتوجب على كل زوج العمل والمشاركة في الدخل والنفقة وغيرها، وأنه يوجد نظام الزوجين بالمساكنة²، بخلاف الشريحة المتدنية التي تمنع المرأة من العمل بشكل عام، والخاصة أن حقوق الزوج والزوجة مرتبط بشكل متوازن معا بالإضافة إلى مميزات خاصة للعاملين بالجيش.

إن العامل في إسرائيل يستحق مكافئة نهاية الخدمة حيث ينص البند 14 من قانون تعويضات الإقالة (أن المقتطعات الشهرية التي يقطعها المشغل لصندوق التعويضات يمكن أن تحل محل تعويضات الإقالة التي يجب على المشغل أن يدفعها للعامل في حالات الإقالة، إذا تحدد ذلك في اتفاقية جماعية تسري في مكان العمل أو إذا تم مصادقة الأمر من قبل وزير الاقتصاد) لذلك يجب على المشغل إقطاع كل مبلغ التعويضات 8.33% - كل شهر

توفر هذه التسوية للعامل إمكانية الاستفادة من التعويضات بعد إنهاء العمل حتى لو ترك العمل في ظروف لا توفر له إمكانية الحصول على تعويضات الإقالة (باستثناء الحرمان من التعويضات نتيجة أفعال خطيرة ارتكبها العامل) تعفي هذه التسوية المشغل من استكمال التعويضات بأثر رجعي مقابل علاوات الأجر التي مُنحت خلال فترة العمل، وبدءا من العام 2008، بدأ فرض التأمين التقاعدي الإلزامي في سوق العمل، والذي يلزم المشغلين بتحويل قسم من التعويضات (6% صحيح للعام 2015) لصندوق التعويض أو التقاعد على حساب تعويضات الإقالة، حيث يكون تأمين

¹ بحسب الموقع الالكتروني كل الحق: بتاريخ 2020\02\26

<https://www.kolzchut.org.il/he/%D7%94%D7%94%D7%A1%D7%AA%D7%93%D7%A8%D7%95%D7%AA>

² يكون زوجان بالمساكنة عبارة عن زوجين يديران وحدة سكنية-معيشية مشتركة نتيجة لحياة عائلية وعلاقة غرامية، وربط المصيرين أحدهما بالآخر ورغبة في العيش معا، ليس من باب الحاجة الشخصية، أم الراحة أم الجدوى الاقتصادية، بحسب الموقع الإلكتروني للتأمين الوطني الإسرائيلي.

المواطن الكبير السنّ عبارة عن أحد أهمّ فروع التأمين في نظام التأمين الاجتماعيّ للتأمين الوطني¹، ويهدف إلى أن يؤمن لسكان إسرائيل مدخولا شهريًا ثابتا حين بلوغ سن الشيخوخة². كما يستحق مخصص المواطن الكبير السنّ (مخصص الشيخوخة لمقيم إسرائيليّ تولّد/ت في إسرائيل أو أنتقل/ت إلى إسرائيل كقادم/ة جديد/ة لأوّل مرّة قبل عمر 60-62، وي/تستوفي شروط الاستحقاق³، أما من أنتقل إلى البلاد كقادم جديد لأوّل مرّة بعد عمر 60-62، فسيُدفع له، تحت شروط معيّنة، مخصص مواطن كبير السنّ خاصّ، وأن مقيما إسرائيليّا أنتقل للسكن في دولة ميثاق، قد يستحق مخصص مواطن كبير السنّ، حتّى إذا كان لم يعد يبقى مقيما في إسرائيل، وأن مقيما إسرائيليّا بدأ يقبض مخصص مواطن كبير السنّ في البلاد، وأنتقل للسكن في الخارج، قد يستمر في قبض المخصص حتّى إذا كان لم يعد يبقى مقيما في إسرائيل⁴.

وهناك نوعان من بلوغ السنّ: - السنّ الأوّل عندما تبلغ/ين سن الإحالة إلى التقاعد ستكون/ين مستحقا/ة لمخصص مواطن كبير السنّ، شريطة أنك تلبي/ن متطلبات فحص المداخل فلا يؤخذ المدخول من الراتب التقاعدي بالحسبان سن الإحالة إلى التقاعد للرجال - 67 عاما وسن الإحالة إلى التقاعد للنساء - 62 عاما، والسنّ الثاني إذا لم تكن قد استحققت مخصص مواطن كبير السنّ في السنّ الأوّل (سن الإحالة إلى التقاعد)، لأنه كانت لك مداخل عالية، فإنّه في السنّ الثاني (سن الاستحقاق لمخصص مواطن كبير السنّ) ستستحق مخصصا، بلا صلة بمدخلك، ويكون سن

¹ قانون التأمين الوطني (النسخة المعدلة) لعام 1995، المادة 1 حتى المادة 6 والمادة 335 وما بعدها ضمن التعديل 61، مع الإشارة إلى أن نظام أو لائحة التأمين الوطني (تأمين العجز وتحديد نسبة العجز الطبية وتعيين لجنة للاستئناف والقرارات الطارئة) لعام 1984 ونظام أو لائحة التأمين الوطني (تحديد درجة العجز لمصابي العمل) 1965 هاتين اللائحتين هما اللائحتين المتحكمتان بتفاصيل التعويض وشروطه وأجراءاته، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هناك عناصر أخرى تتحكم بهاتين اللائحتين مثل الحد الأدنى للاجور وجدول غلاء المعيشة.

² بحسب الموقع الإلكتروني كل الحق

https://www.kolzhut.org.il/ar/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%86%D8%AF_14_%D9%85%D9%90%D9%86_%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86_%D8%AA%D8%B9%D9%88%D9%8A%D8%B6%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%82%D8%A7%D9%84%D8%A9

³ بحسب الموقع الإلكتروني لمؤسسة الضمان الاجتماعي (1- تكون/ين مؤمنا/ة بتأمين المواطن الكبير السن، 2- بلغت سنا يُسبك استحقاق مخصص، 3- إكمال الفترة التخويلية (فترة تأمينية)، 4 - تستوفي/ن شروط فحص المداخل (من سن الإحالة إلى التقاعد إلى سن استحقاق المخصص) 5- دُفعت عنك رسوم تأمين قانونيا.

⁴ الموقع الإلكتروني للتأمين الوطني الإسرائيلي
https://www.btl.gov.il/Arabic%20HomePage/benefits_ar/old_age_ar/Pages/default.aspx

استحقاق المخصص للرجال هو 70 سنة، ويكون سن استحقاق المخصص للنساء هو حسب تاريخ ولادتهن، كما يبيّن في جدول مخصص لهذا الأمر.

وهنا نلاحظ ان القانون الاسرائيلي قد اشترط جيل اكبر من القانون الفلسطيني حيث اشترط عمر 62 للنساء كحد أدنى ، وللرجال 67 عام كحد أدنى ، وذلك ليتناسب مع ظروف المجتمع الاسرائيلي الذي يختلف عن المجتمع الفلسطيني ، حيث الزواج المتأخر غالباً ، والانجاب المتأخر ، وخدمة الجيش ، وعدم التفرغ لخدمة المجتمع والواجبات الاجتماعية ، لذلك من المفضل التأخر بالقاء بالعمل الى جيل 67 للرجال وربما اكثر ، حيث يظهر من قبول المجتمع بفرض مبلغ 1,670 شاقل كراتب تقاعدي وليس اكثر (مقارنة بباقي الراتب التي لا تقل عن الحد الادنى للرواتب) حسب جداول التامين الوطني للرواتب الشهرية المنشور على موقعه¹، وهذا من اجل تشجيع الرجال والنساء على البقاء بالعمل حتى بعد هذا الجيل .

¹ المرجع السابق .

المبحث الثاني: تأمين العجز الطبيعي:

بعد أخذ المطلب السابق جهداً ومساحة واسعة، ذلك أن فروعاً متشعبة وأنه المطلب التأسيسي للمطالب اللاحقة، فربما تكون المطالب اللاحقة أقصر وأقل تشعباً.

خلق الإنسان ضعيفاً هذه قاعدة، حيث تقوم الشريعة الإسلامية على العديد من القواعد، وأهمها مناسبتها للطبيعة البشرية المجبولة على الضعف والوهن، حيث ورد في القرآن الكريم العديد من النصوص التي تبين ما فطر الله سبحانه وتعالى - عليه الإنسان من ضعف، وأنه مهماً أوتي من قوة يبقى كما قال تعالى (يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ¹ وَخَلَقَ الْإِنْسَانَ ضَعِيفًا (28)¹)، فالضعف في هذه الآية الكريمة ضعف عام وشامل لجميع جوانب الضعف البشري؛ النفسي، والبدني، والعقلي، والتركيبية، والعاطفية، فالإنسان ضعيف النفس بطبعه وفطرته، وهو مجبول على ذلك منذ أن خلقه الله تعالى، مما يتعرض له هو أو غيره من حوادث ويظهر من خلالها ضعفه جلياً، وهو كذلك ضعيف الجسم بسبب ما يتعرض له من الأمراض والآلام والأوجاع والأسقام، مما يجعله يتألم ويركن للراحة والنوم أو المسكنات والأدوية، وهوكذلك ضعيف العقل بسبب قدراته المحدودة في منظور الكون، فمهماً كان إدراكه عظيماً فلن يكون ملماً بجميع جوانب المعرفة، وهواً أيضاً ضعيفاً في الجوانب العاطفية فيتأثر سريعاً بما حوله، فأى شيء يجري له يؤثر على عاطفته فيؤبكيه أو يفرحه، يشجعه أو يخوفه، ومع كل هذه الأوجه من ضعف الإنسان فإن الله - تعالى - شرع له ما يناسبه وما فيه تخفيف وتيسير² عليه.

والإنسان معرض لأمراض أو عدوى أو ألم من غضروف الظهر إلى جلطة القلب والدماغ إلى الألم بالمفاصل أو أمراض جلدية، تقعه عن العمل فيكون إما طريح الفراش أو يتابع علاج نفسه، فهو قد يحتاج إلى مساعدة في النفقة ومساعدة في العلاج، وقد يحتاج أكثر من هذا من أدوات وأدوية وغيرها.

¹ سورة نساء الآية 28.

² الموقع الإلكتروني للإسلام سؤال وجواب بتاريخ 2018\12\21
<https://islamqa.info/ar/answers/174843/%D8%AA%D9%81%D8%B3%D9%8A%D8%B1-%D9%82%D9%88%D9%84%D9%87-%D8%AA%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%89-%D9%88%D8%AE%D9%84%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%B3%D8%A7%D9%86-%D8%B6%D8%B9%D9%8A%D9%81%D8%A7>

فإذا كان الإنسان معرضاً بشكل عام، فالعامل معرض بشكل خاص، ونظام الضمان الاجتماعيّ عالج هذا الجانب حتّى يكون في عون العامل في فترة العجز الذي نتج بشكل طبيّعيّ (ليس من إصابة عمل)، لذلك نبحت في هذا المبحث في أربعة مطالب، نتحدّث بالمطلب الأوّل عن ماهيّة العجز الطبيّعيّ بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ونتحدّث بالمطلب الثاني عن آليّة احتساب تأمين العجز الطبيّعيّ بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ونتحدّث بالمطلب الثالث عن أثر تنظيم العجز الطبيّعيّ بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ على باقي القوانين، ونتحدّث بالمطلب الرابع بمقارنة بين الفقه الإسلاميّ والقانون الأردنيّ والنظام الإسرائيليّ والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ بشأن العجز الطبيّعيّ، وذلك كما يلي:

المطلب الأوّل: ماهيّة العجز الطبيّعيّ بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ:

أو ما يطلق عليه البعض (المرض غير المهنيّ)، يعد المرض غير المهنيّ من المخاطر الإنسانية التي تصيب الشّخص، فتسبب له كثيراً من المشاكل الصحيّة والاقتصاديّة، فالمرض يؤدّي إلى عدم قدرة الشّخص على العمل فترة من الزمن قد تطول أو تقصر، مما يترتب عليه أن يفقد الشّخص دخله من هذا العمل، هذا بالإضافة إلى ما يتكبده الشّخص من نفقات العلاج كأجور الأطباء وثلث الدواء، ومن ثمّ يتعيّن حماية الشّخص في هذه الحالة ¹.

وكما أن العجز الناتج عن الإصابة عجز مؤقت وعجز دائم، فكذا الأضرار في إصابات العجز الطبيّعيّ قد يكون دائماً وقد يكون مؤقتاً بحسب الحالة الطّبيّة وبحسب وصف الجهة المختصة، وللخوض في هذا أكثر نتعرّف على تعريف العجز المؤقت وشروطه في فرعين كما يلي:

الفرع الأوّل: تعريف العجز الطبيّعيّ وأنواعه:

بالرجوع للمادّة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ نجد أنّها شملت تعريفين، الأوّل هو تعريف العجز الكليّ الدائم الطبيّعيّ، حيث جاء: (العجز الكليّ الدائم الطبيّعيّ: العجز غير الناشئ عن إصابة عمل، والذي يفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة لا تقل عن (75%))، ثمّ توجه إلى تعريف العجز الجزئيّ الدائم الطبيّعيّ حيث جاء (العجز الجزئيّ

¹ الدكتور رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الإجتماعية، ص 36، مرجع سابق.

الدائم الطبيعيّ: العجز غير الناشئ عن إصابة عمل، والذي يفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة تقل عن (75%)¹.

إننا نلاحظ أن كلا التعريفين يتحدثان عن عجز و(دائم) (طبيعيّ) سواء كان جزئياً أو كلياً، و يتحدثان عن عجز مؤقت اطلاقاً، ولكن القانون جاء بتعريف العجز المؤقت منفرداً، ويبدو أنه يريده العجز الطبيّ أو الإصابي، حيث جاء بالتعريف (العجز المؤقت: كل عجز يمنع العامل المؤمن عليه مؤقتاً من ممارسة عمله، لمدة لا تزيد على (18) شهراً)² وهنا يبدو جلياً أن القانون أراد تطبيّق هذا التعريف على كل الحالات سواء كانت العجز الكليّ الدائم الطبيعيّ، أو العجز الجزئيّ الدائم الطبيعيّ، أو العجز الكليّ الدائم الإصابي، العجز الجزئيّ الدائم الإصابي.

وهذا ما ينطبق على راتب العجز، حيث جاء القانون به مجملاً، حيث جاء في تعريفه (راتب العجز: الراتب الذي يدفع في حالة العجز الكليّ الطبيعيّ الدائم، أو العجز الجزئيّ الطبيعيّ الدائم، أو العجز الكليّ الإصابي الدائم، أو العجز الجزئيّ الإصابي الدائم)³ وهنا لا تحتاج كثير إجتهد فالنصّ أبلغ إنباء من الكتب، حيث أنه يشمل الحالات الأربعة للعجز المذكورة، وهذا لا يعيب القانون بشيء بل الهدف منه الاختصار والتسهيل.

ولكن المدقق بالنصّ يجد أن القرار بقانون ألزم نفسه براتب عجز، أي أنه لا يجوز أن نتحدّث عن نظام الدفعة الواحدة، ولا عن أي طريقة أخرى، وهذا يعني أننا سنواجه أشكالية بين التعريف والأحكام، حيث من الممكن أن لا تتوفر الشّروط المطلوبة وخاصة من حيث عدد الاشتراكات وغيرها، وهذا بحاجة إلى مراجعة للتفصيل أكثر، كما أن التعريف لم يشمل ما إذا كان راتب العجز يشمل تكاليف العلاج، ولكن يمكن تدارك ذلك من خلال الأحكام.

إن اللافت للنظر أن القرار بقانون من خلال تعريفات العجز الكليّ الدائم الطبيعيّ والعجز الجزئيّ الدائم الطبيعيّ، تجاوز حدود التعريف إلى تحديد النسب، والذي يجعل القوانين تخالف نفسها في أجزاء لاحقة منها، وربما هذا يخالف التوجّهات العامة للقوانين بما في ذلك القانون الأردني⁴ حيث أن قانون الضمان الأردنيّ قد تجنّب تحديد النسب من خلال التعريف.

¹ المادة (1) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ.

² المرجع السابق

³ المرجع السابق

⁴ المادة 1 من قانون الضمان الاجتماعيّ الأردني رقم (1) لسنة 2014 المعدل بالقانون رقم (24) لسنة 2019.

ويرى الباحث تعريفاً ربما يكون أكثر ملائمة في إطار القرار بقانون، حيث يمكن تعريف (العجز الكلّي الدائم الطّبيعيّ: عجز ضمن شروط وأحكام القرار بقانون يفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بشكل كامل (أو شبه كامل) وبصفة دائمة والذي أصاب المؤمن عليه بسبب غير إصابة عمل)، فهذا التعريف يضبط التعريف ويجله جامعا مانعا، ويتعد عن التفصيل بالأحكام والنسب، حيث أن إضافة الأحكام في التعريف تخرجه عن قواعد الشمولية، كما يمكن تعريف العجز الجزئي الدائم الطّبيعيّ (العجز الجزئي الدائم الطّبيعيّ: عجز ضمن شروط وأحكام القرار بقانون يفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بشكل جزئيّ (بحيث لا يصل إلى مستوى العجز الكلّي) بصفة دائمة والذي أصاب المؤمن عليه بسبب غير إصابة عمل)

بهذين التعريفين يمكن بناء الأحكام بشكل تفصيلي دون التقيد بتفصيلاتها، وفي حال تم التعديل على أحكام القانون لا يستوجب تغيير التعريف أيضا.

وهذا ما ينطبق على تعريف (العجز المؤقت: كل عجز يمنع العامل المؤمن عليه مؤقتاً من ممارسة عمله، لمدة لا تزيد على (18) شهراً) إذ كان الأجر بالمشروع أن لا يحدّد مدة معيّنة، ذلك أنه سيقع بالأخطاء خاصّة في فترة إنشاء القانون وأثناء تعديله، حيث كان الأجر أن يكون التعريف (العجز المؤقت: كل عجز يمنع العامل المؤمن عليه مؤقتاً من ممارسة عمله، لفترة مؤقتة بحيث لا تصل إلى مستوى العجز الكلّي الدائم الطّبيعيّ أو العجز الجزئي الدائم الطّبيعيّ أو العجز الكلّي الإصابيّ الدائم، أو العجز الجزئي الإصابيّ الدائم).

الفرع الثاني: شروط العجز الطّبيعيّ وأنواعه:

كما ذكرنا سابقاً، حيثما وردت كلمة شروط في موضوع الحصول على المنافع فإن هناك ثلاثة أنواع من الشروط لا بد من تذكرها، أولاً الشروط العامة المبدئية، والنوع الثاني الشروط المحددة لنوع معيّن من الحقوق أو الشروط المحددة، والنوع الثالث هي الشروط التفصيليّة لكل حق بشكل خاص:

أولاً: الشروط المبدئية: وهي التي تحول دون انطباق القانون على طالب المنفعة أو التعويض، لذلك فهي تعني رد أي طلب يقدم لمؤسسة الضمان دون البحث في تفصيلاته، وهي:

1- أن يكون المؤمن عليه شخصاً طبيعياً (ليس شخصية اعتبارية).

2- أن تكون المنفعة من ضمن المنافع والإخطار المؤمن عليها.

3- أن تكون من ضمن الفئات المغطاة (عامل، وعامل لدى الهيئات المحلية...الخ) ¹.

4- أن لا يكون العامل مستثنياً من القرار بقانون ².

5- أن تكون ملتزماً بالتسجيل وبالاشتراكات المطلوبة ³ (فيما عدا الإستثناءات التي ينص عليها) ⁴.

6- أن يكون العامل منتظماً بالعمل.

وهذه الشروط سوف تتكرر في كل أبحاث التغطية في هذه الدراسة.

ثانياً: الشروط المحددة: وهذه شروط ومحددات للموضوع الذي نحن في صددده في كل مرة، وفي هذا البحث نحن في صدد موضوع العجز الطبيعي الدائم الجزئي والكلي، فنحدد شروطها المحددة وبما تنطبق على العجز الطبيعي وغيره، أي تنطبق نفس الشروط على العديد من المنافع المؤمن عليها، وقد تختلف معها، ولكنها بكل الأحوال لا تمنع إنطباق القانون على العامل في حال غيابها وفي أغلب الأحيان ترتب الغرامة.

¹ تنص المادة 4 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 (الفئات المغطاة، تسري أحكام هذا القرار بقانون على الفئات الآتية: 1- العمال المشمولين بأحكام قانون العمل المعمول به، 2- العاملين غير الخاضعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م، أو قانون التأمينات والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م، والمعمول بها، 3- العاملين الفلسطينيين لدى المنظمات الدولية أو الإقليمية أو البعثات الدبلوماسية أو السياسية الأجنبية العاملة في فلسطين، مع عدم الإخلال بقواعد الاتفاقيات الدولية التي تنظم الازدواج في التغطية، 4- العاملين والموظفين في الهيئات المحلية، 5- خدم المنازل ومن في حكمهم، وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية، جميع الفئات العاملة المشار إليها في المادة (9) من هذا القرار بقانون.

² تنص المادة 5 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 تحت عنوان الاستثناءات من التغطية (يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات التالية: 1- الموظفون الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م المعمول به، 2- منتسبو قوى الأمن الفلسطينية الخاضعون لأحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م المعمول به، 3- العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة، 4- موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة).

³ موضوع ادارج صندوق الإشتراكات كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي لل نقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بادارج صندوق مهمته تسديد الإشتراكات لمدة لا تزيد عن 6 أشهر عن العامل المتوقف عن العمل لحين التحاقه بعمل جديد.

⁴ تنص المادة 44 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 تحت عنوان التسجيل (1- يلتزم صاحب العمل بالتسجيل لدى المؤسسة عند مباشرة عمله، وبعد اقصى عند تعيين العامل الاول لديه، على ان يتم التسجيل وفق النماذج المعتمدة من المؤسسة خلال مدة لا تزيد على اسبوعين من تاريخ تعيينه، 2- يلتزم صاحب العمل عند تعيين عامل جديد بتسجيله لدى المؤسسة خلال مدة لا تزيد على اسبوعين) وتنص المادة 7 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 تحت عنوان التغطية الإلزامية (1- تطبق التأمينات الواردة في البنود (أ،ب،ج) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، إجبارياً على جميع فئات العمال الوارد ذكرهم في أحكام المادة الرابعة من هذا القرار بقانون، 2- لا يجوز تحميل المؤمن عليه أية تكاليف أو نفقات تأمينية إضافية غير منصوص عليها في هذا القرار بقانون)

- 1- الالتزام بتعليمات النظام¹ الذي يحدّد تفاصيله (حيث نص القرار بقانون على صدور لوائح تنفيذية)².
- 2- أن يكون الأجر الخاضع لا يقل عن الحد الأدنى (وليس خط الفقر)، وأن لا يزيد عن عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجور³.
- 3- أن يكون صاحب العمل قد قام بالتسجيل وتعبئة البيانات اللازمة وفق النظام⁴ لاحتساب الاشتراكات⁵.
- 4- أن يكون صاحب العمل ملتزماً بتسديد الاشتراكات الشهرية⁶ والخاصة بالعجز الطبيعي⁷ (مع الأخذ بعين الاعتبار بهذه المنفعة بالذات عدد الاشتراكات المدفوعة).

¹ تعليمات رقم (1) لسنة 2018م ببدء التسجيل والتغطية التأمينية، الصادرة في 2018\07\30 و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 36 بتاريخ 2018\09\23.

² مع العلم ان اصدار القرار بقانون دون اصدار كامل الانظمة كانت احد اهم نقاط الخلاف بين ممثلي العمال و الحكومة، حيث ان العمال رفضوا اصدار القانون دون الانظمة (حيث صدر بعض التعليمات و كانت محل خلاف ايضا و لم يصدر اي من الانظمة) حيث اشعل مخاوف العمال اصدار القرار بقانون دون اصدار كافة التشريعات التي من المحتمل ان تفتح باب التغول من الحكومة على العمال بحب مخاوفهم.

³ الفقرة 1 من المادة 42 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الاجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ. أن يكون الحد الاقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجر، ب- يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجور).

⁴ تعليمات رقم (2) لسنة 2018م بالتسجيل والاشتراكات في مؤسسة الضمان الإجتماعي و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 38 بتاريخ 2018\09\23.

⁵ المادة 43 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1- على صاحب العمل تقديم البيانات التفصيلية على النماذج المعتمدة من المؤسسة، والتي تتضمن أسماء العاملين والمتدربين لديه واجورهم، والتي تحتسب الاشتراكات على أساسها، وأن تكون هذه البيانات مطابقة لدفاتره وسجلاته التي يحتفظ بها وفق أحكام التشريعات المعمول بها. 2- في حال عدم تقديم البيانات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذا المادة، او كانت غير متطابقة للواقع، تحتسب الاشتراكات وفق ما تحدده المؤسسة، ويكون صاحب العمل ملزماً بدفعها بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون، كما تتم تسوية حقوق المؤمن عليه على هذا الاساس.

⁶ المادة 45 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1- يلتزم صاحب العمل بتسديد الاشتراكات التي يؤديها عن المؤمن عليهم والاشتراكات المقطوعة من اجورهم الى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوما الاولى من الشهر التالي للاستحقاق وفي حالة تأخره يدفع فائدة تأخير قدرها (1%) شهرياً عن اي من الاشتراكات التي تأخر عن ادائها، 2- اذا لم يلتزم صاحب العمل بخصم الاشتراكات عن كل او بعض عماله او لم يقوم بخصم الاشتراكات على أساس الاجور الحقيقية، بغرم دون اشعار مسبق او اذار من المؤسسة بدفع مبلغا اضافيا يعادل (30%) من قيمة الاشتراكات التي لم يؤديها).

⁷ تنص الفقرة 1 و 2 من المادة 45 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين مما يلي: 1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (9%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات، 2- الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (7%) من الأجر الخاضع للتأمينات)

إن هذه الشروط لا تمنع إنطباق القانون من حيث الأصل، ولكن قد تحول دون التعويض أو الحصول على المنفعة أو إيقاع الغرامة لغايات تجاوزها، وهذه الشروط غير مضبوطة بالقانون بشكل واضح فقد تخلق مستقعا للفساد والمحسوبية، لذلك يفترض أن يتم التحديد لها.

ثالثاً:- الشروط الموضوعية أو التفصيلية: وهي شروط تخص نوعاً معين من المنافع، أوردها القانون أثناء معالجة هذه المنفعة لغايات تحديد شروطها، وهي بخصوص تأمين العجز الكلي الدائم الطبيعي والعجز الجزئي الدائم الطبيعي.

ورد في المادة 56 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي تحت عنوان، شروط استحقاق راتب العجز الكلي الدائم الطبيعي أو راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي (يحق للمؤمن عليه الحصول على راتب العجز الكلي الدائم الطبيعي أو راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي، شريطة تحقق ما يلي: (1- إذا تم تأكيد العجز بقرار من المرجع الطبي. 2- إذا حدث العجز خلال فترة التأمين وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون بغض النظر عن عدد اشتراكاته، أو إذا حدث العجز خارج فترة التأمين ولديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون¹)².

1- تأكيد العجز لمؤسسة الضمان من خلال مرجع طبي.

2- حدوث العجز أثناء تغطية التأمين أو خارجه بشرط امتلاك رصيد 60 اشتراكاً فأكثر³.

3- التوقف عن العمل⁴ فيما يتعلق بأصحاب العجز الكلي الدائم الطبيعي (لا يشمل العجز الجزئي الدائم الطبيعي).

وهذا النص من أكثر النصوص التي ارتاح لها ممثلو العمال، حيث أن القرار بقانون كان مرناً ومتساهلاً بشكل كبير، حيث حدد شروط قليلة، وهما شرطان فقط، والمقصود منها التخفيف عن المصاب، حيث أن الشرط الأول هو أن يتم تأكيد العجز بقرار من المرجع الطبي، وهنا المرجع

¹ كما أن المشرع الأردني أضاف شرطاً وهو انتهاء الخدمة، حيث أن قانون الضمان الأردني حدد السنية (بموجب الفقرة ج من المادة 67 لقانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014) حيث لم يتم تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 24 لعام 2019، و شرط انتهاء الخدمة قائم في القانون الفلسطيني دون ذكره.

² المادة 56 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

³ إلا أن القانون الأردني اشترط بالحالتين أن يكون في رصيد المؤمن عليه 60 اشتراك كحد أدنى (المادة 67 لقانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014) حيث لم يتم تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 24 لعام 2019.

⁴ حسب نص المادة 63 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي و يقابله المادة 67 لقانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014) حيث لم يتم تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 24 لعام 2019

الطَّبِّي كما جاء في المادة الأولى (المرجع الطَّبِّي: اللجنة أو اللجان الطَّبِّيَّة المحددة من قبل وزارة الصِّحَّة) وتعرِّف اللجنة الطَّبِّيَّة الإستئنافية (اللجنة الطَّبِّيَّة الإستئنافية: لجنة طَّبِّيَّة معتمدة من قبل وزارة الصِّحَّة لمراجعة الإستئنافات المقدمة على تقارير المرجع الطَّبِّي وفقاً لأحكام هذا القانون)¹. مع الإشارة إلى أننا سنأتي لاحقاً في مطلب الأحكام الخاصة للتطرق إلى تفاصيل اللجنة الطَّبِّيَّة وإعادة الفحص وإجراءاتها حسب ما محدّد بنصوص القرار بقانون.

أما الشرط الثَّاني، وهو إذا حدث العجز خلال فترة التَّأمين وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون بغض النظر عن عدد اشتراكاته، أو إذا حدث العجز خارج فترة التَّأمين ولديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، هنا فتح القانون مجال التَّأمين من اليوم الأوَّل، حيث يجوز لمن اشترك بالأمس أن يطالب اليوم بالعجز الطَّبِّيِّ سواء العجز الكلِّي الدَّائم الطَّبِّيِّ أو رَّاتب العجز الجزئيِّ الدَّائم الطَّبِّيِّ، وهنا لم يلزم القانون العامل بإجراء فحص طَّبِّيِّ لغايات الالتحاق بالمؤسَّسة، وهذا سوف يفتح التلاعب على مؤسَّسة الضَّمان الاجتماعيِّ أو مستنقع فساد داخل المؤسَّسة، حيث يمكن لعامل غير مؤمَّن عليه، أن يقوم بالتَّسجيل لدى صاحب عمل وهمي، ثم يأتي بعد يوم أو شهر ويدعي أنه صاحب حق في منفعة، وهذا سوف يستهلك من صندوق مؤسَّسة الضَّمان الاجتماعيِّ بشكل جائر، حيث تنصُّ المادة (95) تحت عنوان، بدء استحقاق رَّاتب الشَّيخوخة والعجز والوفاة الطَّبِّيَّين (يحق للمؤمَّن عليه أو الورثة طلب رَّاتب تقاعد الشَّيخوخة أو رَّاتب العجز الطَّبِّيِّ أو رَّاتب الوفاة الطَّبِّيِّ اعتباراً من اليوم التَّالي ليوم انتهاء العمل بسبب وصول المؤمَّن عليه سنَّ التقاعد الإلزامي أو من اليوم التَّالي لحدوث العجز الذي تم التأكيد عليه من المرجع الطَّبِّيِّ أو من اليوم التَّالي ليوم حدوث الوفاة)².

وهنا يبدو أن القرار بقانون استند على قانون العمل، حيث تلزم المادة (90) من قانون العمل إجراء فحوصات دورية، حيث جاء نصها (إصدار أنظمة، بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصِّحَّة والسلامة المهنيَّة وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصَّة ما يلي: 1- وسائل الحماية الشَّخصية والوقاية للعاملين من إخطار العمل وأمراض

¹ المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

² المادة 95 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

المهنة، 2- الشروط الصحيّة اللازمة في أماكن العمل، 3- وسائل الإسعاف الطّبيّ للعمال في المنشأة، 4- الفحص الطّبيّ الدوري للعمال)¹.

ثم يكمل الشرط الثاني (أو إذا حدث العجز خارج فترة التّأمين ولديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً) أي أنه يصادف أن يخرج أحد العمّال من التّأمين نتيجة فصله من عمله أو لأي سبب، ثم يصاب بعجز كلي دّائم طبيّعيّ أو بعجز جزئيّ دّائم طبيّعيّ، فمن الظلم أن لا تتم تغطيته، ولكن هناك من يشترك خمس سنوات متّواصلة أو 60 اشتراك متفرق، فإنّه مغطى وله الحقّ بالاستفادة ولو بعد ثلاثون عاماً، حيث لو اشترك عامل بعمر الثامنة عشرة لمدة خمس سنوات، حتّى جيل 23 سنة، ثم توقف عن الاشتراك وجاء وعمره 50 سنة، وادعى أنه تعرّض لعجز كلي دّائم طبيّعيّ أو لعجز جزئيّ دّائم طبيّعيّ، فإنّه يكون صاحب ادعاء محقّ وفق هذا البند.

ويرى الباحث أن هذا النّصّ بحاجة إلى إعادة صياغة بما يشمل وضع ضوابط تتناسب مع حالة العامل الصحيّة قبل الاشتراك بصندوق الضّمان، والا سيّتحمل صندوق الضمان حالات كثيرة، حيث أن قليل من المؤسّسات التي تلتزم بالفحوصات الطّبيّة، حيث يجب فرضها كشرط أساس.

المطلب الثاني: آليّة احتساب تّأمين العجز الطّبيّعيّ بموجب القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ:

من الطّبيّعيّ أن تأتي آليّة الحساب بعد الشروط لأنّه لو تم وضعها قبلها فقد تغير الشروط بالمعادلة تغيراً جذرياً، لذلك كان من الحكمة معرفة الشروط والضوابط قبل الخوض في معادلات الحساب، وهناك وفي حال توافر كل الشروط وانطباقها، فإنّه يوجد حد لراتب العجز الطّبيّعيّ سواء العجز الكلّي الدّائم الطّبيّعيّ أو العجز الجزئيّ الدّائم الطّبيّعيّ ادنى، حيث جاء في المادة (58) من القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ تحت عنوان الحدّ الأدنى لراتب العجز الكلّي الدّائم الطّبيّعيّ (يجب ألا يقل راتب العجز الكلّي الدّائم الطّبيّعيّ للمؤمن عليه المستحق لراتب العجز عن (40%)² من متوسط الأجر الشّهريّ المرجّح خلال الفترة التي تم تسديد الاشتراكات فيها تصل إلى حد أقصى

¹ البند 4 من المادة (90) من قانون العمل الفلسطينيّ قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م

² حيث ان قانون الضمان الأردني حدد السنوية بـ 50% من الاجر الذي يقل عن 1500 دينار و 30 بالمئة عن الاجر الذي يزيد عن 1500 دينار و ليس 40% (بموجب الفقرة ج من المادة 67 لقانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014) حيث لم يتم تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 24 لعام 2019

عشر سنوات قبل حدوث العجز أو عن (75%) من الحد الأدنى للأجر أو عن قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى¹.

وهنا من الواضح أن القانون لم يتحدث عن عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور أو أكثر منها أو أقل، بل حدّد متوسط الأجر الشهري المرجّح خلال الفترة التي تمّ تسديد الاشتراكات فيها تصل إلى حد أقصى عشر سنوات قبل حدوث العجز، بغض النظر عن الاشتراكات إذا كان مشتركاً² حسب المادة 56 من القرار بقانون، ويتمّ الرجوع بالحدّ الأقصى إلى عشر سنوات سواء كانت متّصلة أو متقطعة، أما إذا كان غير مشترك بصندوق الضمان، فإنّه يوجب عليه أن يكون في رصيده اشتراكات لا تقل عن 180 اشراك (خمس سنوات)، وبعد أقصى عشر سنوات سواء أكان مشتركاً طيلة العشر سنوات أم كان متقطعاً، المهمّ أن لا يقل عن 180 اشراكاً (خمس سنوات)³.

وقبل التوجّه إلى احتساب راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعيّ أود أن أذكر بالحدّ الأدنى للأجور 1,450 شاقلاً، وخط الفقر الفرديّ حوالي 2,470 شاقلاً إسرائيلياً.

وعليه نتوجّه لاحتساب راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعيّ ثم راتب العجز الجزئيّ الدائم الطبيعيّ على التوالي وذلك أن احتساب راتب العجز الجزئيّ الدائم الطبيعيّ يتطلب احتساب راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعيّ، وذلك كما يلي:

أولاً:- راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعيّ.

تنصّ المادة (57) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ تحت عنوان: احتساب راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعيّ (1)- يحتسب راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعيّ للمؤمن عليه عن كل سنة من سنوات الاشتراك بواقع (2%) عن كل سنة من سنوات الاشتراك من متوسط الأجر المرجّح لآخر ست سنوات للعامل لحسابه الخاصّ، ومن متوسط الأجر المرجّح لآخر عشر سنوات لصاحب العمل، التي تمّ تسديد فيها الاشتراكات قبل حدوث العجز، الخاضع للحد الأقصى للأجر المحدّد في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون.

¹ المادة 58 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ رقم 19 لعام 2019

² المادة 56 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ رقم 19 لعام 2019

³ المرجع السابق.

2- لأغراض الفقرة (1) من هذه المادة، تشمل سنوات الاشتراكات المدفوعة خلال الفترة من بداية العجز حتى السن القانونية للتقاعد الإلزامي (60 سنة)¹.

ومنها يرشح أربع حالات:

الصورة الأولى: غير المؤمن: متوسط الأجر المرجح لآخر 180 اشتراكاً على الأقل على أن لا تزيد عن عشر سنوات.

الصورة الثانية: المؤمنون كافة: من متوسط الأجر المرجح لآخر ثلاث سنوات (قياساً على الشيخوخة، أو أي فترة عمل فيها العامل ولو شهر واحد).

الصورة الثالثة: العامل لحسابه الخاص: متوسط الأجر المرجح لآخر ست سنوات.

الصورة الرابعة: لصاحب العمل: متوسط الأجر المرجح لآخر عشر سنوات.

(وفي الصورة الثالثة والرابعة لم يوضح القرار بقانون ما إذا كان عدد السنوات شرطاً أم أنه لمجرد الحساب والراجح أنها ليست شرطاً بل هي وسيلة احتياطية لمنع العامل لحسابه الخاص أو صاحب العمل من رفع متوسط الأجر المرجح خلال الفترة السابقة لبداية ظهور المرض معه، فيبدأ برفع دخله مع بداية ظهور المرض معه، فيحصل على راتب عجز كلي طبيعي مرتفع، لذلك وخوفاً من هذا التلاعب فإن المشرع أراد أطول فترة ممكنة حتى يتأكد أن هذا دخله الحقيقي، كما أنه لو كان شرطاً فإنه سيخالف نص المادة 56 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي²).

وهذه الصور لا تختلف من حيث المعادلة بل تختلف من حيث آلية الاحتساب بل في معطى واحد وهو عدد السنوات لمتوسط الأجر المرجح فقط.

وأما البند الثاني الذي أكمل المعادلة، حيث جاء فيها (لأغراض الفقرة (1) من هذه المادة، تشمل سنوات الاشتراكات المدفوعة خلال الفترة من بداية العجز حتى السن القانونية للتقاعد الإلزامي (60 سنة) أي أن السنوات ما بين عمر المصاب عند حصوله على تقرير العجز وحتى بلوغه سن الستين تعتبر مدفوعة حكماً، وهذا فيه من الإنسانية والتكافل ما فيه، وكذلك من أجل تعديل الراتب بما يتعادل مع خط الفقر أو الحد الأدنى للأجور، كما أن إلزام العامل المصاب بدفع المتسحقات

¹ المادة 57 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

² المادة 56 الفقرة 2 تنص (2- إذا حدث العجز خلال فترة التأمين وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون بغض النظر عن عدد اشتراكاته، أو إذا حدث العجز خارج فترة التأمين ولديه ما لا يقل عن (60 اشتراكاً)

حتى سن الستين يعرضه للفقر، مما يجعله يستغني عن الضمان الاجتماعي، ولذلك كان النصّ موفقاً بعدم إلزامه بدفع استحقاقات حتى جيل الستين.

المعادلة: (سنوات الاشتراك + السنوات المتبقية لبوغ سن 60) $\times$ متوسط الأجر المرجح 3 \ 6 \ 10 سنوات $\times$ 2% =
وبالأمثلة الآتية تتضح الأقوال:

مثال 1:

عامل تعرّض لمرض طبيعّي وعمره 37 سنة ومؤمّن بالضمان منذ 15 سنة، توجّه إلى اللجنة الطبيّة واعطي عجز دائم مقداره 85% وأن متوسط الأجر المرجح لديه 3,500 شاقّل.
أولاً: طالما أن العجز يزيد على 75% فإنّه يُعدّ عجزاً كلياً طبيعياً دائماً (ليس عجز جزئي).
ثانياً: طالما أن العجز 75% فأكثر فيعدّ حكماً 100% لأن المادة لم تتحدث عن أخذ النسبة بعين الاعتبار¹.

ثالثاً: - عدد السنوات الاحتساب = 15 سنة اشتراك + (السنوات المتبقية لبلوغه سن 60) 60 -
37 = 23 = 15 + 23 = 38 سنة.

المعادلة: (سنوات الاشتراك + السنوات المتبقية لبوغ سن 60) $\times$ متوسط الأجر المرجح 3 \ 6 \ 10 سنوات $\times$ 2% =

38 سنة $\times$ 3,500 $\times$ 2% = 2,660 شاقّل وهنا نلاحظ أن الأجر أعلى من 40% من متوسط الأجر الشهريّ المرجح وأعلى من 75% من خطّ الفقر و75% من الحد الأدنى للأجور.

مثال 2:

عامل اشترك لمدة سبع سنوات ثم أنقطع عن دفع الاشتراكات لمؤسسة الضمان الاجتماعي، وعند بلوغه سن 53 سنة تعرّض لعجز كلي دائم طبيعّي بنسبة 100% وأن متوسط الأجر المرجح لديه 3,500 شاقّل.

¹ بخلاف نسبة العجز الجزئي الدائم الطبيعي، حيث نصت الفقرة 1 من المادة 59 على (يحتسب راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي وفقاً لنسبة العجز المؤوية من إجمالي راتب العجز الكلي الدائم الطبيعي).

أولاً:- حيث أنه يمتلك في رصيده 60 اشتراكاً فأكثر فينطبق عليه القانون.

ثانياً:- السنوات المتبقية لبلوغ الستين (60 - 53 = 7 سنوات)

ثالثاً:- سنوات الاحتساب (7 سنوات اشتراك + 7 سنوات لسن الستين = 14 سنة)

المعادلة: 14 سنة $\times$ 3,500 شافل $\times$ 2 % = 980 شافل

وهنا نلاحظ أن الراتب أقل من 40% من متوسط الأجر الشهري المرجح (3,500 $\times$ 40% =

1,400 شافل) وأقل من 75% من خط الفقر و75% من الحد الأدنى للأجور، لذلك يجوز المطالبة

برفعه إلى أعلى هذه النسب، والأمثلة كثيرة.

ثانياً: احتساب راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي.

تنص المادة (59) من القرار بقانون تحت عنوان، احتساب راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي،

(1- يحتسب راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي وفقاً لنسبة العجز المؤية من إجمالي راتب العجز

الكلي الدائم الطبيعي، 2- لأغراض الفقرة (1) من هذه المادة، تشمل سنوات الاشتراكات المدفوعة

خلال الفترة من بداية العجز حتى السن القانونية للتقاعد الإلزامي (60 سنة)¹.

أي أن ما ينطبق من أحكام على احتساب راتب العجز الكلي الدائم الطبيعي من تفاصيل تتعلق

بالصور الأربعة (الصورة الأولى:- غير المؤمن:- متوسط الأجر المرجح لآخر 180 اشتراكاً على

الأقل على أن لا تزيد عن عشر سنوات، الصورة الثانية:- كافة المؤمنين:- من متوسط الأجر

المرجح لآخر ثلاث سنوات (قياساً على الشيخوخة، أو أي فترة عمل فيها العامل ولوشهر واحد،

والصورة الثالثة:- العامل لحسابه الخاص:- متوسط الأجر المرجح لآخر ست سنوات، والصورة

الرابعة:- لصاحب العمل: متوسط الأجر المرجح لآخر عشر سنوات).

كما أن المادة أيضاً تتحدث عن إضافة السنوات حتى بلوغ سن الستين إلى سنوات الاشتراك، حيث

نصت على ذلك الفقرة 2 من المادة أعلاه.

¹ المادة 59 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019

وعليه تكون المعادلة:

$$(سنوات الاشتراك + السنوات المتبقية لبوغ سن 60) \times متوسط الأجر المرجح 3 \setminus 6 \setminus 10 سنة \times 2\% = نسبة العجز الجزئي$$

مثال 1:-

عامل مشترك منذ سنتين، عمره 21 سنة، متوسط الأجر المرجح 1,800 شاقل، تعرض لعجز طبيعي جزئي مقداره 70%.

أولاً:- نستخرج عدد سنوات الاحتساب (2 سنتين + (60 - 21) = 39 + 2 = 41 سنة تغطية.

ثانياً:- نستخرج راتب العجز الكلي الدائم الطبيعي (41 سنة $\times$ 1,800 شاقل $\times$ 2%) = 1,476 شاقل.

ثالثاً:- نستخرج راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي = راتب العجز الكلي الدائم $\times$ نسبة العجز = $1,476 \times 70\% = 1,033.2$ شاقل

وهنا نلاحظ أن راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي أكثر من 40%، ولكنه أقل من 75% من الحد الأدنى للأجور، ولكن لا يتوجب رفعه إلى مستوى 75% للحد الأدنى للأجور أو 75% لخط الفقر؛ لأن العامل في هذه الحالة يستمر بالعمل بخلاف العامل الذي يتقاضى راتب العجز الكلي الدائم الطبيعي فلا يجوز له الاستمرار بالعمل.

مثال 2:- عامل اشترك لمدة ثلاث سنوات ونصف، ثم أنقطع عن الاشتراك لمدة سبع سنوات ثم تعرض لعجز جزئي دائم طبيعي بنسبة 50% وكان أجره المرجح لآخر ثلاث سنوات 10,000 شاقل.

الجواب:- لا يستحق راتب عجز جزئي دائم طبيعي ذلك لأنه منقطع عن الاشتراك، وكذلك لا يمتلك في رصيده 60 اشتراك حيث أنه يمتلك 42 اشتراكاً فقط.

وفي هذه الحالة التي يستحق فيها المؤمن عليه راتب عجز كلي أو جزئي دائم طبيعي، فإننا نلجأ إلى تطبيق المادة (60) تحت عنوان احتساب راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي حيث جاء فيها (1- يحق للمؤمن عليه غير المستحق لراتب العجز الكلي الدائم الطبيعي أو راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعي وفقاً لأحكام الفقرة (2) من المادة (56) من هذا القرار بقانون، الحصول على تعويض

الدفعة الواحدة بما يعادل قيمة الاشتراكات المرجّحة التراكميّة مضافاً إليها الفوائد المترتبة عليها،
2- نسبة الفوائد الواردة في الفقرة (1) من هذه المادّة، تكون بنسبة الفوائد المعتمدة من سلطة النقد
الفلسطينيّة للودائع طويلة الأجل في وقت حدوث العجز)¹.

وعليه فتكون الحسبة أكثر بساطة، حيث يتمّ احساب اشتراكاته مضافاً لها الفائدة القانونيّة (الربوية
مع الإشارة إلى حكمها الشرعيّ)، والمحسوبة للعامل ضمن أعلى نسبة لها، حيث أنه مرتبطة بودائع
صندوق الضمان ذات المبالغ الطائلة.

المطلب الثالث: أحكام خاصّة بخصوص تنظيم العجز الطّبيعيّ وأثره على باقي القوانين:

هناك بعض الأحكام التي أوردها القرار بقانون وتم المطالبة بتعديلها، ولكن نعرّج عليها دون
الإغراق فيها حيث نركز على موضوعين رئيسيين متعلّقين بالفحص الطّبيّ وكذلك نتعرّض
لموضوع الإعالة وموضوع الإعانة وذلك كما يلي:

**أولاً: أحكام إعادة الفحص في حال حصول تطوّرات على العجز الجزئيّ أو الكليّ الإصابيّ الدائم
الطّبيعيّ.**

حيث تنصّ المادّة (61) تحت عنوان إعادة الفحص الطّبيّ²:

(1- يحق لكل من المؤسّسة والحاصل على راتب العجز الكليّ الدائم الطّبيعيّ أو العجز الجزئيّ
الدائم الطّبيعيّ طلب إعادة الفحص الطّبيّ خلال السنتين التاليتين من تاريخ ثبوت هذا العجز، ومرة
واحدة كل سنتين بعد ذلك.

2- بناءً على نتائج إعادة الفحص الطّبيّ المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادّة، بالاستناد
إلى نظام اللجان الطّبيّة المعمول به في وزارة الصحّة، تقوم المؤسّسة باتخاذ القرارات الآتية:
أ- وقف الراتب اعتباراً من أوّل الشهر الذي يلي تاريخ صدور تقرير إعادة الفحص الطّبيّ من
المرجع الطّبيّ الذي يبين زوال صفة العجز الكليّ الدائم الطّبيعيّ أو العجز الجزئيّ الدائم الطّبيعيّ.

¹ المادّة 60 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ رقم 19 لعام 2019

² تقابلها الفقرة 67 لقانون الضمان الأردنيّ رقم 1 لعام 2014) حيث لم يتمّ تعديلها بموجب القانون المعدل رقم
24 لعام 2019

ب- تحويل حقوق الحاصل على راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعى إلى راتب العجز الجزئيّ الدائم الطبيعى وفقاً لأحكام المادتين (56) و (59) من هذا القرار بقانون، وذلك اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ صدور تقرير إعادة الفحص الطبّي من المرجع الطبّي، والذي يبين زوال صفة العجز الكليّ الدائم، وثبتت صفة العجز الجزئيّ الدائم لديه.

ج- تحويل حقوق الحاصل على راتب العجز الجزئيّ الدائم الطبيعى إلى راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعى وفقاً لأحكام المادتين (56) و (57) من هذا القرار بقانون، وذلك اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ صدور تقرير إعادة الفحص الطبّي من المرجع الطبّي والذي يبين زوال صفة العجز الجزئيّ الدائم، وثبتت صفة العجز الكليّ الدائم لديه.

3- في حال تخلف الحاصل على راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعى أو راتب العجز الجزئيّ الدائم الطبيعى عن إعادة الفحص الطبّي المنصوص عليه في الفقرة (1) من هذه المادة بناءً على طلب من المؤسسة خلال (45) يوماً¹ من تاريخ الطلب، تقوم المؤسسة بوقف

صرف الراتب المخصص له، إلى حين مثوله أمام المرجع الطبّي لإعادة الفحص الطبّي له². وهنا نتحدث المادة عن أن حق إعادة الفحص هو حق مشترك بين إعادة المؤمّن عليه الذي تنصرت حالته سلباً وبين المؤسسة التي ترى أن المؤمّن عليه قد تحسن ويجب تعديل حالته ووضع القانوني حسب تطوّر حالته إيجاباً، وهنا يمكن أن نلخص الحالات في ثلاثة حالات كما يلي:

1- إعادة الفحص بناءً على طلب المريض: حيث تحول حالة المؤمّن عليه من عجز جزئيّ دائم طبيعى إلى عجز كليّ دائم طبيعى، حيث يتدهور وضعه الصحّي حيث، تكون نسبة العجز لديه أقل من 75%، فترتفع نسبة العجز أكثر من 75%، فهنا يطالب المؤمّن عليه نقله إلى وضع العجز الكليّ دائم طبيعى.

2 - إعادة الفحص بناءً على طلب مؤسسة الضمان: حيث تحول حالة المؤمّن عليه من عجز كليّ دائم طبيعى إلى عجز جزئيّ دائم طبيعى، حيث يقع تحسن على وضعه الصحّي حيث تكون نسبة العجز لديه أكثر من 75%، فتتخفّض نسبة العجز أقل من 75%، فهنا تقوم مؤسسة الضمان بنقل المؤمّن عليه نقله إلى وضع العجز الجزئيّ الدائم الطبيعى.

¹ ان المشرع الاردن لم يقيد هذا بتوقيت محدد و يبدو ان ترك مجالاً للتساهل في هذا الموضوع لمدير المؤسسة، الفقرة و من المادة 67 لقانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014) حيث لم يتم تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 24 لعام 2019

² المادة 61 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019

3- إعادة الفحص بناء على طلب مؤسسة الضمان: حيث تحول حالة المؤمن عليه من عجز كلي دائم طبيعى أو عجز جزئي دائم طبيعى، حيث يشفى المؤمن عليه من مرضه، فهنا تقوم مؤسسة الضمان بناء على زوال صفة العجز الكلي الدائم الطبيعى أو العجز الجزئي الدائم الطبيعى بوقف الراتب نهائياً.

4- هناك حالة يندر وقوعها، أن يتوجه المؤمن عليه الحاصل على راتب عجز كلي دائم طبيعى ويعترف بتحسّن صحته وأنه يستحق راتب عجز جزئي دائم طبيعى، أو أن يتوجه المؤمن عليه ويعترف بتحسّن صحته وشفائه وأنه لا يستحق أي راتب نتيجة زوال العجز. ولكن هناك قسم من الناس لديهم التزام ديني ومبدئي عالٍ، حيث يعتبر حصوله على هذه المبالغ بغير حق باطلاً، وبالتالي فهي محرمة، وبالتالي لا يأخذها حتى لو لم تعلم المؤسسة بذلك، لأن الله سبحانه وتعالى رقيب والإنسان على نفسه رقيب¹.

وبالعودة إلى نص المادة حيث أن لمؤسسة الضمان أن تلزم المؤمن عليه المستفيد من راتب عجز طبيعى إعادة الفحص الطبّي المنصوص عليه في الفقرة (1) من المادة خلال (45) يوماً من تاريخ الطلب، تقوم المؤسسة بوقف صرف الراتب المخصص له، إلى حين مثوله أمام المرجع الطبّي؛ لإعادة الفحص الطبّي له، وهذا نتيجة معلومات بشكل دوري أو باي طريقة تراها المؤسسة صحيحة لأجل إعادة الفحص، بالإضافة إلى أن المادة جعلت إعادة الفحص خلال سنتين من تاريخ الفحص وهذه فترة مناسبة طبياً لإعادة تحسّن حالة المرض أو تدهورها.

ثانياً:- الحق في الاعتراض على قرار الفحص الطبّي.

يحق لكل طرف سواء أكان المؤمن عليه أم المؤسسة الاعتراض على التقرير الطبّي، حيث أن هذا من وجوه العدالة، غير أن المؤسسة ليست طبيياً ولا المؤمن عليه طبيياً، ولكن تجنباً للظلم فأحياناً تخطئ اللجان وأحياناً يتدخل العنصر الشخصي سلباً من خلال علاقة سيئة ما بين المؤمن عليه ورئيس اللجنة أو إيجاباً بأن يكون المؤمن عليه مقرباً من أحد المؤثرين باللجنة، وهنا أيضاً تشعر اللجنة بالرقابة عليها في حال كان هناك لجنة أعلى منها تراقب أعمالها، حيث جاء في المادة (62) تحت عنوان الحق في الاعتراض على قرار الفحص الطبّي ما يلي:

¹ قال تعالى (بل الإنسان على نفسه بصيرة ولو ألقى معاذيره) الآية 15 سورة القيامة

1- يحق لكل من المؤسسة والمؤمن عليه الاعتراض على تقارير المرجع أمام اللجنة الطبيّة الإستئنافية.

2- بناءً على نتائج تقرير اللجنة الطبيّة الإستئنافية وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة، تقوم المؤسسة باتخاذ أي من القرارات الآتية وفقاً لنظام اللجان الطبيّة المعمول بها في وزارة الصحة:

أ- تأكيد حالة العجز الكليّ الدائم الطبيعى أو العجز الجزئيّ الدائم الطبيعى.

ب- رفض حالة العجز الكليّ الدائم الطبيعى أو العجز الجزئيّ الدائم الطبيعى.

3- يجب أن يقدم الاعتراض خلال مدة لا تزيد على (30) يوماً، اعتباراً من اليوم التالي لتبليغ نتائج تقرير المرجع الطبيّ، على أن يرفق معه الوثائق المطلوبة، ولا تقبل أي وثائق تقدم بعد انتهاء هذه المدة)

وهنا تحتوي المادة على حق متساوٍ بين المؤسسة والمؤمن عليه للاعتراض على قرار اللجنة الطبيّة بالدرجة الأولى أمام اللجنة الطبيّة الإستئنافية خلال ثلاثين يوماً¹ مرفقاً معه كل الوثائق المطلوبة محذراً من عدم قبول أي وثيقة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوماً.

والسؤال الذي يثور: هل قرار المؤسسة بوقف الراتب أو تخفيض درجة العجز يعتبر قراراً إدارياً قابل للطعن أمام القضاء الإداري أم أنه قرار كاشف للقرار الطبيّ؟ ولكن لا يمنع أحد من التوجّه للقضاء للطعن في أي قرار، ثم يمكن الطعن بالإجراءات أو في آليات الفحص أو غيرها، ولكن الموضوع الطبيّ لا يمكن للقضاء نقضه إلا في حال إثبات التزوير كونه مستنداً رسمياً.

ثالثاً: وقف صرف راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعى في حال الالتحاق في العمل واحد من أهمّ الشروط الذي بدأنا الحديث عنه في بند الشروط، وهو متعلق براتب العجز الكليّ الدائم الطبيعى (وليس راتب العجز الجزئيّ الطبيعى حيث يجوز له العمل). ويأتي هذا الشرط لأن صاحب العجز الكليّ الطبيعى غير قادر على العمل، وأن القانون تساهل معه، ومنحه حتى 25% عجز (بحسب نسبة العجز لديه) منحة، ثم اكمل له السنوات حتى سن الستين دون أن يقوم بالاشتراك منحة، وعليه يتوجب على المؤمن عليه ترك فرصة لعمل لغيره وأن لا يثري مرتين، وهنا نصت المادة (63) تحت عنوان، وقف صرف راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعى في حال الالتحاق في العمل، (يوقف صرف راتب العجز الكليّ الدائم الطبيعى للمؤمن عليه إذا التحق بعلاقة عمل منتظمة وفقاً

¹ اما المشرع الأردني فجعل المدة هي 60 يوماً للاعتراض حيث نصت المادة 69 بموجب الفقرة ج من المادة 67 لقانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014) حيث لم يتم تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 24 لعام 2019

لأحكام المادة (6) ¹ من هذا القرار بقانون، على أن تدفع الاشتراكات وفقاً لأحكام المادة (42) ² والفقرتين (1) و(2) من المادة (48) ³ من هذا القرار بقانون، وتضاف اشتراكاته الجديدة لاشتراكاته السابقة، ويتم تسوية حقوقه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون) ⁴

المطلب الرابع: مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي بشأن العجز الطبيعي:

لا تزال القانون والشرائع تتداخل مع بعضها بعضاً قريباً وبعداً، والتقارب بينها يشتد كلما اقتربنا من الحالات الإنسانية أكثر، وحيث تقترب من الصعيد الاجتماعي، فتجد أن القانون هو محاولة لتحقيق التكافل الاجتماعي بين الأجبر والدولة وصاحب العمل، وقد اكتملت معالم هذا التكافل وبزرت أهميته بشكل عندما وضعت فرع ضمان المرض والأمومة موضع التنفيذ ⁵.

أولاً: - أحكام العجز الطبيعي في الإسلام

من الصعب الإحاطة بالنظام الإسلامي بالتعامل مع أصحاب العجز الطبيعي وذلك لسعة الموضوع وكثرة تشعباته، ولكن يمكن أن نركز النظر على عدد من النقاط بحيث تعطي المرجو منها:

¹ تنص المادة (6) علاقات العمل المنتظمة (تعتبر علاقات العامل بصاحب العمل منتظمة اذا عمل العامل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد لدى نفس صاحب العمل بموجب عقد عمل ينظم وفقاً لأحكام قانون العمل المعمول به)

² تنص المادة (42) الاشتراكات (1- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الاجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ- أن يكون الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجر. ب. يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجور. 2- يلتزم صاحب العمل بدفع كافة الاشتراكات المستحقة عليه وعلى المؤمن عليه، ويكون مسؤولاً عن دفعها شهرياً من تاريخ التحاق المؤمن عليه بالعمل لديه وحتى تركه له، ويحتسب كسر الشهر على أساس عدد ايام العمل الفعلية لغايات تطبيق احكام هذا القرار بقانون 3- تبقى اشتراكات صاحب العمل والمؤمن عليه عن الفترة ما قبل الاستقالة او إنهاء عقد العمل قبل بلوغ سن الستين سارية المفعول، وتضاف اشتراكاته الجديدة لاشتراكاته السابقة، ويتم احتساب الراتب التقاعدي وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. 4- يعتبر شهر الاشعار جزءاً من الخدمة الفعلية المشمولة بأحكام هذا القرار بقانون، ما لم يلتحق المؤمن عليه بعمل آخر خلال هذا الشهر. 5- يصدر المجلس التعليمات المنظمة لدفع الاشتراكات في حال تخفيض او تعليق دفع الاجور للمؤمن عليه).

³ تنص الفقرتين 1 و 2 من المادة (48) الموارد المالية (تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين الشيوخة والعجز والوفاة الطبيعيين مما يلي: 1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (9%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات. 2- الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (7%) من الأجر الخاضع للتأمينات)

⁴ المادة 63 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

⁵ الضمان الاجتماعي و التأمينات الاجتماعية في لبنان و الشرق الأوسط، هيام ملاط، مرجع سابق ص63.

1- يُعتبر النظام المالي الإسلامي من أكثر الأنظمة استقلالاً، وأنبهها غاية في حضارتها، وقد قرر القرآن الكريم هذا في قوله تعالى: (كَيَّ لَا يَكُونُ دَوْلَةٌ بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ)¹ فهدفت الحضارة الإسلامية إلى وجوب تداول الأموال بين الناس جميعاً، وعدم اقتصار ذلك على فئة الأغنياء؛ لأن ذلك مما يُسبب حرجاً في المجتمع الإسلامي، وإعلاءً لطبقة بعينها دون وجه حق.

2- بيت المال هو المؤسسة التي تُشرف على ما يرد من الأموال وما يخرج منها في أوجه النفقات المختلفة ؛ لتكون تحت يد الخليفة أو الوالي، يضعها فيما أمر الله سبحانه وتعالى به أن تُوضع بما يُصلح شؤون الأمة في السلم والحرب.²

3- الزكاة لها مصارف معلومة قد بيّنها الله تعالى بقوله:- (إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ)³، ولا يجوز دفع الزكاة لمن كان غنياً بمال أو كسب، فمن كان قادراً على التكسب لم يجز دفع الزكاة إليه؛ (لقوله صلى الله عليه وسلم: ولا حظ فيها لغني ولا لقوي مكتسب)⁴.

4- كما ذكرنا سابقاً أن الإسلام يجيز النظام التكافلي.

المختصر: أن العامل الفقير المصاب غير القادر على العمل يجوز أن يعطي من بيت مال المسلمين، واما العامل القادر على العمل جزئياً فيعطي من بيت مال المسلمين ما يُمكن به مدخولاته المالية بحيث يغنيه، وإذا كان العامل مشتركاً في نظام تكافلي فلا مانع مع من حصوله على راتب سواء كان غنياً أم فقيراً ؛ لأن هذا يدخل في إطار العقد الجماعي التكافلي.

¹ سورة الحشر الآية 7

² منير حسن عبد القادر: مؤسسة بيت المال في صدر الإسلام ص47.

³ سورة التوبة الآية 60

⁴ أخرجه أبو داود

⁵ الموقع الإلكتروني للدكتور راغب السرجاني بتاريخ 2020\03\10

[https://www.islamstory.com/ar/artical/23504/%D8%A8%D9%8A%D8%AA-](https://www.islamstory.com/ar/artical/23504/%D8%A8%D9%8A%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%B9%D9%87%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A8%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%B4%D8%AF%D9%8A%D9%86)

[-D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-](https://www.islamstory.com/ar/artical/23504/%D8%A8%D9%8A%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%B9%D9%87%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A8%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%B4%D8%AF%D9%8A%D9%86)

[-D8%B9%D9%87%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A8%D9%8A-](https://www.islamstory.com/ar/artical/23504/%D8%A8%D9%8A%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%B9%D9%87%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A8%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%B4%D8%AF%D9%8A%D9%86)

[-D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%A1-](https://www.islamstory.com/ar/artical/23504/%D8%A8%D9%8A%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%B9%D9%87%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A8%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%B4%D8%AF%D9%8A%D9%86)

[-D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%B4%D8%AF%D9%8A%D9%86](https://www.islamstory.com/ar/artical/23504/%D8%A8%D9%8A%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84-%D9%81%D9%8A-%D8%B9%D9%87%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A8%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%81%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%B4%D8%AF%D9%8A%D9%86)

ثانياً: - أحكام العجز الطبيعي في القانون الأردني.

تم الإشارة إلى تفاصيل الأحكام الأردنية فيما يتعلق بالعجز الطبيعي بشقيه الجزئي والكلي في حواشي البحث وذلك اختصاراً وتسهيلاً، ولكن يجدر الإشارة إلى نقطة سريعة في القانون الأردني غابت عن القانون الفلسطيني (على غرار الإعالة بتأمين الشيخوخة) وهي موضوع الإعانة، حيث أن كثيراً من المرضى يحتاجون إلى مرافق يقوم بإعانتهم، خاصة وأن بعضهم يسير على كرسي متحرك يحتاج من يحرك له الكرسي وبعضهم يصل به الحال إلى أن يحتاج مساعدة في الحمام أو تغيير ملابسه أو غيرها، لذلك فهو يحتاج إلى مصروف هذا المعيل، وكان الأجدر بالقرار بقانون أن يضيف الإعالة في الإطار الإنساني للقانون، وذلك على نسق القانون الأردني، حيث جاء في المادة 67 ما نصه (3 - يزداد راتب إعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم المشار إليه في البند (1) من هذه الفقرة بنسبة (25%) منه إذا كان المؤمن عليه وقت مثوله أمام المرجع الطبي بحاجة لمن يعينه على القيام بأعباء حياته اليومية، وذلك بناء على قرار من المرجع الطبي، وشريطة أن لا تتجاوز هذه الزيادة الحد الأدنى للأجور المعتمدة وفقاً لأحكام قانون العمل النافذ)¹.

ثانياً: - أحكام العجز الطبيعي في القانون الإسرائيلي.

كما تحدثنا سابقاً فإن القانون الإسرائيلي يعتمد على نظام التأمين الوطني، أو النظام الشامل للتأمين، وكنا قد أشرنا إلى الأسباب الدينية والعقدية بالإضافة إلى الرغبة السياسية في تكثير عدد أفراد الأسرة دون تعرضها للافتقار.

وهنا يأتي نظام المخصصات، حيث يعطي لكل صاحب حق أو مجموعة حقوق تجمع بينهم علة واحدة في إطار واحد لغايات التسهيل.

مخصصات الإعاقة العامة²:

تُدفع مخصصات الإعاقة العامة لمن ليس بإمكانه العمل بسبب إعاقته، أو تقلصت قدرته على العمل إلى نسبة 50%، وتحدد له إعاقة طبية بنسبة 60% على الأقل (أو 40% على الأقل في بعض الحالات المذكورة لاحقاً) للحاصلين على المخصصات والذين بدأوا بالعمل، فإن مبلغ الدخل الشامل

¹ بند 3 فقرة ج من المادة 67 لقانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014) حيث لم يتم تعديلها بموجب القانون المعدل رقم 24 لعام 2019

² قانون التأمين الوطني (النسخة المعدلة) لعام 1995 ، المادة 1 حتى المادة 6 والمادة 335 وما بعدها ضمن التعديل 61 ، مع الإشارة إلى أن نظام أو لائحة التأمين الوطني (تأمين العجز وتحديد نسبة العجز الطبية وتعين لجنة للاستئناف والقرارات الطارئة) لعام 1984 و نظام أو لائحة التأمين الوطني (تحديد درجة العجز لمصابي العمل) 1965 هاتين اللائحتين هما اللائحتين المتحكمتان بتفاصيل التعويض وشروطه واجراءاته ، مع الاخذ بعين الاعتبار ان هناك عناصر اخرى تتحكم بهاتين اللائحتين مثل الحد الأدنى للأجور وجدول غلاء المعيشة .

من العمل ومن المخصصات، يجب أن يكون دائماً أكبر من مبلغ مخصصات الإعاقة التي يحصلون عليها مخصصات الإعاقة هي مخصصات شهرية تعطى لذوي إعاقة جسدية أو ذهنية أو نفسية والتي أثرت سلباً على قدرتهم على إعالة أنفسهم أو تقلصت قدرتهم بنسبة 50% على الأقل، ولرربة منزل كانت قد أصيبت في قدرتها على العمل في البيت بنسبة 50% على الأقل.

الإجراءات: تحديد درجة العجز، (يجب إجتياز لجنة طبية لتحديد نسبة الإعاقة الطبية) 1- التحضيرات اللازمة لتقديم الطلب تقديم طلب في المسار العادي أو في مسار سريع للحالات الخاصة 2- تحديد الإعاقة الطبية بواسطة اللجنة الطبية وتحديد درجة العجز 3- إذا لم تكونوا راضين عن الرد، فباستطاعتكم الإستئناف على قرار اللجنة الطبية أو الإستئناف على القرار بخصوص عدم المقدرة على العمل 4- في كل الأحوال من الممكن إعادة تقديم الطلب¹.

أما بخصوص مبالغ المخصصات التي تدفع وآليات الزيادة عليها (صحيحة لتاريخ 01.01.2019)

1- يكون قدر مخصص العجز الشهري بحسب درجة عدم القدرة على الاكتساب التي حددت لك أ- درجة كاملة (100% أو 75%) مخصص شهري كامل قدره 3,321 شافل (ابتداءً من- 01.01.2020).

ب- درجة جزئية بنسبة 74% مخصص شهري جزئي قدره 2,242 شافل (ابتداءً من- 01.01.2020).

ج- درجة جزئية بنسبة 65% مخصص شهري جزئي قدره 2,027 شافل (ابتداءً من- 01.01.2020).

د- درجة جزئية بنسبة 60% مخصص شهري جزئي قدره 1,908 شافل (ابتداءً من- 01.01.2020).

¹ مخصصات الاعاقة شروطها، من الموقع الإلكتروني لمؤسسة التأمين الوطني بتاريخ 2020\03\31 https://www.kolzhut.org.il/ar/%D9%85%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9

يضاف لها علاوة عن أولاد: تُصرفّ العلاوة عن أولاد يستوفون أحد هذه الشّروط: (لم يبلغوا 18 عاماً من العمر بعد، ويؤدون الخدمة العسكرية في الجيش أو الخدمة الوطنيّة ولم يبلغوا 24 عاماً من العمر بعد، ويستوفون تعريف ولد بحسب قانون تأمين المواطن الكبير السنّ) يكون قدر العلاوة عن الأولاد بحسب درجة عدم القدرة على الاكتساب التي حدّدت لك: درجة كاملة (100% أو 75%) - يكون قدر العلاوة 954 شاقّل (ابتداءً من - 01.01.2020). درجة جزئية بنسبة 74% - يكون قدر العلاوة 706 شاقّل (ابتداءً من - 01.01.2020). درجة جزئية بنسبة 65% - يكون قدر العلاوة 620 شاقّل (ابتداءً من - 01.01.2020). درجة جزئية بنسبة 60% - يكون قدر العلاوة 572 شاقّل (ابتداءً من - 01.01.2020). تُصرفّ علاوة عن أولاد فقط عن الولدين الأوليين.

يضاف لها علاوة عن زوجة / شريك/ة حياة: تُصرفّ العلاوة عن زوجة / شريك/ة حياة ي/تستوفي هذين الشرطين: (يبلغ معدل المدخول للزوج/ة / لشريك/ة الحياة ما لا يتعدى 6,014 شاقلاً جديداً (ابتداءً من - 01.01.2020) ولا ي/تتقاضى الزوج/ة / شريك/ة الحياة مخصصاً آخر)

يكون قدر العلاوة عن الزوج/ة شريك/ة الحياة بحسب درجة عدم القدرة على الاكتساب التي حدّدت لك :

درجة كاملة (100% أو 75%) يكون قدر العلاوة 1,192 شاقلاً جديداً (ابتداءً من - 01.01.2020).

درجة جزئية بنسبة 74% - يكون قدر العلاوة 882 شاقلاً جديداً (ابتداءً من - 01.01.2020).
درجة جزئية بنسبة 65% - يكون قدر العلاوة 775 شاقلاً جديداً (ابتداءً من - 01.01.2020).
درجة جزئية بنسبة 60% - يكون قدر العلاوة 715 شاقلاً جديداً (ابتداءً من - 01.01.2020).

لأنتباهك، إذا كانت لك درجة عدم قدرة على الاكتساب بنسبة 74% أو 65% أو 60%، واكتسبت أكثر من 2,216 شاقلاً جديداً (ابتداءً من - 01.01.2020)، فستستحق/ين علاوة كاملة عن الزوج/ة / شريك/ة الحياة و/أو الأولاد¹.

وهنا نلاحظ ان القانون الاسرائيلي قريب للقانون الفلسطيني من حيث آلية العمل والتعويض ، ولكن القانون الاسرائيلي اخذ بالاعتبار نظام الاعالة للاولاد ، وكذلك دخل الزوج او الزوجه وجعل هناك زيادات بحيث يتناسب الراتب الشهري مع حالة المصاب ، وهذا فيه وجه عدالة ، حيث لا يجوز تعويض من لديه ست ابناء وزوجه وأحد أبناءه لديه إعاقة ، مثل من لديه ولدين وزوجه ولا يوجد طفل لديه إعاقة (مثلاً) ، وهذا من متطلبات التعديل في القانون الفلسطيني مستقبلاً .

¹ مقدار العلوات على مخصص العجز العام، من الموقع الإلكتروني لمؤسسة التأمين الوطني بتاريخ 2020\03\31
https://www.btl.gov.il/Arabic%20HomePage/benefits_ar/disability_ar/Pages/%D7%A1%D7%9B%D7%95%D7%9D%20%D7%94%D7%A7%D7%A6%D7%91%D7%94%20%D9%85%D8%A8%D9%84%D8%BA%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AE%D8%B5%D8%B5%D8%A7%D8%AA.asp

المبحث الثالث: تأمين الوفاة الطبيعية:

قال تعالى (كُلُّ نَفْسٍ ذَائِقَةُ الْمَوْتِ ۖ وَإِنَّمَا تُوَفَّقُونَ أجوركم يومَ الْقِيَامَةِ ۖ فَمَنْ زُحِرَ عَنِ النَّارِ وَأُدْخِلَ الْجَنَّةَ فَقَدْ فَازَ ۖ وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْغُرُورِ) ¹ ويقول الله تعالى (اللَّهُ يَتَوَفَّى الْأَنْفُسَ حِينَ مَوْتِهَا وَالَّتِي لَمْ تَمُتْ فِي مَنَامِهَا ۖ فَيُمْسِكُ الَّتِي قَضَىٰ عَلَيْهَا الْمَوْتَ وَيُرْسِلُ الْأُخْرَىٰ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ۚ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ) ²، فالموت هو موعد حتمي في موعد محدد سلفاً من الله الذي لا يموت، قال تعالى (وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ كِتَابًا مُّؤَجَّلًا) ³، وقوله تعالى (وَلَنْ يُؤَخَّرَ اللَّهُ نَفْسًا إِذَا جَاءَ أَجَلُهَا) ⁴.

جعل الله موعد الموت جزءاً من عالم الغيب، حيث كان لهذا حكمة بالغة، وأسباباً مذهلة، حتى يتوقعه الإنسان في أية لحظة، فكلما اغتر تذكر أنه قد يفارق الدنيا بعد ساعة أو ساعات فيرجع الى الحق ⁵.

والموت يرتب انتقال أموال الميت إلى رثته أو انتقال ديون الميت إلى الورثة أو لا هذا وليس ذاك، وهذا هو الأعم الأغلب، لأن أغلب الناس بالمجتمع الفلسطيني يعيشون بصورة إيمانية (قال علي بن أبي طالب رضى الله عنه: التقوى هي الخوف من الجليل والعمل بالتنزيل والرضا بالقليل والاستعداد ليوم الرحيل) ⁶ وهو مترفعة عن السؤال تعلوها الكرامة بعد الدين، يرضون بالقليل وتتحمل الأسرة على نفسها بصورة يتجلى فيها الشرف والإيثار في وقت يكونون فيه في أشد الحاجة للمال (ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة) ⁷.

فيموت رب الأسرة كفافاً لا له ولا عليه، إلا من منزل تسكن فيه الأسرة، ومن بضعة دنائير كان قد ادخرها هنا وهناك، وتصبح الأسرة غالباً بلا معيل، وتفتقر، وطالما سمعنا عن الأبن الأكبر يخرج من سلك التعليم إلى سوق العمل، ليعيل أسرته بمبالغ بسيطة تسد بها رمقها، لذلك جاء الضمان الاجتماعي ليسد حاجة الأسرة في حالة فقدان المعيل.

¹ سورة آل عمران الآية 185

² سورة الزمر الآية 46

³ سورة آل عمران الآية 145

⁴ سورة المنافقون الآية 11

⁵ في الطريق الى الله، يوسف القرضاوي، الجزء الرابع، ص 5، دار الرسالة.

⁶ فرائد الكلام للخلفاء الكرام، قاسم عاشور، ص 334 دار طويق للنشر و التوزيع، 1900، ط1

⁷ سورة الحشر الآية 11.

وعليه فإننا سنعالج هذا المبحث في أربعة مطالب، نتحدث في الأول منها عن ماهية الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، ثم ننتقل آلية احتساب تأمين الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، ثم نتوجه الى أحكام خاصة في الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، ونختم بمقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي بشأن الوفاة الطبيعية وذلك كما يأتي:

المطلب الأول: ماهية الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

حيث أن القانون لم يفصح عن تعريف معين للوفاة الطبيعية فإن هذا يفتح باب الاجتهاد والأحكام القضائية ومرافعات المحامين وضم الحالات الخاصة وتفصيل لا يعلم مداها الا الله، لذلك نبحت في هذا المطلب موضوعين في فرعين ؛ نبحت في الفرع الأول تعريف الوفاة الطبيعية ونبحت في الفرع الثاني شروط الحصول على منحة الوفاة الطبيعية وذلك كما يلي:

الفرع الأول: تعريف الوفاة الطبيعية (عناصرها وصورها وشمولها):

لم يورد القرار بقانون أي تعريف للوفاة الطبيعية¹، ولكن يبدو أن المشرع افترض أنه من المعلوم بالدين بالضرورة، حيث أنها موت الإنسان بصورة طبيعية دون تفصيل عن سبب حالة الوفاة موتاً عادياً أو أنتحاراً أو قتلاً أو غيرها، ذلك أن الصورة الأخرى التي يهتم لها القانون هي الوفاة الإصابية، وما يرشد إلى هذا، أنه جاء في المادة الأولى تعريف راتب الوفاة (راتب الوفاة: راتب الوفاة الطبيعية أو راتب الوفاة الناجمة عن إصابة عمل)².

وهنا يعطي القانون مؤشراً أن يتعامل مع حالتين رئيسيتين، الأولى هي الوفاة الطبيعية فهي كل وفاة للمؤمن غير الوفاة الناتجة عن إصابة عمل، مهماً كان شكل هذه الوفاة، ذلك أن المقصود منها هم ورثة المتوفى إلا أن يكون احد الورثة هوقاتل مورثه، فتتطبق عليه القاعدة الواردة في مجلة

¹ موضوع تعريف الوفاة الطبيعية كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي لل نقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بتعديل تعريف الوفاة الطبيعية: بانها كل وفاة غير ناتجة عن اصابة عمل.

² المادة الاولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

الأحكام العدلية (من استعجل الشيء قبل أوانه عوقب بحرمانه)¹ فيحرم هذا الوارث هو ومن اشترك معه من الورثة فقط².

وحيث تأن أمين الشيخوخة هو من أهم مداخل صندوق الضمان ومواردها، حيث تنص الفقرات 1 و2 و3 من المادة (48) الموارد المالية (تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين مما يلي: 1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (9%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات. 2- الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (7%) من الأجر الخاضع للتأمينات 3- الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا القرار بقانون بشأن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين)³.

وحيث أن القرار بقانون شمل الوفاة الطبيعية بالتغطية في مرتين: المرة الأولى في الاشتراكات الإلزامية أو الإجبارية، حيث جاء في المادة (3) نطاق التطبيق، ما نصه: (1- يشمل هذا القرار بقانون التأمينات الاجتماعية الآتية: أ- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين)⁴ حيث أنها جاءت ضمن أهم المنافع التي عالجها القانون.

¹ المادة 99 من مجلة الاحكام العدلية.

² جاء في درر الاحكام في شرح مجلة الاحكام، لـ علي حيدر، ج 1 ص 99 ما يلي: (من استعجل الشيء قبل أوانه عوقب بحرمانه: هذه القاعدة مأخوذة من قواعد (من استعجل الشيء قبل أوانه عوقب بحرمانه) و (من استعجل ما أخره الشرع يجازى برده) و (من استعجل شيئاً قبل أوانه ولم تكن المصلحة في ثبوته عوقب بحرمانه) (الواردة في الأشباه، والكفاية، وزواهر الجواهر، فعليه إذا قتل شخص مورثه قتلًا يوجب القصاص أو الكفارة يحرم من الميراث؛ لأنه يقتله مورثه تعجل الوقت الذي يرثه به فيعاقب بالحرمان فلا يكون وارثاً للمورث. كذلك لو أوصى شخص لآخر بمال فقتل الموصي له الموصي على الوجه الذي ذكرناه فيحرم من المال الموصى به، قد قُتِلَ القاتل الذي يوجب الحرمان من الإرث بالذي يوجب القصاص أو الكفارة؛ لأن القتل الذي لا يوجب ذلك غير مانع من الميراث فالقتل الذي يوقعه الصبي أو المجنون والقتل بسبب وقتل الزوجة أو إحدى المحارم من ذوات الرحم بسبب الزنا فلا توجب الحرمان من الإرث، هذا وقد جاء في علم الكلام) المقتول ميت بأجله أي الوقت المقدر لموته (فكان من الواجب نظراً إلى هذه القضية المشهورة ألا يعد قتل المورث أو الموصي فرعاً لهذه القاعدة، ولكن بما أن إجراء العقاب والقصاص وأمثاله في حق القاتل إنما لارتكابه الأمر المنهي عنه وإقدامه على الفعل الذي ينشأ عنه الموت عادة فذلك أمر تعبدي لا تعلق له بالأمور الدنيوية والشئون الاجتماعية، (مستثنيات هذه القاعدة) يوجد لهذه القاعدة بعض المستثنيات: منها لو قتل الدائن مدينه الذي تأجل ما عليه من الدين إلى سنة قبل حلول الأجل فيحل الأجل بموت المدين كما هو معلوم للقاتل حالاً استيفاء دينه من تركه المقتول) من الموقع الإلكتروني <https://al-maktaba.org/book/21692/82#p1> بتاريخ 2020\02\10.

³ المادة 48 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

⁴ المادة 3 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

والحالة الثانية التي شمل القرار بقانون الوفاة الطَّبيعية، وهو ما ورد في المادة 9 تحت عنوان التَّغطية الاختيارية، ما نصه (1- يحق للعامل الذي كان مؤمناً عليه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، ولم يستمر في التَّغطية التَّأمينية لأي سبب من الأسباب، الاستمرار اختيارياً في التَّغطية التَّأمينية من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل، على أساس الدَّخل المصرَّح عنه رسمياً من المؤمن عليه لتغطية تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطَّبيعيين المنصوص عليه في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، وذلك بناءً على تعليمات يضعها المجلس، 2- يحق للعامل في الخارج ولصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص الانضمام اختيارياً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطَّبيعيين المنصوص عليه في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (3) من هذا القرار بقانون، على أن يدفع كل منهم الاشتراكات المحددة لكل من صاحب العمل والمؤمن عليه على أساس الدَّخل المصرَّح عنه رسمياً من أي منهم، وفقاً للتعليمات التي يضعها المجلس)¹.

فهذه صور المنضمين إلى تأمين الوفاة الطَّبيعية، ولكن ومن أجل أن يكتمل التعريف لا بد من حصر منافع التأمين على الوفاة الطَّبيعية، حيث جاء في المادة (47) والتي هي بعنوان منافع تقاعد الشيخوخة والعجز والوفاة الطَّبيعيين ما نصه (تشمل منافع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطَّبيعيين الواردة في هذا الفصل ما يلي: 1- راتب التقاعد وراتب العجز وراتب الوفاة الطَّبيعيين. 2- تعويضات الدفعة الواحدة في حال عدم توفر شروط استحقاق الراتب التقاعدي² 3 - نفقات الجنازة)³.

حيث يتضح جلياً أن منافع تأمين الوفاة الطَّبيعية تشمل:

¹ المادة 9 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي

² موضوع تعديل شروط استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي والمبكر كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للقطاعات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون حيث المطالبة بتعديل شروط استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي والمبكر كما يلي: أ- للرجال: سن استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي للرجال ببلوغ سن 60 عام، وتسديد 180 اشتراك منها 84 اشتراك فعلي. سن استحقاق الراتب التقاعدي المبكر للرجال ببلوغ سن 45 عام، وتسديد 240 اشتراك منها 60 اشتراك فعلي. ب- للنساء: سن استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي للنساء ببلوغ سن 55 عام، وتسديد 180 اشتراك منها 84 اشتراك فعلي. سن استحقاق الراتب التقاعدي المبكر للنساء ببلوغ سن 45 عام، وتسديد 240 اشتراك منها 60 اشتراك فعلي.

³ المادة 47 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي

1- إما راتب الوفاة الطَّبيعية (في حال تحقق الشُّروط) أو الدفعة الواحدة (في حال عدم تحقق الشُّروط).

2- نفقات الجنازة (مادة (71) نفقات الجنازة يصرف للورثة المستحقين منحة بدل نفقات الجنازة بما يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر، وفقاً للتعليمات التي يصدرها المجلس بهذا الشأن) ¹ اي مبلغ 4,350 شاقل تدفع لمرة واحدة.

ويرى الباحث أن يكون تعريف تأمين الوفاة الطَّبيعية: - هي المستحقات التَّأمينية التي يستحقها ورثة المؤمن عليه المتوفى وفاة طَّبيعية غير إصابية بعد تحقق الشُّروط القانونيّة عليه.

الفرع الثاني: شروط استحقاق راتب الوفاة الطَّبيعية:

كما ذكرنا في مبحث الشَّيخوخة فإنّه كلما خضنا في شروط أي منفعة من منافع التَّأمين فلا بدّ من إعادة ذكر الشُّروط لأنّه تطبّق عموم وتفصيل على كل منفعة لذلك نذكرها مختصرة (هنا بدوون مراجع لذكرها في شروط الشَّيخوخة)، وحيثما وردت كلمة شروط في موضوع الحصول على المنافع فإن هناك ثلاثة أنواع من الشُّروط، أوّلا الشُّروط العامة المبدئية، والنوع الثاني الشُّروط المحددة لنوع معيّن من الحقوق أو الشُّروط المحددة، والنوع الثالث هي الشُّروط التفصيلية لكل حق بشكل خاص:

أوّلا:- الشُّروط المبدئية: التي تحول دون إنطباق القانون على طالب المنفعة أو التَّعويض، لذلك فهي تعني ردّ أي طلب يقدم لمؤسسة الضَّمان دون البحث في تفصيلاته، وهي:

- 1- أن يكون المؤمن عليه شَخْصاً طَبِيعياً (ليس شَخْصية اعتبارية).
- 2- أن تكون المنفعة من ضمن المنافع والإخطار المؤمن عليها.
- 3- أن تكون من ضمن الفئات المغطاة (عامل، وعامل لدى الهيئات المحليّة...الخ).
- 4- أن لا يكون العامل مستثنياً من القرار بقانون ².

¹ المادة 71 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

² تنص المادة 5 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 تحت عنوان الاستثناءات من التغطية (يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات التالية: 1- الموظفون الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 المعمول به، 2- منتسبو قوى الأمن الفلسطينية الخاضعون لأحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004 المعمول به، 3- العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة، 4- موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة).

5- أن تكون ملتزماً بالتسجيل وبالاشتراكات المطلوبة (فيما عدا الإستثناءات التي ينص عليها).

6- أن يكون العامل منتظماً بالعمل (بإستثناء الحالات التي تم إستثنائها صراحة).

وهذه الشروط سوف تكرر في كل أبحاث التغطية في هذا البحث، ولكن دون مراجع.

ثانياً:- الشروط المحددة:- التي هي شروط ومحددات للموضوع الذي نحن في صددده في كل مرة وفي هذا البحث نحن في صدد موضوع العجز الطبيعى الدائم الجزئي والكلي، فنحدد شروطها المحددة بما تنطبق على العجز الطبيعى وغيره، أي تنطبق نفس الشروط على العديد من المنافع المؤمن عليها وقد تختلف معها، ولكنها بكل الأحوال لا تتمتع إنطباق القانون على العامل في حال غيابها وفي أغلب الأحيان ترتب الغرامة.

1- الالتزام بتعليمات النظام الذي يحدد تفاصيله (حيث نص القرار بقانون على صدور لوائح تنفيذية).

2- أن يكون الأجر الخاضع لا يقل عن الحد الأدنى (وليس خط الفقر)، وأن لا يزيد عن عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجور.

3- أن يكون صاحب قد قام بالتسجيل وتعبئة البيانات اللازمة وفق النظام لاحتساب الاشتراكات.

4- أن يكون صاحب العمل ملتزماً بتسديد الاشتراكات الشهرية¹ والخاصة بتأمين الوفاة الطبيعية² (مع الأخذ بعين الاعتبار بهذه المنفعة بالذات عدد الاشتراكات المدفوعة).

وهذه الشروط لا تمنع إنطباق القانون من حيث الأصل، ولكن قد تحول دون التعويض أو الحصول على المنفعة أو إيقاع الغرامة لغايات تجاوزها، وهذه الشروط غير مضبوطة بالقانون بشكل واضح، فقد تخلق مستقفاً للفساد والمحسوبية، لذلك يفترض أن يتم التحديد لها.

¹ المادة 45 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1- يلتزم صاحب العمل بتسديد الاشتراكات التي يؤديها عن المؤمن عليهم والإشتراكات المقطوعة من اجورهم الى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوما الاولى من الشهر التالي للاستحقاق وفي حالة تأخره يدفع فائدة تأخير قدرها (1%) شهرياً عن اي من الاشتراكات التي تأخر عن ادائها، 2- اذا لم يلتزم صاحب العمل بخصم الاشتراكات عن كل او بعض عماله او لم يقم بخصم الاشتراكات على أساس الاجور الحقيقية، يغرم دون اشعار مسبق او انذار من المؤسسة بدفع مبلغا اضافيا يعادل (30%) من قيمة الاشتراكات التي لم يؤديها).

² تنص الفقرة 1 و 2 من المادة 45 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين مما يلي: 1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (9%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات، 2- الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (7%) من الأجر الخاضع للتأمينات)

ثالثاً:- الشّروط الموضوعية أو التّفصيليّة:- وهي التي تخص نوعاً معيّن من المنافع، أوردتها القانون أثناء معالجة هذه المنفعة لغايات تحديد شروطها، وهي بخصوص الوفاة الطّبيعيّة.

جاء القرار بقانون واضحاً صريحاً في شروط استحقاق راتب الوفاة الطّبيعيّة، حيث نصت المادة (64) تحت عنوان، شروط استحقاق راتب الوفاة الطّبيعيّة، ما نصه (يحق لورثة المؤمن عليه الحصول على راتب الوفاة الطّبيعيّة في إحدى الحالات الآتية:

- 1- إذا حدثت الوفاة له خلال فترة التّأمين، شريطة أن يكون لديه ما لا يقل عن (18) ¹ اشتراكاً شهريّاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون.
- 2- إذا حدثت الوفاة له خارج فترة التّأمين، شريطة أن يكون لديه ما لا يقل عن (60) ² اشتراكاً شهريّاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون.
- 3- إذا كان المتوفى يتلقى راتباً تقاعديّاً أو كان مؤهلاً للحصول على راتب تقاعديّ عند وفاته، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون) ³.

ويتضح من النّص أن هناك أربعة شروط لاستحقاق الرّاتب الوفاة الطّبيعيّة وهنا تأتي الشّروط على شكل حالات، فلا يشترط اجتماع الشّروط بل يكفي إنطباق حالة واحدة أو أحد الشّروط الآتية:

- 1- حصول الوفاة خلال فترة التّأمين وأن يكون في رصيده 18 اشتراكاً شهريّاً.
- 2- حصول الوفاة خارج فترة التّأمين وأن يكون في رصيده 60 اشتراكاً شهريّاً.

¹ يقابله المادة 66 من قانون الضمان الأردني حيث نصت على 24 اشتراك منها سنة متواصل.

² يقابلها من المادة 66 اردني المعدلة بالمادة 7 من قانون الضمان المعدل رقم 24 لعام 2019 حيث نصت (تعديل المادة (66) من القانون الأصلي بإضافة الفقرة (د) اليها بالنص التالي: د.1. على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة اذا كان لدى المؤمن عليه الأردني (120) اشتراكاً فعلياً فأكثر منها (12) اشتراكاً متصلاً ووقعت الوفاة خارج الخدمة ولم يمض على انقطاعه عن الشمول بأحكام هذا القانون أكثر من ستين شهراً محسوبة من بداية الشهر التالي للشهر الذي أوقف الإشتراك فيه عنه وحتى نهاية الشهر الذي حدثت فيه الوفاة فيجوز للورثة التقدم بطلب تخصيص راتب تقاعد الوفاة الطّبيعيّة. 2. لغايات تطبيق البند (1) من هذه الفقرة يلتزم الورثة المستحقون بدفع اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة فقط من الشهر التالي للشهر الذي أوقف فيه الاقتطاع وحتى نهاية الشهر الذي وقعت فيه الوفاة وذلك على أساس أجر المؤمن عليه المتوفى الاخير الخاضع للاقتطاع دفعة واحدة او بالتقسيت. 3. تسري أحكام البندين (1) و (2) من هذه الفقرة على المؤمن عليهم الذين وقعت وفاتهم قبل نفاذ أحكام هذا القانون المعدل شريطة ان يعيد الورثة المستحقون كامل مبلغ التعويض اذا تم صرفه لهم سابقاً مع الفائدة القانونية دفعة واحدة او بالتقسيت مضافاً اليه الإشتراكات الواردة في البند (2) من هذه الفقرة.4. يخصص الراتب المنصوص عليه في هذه الفقرة اعتباراً من بداية الشهر الذي تقدم فيه الورثة المستحقون بطلب تسوية حقوقهم

³ المادة 64 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي

(أما إذا كان العامل مؤمناً ثم توقف عن الاشتراك ولا يمتلك 60 اشتراكاً شهرياً فإنه يستحق تعويض الدفعة الواحدة).

3- حصول الوفاة خارج فترة التأمين نتيجة حصول على راتب تقاعدي أو كان مؤهلاً للحصول على راتب تقاعدي.

المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

جاءت المادة (67) تحت عنوان الحد الأدنى لراتب الوفاة الطبيعية¹، (يجب ألا يقل راتب الوفاة الطبيعية وفقاً لأحكام المادة (66) من هذا القرار بقانون عن (75%) من الحد الأدنى للأجور، أو قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى)²، وهذا محدد هام ومن الضروري ذكره في كل مادة احتساب حتى لا يقع الشك فيه كونه من أهم الضوابط لهذا التأمين.

ثم جاء في المادة (66) تحت عنوان، احتساب راتب الوفاة الطبيعية (1- راتب الوفاة الطبيعية لورثة المؤمن عليه وفقاً لأحكام الفقرتين (1) و(2) من المادة (64)³ من هذا القرار بقانون، بواقع (2%) عن كل سنة من سنوات الاشتراك من متوسط الأجر المرجح لآخر ثلاث سنوات للعامل، ومن متوسط الأجر المرجح لآخر ست سنوات للعامل لحسابه الخاص، ومن متوسط الأجر المرجح لآخر عشر سنوات لصاحب العمل، التي تم فيها تسديد الاشتراكات قبل حدوث الوفاة المؤمن عليه الخاضع للحد الأقصى لأجر المحدد في البند (أ) من الفقرة (1) من المادة (42)⁴ من هذا القرار

¹ موضوع صرف منافع الوفاة لورثة المتوفي بغض النظر عن مسببات حالة وفاة المشترك (طبيعي أم غير طبيعي)، كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون والمطالبة بها وذلك لأن الهدف من الضمان الاجتماعي هو حماية الفئات الضعيفة وهم زوجة وابناء المشترك المتوفى وإعادة تعريف الوفاة مع شطب كلمة الطبيعية أينما وردت في القانون.

² المادة 67 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

³ الفقرة 1 و 2 من المادة 64: - (يحق لورثة المؤمن عليه الحصول على راتب الوفاة الطبيعية في إحدى الحالات الآتية: - 1- إذا حدثت الوفاة له خلال فترة التأمين، شريطة أن يكون لديه ما لا يقل عن (18) اشتراكاً شهرياً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. - 2- إذا حدثت الوفاة له خارج فترة التأمين، شريطة أن يكون لديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً شهرياً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون).

⁴ تنص المادة (42) الاشتراكات (1- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الأجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ- أن يكون الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجر)

بقانون، ولأغراض هذه الفقرة تحتسب الفترة من تاريخ وفاة المؤمن عليه حتى السن القانونية للتقاعد الإلزامي (60) كسنوات فعلية، 2- راتب الوفاة الطبيعية لورثة متقاعد الشيخوخة أو العجز الطبيعي وفقاً لأحكام الفقرة (3) من المادة (64) من هذا القرار بقانون، يكون نفس قيمة راتب الشيخوخة أو العجز الطبيعي التي كان يحصل عليها المتوفى عند تاريخ الوفاة¹.

وهنا تحدثت المادة عن أربعة صور هي:

الصورة الأولى:- متوسط الأجر المرجح لآخر ثلاث سنوات المؤمن عليه بشكل إلزامي أو اختياري.

الصورة الثانية:- متوسط الأجر المرجح لآخر ثلاث سنوات العامل غير المؤمن والذي يمتلك رصيماً فيه 60 اشتراكاً سابقاً لوقف اشتراكه بمؤسسة الضمان.

الصورة الثالثة:- متوسط الأجر المرجح لآخر ست سنوات العامل لحسابه الخاص (المنضم اختياريًا).

الصورة الرابعة:- متوسط الأجر المرجح لآخر عشر سنوات لصاحب العمل (المنضم اختياريًا). في كل الصور السابقة يجب أن يكون الحد الأقصى للأجر الخاضع لتأمين الوفاة مساوياً لعشرة أضعاف الحد الأدنى للأجر، وعند الاحتساب يتم إضافة السنوات ما بين الإصابة وسن الستين كسنوات فعلية.

الصورة الخامسة:- المؤمن عليه الذي كان يحصل على راتب شيخوخة (أو كان مؤهلاً لأن يحصل على راتب تقاعد) أو راتب عجز طبيعي تساوي راتب وفاته الطبيعية.

وهناك صورة سلبية وهي أن لا يكون العامل المتوفى مؤمناً ولا يمتلك في رصيده 60 اشتراكاً، ففي هذه الحالة نتوجه إلى المادة (68) تحت عنوان، تعويضات الدفعة الواحدة في حالة عدم توفر شروط استحقاق راتب الوفاة الطبيعية، حيث تنص (1- يحق لورثة المؤمن عليه غير المستحقين لراتب الوفاة الطبيعية، وفقاً لأحكام المادة (64) من هذا القرار بقانون، الحصول على تعويضات الدفعة الواحدة بما يعادل قيمة الاشتراكات المرجحة التراكمية، مضافاً إليها الفوائد المترتبة عليها،

¹ المادة 66 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

2- نسبة الفوائد الواردة في الفقرة (1) من هذه المادة، تكون بنسبة الفوائد المعتمدة من سلطة النقد الفلسطينية للودائع طويلة الأجل عند حدوث الوفاة¹.

وعليه تكون المعادلة كما يلي:-

$$\begin{aligned} & ((\text{سنوات الاشتراك} + \text{السنوات المتبقية لبوغ سن } 60)^3 \times \text{متوسط الأجر المرجح } 3 \setminus 6 \setminus 10 \text{ سنة} \\ & \times 2\%) + \text{نفقات الدفن} = \\ & \text{مثال 1:-} \end{aligned}$$

توفي عامل مؤمن لدى مؤسسة الضمان منذ 13 سنة عمره 45 عاما وأجره المرجح خلال الثلاث سنوات الأخيرة 3,000 شاقّل.

$$\begin{aligned} & ((13 \text{ سنة} + 15 \text{ سنة لبلوغه سن الستين} = 28 \text{ سنة اشتراك}) \times 3,000 \text{ شاقّل} \times 2\%) + 4,350 \\ & \text{شاقّل لمرّة واحدة} = 1,680 \text{ شاقّل راتب وفاة طبيعياً (المبلغ أكثر من } 75\% \text{ من الحد للأجور} \\ & \text{وأكثر من } 75\% \text{ من حد الفقر)} \end{aligned}$$

مثال 2:-

توفي عامل عن عمر 45 منقطع عن الاشتراك بالضمان منذ خمس سنوات ولكنه كان قد اشترك لمدة 10 سنوات وكان أجره المرجح لآخر ثلاث سنوات 18,000 شاقّل.

أولاً: كونه يمتلك أكثر من ستين اشتراك فينطبق عليه القانون

ثانياً: الراتب الذي ينطبق عليه هو 14,500 ؛ أي عشرة أضعاف الحد الأقصى للأجور⁴.

¹ المادة 68 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي

² مادة (101) تعديل المنافع (تعديل المنافع بقرار من المجلس مرة على الأقل كل ثلاث سنوات معتمدة على الزيادة في متوسط الرقم القياسي لأسعار المستهلك في الدولة خلال هذه المدة).

³ في المادة 66 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014 ربط الراتب بزيادة نبطام معين.

⁴ موضوع عدم حرمان مؤسسة الضمان الإجتماعي من اشتراكات اصحاب الدخول العالية، وذلك بإلغاء الحد الاعلى للأجر الخاضع للضمان كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بتعديل المنافع على قاعدة تحقيق العدالة الإجتماعية مقابل المساواة وذلك بتقسيم باحتساب الراتب التقاعدي على اساس شرائح لمتوسط الاجر المعتمد الراتب التقاعدي كما يتم تطبيقها في حال الغاء الحد الاعلى للأجر الخاضع للضمان وفق هذا الجدول:

وعليه = ((10 سنوات + 15 سنة متبقية للسنتين = 25) × 14,500 × 2%) + 4,350 شاقلاً
لمرة واحدة = 7,250 شاقلاً.

(المبلغ أكثر من 75% من الحد للأجور وأكثر من 75% من حد الفقر)

مثال 3:-

توفي عامل متقاعد كان يحصل على راتب تقاعدي مقداره 4,200 شاقلاً.

يحصل على راتب وفاة طبيعياً مقداره 200,4 ويعطى ورثته 4,350 شاقلاً لمرة واحدة (دون ذكر لتحديد سلم أسعار المستهلك).

المطلب الثالث: أحكام خاصة في الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

نتطرق في هذا المطلب إلى مجموعة أحكام من خلال المواد مع التركيز على أهم ما جاء فيها، وذلك كما يلي:

أولاً: موضوع الورثة المستحقين:

جاء في المادة (65) من القرار بقانون تحت عنوان الورثة المستحقون ما يلي: (1- الورثة المستحقون للمؤمن عليه أو المتقاعد بسبب الشيخوخة أو العجز الطبيعي، هم على النحو الآتي: أ- الأرمل والأرملة أو الأرمال. ب- الأولاد أقل من (21) سنة، والذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته. ج- الأولاد ما فوق (21) سنة ودون (26) سنة الذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته، والذين ما زالوا يكملون تعليمهم الجامعي. د- الأولاد الذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته والعاجزين عن تحصيل دخل لأسباب صحية، ويقوم المرجع الطبي بتحديد إذا ما كان الوضع الصحي لأحدهم يمنع من العمل أولاً يمنعه. هـ- الأولاد ما فوق (21) سنة من ذوي الإعاقة،

معامل المنفعة	شرائح متوسط الاجر الذي يعتبر اساس لاحتساب المنافع (شيكال)		عدد سنوات الاشتراك
	من	الى	
2.5%	الحد الأدنى للأجور (1450 حالياً)	خمس اضعاف الحد الأدنى للأجور (7250 حالياً)	عدد سنوات الاشتراك
2%	خمس اضعاف الحد الأدنى للأجور 7250	عشر اضعاف الحد الأدنى للأجور 14500 أو الحد الاعلى للأجر الخاضع للضمان	عدد سنوات الاشتراك
1.5%*	عشر اضعاف الحد الأدنى للأجور	حتى خمسة عشر ضعف الحد الأدنى للأجور 21750	عدد سنوات الاشتراك
0.5%*	خمس عشر الحد الأدنى للأجور	مفتوح	عدد سنوات الاشتراك

والذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته، وليس لهم أي مصدر دخل. و- البنات غير المتزوجات، وليس لها أي مصدر دخل. ز- والدي المتوفى، إذا لم يوجد لهما أي دخل. 2- لغرض تطييق أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، يكون شرط الأهلية لحصول الورثة على راتب الوفاة الطبيعي عند تاريخ وفاة المؤمن عليه أو المتقاعد بسبب الشيخوخة أو العجز الطبيعي. 3- يصدر المجلس التعليمات اللازمة لتطبيقات الأحكام المنصوص عليها في هذه المادة¹.

وهذا النص أكثر توفيقاً من النصّوص التي جاءت بقانون الضمان الأردني²، حيث أن هذا التنوع من جانب يفيد الحصر، ولكنه يمكن القياس عليه قضايا تقدم لمحكمة الضمان الاجتماعي³ ويمكن فيها قيام الادعاءات وضدها.

ثانياً: - توزيع راتب الوفاة الطبيعي وتعويز الدفعة الواحدة على الورثة:

وهنا ننقل مباشرة إلى المادة (69) تحت عنوان، توزيع راتب الوفاة الطبيعي وتعويز الدفعة الواحدة على الورثة (إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب الراتب التقاعدي أو صاحب راتب العجز الطبيعي يوزع راتب الوفاة الطبيعي لكل وريث وفقاً لأحكام المادة (65) من هذا القرار بقانون، وذلك وفق الجدول الآتي:

¹ المادة 65 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

² حيث أن التنوع أكبر من قانون الضمان الأردني، إلا أن القانون الأردني اضاف الجنين الى حين ولادته حيا في المادة 79 فقرة هـ.

³ حيث وورد بالمادة الاولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، المحكمة المختصة: المحكمة المختصة التي تتمتع بالصلاحيات في نزاعات الضمان الاجتماعي، وكذلك المادة (110) المحكمة المختصة: ينشأ بموجب احكام هذا القرار بقانون محكمة مختصة تختص بالنظر في نزاعات الضمان الاجتماعي.

#	الورثة المستحقون	الأرامل	الأبناء بما في ذلك البنات غير المتزوجات	الوالدان
1	الأرمل أو الأرملة (بما في ذلك البنات غير المتزوجات)	%50	%50	----
2	أرمل أو أرملة وابنا واحدا (بما في ذلك البنت غير المتزوجة والوالدين)	%50	%33.3	16.7% لواحد أو الاثنين معا
3	أرمل أو أرملة وابنا واحدا (بما في ذلك البنت غير المتزوجة)	%50	%33.3	----
4	أرمل أو أرملة أو أرامل وأكثر من ابن (بما في ذلك البنت غير المتزوجة والوالدين)	%33.3	%50	16.7% لواحد أو الاثنين معا
5	أرمل أو أرملة أو أرامل والوالدين دون وجود أبناء (بما في ذلك البنات غير المتزوجات)	%50	----	16.7% لكل منهما
6	يوجد أكثر من ابن (بما في ذلك البنات غير المتزوجات) والوالدين دون وجود أرملة أو أرامل	-----	%75	16.7% لواحد أو الاثنين معا
7	ابن واحد (بما في ذلك البنت غير المتزوجة) والوالدين دون وجود أرملة أو أرامل	----	%50	16.7% لكل منهما
8	الوالدان دون وجود أرملة أو أرامل والأبناء (بما في ذلك البنات غير المتزوجات)	----	----	33.3% لواحد أو الاثنين معا

¹ ².

وبلا شك أن هذا يخالف أحكام الشريعة الإسلامية من حيث أصحاب الفرض ³.

¹ المادة 69 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي

² موضوع إعادة توزيع الحصة من الراتب التقاعدي، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي لل نقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة باعادة توزيع الحصة من الراتب التقاعدي التي يتم وقفها لانتهاء صفة استحقاقها على باقي الورثة.

³ أولاً - أصحاب النصف: أصحاب النصف خمسة بالإجماع وهم: -1- الزوج: عند عدم الفرع الوارث، أي عند عدم الابن والبنت، وابن الابن وبنت الابن، -2- البنت: إذا انفردت عن يساويها وخلت عن معصب كالابن، -3- بنت الابن: إذا انفردت وخلت عن معصب، ولم يكن هناك بنت ولا ابن؛ لأنه يحجبها عن النصف، -4- الأخت الشقيقة: إذا انفردت وخلت عن معصب وحاجب، ولم يكن هناك بنت ولا بنت ابن، -5- الأخت لأب: إذا انفردت وخلت عن معصب وحاجب، ولم يكن هناك بنت ولا بنت ابن، ولا أخت شقيقة. ثانياً: أصحاب الربع: الربع فرض اثنين وهما: -1- الزوج: مع الفرع الوارث، -2- الزوجة فأكثر: مع عدم الفرع الوارث. ثالثاً: - أصحاب الثمن: الثمن: فرض واحد وهو الزوجة فأكثر عند وجود الفرع الوارث، رابعاً: أصحاب الثلثين: الثلثان فرض أربعة وهم: -1- البنات فأكثر عند عدم المعصب لهن، -2- بنتا الابن فأكثر عند عدم الولد للمتوفى وعدم المعصب لهن وعدم البناتين وللإجماع، -3- الأختان الشقيقتان فأكثر عند عدم البناتين وبنتي الابن وعدم المعصب لهن وعدم الحاجب، -4- الأختان لأب فأكثر عند عدم البناتين وبنتي الابن والأختين الشقيقتين وعدم

بل بنظام الإعالة أن صح التعبير وهذا يبدو أنه محلّ خلاف شرعي بين مجيز¹ وبين محرم²، ويبدو أن المشرع أراد أن يجعل الجزء الأكبر لمصاريف المنزل، حيث وضع النصف للأرمل أو الأرملة أو الارامل، فهي 80% حال وجودها تحصل على النصف و20% تحصل على الثلث، بمعنى أنه افترض أن العامل غالباً هو الرجل، وأن بقاء البيت والأسرة مرتبط بالام أكثر وبقاء الام مرتبط بقدرها على نفقة المنزل.

ثالثاً: موضوع وقف راتب الوفاة الطّبيعيّة:

حيث نصت المادة (70) تحت عنوان وقف راتب الوفاة الطّبيعيّة (1) - يوقف صرف راتب الوفاة الطّبيعيّة لأي من الورثة المستحقين المنصوص عليهم في المادة (65) من هذا القرار بقانون، في حال التحاق أي منهم بعلاقة عمل منتظمة، وفقاً لأحكام المادة (6) ³ من هذا القرار بقانون، 2- يوقف صرف راتب الوفاة الطّبيعيّة للأرملة والبنات غير المتزوجة في حال الزواج) ⁴.

المعصب لهن وعدم الحاجب خامساً: أصحاب الثلث وثلث الباقي: الثلث فرض اثنين: 1- الأم عند عدم الفرع الوارث (الولد) والعدد من الإخوة. 2- العدد من الإخوة والأخوات لأم عند عدم الفرع الوارث والأصل الذكر سادساً: أصحاب السدس: السدس فرض سبعة وهم: 1- الأب مع وجود الفرع الوارث (الولد) 2- الجد مع الولد وعدم الأب، للإجماع، 3- الأم مع وجود الفرع الوارث أو العدد من الإخوة والأخوات، 4- الجدة الصحيحة، أي لأم أو لأب فأكثر عند عدم الأم. وتشترك الجدات في السدس إذا اجتمعن، والقربى تحجب البُعْدَى، 5- بنت الابن فأكثر مع البنات الواحدة وعدم المعصب، تكملة للثلاثين لما، 6- الأخت لأب فأكثر مع الأخت الشقيقة وعدم المعصب وعدم الأصل الذكر والفرع، للإجماع على أنه لها تكملة للثلاثين - نصيب الأختين، 7- الأخت لأم أو الأخ لأم عند عدم الفرع الوارث والأصل الذكر (كتاب نيل الاوطار من اسرار متقى الاخبار، الامام محمد الشوكاني، تعيب محمد صبحي حلاق ج13 ص 321، دار ابن الجوزي.

¹ جاء في موقع (فإن راتب التقاعد إذا كان من مستحقات الموظف أو العامل فهو حق له ينتقل إلى ورثته من بعده فيقسم بينهم كل حسب حصته من التركة فهو إذا جزء من التركة، وعلى ذلك فإن هذا الراتب يقسم بين الورثة المذكورين كالاتي: للزوجة ثمنه فرضاً لوجود الفرع الوارث ويقسم بينهما بالسوية والباقي للأولاد جميعاً للذكر مثل حظ الأنثيين، أما إذا كان الراتب منحة من جهة العمل لعيال العامل بعد وفاته فإنه يكون لمن عينتهم الجهة المانحة وإذا لم تعين أحداً بل جعلته لورثته فإنه يقسم حسب حصصهم من الميراث كما ذكرنا. (الموقع الإلكتروني الاسلام ويب)

² (مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الوفاة يُجرى بتقسيمها مجرى الميراث، فنقسم على جميع الورثة بحسب أنصبتهم الشرعية. ومن مات من الورثة قبل توزيع المال، فإن نصيبه يوزع على ورثته، وأما الراتب التقاعدي فهو هبة من الحكومة، ويكون من نصيب الأشخاص الذين يحددهم النظام، ولا يلزم توزيعه على جميع الورثة، وأما ما تم استقطاعه من أهلك في الجمعية المذكورة فهو على تقسيم الميراث الشرعي قطعاً) (الموقع الإلكتروني الاسلام سؤال و جواب).

³ تنص المادة (6) تحت عنوان: علاقات العمل المنتظمة (تعتبر علاقات العامل بصاحب العمل منتظمة اذا عمل العامل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد لدى نفس صاحب العمل بموجب عقد عمل ينظم وفقاً لأحكام قانون العمل المعمول به)

⁴ المادة 70 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي

وهنا يوجد ثلاث حالات: أولها أن يلتحق احد الورثة بعمل منتظم، اما اذا كان غير منتظم فلا يؤثر عليه، اما اذا كان منتظماً مدة تزيد على 16 يوما وتوجب تسجيله كمؤمن عليه، فيوقف صرف حصته، وليس المقصود بالتاكيد أن تتحول حصته إلى باقي الورثة المستحقين، بل يوقف صرفها، فيتأكل الراتب التقاعدي مع مرور الوقت بحسب الحال، والحالة الثانية حال زواج الأرملة، وهذه الحالة لا تشمل الأمل، أي اذا تزوج الرجل فلا يوقف راتبه من زوجته المتوفاة قبله ذلك أن الرجل مكلف بالإففاق على زوجته الجديدة والأسرة، ذلك أن نفقات الرجل سوف تزداد وخاصة وأنه يرغب بالحفاظ على الأسرة، وهذا في مراعاة لأحوال المجتمع، أما الأرملة فلا تتزوج وتترك أبناءها غالباً، لأن هذا مخالف لفطرة المرأة، اما اذا كانت بلا أبناء أو تزوج أبناءها، ثم تزوجت فهنا تنتقل نفقتها على زوجها الجديد، والحالة الثالثة هي زواج البنت غير المتزوجة، حيث أن هذا منطقي لأن نفقتها تنتقل إلى زوجها فضلاً عن حصولها على مهرها.

رابعاً:- الجمع بين واحد أو أكثر من رواتب التقاعد:

حيث تنص المادة (97) تحت عنوان الجمع بين واحد أو أكثر من رواتب التقاعد¹ ما نصه (1- يجوز الجمع بين رواتب التقاعد أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها بموجب أحكام هذا القرار بقانون، وأية رواتب تقاعدية للشيخوخة أو العجز أو الوفاة توفرها أية تشريعات أخرى، 2- يحق للمؤمن عليه المستفيد من الراتب التقاعدي وراتب العجز الجمع بينهما بموجب أحكام هذا القرار بقانون، شريطة ألا يتجاوز المجموع الإجمالي ضعف الحد الأدنى للراتب التقاعدي المنصوص عليه في هذا القرار بقانون يدفع له أيهما أعلى، 3- يحق للأرمل أو الأرملة الجمع بين الراتب التقاعدي و/أو راتب العجز ونصيبهما في راتب الوفاة الناتجة عن وفاة العامل المؤمن عليه، 4- يحق للأولاد والبنات المستحقين الجمع بين أنصبتهم من راتب التقاعد و/أو راتب العجز التي تؤول إليهم من والديهما المتوفيين، 5- يحق لأي من الوالدين الجمع بين الأجر من عمل أو الدخل من مهنته أو راتب التقاعد و/أو راتب العجز المخصص له، ونصيبه من راتب الوفاة الذي يؤول إليه من ابنه و/أو ابنته المتوفيين، 6- يحق لأي من الوالدين الجمع بين نصيبه من راتب وفاة ابنه وابنته المتوفيين، 7- يحق لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب المجلس زيادة القيمة الواردة في هذه المادة،

¹ موضوع السماح للأرملة أو للأرمل بالجمع بين دخله من العمل وبين حصته من منافع وفاة الزوج أو الزوجة المشترك بالضمان كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي لل نقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة باضافة حق للأرملة أو للأرمل بالجمع بين دخله من العمل وبين حصته من منافع وفاة الزوج أو الزوجة المشترك بالضمان.

وإضافة حالات جمع جديدة للرواتب المنصوص عليها في هذا القرار بقانون) والمادة واضحة مفصلة.

خامسا: مادة مشتركة للمباحث الثلاثة السابقة بعنوان بدء استحقاق راتب الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين

نصت المادة (95) تحت عنوان، بدء استحقاق راتب الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين (يحق للمؤمن عليه أو الورثة طلب راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب العجز الطبيعي أو راتب الوفاة الطبيعي اعتبارا من اليوم التالي ليوم انتهاء العمل بسبب وصول المؤمن عليه سن التقاعد الإلزامي أو من اليوم التالي لحدوث العجز الذي تم التأكيد عليه من المرجع الطبي أو من اليوم التالي ليوم حدوث الوفاة)¹.

وهذا واضح لا يحتاج إلى تفصيل، اللهم أن القانون لم يوضح ما إذا كان الاحتساب يبدأ من يوم تقديم الطلب أم من يوم الوفاة أو العجز الطبي أو التقاعد.

المطلب الرابع: مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي بشأن الوفاة الطبيعية:

لقد اختلط البحث أعلاه مع الشريعة الإسلامية والقانون الأردني، وهذا يجعلنا نختصر في المادة التي تلحقها، حيث سوف نعرض على نقاط في الفقه الإسلامي، والقانون الأردني للاختصار: أولاً: الوفاة الطبيعية في الفقه الإسلامي.

أن الإسلام نظره شاملة إلى أفراد المجتمع، فكل فقير مستحق، وكل أرملة فقيرة مستحقة بغض النظر عن سبب وفاة زوجها وكل يتيم فقير مستحق بغض النظر عن سبب وفاة والده، ولا أشهد ولا أدل على ذلك من قصة سيدنا عمر بن الخطاب، حيث ورد (أن عمر بن الخطاب رضي الله عنه طاف ليلة، فإذا هو بامرأة في جوف دار لها، وحولها صبيان يبكون، وإذا قدر على النار قد ملأها ماء، فدنا عمر بن الخطاب من الباب، فقال لها: يا أمة الله! أيش بكاء هؤلاء الصبيان؟ فقالت: بكأؤهم من الجوع. قال: فما هذه القدر التي على النار؟ فقالت: قد جعلت فيها ماء هو ذا أغلّهم به حتى يناموا، وأوهمهم أن فيها شيئاً. فجلس عمر رضي الله عنه فبكى، قال: ثم جاء إلى دار الصدقة، وأخذ غرارة، وجعل فيها شيئاً من دقيق وسمن وشحم وتمر وثياب ودراهم حتى ملأ

¹ المادة 95 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي

الْغُرَارَةَ، ثُمَّ قَالَ: يَا أَسْلَمُ ! اَحْمِلْ عَلَيَّ. قَالَ: فَقُلْتُ يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ، أَنَا أَحْمِلُهُ عَنْكَ. فَقَالَ لِي: لَا أُمَّ لَكَ يَا أَسْلَمُ، بَلْ أَنَا أَحْمِلُهُ لِأَنِّي أَنَا الْمَسْئُولُ عَنْهُ فِي الْآخِرَةِ. قَالَ: فَحَمَلْتُهُ عَلَى عُنُقِهِ حَتَّى أَتَى بِهِ مَنْزِلَ الْمَرَأَةِ، قَالَ: وَأَخَذَ الْقِدْرَ فَجَعَلَ فِيهَا دَقِيقًا وَشَيْئًا مِنْ شَحْمٍ وَتَمْرٍ، وَجَعَلَ يَحْرُكُهُ بِيَدَيْهِ، وَيَنْفُخُ تَحْتَ الْقِدْرِ، قَالَ أَسْلَمُ: وَكَانَتْ لِحَيْتُهُ عَظِيمَةً، فَرَأَيْتُ الدُّخَانَ يَخْرُجُ مِنْ خَلَالِ لِحَيْتِهِ، حَتَّى طَبَخَ لَهُمْ، ثُمَّ جَعَلَ يَغْرِفُ بِيَدِهِ وَيُطْعِمُهُمْ حَتَّى شَبِعُوا، ثُمَّ خَرَجَ وَرَبَضَ بِحِذَائِهِمْ كَانَهُ سَبْعٌ، وَخَفْتُ مِنْهُ أَنْ أَكَلِمَهُ، فَلَمْ يَزَلْ كَذَلِكَ حَتَّى لَعِبُوا وَضَحَكُ الصِّبْيَانِ. ثُمَّ قَامَ، فَقَالَ: يَا أَسْلَمُ ! تَدْرِي لِمَ رَبَضْتُ بِحِذَائِهِمْ ؟ قُلْتُ: لَا يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ. قَالَ: رَأَيْتُهُمْ يَبْكُونَ ؛ فَكَرِهْتُ أَنْ أَذْهَبَ وَأَدْعُهُمْ حَتَّى أَرَاهُمْ يَضْحَكُونَ، فَلَمَّا ضَحِكُوا ؛ طَابَتْ نَفْسِي) ¹، هذا بالإضافة إلى قصته في فرض النفقة على بيت مال المسلمين للصغير حتى الرضيع منهم، حيث روى عبد الرحمن بن عوف (... فسمعا صوت بكاء صبي، انتظر عمر أن يكف الصبي عن البكاء لكنه تمادى، فتوجه ناحية الصوت، وقال لأمه التي تحاول إسكاته: اتقي الله وأحسني إلى صبيك، ثم عاد إلى مكانه، فارتفع صراخ الصبي مرة أخرى، هروا عمر نحوه ونادى أمه: "قلت لك أحسنني إلى صبيك"، وعاد إلى مجلسه، ولكن زلزله مرة أخرى بكاء الصبي، فقال عمر رضي الله عنه في ضيق: ويحكك أني لأراك أم سوء لا تحسنني إلى صبيك، ما لا يقر له قرار ؟! قالت الام وهي لا تعرف من تخاطب: يا عبدالله قد ضايقتني هذه الليلة أني أدريه على الفطام فيأبى، قال -عمر رضي الله عنه-: وكم عمره ؟ قالت الأم: 6 ستة أشهر، فقال لها في تعجب وعنف: ولم تتعجلين على فطامه ؟؟ قالت الأم في ضعف: لأن عمر لا يفرض نفقه إلا للفتيم دون الرضيع، فارتعدت فرائص عمر رضي الله عنه خوفاً من الله -سبحانه وتعالى- وقال في صوت حزين ومنكسر: لا تتعجلي في فطامه وأنا أضمن لك رجوع عمر عن قراره، ففرحت الأم وارضعت صغيرها وقر ساكتاً، قوله: (لئن سلمني الله، لأدعن أرامل العراق لا يحتجن إلى رجل بعدي) ².

يضاف إلى هذا ما تم مناقشته أعلاه من الحكم الخاص بمؤسسات الضمان أو التعاون أو التكافل، وهذه محل خلاف كما ذكرنا أعلاه.

¹ من الموقع الإلكتروني، ملتقى أهل الحديث <https://www.ahlalhdeth.com/vb/showthread.php?t=210587>

بتاريخ 2020\03\30

² المرجع السابق

ثانياً: - الوفاة الطَّبِيعِيَّةُ بالقانون الأردني.

بالإضافة إلى الحواشي والمداخلات أعلاه نلفت النظر إلى نقطتين مهمتين وهما:

- 1- إن القانون الأردني أشار إلى أن الحق قائم لكل وريث من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة، حيث لوتوفي مؤمن عليه في 28 الشهر الجاري، وقبض راتبه من صاحب العمل، فإن لورثته الحق بالمطالبة بنفس الشهر من مؤسسة الضمان، وهذا ينطبق على الشيوخوخة وعلى العجز الطبيعي¹.
- 2- أن راتب الإعالة يشمل أخوة المؤمن عليه الذين في نفقته وأخواته العازبات والارامل المطلقات، وهذه الشريحة تغافل عنها القانون الفلسطيني أو اغفلها عمداً، لأنها سوف تستنزف من صندوق المؤسسة مبالغ باهضة، ولكن فإن هذه الحالات هي حالات قائمة اجتماعياً².

ثالثاً: الوفاة الطَّبِيعِيَّةُ بالقانون الإسرائيلي:

كما ذكرنا سابقاً، أن القانون الإسرائيلي ينظر إلى الضمان الاجتماعي نظرة شاملة، فهو متأثر بالديانة اليهودية ولا شك، وأن الديانات السماوية تتجه إلى المنهج الشامل في التعامل مع المجتمع، وعليه ننتقل لنرى ما يقوله القانون الإسرائيلي بهذا الخصوص.

والمخصصات المشمولة:

مخصص تكاليف الدفن: يدفع التأمين الوطني تكاليف الدفن والخدمات المقبولة المرتبطة بالدفن عن كل شخص يتوفى في إسرائيل ويدفن فيها، وعن كل من يتوفى خارج إسرائيل، حيث تحول المدفوعات مباشرة من التأمين الوطني إلى شركة 'هكاديشا'³ وإلى كل هيئة سُمح لها قانونياً بمزاولة حرفة الدفن، وقعت على اتفاق مع مؤسسة التأمين الوطني في هذا الصدد، ويغطي التأمين الوطني تكاليف الدفن والخدمات المصاحبة في يوم الدفن فقط وتوضع تحت تصرفكم حاسبة لإيجاد شركات الدفن والمقابر التي سُمح لها بمزاولة حرفة الدفن.⁴

¹ المادة 80 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

² المادة 81 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

³ هذا فيما يتعلق باليهود حيث يتم الصلاة والتكفين والدفن في المقابر العامة (وهذا لا يشمل المقابر الخاصة التي يكون فيها ثمن القبر فوق 200،000 شيكل)

⁴ الموقع الإلكتروني للتأمين الوطني على الإنترنت نت

كما جاء (يهدف تأمين الأقارب إلى ضمان إمكانات معيشية لأقارب (أرمل/ة وأيتام) مَنْ تُوفى من المقيمين الإسرائيليين (ما عدا وفاة من جرّاء حرب أو جريمة)، ويشترط للحصول على مخصص لأقارب (أرمل/ة وأيتام) 1- مَنْ تُوفى من المقيمين الإسرائيليين المتوفى كان مؤمّناً بتأمين أقارب عند وفاته 2- استكمل/ت المتوفى/ة فترة تخويلية (تأمين) فترات تأمين لمرأة متزوجة توفيت 3- تكون/ين من أقارب المتوفى/ة 4- ليس هناك تخلف عن دفع رسوم التأمين.

وأن الأولاد المعاليين يستحقوا 1- بدل إعاشة لأولاد، 2- منحة دراسية، 3- منحة التدفئة، 4- منحة بلوغ سن 13، 5- منحة الزواج، 6- إمكانية الحصول على مخصص آخر، 7- المكوث في الخارج، 8- منحة الوفاة، 9- أجور دفن¹.

هذا باختصار حيث أن مبدأ العمل ، ولكن هناك سعة في اعادة المعاليين للمتوفى حيث لاحظنا ان الشروط للحصول على المعاش اقل والخدمات اكثر بما فيها منح دراسية ومنحة تدفئة وحتى زواج ، وغيرها وهذا نهج لم يراعيه المشرع الفلسطيني بالرغم من ان اليتيم يحتاج نفس الاحتياجات ، الا انه حصرها في الراتب للمعاليين وبدأ بالتهرب من المعاليين الذين فتح لهم الباب على مصراعيه بالخروج من التأمين .

¹ المرجع السابق.

المبحث الرابع: تأمين الأمومة:

دخلت المرأة عالم العمل منذ آلاف السنين، وكانت تعمل وتعمل أسراتها وتقوم على خدمتها، وقيل قديماً، أن العامل الوحيد الذي لا يأخذ إجازة ولا أجراً ولا بدّل ساعات عمل إضافي هي الأم، فكانت المرأة إما وأختاً وأبنة تعمل في الحقل والمنزل وتقوم بواجباتها، وأنها كانت تمر بفترة الحمل والولادة ضمن مستوى الخدمة الطبيّة التي كانت تقدم لها في كل فترة على حسب إمكانياتها.

وقد جاء في القرآن عن المرأة في وضع الحمل والولادة قال تعالى: (وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا¹ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا² وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا³ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْ زِعْنِي⁴ أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي⁵ أَنِّي تَبْتُ إِلَيْكَ وَأَنْي مِنَ الْمُسْلِمِينَ)¹.

وكيف لا نذكر قصة سيدتنا مريم العذراء حيث جاء في القرآن الكريم (وَاذْكُرْ فِي الْكِتَابِ مَرْيَمَ إِذِ اتَّخَذَتْ مِنْ أَهْلِهَا مَكَانًا شَرْقِيًّا (17) فَاتَّخَذَتْ مِنْ دُونِهِمْ حِجَابًا فَأَرْسَلْنَا إِلَيْهَا رُوحَنَا فَتَمَثَّلَ لَهَا بَشَرًا سَوِيًّا (18) قَالَتْ أَنِّي أَعُوذُ بِالرَّحْمَنِ مِنْكَ أَنْ كُنْتَ تَقِيًّا (19) قَالَ أَنَا رَسُولُ رَبِّكِ لِأَهَبَ لَكِ غُلَامًا زَكِيًّا (20) قَالَتْ أَنَّى يَكُونُ لِي غُلَامٌ وَلَمْ يَمْسَسْنِي بَشَرٌ وَلَمْ أَكُ بَغِيًّا (21) قَالَ كَذَلِكَ قَالَ رَبُّكِ هُوَ عَلَيَّ هَيِّنٌ وَلِنَجْعَلَهُ آيَةً لِلنَّاسِ وَرَحْمَةً مِنَّا وَكَانَ أَمْرًا مَقْضِيًّا (22) فَحَمَلَتْهُ فَانْتَبَذَتْ بِهِ مَكَانًا قَصِيًّا (23) فَأَجَاءَهَا الْمَخَاضُ إِلَىٰ جِذْعِ النَّخْلَةِ قَالَتْ يَا لَيْتَنِي مِتُّ قَبْلَ هَذَا وَكُنْتُ نَسِيًّا مَنْسِيًّا (24) فَنَادَاهَا مِنْ تَحْتِهَا أَلَّا تَحْزَنِي قَدْ جَعَلَ رَبُّكِ تَحْتَكِ سَرِيًّا (25) وَهَزَيَ إِلَيْكَ جِذْعَ النَّخْلَةِ تُسَاقِطُ عَلَيْكَ رَطْبًا جَنِيًّا (26) فَكُلِي وَاشْرَبِي وَقَرِّي عَيْنًا فَإِمَّا تَرِينَ مِنَ الْبَشَرِ أَحَدًا فَقُولِي أَنِّي نَذَرْتُ لِلرَّحْمَنِ صَوْمًا فَلَنْ أُكَلِّمَ الْيَوْمَ أَنْسِيًّا (27))² وهنا عبر القرآن الكريم عن حال المرأة الصديقة في الوضع بالإضافة إلى الهموم الاجتماعيّة، وكيف أدت بامرأة مؤمنة صديقة إلى تمنّي الموت، وهذا ليس من شيمها ؛ لأن شيمها الايمان المطلق بالله والرضى بأقداره، ولكنه حال الضعف أثناء الولادة.

وعليه فلا خلاف على أن المرأة في وضع الحمل وخاصة في الفترة الأخيرة من الحمل ولحظات الولادة وبعد الولادة، يكون وضعاً صعباً يختلط فيه الألم والأمل والضعف والرجاء، لذلك فالمرأة بحاجة إلى راحة في هذه الفترة بلا شك، ولا يمكن أن نمنع المرأة عن العمل بسبب أنها تتعرّض

¹ سورة الاحقاف الاية 15.

² سورة مريم

لفترة الولادة، وكذلك ليس من المعقول أن تعمل في الولادة، فاستقر العقل والنقل والفقه والعلم على ضرورة اعطائها فترة للراحة خلال فترة اخر الحمل والولادة وفي فترة الحضانه الأولى، وهي ما تعارف على تسميتها تأمين الأمومة أو إجازة الأمومة باختلاف البلدان والقوانين النازمة وهي تتراوح من حيث فترتها وموعد بدايتها وتوقيت نهايتها، ولكن من المنطقي أن يدفع للمرأة أجرها وكأنها على رأس عملها، ولكن تختلف الدول في الخدمات الصحيّة التي تقدم للعامله في فترة حملها بحسب تطوّر الدول¹.

وعليه نعالج هذا المبحث في أربعة مطالب: نتحدّث بالأوّل عن ماهيّة تأمين الأمومة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ثمّ ننقل إلى آليّة احتساب تأمين الأمومة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ثمّ نتوجّه إلى أحكام خاصّة في تأمين الأمومة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ونختم مقارنة بين الفقه الإسلاميّ والقانون الأردنيّ والنظام الإسرائيليّ بشأن تأمين الأمومة وذلك كما يلي:

المطلب الأوّل: ماهيّة تأمين الأمومة (إجازة الأمومة) بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ:

نتحدّث في هذا المطلب عن تعريف تأمين الأمومة في إطار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، وكذلك شروطها حتّى يتمّ تحديد من هو المستحق لهذا الحقّ، وذلك في فرعين رئيسيين نتناول بالأوّل تعريف تأمين الأمومة، وبالتالي شروط تأمين الأمومة وذلك ما يلي:

الفرع الأوّل: تعريف إجازة الأمومة:

أن إجازة الأمومة من ضمن المنافع التي غطاها القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ حيث جاء في البند ج من الفقرة 1 من المادّة (3) تحت عنوان، نطاق التّطبيق ما نصه (1- يشمل هذا القرار بقانون التّأمينات الاجتماعيّة الآتية: أ. تأمين الشّيوخوخة والعجز والوفاة الطّبيعيّين، ب. تأمين إصابات العمل، ج. تأمين الأمومة، د....⁽²⁾)³

¹ الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط، هيام ملاط، مرجع سابق ص 64 و 65.

² البند ج من الفقرة 1 من المادّة (3) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

³ عالج قانون الضمان الأردني هذا الموضوع بصيغة قريبة جدا من خلال الفقرة أ من المادّة 3.

وهذه الإجازة لها اشتراك خاصّ بها، حيث نصت المادة (89) تحت عنوان، الموارد الماليّة (المؤسسة الضمّان) (تتكون موارد تمويل تأمين الأمومة ما يلي: 1- الاشتراكات الشهريّة التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (0.3%) من أجر المؤمن عليهم الخاضع للتأمينات، 2- الاشتراكات الشهريّة التي يقطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (0.2%) من الأجر الخاضع للتأمينات، 3- الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا القرار بقانون بشأن تأمين الأمومة، 4- المنح والمساعدات والتبرعات والقروض وأية إيرادات أخرى يقرر المجلس قبولها، 5- القروض¹ أو المنح أو الهبات التي تقدمها الحكومة في حالة عجز المؤسسة، 6- ريع استثمار الأموال المتأتية من الموارد المنصوص عليها في هذه المادة²).

جاء في البند الأوّل للقرار بقانون ما نصه: (إجازة الأمومة: المدّة الزمنيّة التي تمنح للمؤمن عليها بسبب الولادة، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون³)⁴، فهو حق للنساء بالحصول على مدّة زمنيّة مدفوعة الأجر من مؤسسة الضمّان الاجتماعيّ بسبب الولادة.

وهذه المدّة الزمنيّة جاء تفصيلها في المادة (90) تحت عنوان، إجازة الأمومة ما نصه (1- يحق للمؤمن عليها الحصول على إجازة أمومة لمدّة اثني عشر أسبوعاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، بناءً على تقرير المرجع الطّبيّ الذي يحدّد التاريخ المتوقّع لولادة المؤمن عليها، شريطة أن تكون مسدّدة لاشتراكات ثلاثة أشهر خلال السنّة السابقة لإجازة الأمومة، 2- تشمل إجازة الأمومة وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة، فترة إجازة لا تزيد مدتها على خمسة أسابيع متصلة قبل الولادة، ولا تقل عن سبعة أسابيع بعد الولادة)⁵ فتكون المدّة المدفوعة كاملة هي اثني عشر أسبوعاً كاملاً (أي ثلاثة أشهر الا بضعة أيام بحسب الأشهر) وإجازة الولادة أفضل وأطول من تلك التي وردت في قانون العمل، حيث نصت المادة 103 من قانون العمل تحت عنوان، إجازة الولادة (1- للمرأة العاملة

¹ موضوع قروض ميسرة من مؤسسة الضمان الاجتماعي كان من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت الى تجميد القرار بقانون والمطالبة بمنح قروض ميسرة من مؤسسة الضمان الاجتماعي للمشاركين بضمّان مستحقّاتهم لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي وفق نظام يصدر عن مجلس الوزراء لهذه الغاية.

² المادة 89 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019.

³ المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

⁴ وهو مطابق لتعريف إجازة الولادة في قانون الضمان الأردني الوارد بالفقرة ب من المادة الثانية، غير أن القانون الفلسطيني اضاف جملة وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون

⁵ المادة 90 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019.

التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة، 2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها¹ فهي أفضل من حيث المدة السابقة للعمل ومن حيث مدة الإجازة نفسها، وعليه فالمدد قبل الولادة وبعد الولادة أفضل أيضاً.

أضف إلى هذا أن حقوق الأم في مرحلة ما بعد الولادة والواردة في قانون العمل لا تتأثر، حيث أوردت المادة (104) من قانون تحت عنوان فترات الرضاعة، ما نصه (1- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع، 2- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية)²، وكذلك ما جاء في المادة 105 من قانون العمل حيث ورد ما نصه (إجازة رعاية الطفل أو مرافقة الزوج

وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمرافقة زوجها)³.

وحيث أن التعريف اعترافه نقص في شمول حق دفع مبلغ مالي للمؤمن عليها، ولكن القرار بقانون صوّب نفسه متأخراً حيث أورد في المادة (88) تحت عنوان، منافع الأمومة (تشمل تأمين الأمومة الواردة في هذا الفصل منافع نقدية شهرية خلال فترة إجازة الأمومة)⁴ 5.

ويرى الباحث أن النصوص في هذه الموضوعات فيها شيء من التضيق على المرأة في فترة الحمل، حيث قيد عدد الأسابيع قبل الولادة، حيث جاء (لا تزيد مدتها على خمسة أسابيع متصلة قبل الولادة) هذا فيه شيء من التضيق، حيث أن الحالة الصحية لبعض النساء تستدعي أكثر من ذلك، ولكن يمكنها الحصول من خلال قانون العمل على إجازة مرضية من خلال قانون العمل⁶، ولكنه

¹ المادة 103 من قانون العمل رقم 7 لعام 2000

² المادة 104 من قانون العمل رقم 7 لعام 2000

³ المادة 105 من قانون العمل رقم 7 لعام 2000

⁴ المادة 88 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019.

⁵ يقابلها الفقرة أ من المادة 45 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني.

⁶ المادة 79 من قانون العمل الفلسطيني الساري إجازة مرضية (بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى)

لم يتطرق إلى حالة ولادة المرأة في الشهر السابع مثلاً، وعدم حصولها على إجازة، ولكنه ربما عوض ذلك بالنصّ في (ولا تقل عن سبعة أسابيع بعد الولادة) ؛ أي أنها تستطيع أن تحصل على كامل فترة الإجازة عقب ولادتها في حال ولدت بشكل مفاجيء.

الفرع الثاني: شروط الحصول على تأمين الأمومة وأثرها في قانون العمل:

كما ذكرنا في مبحث الشيخوخة فإنه كلما خضنا في شروط أي منفعة من منافع التأمين فلا بد من إعادة ذكر الشروط ؛ لأنه تطبيقي عموم وتفصيل على كل منفعة، لذلك نذكرها مختصرة (هنا بدون مراجع لذكرها في شروط الشيخوخة)، وحيثما وردت كلمة شروط في موضوع الحصول على المنافع فإن هناك ثلاثة أنواع من الشروط ؛ أولاً الشروط العامة المبدئية، والنوع الثاني الشروط المحددة لنوع معين من الحقوق أو الشروط المحددة، والنوع الثالث هي الشروط التفصيلية لكل حق بشكل خاص.

أولاً:- الشروط المبدئية:- وهي التي تحول دون إنطباق القانون على طالب المنفعة أو التعويض، لذلك فهي تعني رد أي طلب يقدم لمؤسسة الضمان دون البحث في تفصيلاته وهي:

- 1- أن تكون المؤمن عليها شخصاً طبيعياً (ليس شخصية اعتبارية).
- 2- أن تكون المنفعة من ضمن المنافع والإخطار المؤمن عليها.
- 3- أن تكون من ضمن الفئات المغطاة (عامل، وعامل لدى الهيئات المحلية...الخ).
- 4- أن لا يكون المؤمن عليه مستثنياً من القرار بقانون¹.
- 5- أن تكون ملتزمة بالتسجيل وبالاشتراكات المطلوبة (فيما عدا الاستثناءات التي ينص عليها).
- 6- أن تكون المؤمن عليها منتظماً بالعمل (ضمن المدد المطلوبة وبإستثناء الحالات التي تم إستثنائها صراحة).

¹ تنص المادة 5 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019 تحت عنوان الاستثناءات من التغطية (يستثنى من أحكام هذا القرار بقانون الفئات التالية: 1- الموظفون الذين يؤدون اشتراكات تقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 المعمول به، 2- منتسبو قوى الأمن الفلسطينية الخاضعون لأحكام قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م المعمول به، 3- العمال الذين تكون علاقاتهم بصاحب العمل غير منتظمة، 4- موظفو الهيئات المحلية الخاضعون لأي أنظمة تقاعد سابقة).

ثانياً: الشّروط المحدّدة:

وهذه شروط ومحدّدات للموضوع الذي نحن في صددده في كل مرّة، وفي هذا البحث نحن في صدد موضوع إجازة الولادة ؛ أي تنطبق نفس الشّروط على العديد من المنافع المؤمن عليها وقد تختلف معها، ولكنها بكل الأحوال لا تمنع من إنطباق القانون على العاملة في حال غيابها وفي أغلب الأحيان ترتب الغرامة.

1- الالتزام بتعليمات النّظام الذي يحدّد تفاصيله (حيث نص القرار بقانون على صدور لوائح تنفيذية).

2- أن يكون الأجر الخاضع لا يقل عن الحد الأدنى (وليس خط الفقر)، وأن لا يزيد عن عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور.

3- أن يكون صاحب العمل قد قام بالتسجيل وتعبئة البيانات اللازمة وفق النّظام لاحتساب الاشتراكات.

4- أن يكون صاحب العمل ملتزماً بتسديد الاشتراكات الشهرية.

وهذه الشّروط لا تمنع من انطباق القانون من حيث الأصل، ولكن قد تحول دون التعويض أو الحصول على المنفعة أو إيقاع الغرامة لغايات تجاوزها، وهذه الشّروط غير مضبوطة بالقانون بشكل واضح فقد تخلق مستقعا للفساد والمحسوبية، لذلك يفترض أن يتمّ التحديد لها.

ثالثاً: الشّروط الموضوعية أو التفصيلية: وهي شروط تخص نوعاً معيّناً من المنافع، أوردها القانون أثناء معالجة هذه المنفعة لغايات تحديد شروطها وهي بخصوص تأمين الولادة.

حيث نصت المادة (89) من القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ تحت عنوان الموارد المالية لمؤسسة الضّمان على (تتكون موارد تمويل تأمين الأمومة كما يلي: 1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (0.3%) من أجر المؤمن عليهم الخاضع للتأمينات، 2- الاشتراكات الشهرية التي يقطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (0.2%)¹ من الأجر الخاضع للتأمينات،...)

كما جاء في المادة 90 من القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ (1- يحق للمؤمن عليها الحصول على إجازة أمومة لمدة اثني عشر أسبوعاً وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، بناءً على تقرير

¹ نصت الالفقرة أ من المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني على ان الاشتراك يكون 0.75%.

المرجع الطبيّ الذي يحدّد التاريخ المتوقّع لولادة المؤمن عليها، شريطة أن تكون مسدّدة لاشتراكات ثلاثة أشهر خلال السنّة السابقة لإجازة الأمومة،...).

وهنا تتلخّص الشّروط التفصيليّة:

- 1- أن تكون مسدّدة لاشتراكات تأمين الأمومة (وبعد ادنى آخر ثلاث أشهر)².
 - 2- الحصول على تقرير طبيّ (من المرجع الطبيّ) حول موعد الولادة المتوقّع³.
- والشّروط مناسبة لإثبات الحقّ بالحصول على تأمين الولادة (إجازة الولادة والراتب)، حيث أن نسبة الخصم نسبة بسيطة إلى حجم المنفعة، وأنه تطلب اشتراكات ثلاثة أشهر على الأقل، ولكن هذا لا يعني التحايل وعدم الدفع إلا آخر ثلاثة شهور، حيث من الممكن أن تلد المرأة قبل الموعد المحدّد فلا يكون في رصيدها ثلاثة شهور، فمثلاً لو اشتركت امرأة في أوّل الشهر السادس (ضمن حساب أنها تؤمّن الأشهر السادس والسابع والثامن من الحمل)، هنا يجب الأخذ بعين الاعتبار أمرين: الأوّل أنها تحتاج إلى خمسة أسابيع قبل الولادة، أي شهر وأسبوع، لذلك لا بدّ أن تعود في بداية الاشتراك إلى منتصف الشهر الرابع على الأقل، ولكن يمكن أن تلد في الشهر السابع فلا يكون في رصيدها ثلاثة أشهر، فتحرم منها.

وبكل الأحوال فإن القانون يلزمك بدفع الاشتراكات غير المدفوعة وفوائدها وغرامتها لغايات الحصول على براءة ذمّة لغايات إنجاز معاملة تأمين الأمومة حيث أوردت الفقرة 3 من المادة (89) تحت عنوان، الموارد الماليّة (لمؤسسة الضمان) (3- الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا القرار بقانون بشأن تأمين الأمومة) ؛ أي أن الالتزام بها بشكل دوري أفضل للعاملة، حيث أن المكلف بالدفع أمام المؤسسة هو صاحب العمل، فحتى لا تضطر العاملة إلى دفع الرسوم والفوائد والغرامات من جيبها حتّى تتمكن من الحصول على تأمين الولادة.

وحيث أن المدة المشروطة في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ هي ثلاثة أشهر، وفي قانون العمل مئة وثمانون يوماً (ستة أشهر) كما ورد في المادة 103 من قانون العمل الفلسطينيّ، وحيث

¹ نصت الفقرة 1 من المادة 103 من قانون العمل الساري (1- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة)

² في المادة 44 فقرة أ من قانون الضمان الأردني اشترط سنة أشهر الاخيرة.

³ في المادة 44 فقرة ب من قانون الضمان الأردني اشترط اثبات الولادة بشهادة رسمية (و ليس موعد الولادة المتوقّع).

ورد في القرار بقانون إلغاء لكل ما يتعارض مع نصوص القرار بقانون كما ورد بالفقرة 1 من المادة 122 من القرار بقانون¹ وبالتالي تعتبر المدة في قانون العمل ملغاة بصورة غير مباشرة.

المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين الأمومة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وأثرها في قانون العمل:

ربما يكون هذا المطلب من أسهل مطالب احتساب الحقوق المالية، حيث جاء القرار بقانون واضحاً صريحاً في الاستحقاق المالي، حيث نصت المادة (91) تحت عنوان منفعة الأمومة ما يشمل (يحق للمؤمن عليها التي تغيبت عن عملها في إجازة الأمومة للأسباب الواردة في المادة 90 من هذا القرار بقانون الانتفاع براتب شهري يعادل متوسط الراتب الشهري وفقاً للثلاثة أشهر الأخيرة التي تم فيها تسديد الاشتراكات قبل إجازة الأمومة)².

أي يؤخذ متوسط آخر ثلاثة أشهر فقط، وهذا يفسح المجال لرفع الراتب، حيث يمكن أن تدعي عند الاشتراك أن أجرها بدل الفي شافل هو مبلغ ثلاثة آلاف شافل (إذا لم تكن مسجلة من قبل)، وربما سيزيد عليها رسوم الاشتراك والغرامات ولكنه سيكون في الأحوال مربحاً، ولكن بعد الولادة ستصبح مضطرة لدفع الرسوم عن كل التأمينات في إطار المبلغ المصرح به وهو ثلاثة آلاف شافل، حيث ستدفع اشتراك الشيخوخة والعجز والوفاء الطبعيين بواقع 7%، وبحسبة بسيطة نجد أنها ستكون خاسرة بعد مرور أشهر قليلة، لذلك لم يول القانون هذه الفترة أهمية كبيرة باعتبار أن اشتراكها قليل جداً ومدتها لا تصل إلى ثلاثة أشهر، فضلاً عن أن صاحب العمل سيدفع ما نسبته 9% عن ثلاثة آلاف شافل بدل من الفي شافل أي أنه سيدفع شهرياً تسعين شافلاً إضافياً، والزيادة في الحالة يعود بالنفع لمؤسسة الضمان.

وهنا لم يستعمل المشرع مصطلح (متوسط الأجر المرجح لآخر...) كما جرت العادة على استعماله في المباحث السابقة، حيث أن الحسبة هنا أبسط، وهي مجرد متوسط أجر لمدة ثلاثة أشهر لا يمكن أن يكون فيه اختلافات كبيرة وفترات متفاوتة في الأجور وساعات العمل الإضافي وغيرها.

¹ مادة (122) الإلغاء (1- يلغي كل حكم ورد في أي تشريع يتعارض مع أحكام هذا القرار بقانون)

² المادة 91 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019.

فتكون المعادلة: راتب إجازة الأمومة = متوسط الأجر خلال آخر ثلاثة أشهر

مثال 1: عاملة تعمل بأجر ثابت 2,000 شاقل خلال آخر ثلاثة أشهر.

الجواب: راتب إجازة الأمومة = 2,000 شاقل.

مثال 2: عملت العاملة الأشهر الثلاثة الأخيرة بأجرة متفاوتة حيث الشهر الأول 2,000 والثاني 2,500 والثالث 3,000 شاقل.

الجواب: 2,000 شاقل + 2,500 شاقل + 3,000 شاقل ÷ 3 أشهر = 7,500 ÷ 3 = 2,500 شاقل.

أضف إلى هذا أن الالتزام الواقع على صاحب العمل بدفع الأجر خلال فترة إجازة الولادة للعاملة في منشاته¹ حيث انتقل الواجب من عاتقه إلى عاتق مؤسسة الضمان بشرط تحقق الشروط كافة، (وسنأتي لاحقاً إلى الإلغاء الصريح) وهنا أيضاً يعتبر إلغاء ضمانياً لعبارة (مدفوعة الأجر) فضلاً عن عبارة (مئة وثمانون يوماً).

المطلب الثالث: أحكام خاصة حول تأمين الأمومة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

نتطرق في هذا البحث إلى أربعة ملاحظات سريعة وذلك كما يلي:

أولاً: الجمع بين منافع الأمومة والعجز.

أوردت المادة (92) تحت عنوان الجمع بين منافع الأمومة والعجز ما نصه (يحق للمؤمن عليها الجمع بين منافع الأمومة وما يستحق لها من بدل راتب العجز الجزئي الدائم أو راتب العجز الكلي الدائم، سواء أكان العجز طبيعياً أو إصابياً)².

وهذه ميزة إضافية وتقدماً، حيث من الممكن أن تحصل المرأة على راتب عجز إصابي جزئي (وتعمل) أو راتب عجز كلي ولا تعمل، ثم تأتي فترة الولادة، وتحصل على راتبين: الأول الخاص

¹¹ نصت الفقرة 1 من المادة 103 من قانون العمل الساري (1- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة)

² المادة 92 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019.

بالعجز الكلي (وهي في بيتها) والرتب الثاني لمدة ثلاثة أشهر عن تأمين الأمومة وأيضاً وهي في بيتها، وهذا منطقي ويتجاوب مع الحالة الاجتماعية، حيث تكثر مصاريف المرأة خلال فترة الحمل.

ثانياً: وقف صرف منفعة الأمومة.

جاء في المادة (93) تحت عنوان وقف صرف منفعة الأمومة (يوقف صرف المنافع المنصوص عليها في المادة (91) من هذا القرار بقانون، في حال التحقت المؤمن عليها بعمل خلال هذه الإجازة)¹.

وهذا يتفق مع ما جاء في قانون العمل الفلسطيني، حيث جاء في المادة 103 من قانون العمل (2- لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها)².

وهذه أمور منطقية، حيث أن عمل المرأة في هذه الفقرة مخالفاً للقانون والفطرة والمنطق، وما شرع كل هذا إلا لمنعها عن العمل خلال هذه الفترة الحرجة والصعبة، والتي فيها حماية للطفل الوليد الذي هو بأمس الحاجة إليها.

ثالثاً: مساهمات التأمينات الأخرى خلال فترة غياب المؤمن عليها عن العمل:

أوردت المادة (94) تحت عنوان مساهمات التأمينات الأخرى خلال فترة غياب المؤمن عليها عن العمل (يستمر صاحب العمل والمؤمن عليها في دفع الاشتراكات في تأمين الشيخوخة، والعجز والوفاة الطبيعيين المنصوص عليها في المادة (47) من هذا القرار بقانون، وذلك خلال الفترة التي تغيبت فيها المؤمن عليها عن عملها في إجازة وفقاً لأحكام المادة (90) من هذا القرار بقانون)³.

وحيث أن المؤمن عليها تحصل على راتب فأنها تعتبر على رأس عملها، ولكن القرار بقانون لم ينص على اعتبارها وكأنها على رأس عملها؛ فمثلاً لو أصيبت العاملة في فترة الإجازة المرضية بعجز طبيعى دائم أو جزئي، هل يعتبر القانون منطبقاً عليها، والجواب: نعم، لأن القانون ألزمها بدفع مساهمات التأمين، فإنه في حال تعرضها للوفاة أو العجز الطبيعى الدائم الكلي أو الجزئي،

¹ المادة 93 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019.

² الفقرة 2 من المادة 103 من قانون العمل الساري

³ المادة 94 من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي رقم 19 لعام 2019.

فإنّها تُعدّ مغطاة حكماً كون القرار بقانون طلب منها دفع ما عليها من التزام فإنّه يتحمل تبعات ذلك بدفع ما عليه من منطلق أن الغرم بالغرم¹.

رابعاً: استبدال الالتزام لمنح الأجر خلال إجازة الأمومة.

نصت المادة (117) تحت عنوان استبدال الالتزام لمنح الأجر خلال إجازة الأمومة (التزامات صاحب العمل في تأمين الأمومة بمقتضى هذا القرار بقانون تحل مكان التزامه بمنح الأجر للمؤمن عليها العاملة خلال إجازة الأمومة وفقاً لأحكام قانون العمل المعمول به أو أي تشريع آخر، إذا كانت المؤمن عليها تستحق بدل إجازة الأمومة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون)²، وكما نص قانون الضمان الاجتماعي الأردني على هذا، حيث جاء في المادة 46 (يوقف صرف بدل إجازة الأمومة في حال التحاق المؤمن عليها بعمل خلال هذه الإجازة)³، وهذا إلغاء خاص لهذا الالتزام، فضلاً عن الإلغاء الذي تم ذكره سابقاً وهو الإلغاء الضمني العام.

المطلب الرابع: مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي بشأن تأمين الأمومة:

أولاً: تأمين الأمومة بالفقه الإسلامي.

في إطار النظرة الشمولية للضمان الاجتماعي، وفي إطار الخطاب الموجه للذكر والمقصود به الذكر والأنثى معاً في الإسلام لحسابات اللغة العربية وسعتها وتفرعاتها، ولما جاء الإسلام ومست رحمته حياة المرأة، رد عنها طغيان القساة من الرجال وحرر إنسانيتها روحاً وجسداً، وحرّم القسوة والشدة والظلم وشجع على التراحم والتعاطف في الإطار العام⁴، كما أتاح لها أن تتزود من العلم بما تشاء، وحصن حقوقها الاجتماعية والمالية وربطها برسالة الأمة الكبيرة ودعوتها العامة،

¹ المادة 87 من مجلة الاحكام العدلية.

² المادة 117 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019.

³ الفقرة أ من المادة 46 من قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لعام 2014.

⁴ الحماية الدولية والعربية، للمرأة العاملة، محمود سلامة جبر، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني، ص 280 وما بعدها.

ففي نطاق تعاليم الإسلام لا يقل وعي المرأة عن وعي الرّجل بقضايا الدين والديا، وقد كانت المرأة في صدر الإسلام ولا تقل عن الرّجل علماً ولا جهداً في خدمة دينها ومجتمعها وأمتها. فالإسلام يعطي المرأة الحقّ في العمل دون الإخلال بدورها المتمثل في تربية نشئ صالح وفي صيانة الأسرة، حيث تشير بعض النّصوص إلى أن بعض الصحابييات عملن في مجال الزراعة¹ والرعي² ونسج الملابس³ وبعضهن عملن في مجال التمريض كرفيدة الأسلمية التي كانت تداوي الجراح⁴، كما أن من النساء المسلمات من تولى الملك والحكم كشجرة الدر، ومنهن من كانت ذات تأثير كبير في اتّخاذ القرارات التي تهّم المجتمع الإسلاميّ بأسره كالسيدة زبيدة زوجة الخليفة هارون الرشيد⁵ وغيرهن كثير، وهذا كله يدل على مشروعية عمل المرأة ومكانتها في الإسلام⁶. من بين طائفة الحقوق التي أقرها الإسلام للجميعة حق العمل، حيث أمر الله سبحانه وتعالى الإنسان بالعمل والسعي لتحصيل الرزق من خلال الوسائل المشروعة والمباحة وأحاط عمل المرأة بضوابط تحدّد طبيعة العمل الذي يسمّح لها بأدائه بشروط ومن ضمنها فترة الولادة والحضانة⁷. عليه فإن كل حق طبيعيّ للإنسان يتفق مع الإسلام في إطار الضوابط والقيم والمروءة، ومنها حق المرأة في إجازة للوضع والولادة والرضاع وغيرها⁸.

ثانياً:- ملاحظات حول تأمين الأمومة في القانون الأردنيّ.

نعرّج سريعاً على ملاحظتين في قانون الضّمان الأردنيّ لم يتطرق لها القانون الفلسطينيّ: أولاً: اذا اجتمع راتب الأمومة وانتهاء خدمة المؤمن عليه وبنظام الدفعة الواحدة.

¹ صحيح الإمام مسلم، كتاب المساقاة، باب فضل الغرس والزرع، الرياض، المكتبة الإسلامية، طبعة 1994، ص.358.

² صحيح الإمام البخاري، كتاب الذبائح والصيد، باب ذبيحة المرأة، الرياض، المكتبة الإسلامية، طبعة 1998، ص 51.

³ المرجع السابق ص 222.

⁴ روي عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه لما أصيب سعد بن معاذ رضي الله عنه في معركة الخندق وجيء به إلى رفيدة الأسلمية كي تعالجه قال (اجعلوه في خيمنتها لأعوده من قريب) المرجع السابق، كتاب المغازي، باب مرجع النبي صلى الله عليه وسلم من الأحزاب.

⁵ حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، د.هاني الطعيمات، عمان، دار الشروق، 2006، ص.312.

⁶ المرأة بين الفقه والقانون، د. مصطفى السباعي، دمشق، المكتبة الإسلامية، طبعة 1984، ص.151-154.

⁷ حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، الدكتور زيد محمود العقيلة، جامعة الامارات العربية المتحدة

⁸ مركز المرأة في الحياة الإسلامية، د. يوسف القرضاوي، الطبعة الأولى، عمان، دار الفرقان، 1996، ص 162 بتصرف و إختصار.

وهذا إستثناء للأصل أقره القانون الأردني في المادة 47، حيث ورد (لا يجوز للمؤمن عليها التي حصلت على بدل إجازة طلب تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لأحكام الفقرة ب من المادة 70 من هذا القانون الا اذا كان عدد اشتراكاتها السابقة لإجازة الأمومة لا يقل عن 12 اشتراكاً)¹. وهنا لم يعالج القرار بقانون الفلسطيني هذا الجانب فضلاً عن أنه لم يعالج الخروج من الضمان، وربما ترك قانون الضمان الفلسطيني الباب مفتوحاً لعودة بعض الحالات للضمان بسرعة ولكنه بشكل عام لم يعالج آلية الخروج من الضمان، اللهم أشاراته إلى نظام الدفعة الواحدة عند عدم اكتمال الشروط.

ثانياً: اعتبار فترة الأمومة فترة خدمة فعلة.

أشار القانون الأردني صراحة إلى أن (تعتبر الفترة الممنوحة للمؤمن عليها وفقاً لأحكام المادة 44 من هذا القانون مدة خدمة فعلية لغايات شمولها بأحكامه الشيخوخة والعجز والوفاة واشتراك التعطل عن العمل....)² وهذا بخلاف القانون الفلسطيني الذي ترك الباب للإسترشاد والإستدلال في وقت كان يجب أن يصرح بذلك صراحة.

ثالثاً: تأمين الأمومة بالقانون الإسرائيلي.

يذكر أنه تم تعديل المصطلح (على أثر تعديل على القانون، تم تغيير المصطلح 'إجازة ولادة' إلى 'فترة ولادة ووالدية' يُدفع بدل الولادة المرأة عاملة خرجت إلى فترة ولادة ووالدية. حيث تكون الغاية من بدل الولادة هي تعويض المرأة الوالدة عن فقدان مدخولها في الفترة الزمنية التي لا تشغل خلالها لسبب الحمل والولادة، ويمكن للأب أيضاً أن يحل محل زوجته/شريكة حياته في بعض من فترة الولادة والوالدية، وأن يقبض بدل الولادة.

¹ الفقرة ب المادة 47 من قانون الضمان الأردني ؟

² الفقرة ب من المادة 45 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني.

شروط الحصول على فترة ولادة ووالدية:

شرط أول- ولادة (أنجبت مولوداً حياً) إذا كنت قد أنجبت مولوداً في إملاص (ولادة مولود ميت) اعتباراً من الأسبوع الـ 22 من يوم الحمل، أو كان المولود قد توفي بعد الولادة، فستستحقين بدل ولادة بحسب باقي شروط الاستحقاق مثل أي امرأة والدة أخرى.

شرط ثانٍ- توقفت عن العمل، توقفت عن العمل أثناء فترة كونك حاملاً، ولم تشتغلي خلال فترة استحقاق بدل الولادة وحتى إذا كنت قد توقفت عن العمل في الشهر الأول من الحمل، قد تستحقين بدل الولادة بحسب باقي شروط الاستحقاق، ويتوجب الانتباه يمكنك خلال فترة الولادة والوالدية تأدية أعمال لضمان استمرارية عمل مشروعك التجاري-الاقتصادي الخاص بدون أن يتضرر استحقاقك لبدل الولادة. وللحصول على إذن بذلك، توجهي إلى الفرع في مكان سكنك.

شرط ثالث- راكمت فترة تخويلية (عدد اشتراكات) (تكونين مشغلة أجيبة أو مشغلة مستقلة، وراكمت فترة تخويلية تكسيك الاستحقاق) (أشهر اشتغلت ودفعت فيها رسوم التأمين الوطني، حتى إذا كانت غير متواصلة) فبحسب الفترة التخويلية التي راكمتها تتحدد مدة فترة الاستحقاق لبدل الولادة أ- إذا كنت قد دفعت رسوم التأمين الوطني عن 10 أشهر من ضمن الأشهر الـ 14 ما قبل يوم التوقف عن العمل، أو عن 15 شهراً من ضمن الأشهر الـ 22 فستستحقين أقصى معدل من بدل الولادة عن 15 أسبوعاً (105) أيام استحقاق، ب- إذا كنت قد دفعت رسوم التأمين الوطني عن 6 أشهر من ضمن الأشهر الـ 14 ما قبل يوم التوقف عن العمل- فستستحقين بدل ولادة جزئياً عن 8 أسابيع 56 (يوم استحقاق) بحسب الفترة التخويلية التي راكمتها (أشهر اشتغلت ودفعت فيها رسوم التأمين الوطني)، وتتحدد مدة فترة استحقاقك لبدل الولادة، أقصى معدل من بدل الولادة عن 15 أسبوعاً (105) أيام استحقاق، ستستحقينه إذا كنت قد دفعت رسوم التأمين الوطني عن 10 أشهر من ضمن الأشهر الـ 14 ما قبل يوم التوقف عن العمل، أو عن 15 شهراً من ضمن الأشهر الـ 22، بدل ولادة جزئي عن 8 أسابيع (56) يوم استحقاق ستستحقينه إذا كنت قد دفعت رسوم التأمين الوطني عن 6 أشهر من ضمن الأشهر الـ 14 ما قبل يوم التوقف عن العمل.

متى يمكن بدء قبض بدل الولادة؟ يمكنك بدء قبض بدل الولادة من اليوم الأول الذي توقفت فيه عن العمل خلال فترة الحمل، ولكنه ليس قبل أكثر من 53 يوماً من تاريخ الولادة المفترض (كما قرر

الطبيب) إذا استحققت أقصى معدل من بدل الولادة، أو قبل أكثر من 28 يوما من تاريخ الولادة المفترض - إذا استحققت بدل ولادة جزئيا.

يكون قدر المخصص الذي ستستحقينه الأعلى من الإثنين:

أجرك في الأشهر الـ3 الكاملة التي سبقت التوقف عن العمل، مقسما لـ90

أجرك في الأشهر الـ6 الكاملة التي سبقت التوقف عن العمل، مقسما لـ180

أي إذا كنت قد توقفت عن العمل في منتصف شهر تموز، فسيُحتسب مخصصك بحسب متوسط أجرك في الأشهر نيسان إلى حزيران، أو في الأشهر من كانون الثاني إلى حزيران، الأعلى من الاثنين.

وإذا كنت في بعض من الأشهر التي يُحتسب بدل الولادة بحسبه، كنت قد خضعت للتأهيل المهني أو لإعادة التأهيل المهنية، فيكون الأجر الذي سيؤخذ بالحسبان لاحتساب المخصص، هو 5,276 شاقل في الشهر.

أيتها المشتغلة المستقلة أنتهي، سيتحدد أجرك في المرحلة الأولى بحسب الدفعات المقدمة التي تسدينها للتأمين الوطني. وفي المرحلة الثانية، لدى استلام التخمين الضريبي من مصلحة ضريبة الدخل، سيتحدد أجرك بحسب التخمين الضريبي الحالي أو تخمين السنة السابقة - الأعلى منهما . إذا كنت مشغلة مستقلة وأيضا مشغلة أجيرة -فستستحقين بدل ولادة عن كافة مداخيلك، ولكنه ليس أكثر من أقصى معدل من بدل الولادة في اليوم، وشريطة أنك قد راكمت فترة تخويلية كمشتغلة مستقلة وكمشتغلة أجيرة - كل فئة على حدة¹.

هذا نص القانون وتعليمات مؤسسة التأمين الوطني باختصار حيث نلاحظ ان القانون الفلسطيني افضل من حيث انه يعطي فترة ثابتة للمرأة بينما يعطي القانون الاسرائيلي فترات مختلفة بحسب عدد الشهور التي قامت بالدفع عنها ، ولكن يذكر ان القانون الاسرائيلي تقدم بأنه اعتبر المرأة التي تعمل لحسابها الخاص تحتاج الى نفس الحق باجازة الولادة الا أنه وضع شرط ان يتأثر دخلها وعملها ، اذا اذا لم يتأثر فلا تستحق إجازة ولادة .

المبحث الخامس: تأمين المرض والتأمين الصحيّ وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية (التأمينات المؤجلة):

التأمينات المؤجلة وعلى رأسها البطالة والتأمين الصحيّ وتأمين المرض وتأمين التعويضات العائلية، هذه الموضوعات الأربعة وعلى رأسها البطالة والمرض (الحاجة إلى العلاج) من أخطر أعداء المجتمع، وتؤدي إلى الجرائم، والعنف، عمالة الأطفال، والتسول، وغيرها، وأن الأزمات الاقتصادية تتسبب في تسريب عدد كبير بالأطفال من التعليم إلى سوق العمل في سن مبكرة، لاسيما إذا كانت الأسرة فقيرة، بدعوى عدم جدوى التعليم، وهذا يؤدي إلى آثار اجتماعية ومنها الخلقية والنفسية حيث تمثل البطالة عاملاً مساعداً للانحراف الخلقي، والاضطراب النفسي، وذلك بسبب الفراغ الذي يشعر به العاطل وتؤدي إلى انتشار السرقة ؛ لأن الفقر سبب في عجز الراغبين عن سد احتياجاتهم، وسبب في عجزهم عن الزواج بالوجه المشروع، كما تؤدي إلى تعاطي المخدرات وانتشار الرشوة، انتشار النصب والاحتيال، والغش والتزييف والتزوير والإلحاد، وهذا من أخطر الآثار النفسية للبطالة، فالملد وجد فراغاً زمنيّاً وعقليّاً، بحيث أصبح مهياً لتلقي الأفكار الإلحادية بسهولة، وكذلك لها آثار اقتصادية، فمثلاً تؤدي البطالة إلى حرمان الاقتصاد القومي من مساهمات جانب من موارده المتاحة، وبالتالي انخفاض حجم الناتج القومي المحتمل وتضخم ظاهرة التكديس الوظيفي وعمل الشباب بأنشطة هامشية وانتشار ظاهرة الفقر وانخفاض القوة الشرائية للأفراد وتفاقم ظاهرة الركود التضخمي، وبلا شك هذا يؤدي سياسياً إلى ضعف الإلتزام للوطن والتطرف والعنف وضعف المشاركة السياسية¹.

وعلى ضوء هذه النتائج المتكررة كان لا بدّ من تدخّل الدولة ووضع الأنظمة التي تحد من البطالة وتخلق فرص العمل، وفي أقل تقدير توجد للعاطل عن العمل معاش يعتاشون منه خلال فترة التعطل الإجبارية وأقل هذا القليل أن توفر له علاج له ولاسرته، وذلك من خلال الضمان الاجتماعي والقانونين الأخرى.

¹ رسالة ماجستير بعنوان: مشكلة البطالة في مصر ودور المنهج الإسلامي في معالجتها - الباحث/ حلمي محمود سلامة قنديل - جامعة الأزهر - كلية التجارة - قسم الاقتصاد. ص20 بتصرف وإختصار.

وعليه فإننا نعالج هذا المبحث في أربعة مطالب، نتحدث بالأول ماهية تأمين المرض والتأمين الصحيّ وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ثم ننقل آلية احتساب تأمين المرض والتأمين الصحيّ وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ثم نتوجه أحكام خاصة تأمين المرض والتأمين الصحيّ وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ ونختتم مقارنة بين الفقه الإسلاميّ والقانون الأردنيّ والنظام الإسرائيليّ بشأن تأمين المرض والتأمين الصحيّ وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية وذلك كما يلي:

المطلب الأول: ماهية تأمين المرض والتأمين الصحيّ وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية (التأمينات المؤجلة) بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ:

في مفهوم مثل البطالة والمرض والتأمين الصحيّ وتأمين التعويضات العائلية يعرفه أغلبهم الصغير قبل الكبير، ويلاسمه المجتمع يومياً في نفسه أو في جاره أو قريبه، فلا داعي للشرح فيه كثيراً، لأنّ العامي يسمع عنه بالمذياع والتلفاز وكل وسائل التواصل الاجتماعيّ، بل ويساهم في حل المشكلة ولو حلاً خاطئاً من خلال الوساطة والبطالة المقنعة، إلا أن ذلك بحسن نية وشفقة، وهذه كلّها تأمينات غير إصابية.

أنّ القرار بقانون أهمل موضوع تأمين المرض والتأمين الصحيّ وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية (التأمينات المؤجلة) أهماً كبيراً، حيث لم تذكر كلمة تأمين المرض أو التأمين الصحيّ أو تأمين البطالة أو تأمين التعويضات العائلية، في القرار بقانون إلا مرة واحدة، وظن الباحث نفسه أنه ضل، إلا أنه وبعد التمحيص لم توجد الكلمة إلا مرة واحدة، حيث وردت في المادة 3 ما نصه (يشمل هذا القرار بقانون التأمينات الاجتماعية الآتية: أ. تأمين الشيوخ والعجز والوفاة الطبيعيين، ب. تأمين إصابات العمل، ج. تأمين الأمومة، د. تأمين المرض، هـ. التأمين الصحيّ، و- تأمين البطالة، ز- تأمين التعويضات العائلية¹، ح- تقاعد الشيوخ التكميلي الاختياري² ولكن وللامانة وردت التأمين مرتين ولكن بالمرّة الثانية بمفهوم يتعلق بالعمال المؤمنين تأميناً صحياً آخر.

¹ قانون الضمان الأردني لم يعالج الا البطالة و التأمين الصحي، المادة 3 فقرة أ.

² المادة 3 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

أكملت المادة ذكرها لتأمين المرض والتأمين الصحي وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية (التأمينات المؤجلة) بذكر رقم مادتها حيث ورد (2- تسري التأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ج، ح) من الفقرة (1) من هذه المادة، على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القرار بقانون عند سريان مفعوله، ويكون المجلس مسؤولاً عن تنفيذها من قبل المؤسسة خلال مدة لا تزيد على أربعة وعشرين شهراً من تاريخ سريان هذا القرار بقانون، 3- تطبق التأمينات الواردة في البنود (د، هـ، و، ز) من الفقرة (1) من هذه المادة، تدريجياً وعلى مراحل لاحقة بموجب أنظمة تصدر عن مجلس الوزراء)¹ دون ذكر مدد محددة² ؛ أي أن القرار بقانون عطل ركناً من أهم أركانه، الا وهو البطالة وذلك من خلال البند 3 من المادة 3 المذكورة، لا بل وأجل أيضاً البنود الواردة في البند الثاني من المادة الثالثة بموجب قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته³.

وربما يقول قائل: أن تفعيل البطالة مثلاً، منذ بداية عمل الضمان الاجتماعي، يعني إفشال الضمان الاجتماعي في فلسطين، فقد أصدر جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني النتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الثالث 2019 دورة (تموز - أيلول، 2019)، حيث جاء فيه أن معدل البطالة في قطاع غزة يفوق المعدل في الضفة الغربية بثلاثة أضعاف، حيث بلغ معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة (15 سنة فأكثر) في الربع الثالث 25% في حين بلغ إجمالي نقص الاستخدام للعمالة 32%، وفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية المنقحة (ICLS-19th) حيث بلغ عدد عاطلين عن العمل 15 سنة فأكثر 334,100 شخصاً في الربع الثالث 2019، بواقع 217,100 شخصاً في قطاع غزة و117,000 شخصاً في الضفة الغربية، ما يزال التفاوت كبيراً في معدل البطالة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ المعدل 45% في قطاع غزة مقارنة بـ 13%

¹ لقد كان موضوع البطالة من أكثر الموضوعات محل خلاف في الحوار بين الحكومة مع ممثلي العمال (حيث تم ادراج بندين هما (25- تفعيل صندوق منفعة البطالة خلال 12 شهر واصدار الانظمة الناطمة له 9- ضرورة ادراج صندوق مهمته تسديد الاشتراكات لمدة لا تزيد عن 6 أشهر عن العامل المتوقف عن العمل لحين التحاقه بعمل جديد)

² يذكر ان قانون الضمان الأردني بدا متدرجا ايضا حيث نصت المادة الخامس منه على التأمينات التي يتم البدء بها و التأمينات التي يتم تاجيلها في اطار المادة 5 بفقراتها

³ حيث نصت المادة الاولى تحت عنوان تعديل المادة 3 تعدل الفقرة (2) من المادة (3) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م، بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته، لتصبح على النحو الآتي: "2- تسري التأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ج، ح) من الفقرة (1) من هذه المادة، على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القرار بقانون عند سريان مفعوله، ويكون المجلس مسؤولاً عن تنفيذها من قبل المؤسسة، وفق جدول زمني للتطبيق التدريجي حسب حجم المنشآت، يتم اعتماده من قبل مجلس الوزراء."

في الضفة الغربية، أما على مستوى الجنس فقد بلغ معدل البطالة للإناث 42% مقابل 20% للذكور في فلسطيني، حيث بلغ إجمالي الاستخدام الناقص للعمالة 481,100 شخص، حيث يتضمن هذا العدد 74,100 من الباحثين عن عمل المحبطين و19,800 في العمالة الناقصة متصلة بالوقت¹، وأن إعطاء كل واحد من هؤلاء الحد الأدنى للأجور، بالإضافة إلى أنه ووفقاً لجهاز المركزي للإحصاء فإن (32.8% من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يتقاضون أجراً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجور (1,450 شاقلاً) في فلسطين) حيث كانت هذه هي النتائج الرئيسية لنتائج الأساسية لمسح القوى العاملة للربع الثاني 2018 حزيران²، أي إكمال الحد الأدنى لهم سوف يفلس صندوق الضمان منذ الشهر الأول وسوف يفتح باب التواكل على الضمان.

وبكل الأحوال فإن القرار بقانون لم يعرف حتى تعريفاً تأمين المرض والتأمين الصحي وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية (التأمينات المؤجلة) ولم يضع لهم شروطاً، بل اكتفى بعلاجهم في أنظمة لاحقة وهذا كما ذكرنا سابقاً كان باباً من أبواب الخلاف بين ممثلي العمال والحكومة. وحيث أن مفهوم وشروطه التأمينات المعطلة يجب أن تكون معالجة في القرار بقانون، وفي ظل أن القرار بقانون لم يكن له محاضر جلسات للجنة الإعداد والصياغة، وأنه لم يمر بالمرحلة الطبيعية لولادة أي قانون، لذلك نحاول أن نلتمس في القوانين الأخرى تعريفات لهذه المصطلحات القانونية.

أولاً: تأمين المرض والتأمين الصحي.

لم تضع القوانين الاجتماعية الفلسطينية تعريفاً لتأمين المرض³ لم يضع القانون الأردني تعريفاً لتأمين المرض في إطار مادة التعريفات وإنما قام بالحد الأدنى وهو الإشارة إلى تنظيمه من خلال نظام، وبالمناسبة هو التأمين الوحيد الذي تم تأجيله بالأردن، حيث نصت المادة (3 - أ -) يشغل هذا القانون التأمينات التالية: 1- تأمين إصابات العمل 2- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة 3- تأمين الأمومة 4- تأمين التعطل عن العمل 5- التأمين الصحي 6- تأمين المرض، ب- تسري

¹ الموقع الإلكتروني للجهاز المركزي للإحصاء في فلسطين بتاريخ 2020\04\04
<http://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3594#>

² المرجع السابق

³ القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته (الموقوف النفاذ)، و قانون التأمينات الاجتماعية رقم (3) لسنة 2003م، القرار بقانون رقم (6) لسنة 2016 الملغي.

التأمينات الواردة في البنود (1) و(2) و(3) و(4) من الفقرة (أ) من هذه المادة على الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون عند سريان مفعوله.

ج - يسري التأمين الوارد في البلد (5) من الفقرة (أ) من هذه المادة على والأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس على أن يحدد في هذا القرار ما يلي:

1- تاريخ البدء بالتطبيق 2- الفئات المشمول بالتأمين 3- تاريخ وضع المرحلة الأولى واي مرحلة تالية موضع التطبيق 4- مناطق تطبيق التأمين في كل مرحلة من مراحل التطبيق 5- فئات أصحاب العمل والعمال الملزمين بالتأمين في كل مرحلة من المراحل ¹ وتعمل الاردن على إنشاء نظام تأمين شامل حيث أعلنت الجهات الحكومة أنه في نهاية عام 2024.

وبكل الأحوال يمكن تعريف تأمين المرض أو التأمين الصحيّ أنه التأمين الصحيّ أحد أنواع التأمين ضد المخاطر الصحيّة التي تعترض حياة الناس، ويشمل تكاليف الفحص والتشخيص والعلاج، والدعم النفسي والجسدي، كما قد يتضمن تغطية الإنقطاع عن العمل لفترة معينة أو العجز الدائم، وهو إحدى طرق إيصال الرعاية الصحيّة إلى الأفراد والمجموعات.

أما عن الرعاية الصحيّة هي فحص وتشخيص وعلاج الأمراض والآفات التي تصيب الإنسان، وذلك على الصعيدين الجسدي والنفسي، علاوة على الوقاية من الأمراض والمشاكل الصحيّة ومنعها أو تقليلها.

وتقوم فلسفة التأمين الصحيّ على مبدأ تجميع المخاطر التي تصيب المجتمع أو الأفراد، وتقاسمها بين المؤمن عليهم بشكل متساوٍ، وذلك عبر جمع الأموال اللازمة لعلاج تلك الأمراض أو الإصابات، ثم توزيعها على الأفراد حسب حاجتهم للعلاج، وهذا يضمن وصول الرعاية الصحيّة إلى جميع محتاجيها مقابل مبلغ يسير من المال وثابت يدفعه جميع الأفراد المشتركين في التأمين ².

¹ المادة 3 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

² دراسة علمية منشور على موقع الجزيرة على الموقع الإلكتروني <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/healthmedicine/2013/8/25/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D9%85%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D9%8A>

ويمكن تخليص أهداف التأمين الصحيّة: بتوفير الرعاية الصحيّة للأفراد والمجموعات وتأمين تكاليف الرعاية الصحيّة للأفراد والمجموعات وتوزيع تكاليف الرعاية الصحيّة على الأفراد، بحيث يدفع الجميع حصة متساوية، وبذلك فإن الأشخاص الأصحاء الذين لا يعانون من المرض يغطون تكاليف علاج الأشخاص المرضى، وحماية الفرد من نقص الرعاية الصحيّة التي تنتج عن فقر الشخص أو عدم قدرته على دفع تكاليف العلاج، مما يؤدي إلى عدم حصوله على الرعاية الصحيّة وتدهور صحته وإدارة موارد التأمين الصحيّ الماليّة بشكل يضمن استمراره للأجيال القادمة، وقد يشمل ذلك استثمارها في مشاريع قد لا تكون في الجانب الصحيّ¹.

تأمين البطالة

جاء في الفقه حول تعريف البطالة: هو تأمين يتعاقد عليه الموظفون أو العاملون اذ يحصلون على تعويض في حال خسروا وظائفهم أو انطبقت عليهم شروط معيّنة أدت إلى فقدان الدخل الناجم عن العمل، ولا يستحق تعويضاً من ترك العمل من تلقاء نفسه كالنقاع المبكر أو الموظف لحسابه الخاصّ وتدفع الحكومة تعويضات التأمين ضد البطالة من ضرائب البطالة التي جمعتها من الشركات كنسبة من رواتب العاملين لا تقتطع منها أنما يدفعها صاحب العمل. يعتبر التأمين ضد البطالة عملاً مشتركاً ما بين المجالس المحليّة والحكومة تدفع بموجبها تعويضات على شكل رواتب شهرية للعاطلين عن العمل والذين يبحثون باستمرار عن العمل الجيد ولديهم استعداد ورغبة للحصول على العمل. في الولايات المتحدة الأميركية تشرف وزارة العمل على هذا التأمين، ويستفيد العاملون الذين تنطبق عليهم شروطه من رواتب أسبوعية تغطي نصف الراتب المعاد لما كان يتقاضاه عندما كان يعمل، والهدف منه تأمين الاحتياجات المعيشية الأساسية للعاطل².

² الموقع الإلكتروني لموقع هارفارد بيسنسز

<https://hbrarabic.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%A7%D9%87%D9%8A%D9%85>

أما القانون الأردني فقد قسم التعريف إلى قسمين: - فقد عرّف التعطل أنه: الحالة التي لا تتوفر فيها فرصة عمل مناسبة للمؤمن عليه رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحته عنه، وعرّف المتعطل أنه: المؤمن عليه الذي تنطبق عليه حالة التعطل¹، ثم عالج تأمين التعطل عن العمل في الفصل السادس وأورد أحكامه وأهمّها، أن نسبة الاشتراك هي (0.5%) من طرف المنشأة (صاحب العمل) و(1%) من أجور المؤمن عليهم² كما اشترط عدد أشهر اشتراك (36) اشتراكاً وأن لا يكون قد بلغ من العمر 60 سنة للذكر و55 سنة للإناث³، وأنه يمكن أن يصرف للمؤمن عليه أجر ثلاثة أشهر اذا في رصيده أقل من 180 اشتراكاً بينما يصرف له ستة أشهر اذا في رصيده أكثر من 180 اشتراكاً⁴ حسب نص المادة 52⁵، وكذلك تدرج نزول الراتب من الشهر الأول وحتى الشهر السادس لغايات تجيش العامل على إيجاد عمل قبل تآكل الراتب، وعن تناقص الراتب شهراً بعد شهر بحيث يكون أول راتب للمؤمن عليه المتعطل 75% من متوسط الأجر المرجح له ثم يتناقص بالشهر الثاني إلى 65% ثم بالشهر الثالث إلى 55% ثم بالشهر الرابع والخامس والسادس 45%⁶.. الخ.

وعليه يرى الباحث ضرورة تنظيم البطالة بالقانون وليس بنظام، وأن يكون جدول قريب، ذلك أنه باشتراط أن يمتلك العامل في رصيده 60 اشتراكاً حتى يحصل على ثلاثة أشهر براتب متناقص، فهذا يعني أن أول راتب بطالة سوف تدفعه المؤسسة بعد خمس سنوات من بدء العمل بها، وأنه في حال حصول العامل على ستة أشهر (على غرار قانون الضمان الأردني) 180 اشتراكاً، فهذا يعني أن مؤسسة الضمان سوف تدفع أول راتب لمدة ستة أشهر متناقصاً بعد خمسة عشر عاماً وهذا لن يفقر المؤسسة.

¹ المادة 2 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014

² الفقرة أ و ب من لمادة 48 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014

³ لمادة 50 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014

⁴ لمادة 52 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014

⁵ تم تعديل المادة 52 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014 بالمادة 5 من قانون رقم 24 لعام 2019 حيث جاء (تعديل المادة (52) من القانون الاصلي بإضافة الفقرة (ج) اليها بالنص التالي: ج. على الرغم مما ورد في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة والمادة (57) من هذا القانون، يجوز للمؤمن عليه الأردني التقدم بطلب لسحب الرصيد المتراكم في حسابه الادخاري أو أي جزء منه لغايات تعليم ابنائه في مؤسسات التعليم العالي والمهني أو لغايات تغطية نفقات أو تكاليف المعالجة الطبية للمؤمن عليه أو لأفراد العائلة وذلك وفقاً للشروط والأحكام الواردة في التعليمات التي يصدرها المجلس لهذه الغاية)

⁶ لمادة 53 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014

فاذا تم تفعيل مؤسّسة الضّمان في شهر 2021\01 مثلا فإن أوّل راتب تعطلي سوف تدفعه المؤسّسة في شهر 2027\02، حيث لو افترضنا أن عامل أجره 3,000 شاقلاً وتعطل عن العمل، فإنّه سوف يحصل على 2,250 شاقلاً بالشّهر الأوّل و1,950 شاقلاً بالشّهر الثّاني و1,650 بالشّهر الثّالث، حيث ستدفع له المؤسّسة كمجموع الرواتب الثلاث 5,850 شاقلاً، ولكن السّؤال، كم دفع هو للمؤسّسة خلال الخمس عشرة سنة (180 اشتراك)؟؟ والجواب بحسبة بسيطة $1.5\% \times 3,000 = 4,500$ (0.5 من صاحب العمل و1% من العامل) $180 \times 4,500 = 810,000$ شاقلاً اشتراك = 8,100 شاقلاً، وبخصم مبلغ 8,100 من 5,850 من 2,250 شيكل لصالح صندوق المؤسّسة (دون الأخذ بعين الاعتبار الأرباح والفوائد على الوديعة والاستثمار من المبلغ) هذا لإذا جاء العامل في اليوم الأوّل لاكتمال المئة وثمانون اشتراك ومن الممكن أن يكون أطول من هذه المدة، فمثلاً لو جاء عامل يمتلك 120 اشتراك وراتبه 3,000 شاقلاً فسيحصل على نفس المبلغ وهو 850,500 شاقلاً خلال الثلاث أشهر ولكن سيكون دفع للمؤسّسة مبلغ $1.5\% \times 3,000 = 4,500$ شاقلاً بالمئة $120 \times 4,500 = 540,000$ شاقلاً، وهذا يعني أن المؤسّسة ستدفع 450 شاقلاً (دون الأخذ بعين الاعتبار تشغيل الأموال)، واما الاحتمال الثّالث فهو دفع سته أشهر لعامل أكمل 180 اشتراك، فستدفع المؤسّسة في الشّهر الأوّل 2,250 شاقلاً بالشّهر الأوّل و1,950 شاقلاً بالشّهر الثّاني و1,650 بالشّهر الثّالث، والرّابع 1,350 والخامس 1,350 والسادس 1,350 حيث ستدفع له المؤسّسة كمجموع الرواتب الستة مبلغ 9,900 شاقلاً ولكن سيكون دفع للمؤسّسة (3,000 شاقلاً $1.5\% \times 180$ اشتراك = 8,100، حيث ستدفع المؤسّسة 1,800 شاقلاً، هذا اذا جاء باليوم الثّاني لبلوغه 180 اشتراك ودون الأخذ بعين الاعتبار تشغيل الأموال، والخلاصة إذا أخذ من يحصل على بطالة ومن لا يحصل فستكون النّتيجة حتماً لصالح صندوق مؤسّسة الضّمان لذلك لا عذر لعدم تفعيل صندوق البطالة¹، حتّى وأن افترضنا وسلمنا أنه سيأكل قليلاً من صندوق مؤسّسة الضّمان ولكن بالحقّيقّة سيكون لصالحها.

¹ موضوع تفعيل صندوق منفعة البطالة كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بتفعيل صندوق منفعة البطالة خلال 12 شهر واصدار الانظمة النازمة له.

تأمين التعويضات العائلية

هذا التأمين، من التأمينات المستحدثة لترقيع عدم وجود تأمين صحي شامل، فهي موجودة في أكثر الدول الفقيرة لتجنب التأمين الصحي الشامل، حيث أنه يتضمن تأميناً إجبارياً عن المرض والتعويض لجزء من مصاريف العلاج، ويبقى الجزء الآخر في ذمة المؤمن له. يتم تعويض المصاريف الطبية تبعاً للعمل الطبي، على أساس قائمة الأعمال الطبية المحددة من قبل (وزارة الصحة أو المؤسسة الراعية) على شكل مبالغ جزافية عن كل مرض أو مجموعة متجانسة من الأمراض. وحتى تتم الاستفادة من التأمين الإجباري عن المرض يتعين على المؤمن له، سواء أكان عاملاً على رأس عمله أو متقاعد، الاشتراك هذا التأمين وهو يشمل العامل وأفراد عائلته وهم أفراد الأسرة (الزوج والأبناء) ؛ ويشمل الأمراض المزمنة والأمراض المكلفة والطويلة الأمد ؛ وطبيعة الأداء للمؤسسة الطبيعية وقدراتها وحاجتها للتحويل إلى مؤسسات أكبر.

يتم التعويض عن أغلب الأعمال الطبية بدون طلب الموافقة المسبقة من الصندوق ولكن، بالمقابل، هناك بعض الأعمال التي لا يتم التعويض عنها إلا بعد الموافقة المسبقة، وفي حالة التعويض دون الموافقة المسبقة، ولغايات تعويض مصاريف علاجكم (أتعاب الأطباء، والأدوية الموصوفة، والتحاليل الطبية،... الخ)، ويتعين على المؤمن إيداع ورقة العلاجات ضمن شروط معينة مع تعبئة نماذج وتوقيعها وختمها من قبل الطبيب المعالج، وذلك بإحدى المراكز المحددة سلفاً وأن تكون الورقة مصحوبة بكل وثائق الإثبات المطلوبة¹.

ويتم التعويض المالي نقداً أو بالتحويل بعد أن يتأكد الصندوق من أن العلاج مؤمن عليه وفي الطرق السليمة والمحددة حتى اكتمال الملف، وهذا النظام مطبق في كثير من الدول والمؤسسات.

¹ الموقع الإلكتروني لصندوق التعويضات عن تأمين التوظيف العائلية في دولة المغرب (بتصرف و إختصار)
<https://www.cnss.ma/ar/content/%D8%A5%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%81%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%88%D9%8A%D8%B6-%D8%B9%D9%86-%D9%85%D8%B5%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B7%D8%A8%D9%8A%D8%A9>

المطلب الثاني: مقارنة بين الفقه الإسلامي والنظام الإسرائيلي بشأن تأمين البطالة:

أولاً: الفقه الإسلامي: مشكلة البطالة وعلاجها في الإسلام.

من خصائص شريعة الإسلام أنها استوعبت كافة قضايا الحياة، وسائر جوانبها، وهي امتداد شمل قضايا الزمن المتجدد، فليست مقصورة على فترة زمنية أو رقعة مكانية، يحتاجها الناس على اختلاف أنواعهم؛ لأنهم يجدون فيها الدواء النافع، والعلاج الناجع، فلا يوجد داء إلا وله في شريعة الإسلام دواء، ومن هذه المشكلات التي تعترض حياة الناس، وتؤثر عليها سلباً من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية مشكلة البطالة. فمفهوم البطالة هو كل من هو قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى¹.

وأشكال البطالة في الدراسات حول قضية البطالة نجد أنها قسمتها باعتبارات عديدة من زوايا مختلفة، منها البطالة الإجبارية ومنها البطالة المقنعة، وتعد مشكلة البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع لما لها من آثار خلقية ونفسية واقتصادية واجتماعية وسياسية على مستوى الفرد والمجتمع، لأن ظاهرة البطالة من أقوى العوامل المهيئة لمناخ الجريمة والانحراف (ويربط علماء الاقتصاد بين الجريمة والدورات الاقتصادية، ففي فترات الكساد تزداد البطالة والفقر وبالتالي تكثر الجرائم. وفي دراسة اتضح أن 25% من أطفال المناطق الفقيرة يجنحون للجريمة، بينما لا تتجاوز هذه النسبة 1% في الدول الغنية، كما بينت دراسة أخرى أن الحاجة إلى المال كانت الدافع وراء 68.9% من جرائم العاطلين، كما أنه لا شك أن الفراغ يصيب نفس العاطل بضّرر نفسي فينتج عنه العنف تجاه الأبناء والزوجات، بسبب التكاليف المادية الملقاة على عاتقه فتكثر الخلافات مما يؤدي إلى الطلاق، وتفكك الأسرة².

وقد عالج الإسلام البطالة: بالدعوة إلى العمل وبيان فضله حتى لو لم يكن مناسباً، وحث الإسلام على العمل ودعا إليه، وقاوم الكسل ولم يرتضيه مسلماً للمسلم، وصحح مفهوم التوكل على الله وأنه لا يتعارض مع قانون الأخذ بالأسباب قال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾³، فالعمل يعد جهاداً في سبيل الله؛ لذا ربط الله بينه وبين من خرج

¹ مشكلة البطالة و حلولها، د. أمين بن عبدالله الشقاوي مقالة منشورة على موقعه الإلكتروني.

² رسالة ماجستير بعنوان: مشكلة البطالة في مصر ودور المنهج الإسلامي في معالجتها - الباحث/ حلمي محمود سلامة قنديل مرجع سابق ص22.

³ سورة الملك، الآية 15

مجاهداً، فقال تعالى: ﴿وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يَقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ﴾¹.

بالإضافة إلى توجيه الطاقات المعطلة واستثمارها في مكانها الصحيح حيث ينبغي على الدولة استثمار الثروة البشرية وإيجاد فرص للقادرين، وتأهيل العاطلين، وإعدادهم لسوق العمل²، كما وجه النبي - صلى الله عليه وسلم - الأنصاري الذي جاء يسأله وهو يقوى على العمل والانتاج. عن أنس (أن رجلاً من الأنصار أتى النبي - صلى الله عليه وسلم - فسأله فقال: أما في بيتك شيء؟ قال: بلى، حلس نلبس بعضه ونبسط بعضه وقعب نشرب فيه من الماء قال: انتني بهما فأتاه بهما فأخذهما رسول الله صلى الله عليه وسلم بيده فقال: من يشتري هذين؟ قال رجل: أنا آخذهما بدرهم قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: من يزيد على درهم مرتين أو ثلاثاً؟ قال رجل: أنا آخذهما بدرهمين فأعطاهما إياه وأخذ الدرهمين فأعطاهما للأنصاري وقال: اشتر بأحدهما فأنبذه إلى أهلك واشتر بالآخر قدوماً فانتني به، فأتاه به فشده فيه رسول الله - صلى الله عليه وسلم - عوداً بيده ثم قال: اذهب فاحتطب وبع فلا أرينك خمسة عشر يوماً ففعل فجاءه وقد أصاب عشرة دراهم فاشترى ببعضها ثوباً وبيع بعضها طعاماً فقال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: هذا خير لك من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة أن المسألة لا تصلح إلا لثلاث: لذي فقر مدقع أو لذي غرم مفظع أو لذي دم موجع)³.

والخلاصة أن كل شخص فقير يعطى من بيت مال المسلمين اذا انطبقت عليه شروط معينة.

ثانياً: تأمين البطالة النظام الإسرائيلي:

في إسرائيل بحسب قانون التأمين الصحي الرسمي فإن المطبق هو نظام التأمين الشامل، وعليه فإن كل مقيم⁴ في إسرائيل مؤمن تأميناً صحياً، يمنحه هذا التأمين إستحقاق الحصول على كافة الخدمات المشمولة في سلة الصحة، كافة الخدمات الطبية التي يستحقها مقيم في إسرائيل هي سلة الخدمات

¹ سورة المزمل، الآية 20

² مشكلة البطالة و حلها بالاسلام، محمد حسني عمران عبدالله من الموقع الإلكتروني <https://www.alukah.net/culture/0/126763/>

³ أخرجه أبوداود - كتاب الزكاة - باب ما تجوز فيه المسألة رقم: (1641)

⁴ المقيم بشكل قانوني، و ليس مواطن الدولة فقط (فمثلاً حملة الهوية الزرقاء من المقدسيين هم مقيمون و ليس مواطنين)

الصَّحِّيَّة ذاتها، المحدَّدة وفق القانون والتي تُتوسَّع من وقت إلى آخر. سلة الخدمات الصَّحِّيَّة موحَّدة واستحقاق الحصول عليها غير منوط بالانتساب إلى صندوق مرضى معيَّن أو آخر.

صناديق المرضى مسؤولة، قانونيًّا، على إعطاء الخدمات الصَّحِّيَّة الموجودة في الإضافة الثَّانية للقانون. يُلزم القانون صناديق المرضى بقبول كل شخص يريد الانتساب إليها، بدون علاقة لوضعه الاقتصاديِّ، أو سنه أو جنسه أو وضعه الصَّحِّيِّ وما شابه، وزارة الصَّحَّة مسؤولة، قانونيًّا، عن إعطاء خدمات الصَّحَّة الموجودة في الإضافة الثَّالثة للقانون، وتُمنح الخدمات الطَّبيَّة في إسرائيل مع الالتزام بتقدير رأي الطَّبيب، بجودة معقولة، بأوقات ملائمة وببعد مناسب عن مسكن المؤمن، وبشكل عام، تعطى الخدمات في سلة الصَّحَّة مجانًا، ولكنه يُسمح لصناديق المرضى بجباية رسوم اشتراك مقابل قسم من الخدمات الطَّبيَّة في سلة الصَّحَّة، بحسب موافقة لجنة الماليَّة في الكنيست، كل مقيم ملزم بدفع رسوم التَّأمين الصَّحِّيِّ، حسب دخله، ما عدا حالات فيها يستحق المقيم الحصول على إعفاء من الدفع¹.

ويعمل النظام على نظام مبالغ مخصصات البطالة لليوم وتحتسب بالنَّسب من معدل الأجر اليومي من أجل احتساب مخصصات البطالة الذي تتقاضاه، ثم تُحدَّد مبالغ النَّسب، بعد مقارنة معدل الأجر اليومي بالمبلغ اليومي الأساسيِّ لاحتساب المخصصات، (ابتداءً من - 01.01.2020) 352 شاقّل.

¹ الموقع الالكتروني لمؤسسة كل الحق، مرجع سابق.

نسبة مبلغ مخصصات البطالة من معدل أجرك اليومي، مثال لاحتساب مخصصات البطالة، أقصى مبلغ للبطالة وتعويض عن ارتفاع الأسعار، والأم الوالدة، والعمل بأجر منخفض، وتأهيل مهني، وجندي مسرحة خدمة وطنية اي نسبة مبلغ مخصصات البطالة من معدل الأجر اليومي لعاطل عن العمل - حسب جدول 7 - في القانون

العمود أ - الشخص الذي بلغ 28 عاماً.

العمود ب - الشخص الذي لم يبلغ 28 عاماً (ساري المفعول على كل من يبدأ فترة كونه عاطلاً عن العمل بتاريخ الأول من آذار 2007 وما بعد)

#	الوصف	عمود أ	عمود ب
1	من قسم الأجر الذي حتّى نصف المبلغ اليومي الأساسي	80%	60%
2	من قسم الأجر الذي أعلى من نصف المبلغ اليومي الأساسي حتّى 3¼ من المبلغ اليومي الأساسي	50%	40%
3	من قسم الأجر الذي أعلى من 3¼ المبلغ اليومي الأساسي حتّى كامل المبلغ اليومي الأساسي.	45%	35%
4	من قسم الأجر الذي أعلى من المبلغ اليومي الأساسي حتّى أربع مرات المبلغ اليومي الأساسي	30%	25%
1			

وهنا واضح الاختلاف ، اذ إن القانون الاسرائيلي يلزم صاحب العمل بدفع بدل اشتراك بالتأمين الوطني وبالتالي التغطية الطبية للعامل ولابناءه .

الفصل الثاني:

تأمين إصابات العمل:

ما من يوم يمر إلا ويكون هناك إصابة عمل منها بسيط ومنها يسبب تعطل عن العمل ومنها يسبب العجز ومنها قاتل، قدر الله سبحانه وتعالى يصيب به من يشاء من عباده، فعن النبي -صلى الله عليه وسلم- (...واعلم أن ما أصابك لم يكن ليخطئك وما أخطأك لم يكن ليصيبك، واعلم أن النصر مع الصبر، وأن الفرج مع الكرب، وأن مع العسر يسراً)¹ ولكن هذا لا يعني التواكل² (فعن أنس بن مالك قال: قال رجل يا رسول الله: أعقلها وأتوكل أو أطلقها وأتوكل قال: اعقلها وتوكل)³.

وهذا لا يمنع أبداً أن نأخذ كل الاحتياطات ونأخذ كل الأسباب الدنيوية وكأنها كل شيء وتتوكل على الله سبحانه وتعالى وكأنها لا شيء، وهذا مفروغ منه وأدلته أكثر من أن تعد بالعقل والنقل. وكذلك يجب أن لا نهمل بالتعامل مع المخاطر متعمدين تحت شعار وأن لا نؤذي أنفسنا ونقول: هذا ما كتبه الله سبحانه وتعالى، لأن هذا تجن على الله سبحانه وتعالى، فلا نعلم خلافاً بين أهل العلم في

¹ شفاء العليل، ابن القيم، حديث صحيح ص 343 رقم 1

² حقيقة التوكل: التوكل على الله هو تفويض الأمر إليه تعالى وحده وهو واجب، بل أصل من أصول الإيمان؛ لقوله تعالى "وَعَلَى اللَّهِ فَتَوَكَّلُوا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ" سورة المائدة، 23. وهو من الأسباب المعنوية القوية لتحقيق المطلوب وقضاء المصالح، لكن على المؤمن أن يضم إليه ما تيسر له من الأسباب الأخرى، سواء كانت من العبادات كالدعاء والصلاة والصدقة وصلة الأرحام، أم كانت من الماديات التي جرت سنة الله بترتيب مسبباتها عليها كالأكل والشرب، والتداوي بالأدوية المباحة، وتوقي الحر والبرد ونحوها؛ اقتداء برسول الله صلى الله عليه وسلم فإنه خير المتوكلين، وكان يأخذ بالأسباب الأخرى المناسبة مع كمال توكله على الله تعالى، فمن ترك الأسباب الأخرى مع تيسرها واكتفى بالتوكل فهو مخالف لهدى رسول الله صلى الله عليه وسلم ويسمى توكله: عجزاً لا توكلًا شرعياً

³ أخرجه الترمذي برقم (4415) صحيح الترمذي.

حرمة إيذاء الإنسان لنفسه، أو ضرره بها، أو فعل أي شيء يعرضها للهلاك، والأدلة على حفظ النفس ومنافعها من الكتاب والسنة كثيرة، فمن ذلك قول الله تعالى (وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ)¹ وقوله تعالى (وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ أَنْ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا)²، وفي الصحيحين أن رسول الله صلى الله عليه وسلم - قال: (من قتل نفسه بحديدة، فحديدته في يده، يتوجأ بها في بطنه في نار جهنم خالداً مخلداً فيها أبداً، ومن شرب سماً، فقتل نفسه، فهو يتحساه في نار جهنم خالداً مخلداً فيها أبداً، ومن تردى من جبل، فقتل نفسه، فهو يتردى في نار جهنم خالداً مخلداً فيها أبداً) وأن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال (لا ضرر، ولا ضرار)³.

وعند وقوع المكروه بإصابة العامل، أحياناً تكون الإصابة بسيطة، ولكن قد تؤدي به إلى إصابة بالغة وتحتاج إلى مئات الوف الشواقل والدنانير، وأن صاحب العمل الذي يعمل برأس مال يسير، فإن تكلفة علاج الإصابة لو قورنت بحجم تكلفة العلاج فانه لا يذكر، ولو باع كل ما يملك قد لا يستطيع أن يسد نصف تكلفة العلاج، لذلك جاء عقد التأمين الذي تتطور إلى ضمان اجتماعي بمفهوم الدولة، (وهو الجانب الذي يجب الوقوف عنده، لأنه هو الذي يؤصل عقد التأمين ويحدد طبيعته ويبرز التأمين في ثوبه الحقيقي، ويبين أنه ليس إلا تعاوناً منظماً تنظيمياً دقيقاً بين عدد كبير من الناس معرضين جميعاً لخطر واحد، حتى إذا تحقق الخطر بالنسبة إلى بعضهم تعاون الجميع على مواجهته بتضحية قليلة يذللها كل منهم ويتلافون بها إضراراً جسيمة تحيق بمن نزل الخطر به منهم لولا هذا التعاون، وشركة التأمين ليست في الواقع من الأمر إلا الوسيط الذي ينظم هذا التعاون على أسس فنية صحيحة، وهي أسس معقدة في أشد الحاجة إلى جهود شركات ضخمة، وسنعرض لها فيما يلي، فالتأمين إذن هو تعاون محمود، تعاون على البر والتقوى: يبر به المتعاونون بعضهم بعضاً، ويتقون به جميعاً شر المخاطر التي تهددهم⁴.

وعليه جاء القرار بقانون منسجماً مع هذه المقدمة، حيث أدرج إصابات العمل بكل أشكالها في منافع الضمان وهذا توجه إيجابي، حيث جاء في المادة الأولى من القرار بقانون في مادة التعريفات ما نصه (إصابة العمل: تكون إصابة العمل على النحو الآتي 1- حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا

¹ سورة البقرة الآية 195

² سورة النساء الآية 29.

³ الموطأ، الإمام مالك

⁴ عبد الرزاق السنهوري، تنقيح المستشار احمد مدحت المراعي (الوسيط في شرح القانون المدني) مرجع سابق ص 1025.

بسبب عمله، 2- حادث وقع ضمن أو قات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو تنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس، 3- حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره. 4- الإصابة بأحد أمراض المهنة، وأي أمراض أخرى، وفق نظام يحدّد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء¹.

وهذا التعريف بلا شك أوسع من التعريف في قانون الضمان الأردني² وكذلك أوسع من تعريف قانون العمل الفلسطيني نفسه، حيث جاء فيه (إصابة العمل: الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام)³ وتعريف قانون العمل الفلسطيني وقانون الضمان الأردني توأمان قريبان من بعضهما.

وبالضرورة هذا التّأمين يوفّر للمؤمن عليه المصاب منافع ويفرض عليه مقابل ؛ أما المنافع فقد وردت في المادة (72) تحت عنوان، منافع إصابات العمل، حيث نصت (تشمل منافع إصابات العمل الواردة في هذا الفصل مما يلي: 1- العناية الطبيّة التي تستلزمها الحالة الصحيّة للعامل المؤمن عليه المصاب، 2- البدلات اليومية المستحقة للعامل المؤمن عليه المصاب في حالة إصابته بعجز مؤقت بسبب إصابة العمل، 3- الرواتب الشهريّة المستحقة أو تعويضات الدفعة الواحدة للعامل المؤمن عليه المصاب في حالة إصابته بالعجز الدائم الكليّ أو الجزئيّ الناتج عن إصابة العمل، 4- الرواتب الشهريّة المستحقة لورثة العامل المؤمن عليه المصاب في حال وفاته بسبب إصابة العمل، 5- منحة الجنازة⁴ في حال وفاة العامل المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل).

¹ المادة من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

² حيث جاء تعريف الإصابة في قانون الضمان الأردني (الإصابة بأحد أمراض المهنة المبينة في الجدول رقم (1) الملحق بهذا القانون وأي أمراض أخرى يقرر المجلس اضافتها لهذا الجدول بناء 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 شريطة أن يكون ذلك بالشكل المعتاد أو أن يكون الطريق الذي سلكه مساراً مقبولاً للذهاب للعمل أو الإياب منه)

³ المادة الاولى من قانون العمل.

⁴ الواردة بالمادة (71) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، نفقات الجنازة يصرف للورثة المستحقين منحة بدل نفقات الجنازة بما يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر، وفقاً للتعليمات التي يصدرها المجلس بهذا الشأن (تعليمات رقم (9) لسنة 2018م منحة نفقات الجنازة- صادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي المنشور في 2018\09\23 و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148 ص121 بتاريخ 2018\10\23

وهذه منافع لا يطلب بأكثر منها، وعلاج البدلات اليومية والراتب الشهري أو راتب لورثته بالإضافة إلى نفقات الجنازة، فهذا ليس حلما يحلم به المؤمن عليهم، ولكنه يخفف من حجم المصيبة، فلا يكون في الحال (موت وخراب بيوت).

ثم فصل القرار بقانون أكثر، حيث أورد في المادة (74) تحت عنوان منافع العناية الطبيّة، (1)- تشمل منافع العناية الطبيّة المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (72) من هذا القرار بقانون، ما يلي: أ- تكاليف العلاج الطبيّ والإقامة في المستشفى، ب- تكاليف التنقل الناجمة عن إصابة العمل والتي يتكبدها العامل المصاب المؤمن عليه نتيجة التنقل ذهاباً وإياباً من مكان العمل أو الإقامة إلى المكان الذي يتلقى فيه العلاج، ج- توفير الخدمات التأهيلية والأجهزة، بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبيّ مواصفاتها، 2- يصدر المجلس التعليمات المتعلقة بآليات تطبيّق أحكام الفقرة (1) من هذه المادة¹ 2.

إن التكلّف بعلاج العامل والحقوق المترتبة على الإصابة، جاء متفقاً مع عقود التأمين التي كانت تبرم عادة، بالإضافة إلى نص المادة 118 من قانون العمل (وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكلّف صاحب العمل بما يلي: 1- علاج العامل المصاب إلى أن يتمّ شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها، 2 - جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث)³.

أما ما يترتب على العامل وصاحب العمل للتخلّص من هذه التبعات حيث جاء في المادة (73) تحت عنوان الموارد الماليّة، ما نصه (تتكون الموارد الماليّة المتعلقة بتمويل تأمين إصابات العمل ما يلي: 1- الإشتراكات الشهريّة التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (1.6%)⁴ من أجر العامل المؤمن عليه الخاضع للتأمينات، 2- الفوائد والغرامات التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا القرار

¹ المادة (74) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

² يقابلها المادة 26 من قانون الضمان الأردني الساري.

³ المادة 118 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000

⁴ حيث ان صاحب العمل سيدفع 9% بدل اشتراك الشيخوخة و العجز و الوفاة الطبعين بحسب نص المادة 48 و سيدفع 0.3% بدل تأمين الامومة بحسب نص المادة 89، و هنا سيدفع 1.6%، بحيث يكون المجموع (9 + 0.3 + 1.6% = 10.9% من الاجر الخاضع، فمثلا لو كان الاجر 3000 شيكل فان هذا يعني ان صاحب العمل سيدفع 327 شيكل شهريا لصندوق الضمان، طبعا بالاضافة الى ان العامل سيدفع 7% بدل اشتراك الشيخوخة و العجز و الوفاة الطبعين و سيدفع 0.2% بدل تأمين الامومة (ولا يدفع اي مبلغ بدل تأمين الوفاة و العجز الاصابييين) فيكون المجموع (7% + 0.2 = 7.2%) و فلو كان الاجر 3000 شيكل، فيكون 3000 فهذا يعني انه سيدفع لصندوق الضمان 216 شيكل، بحيث ستكون موارد الصندوق الاجمالية 543 شيكل لمؤمن عليه اجره 3000 شيكل.

بقانون بشأن تأمين إصابات العمل، 3- المنح والمساعدات والتبرعات والوصايا والقروض، وأية إيرادات أخرى يقبلها المجلس، 4- القروض أو المنح أو الهبات التي تقدمها الحكومة في حالة عجز المؤسسة، 5- ريع استثمار الأموال المتأتية من الموارد المنصوص عليها من هذه المادة¹. وهنا نلاحظ أن الاشتراك مطلوب من صاحب العمل وليس من العامل، وهذا منطقي ؛ لأن هذا التأمين كان مطلوباً من صاحب العمل في قانون العمل، حيث نصت المادة 116 من قانون العمل الفلسطيني (تأمين العمال يجب على صاحب العمل أن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين)² لذلك فالعامل كان معفى في قانون العمل وكان صاحب العمل مكلف وحده

وعلى ضوء ما ذكر نتحدث في هذا الفصل في أربعة مباحث، نتاول بالأول النظام السابق للإصابات من جانب ربّ العمل، وبالتالي نتحدث عن التزامات ربّ العمل بعد وقوع الإصابة، ثم نبحت بالثالث العقوبات المترتبة على ربّ العمل في حال عدم القيام بالتزاماته وبالرابع نتحدث عن أثر التزام ربّ العمل بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي على التزاماته بموجب قوانين أخرى وذلك كما يلي:

¹ موضوع مساهمة الأشخاص المحميين في تمويل منظومة الحماية الاجتماعية كان من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بمساهمة الأشخاص المحميين في تمويل منظومة الحماية الاجتماعية يجب ان لا تزيد عن 50 % وفق الموائيق الدولية، ومع الاخذ بعين الاعتبار ان مكافأة نهاية الخدمة هي حق للعامل حسب قانون العمل وتمثل الراتب الثالث عشر، نجد ان العاملين حالياً سيمولون تقريباً 100% من اشتراكات تقاعد الشيخوخة والعجز والوفاة من خلال 9% التي حلت محل مكافأة نهاية الخدمة و7% جديدة التي سيدفعها العامل. وعليه نقترح اعادة توزيع نسبة الاشتراكات بين اصحاب العمل والعمال كما يلي: 5% تقتطع من راتب العامل و15% من تقتطع من صاحب.

² المادة 116 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000

المبحث الأول: النظام السابق للإصابات من جانب صاحب العمل:

ينطبق جزء مما سيأتي في هذا المبحث على ما جاء سابقاً من مباحث وعلى ما سيأتي لاحقاً، ولكن لضرورات البحث وتوازنته، ولأهمية المبحث اللاحق فقد تم وضعها في هذا الموضع.

صاحب العمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً أو براس مال كبير أو صغير، يفترض أنه هو المسؤول عن عماله والمؤمنين عنده، هذا الذي أصبح سارياً منذ بداية انهيار المذهب الفردي القائم على اعتبار صاحب العمل هو ركن الحركة الاقتصادية وأن إعاقة يؤدي إلى توقفه وبالتالي توقف العمال الذين يعملون لدى صاحب العمل وأن ربّ العمل لا يكون مسؤولاً إلا إذا قصر في أدوات الحماية ووسائل السلامة، وهذا كان من أصعب الأمور قضائياً، مع توجه الدولة العام باتجاه صاحب العمل، ثم بدأ هذا المذهب ينهار في أوروبا (مع بداية الثورة الصناعية) ثم بدأ يتنامى المذهب الجماعي القائم على توازن العلاقة بين أطراف الإنتاج، وظهر في فرنسا عام 1898 نظام المسؤولية المادية كاملاً الذي يحمل صاحب العمل المسؤولية ويتحمل التعويض المهم أن يكون أثناء العمل أو بسببه، فما أصبح على العامل إلا أن يثبت الإصابة، وعلى صاحب العمل أن يثبت رعونته العامل وأنه أصاب نفسه باختياره¹.

وهذا التطور ناتج عن هبات العمال المظلومين، (خاصة في ظل غياب بيت مال المسلمين الذي يعطي العاجز عن الكسب)، حيث خرج العمال ثائرين على ظلمهم، حتى استقر هذا النظام، وبالرغم من ذلك فما زلنا نسمع كثيراً ما نسمع عن أصحاب عمل يصيبه الشح، ويقصرون في وسائل الحماية وأدوات العمل والتأمين على العمال من أجل الحصول على أرباح أكثر، فيصيب العامل ما يصيبه وبالرغم من وجود نظام تأمين إلا أنه يحاول أن يتهرب منه².

وهذا ما نهجه قانون العمل الفلسطيني، حيث بدأ بتأصيل العلاقة وربطها من خلال المواد، حيث ألزم صاحب العمل بالباب الرابع من قانون العمل بتأمين العمال، وأوجد لها عقوبة تصل إلى إغلاق المنشأة³، وهذا ما ذهب إليه القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي، حيث جاء في أن

¹ التطورات العامة للقانون الخاص منذ مجموعة نابليون، ليون جيبي، ترجمة ضياء الدين العارف، دراسة تحليلية سمير تناعو، سلسلة الدراسات القانونية دار النهوض للدراسات و النشر 2018 الكويت، ص 218.

² الدكتور رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق ص 271 و ما بعدها بتصرف.

³ جاء بالمادة 133 (عقوبة مخالفة أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس (إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام الفصل الرابع من الباب الخامس والأنظمة الصادرة بمقتضاه، فللوزير فضلاً عن العقوبة المنصوص عليها في المادة (131) إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو إيقاف أية آلة فيها وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة).

(صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه، يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر)¹.

كما بدأ بتحديد المناطق الضبابية في العلاقات بين صاحب العمل والعامل، حيث جاء في المادة (6) تحت عنوان، علاقات العمل المنتظمة، ما نصه (تعتبر علاقات العامل بصاحب العمل منتظمة إذا عمل العامل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد لدى نفس صاحب العمل بموجب عقد عمل ينظم وفقاً لأحكام قانون العمل² المعمول به)³.

كما جاء القرار بقانون إلى تغطية منطقة رمادية أخرى من خلال المادة (7) تحت عنوان، تغطية المتدربين، حيث جاء ما نصه (تسري أحكام الفصل السابع من هذا القرار بقانون على المتدربين في المنشآت أو المؤسسات غير الحكومية، بغض النظر عن أعمارهم أو مدة تدريبهم)⁴.

وهذا التوجه بتغطية المتدربين بغض النظر عن أعمارهم⁵ يناسب الحالة الفلسطينية، لأنه الظروف التي يعيشها المجتمع الفلسطيني تجبر بعض الاطفال على الخروج للعمل مبكراً، وربما يتم استغلالهم وضياع حقوقهم في حال الإصابة⁶ لذلك فقد تشابك الأحكام والآفهام بحسب يثار قضائياً. وعليه نعالج هذا المبحث في ثلاثة مطالب، نتحدث بالأول التزامات رب العمل المالية بخصوص تأمين العمال، ثم ننقل إلى ثانيها وهو التزامات صاحب العمل بعد وقوع الإصابة، وثالثها وهي العقوبات المترتبة على رب العمل في حال عدم القيام بالتزاماته وذلك كما يلي:

المطلب الأول: التزامات رب العمل المالية بخصوص تأمين العمال في إطار القرار بقانون:

إن نصوص القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي هي نصوص آمرة، فهي في أغلبها ملزمة، سواء كانت بالشكل أو بالموضوع، ورتبت التزامات كثيرة على صاحب العمل، وربما يحتاج الأمر إلى دورة تدريبية لأصحاب العمل حتى يتم استيعابها أو توفير نظام يسهل عليهم هذا، وهي كما يلي:

¹ المادة الاولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

² المقصود هنا المواد من 24 و حتى 64 من قانون العمل الساري.

³ المادة 6 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

⁴ المادة 7 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

⁵ جاء في المادة الاولى من قانون العمل (الحدث: كل من بلغ الخامسة عشرة من عمره ولم يتجاوز الثامنة عشرة) و حيث ان احكام قانون العمل سارية فانه من الممكن ان يكون اقل سن مقصود هو 15 عاما.

⁶ اما البند أ من المادة 4 من القانون الأردني فقد نصت على ان (... لمن اكمل ستة عشرة عاما...)

أولاً:- موضوع البيانات الواجب على ربّ العمل تزويدها لمؤسسة الضّمان: نصت المادة (43)، تحت عنوان البيانات اللازمة لاحتساب الاشتراكات، (1- على صاحب العمل تقديم البيانات التفصيلية على النماذج المعتمدة من المؤسسة، والتي تتضمن أسماء العاملين والمتدربين لديه وأجورهم، والتي تحتسب على أساسها الاشتراكات، وأن تكون هذه البيانات مطابقة لدفاتره وسجلاته التي يحتفظ بها وفق أحكام التشريعات المعمول بها، 2- في حال عدم تقديم البيانات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذا المادة، أو كانت غير متطابقة للواقع، تحتسب الاشتراكات وفق ما تحدّده المؤسسة، ويكون صاحب العمل ملزماً بدفعها بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون، كما تتم تسوية حقوق المؤمن عليه على هذا الأساس¹).²

وهذا يتطابق تقريباً مع ما جاء في قانون الضّمان الأردنيّ فضلاً عن أن القانون الأردنيّ وضع قيود أعلى وتفاصيل مرتبطة بمواعيد واغلاقات نهاية العام وبداية العام، ويبدو أن التّطبيق أو جد فراغات فقام القانون الأردنيّ بسد الثغرات³.

ثانياً:- موضوع التّسجيل: وهو ما جاء في المادة (44) تحت عنوان التّسجيل، (1- يلتزم صاحب العمل بالتّسجيل لدى المؤسسة عند مباشرة عمله، وبعد اقصى عند تعيين العامل الأوّل لديه، على أن يتمّ التّسجيل وفق النماذج المعتمدة من المؤسسة خلال مدّة لا تزيد على أسبوعين من تاريخ تعيينه، 2- يلتزم صاحب العمل عند تعيين عامل جديد بتّسجيله لدى المؤسسة خلال مدّة لا تزيد على أسبوعين)⁴.

ويبدو أن القرار بقانون قد وضع حد الأسبوعين باعتبار ما جاء بالقرار نفسه في اعتبار العامل منتظماً (تعتبر علاقات العامل بصاحب العمل منتظمة اذا عمل العامل ستة عشر يوماً فأكثر في الشّهر الواحد لدى نفس صاحب العمل بموجب عقد عمل ينظم وفقاً لأحكام قانون العمل المعمول

¹ المادة 43 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² جاء بالمادة 112 في قانون العمل الفلسطيني الساري (تقديم معلومات على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش)

³ المادة 21 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 1 لعام 2014 (لم يتم تعديل المادة في القانون رقم 24 لعام 2019).

⁴ المادة 44 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

به) ¹، وحيث أن الأسبوعين تساوي أربعة عشرة يوماً، ويتم وضع يومين التي تصادف أيام وعطل أسبوعية، فيكون المجموع ستة عشر يوماً ².

ثالثاً:- موضوع دفع الاشتراكات: وذكرنا هذا بالشروط أكثر من مرة، حيث جاء في المادة (45) تحت عنوان دفع الاشتراكات (1- يلتزم صاحب العمل بتسديد الاشتراكات التي يؤديها عن المؤمن عليهم والاشتراكات المقطوعة من أجورهم إلى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي للاستحقاق وفي حالة تأخره يدفع فائدة ³تأخير قدرها (1%) شهرياً عن أي من الاشتراكات التي تأخر عن ادائها، 2- إذا لم يلتزم صاحب العمل بخصم الاشتراكات عن كل أو بعض عماله أولم يتم خصم الاشتراكات على أساس الأجور الحقيقية، يغرم دون إشعار مسبق أو إنذار من المؤسسة بدفع مبلغاً إضافياً يعادل (30%) من قيمة الاشتراكات التي لم يؤديها، 3- على صاحب العمل تزويد المؤسسة بقائمة أسماء العمال التي أنهيت خدماتهم، خلال مدة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ إنهاء خدماتهم، وفي حالة التأخير يدفع صاحب العمل غرامة تعادل (5%) من الاشتراكات الشهرية عن كل عامل تم إنهاء خدمته عن كل شهر من التأخير في إبلاغ المؤسسة، ويحتسب مبلغ الغرامة عن الفترة الواقعة بين تاريخ إنهاء الخدمة وتاريخ إخطار المؤسسة، 4- إذا تبين للمجلس أن هناك قوة قاهرة أو ظروفًا طارئة أو أسباباً خارجة عن إرادته حالت دون قيام صاحب العمل بأداء الاشتراكات المستحقة أو بعدم إخطار المؤسسة بإنهاء خدمة المؤمن عليه في المواعيد المحددة يحق له إعفاء صاحب العمل بما لا يتجاوز (70%) من مجموع الفوائد والغرامات المنصوص عليها في الفقرتين (2) و(3) من هذا المادة، 5- إذا ترتب على صاحب العمل فوائد أو غرامات أو أية مبالغ إضافية بمقتضى أحكام هذه المادة نتيجة عدم سداه أي مبلغ من الاشتراكات، يجوز للمؤسسة استخدام مبالغ الاشتراكات الجديدة لتسوية الفوائد والغرامات المستحقة عليه) ⁴.

¹ المادة 6 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² نص البند الصغير أ من البند 1 من الفقرة ب من المادة 4 من قانون الضمان الأردني على اعتبار المؤمن عليه عاملاً منتظماً بعد ستة عشرة يوماً عمل في الشهر الواحد.

³ يرى الباحث أنه من المناسب تعديل كلمة فائدة الى كلمة غرامة وذلك بسبب حرمة الفائدة ووضع مبالغ محددة للغرامات.

⁴ المادة 45 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

هذه المادة تتحدث عن وجود الالتزام وإيقاع الغرامة حال عدم الالتزام وهذه الحالات لا تحتاج إلى كثير الفصيل، وأيضا لماذا أعطى القانون حتى الخامس عشر من كل شهر، فهذا أيضا لصالح صاحب العمل لكي يكون لديه فرصة كاملة لترتيب أوضاعه، ولكن الأهمّ منهما، أن المكلف بالدفع أمام مؤسسة الضمان هو صاحب العمل، سواء ما يجب على صاحب العمل دفعه أو ما يجب اقتطاعه من العامل، فالقرينة القانونية في صالح العامل أنه قبض راتبه وقد تم اجتزاء اشتراكاته في صندوق الضمان، وعلى صاحب العمل إثبات عكس هذا إن استطاع (القرينة القانونية هي التي ينص عليها القانون، وهي تعفي من تقررت لمصلحته من أية طريقة أخرى من طرق الإثبات، على أنه يجوز نقض هذه القرينة بالدليل العكسي، ما لم يوجد نص يقضي بغير ذلك)¹.

كما أن إلزامية الدفع على صاحب العمل لا تنتقل إلى غيره، حيث لو تعاقد صاحب العمل مع متعهد فرعي لتنفيذ جزئية معينة بالعمل أو استلام العمل كله، فإنه يبقه مسؤولاً عن الدفع (مع إمكانية أن يقوم المتعهد الفرعي بالدفع، ولكن الأشكالية تثور حين لا يدفع المتعهد الفرعي، حيث جاء في المادة (46) (يعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المقررة وفق أحكام هذا القرار بقانون، إذا عين متعهداً فرعياً لتنفيذ العمل)².

ويرى الباحث أن في البند 5 يوجد به خطر على العامل أو المؤمن عليه، (إذا ترتب على صاحب العمل فوائد أو غرامات أو أية مبالغ إضافية بمقتضى أحكام هذه المادة نتيجة عدم سداذه أي مبلغ من الاشتراكات، يجوز للمؤسسة استخدام مبالغ الاشتراكات الجديدة لتسوية الفوائد والغرامات المستحقة عليه) فالقرار بقانون لم يوضح من أي اشتراكات سيخصم، هل من الاشتراكات المطلوبة من صاحب العمل أم من الاشتراكات المطلوب من صاحب العمل والعامل، وهنا يتم خصم اشتراكات فعليته على المؤمن عليه قد تحرمه من بعض الحقوق، لذلك يجب إلغاء البند وإيجاد طرق أخرى لتحصيل ديون الصندوق دون المساس بحقوق المؤمن عليه (ومن هذه الوسائل البند اللاحق).

رابعاً:- موضوع براءة الذمة: على غرار ما يتم في دائرة الأراضي حيث ترغب بنقل ملكية عقار، فإنه يُطلب منك براءة ذمة من دائرة ضريبة الأملاك وأخرى من البلدية لغايات استكمال

¹ المادة 107 من قانون البينات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001.

² المادة 46 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

المستندات المطلوبة للمعاملة¹، وهذا يأتي في إطار التعاون بين المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية ولإلزام المواطن بالالتزام بالقانون، حيث جاء في المادة (106) تحت عنوان، إبراء الذمة والاشعار، ما نصه (1- على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر لا يجوز بيع أي منشأة أو نقل ملكيتها أو الحصول على رخصة مهن لها أو تجديدها أو شطب تسجيلها الا بعد الحصول على شهادة براءة ذمة من المؤسسة، 2- لا يجوز بيع أو توزيع موجودات اي منشأة جرى إعلان إفلاسها أو وضعها تحت التصفية أو التصرف بها الا بعد قيام وكيل التفليسة أو المصفي بإشعار المؤسسة بوقوع التصفية أو الإفلاس)².

وهنا أوقعت هذه المادة صاحب العمل فريسة الإجراءات، فإنه لن يستطيع تجديد ملفه في الغرف التجارية ولا في ضريبة الدخل وضريبة القيمة المضافة الا بالحصول على رخصة مهن وحرف وصناعات، وحصوله على رخصة المهن تضطره إلى الحصول على براءة ذمة من مؤسسة الضمان الاجتماعي، وستتوقف احواله ومصالحه، وبالتالي لن يكون أمامه مفر من دفع الغرامات التي أو حتى الاشتراكات التي ترتبت عليه، وهنا نحمل المؤمن عليه وبالوقت نفسه نجبر صاحب العمل على الدفع.

يضاف إليها موضوع نقل الملكية الوارد في المادة (105) والتي جاء فيها (1- إذا أنتقلت ملكية صاحب العمل إلى الغير يبقى صاحب العمل مسؤولاً عن تسوية كافة الاقتراحات السابقة لعملية البيع إلى المؤسسة خلال (6) أشهر، 2- بعد قضاء المدّة المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة يصبح الشخص الذي أنتقلت إليه هذه الملكية مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل السابق مع تلبية جميع الحقوق والاقتراحات السابقة للمؤسسة، 3- إذا أنتقلت ملكية صاحب العمل إلى الورثة يصبحون مسؤولين مسؤولية تضامنية عن التزامات المتوفى سابقاً في حدود حصة كل واحد

¹ الموقع الإلكتروني لسلطة الأراضي (دليل إجراءات العمل في سلطة الأراضي) حيث جاء (تتطلب إجراءات السير بتنفيذ أي معاملة لدى دوائر الأراضي إبراز براءة ذمة تفيد بدفع كافة الضرائب عن العقار موضوع المعاملة، وتختلف براءة الذمة باختلاف موقع العقار، بحيث اذا كان العقار خارج حدود البلدية يتم احضار براءة ذمة من دائرة ضريبة الاملاك فقط، اما إذا كان العقار موضوع الملف داخل حدود البلدية فيجب احضار براءة الذمة من ضريبة الاملاك (مالية) ومن البلدية التي يتبع لها العقار <http://mobpla.pna.ps/registrationManual.aspx?id=16>.

² المادة 106 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

منهم) ¹ وحيث أن القرار بقانون كان موقفاً هنا بربط البائع بالمشتري تضامنياً، فإنه يكون سبباً آخر لتعديل البند 5 المذكور، حيث أن وسائل القانون الأخرى قوية.

خامساً: متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وهذا منطقي، وهذا الشرط كان حجر الرchy خلال فترة الانتقال من المذهب الفردي القائم على اعتبار صاحب العمل هو ركن الحركة الاقتصادية وأن توقيفه يؤدي توقفه بالتالي إلى توقف وتريح العمال الذين يعملون لدى صاحب العمل وأن رب العمل لا يكون مسؤولاً إلا اذا قصر في أدوات الحماية ووسائل السلامة، وهذا كان من أصعب الأمور قضائياً، مع توجه الدولة العام باتجاه صاحب العمل، ثم بدا هذا المذهب ينهار في أوروبا (مع بداية الثورة الصناعية) ثم بدأ يتنامى المذهب الجماعي القائم على توازن العلاقة بين أطراف الإنتاج وهو نظام المسؤولية المادية كاملاً الذي يحمل صاحب العمل المسؤولية ويتحمل التعويض المهم أن يكون أثناء العمل أو بسببه، فما أصبح على العامل إلا أن يثبت الإصابة، وعلى صاحب العمل أن يثبت رعونته العامل وأنه اصاب نفسه باختياره ².

واليه ذهب القانون الفلسطيني، حيث جاء في المادة (80) تحت عنوان، متطلبات الصحة والسلامة المهنية، ما نصه (1- يلتزم صاحب العمل بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في أماكن العمل وفقاً لأحكام التشريعات المعمول بها، 2- إذا ثبت للمؤسسة أن إصابة العمل وقعت بسبب مخالفة صاحب العمل لما ورد في أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، فيتحمل صاحب العمل غرامة مالية مقدارها خمسة آلاف دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً أو 30% من

¹ المادة 105 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

² التطورات العامة للقانون الخاص منذ مجموعة نابليون، ليون جيحي، ترجمة ضياء الدين العارف، دراسة تحليلية سمير تناعو، سلسلة الدراسات القانونية دار النهوض للدراسات و النشر 2018 الكويت، ص 218.

جميع تكاليف العناية الطبيّة وفقاً لأحكام المادّة (74)¹ من هذا القرار بقانون التي دفعتها المؤسسة، أيهما اقل)².

وهذه المادّة رادعة، فالعقوبة فيها كبيرة بالنسبة لثمن وسائل الحماية، (وأحياناً مساوية لها) ومن ناحية قليلة بالنسبة لتكلفة بعض العلاجات التي تكون أحياناً بمئات الوف الدنانير³، الردع مطلوب في وجه الأهمال والتراخي والتواكل⁴.

المطلب الثاني: التزامات ربّ العمل بعد وقوع الإصابة:

بالإضافة إلى التّسجيل ودفع المستحقّات، واتّخاذ وسائل السلامة المهنيّة، إلا أنه لا تمنع وقوع قدر الله - سبحانه وتعالى-، فقد تأخذ بكل وسائل السلامة وتقع إصابة، فوسائل السلام لا تمنع وقوع الإصابة وأنما تخفف من أثارها ومضاعفاتها، لذلك أوجب القرار بقانون⁵.

وقد نصت المادّة (75) من القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ⁶ تحت عنوان، التزامات صاحب العمل،(1- يلتزم صاحب العمل بما يلي: أ- نقل العامل المؤمن عليه المصاب فور وقوع إصابة العمل في مكان العمل إلى أقرب مستشفى أو أي جهة مختصة بالعلاج معتمدة من المؤسسة. ب- إبلاغ أقرب مركز شرطي ووزارة العمل عن إصابة العمل خلال ثمان وأربعين ساعة من وقوعها. ج- إشعار المؤسسة بوقوع إصابة العمل خطياً، وإرفاق التقرير الطّبيّ الأوّلي وأية أوراق أخرى تتعلق بها وذلك خلال مدّة أقصاها أربعة عشر يوم عمل من تاريخ وقوعها. د- تسليم العامل المؤمن عليه المصاب نسخة عن الإشعار المنصوص عليه في البند (ج) من هذه الفقرة. 2- في

¹ مادة (74) من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ تحت عنوان، منافع العناية الطبيّة (1- تشمل منافع العناية الطبيّة المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادّة (72) من هذا القرار بقانون، ما يلي:- أ- تكاليف العلاج الطبي والإقامة في المستشفى، ب- تكاليف التنقل الناجمة عن إصابة العمل والتي يتكبدها العامل المصاب المؤمن عليه نتيجة التنقل ذهاباً وإياباً من مكان العمل أو الإقامة إلى المكان الذي يتلقّى فيه العلاج، ج- توفير الخدمات التأهيلية والأجهزة، بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي مواصفاتها، 2- يصدر المجلس التعليمات المتعلقة بآليات تطبيق أحكام الفقرة (1) من هذه المادّة).

² المادّة 80 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعيّ.

³ وهذا ما ذهبت إليه الفقرة ب من المادّة 24 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014

⁴ (ويجب ألا يكون تحقيق العدالة هو الغرض الوحيد للعقوبة بل يجب أن توافقه الأهداف الأخرى وهي الردع الخاص (لشخص ما أو منصب ما أو مركز قانوني ما) والعام (لكل الناس أو قطاع من الناس)) د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات 1، ط4 دار النهضة الوطنية القاهرة ص 334.

⁵ الدكتور رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق ص 287 و ما بعدها بتصرف.

⁶ يقابلها المادّة 27 بنفصيلاتها من قانون الضمان الأردني رقم الضمان الأردني.

حال إخلال صاحب العمل في الوفاء بأي من الالتزامات المنصوص عليها في هذه الفقرة (1) من هذه المادة، يدفع غرامة مقدارها خمسمائة دينار أردنيّ أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً. 3- يحق للعامل المؤمن عليه المصاب أو أحد أفراد عائلته إشعار المؤسسة ووزارة العمل ومركز الشرطة بإصابة العمل خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ وقوعها¹.

وهنا يلخص أربع التزامات وهي:

أ- اسعاف المؤمن عليه المصاب، وهذا واجب إنساني، سواء كان صاحب العمل موجوداً أم غير موجود، لذلك كان يفترض بالقانون أن ينص (نقل المريض بواسطة صاحب العمل أو من ينوب عنه أو أي شخص متواجد) ذلك أن بعض المنشآت يكون فيها صاحب العمل وعامل واحد أو عاملان اثنان، فلو خرج صاحب العمل لأداء عمل خارجي، ووقعت الإصابة في هذا الوقت، فصاحب العمل بعيد، فينتقل الواجب الإنساني على العامل الآخر الذي يعتبر مخولها حكماً، أو أن المنشأة لا يوجد بها إلا صاحب العمل وعامل وخرج صاحب العمل، ووقعت الإصابة حال خروجه، فاي شخص بغض النظر عن صفته، يكون مخولاً إنسانياً باسعاف المؤمن عليه، وهناك دول أدرجت قانون الاسعاف الأولي الإجباري، حيث اذا امتنع أي شخص عن مساعدة المصاب يعاقب، لذلك يرى الباحث أنه يجب تعديل النص بما يتناسب وحالة الضرورة والاستعجال وإلا يمكن للمؤسسة تغريمه 500 دينار على مخالفة لم يرتكبها.

ب- ابلاغ الشرطة ووزارة العمل: وهذا جزء من عملية قانونية كاملة، حيث يتطلب تبليغ الشرطة أولاً لنفي الجانب الجنائي للإصابة، ثم يكون تقرير الشرطة هو إثبات وقوع الإصابة خلال عملية المطالبة بالتعويض، فتقرير الشرطة يوفر على المؤمن عليه المصاب الكثير خاصة في مرحلة القضاء²، وأما تبليغ وزارة العمل يأتي في إطار التوافق القانوني، حيث أن الالتزام أوردته قانون

¹ المادة 75 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

² حجية محاضر الضابطة القضائية مختار السريدي (إن المحاضر التي تحررها الضابطة القضائية بشأن الجرائم المرتكبة ليست لها نفس القيمة القانونية أمام العدالة وليست على درجة واحدة، بل إن قوتها الثبوتية تختلف بحسب طبيعة كل محضر وبحسب الوصف القانوني للجريمة موضوع المحضر جنائية كانت أم جنحة أم مخالفة، وهكذا تتنوع محاضر الضابطة القضائية من حيث حجيتها إلى أنواع ثلاثة) من الموقع الإلكتروني بتاريخ 2019\12\03

<https://www.souss24.com/318992.html>

العمل، حيث جاء فيه (واجبات صاحب العمل عند إصابة العامل:- عند وقوع إصابة عمل على صاحب العمل القيام بما يلي: 1- تقديم الإسعافات الأولية اللازمة للمصاب ونقله إلى أقرب مركز للعلاج. 2- تبليغ الشرطة فور وقوع أية إصابة أدت إلى وفاة العامل أو الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره بالعمل. 3- إخطار الوزارة والجهة المؤمن لديها خطياً عن كل إصابة عمل خلال 48 ساعة من وقوعها ويسلم المصاب صورة عن الإخطار)¹، وهنا تشعر أن النصّ متطابق اللهم إلا أن مدة تبليغ الشرطة كانت في قانون العمل (فورا) وأصبحت بالقرار بقانون خلال 48 ساعة وهذا فيه راحة للشرطة ولصاحب العمل، ولكن تبقى مشكلة أن يكون الحادث ناجم عن فعل جنائي فتضيع هنا أدلة الاتهام، يرى الباحث أن يبقى التبليغ فوراً في حال أدت الإصابة إلى وفاة العامل للتأكد من خلو الحادث من الآثار الجنائية.

ج - تبليغ مؤسسة الضمان خطياً: وخلال أربعة عشر يوماً مرفقا بالتبليغ التقارير الأولية، وإذا أنعمنا النظر نجد أن التبليغ الخطي أنتقل من وزارة العمل كما جاء 117 من قانون العمل وخلال أربعة وعشرون ساعة، إلى تبليغ مؤسسة الضمان خطياً وخلال أربعة وعشرون ساعة، وهذا يؤكد تضاعف دور وزارة العمل لصالح مؤسسة الضمان، فهذا إلغاء ضمنى لهذه الجزئية من المادة، بالإضافة إلى تعديل الفترة من يومين، وهي مدة قليلة، إلى أربعة عشر يوماً وهي مدة مناسبة.

د- تسليم العامل المؤمن عليه المصاب نسخة عن الإشعار المذكور في البند أعلاه: حيث أن هذا تطوّر يتمشى مع الدول المتقدمة في هذا المجال، حيث من حق العامل معرفة حالته، والتصرف على الوجه الصحيح وتوكيل المحامين، إذ كان المحامون أو أقارب المصاب أو المصاب نفسه يعاني من أن صاحب العمل يمنع عنه التقارير التي يرفع بها دعواه، وأن صاحب يمنع هذه التقارير بسبب وجود عيوب لديه بالدفع أو التغطية أو عدم حصوله على براءة ذمة أو غيرها، لذلك يستطيع المصاب أن يتوجّه إلى مؤسسة الضمان وتقديم شكوى ويبتولى مؤسسة الضمان التحقيق وإذا ثبت صحّة قوله تغرمه 500 دينار.

¹ المادة 117 من قانون العمل رقم 7 لعام 2000

وهنا نلاحظ امران اضافتهما المادة، الأمر الأول: أن القانون أضاف غرامة مقدارها 500 دينار وليس حتى 500 دينار، وهنا ليكون عادلاً وصارماً، فلو كان حتى 500 دينار فسيفتح مستقنع فساد من خلال المحسوبية والمصالح الخاصة، اذ من الممكن أن يخالف صاحب العمل دينار واحد ويمكن أن يخالفه 500 دينار، ولكن هنا جاء مناسباً (وقر في نفوس أفراد المجتمع من احترام للعدالة والاحتماء بها، وبما تركز عليه من أسس المساواة في الحقوق بين أفراد المجتمع الواحد، وبارتكاب الجريمة يحدث خلل في هذه الأسس لصالح مرتكبها بما لا يستقيم معه القول بوجود هذه المساواة وبفرض العقوبة وتنفيذها، يعود للعدالة احترامها)¹.

والأمر الثاني: هو حق العامل المؤمن عليه المصاب أو أحد أفراد عائلته (في حال عدم قدرته أو وفاته) إشعار المؤسسة ووزارة العمل ومركز الشرطة بإصابة العمل خلال مدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ وقوعها، وهذا النص موفق وفي محله والفترة الزمنية مناسبة، حيث أن صاحب العمل قد يماطل المصاب ويسوف معه ويؤخر عليه، فيضيع حق المؤمن عليه المصاب من خلال تلاعب صاحب العمل، وتتقضي الآجال المحددة، لذلك ففترة الستة أشهر مناسبة جداً، وحتى لو ماطل وتلاعب وسوف، فيكون المؤمن عليه في أمان هذه المادة.

وتلتزم المؤسسة بالمقابل مادة بتقديم المنافع التي تشمل (1) - تشمل منافع العناية الطبية المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (72) من هذا القرار بقانون، ما يلي: - أ- تكاليف العلاج الطبي والإقامة في المستشفى ب- تكاليف التنقل الناجمة عن إصابة العمل والتي يتكبدها العامل المصاب المؤمن عليه نتيجة التنقل ذهاباً وإياباً من مكان العمل أو الإقامة إلى المكان الذي يتلقى فيه العلاج، ج- توفير الخدمات التأهيلية والأجهزة، بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي مواصفاتها،² 2- يصدر المجلس التعليمات المتعلقة بآليات تطييق أحكام الفقرة (1) من هذه المادة³.

¹ د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات مرجع سابق ص 335.

² موضوع قروض ميسرة من مؤسسة الضمان الإجتماعي كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بمنح قروض ميسرة من مؤسسة الضمان الإجتماعي للمشاركين بضمن مستحقاتهم لدى مؤسسة الضمان الإجتماعي وفق نظام يصدر عن مجلس الوزراء لهذه الغاية.

³ المادة 74 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

المطلب الثالث: العقوبات المترتبة على ربّ العمل في حال عدم القيام بالتزاماته:

أن الله يزرع بالسلطان ما لا يزرع بالقرآن¹، يتحقق الردع العام عن طريق التخويف الجماعيّ أو تهديد الناس كافة بتوقيع العقوبة على من يخالف منهم أو امر القانون ونواهيه، ولكي يتحقق للعقوبة دورها التهديدي، فلا بدّ أن تكون مهددة بضّرر يلحق بالفرد يفوق النفع الذي ينبغي تحقيقه من الجريمة، وبهذا يشكّل التهديد بتوقيع العقوبة الباعث المانع من ارتكاب الجريمة² وعليه لا بدّ من عقوبات تردع كل من يتجاوز القانون، لذلك وضع القرار بقانون عقوبات للردع نذكرها على عجل، حيث جاءت كما يلي:

أولاً: تقديم بيانات خاطئة.

حيث نصت المادة (111) على (يعاقب صاحب العمل بغرامة مالية لا تقل عن ثلاثمئة دينار أردنيّ أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، إذا لم يتمّ بتقديم البيانات التفصيلية الصحيحة أو بيانات غير مكتملة بسوء نية، خلافاً لأحكام المادة (43)³ من هذا القرار بقانون)⁴.

ثانياً: - عدم تسجيل العاملين.

حيث نصت المادة (112) على (يعاقب صاحب العمل بغرامة مالية مقدارها ثلاثمئة دينار أردنيّ أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، عن كل عامل لا يقوم بتسجيله عمداً خلافاً لأحكام المادة (44)⁵ من هذا القرار بقانون)⁶.

¹ قول ماثور عن سيدنا عثمان بن عفان.

² مقالة بعنوان التنفيذ العقابي في دولة الامارات العربية المتحد، احمد عادل المعمري، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية و القانونية المجلد 12 العدد 2، 2015.

³ نصت المادة (43)، تحت عنوان البيانات اللازمة لاحتساب الإشتراكات، (1- على صاحب العمل تقديم البيانات التفصيلية على النماذج المعتمدة من المؤسسة، والتي تتضمن أسماء العاملين والمتدربين لديه واجورهم، والتي تحتسب الإشتراكات على أساسها، وأن تكون هذه البيانات مطابقة لدفاتره وسجلاته التي يحتفظ بها وفق أحكام التشريعات المعمول بها، 2- في حال عدم تقديم البيانات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذا المادة، او كانت غير متطابقة للواقع، تحتسب الإشتراكات وفق ما تحدده المؤسسة، ويكون صاحب العمل ملزماً بدفعها بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون، كما تتم تسوية حقوق المؤمن عليه على هذا الاساس)

⁴ المادة 111 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

⁵ نصت المادة (44) تحت عنوان التسجيل، (1- يلتزم صاحب العمل بالتسجيل لدى المؤسسة عند مباشرة عمله، وبحد اقصى عند تعيين العامل الاول لديه، على ان يتم التسجيل وفق النماذج المعتمدة من المؤسسة خلال مدة لا تزيد على اسبوعين من تاريخ تعيينه، 2- يلتزم صاحب العمل عند تعيين عامل جديد بتسجيله لدى المؤسسة خلال مدة لا تزيد على اسبوعين)

⁶ المادة 112 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

ثالثاً:- الأدلة ببيانات غير صحيحة أو التهرب من الوفاء بالالتزامات.

حيث نصت المادة (113) على (1- كل من أدلى بسوء نية بأية بيانات غير صحيحة للحصول لنفسه أو لغيره على أي من المنافع المنصوص عليها في أحكام هذا القرار بقانون، دون وجه حق أو تهرب من الوفاء بأي حق من الحقوق المقررة فيه للمؤسسة، يعاقب بغرامة لا تقل عن ألف دينار أردني ولا تزيد عن ألفي دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، 2- على الشخص الذي حصل على أية منافع منصوص عليها في أحكام هذا القرار بقانون دون وجه حق أعدتها للمؤسسة)¹.

مع ملاحظة أن الفرق بين أولاً وثالثاً هو: أن أولاً تتحدث عن البيانات عند فتح الملف أو تحديثه أو قدم معلومات غير صحيحة مثل أن يصرح أن لديه ثلاث عمال وعنده سبعة مثلاً، بينما ثالثاً تتحدث ببيانات غير صحيحة للحصول على منفعة مثل من يقدم شهادة لمؤمن عليه أنه أصيب بالعمل بالخطأ علماً أن المؤمن عليه أراد أن يؤدي نفسه مثلاً.

رابعاً:- إعاقة عمل موظفي المؤسسة بصفة الضابطة القضائية.

حيث نصت المادة (114) على (كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال موظف المؤسسة المفوض الذي يمارس صلاحيات الضابطة القضائية يعاقب بغرامة لا تزيد على سبعة دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً)².

وهنا نلاحظ عبارة (لا تزيد) ؛ أي أنه فتح باب للفساد والقرار الشخصي للمسؤول.

خامساً:- مخالفة أي حكم آخر من أحكام هذا القرار بقانون (كل ما لم يذكر له عقوبة).

حيث نصت المادة (115) على (كل من يخالف أحكام هذا القرار بقانون مما هو غير وارد في أحكام المواد (111) و(112) و(113) و(114) من هذا القرار بقانون، يعاقب بغرامة مقدارها ألف دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً)³.

¹ المادة 113 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² المادة 114 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

³ المادة 115 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

ويرى الباحث أن هذا البند خامساً مهمٌ ليرقع كل ما لم يذكره القانون، ويبدو أن المشرع بدل من أن يحصي كل مخالفة، أو خاف أن يكون هناك تفاصيل خفية لا تظهر إلا بتطبيقات القانون، فاحتاط بهذه المادة، ولكن تجاوز، إذ جعل العقوبة مبلغ ألف دينار على فعل لا يعرفه؟؟ وهذا يخالف مبدأ تناسب الفعل مع العقوبة وأن هذه العقوبة أكبر من ثلاثة عقوبات من المذكورة أعلاه.

يمكن تعريف مبدأ التناسب بأنه الملائمة بين الوسائل المستعملة من قبل الإدارة¹ والأهداف التي تتوخى بلوغها، والاهتمام باحترام نسبة عادلة بين الوسائل، غائية القرار، والأوضاع الواقعية التي تبرز اتخاذ التدابير، وهذا أيضاً في ميدان العقوبات التأديبية فعندما تواجه القاضي مسألة تتعلق بعقوبة تأديبية، فإنه يتصرف على مرحلتين أولاً: يراقب الوصف القانوني للوقائع، ثم يعكف على خيار العفوية، فالتناسب بين العقوبة والجريمة هنا هو الملائمة التي يتخذها الشارع والمقنن بين جسامة الجريمة وألم العقوبة للوصول إلى الهدف المطلوب².

¹ موضوع شروط تعيين أعضاء مجلس الإدارة والمدير العام ومدير الاستثمار والمدير المالي كان من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للقطاعات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون والمطالبة بشروط تعيين أعضاء مجلس الإدارة والمدير العام ومدير الاستثمار والمدير المالي أن يكونوا من ذوي الاختصاص وفلسطيني الجنسية فقط مع عدم ازدواجية الجنسيات.

² مبدأ تناسب العقوبة مع الجريمة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، حسن التوجيهي، رسالة ماجستير إشراف الدكتور أيمن هيكل في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2010 ص 15

المبحث الثاني: تأمين العجز المؤقت:

تتعدد أشكال الإصابات، منها ما يكون بسيطاً يحتاج علاجه إلى بعضة أيام أو أسابيع، ومنها أكثر من ذلك، ومن باب العدل أن لا ننسى من يصاب إصابة بسيطة تحتاج إلى أيام، ونركز على الذي يصاب بإصابات بالغة، لذلك حرصت القوانين على معالجة هذا الجزء بأحكام خاصة به، وبعض الفقهاء يقسم الإصابات إلى أنواع أخرى حيث (يوجد نوعين من إصابات العمل هما: الإصابات المباشرة وتكون كما يلي: -1- مميتة: كارثية، تسبب الوفاة، -2- عجز كلي دائم (عاهة دائمة) كفقْد عضو (عيون أو ساقين)، -3- عجز جزئي (عاهة جزئية)، كفقْد استعمال عضو أو جزء من عضو، -4- إصابة بسيطة: كالتوقف عن أداء العمل ليوم أو أكثر ثم يعاود، والإصابات غير المباشرة: مثاله المرض الذي تسببه ظروف العمل المحيطة، ولا يتعرض العامل لمثله خارج مكان العمل أو بعيداً عنه كالتسمم بأحد الغازات أو الأبخرة وغبار المواد والتهابات الجلد والعيون المزمنة والصمم والآفات الأخرى)¹.

وهذا ما ذهب إليه القانون الفلسطيني سواء في قانون العمل سابقاً أو في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي حالياً أو بالمستقبل وعليه نركز على أهم الأحكام التي نصت على الإصابة المباشرة أو الإصابة غير المباشرة، وذلك كما يلي:

الإصابة المباشرة: أن القرار بقانون نظم منافع تأمين العجز المؤقت، حيث جاء في المادة (77) تحت عنوان تأمين العجز المؤقت ما نصه (1- تلتزم المؤسسة إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل المؤمن عليه لعمله بدفع بدل يومي يعادل (75%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون²، من تاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل، وفقاً لقرار صادر عن

¹ سلسلة مقالات (إدارة الموارد البشرية - إصابات العمل) عبد عزيز، الصومال - 2013 على الموقع الإلكتروني <https://hrdiscussion.com/hr75236.html>

² تنص الفقرة 1 من المادة (42) الاشتراكات (1- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الأجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ- أن يكون الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجر، ب- يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجر).

المرجع الطّبيّ، 2- يستمر صرف البدل اليومي المشار اليه في الفقرة (1) من هذه المادّة، طيلة مدّة عجز العامل المؤمن عليه المصاب عن مباشرة عمله أو حتّى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة¹.

كما أشار القرار إلى تفصيل نسبة العجز في المادّة (81) تحت عنوان، تحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل، حيث جاء فيه (لأغراض هذا القرار بقانون يعتمد جدول تحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل ألمقر من المرجع الطّبيّ، وإذا لم يرد نوع العجز أو نسبته في الجدول المذكور، فيتمّ تحديد نوعه وتقدير نسبته بقرار من المرجع الطّبيّ)².

وأما الإصابة غير المباشرة فقد أشار إليها القرار بقانون في المادّة (86) تحت عنوان أمراض المهنة، حيث جاء (تلتزم المؤسسة بحقوق التأمين المنصوص عليها في هذا الفصل إذا ظهرت اعراض المرض المهنيّ على المؤمن عليه، ويصدر مجلس الوزراء نظام يحدّد أمراض المهنة، على أن يثبت المرض المهنيّ بقرار من المرجع الطّبيّ يؤكد أن مهنته أو وظيفته قد سببت له المرض المهنيّ)³.

وعلى ضوء هذه المعطيات والتي نحتاجها في كل متفاوتة اللاحقة، وعليه نعالج هذا المبحث في أربعة مطالب، نتحدّث بالأوّل ماهيّة العجز المؤقت بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ثم ننتقل آليّة احتساب العجز المؤقت الطّبيعيّ بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ثم نتوجّه إلى أحكام خاصّة في العجز المؤقت بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ونختم مقارنة بين الفقه الإسلاميّ والقانون الأردنيّ والنظام الإسرائيليّ بشأن العجز المؤقت وذلك كما يلي:

المطلب الأوّل: ماهيّة العجز المؤقت:

نتوسع أكثر من هذا المطلب عن تعريف العجز المؤقت وكيفية صياغته بالقرار بقانون، وكذلك شروطه التي حدّدها القرار بقانون لغايات اعتباره عجزاً مؤقتاً واحتساب المنفعة. وذلك في مطلبين اثنين، حيث نبحث بالمطلب الأوّل تعريف العجز المؤقت في ضوء القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ونبحث في المطلب الثاني شرط العجز المؤقت وذلك كما يلي:

¹ المادة 77 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعيّ.

² المادة 81 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعيّ.

³ المادة 7 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعيّ.

الفرع الأول: تعريف العجز المؤقت:

جاء بالقرار بقانون حول تعريف العجز المؤقت أنه (العجز المؤقت: كل عجز يمنع العامل المؤمن عليه مؤقتاً من ممارسة عمله، لمدة لا تزيد على (18) شهراً)¹ وهذا التعريف أفضل من الذي جاء في قانون العمل (إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً)² حيث أن مدة 18 شهراً بالتأكيد أفضل للعامل من 180 يوماً (6 أشهر) وحيث أن القرار بقانون بخصوص الضمان يغلي كل ما يتعارض معه بأن المدة في قانون العمل تعتبر ملغاة ضمناً³.

ولكن وبالتدقيق في البند الثاني في إطار المادة (77) تحت عنوان تأمين العجز المؤقت ما نصه (2- يستمر صرف البديل اليومي المشار إليه في الفقرة (1) من هذه المادة، طيلة مدة عجز العامل المؤمن عليه المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة)⁴، نجد أن البند الثاني يتعارض مع ما جاء في بند التعريف، حيث أنه يتحدث عن تغطية المصاب طيلة مدة عجز العامل المؤمن عليه المصاب، ولم يتحدث عن حالة الشفاء، بل عن حالة ثبوت الدائم، وربما هنا قصد ثبوت العجز الدائم أو عدم ثبوته⁵، أو حدوث الوفاة، وهذا إشكال تشريعي يجب تجاوزه قبل مرحلة التطبيق.

وقد يقول قائل أن المادة 77 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي تكاد تطابق المادة 29 من قانون الضمان الأردني، حيث جاء فيها (1- إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل المؤمن عليه تلتزم المؤسسة خلال مدة تعطله الناشئ عن الإصابة بدفع بدل يومي يعادل (75%) من أجره اليومي والذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات بتاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل، وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي أو الجهة المختصة التي تحدّد بموجب الأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام القانون، 2- مع مراعاة الفقرة (أ) من هذه المادة يستمر صرف البديل اليومي، طيلة

¹ المادة الأولى من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

² المادة 119 من القانون العمل الساري.

³ تجنب القانون الأردني تعريف العجز المؤقت في مادة التعريفات.

⁴ المادة 77 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

⁵ بسبب عدم وجود محاضر اعداد القانون فانه من الصعب التكهّن بما اراده المشرع.

مدّة عجز العامل المؤمن عليه المصاب عن مباشرة عمله أو حتّى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة 3- تتحمل المنشأة أجر الأيام الثلاثة الأولى من تاريخ وقوع الإصابة¹.

ولكن القانون الأردني لم يقدّم بتعريف العجز المؤقت كما فعل الفلسطينيّ وضيق على نفسه، ثم أن القانون الأردني سبق هذه المادة بمادّة أخرى، حيث جاء بالفقرة أ في المادة 28 من قانون الضمان الأردني ما نصه (تتولى المؤسسة علاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه، أو عجزه، أو وفاته الناشئة عن إصابة العمل بقرار من المرجع الطّبيّ أو الجهة المختصة التي تحدّد بموجب الأنظمة الصّادرة بمقتضى أحكام هذا القانون)².

يضاف إلى التعرّف امر هام، وهو موضوع أمراض المهنة حيث نصت المادة (86) تحت عنوان، أمراض المهنة، ما نصه، (تلتزم المؤسسة بحقوق التّأمين المنصوص عليها في هذا الفصل إذا ظهرت أعراض المرض المهنيّ على المؤمن عليه، ويصدر مجلس الوزراء نظام يحدّد أمراض المهنة، على أن يثبت المرض المهنيّ بقرار من المرجع الطّبيّ يؤكد أن مهنته أو وظيفته قد سببت له المرض المهنيّ³) سواء نتج عنها عجز مؤقت أو عجز دائم جزئيّ، أو عجز دائم كليّ.

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطينيّ أراد التنسيق بين قانون العمل الفلسطينيّ، وقانون الضمان الأردنيّ فوقع في خطأ تشريعيّ، وحيث أن القرار بقانون اخذ من القانون الأردنيّ بشكل كبير، فنتجته أرادة المشرع إلى أنه أراد تغطية أجر العامل المؤمن عليه المصاب حتّى نهاية علاجه مهمّا طالبت بالشفاء أو تأكيد العجز ونقله إلى سجل إصابات العمل أو وفاته.

الفرع الثاني: شروط العجز المؤقت:

كما ذكرنا سابقاً فإن هناك ثلاثة أنواع من الشّروط: أوّلاً الشّروط العامة المبدئية، والنوع الثاني الشّروط المحدّدة لنوع معيّن من الحقوق أو الشّروط المحدّدة، والنوع الثالث هي الشّروط التفصيليّة لكل حق بشكل خاصّ:

أوّلاً: الشّروط المبدئية: وهي التي تحول دون إنطباق القانون على طالب المنفعة أو التعويض، لذلك فهي تعني رد أي طلب يقدم لمؤسسة الضمان دون البحث في تفصيلاته، وهي:

¹ المادة 29 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

² الفقرة أ من المادة 28 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

³ المادة 86 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعيّ.

- 1- أن يكون المؤمن عليه شخصاً طبيعياً (ليس شخصية اعتبارية).
 - 2- أن تكون المنفعة من ضمن المنافع والإخطار المؤمن عليها.
 - 3- أن تكون من ضمن الفئات المغطاة (عامل، وعامل لدى الهيئات المحلية...الخ).
 - 4- أن لا يكون العامل مستثنياً من القرار بقانون.
 - 5- أن يكون ملتزماً بالتسجيل وبالاشتراكات المطلوبة (فيما عدا الإستثناءات التي ينص عليها).
 - 6- أن يكون العامل منتظماً بالعمل (بإستثناء الحالات التي تم إستثنائها صراحة).
- وهذه الشروط سوف تتكرر في كل أبحاث التغطية في هذا البحث.

ثانياً:- الشروط المحددة:- وهذه شروط ومحددات للموضوع الذي نحن في صددده في كل مرة، وفي هذا البحث نحن في صدد موضوع العجز المؤقت، فنحدد شروطها المحددة وبما تنطبق على العجز المؤقت وغيره، اي تنطبق نفس الشروط على العديد من المنافع المؤمن عليها وقد تختلف معها، ولكنها بكل الأحوال لا تتمتع إنطباق القانون على العامل في حال غيابها وفي أغلب الأحيان ترتب الغرامة.

1- الالتزام بتعليمات النظام الذي يحدد تفاصيله (حيث نص القرار بقانون على صدور لوائح تنفيذية).

2- أن يكون الأجر الخاضع لا يقل عن الحد الأدنى¹ (وليس خط الفقر) وأن لا يزيد عن عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور.

¹ موضوع عدم حرمان مؤسسة الضمان الإجتماعي من اشتراكات اصحاب الدخل العالية، وذلك بإلغاء الحد الاعلى للأجر الخاضع للضمان كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بتعديل المنافع على قاعدة تحقيق العدالة الإجتماعية مقابل المساواة وذلك بتقسيم باحتساب الراتب التقاعدي على اساس شرائح لمتوسط الاجر المعتمد الراتب التقاعدي كما يتم تطبيقها في حال الغاء الحد الاعلى للأجر الخاضع للضمان وفق هذا الجدول:

عدد سنوات الإشتراك	شرائح متوسط الاجر الذي يعتبر اساس لاحتساب المنافع (شيكال)		معامل المنفعة
	من	الى	
عدد سنوات الإشتراك	الحد الأدنى للأجور (1450 حالياً)	خمس اضعاف الحد الأدنى للأجور (حالياً 7250)	2.5%
عدد سنوات الإشتراك	خمس اضعاف الحد الأدنى للأجور 7250	عشر اضعاف الحد الأدنى للأجور 14500 أو الحد الاعلى للأجر الخاضع للضمان	2%

3- أن يكون صاحب العمل قد قام بالتسجيل وتعبئة البيانات اللازمة وفق النظام لاحتساب الاشتراكات.

4- أن يكون صاحب العمل ملتزماً بتسديد الاشتراكات الشهرية¹.

وهذه الشروط لا تمنع إنطباق القانون من حيث الأصل، ولكن قد تحول دون التعويض أو الحصول على المنفعة أو إيقاع الغرامة لغايات تجاوزها، وهذه الشروط غير مضبوطة بالقانون بشكل واضح، فقد تخلق مستنقعا للفساد والمحسوبية، لذلك يفترض أن يتم التحديد لها.

ثالثاً: الشروط الموضوعية أو التفصيلية: وهي شروط تخص تأمين العجز المؤقت حيث تلتزم المؤسسة عند تحققها تغطية المصاب طبيًا ودفع بدل أجره يومي، حيث يمكن أن نستخلص شروطها وهي قسمين، شروط موضوعية والتزامات قانونية وذلك كما يلي:-

أولاً:- الشروط الموضوعية وهي:-

1- أن يحدث حادث يؤدي إلى إصابة المؤمن عليه بغض النظر عن سبب الإصابة².

عدد سنوات الإشتراك	حتى خمسة عشر ضعف الحد الأدنى للاجور 21750	عشر اضعاف الحد الأدنى للاجور	1.5%*
عدد سنوات الإشتراك	مفتوح	خمس عشر الحد الأدنى للاجور	0.5%*

¹ موضوع اذارج صندوق الاشتراكات كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي لل نقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بادارج صندوق مهمته تسديد الاشتراكات لمدة لا تزيد عن 6 أشهر عن العامل المتوقف عن العمل لحين التحاقه بعمل جديد.

² الشرط الاول و الرابع و الخامس و السادس يمكن استخلاصها من المادة الاولى من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي تحت بند (إصابة العمل: تكون اصابة العمل على النحو الآتي: 1- حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله، 2- حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس، 3- حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره، 4- الإصابة بأحد أمراض المهنة، وأي أمراض أخرى، وفق نظام يحدد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء).

2- أن تحول الإصابة بين العامل المؤمن عليه وعمله¹ (يمنع العامل المؤمن عليه مؤقتاً من ممارسة عمله²).

3- أن يقضي المصاب فترة العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو في المنزل.

4- حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس.

5- حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيس أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره³.

6- إذا كان المرض مهنيًا فإنه يتوجب قرار من المرجع الطبي.

أولاً: الالتزامات القانونية

1- أن يتم إسعاف المصاب فور وقوع إصابة العمل.

2- إبلاغ أقرب مركز شرطة ووزارة العمل عن إصابة العمل خلال ثمان وأربعين ساعة.

3- إشعار المؤسسة بوقوع إصابة العمل خطياً، وإرفاق التقرير الطبي الأولي خلال أربعة عشر يوم عمل.

4- تسليم العامل المؤمن عليه المصاب نسخة عن الإشعار الذي قدم لوزارة العمل⁴.

¹ الشرط الثاني و الثالث يمكن استخلاهما من نص المادة (77) تحت عنوان تأمين العجز المؤقت ما نصه (1- تلتزم المؤسسة إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل المؤمن عليه لعمله بدفع بدل يومي يعادل (75%) من آخر اجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساساً لتسديد الإشتراكات وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون¹، من تاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة او تلك التي يقضيها المصاب في المنزل، وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي، 2- يستمر صرف البدل اليومي المشار اليه في الفقرة (1) من هذه المادة، طيلة مدة عجز العامل المؤمن عليه المصاب عن مباشرة عمله او حتى ثبوت العجز الدائم او حدوث الوفاة)

² المادة الاولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي (تعريف العجز الموقت) ؟

³ هذا يتوافق مع تعريف اصابة العامل الواردة في المادة الاولى من قانون العمل حيث تنص (إصابة العمل: الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام)

⁴ هذه الشروط الاربعة واردة بالمادة 75 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي، و يمكن الرجوع اليها اعلاه بالتفصيل.

وحيث أن الشرط الأول بالشروط الموضوعية يتحدث عن إصابة عمل بغض النظر عن سبب الإصابة، فإن هذا يتناقض مع مبدأ حسن النية وضمانات تحول المجتمع من المذهب الفردي إلى المذهب الجماعي، لذلك قام القانون بتصويب وتقييد المادة من خلال المادة (79) تحت عنوان سقوط حق المصاب بالتعويض حيث نصت على (1- يسقط حق المصاب في تعويض البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (77) من هذا القرار بقانون، وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (5) من المادة (78) من هذا القرار بقانون، في أي من الحالات الآتية: - أ- إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب. ب- إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة. ج- إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب إتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة، 2- يتم إثبات الحالات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة، بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة وتعتمده. 3- لا تسري أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة العامل المؤمن عليه أو في حالة العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم بنسبة (20%) فأكثر)¹.

وهنا نلاحظ أن القانون وضع الاستثناء واستثناء الاستثناء، حيث أسقط حق المصاب بالتعويض (وليس بالعلاج) سواء الوارد في المادة 77 أو بالفقرة 5 من المادة 78 حيث جاء، إذا أحاطت بالإصابة أحد هذه الحالات:

- 1- إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب.
- 2- إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة.
- 3- إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب إتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة.

(فيما يتعلق بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة وتعتمده، يفترض أن يكون هناك ممثل عن العمال في لجان التحقيق من أجل الحيادية)

¹ المادة 79 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

والاستثناء: يلغى حكم سقوط اذا أدى إلى إصابة أدت إلى عجز بنسبة 20% فأكثر، أي أنه يعوض عن العجز المؤقت والعجز الدائم الجزئي (أكثر من 20%) أم كلياً (فوق 75%)، أما إذا كان العجز مقدار 19% فما دون فلا يستحق التعويض عن العجز المؤقت ويبحث في موضوع العجز الدائم الجزئي منفرداً.

وهذا فيه تعديل لما جاء في قانون العمل، حيث ورد في المادة 123 (سقوط حق المصاب في التعويض 1- يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريبه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي: - أ- عن فعل متعمد من المصاب، ب- تأثير الخمر أو المخدرات، 2- يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35% فأكثر¹)².
أما الشرط الثالث من الشروط الموضوعية (أن يقضي المصاب فترة العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو في المنزل، ويمنع العامل المؤمن عليه مؤقتاً من ممارسة عمله) فلم يبرر القانون سبب اشتراطه³ ولكن يبدو أن سبب اشتراطه هو أن لا يعمل العامل في مكان آخر، حتى لا ينتفع من إصابته وهو قادر على العمل ولو في مكان آخر، لذلك جاء بها القيد.

المطلب الثاني: آلية احتساب العجز المؤقت الطبيعى بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

تبقى المادة 77 محورية في هذا المبحث، حيث أنها متفرعة في كل الجوانب، حيث تنص (1- تلتزم المؤسسة إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل المؤمن عليه لعمله بدفع بدل يومي يعادل (75%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون⁴، من تاريخ وقوع الإصابة عن الأيام التي يقضيها المصاب تحت العلاج في أحد مراكز العلاج المعتمدة من المؤسسة أو تلك التي يقضيها المصاب في المنزل، وفقاً لقرار صادر عن المرجع الطبي، 2- يستمر صرف البدل اليومي المشار

¹ شبة تطابق بينها وبين المادة 31 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

² المادة 123 من قانون العمل الساري.

³ يوافق ما جاء بالفقرة أ من المادة 29 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لسنة 2014.

⁴ تنص الفقرة 1 من المادة (42) الاشتراكات (1- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الأجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ- أن يكون الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجر، ب- يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجر).

اليه في الفقرة (1) من هذه المادة، طيلة مدة عجز العامل المؤمن عليه المصاب عن مباشرة عمله أو حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة).

والمعادلة بسيطة: البديل اليومي لآخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة $^1 \times \text{عدد الأيام أو الأشهر} \times 75\% =$

وهذه المعادلة أكثر عدلاً، حيث أن كثيراً من العمال كانوا يحتاجون إلى عجز مؤقت يزيد على مائة وثمانين يوماً، ولا يغطيهم القانون بعد تلك الفترة، وهذا ما توجه إليه القانون الأردني، مع إستثناء بسيط، حيث أن القانون الأردني أو جب على المنشأة أن تتحمل أجرة أول ثلاثة أيام من الإصابة، ويبدو أن القانون الأردني أراد الإشارة إلى العمال وأصحاب العمل، أن اذا كان الإصابة بسيطة بحيث لا تتجاوز ثلاثة أو أربعة أيام فيمكنكم تسوية الأمور بينكم، دون فتح ملف بمؤسسة الضمان والشرطة وكامل الإجراءات.

مثال 1: عامل أجره الشهري 3,000 شاقلاً، وتعرض لإصابة عمل أدت إلى عجز مؤقت لمدة أربعة أشهر

الجواب $3,000 \times 4 \times 75\% = 9,000$ شاقلاً عن الأربعة أشهر.

مثال 2: عامل أجره الشهري خمسة آلاف دينار وتعرض لإصابة عمل أدت إلى عجز مؤقت لمدة أربعة أشهر

الجواب: حيث أن الأجر أكثر من عشر أضعاف الحد الأدنى للأجور فنرجعه لعشرة أضعاف الحد الأدنى:

$14,500$ شاقلاً $\times 5 \times 75\% = 54,375$ شاقلاً عن الخمسة أشهر.

مثال 3: عامل أجره الشهري 3,000 شاقلاً، وتعرض لإصابة عمل أدت إلى عجز مؤقت لمدة خمسة أشهر، ولكنه تعرض للإصابة نتيجة لتعاطيه الكحول، احسب ما يستحق اذا لم يتولد عن الإصابة اي عجز، واذا تولد عن الإصابة عجز مقداره 18% واذا تولد عن الإصابة عجز مقداره 30%.

¹ بحسب البند ج من المادة 29 (تتحمل المنشأة اجرة اول ثلاثة ايام)

الجواب:

أولاً اذا لم يكن هناك اي عجز فلا يستحق اي تعويض عن العجز المؤقت.
ثانياً:- في حالة العجز الدائم الجزئي 18% فإنه اقل من 18% وبالتالي لا يستحق عجز مؤقت
ويبحث العجز الدائم الجزئي منفرداً.
ثالثاً:- في حالة العجز الدائم الجزئي 30% فإنه يستحق العجز المؤقت (كون العجز الجزئي أكثر
من عشرين بالمئة) والعجز الجزئي الدائم
 $3,000 \times 5 \times 75\% = 250,11$ شاقل عن الخمسة أشهر¹.

المطلب الثالث: أحكام خاصة للعجز المؤقت بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وأثرها:

هناك بعض الأحكام الخاصة ربما ليس فقط للعجز المؤقت بل تشمل العجز الدائم أيضاً، وحيث أن موضوع العجز المؤقت هو أول موضوع بالتعويضات الإصابية، فلا تعارض في بحثه في هذا الموضوع الإشارة اليه في المواضع اللاحقة، وذلك كما يلي:

أولاً:- موضوع متطلبات الصحة والسلامة المهنية².

نصت المادة (80) تحت عنوان متطلبات الصحة والسلامة المهنية ما نصه (1)- يلتزم صاحب العمل بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في أماكن العمل وفقاً لأحكام التشريعات المعمول بها، 2- إذا ثبت للمؤسسة أن إصابة العمل وقعت بسبب مخالفة صاحب العمل لما ورد في أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، فيتحمل صاحب العمل غرامة مالية مقدارها خمسة

¹ تنص الفقرة 3 من المادة 79 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي (3)- لا تسري أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة العامل المؤمن عليه أو في حالة العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم بنسبة (20%) فأكثر

² المادة (90) من قانون العمل الساري تحت عنوان، إصدار أنظمة (بناءً على اقتراح الوزير بالتنسيق من جهات الاختصاص يصدر مجلس الوزراء الأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل متضمنة بصفة خاصة ما يلي: 1- وسائل الحماية الشخصية والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة. 2- الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل، 3- وسائل الإسعاف الطبي للعمال في المنشأة، 4- الفحص الطبي الدوري للعمال)

الآف دينار أردنيّ أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً أو 30% من جميع تكاليف العناية الطبيّة وفقاً لأحكام المادة (74) من هذا القرار بقانون¹ التي دفعتها المؤسسة، أيهما اقل)².

وهنا جاء الردع لأصحاب العمل المهمّين بتوفير وسائل الصحة والسلامة، حيث ينصّ تعريفها (الأمان السلامة والصّحة المهنيّة: هو العلم الذي يهتم بالمحافظة على سلامة وصّحة الإنسان العامل، ويتمّ عن طريق توفير البيئة المناسبة والأمنّة التي تخلو من أيّ مسببات للحوادث، والإصابات، أو الأمراض المهنيّة، وبناءً على ذلك يمكن تعريف مفهوم الصّحة المهنيّة بأنها مجموعة من القواعد، والإجراءات الموضوعية في إطار تشريعيّ، بهدف حماية الإنسان والممتلكات المرتبطة بمهنة معيّنة)³، (وتعرّف بأنها جميع الإجراءات الوقائية والصّحيّة التي تهدف إلى حماية كل عامل ذي مهنة من التّعرّض لإصابات العمل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء الذهاب إليه أو الإياب منه، أو بسبب التّعرّض لأيّ من الأمراض المهنيّة)⁴.

لذلك الأهميّة فقد فرض القانون غرامة عالية لصاحب العمل المقصر فيها فيتحمل 5,000 الآف دينار أو 30% من تكاليف العناية الطبيّة (وليس تعويض العجز المؤقت) أيهما اقل، وهذا أرحم بكثير من قانون الضمان الأردنيّ حيث نص على أن يتحمل صاحب العمل كامل مبلغ العناية الطبيّة⁵.

¹ نصت المادة (74) من القرار بقانون تحت عنوان منافع العناية الطبيّة، (1- تشمل منافع العناية الطبيّة المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (72) من هذا القرار بقانون، ما يلي: أ- تكاليف العلاج الطبي والإقامة في المستشفى، ب- تكاليف التنقل الناجمة عن إصابة العامل والتي يتكبدها العامل المصاب المؤمن عليه نتيجة التنقل ذهاباً وإياباً من مكان العمل أو الإقامة إلى المكان الذي يتلقّى فيه العلاج، ج- توفير الخدمات التأهيلية والأجهزة، بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي مواصفاتها، 2- يصدر المجلس التعليمات المتعلقة بآليات تطبيق أحكام الفقرة (1) من هذه المادة)

² المادة 80 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعيّ.

³ مقالة بعنوان السلامة والصّحة المهنيّة ودورها في التنمية البشرية والحد من البطالة، د سلامة ابو زعيتّر، عبر الموقع

الإلكتروني بتاريخ 2020\03\12 <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=596687&r=0>

⁴ مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين: الصحة والسلامة المهنيّة، رام الله، الطبعة الثانية، أيار 2005، ص7

⁵ الفقرة ب من المادة 32 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لسنة 2014.

ثانياً: موضوع مطالبة العامل المؤمن عليه المصاب لصاحب العمل أو للغير.

نصت المادة (84)، تحت عنوان، مطالبة العامل المؤمن عليه المصاب لصاحب العمل أو للغير، ما نصه (1- لا يحق للعامل المؤمن عليه المصاب أو لورثته المستحقين عنه الرجوع على صاحب العمل للمطالبة بأي تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القرار بقانون، وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن عدم التزام جسيم من قبل صاحب العمل بمعايير ومتطلبات السلامة والصحة المهنية، 2- إذا وقعت إصابة العمل بفعل الغير، تبقى مسؤولية المؤسسة قائمة تجاه العامل المؤمن عليه المصاب، وللمؤسسة الرجوع على الغير للمطالبة بكامل ما دفعته من تكاليف العناية الطبية المنصوص عليها في المادة 74 والبدلات اليومية المنصوص عليها في المادة (77) من هذا القرار بقانون)¹.

بالأصل لا يجوز للمؤمن عليه أو لورثته الرجوع على صاحب العمل طالما أنهم حصلوا على حقوقهم من مؤسسة الضمان، إلا أن هناك استثناء وهو بالإضافة إلى الغرامة التي فرضتها المؤسسة على صاحب العمل المقصر في وسائل السلامة ومقدارها خمسة آلاف دينار أو 30% من تكاليف العناية الطبية، فإن يجوز للمصاب أو لورثته الرجوع على صاحب العمل الذي نتيجة لتقصيره بوسائل السلامة حرم المؤمن عليه من تعويضه سواء العجز المؤقت أو العجز الدائم. وكذلك فإن الأصل عدم جواز ملاحقة المؤسسة للغير، إلا أنه إذا وقعت الإصابة والتي أدت إلى عجز مؤقت أو عجز دائم فإنه يجوز للمؤسسة الرجوع على الغير للمطالبة² بهذه المبالغ التي أنفقتها نتيجة لفعل الضار³.

ثالثاً: موضوع الجمع بين راتب العجز الإصابي وأجر العمل.

نصت المادة (87) تحت عنوان الجمع بين راتب العجز الإصابي وأجر العمل، ما نصه (1- يحق للعامل المؤمن عليه المصاب الجمع بين الأجر من العمل وراتب العجز الإصابي المقرر، وفق

¹ المادة 84 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² تعليمات رقم (7) لسنة 2018م بتحصيل ديون المؤسسة من المدينين- صادر عن مؤسسة الضمان الإجتماعي المنشور في 2018\09\23 و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148ص112 بتاريخ 2018\10\23، تعليمات رقم (8) لسنة 2018م 2018م بالمبالغ المستردة للمؤسسة- صادرة عن مؤسسة الضمان الإجتماعي المنشور في 2018\09\23 و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148ص112 بتاريخ 2018\10\23.

³ يقابلها المادة 41 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

أحكام هذا القرار بقانون. 2- يحق لورثة العامل المؤمن عليه المصاب المتوفى الجمع بين الأجر من العمل وراتب الوفاة المقرر، وفق أحكام هذا القرار بقانون¹.

وهذا من باب التساهل، حيث إذا وافق صاحب العمل على دفع أجرة العامل طوال فترة تغيبه بالعجز المؤقت أودفع راتبه عن العجز الدائم سواء الجزئي أو الكلي وأجره من صاحب العمل، ذلك أن هناك حالات يكون المؤمن عليه مهماً لصاحب العمل، أو أنه كان سبباً مهماً في نهوض منشأة صاحب العمل، فمن باب المصلحة أو من باب حفظ الجميل يقوم صاحب العمل بدفع أجره بالرغم من عدم إلزامية ذلك له، أو أحياناً يكون المؤمن عليه أحب مهنة، فيكون مهندساً أو محامياً، فيتعرض لإصابة فيحصل على حقوقه من مؤسسة الضمان ومكتبه لا يزال يعمل ويحصل دخل، وهذا لا يمنع التعويض.

وهذا ما نص عليه قانون الضمان الأردني في المادة 40 (يجوز الجمع بين الأجر من عمل أو الدخل من مهنة وراتب إعتلال العجز الناشئ عن إصابة عمل وفق أحكام القانون)².

المطلب الرابع: مقارنة بين القانون الأردني والنظام الإسرائيلي بشأن العجز المؤقت:

أولاً :- العجز المؤقت بالقانون الأردني.

كما قد اشرنا إلى العديد من التفصيلات في قانون الضمان الأردني، وهوقانون متقدم متطور، وقد أخذ منه القانون الفلسطيني ذلك لاتفاق المناخ الاجتماعي والاقتصادي، ولكن يبدو القانون الأردني تقدم بأمور وكان متشدداً في أمور أخرى:

أولاً:- موضوع العناية الطبية:

جاء في المادة 26 من قانون الضمان الأردني ما نصه (تشمل العناية الطبية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (25) من هذا القانون ما يلي: 1- تكاليف المعالجة الطبية والإقامة في المستشفى 2- نفقات أنتقال المصاب من مكان العمل أو من سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه 3- توفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها)³ وهنا نلاحظ تقدماً رائعاً في مستويات الخدمة الطبية وكذلك توفير

¹ المادة 87 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

² المادة 40 من قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

³ المادة 26 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لسنة 2014.

نفقات الذهاب والإياب للعلاج والتي تأثر بها القانون الفلسطيني في المادة 74 (1) - تشمل منافع العناية الطبيّة المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (72) من هذا القرار بقانون، ما يلي: - أ- تكاليف العلاج الطّبيّ والإقامة في المستشفى، ب- تكاليف التنقل الناجمة عن إصابة العمل والتي يتكبدها العامل المصاب المؤمن عليه نتيجة التنقل ذهاباً وإياباً من مكان العمل أو الإقامة إلى المكان الذي يتلقى فيه العلاج، ج- توفير الخدمات التأهيلية والأجهزة، بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطّبيّ مواصفاتها¹ وهذا التقدم الذي تأثر به المشرّع الفلسطيني والذي يحسب له، حيث أن هذه الصيغة أكثر تطوراً من قانون العمل الفلسطيني حيث جاء فيه (التكفل بعلاج العامل والحقوق المترتبة على الإصابة وفقاً لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يتكفل صاحب العمل بما يلي: 1- علاج العامل المصاب³ إلى أن يتمّ شفاؤه، وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها² - جميع الحقوق المترتبة على الإصابة ولو اقتضت مسؤولية طرف ثالث)⁴.

ثانياً: - التشدد بالعقوبات الماليّة.

ويبدو أن الخبرة في الاردن أفضت إلى تطوّرات بالقانون، حيث تتواصل التعديلات عليه كل فترة وأخرى، لذلك يبدو أن التشدد نتيجة تراكم الاخطاء السابقة، حيث جاء الفقرة ب من المادة 32 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لسنة 2014 (إذا ثبت للمؤسسة أن إصابة العامل وقعت بسبب مخالفة المنشأة لما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة فتتحمل المنشأة جميع تكاليف العناية الطبيّة الواردة في المادة (26) من هذا القانون التي دفعتها المؤسسة) وهذا فيه تشدد، وبالمقابل يلزم أصحاب العمل على إتباع وسائل السلامة والصحة المنهية⁵.

¹ المادة 74 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² تعليمات رقم (10) لسنة 2018م بآليات تطبيق منافع العناية الطبية- صادرة عن مؤسسة الضمان الإجتماعي المنشور في 2018\09\23 و المنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148 ص 125 بتاريخ 2018\10\23

³ موضوع اصابات العمل كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بعدم تحديد جهة العلاجية للمصاب انها معتمدة فقط من مؤسسة الضمان وان تكون الجهة الطبية الاقرب لتقديم العلاج بغض النظر معتمدة من المؤسسة ام لا.

⁴ المادة 118 من قانون العمل الفلسطيني الساري.

⁵ الفقرة ب من المادة 32 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لسنة 2014.

ثانياً :- العجز الموقت بالنظام الإسرائيلي.

جاء في الموقع الإلكتروني لمؤسسة التأمين الوطني (ابرز المعلومات) ما نصه (تكون الغاية من تأمين متضرري العمل هي مساعدة المؤمنین الذين تضرروا في العمل وتعويضهم عن فقدان دخلهم في الفترة ما بعد وقوع التضرر، والتي أصبحوا فيها فاقدی الأهلية للاشتغال. ولذلك يصرف لهم التأمين الوطني بدل تضرر لفترة تستغرق ما لا يتعدى 3 أشهر.

تكون الغاية من بدل التضرر هي تعويضك عن فقدان دخولك من العمل (كأجير أو مستقل) من جراء التضرر في العمل. ويدفع بدل التضرر عن الفترة الزمنية التي لم تشتغل فيها وكنت محتاجا للعناية الطبية، وعلى أكثر تقدير عن 13 أسبوعاً (19 يوماً)، تُحتسب من اليوم الذي يتلو يوم التضرر.

يتطلب موافاة التأمين الوطني ب"شهادة طبية أولي لمتضرر في العمل"، يكون مسجلاً فيها التشخيص الطبي والفترة التي لا تستطيع الاشتغال فيها، مرفقةً باستمارة المطالبة، حيث تكون النسبة: لمشتغل أجير ومشتغل مستقل 75% من مدخوله الذي يخضع لرسوم التأمين في الأشهر الـ 3 التي سبقت الـ 1 من الشهر الذي توقف فيه عن العمل من جراء التضرر، مقسم لـ 90، وحتى أقصى بدل تضرر في اليوم 1,114.34 شاقلاً¹

وهنا نلاحظ أن القانون الاسرائيلي لم يبتعد كثيراً عن القانون الفلسطيني من حيث النسبة وایام التعطيل واحتساب الراتب ، إلا ان معاشات التعويض أكبر ، كما أنها تراعي الحالة الاجتماعية للمصاب ولافراد عائلته وهذا وجه من وجوه العدل الواجب على القانون الفلسطيني الأخذ به .

¹ الموقع الإلكتروني لمؤسسة التأمين الوطني الإسرائيلي على الإنترنت (بإختصار)
https://www.btl.gov.il/Arabic%20HomePage/benefits_ar/%D7%A0%D7%A4%D7%92%D7%A2%D7%99%20%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94%20%D9%85%D8%AA%D8%B6%D8%B1%D8%B1%D9%88%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84/dmeiPgja_ar/MeidaLamaasik_ar/Pages/default.aspx

المبحث الثالث: تأمين العجز الدائم:

لم يورد التشريع الفلسطيني والأردني في ظل قانون العمل تعريفا للعجز الكلي أو الجزئي، وإنما ترك الأمر إلى الفقه والقضاء، فمثلا وبخصوص العجز الكلي عرّفته محكمة العدل العليا الأردنية أن العجز الكلي هو: "الذي يحول كليا بصورة دائمة دون مزاولة المؤمن عليه أي مهنة يتقاضى منها دخلاً، وبالمعنى المخالف أن من يزاوّل عملاً يكتسب منه دخلاً، فلا يكون عجزاً كلياً"¹ ولكن الفقه في هذا الأمر أبدى آراء متعددة، فقال بعض الفقهاء: "أن العاهة لا تكون علة إلا إذا نشأ عنها عجز المصاب عجزاً تاماً عن ممارسة أي صناعة أو مهنة على وجه الدوام ومثال ذلك حالة الشلل أو إختلال القوى العقلية؛ أما إذا أعجزته عن مزاولة مهنته الأصلية التي كان يؤدّيها وقت حصول الحادث دون غيرها من المهن، فلا تعتبر عاهة كلية، ويماثّل هذا الرأي تعريف قانون العمل المصري الذي ينص في المادة واحد منه على أن العجز المستديم الكلي (يعد كليا إذا نشأ عن الحادث عجز المصاب عجزاً تاماً عن ممارسة أي صناعة أو مهنة)، ويرى الجانب الآخر أنه يجب أن يفسر العجز الكلي على أنه: (العجز عن مزاولة الأعمال والمهن التي أعتاد المصاب وأمثاله أن يمارسوها أو يكسبوها وذلك بغض النظر عما قد يصل إليه المصاب في المستقبل من نجاح في ممارسة بعض الأعمال، أو المهن نتيجة تدريب خاص أو مهارة فائقة)² ³.

إلا أن القرار بقانون خالف قانون العمل⁴ في كثير من الأمور، وألغاه مرة صراحة ومرة بطريقة غير مباشرة، وحتى نخوض في هذا المبحث لا بدّ من أن نعالج هذا المبحث في أربعة مطالب، نتحدّث في الأوّل عن ماهية العجز الدائم بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ثم ننتقل

¹ قرار رقم 93/140، ديوان الفتوى والتشريع، الكامل للتشريعات. 1993. ص 236.

² حسن، احمد: مجموعة التشريعات العمل والتأمينات. من دون طبعة. مصر: مطبعة مصر. 1960. ص 540

³ وجدتّها في رسالة ماجستير بعنوان احكام تعويض اصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000، منار حلمي عدوي جامعة النجاح 2008 ص 101.

⁴ موضوع نوضح ان قانون العمل الفلسطيني هو الحد الأدنى لحقوق العاملين كان من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بعدم جواز التنازل عن اي حق ورد في قانون العمل الفلسطيني واي قوانين يجب ان تزيد من الحماية للحقوق ورفعها وعدم نقصانها: حسب المادة 45 من قانون العمل تعرف نهاية الخدمة انها راتب شهر عن كل سنة على اساس اخر راتب تقاضاه العامل وقد نسب قانون الضمان الاجتماعي هذه الميزة واجحف بحق العمال حيث استبدالها بالتزامات رب العمل في اشتراك الشيوخوخة والوفاء الطبيعية 9% والتي لا تمثل الراتب الاخير للعامل كما ان العامل تحمل لجانب رب العمل تغطية الامومة والتي هي بقانون العمل الزامية لصاحب العمل لوحدة فقط دون تدخل من قبل العامل بها وقانون الضمان فرض على العامل نسبة 02% لصالح منفعة الامومة سوانا كانت نساء عاملات في المنشأة او لا يوجد.

إلى آلية احتساب تأمين العجز الدائم بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، ثم نتوجه إلى أحكام خاصة لتنظيم العجز الدائم بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي على باقي القوانين وأثره، ونختتم بمقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي بشأن العجز الدائم وذلك كما يلي:

المطلب الأول: ماهية العجز الدائم:

التأمين على الأشخاص، يكون فيه الخطر المؤمن منه أمراً يتعلق بشخص المؤمن له لا بماله، وذلك على خلاف التأمين من الأضرار، فإن الخطر المؤمن منه في هذا التأمين، هو أمر يتعلق بمال المؤمن له لا بشخصه، والخطر الذي يتعلق بشخص المؤمن له قد يكون هو الموت كما في التأمين على الحياة لحالة الموت، وقد يكون هو الحياة كما في التأمين على الحياة لحالة البقاء، وقد يكون هو الإصابة التي تسبب الوفاة أو العجز الدائم أو العجز المؤقت كما في التأمين في العادة¹. وعليه نقسم هذا المطلب إلى فرعين، نتحدث في الأول عن تعريف العجز الدائم في إطار القرار بقانون، ثم نتحدث عن شروط العجز الدائم، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: تعريف العجز الدائم:

العجز الدائم هو إما جزئي أو كلي، فالعجز الجزئي ضرر وتلف يصيب جزءاً من جسم الإنسان يكون له انعكاس طبي من خلال نسبة عجز معينة لا تصل إلى الحد الأقصى، أما العجز الكلي فهو ضرر وتلف يصيب جسم الإنسان يتجاوز فيها الحد الأقصى للعجز الجزئي. وجاء في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري الجديد، حيث نص في بند التعريفات (العجز الكلي المستديم: كل عجز من شأنه أن يحول كلية وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولته مهنته الأصلية أو أية مهنة أو نشاط يتكسب منه، ويعتبر في حكم ذلك حالات الأمراض العقلية، وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من رئيس مجلس إدارة الهيئة المعنية بالتأمين الصحي) والعجز الجزئي المستديم: (كل عجز بخلاف حالات العجز الكلي من شأنه

¹ موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد، المستشار محمد عزمي البكري المجلد العاشر (عقد التأمين والكفالة) دار محمود القاهرة ص 129.

أن يحول بصفة مستديمة بين المؤمن عليه الخاضع للبند أولاً من المادة (2) من هذا القانون وبين عمله الأصلي¹.

أما القرار بقانون فلم يذهب بعيداً، وكان في نفس الإطار، حيث جاء في بند التعريفات أن (العجز الكلي الدائم الإصابي: كل عجز ينشأ عن إصابة عمل، ويفقد العامل المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة لا تقل عن (75%)، والعجز الجزئي الدائم الإصابي: كل عجز ينشأ عن إصابة العمل، ويفقد العامل المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة تقل عن (75%)².

وهذا التعريف يكاد يكون طبق الأصل عن التعريف الوارد بقانون الضمان الأردني حيث جاء في مادة التعريفات (العجز الكلي الإصابي الدائم: كل عجز ينشأ عن إصابة عمل، ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة لا تقل عن (75%)، العجز الجزئي الدائم الإصابي: كل عجز ينشأ عن إصابة العمل، ويفقد المؤمن عليه بسببه قدرته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة تقل عن (75%)³).

وهنا يتبين أن القرار بقانون ذهب أكثر باتجاه نسبة العجز الوظيفي مع الأخذ بنسبة العجز الطبي، وهذا يحتاج إلى تفسيرات من خلال الأنظمة، أو أنه أراد أن يعزز التوجهات القضائية في فلسطين بخصوص الأخذ بموضوع العجز الوظيفي في تقدير العجز، ولكن بالحقيقة لا يوجد معادلة خاصة لكل واحدة وواحدة ومن ثم الخلط بينهم ليستطيع القاضي الاسترشاد بها.

ولتوضيح الأمر أكثر أو لتعقيدها أكثر، جاءت المادة (81) من القرار بقانون تحت عنوان، تحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل (لأغراض هذا القرار بقانون يعتمد جدول تحديد نسبة العجز الدائم الناشئ عن إصابة العمل المقر من المرجع الطبي، وإذا لم يرد نوع العجز أو نسبته في الجدول المذكور، فيتم تحديد نوعه وتقدير نسبته بقرار من المرجع الطبي⁴) وهذه المادة قريبة جداً من القانون الأردني، إلا أن القانون الأردني كان قد اعتمد الجدول سلفاً عند إنشاء القانون⁵.

¹ قانون التأمينات الإجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019

² المادة الأولى من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

³ المادة 2 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

⁴ المادة 81 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

⁵ المادة 34 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

وهنا من الواضح أن توجّه القرار بقانون عاد باتجاه المرجع الطبّي وجدول تحديد نسب العجز، وهذا يختلف عما نص عليه بالتّعريف (ويفقد العامل المؤمن عليه بسببه مقدّراته الجسدية على العمل بصفة دائمة) أي أنه إذا تم اعتماد المرجع الطبّي فلا داعٍ هناك لإثبات العجز الوظيفي، وأما إذا تم اعتماد العجز الوظيفي فيؤخذ مع العجز الطبّي، ونتيجة لعدم تطبّق القانون فلا يوجد أحكام قضائية تحدّد هذا الموضوع، ويمكن الاعتماد قليلاً على الأحكام التي صدرت بخصوص المادة 121 ذلك أن القرار بقانون جاء أكثر وضوحاً مرّة باتجاه العجز الوظيفي ومرّة باتجاه العجز الطبّي¹.

الفرع الثاني: شروط تأمين العجز الدائم:

كما ذكرنا سابقاً فإن هناك ثلاثة أنواع من الشّروط، أولاً الشّروط العامة المبدئية، والنوع الثاني الشّروط المحدّدة لنوع معيّن من الحقوق أو الشّروط المحدّدة، والنوع الثالث هي الشّروط التفصيليّة لكل حق بشكل خاصّ:

أولاً:- الشّروط المبدئية:- وهي التي تحول دون إنطباق القانون على طالب المنفعة أو التعويض، لذلك فهي تعني ردّ أي طلب يقدم لمؤسسة الضّمان دون البحث في تفصيلاته وهي:

- 1- أن يكون المؤمن عليه شخصاً طبيعياً (ليس شخصيّة اعتباريّة).
- 2- أن تكون المنفعة من ضمن المنافع والإخطار المؤمن عليها.
- 3- أن تكون من ضمن الفئات المغطاة (عامل، وعامل لدى الهيئات المحليّة...الخ).
- 4- أن لا يكون العامل مستثنياً من القرار بقانون.
- 5- أن تكون ملتزماً بالتسجيل وبالاشتراكات المطلوبة (فيما عدا الاستثناءات التي ينص عليها).
- 6- أن يكون العامل منتظماً بالعمل (باستثناء الحالات التي تم استثنائها صراحة).

¹ هذه مجموعة من ارقام القضايا التي فصلت فيها المحاكم الفلسطينية بخصوص العجز الدائم (القضية رقم 2019\42 المنعقدة في محكمة استئناف القدس بتاريخ 2019\03\25، و القضية رقم 2017\1173 المنعقدة في محكمة النقض بتاريخ 02\12\2018، و القضية رقم 2018\53 المنعقدة في محكمة استئناف القدس بتاريخ 2017\11\13، القضية رقم 2016\561 المنعقدة في محكمة استئناف القدس بتاريخ 2016\12\26، القضية رقم 2016\12\26، القضية رقم 2016\566 المنعقدة في محكمة استئناف القدس بتاريخ 2016\12\26، القضية رقم 2016\74 لمنعقدة في محكمة استئناف رام الله بتاريخ 2016\11\30 و غيرها الكثير)

ثانياً: - الشّروط المحدّدة: وهذه شروط ومحدّدات للموضوع الذّي نص في صدره في كل مرّة، وفي هذا البحث نحن في صدد موضوع العجز الدائم الجزئي والكليّ، فنحدّد شروطها المحدّدة بما تنطبق على العجز الدائم وغيره، أي تنطبق نفس الشّروط على العديد من المنافع المؤمّن عليها وقد تختلف معها، ولكنها بكل الأحوال لا تتمتع إنطباق القانون على العامل في حال غيابها وفي أغلب الأحيان ترتب الغرامة.

1- الالتزام بتعليمات النّظام الذّي يحدّد تفاصيله (حيث نص القرار بقانون على صدور لوائح تنفيذية).

2- أن يكون الأجر الخاضع لا يقل عن الحد الأدنى (وليس خط الفقر) وأن لا يزيد عن عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجور.

3- أن يكون صاحب العمل قد قام بالتسجيل وتعبئة البيانات اللازمة وفق النّظام لاحتساب الاشتراكات.

4- أن يكون صاحب العمل ملتزماً بتسديد الاشتراكات الشهرية والخاصة بتأمين الوفاة الطّبيعية. وهذه الشّروط لا تمنع إنطباق القانون من حيث الأصل ولكن قد تحول دون التعويض أو الحصول على المنفعة أو إيقاع الغرامة لغايات تجاوزها، وهذه الشّروط غير مضبوطة بالقانون بشكل واضح فقد تخلق مستقفاً للفساد والمحسوبية، لذلك يفترض أن يتمّ التحديد لها.

ثالثاً: - الشّروط الموضوعية أو التفصيلية: - وهي شروط تخص تأمين العجز الدائم، حيث تلتزم المؤسسة عند تحققها تغطية المصاب طيّاً ودفع بدل أجره يومي، حيث يمكن أن نستخلص شروطها وهي قسمين، شروط موضوعية والتزامات قانونية وذلك كما يلي:

أولاً: - الشّروط الموضوعية هي:

1- أن يحدث حادث يؤدي إلى إصابة للمؤمّن عليه بغض النظر عن سبب الإصابة¹.

¹ الشرط الاول و الرابع و الخامس و السادس يمكن استخلاصها من المادة الاولى من القرار بقانون بشأن الضمان الإجتماعي تحت بند (إصابة العمل: تكون اصابة العمل على النحو الآتي: 1- حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله، 2- حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس، 3- حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره، 4- الإصابة بأحد أمراض المهنة، وأي أمراض أخرى، وفق نظام يحدد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء).

2- أن لا تقل نسبة العجز عن (75%) في العجز الإصابي الكلي الدائم، وأن تقل عن (75%) في العجز الجزئي الدائم الإصابي¹.

3- أن يقع الحادث ضمن أو قات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس.

4- حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره².

5- إذا كان المرض مهنيًا فإنه يتوجب قراراً من المرجع الطبيّ.

أولاً: الالتزامات القانونية

1- أن يتمّ إسعاف المصاب فور وقوع إصابة العمل.

2- إبلاغ أقرب مركز شرطة ووزارة العمل عن إصابة العمل خلال ثمان وأربعين ساعة

3- إشعار المؤسسة بوقوع إصابة العمل خطياً، وإرفاق التقرير الطبيّ الأولي خلال أربعة عشر يوم عمل

4- تسليم العامل المؤمن عليه المصاب نسخة عن الإشعار الذي قدم لوزارة العمل³.

وهنا نؤكد أن الشرط الأول بالشروط الموضوعية يتحدث عن إصابة عمل بغض النظر عن سبب الإصابة، فإن هذا يتناقض مع مبدأ حسن النية وضمانات تحول المجتمع من المذهب الفردي إلى المذهب الجماعي، لذلك قام القانون بتصويب وتقييد المادة من خلال المادة (79) تحت عنوان سقوط حق المصاب بالتعويض حيث نصت على (1- يسقط حق المصاب في تعويض البديل اليومي المنصوص عليه في المادة (77) من هذا القرار بقانون، وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (5) من المادة (78) من هذا القرار بقانون، في أي من الحالات الآتية: أ- إذا نشأت

¹ المادة الأولى من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي.

² هذا يتوافق مع تعريف إصابة العامل الواردة في المادة الأولى من قانون العمل حيث تنص (إصابة العمل: الحادث الذي يقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة التي يحددها النظام)

³ هذه الشروط الأربعة الواردة بالمادة 75 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي، و يمكن الرجوع إليها اعلاه بالتفصيل.

إصابة العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب. ب- إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة. ج- إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب إتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة. 2- يتم إثبات الحالات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة، بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة وتعتمده. 3- لا تسري أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة العامل المؤمن عليه أو في حالة العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم بنسبة (20%) فأكثر¹.

وهنا نلاحظ أن القانون وضع الاستثناء واستثناء الاستثناء، حيث أسقط حق المصاب بالتعويض (وليس بالعلاج) سواء الوارد في المادة 77 أو بالفقرة 5 من المادة 78 إذا احاطت بالإصابة أحد هذه الحالات:

- 1- إذا نشأت إصابة العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب.
 - 2- إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة.
 - 3- إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب اتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة.
- وهذا فيه تعديل لما جاء في قانون العمل، حيث ورد في المادة 123 (سقوط حق المصاب في التعويض 1- يسقط حق المصاب في التعويض إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عما يلي: أ- عن فعل متعمد من المصاب. ب- تأثير الخمر أو المخدرات. 2- يستثنى من أحكام الفقرة (1) أعلاه حالة الوفاة أو العجز الدائم بنسبة 35 % فأكثر²)³.

أما الشرط الثاني من الشروط الموضوعية أن لا تقل نسبة العجز عن (75%) في العجز الإصابي الكلي الدائم، وأن تقل بنسبة (75%) العجز الجزئي الدائم الإصابي وهذا يتوافق مع القانون الأردني وباقي القوانين المتطورة، حيث أن القانون والعدل يفترضان أن المصاب صاحب العجز فوق 75%

¹ المادة 79 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² شبه تطابق بينها وبين المادة 31 من قانون الضمان الإجتماعي الأردني.

³ المادة 123 من قانون العمل الساري.

يفترض أنه غير قادر على العمل وأن تشغيله يكون شكلاً من أشكال الظلم للمصاب وللعمل، وخاصةً بالأشياء التي تحتاج إلى مجهود بدني، وذلك بخلاف المجهود العقلي أو الذهني، ويستثنى دائماً بعض الحالات في تفاصيل معينة وهذا ما ذهب إليه جماهير الفقهاء مع وجود اختلاف (ولكن الفقه في هذا الأمر أبدى آراء متعددة، فقال بعض الفقهاء: "إن العاهة لا تكون علة إلا إذا نشأ عنها عجز المصاب عجزاً تاماً عن ممارسة أي صناعة أو مهنة على وجه الدوام، ومثال ذلك حالة الشلل أو إختلال القوى العقلية، أما إذا أعجزته عن مزاولة مهنته الأصلية التي كان يؤديها وقت حصول الحادث دون غيرها من المهن، فلا يعتبر عاهة كلية)¹.

المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين العجز الدائم بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

عندما نتحدث عن آلية الاحتساب فلا مناص من التوجّه إلى مُراد القانون هذا، أنه لا إجتهد في مورد النصّ، وعليه نتوجّه إلى الفقرة 2 إلى الفقرة 5 من المادة (78) تحت عنوان، المنافع في حال أدت إصابة العمل للوفاة والعجز الإصابي الكلي والجزئي الدائم (سوف نوجّل بحث الوفاة الإصابية إلى المبحث التالي)، حيث تنصّ على ما يلي:

(2- إذا أدت إصابة العمل إلى عجز كلي دائم للعامل المؤمن عليه، يستحق المصاب راتب عجز كلي دائم شهريّ يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة 42 من هذا القرار بقانون².

3- إذا أدت إصابة العمل إلى عجز جزئيّ دائم للعامل المؤمن عليه تقدر بنسبة (20%) أو أكثر، يستحق المصاب راتب عجز شهريّ يحسب على أساس راتب العجز الكليّ الدائم على النحو المنصوص عليه في الفقرة (2) من هذه المادة، مضروباً بنسبة العجز الجزئيّ للعامل المصاب المؤمن عليه.

4- إذا أدت إصابة العمل إلى أكثر من عجز جزئيّ دائم للعامل المؤمن عليه، يستحق المصاب راتب عجز جزئيّ دائم شهريّ، يحسب على أساس راتب العجز الكليّ الدائم على النحو المنصوص

¹ مجموعة التشريعات العمل والتأمينات، احمد حسن، من دون طبعة، مصر، مطبعة مصر، 1960، ص540.

² تنص الفقرة 1 من المادة (42) الاشتراكات (1- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الاجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ- أن يكون الحد الاقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجر، ب- يجب ألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجور).

عليه في الفقرة 2 من هذه المادة، مضروباً بمجموع نسب العجز الجزئي، وبما لا يتجاوز قيمة راتب العجز الكلي الدائم.

5- إذا أدت الإصابة إلى عجز جزئي دائم للعامل المؤمن عليه تقدر نسبته بأقل من 20% أو أكثر، يستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة بما يعادل راتب العجز الكلي الدائم مضروباً في نسبة العجز الجزئي الدائم للعامل المصاب المؤمن عليه، مضروباً في 3,500 يوم عمل¹.

مادة (1) تعديل المادة (78) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م، بشأن الضمان الاجتماعي (تعديل الفقرة (5) من المادة (78) من القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م، بشأن الضمان الاجتماعي، لتصبح على النحو الآتي: 5- إذا أدت إصابة العمل إلى عجز جزئي دائم للعامل المؤمن عليه تقدر نسبته بأقل من (20%)، يستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة بما يعادل راتب العجز الكلي الدائم مضروباً في نسبة العجز الجزئي الدائم للعامل المصاب المؤمن عليه، مضروباً في (3,500) يوم عمل مقسوماً على ثلاثين. مادة (2) الإلغاء: (يلغى كل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار بقانون)².

وهنا نلاحظ أن المادة تحدثت (عن آخر أجر تقاضاه) وليس عن الأجر المرجح (آخر ثلاث سنوات مثلاً)، وهذا قد يسبب ضرر للمؤمن عليه وقد يفيد جداً، حيث جاء بقانون الضمان الأردني (ب - إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي إصابي دائم فيستحق المصاب راتب إعتلال شهري يعادل 75% من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدّد بقرار من المرجع الطبي. ج - إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم نسبته لا تقل عن (30%) فيستحق المصاب راتب إعتلال شهري يحسب على أساس نسبة ذلك العجز من راتب إعتلال العجز الكلي الإصابي الدائم المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدّد بقرار من المرجع. د- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز جزئي دائم تقل نسبته عن (30%) فيستحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة الذي يعادل نسبه ذلك العجز من راتب إعتلال العجز الكلي الإصابي الدائم

¹ المادة 78 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

² قرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي، المنشور في العدد 148 من الوقائق الفلسطينية بتاريخ 2018\10\23 ص 8.

المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة مضروباً في ستة وثلاثين شهراً¹ حيث أن القانون الأردني أيضاً يعتمد الشهر الأخير للاحتساب.

وعليه تظهر لنا المادة 78 وتعديلها (فيما يتعلق بالعجز الدائم) على ثلاثة صور رئيسية:-
(يجب أن يكون الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات مساوياً لعشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور وألا يقل الحد الأدنى للأجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجور، وهنا يختلف عن الوفاة الطبيعية والتقاعد والعجز الطبي²)

الصورة الأولى: إصابة نتج عنها عجز دائم كلي.
تكون المعادلة = الراتب الشهري الأخير لتسديد الاشتراكات $\times 80\%$ = راتب شهري مدى الحياة (لم يتم ربطه بسلم أسعار المستهلك³).

مثال 1: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل أكثر من 95% وراتبه الأخير كان 3,000 شاقل
 $3,000 \times 80\% = 2,400$ شاقل راتباً شهرياً مدى الحياة.

مثال 2: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل أكثر من 95% وراتبه الأخير 22,000 شاقل.
حيث أن راتبه أكثر من عشرة أضعاف الحد الأدنى فيتم تنزيهه إلى $14,500 = 14,500 \times 80\%$
 $= 11,600$ شاقل راتباً شهرياً مدى الحياة.

الصورة الثانية:- إصابة نتج عنها عجز دائم جزئي بنسبة أكثر من 20% وأقل من 75%.
تكون المعادلة = (الراتب الشهري الذي لتسديد الاشتراكات $\times 80$) $\times$ نسبة العجز⁴ = راتب شهري مدى الحياة.

¹ المادة 30 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لعام 2014.

² المواد 52 و 58 و 67 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

³ موضوع ربط المنافع المحتسبة والمدفوعة بمؤشر أسعار المستهلك سنوياً كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بربط المنافع المحتسبة والمدفوعة بمؤشر أسعار المستهلك سنوياً وبشكل واضح دون مواربة في نصوص القانون.

⁴ اذا كان هناك اكثر من اصابة نتج عنها اكثر من عجز فتجمع نسب العجز بما لا يتجاوز العجز الكلي الدائم.

مثال 1: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل أكثر من 25% وراتبه الأخير كان 3,000 شاقّل
 $3,000 \times 80\% \times 25\% = 600$ شاقّل راتباً شهرياً مدى الحياة.

مثال 2: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل أكثر من 25% وراتبه الأخير 3,000 شاقّل وتعتمد
إصابة نفسه.

هنا العامل تعتمد الإصابة وفي قانون العمل اذا كان العجز أقل من 35% وفإنّه لا يسحق التعويض
ولكن كون القرار بقانون عدل هذا البند في المادة 79 منه فيعتبر نسبة العجز الدنيا 20% وليس
35% وعليه يعوض كما في المثال 1¹.

الصورة الثالثة: - إصابة نتج عنها عجز دائم جزئي أقل من 20%.
تكون المعادلة = (الراتب الشهري الذي تم التسديد الاشتراكات $\times 80\%$) $\times$ نسبة العجز $\times 3,500 \div$
 $30 =$ قيمة الدفعة الواحدة².

مثال 1: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل أكثر من 18% وراتبه الأخير كان 3,000 شاقّل.
 $3,000 \times 80\% \times 18\% \times 3,500 \div 30 = 50,400$ شاقّل بنظام الدفعة الواحدة.

مثال 2: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل أكثر من 12% وراتبه الأخير 1,250 شاقّل.
وحيث أن راتبه اقل من الحد الأدنى فيتم رفعه للحد الأدنى
 $1,450 \times 80\% \times 12\% \times 3,500 \div 30 = 16,240$ شاقّل بنظام الدفعة الواحدة.

المطلب الثالث: أحكام خاصة لتنظيم العجز الدائم بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وأثره:

نبحث في هذا المطلب عدة نقاط وما بعده وذلك كما يلي:

أولاً: - موضوع سقوط حق المصاب بالتعويض: نصت المادة (79) تحت عنوان، سقوط حق
المصاب بالتعويض، على ((1- يسقط حق المصاب في تعويض البديل اليومي المنصوص عليه
في المادة (77) من هذا القرار بقانون، وفي تعويض الدفعة الواحدة المنصوص عليه في الفقرة (5)
من المادة (78) من هذا القرار بقانون (المعدلة)، في أي من الحالات الآتية أ- إذا نشأت إصابة

¹ المادة 123 من قانون العمل الساري

² موضوع السماح بالحصول على تعويض الدفعة الواحدة في حال عدم تحقق شروط استحقاق الراتب التقاعدي الإلزامي أو
المبكر ببلوغ المشترك عمر 45 سنة. كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية
والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون.

العمل عن فعل متعمد من العامل المؤمن عليه المصاب، ب- إذا نشأت إصابة العمل بسبب تعاطي المشروبات الروحية أو المخدرات أو المؤثرات العقلية أو العقاقير الخطرة، ج- إذا خالف العامل المؤمن عليه المصاب التعليمات الخاصة بالعلاج أو السلامة والصحة المهنية المعلن عنها والواجب إتباعها وكانت هذه المخالفة سبباً أساسياً للإصابة، 2- يتم إثبات الحالات المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة، بالتحقيق الذي تجريه المؤسسة وتعتمده، 3- لا تسري أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة العامل المؤمن عليه أو في حالة العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم بنسبة (20%) فأكثر¹.

ثانياً: موضوع متطلبات الصحة والسلامة المهنية، وحيث أنه تم التعليق عليها ولكن لأهميتها بالبحث نذكر المادة دون التعليق عليها لتبقى في ذهن القارئ ليأخذ صورة كاملة).

نصت مادة (80) تحت عنوان، متطلبات الصحة والسلامة المهنية على (1- يلتزم صاحب العمل بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في أماكن العمل وفقاً لأحكام التشريعات المعمول بها، 2- إذا ثبت للمؤسسة أن إصابة العمل وقعت بسبب مخالفة صاحب العمل لما ورد في أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، فيتحمل صاحب العمل غرامة مالية مقدارها خمسة آلاف دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً أو 30% من جميع تكاليف العناية الطبية وفقاً لأحكام المادة (74) من هذا القرار بقانون² التي دفعتها المؤسسة، أيهما اقل³.

ثالثاً: إعادة تحديد إجمالي العجز الدائم الناشئ عن أكثر من إصابة عمل:

نصت المادة (82) تحت عنوان، إعادة تحديد إجمالي العجز الدائم الناشئ عن أكثر من إصابة عمل، على (إذا تكرر حدوث إصابة العمل تطبق القواعد الواردة أدناه بشأن تعويض الدفعة الواحدة أو راتب العجز الدائم الذي يستحق أي منهما العامل المؤمن المصاب على النحو الآتي: 1- إذا كانت نسبة العجز الإجمالي الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة أو الإصابات السابقة اقل من (20%) فيدفع للمصاب تعويض عن نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الأخيرة وحدها مع عدم

¹ المادة 79 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² جاء بالمادة (74) من القرار بقانون تحت عنوان منافع العناية الطبية، (1- تشمل منافع العناية الطبية المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (72) من هذا القرار بقانون، ما يلي: أ- تكاليف العلاج الطبي والإقامة في المستشفى، ب- تكاليف التنقل الناجمة عن إصابة العمل والتي يتكبدها العامل المصاب المؤمن عليه نتيجة التنقل ذهاباً وإياباً من مكان العمل أو الإقامة إلى المكان الذي يتلقى فيه العلاج، ج- توفير الخدمات التأهيلية والأجهزة، بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي مواصفاتها، 2- يصدر المجلس التعليمات المتعلقة بآليات تطبيق أحكام الفقرة (1) من هذه المادة)

³ المادة 7 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

المساس في حقه بتعويض الدفعة الواحدة عن الإصابة أو الإصابات السابقة، وبحسب التعويض في هذه الحالة على أساس آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي يعتمد أساساً لتمديد الاشتراكات وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون.¹

2- إذا بلغت نسبة العجز الإجمالي الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة أو الإصابات السابقة (20%) فأكثر، فيحسب للعامل المؤمن عليه المصاب راتب العجز الدائم على الوجه الآتي: أ- إذا كان العامل المؤمن عليه المصاب قد سبق له الحصول على تعويض الدفعة الواحدة عن أي إصابة أو إصابات سابقة، فيحسب له راتب العجز الدائم على أساس نسبة العجز الناشئ عن إصاباته مجتمعة وفقاً لآخر أجر تقاضاه الذي يعتمد أساساً لتسديد اشتراكاته، وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون. ب- إذا كان العامل المؤمن عليه المصاب يتقاضى راتب عجز عن إصابة سابقة، فيحسب له راتب العجز الجديد على أساس نسبة العجز الناشئ عن إصاباته مجتمعة وفقاً لآخر أجر تقاضاه الذي يعتمد أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة الأخيرة، وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (42) من هذا القرار بقانون، شريطة ألا يقل راتب العجز الجديد عن الراتب الذي كان يتقاضاه من راتب العجز قبل وقوع الإصابة الأخيرة).²

ويرشح هنا ثلاث حالات تداخل فيها التفاصيل:

1- نسبة العجز في الإصابة الحالية أقل من 20% وكذلك نسبة العجز بالإصابات السابقة (كل على حدا) أقل من 20%: في هذه الحالة يعوض عن الإصابة الأخيرة منفصلة عن باقي الإصابات ويكون التعويض بنظام الدفعة الواحدة عن كل إصابة على أساس الأجر الأخير لكل إصابة وضمن حدود أن لا يقل الراتب عن الحد الأدنى ولا يزيد عن عشرة أضعاف الحد الأدنى.

2- نسبة العجز في الإصابة الحالية والإصابات السابقة أكثر من 20% وكانت أحد الإصابات السابقة أقل من 20% وحصل على تعويض الدفعة الواحدة عن الإصابة السابقة فيحسب له راتب العجز الدائم على أساس نسبة العجز الناشئ عن إصاباته مجتمعة وفقاً لآخر أجر تقاضاه، والذي

¹ موضوع مراعاة موظفي القطاع الخاص يتعرضوا لتقلب مستوى الاجر خلافاً لموظفي القطاع العام، فيجب حمايتهم بوضع حد أدنى لانخفاض متوسط الاجر المعتمد لاحتساب المنافع، وبالمقابل حماية مؤسسة الضمان الإجتماعي بوضع حد أعلى لارتفاع متوسط الاجر المعتمد لاحتساب المنافع كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة باحتساب المنافع على اساس متوسط الاجر المصرح به لأعلى 60 اشتراك مدفوعة بما لا يزيد عن 135% من متوسط الاجر المصرح به لأعلى 180 اشتراك مدفوعة.

² المادة 82 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

إعتمد أساساً لتسديد اشتراكاته، وضمن حدود أن لا يقل الراتب عن الحد الأدنى ولا يزيد عن عشرة أضعاف الحد الأدنى.

3- نسبة العجز في الإصابة الحالية والإصابات السابقة أكثر من 20%، ونسبة العجز في الإصابات السابقة أكثر من 20% ويتقاضى راتب عجز دائم، فيحسب له راتب العجز الدائم على أساس نسبة العجز الناشئ عن إصاباته مجتمعة وفقاً لآخر أجر تقاضاه والذي إعتمد أساساً لتسديد اشتراكاته، وضمن حدود أن لا يقل الراتب عن الحد الأدنى ولا يزيد عن عشرة أضعاف الحد الأدنى (بشرط الا لا يقل الراتب الجديد عن الراتب القديم).

رابعاً:- الاعتراض على الفحص الطبي وطلب إعادة الفحص لإصابة العمل (تم التعليق عليها سابقاً في إطار العجز الطبي فقط للتذكر لأهميتها).

نصت المادة (85) تحت عنوان، الحق في الاعتراض على قرار الفحص الطبي على (1- يحق لكل من المؤسسة والعامل المؤمن عليه الاعتراض على تقارير المرجع الطبي أمام اللجنة الطبية الاستئنافية. 2- بناءً على نتائج تقرير اللجنة الطبية الاستئنافية وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة، تقوم المؤسسة باتخاذ القرارات الآتية وفقاً لنظام اللجان الطبية المعمول بها في وزارة الصحة:- أ- تأكيد حالة العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي. ب- رفض حالة العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي. 3- يجب أن يقدم الاعتراض خلال مدة لا تزيد على (30) يوماً، اعتباراً من تبليغ نتائج تقرير المرجع الطبي. على أن يرفق الوثائق المطلوبة، ولا تقبل أي وثائق تقدم بعد انتهاء هذه المدة¹.

وكما ونصت المادة (83) تحت عنوان إعادة فحص إصابة العمل، على (1- يحق لكل من المؤسسة والحاصل على راتب العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي طلب إعادة الفحص الطبي في أي وقت خلال السنتين التاليتين من تاريخ ثبوت هذا العجز، ومرة واحدة كل سنتين بعد ذلك. 2- بناءً على نتائج إعادة الفحص الطبي المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه

¹ المادة 85 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

المادة، بالاستناد إلى نظام اللجان الطبيّة المعمول به في وزارة الصحة، تقوم المؤسسة باتخاذ القرارات الآتية:

أ- وقف الراتب اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ صدور التقرير إعادة الفحص الطبيّ عن المرجع الطبيّ الذي يبين زوال صفة العجز الكليّ الدائم الإصابي، أو العجز الجزئيّ الدائم الإصابي. ب- تحويل حقوق الحاصل على الراتب العجز الكليّ الدائم الإصابي إلى راتب العجز الجزئيّ الدائم الإصابي¹.

خامساً: موضوع مطالبة العامل المؤمن عليه المصاب لصاحب العمل أو لغيره (تم التعليق عليها في إطار العجز المؤقت ولكن لأهميتها للتذكير)

نصت المادة (84) تحت عنوان، مطالبة العامل المؤمن عليه المصاب لصاحب العمل أو للغير على (1- لا يحق للعامل المؤمن عليه المصاب أولورثته المستحقين عنه الرجوع على صاحب العمل للمطالبة بأيّ تعويض خلاف التعويضات الواردة في هذا القرار بقانون، وذلك فيما يتعلق بإصابات العمل، إلا إذا كانت الإصابة ناشئة عن عدم التزام جسيم من قبل صاحب العمل بمعايير ومتطلبات السلامة والصحة المهنية، 2- إذا وقعت إصابة العمل بفعل الغير، تبقى مسؤولية المؤسسة قائمة تجاه العامل المؤمن عليه المصاب، وللمؤسسة الرجوع على الغير للمطالبة بكامل ما دفعته من تكاليف العناية الطبيّة المنصوص عليها في المادة (74)، والبدايات اليومية المنصوص عليها في المادة (77) من هذا القرار بقانون².

سادساً: - موضوع الجمع بين راتب العجز الإصابي وأجر العمل:

نصت المادة (87) تحت عنوان الجمع بين راتب العجز الإصابي وأجر العمل، على (1- يحق للعامل المؤمن عليه المصاب الجمع بين الأجر من العمل وراتب العجز الإصابي المقرر، وفق أحكام هذا القرار بقانون، 2- يحق لورثة العامل المؤمن عليه المصاب المتوفى الجمع بين الأجر من العمل وراتب الوفاة المقرر، وفق أحكام هذا القرار بقانون³.

¹ المادة 83 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² المادة 84 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

³ المادة 87 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

المطلب الرابع: مقارنة مع النظام الإسرائيلي بشأن العجز الدائم:

حيث أننا تحدثنا في مبحث العجز المؤقت عن العجز في الفقه الإسلامي، وحتى لا يتم التكرار فإننا نشير إلى تم البحث به في المطلب الرابع من المبحث الثاني من الفصل الثاني.

أولاً:- مقارنة مع قانون الضمان الاجتماعي الأردني بخصوص العجز الدائم

كما وأننا قارنا بشكل مباشر مع القانون الا أنه يمكن إضافة نقطتين سرعتين:

الأولى:- نسبة العجز اللازمة لتفادي سقوط الحق بالتعويض

نصت الفقرة 3 من المادة 79 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي على (3- لا تسري

أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة العامل المؤمن عليه أو في حالة

العجز الكلي الدائم أو العجز الجزئي الدائم بنسبة (20%) فأكثر)¹.

وتقابل هذه المادة، المادة 31 فقرة ج والتي تنص (ج- لا تسري أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة، إذا

نشأت عن إصابة العمل وفاة المصاب أو ثبات حالته الصحية بعجز جزئي إصابي دائم لا تقل نسبته

عن (30%) أو بعجز كلي إصابي دائم)².

والمهم هنا ليس أن الصياغة تكاد أن تكون متطابقة، بل في نسبة العجز الأدنى، حيث أن القرار

بقانون جاء في صالح العامل أكثر، حيث حدد النسبة بعشرين بالمئة بينما بقانون الضمان الأردني

جعلها ثلاثون بالمئة، وهذا من التشدد القائم في قانون الضمان الاجتماعي الأردني.

ثانيا: زيادة اشتراكات إصابات العمل:

حيث جاء في المادة 33 من قانون الضمان الأردني ما نصه (للمجلس زيادة نسبة اشتراكات

إصابات العمل المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (24) من هذا القانون على المنشأة لتصبح

(أربعة بالمائة) حداً أعلى وفقاً للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون يحدد 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 تندرج ضمنه المنشأة)³.

وهذا نص خطير نوعاً ما، تجنبه القانون الفلسطيني، ذلك أن هذا النص يفتح الباب واسعا لرفع

الاشتراك أضعافاً مضاعفة وفي باب تأديب المنشآت التي لا تلتزم بكل غير مباشر.

¹ الفقرة 3 من المادة 79 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

² فقرة ج من المادة 31 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لسنة 2014.

³ المادة 33 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لسنة 2014.

ثانياً: - العجز الدائم في النظام الإسرائيلي:

كما ذكرنا دائماً فإن النظام الإسرائيلي نظام شمولي، يعتمد على تحديد مخصصات لكل محتاج، بما فيها الذي يتعرض للعجز ايا كان سببه، ولكن لا يمكن القانون الإسرائيلي الحصول على مخصص من التأمين الوطني ومطالبة صاحب العمل أو شركة التأمين عن دوره في إصابة العمل نفسها. يُصرف مخصص العجز لمن لا يستطيع الاشتغال، أو لمن أنخفضت قدرته على الاشتغال من جراء وضعه الصحي.

يستحق أشخاص أصحاب إعاقة أيضاً إعادة التأهيل المهنية من التأمين الوطني، بما فيه تمويل دراسات والاندماج في العمل.

وتكون قيمة المخصص الشهري كما يلي:

- 1- درجة كاملة (100% أو 75%) مخصص شهري كامل قدره 3,321 شاقل (إبتداءً من- 01.01.2020)
- 2- درجة جزئية بنسبة 74% - مخصص شهري جزئي قدره 2,242 شاقل (إبتداءً من- 01.01.2020)
- 3- درجة جزئية بنسبة 65% - مخصص شهري جزئي قدره 2,027 شاقل (إبتداءً من- 01.01.2020)
- 4- درجة جزئية بنسبة 60% - مخصص شهري جزئي قدره 1,908 شاقل (إبتداءً من- 01.01.2020)

يضاف لهذه المبالغ علاوات منها

علاوة أولاد: تصرف العلاوة عن أولاد يستوفون أحد هذه الشروط:

- 1- لم يبلغوا 18 عاماً من العمر بعد.
 - 2- يؤدون الخدمة العسكرية في الجيش أو الخدمة الوطنية، ولم يبلغوا 24 عاماً من العمر بعد .
 - 3- يستوفون تعريف ولد بحسب قانون تأمين المواطن الكبير السن.
- علاوة زوج أو شريك حياة: تصرف العلاوة عن زوجة / شريك/ حياة ي/ تستوفي هذين الشرطين
- 1- يبلغ معدل المدخول للزوج/ة / لشريك/ة الحياة ما لا يتعدى 6,014 شاقل (إبتداءً من- 01.01.2020)
 - 2- لا ي/ تتقاضى الزوج/ة / شريك/ة الحياة مخصصاً آخر¹.

¹ الموقع الإلكتروني للتأمين الوطني، بتصرف و إختصار، مرجع سابق

المبحث الرابع: تأمين الوفاة الناتجة عن إصابة العمل:

ربما يكون من أسهل المفاهيم وأعقدها، (وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا) ¹ الموت وموت العامل أثناء العمل، ربما اصعب بعد ما كثرت، وأسهل على أسماع الناس وافهامهم حيث أصبح الأمر شبه أسبوعي. ولكن وبالنتيجة لا بدّ من تعويض ورثة العامل الذي توفي في إصابة عمل، وخاصةً واذا كان معيلاً لاب وام وزوجة وأبناء وغيرهم. وعليه نعالج هذا المبحث في ثلاثة مطالب ؛ نتحدّث بالأوّل ماهيّة تأمين الوفاة الناتجة عن إصابة العمل، ثم ننقل آليّة احتساب تأمين الوفاة الناتجة عن إصابة العمل بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ، ثم نتوجّه أحكام خاصّة للوفاة الإصابيّة الناتجة عن إصابة عمل بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعيّ على باقي القوانين وأثرها، (فيما يتعلق بالمقارنة فإنّه تم ذكر المعلومات بخصوص الفقه الإسلاميّ والنظام الإسرائيليّ في مبحث الوفاة الطّبيعيّة فيمكن الرجوع إليها) وذلك كما يلي:

المطلب الأوّل: ماهيّة تأمين الوفاة الناتجة عن إصابة العمل:

حتّى نتحدّث عمّا هيّة الوفاة الإصابيّة أو الوفاة الناتجة عن إصابة العمل، لا بدّ أن نبحت في تعريف الوفاة الإصابيّة أو الناتجة عن إصابة عمل، ثم نتحدّث عن شروط اعتبارها وفاة ناتجة عن إصابة عمل وذلك في فرعين اثنين، وهما:-

الفرع الأوّل: تعريف الوفاة الناتجة عن إصابة عمل:

تجنّب القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعيّ تعريف الوفاة الإصابيّة أو الناتجة عن إصابة العمل كما فعل قانون الضمان الأردنيّ وقانون العمل الفلسطينيّ، ولكنه اعتبرها من الأمور التي لا تحتاج تعريفاً لأنها مفهومة واكتفى ببعض الضوابط.

وقد أشار القرار بقانون إلى الوفاة الناجمة عن إصابة عمل في تعريف (رأب الوفاة: رأب الوفاة الطّبيعيّة أو رأب الوفاة الناجمة عن إصابة عمل)، كما وأشار إليها في تعريف (المنتفعون: يشمل المؤمن عليه وأفراد عائلته الذين يتولى إعالتهم، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون) وربما يكون القصد

¹ الآية 85 سورة الاسراء.

من الانتفاع في موضوع التأمين الصحي، ولكنه بالضرورة ينطبق عليهم وهم ورثة العامل المتوفى المصاب، كما أشار أيضا (الورثة المستحقون: ورثة المؤمن عليه المستحقون لراتب الوفاة، والمنصوص عليهم في المادة (65) من هذا القرار بقانون) وهو جدول توزيع حصص راتب الإعالة¹.

والغريب أن القرار بقانون لم يشمل الوفاة الإصابية أو الوفاة الناتجة عن إصابة عمل في نطاق التطبيق حيث ورد في المادة 3 فقرة 1 (أ. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، ب. تأمين إصابات العمل، ج. تأمين الأمومة، د. تأمين المرض، هـ- التأمين الصحي، و- تأمين البطالة، ز- تأمين التعويضات العائلية²) اللهم إذا كان يقصد بإصابات العمل ما يؤدي منها للوفاة، أو يقصد تأمين التعويضات العائلية غير المعرف، والذي أشرنا إلى مفهومه سابقا وهو بمعنى مختلف.

ثم ذكر القرار بقانون الوفاة الناتجة عن إصابة عمل، حيث جاء في المادة (78) تحت عنوان المنافع في حال أدت إصابة العمل للوفاة والعجز الإصابي الكلي والجزئي الدائم 1- إذا أدت إصابة العمل لوفاة العامل المؤمن عليه يستحق الورثة....)³، حيث اعتبر أن الوفاة الإصابية أو الوفاة التي تؤدي وفاة المؤمن عليه جزءا من إصابات العمل التي يكون احد نتائجها وفاة العامل.

وهذا ما أشارت إليه أيضا الفقرة 5 من المادة 72 من القرار بقانون حيث نصت على (منحة الجنازة في حال وفاة العامل المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل)⁴ فهنا أيضا أشارت إلى أن الوفاة احد نتائج إصابة العمل المتوقعة قانونا، لذلك فلا يحتاج احد بعدم ذكرها في نطاق التطبيق، حيث أن القانون اعتبرها من أساسيات القانون الذي أوجد من أجله حتى أنه لا يوجد اشتراك منفصل، بل تدخل في إطار اشتراكات الإصابات العمالية.

وحيث أنها إصابة عمل أدت إلى الوفاة فإنه لا بد من إنطباق التعريف الوارد في المادة الأولى من القرار بقانون وشمول أمراض المهنة (إصابة العمل: تكون إصابة العمل على النحو الآتي: 1- حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله، 2- حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو

¹ المادة الأولى من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

² الفقرة أ من المادة 3 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

³ الفقرة 1 من المادة 78 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

⁴ الفقرة 5 من المادة 72 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

بتعبئة أدوات العمل أو الملابس، 3- حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره، 4- الإصابة بأحد أمراض المهنة، وأي أمراض أخرى، وفق نظام يحدّد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء)¹.

ويرى الباحث ضرورة إضافتها إلى نطاق التطبيق بشكل واضح لقطع الشك باليقين، ثم إضافة تعريف لها بشكل بسيط حيث يمكن تعريفها بأنها وفاة العامل في احد الأحوال التي ذكرها في تعريف إصابة العمل في المادة الأولى من القرار بقانون.

الفرع الثاني: شروط الوفاة الناتجة عن إصابة عمل:

كما ذكرنا هناك ثلاثة أنواع من الشروط، أولاً الشروط العامة المبدئية، والنوع الثاني الشروط المحددة لنوع معين من الحقوق أو الشروط المحددة، والنوع الثالث هي الشروط التفصيلية لكل حق بشكل خاص:

أولاً: الشروط المبدئية: وهي التي تحول دون انطباق القانون على طالب المنفعة أو التعويض، لذلك فهي تعني رد أي طلب يقدم لمؤسسة الضمان دون البحث في تفصيلاته وهي:

- 1- أن يكون المؤمن عليه شخصاً طبيعياً (ليس شخصية اعتبارية).
 - 2- أن تكون المنفعة من ضمن المنافع والإخطار المؤمن عليها.
 - 3- أن تكون من ضمن الفئات المغطاة (عامل، وعامل لدى الهيئات المحلية...الخ).
 - 4- أن لا يكون العامل مستثياً من القرار بقانون.
 - 5- أن تكون ملتزماً بالتسجيل وبالاشتراكات المطلوبة (فيما عدا الاستثناءات التي ينص عليها).
 - 6- أن يكون العامل منتظماً بالعمل (باستثناء الحالات التي تم استثنائها صراحة).
- وهذه الشروط سوف تكرر في كل أبحاث التغطية في هذا البحث.

ثانياً: - الشروط المحددة: - وهذه شروط ومحددات للموضوع الذي نحن في صددده في كل مرة، وفي هذا البحث نحن في صدد موضوع الوفاة الإصابية فنحدّد شروطها المحددة وبما تنطبق على الوفاة الإصابية وغيره، اي تنطبق نفس الشروط على العديد من المنافع المؤمن عليها وقد تختلف

¹ المادة الأولى من القرار بقانون.

معها، ولكنها بكل الأحوال لا تمنع من إنطباق القانون على العامل في حال غيابها وفي أغلب الأحيان ترتب الغرامة.

1- الالتزام بتعليمات النظام الذي يحدّد تفاصيله (حيث نص القرار بقانون على صدور لوائح تنفيذية).

2- أن يكون الأجر الخاضع لا يقل عن الحد الأدنى (وليس خط الفقر) وأن لا يزيد عن عشرة اضعاف الحد الأدنى للأجور.

3- أن يكون صاحب العمل قد قام بالتسجيل وتعبئة البيانات اللازمة وفق النظام لاحتساب الاشتراكات.

4- أن يكون صاحب العمل ملتزماً بتسديد الاشتراكات الشهرية¹ والخاصة بتأمين الوفاة الطبيعية² (مع الأخذ بعين الاعتبار بهذه المنفعة بالذات عدد الاشتراكات المدفوعة).

وهذه الشروط لا تمنع إنطباق القانون من حيث الأصل ولكن قد تحول دون التعويض أو الحصول على المنفعة أو إيقاع الغرامة لغايات تجاوزها، وهذه الشروط غير مضبوطة بالقانون بشكل واضح فقد تخلق مستقفاً للفساد والمحسوبية، لذلك يفترض أن يتم التحديد لها.

ثالثاً: الشروط الموضوعية أو التفصيلية: - وهي شروط تحصى نوعاً معيناً من المنافع، أوردها القانون أثناء معالجة هذه المنفعة لغايات تحديد شروطها وهي بخصوص الوفاة الطبيعية.

في حال اجتماع الشرطين الآتيين:

1- أن يحدث للمؤمن عليه إصابة (ضمن تعريف إصابة العمل في المادة الأولى).

2- أن ينتج عن إصابة العمل وفاة المؤمن عليه.

¹ المادة 45 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1- يلتزم صاحب العمل بتسديد الاشتراكات التي يؤديها عن المؤمن عليهم والاشتراكات المقطوعة من أجورهم الى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الاولى من الشهر التالي للاستحقاق وفي حالة تأخره يدفع فائدة تأخير قدرها (1%) شهرياً عن اي من الاشتراكات التي تأخر عن ادائها، 2- اذا لم يلتزم صاحب العمل بخصم الاشتراكات عن كل او بعض عماله او لم يقم بخصم الاشتراكات على أساس الاجور الحقيقية، يغرم دون اشعار مسبق او انذار من المؤسسة بدفع مبلغا اضافيا يعادل (30%) من قيمة الاشتراكات التي لم يؤديها).

² تنص الفقرة 1 و 2 من المادة 45 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (تتكون الموارد المالية المتعلقة بتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين مما يلي: 1- الاشتراكات الشهرية التي يدفعها صاحب العمل بنسبة (9%) من أجر المؤمن عليه الخاضع للتأمينات، 2- الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل المؤمن عليه بنسبة (7%) من الأجر الخاضع للتأمينات)

حيث جاء بالفقرة الأولى من في المادة مائة (78) (إذا أدت إصابة العمل لوفاة العامل المؤمن عليه يستحق الورثة....)¹.

والتي يقابلها بقانون الضمان الأردني الفقرة أ من المادة 30 حيث نصت على (إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة المصاب فيستحق راتب تقاعد الوفاة الناشئة عن إصابة العمل بنسبة....)². وربما سهّل القرار بقانون الشروط ذلك للتعاطف الاجتماعيّ للوفاة الإصابيّة، ومهماً كان المسؤول يستطيع أن يجد مخارج قانونية لتغطية الإصابة، ذلك أن المعالين غالباً صغار العمر، في مرحلة عمرية يحتاجون فيها للإعالة، وهذا قمة من القيم الأخلاقية للقانون والمجتمع.

المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين الوفاة الناتجة عن إصابة العمل بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:

جاءت الفقرة الأولى من المادة (78) تحت عنوان المنافع في حال أدت إصابة العمل للوفاة والعجز الإصابي الكلي والجزئي الدائم، حيث جاء فيها، (1- إذا أدت إصابة العمل لوفاة العامل المؤمن عليه يستحق الورثة وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (65) من هذا القرار بقانون³، راتب وفاة شهريّ بما يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات

¹ الفقرة 1 من المادة 78 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

² الفقرة أ من المادة 30 من قانون الضمان الأردني رقم 1 لسنة 2014.

³ بالمادة (65) من القرار بقانون تحت عنوان، الورثة المستحقون ما يلي:- (1- الورثة المستحقون للمؤمن عليه أو المتقاعد بسبب الشيخوخة أو العجز الطبيعي، هم على النحو الآتي: أ- الأرمل والأرملة أو الأرملة، ب- الأولاد أقل من (21) سنة، والذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته، ج- الأولاد ما فوق (21) سنة ودون (26) سنة الذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته، والذين ما زالوا يكملون تعليمهم الجامعي، د- الأولاد الذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته والعاجزين عن تحصيل دخل لأسباب صحية، ويقوم المرجع الطبي بتحديد إذا ما كان الوضع الصحي لأحدهم يمنعه من العمل أو لا يمنعه، هـ- الأولاد ما فوق (21) سنة من ذوي الإعاقة، والذين كانوا يعالون من قبل أحدهم قبل وفاته، وليس لهم أي مصدر دخل، و- البنات غير المتزوجات، وليس لها أي مصدر دخل، ز- والدي المتوفى، إذا لم يوجد لهما أي دخل، 2- لغرض تطبيق أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، يكون شرط الأهلية لحصول الورثة على راتب الوفاة الطبيعية عند تاريخ وفاة المؤمن عليه أو المتقاعد بسبب الشيخوخة أو العجز الطبيعي، 3- يصدر المجلس التعليمات اللازمة لتطبيق الأحكام المنصوص عليها في هذه المادة)

وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة (42)¹، ويوزع على الورثة المستحقين وفقاً لأحكام المادة (69) من هذا القرار بقانون....² (3).

وهذه المعادلة هي نفسها المتعلقة بإصابة العجز الكلي الدائم الإصابي، حيث جاء بالفقرة 2 من المادة 78 (2)- إذا أدت إصابة العمل إلى عجز كلي دائم للعامل المؤمن عليه، يستحق المصاب راتب عجز كلي دائم شهري يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل وقوع الإصابة، والذي اتخذ أساساً لتسديد الاشتراكات وفقاً لأحكام الفقرة (1) من المادة 42 من هذا القرار بقانون)⁴.

وهنا نلاحظ أن القانون تساهل أيضاً في عدم خصم حصة المتوفى، إذ أن المصاب بعجز دائم كلي يحتاج إلى مصاريف له بينما المتوفى لا يحتاج وهذا أيضاً يحسب، وأن هذا سيراً على خطى القانون الأردني حيث جاء بالفقرة أ وب من المادة 30 من قانون التأمينات الاجتماعية الأردني (أ- إذا نشأت عن إصابة العمل وفاة المصاب فيستحق راتب تقاعد الوفاة الناشئة عن إصابة العمل بنسبة (75%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة ويخصص هذا الراتب من بداية الشهر الذي حدثت فيه الوفاة ويوزع على المستحقين عنه وفقاً للأحكام هذا القانون، ب- إذا نشأ عن إصابة العمل عجز كلي إصابي دائم فيستحق المصاب راتب إعتلال شهري يعادل (75%) من أجره الذي اتخذ أساساً لتسديد اشتراكاته بتاريخ وقوع الإصابة، ويخصص هذا الراتب من تاريخ استقرار حالة المصاب الذي يحدّد بقرار من المرجع الطبي)⁵.

ونلاحظ مدى قربها مع أفضلية للقانون الفلسطيني⁶.

وعليه تكون المعادلة لإصابة نتج عنها وفاة المؤمن عليه:

¹ الفقرة 1 من المادة 42 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019 حيث تنص (1)- تحتسب الاشتراكات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون على أساس الاجر الشهري للمؤمن عليه الخاضع، على النحو الآتي: أ. أن يكون الحد الأقصى للاجر الخاضع للتأمينات مساوياً عشرة اضعاف الحد الأدنى للاجر، ب- يجب ألا يقل الحد الأدنى للاجر الخاضع للتأمينات عن الحد الأدنى للأجور)

² نرفق الجدول في اخر المطلب.

³ الفقرة 1 من المادة 78 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

⁴ الفقرة 2 من المادة 78 من القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم 19 لعام 2019

⁵ الفقرة أ و ب من المادة 30 من قانون التأمينات الاجتماعية الأردني رقم 1 لعام 2014

⁶ موضوع صرف منافع الوفاة لورثة المتوفى بغض النظر عن مسببات حالة وفاة المشترك (طبيعي ام غير طبيعي)، كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة بها وذلك لان الهدف من الضمان الاجتماعي هو حماية الفئات الضعيفة وهم زوجة وابناء المشترك المتوفى واعادة تعريف الوفاة مع شطب كلمة الطبيعية اينما وردت في القانون.

تكون المعادلة = (الرّاتب الشّهريّ الذي لتسديد الاشتراكات $\times 80\%$) + نفقات الجنّازة لمرة واحدة
 = رّاتب شهريّ حتّى خروج كافّة المعاملين حسب القانون.
 نفقات الجنّازة ثلاثة أضعاف الحدّ الأدنى للأجور = $(3 \times 1,450) = 4,350$ شاقّل حالياً لمرة واحدة

مثال 1: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل أدت إلى وفاته ورّاتبه الأخير كان 3,000 شاقّل.
 $3,000 \times 80\% = 2,400$ شاقّل رّاتب شهريّ + 4,350 لمرة واحدة.

مثال 2: مؤمن عليه أصيب بإصابة عمل أدت إلى وفاته ورّاتبه الأخير 22,000 شاقّل.
 حيث أن رّاتبه أكثر من عشرة أضعاف الحدّ الأدنى فيتمّ تنزيله إلى $14,500 = 14,500 \times 80\%$
 $11,600$ شاقّل + 4,350 لمرة واحدة.

* المادّة (69) تحت عنوان، توزيع رّاتب الوفاة الطّبيعيّة وتعوّض الدفعة الواحدة على الورثة (إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب الرّاتب التقاعدي أو صاحب رّاتب العجز الطّبيعيّ يوزع رّاتب الوفاة الطّبيعيّة لكل وريث وفقاً لأحكام المادّة (65) من هذا القرار بقانون، وذلك وفق الجدول الآتي:

#	الورثة المستحقون	الأرامل	الأبناء بما في ذلك البنات غير أمتزوجات	الوالدان
1	الأرمل أو الأرملة (بما في ذلك البنات غير أمتزوجات)	50%	50%	----
2	أرمل أو أرملة وابنا واحدا (بما في ذلك البنت غير المتزوجة والوالدين)	50%	33.3%	16.7% لواحد أو الاثنين معا
3	أرمل أو أرملة وابنا واحدا (بما في ذلك البنت غير المتزوجة)	50%	33.3%	----

4	أرمل أو أرملة أو أرامل وأكثر من ابن (بما في ذلك البنت غير المتزوجة والوالدين)	%33.3	%50	16.7% لواحد أو الاثنين معا
5	أرمل أو أرملة أو أرامل والوالدين دون وجود أبناء (بما في ذلك البنات غير المتزوجات)	%50	----	16.7% لكل منهما
6	يوجد أكثر من ابن (بما في ذلك البنات غير المتزوجات) والوالدين دون وجود أرملة أو أرامل	-----	%75	16.7% لواحد أو الاثنين معا
7	ابن واحد (بما في ذلك البنت غير المتزوجة) والوالدين دون وجود أرملة أو أرامل	----	%50	16.7% لكل منهما
8	الوالدان دون وجود أرملة أو أرامل والأبناء (بما في ذلك البنات غير المتزوجات)	----	----	33.3% لواحد أو الاثنين معا

1

¹ موضوع إعادة توزيع الحصة من الراتب التقاعدي، بحسب امين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين و التي ادت الى تجميد القرار بقانون و المطالبة باعادة توزيع الحصة من الراتب التقاعدي التي يتم وقفها لانتفاء صفة استحقاقها على باقي الورثة.

المطلب الثالث: أحكام خاصة للوفاة الإصابية عمل بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وأثرها على باقي القوانين:

وهنا نبحث في بعض النقاط كما يلي:

أولاً: موضوع متطلبات الصحة والسلامة المهنية.

نصت المادة (80) تحت عنوان، متطلبات الصحة والسلامة المهنية، على (1) - يلتزم صاحب العمل بتوفير شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية وأدواتها في أماكن العمل وفقاً لأحكام التشريعات المعمول بها، 2- إذا ثبت للمؤسسة أن إصابة العمل وقعت بسبب مخالفة صاحب العمل لما ورد في أحكام الفقرة (1) من هذه المادة، فيتحمل صاحب العمل غرامة مالية مقدارها خمسة آلاف دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً أو 30% من جميع تكاليف العناية الطبية وفقاً لأحكام المادة (74) من هذا القرار بقانون التي دفعتها المؤسسة، أيهما اقل¹.

وهنا سوف تدفع المؤسسة راتباً إعالياً لمدة غير محددة، لأنها تختلف من حالة لأخرى، وربما أيضاً تدفع تكاليف علاج ورعاية طبية وراتب إعالة فتكون النتيجة الحتمية أن يدفع صاحب العمل في حال مخالفته مبلغ خمسة آلاف دينار وهذا خطر عليه واحب الانتباه له.

ثانياً: بدء استحقاق راتب العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي أو الوفاة الإصابي

نصت المادة (96) تحت عنوان بدء استحقاق راتب العجز الكلي الدائم الإصابي أو العجز الجزئي الدائم الإصابي أو الوفاة الإصابي على (1) - يحق لورثة العامل المؤمن عليه الذي توفي جراء إصابة العمل، طلب راتب الوفاة اعتباراً من اليوم التالي ليوم حدوث وفاته، 2- يحق للعامل المؤمن عليه طلب راتب العجز الكلي الدائم الإصابي أو راتب العجز الجزئي الدائم الإصابي اعتباراً من اليوم التالي ليوم حدوث العجز الذي تم التأكيد عليه من المرجع الطبي².

¹ المادة 80 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

² المادة 96 من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي.

وهذا منطقي لأنهم وأن تعرّضوا لوفاة والدمهم فإنّهم بحاجة إلى نفقات الإعالة¹ والحياة، وهنا قد يستفيد العامل من راتبه ثم يستفيد الورثة من راتب لنفس الشهر بحسب تاريخ وفاة العامل وتناسبة مع موعد قبضه لراتبه.

ثالثاً: - الجمع بين واحد أو أكثر من رواتب التقاعد².

نصت المادة (97) تحت عنوان الجمع بين واحد أو أكثر من رواتب التقاعد، على (1- يجوز الجمع بين رواتب التقاعد أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها بموجب أحكام هذا القرار بقانون، وأية رواتب تقاعدية للشيوخوخة أو العجز أو الوفاة توفرها أية تشريعات أخرى، 2- يحق للمؤمن عليه الاستفادة من الراتب التقاعدي وراتب العجز الجمع بينهما بموجب أحكام هذا القرار بقانون، شريطة ألا يتجاوز المجموع الإجمالي ضعف الحد الأدنى للراتب التقاعدي المنصوص عليه في هذا القرار بقانون يدفع له أيهما أعلى، 3- يحق للأرمل أو الأرملة الجمع بين الراتب التقاعدي و/أو راتب العجز ونصيبهما في راتب الوفاة الناتجة عن وفاة العامل المؤمن عليه، 4- يحق للأولاد والبنات المستحقين الجمع بين أنصبتهم من راتب التقاعد و/أو راتب العجز التي تؤول إليهم من والديهما المتوفيين، 5- يحق لأي من الوالدين الجمع بين الأجر من عمل أو الدخل من مهنته أو راتب التقاعد و/أو راتب العجز المخصص له، ونصيبه من راتب الوفاة الذي يؤول إليه من ابنه و/أو ابنته المتوفيين، 6- يحق لأي من الوالدين الجمع بين نصيبه من راتب وفاة ابنه وابنته المتوفيين، 7- يحق لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب المجلس زيادة القيمة الواردة في هذه المادة، وإضافة حالات جمع جديدة للرواتب المنصوص عليها في هذا القرار بقانون)³.

¹ موضوع بدل إعالة إلى الراتب التقاعدي عن كل معال يقوم المتقاعد كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للقطاعات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون والمطالبة بإضافة بدل إعالة إلى الراتب التقاعدي عن كل معال يقوم المتقاعد بإعالتة وفق أحكام القوانين النافذة في دولة فلسطين.

² موضوع السماح للأرملة أو للأرمل بالجمع بين دخله من العمل وبين حصته من منافع وفاة الزوج أو الزوجة المشترك بالضمان كانت من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للقطاعات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون والمطالبة بإضافة حق للأرملة أو للأرمل بالجمع بين دخله من العمل وبين حصته من منافع وفاة الزوج أو الزوجة المشترك بالضمان.

³ المادة 97 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

وهنا يرشح معنا حالات:

- 1- مؤمن عليه يجمع بين راتب عجز أو تقاعد من مؤسسة الضمان وراتب شيخوخة من منشأته مثلاً.
- 2- مؤمن عليه يجمع بين راتب عجز وتقاعد من مؤسسة الضمان (لا يزيد عن الحد الأعلى للراتب التقاعدي)
- 3- أرملة أو أرملة يجمع بين راتب عجز أو تقاعد وحصلتها من راتب وفاة زوجها مثلاً من مؤسسة الضمان
- 4- ولد يجمع بين راتب عجز والده مثلاً وحصلته من راتب وفاة والدته من مؤسسة الضمان.
- 5- الوالد يجمع بين الأجر من عمله وراتب تقاعد أو عجز ونصيبه من راتب ابنه المتوفى من مؤسسة الضمان.
- 6- والد أو والدة تحصل على نصيبها من راتب ابنها المتوفى وبناتها المتوفاه من مؤسسة الضمان، ويمكن تشكيل صور كثير، ولكن هذه بمثابة أمثلة على المادة.

رابعاً: موضوع مسؤولية المؤسسة في تسوية حقوق المؤمن عليهم والورثة المستحقين.

نصت المادة (99) تحت عنوان، مسؤولية المؤسسة في تسوية حقوق المؤمن عليهم والورثة المستحقين على (1- تلتزم المؤسسة بأداء الحقوق المقررة للمؤمن عليه أو الورثة المستحقين وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون حتى لولم يقدّم صاحب العمل بتسجيل العامل، في هذه الحالة تحتسب هذه الحقوق على أساس مدة خدمة العامل ومتوسط أجره شريطة أن يخطر العامل المؤسسة بأن صاحب العمل لم يسجله خلال مدة 6 أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل، 2- إذا نشأ أي خلاف حول مدة خدمة العامل أو أجره يتم تسوية حقوقه وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون، على أساس مدة الخدمة أو أجره غير المتنازع عليه، 3- في جميع الحالات يجب إعادة النظر في حقوق العامل أو الورثة المستحقين بصدور قرار قضائي نهائي بشأن الخلاف المشار إليه في الفقرة (2) من هذه المادة، 4- تقوم المؤسسة بإلزام صاحب العمل بتحمل جميع المبالغ المستحقة من الشركات، وأية مبالغ إضافية مع الفوائد والغرامات المنصوص عليها في هذا القرار بقانون)¹.

¹ المادة 99 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

وهذه من المواد القليلة التي تتحدث عن دور محكمة الضمان¹، وهنا نتحدث عن عامل لم يقد صاحب العمل بتسجيله لدى مؤسسة الضمان، بالرغم من مرور فترة الستة عشر يوماً²، ثم قام العامل بإخطار المؤسسة أنه يعمل لدى فلان ويرفض تسجيله³، فيتعرض العامل المؤمن عليه لإصابة تودي بحياته، فهنا تتحمل المؤسسة بالالتزامات المالية والعلاجية والرعاية الطبية قبل وفاته بالإضافة إلى منحة الدفن وغيرها، وهنا تحسب حقوق المؤمن عليه المصاب أو المتوفى لورثته حسب متوسط الأجر وليس حسب آخر شهر (لأنه من الممكن بعد إخطار مؤسسة الضمان أن يقوم بتخفيض نصابه بالعمل) وإذا حدث خلاف بين المؤسسة وصاحب العمل أو بين المؤسسة والمصاب أو الورثة فيتم إحالة الأمر للقضاء.

ويرى الباحث ضرورة إنشاء نظام إلكتروني ليتأكد المؤمن عليه من تسجيله من عدمه وليتأكد من مقدار أجوره، وإذا تقدم بشكوى بحيث دون أن يشعر صاحب العمل.

خامساً: موضوع التقادم في حق المطالبة بالمنافع.

نصت المادة (104) (يسقط بالتقادم حق المؤمن عليه أو الورثة المستحقين في المطالبة بمنفعة بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون بإنقضاء خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه المنفعة واجبة الأداء، 2- يسقط بالتقادم حق صاحب العمل في المطالبة باسترداد المبالغ المدفوعة منه زيادة عما هو مقرر قانوناً بإنقضاء خمس سنوات من تاريخ دفع تلك المبالغ، 3- يسقط بالتقادم حق المؤسسة في المطالبة بالمبالغ المستحقة لها بمقتضى أحكام هذا القرار بقانون بإنقضاء خمس سنوات من تاريخ استحقاقها)⁴.

¹ موضوع تشكيل محكمة الضمان كان من الموضوعات الخلافية، بحسب أمين سر المجلس التنسيقي للنقابات المهنية والقطاعية في فلسطين والتي أدت إلى تجميد القرار بقانون و المطالبة بتشكيل محكمة الضمان بشكل فوري وخلال شهر من تطبيقه بحد أقصى.

² مادة (6) علاقات العمل المنتظمة، تعتبر علاقات العامل بصاحب العمل منتظمة إذا عمل العامل ستة عشر يوماً فأكثر في الشهر الواحد لدى نفس صاحب العمل بموجب عقد عمل ينظم وفقاً لأحكام قانون العمل المعمول به

³ وهذه من النقاط الواجب تنبيه العمال عليها.

⁴ المادة 104 من القرار بقانون بخصوص الضمان الإجتماعي.

وهذا حد على مؤسسة الضمان وصاحب العمل والمؤمن عليه، فمدة خمس سنوات كافية للمطالبة، وهي أفضل مما نص عليه قانون العمل من حيث مدة التقادم من سنتين إلى خمسة سنوات¹، ولكن هنا المادة لم تتحدث عن أن بعض المصابين لا يزالون في مرحلة العلاج، ولم يصدر تقرير نهائي بحقهم، كما هو الحال في قانون العمل، لذلك هذا عيب تشريعي يجب تلافيه.

سادساً: - موضوع الجمع بين راتب العجز الإصابي وأجر العمل.

نصت المادة (87) تحت عنوان، الجمع بين راتب العجز الإصابي وأجر العمل، على (1- يحق للعامل المؤمن عليه المصاب بالجمع بين الأجر من العمل وراتب العجز الإصابي المقرر، وفق أحكام هذا القرار بقانون، 2- يحق لورثة العامل المؤمن عليه المصاب المتوفى الجمع بين الأجر من العمل وراتب الوفاة المقرر، وفق أحكام هذا القرار بقانون)

وهذا تساهل أشرنا إليه سابقاً ولكنه يبقى في إطار الود بين الناس أن يقوم صاحب المنشأة باعطاء ورثة المؤمن عليه الذي كان يعمل عنده راتباً بالرغم من أن مؤسسة الضمان تقوم بدفع راتب، وهذا من باب التشجيع على الخير والود بين الناس.

¹ المادة 124 من قانون العمل الفلسطيني الساري (تقادم حق المصاب في التعويض: ما لم يكن التأخير ناتجاً عن عدم استقرار الإصابة أو عن عذر مشروع يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة)

الخاتمة:

يعتبر هذا البحث من بدايات الأبحاث في فلسطين، وقد أكون فيه قد أصبت أو أخطأت، وما منا من أحد إلا ينظر إلى عمله فيقول: لو وضعت هذا لكان أفضل، ولو غيرت ذاك لكان أوضح، لكن الجميل في هذا البحث انه مقدمة للأبحاث، وسوف يتم البناء عليه او تعديله مستقبلاً، لذلك فإنني أرى أن جمع هذه المادة، التي أخذت من جهدي الكثير، قد تكون ضرورية ومهمة لغايات التعديل لما قد اكون نسيته من معلومات، لأن الكمال لله وحده.

إن مجال الضمان الاجتماعي مجال متطور بشكل مطرد، وذلك تبعاً لتطور البشر، وتطور الدول والنقابات العمالية والنظام التعليمي ومستوى الرفاه، وأن هذا التطور يعالج حاجة المجتمع في كل مرحلة بشكل مترابط ومتشابه مع المراحل السابقة، لذلك فنحن نشارك بهذا البحث في تطور المجتمع في هذه المرحلة المتشابهة من حياة الشعب الفلسطيني.

إن هذا البحث بحاجة إلى إكمال عند تطبيق التأمينات المؤجلة أو الموقوفة، بالإضافة إلى الخوض في مجال إدارة مؤسسة الضمان مما يشكل تحدياً بحثياً مستقبلياً.

ومع تجميد القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، يمكن تعديل هذا البحث مستقبلاً بعد الاتفاق على القضايا الخلافية، وهي كثيرة، ولكن يجب تجاوزها يوماً ما، وهذه الخلافات كشفت حجم ضعف ثقة جمهور العمال بالسلطة الوطنية ومؤسساتها.

النتائج والتوصيات

أولاً:- النتائج

1- إن قانون الضمان في فلسطين حديث عهد، وهو قانون ضروري للحالة الفلسطينية، وأن يسد فراغاً قانونياً كبيراً في فلسطين، مع الإشارة إلى انه بحاجة إلى مزيداً من النقاش والتعديل لغايات تناسبه مع الشعب الفلسطيني بما يتناسب مع الحالة القانونية الفلسطينية.

2- إن المراد من القرار بقانون بخصوص الضمان الاجتماعي، هم طبقة العمال بشكل رئيس بالإضافة إلى من يستفيد منه تبعاً للعمال، وهو نظام تغطية العمل بتأمين الضمان الاجتماعي، وإن هذا النظام يتفق مع ما توجت إليه المملكة الأردنية الهاشمية، بخلاف دولة مصر التي اتجهت نحو الضمان بمفهومه الشامل وكذلك الشريعة الإسلامية الغراء والقانون الإسرائيلي.

3- من خلال البحث والمقارنة والوصف ظهر أن المشرع لم يكن موفقاً كثيراً، حيث وقع بالعديد من التضارب بالنصوص (تم الإشارة إليها بالبحث) ، واجحف أحياناً بحق العامل وأحياناً أخرى اعطي العامل حقوق غير مقيدة، وهذا سوف يؤثر على التوازن المالي لصندوق الضمان الاجتماعي مثل العامل الذي يؤمن خمس سنوات ثم ينقطع فهو مستحق للتغطية وهذا سوف يرهق صندوق الضمان .

4- إن المشرع تأثر تأثيراً بالغاً بالقانون الأردني بالتوجه نحو قانون ضمان للعمال، ولكنه لم يتطور إلى مستوى ما وصل إليه القانون الأردني حيث يلاحظ انه اخذ بعض النصوص كما هي من القانون الأردني بينما عدل على أخرى بطريقة غير مدروسة وفيها شيء من التداخل.

5- إن المشرع وضع منافع للضمان وقام بتأجيلها دون بيان أسباب التأجيل ودون بيان أسباب إقرار المنافع التي أقرها، ولم يفلح الباحث بالعثور على إجابة، ذلك أن القرار بقانون لم يمر بمراحل النقاش العادية، فلا يمكن الرجوع إلى محاضر النقاش، بالرغم من أن الباحث راجع مؤسسة الضمان دون فائدة، ولكن من خلال مراجعة الباحث لمؤسسة الضمان الأردنية حصل على مخلص مفاده أن المنافع التي أجلها القانون هي خليط بين القانون الأردني والقانون المصري.

6- ان أسباب تجميد القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي كثيرة، وأهمها ضعف ثقة الجمهور بالسلطة التنفيذية ومخالفته لأحكام الشريعة الغراء، وعلو النسبة المقتطعة من أجر العامل وموضوع صندوق الإستثمار، والأهم من ذلك رفض السلطة الوطنية ضمان أموال الصندوق وحقوق العمل .

7- ان تشكيل مجلس الضمان فيه هيمنة للسلطة التنفيذية على مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث أن وزير العمل هو رئيس مؤسسة الضمان، وأنه لا يوجد ضمان للعمال باتخاذ إجراءات دون موافقتهم ومن ضمن التوصيات اعادة تشكيله .

8- أن القانون الاردني والقانون الإسرائيلي متقدمين علينا كل حسب نظامه ، حيث ان القانون الأردني تطور وتفاعل مع المجتمع عبر عشرات السنوات ووصل إلى تفصيلات لكل حالة بحيث تتناسب مع حالة صندوق الضمان ، و القانون الاسرائيلي قد تطور من خلال قانون وضع سلماً زمنياً للتطور ، وهذا ساعد في تطبيق القانون بحد ذاته .

التوصيات:

1- إعادة صياغة نصوص القرار بقانون بما يضمن صياغة عادلة ومناسبة وقد أشار الباحث بالبحث التفصيلي الى الجزئيات التي تحتاج الى تعديل وتصويب .

2- إعادة صياغة النصوص بما يضمن عدم التضارب بين النصوص حسب ما هو موضع من خلال الرسالة حيث ظهر نصوص فيها تضارب بين التعريف والاحكام مثل احكام العجز المؤقت.

3- إعادة صياغة النصوص بما يضمن تناسب أكبر بين القرار بقانون نفسه والقوانين الفلسطينية ذات الصلة مثل قانون العمل حيث ظهر خلال البحث وجود خلاف بالأحكام مثل نسبة العجز الدنيا المحددة في الإصابات المتعمدة .

4- إعادة صياغة القرار بقانون وإلغاء لجنة الإستثمار لحين انعقاد المجلس التشريعي حيث أن هذه اللجنة خطيرة وقد تؤدي إلى إهدار أموال الضمان وخلق مستنقع فساد .

5- إعادة صياغة نصوص القانون بحيث يتم تقسيم النسب المطروحة بالقانون بين العامل بنسبة الربع والدول المانحة، وتكليف وزارة الخارجية بالعمل مع الدول العربية والإسلامية لتمويل هذا القانون وهذا يتم رفع مستوى راتب العامل الفلسطيني على مستوى لائق .

- 6- إعادة صياغة القرار بقانون بما يضمن تشميلاً أكثر عدالة ودمج أطراف (غير الحكومة وأصحاب العمل والعمال) بحيث تكون شخصيات وازنة ومشهود لها بالنزاهة، بحيث تشكل الكتلة الأكبر مثل علماء الاقتصاد ومدرسي الجامعات والمختصين .
- 7- إعادة صياغة القرار بقانون بحيث يكون ضمان اجتماعي بمفهومه الشامل وليس فقط للعمال.
- 8- بناء على التوجيه السابق، إعادة الصياغة بما يلغي التأمينات الاختيارية وإخضاع كل الذين يشملهم القرار بقانون لذات القواعد، وعدم إيجاد فروقات لأنها سوف تؤدي إلى إشكاليات مالية مستقبلية خاصة في الظروف الاستثنائية.
- 9- إعادة صياغة القرار بقانون بما يضمن تعديل بعض الشروط خاصة المتعلقة بالعجز الطبيعي والعجز الإصابي والوفاة الإصابية كون العامل غير مسؤول عن جزء منها وبالتالي تعرض حقه للضياع .
- 10- تفعيل الفوري والمباشر التأمينات المعطلة او المؤجلة كافة وتفعيلها بشكل متوازي بحيث تكون ضمانات على أن الحكومة تسعى فعلاً لخدمة العمال والطبقات المسحوقة.
- 11- إعادة صياغة فقرة التعريفات بما يشمل تعريفاً للضمان الاجتماعي والفئات المستفيدة منه بما يمنع التضارب بين التعريف والأحكام بما يمنع التأويل في المستقبل حيث أشار الباحث أكثر من مرة الى وجود خلافات بالتعريف والحكام .
- 12- إعادة صياغة فقرة التعريفات بما يضمن صياغة سليمة لتعريف العامل، حيث تشمل الفئات التي شملها القانون ولم يشملها التعريف مثل العامل لحسابه الخاص.
- 13- إعادة صياغة تعريف مؤسسة الضمان وإلغاء ما ورد في المادة 18 من ان وزير العمل هو رئيس مجلس إدارة الضمان كي يتحقق الهدف المرجو من جعل مؤسسة الضمان مؤسسة مستقلة للتخلص من البيروقراطية ومن تبعية السلطة التنفيذية.
- 14- يتوجب أن تكون السلطة التنفيذية هي الضامن لصندوق الضمان من الضياع كونه تحت إدارتها.
- 15- تعديل القانون بما يضمن إلغاء بند أن تكون الفوائد الربوية جزء من روافد الصندوق.
- 16- إعادة صياغة تعريف العامل ورب العمل بحيث يشمل الفئات كافة بما في ذلك المتطوعين وأقارب رب العمل وعدم ربط العلاقة بالأجر.

- 17- إعادة صياغة القانون في جزئية تعريف العجز الإصابي والعجز الطبيعي سواء كان جزئياً أو كلياً أودائماً أو مؤقتاً، فإن القانون يستعمل عبارة العامل المؤمن عليه بحيث يتم توضيح عبارة المؤمن عليه والتي لم يتم استعمالها في قانون العمل.
- 18- إعادة صياغة القانون بما يضمن توضيح المراد من نصوص القانون هل هو العجز الوظيفي أم العجز الجسدي وخاصة في المواد 120 ومواد التعريف والمادة 56.
- 19- إعادة صياغة القانون في شروط العجز الكلي الدائم الطبيعي والعجز الجزئي الطبيعي الدائم الواردة في المادة 56، حيث ورد بالتعريف الخاص بالعجز الكلي الدائم الطبيعي والعجز الجزئي الطبيعي الدائم اشتراط ان يكون هناك نسب سوف تقل عن 75% ولكن لم توضع شروط والتعويض.
- 20- إعادة صياغة تعريف العجز المؤقت، حيث ورد بالتعريف أن انه كل عجز يمنع المؤمن عليه مؤقتاً من مزاوله عمله مدة لا تزيد عن 18 شهراً ولكن القانون عاد للمادة 77 نسجد أن القانون نص على التغطية تستمر طوال مدة الإصابة حتى ثبوت العجز الدائم أو حدوث الوفاة.
- 21- إعادة صياغة القانون يبحث يشمل أهدافاً أخرى كان من الأجدي إضافتها كما هو موضح في هذه الدراسة.
- 22- إعادة صياغة المادة 49 الخاصة بتحديد العمر بالنسبة للتقاعد، وإيجاد آلية لإثبات العمر الحقيقي من خلال قرار محكمة في بعض الحالات الخاصة.
- 23- إعادة صياغة تعريف المعوقين، او اعتماد تعريفه من قانون حقوق المعوقين، حيث بالرجوع إلى قانون قانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين نجد تعريف المعوق (المعوق: الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين)
- 24- إعادة صياغة التعريفات إذ كان الأجر بالمشروع أن لا يحدّد مدداً معينة في التعريفات، ذلك انه سيقع بالاطعاء خاصة في فترة إنشاء القانون وأثناء تعديله.
- 25- إعادة صياغة القانون بما يضمن الزام العامل بإجراء فحص طبيّ لغايات الالتحاق بالمؤسسة، وهذا سوف يفتح التلاعب على مؤسسة الضمان الاجتماعي أو مستتقع فساد

دّاخل المؤسّسة، حيث يمكن لعامل غير مؤمّن عليه، ان يقوم بالتّسجيل لدى صاحب عمل وهمي.

26- إعادة صياغة القانون بحيث يعدل وضعية التّعرّض لإصابة نتج عنها عجز إذا حدث العجز خارج فترة التّأمين ولديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً، وهذا فيه ظلم لباقي المؤمّنين، حيث ان المطلوب هو تحديد مدّة لعدم الاشتراك.

27- إعادة صياغة القانون بما يشمل (ما توجّه إليه القانون الأردني) وهي الإعانة للمصاب الذي يحتاج مساعدة (على غرار الإعالة بتأمين الشيخوخة).

28- إعادة صياغة القانون بما يشمل تعديل تعريف تأمين الوفاة الطّبيعيّة كما يلي (هي المستحقات التّأمينية التي يستحقها ورثة المؤمّن عليه المتوفى وفاة طّبيعيّة غير إصابيّة بعد تحقق الشّروط القانونيّة عليه).

29- إعادة صياغة القانون بما يشمل توزيع راتب الوفاة الطّبيعيّة وتعوّض الدفعة الواحدة على الورثة بما يتّوافق وأحكام الشريعة الإسلاميّة في المادة 69.

30- وضع أنظمة القانون كاملة قبل البدء بتنفيذه، حيث لا يستوي الالتزام بتعليمات النظام المجهول للعامل.

31- إعادة صياغة القانون بحيث يتمّ تعديل وتوضيح الشّروط المحدّدة التي تمنع انطباق القانون وهذه الشّروط غير مضبوطة بالقانون بشكل واضح فقد تخلق مستقفاً للفساد والمحسوبية.

المصادر والمراجع:

• القرآن الكريم.

- 1- مجلة الأحكام العدلية.
- 2- القانون الأساس المعدل لعام 2003 م.
- 3- النظام الداخلي للمجلس التشريعي
- 4- قانون العمل الفلسطيني قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م
- 5- قانون التأمين الفلسطيني رقم 20 لعام 2005
- 6- قانون المرور الفلسطيني رقم 5 لعام 2000
- 7- قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م
- 8- قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم 16 لسنة 2004م لمنتسبوقوى الأمن الفلسطينية.
- 9- قانون قانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق ألمعوقين
- 10- قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003
- 11- قرار بقانون رقم 5 لسنة 2007م بشأن تعديل قانون التقاعد العام أ المنشور بالعدد 73 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2007\09\13.
- 12- قانون التقاعد العام رقم 07 لسنة 2005 م
- 13- قرار المحكمة الدستورية العليا بالطلب رقم (10) لسنة (3) قضائية المحكمة الدستورية العليا "تفسير" المنعقدة في رام الله باسم الشعب العربي الفلسطيني في جلسة 2018\12\12.
- 14- قرارات محاكم إستئناف ومحكمة النقض
- 15- القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (19) لعام 2016 الذي صادق عليه السيّد الرئيس بتاريخ 2016\09\29 ونشر في الوقائع الفلسطينية بعدد ممتاز رقم (13) بتاريخ 2016\10\20
- 16- القرار بقانون رقم (33) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016 م بشأن الضمان الاجتماعي) الذي تم نشره بتاريخ 2018\10\23 بالوقائع الفلسطينية العدد 148

17-قرار بقانون رقم (40) لسنة 2018م بتعديل القرار بقانون رقم (19) لسنة 2016م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته الذي تم نشره بتاريخ 2018/12/23 بالوقائع الفلسطينية العدد 19 عدد ممتاز.

18-القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي رقم (6) لعام 2016 (الملغى) الذي صادق عليه السيد الرئيس بتاريخ 2016\03\02 ونشر في الوقائع الفلسطينية بعدد ممتاز رقم (11) بتاريخ 2016\03\20، وكان من المفترض أن يدخل حيز التنفيذ خلال ثلاثين يوما من نشره أي بتاريخ 2016\04\20.

19-القرار بقانون رقم (4) لسنة 2019م بشأن قانون الضمان الاجتماعي (الموقوف) والصادر في مدينة رام الله بتاريخ 2019\01\28 ميلادية والمنشور في العدد 152 الوقائع الفلسطينية الصادرة بتاريخ 2019\02\19.

20-قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم (1) لسنة 2014

21-قرار رقم 93/140، ديوان الفتوى والتشريع الأردني، الكامل للتشريعات، 1993.

22-قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم 148 لسنة 2019

23-تعليمات رقم (1) لسنة 2018م ببدء التسجيل والتغطية التأمينية، الصادرة في 2018\07\30 والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 36 بتاريخ 2018\09\23.

24-تعليمات رقم (2) لسنة 2018م بالتسجيل والاشتراكات في مؤسسة الضمان الاجتماعي والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 38 بتاريخ 2018\09\23.

25-تعليمات رقم (3) لسنة 2018م بالانضمام الاختياري لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 46 بتاريخ 2018\09\23.

26-تعليمات رقم (4) لسنة 2018م برفع سن استحقاق راتب التقاعد ومنحة العمر والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 147 ص 51 بتاريخ 2018\09\23

27-تعليمات رقم (7) لسنة 2018م بتحصيل ديون المؤسسة من المدينين - صادر عن مؤسسة الضمان الاجتماعي المنشور في 2018\09\23 والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148 ص 112 بتاريخ 2018\10\23

28-تعليمات رقم (8) لسنة 2018م 2018م بالمبالغ المستردة للمؤسسة- صادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي المنشور في 23\09\2018 والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148ص 112 بتاريخ 23\10\2018

29-تعليمات رقم (9) لسنة 2018م منحة نفقات الجنازة- صادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي المنشور في 23\09\2018 والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148 ص 121 بتاريخ 23\10\2018

30-تعليمات رقم (10) لسنة 2018م بآليات تطييق منافع العناية الطبيّة- صادرة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي المنشور في 23\09\2018 والمنشور في الوقائع الفلسطينية بالعدد 148 ص 125 بتاريخ 23\10\2018

31-صحيح البخاري

32-صحيح مسلم

33-مسند الإمام أحمد (صحيح الإمام أحمد)

34-صحيح أبوداود

35-صحيح الترمذي

36-صحيح النسائي

37-صحيح ابن ماجه

38-صحيح ابن حبان

39-اجتماع مجلس الوزراء بتاريخ 16\2\2016 وفي جلسته رقم (90) (وصادق المجلس على مشروع قرار بقانون الضمان الاجتماعي كأحد مكونات منظومة الضمان الاجتماعي الذي تم إعداده استناداً إلى أفضل الممارسات الإقليمية والدولية، ووفقاً لمبادئ الحوكمة والحكم الرشيد والشفافية والعدالة الاجتماعية بهدف تخفيف العبء عن القطاع الحكومي مقابل إيجاد ضمانات في القطاع الخاص وتوفير منافع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها)

40-قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية المنشور في الوقائع الفلسطينية بتاريخ 27\02\2013 بالعدد رقم 99.

41-الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

42-الموقع الالكتروني لسلطة الأراضي (دليل إجراءات العمل في سلطة الأراضي)
<http://mobpla.pna.ps/registrationManual.aspx?id=16>

43-اتفاقية باريس الاقتصادية في المادة السابعة بند (٩) بأنه (يمكن للسلطة الفلسطينية دمج برنامج التأمين الصحيّ القائم للعاملين الفلسطينيين في إسرائيل وعائلاتهم في جهاز التأمين الصحيّ لديها. وطالما استمر هذا البرنامج، سواء بشكل مندمج أو منفصل، فإن إسرائيل سوف تخصص رسوم التأمين الصحيّ من أجورهم وستحولها إلى السلطة الفلسطينية لهذا الغرض).

44-(مجموعة اتفاقيات عربية، الاتفاقية رقم 1 لعام 1966 \

45-الاتفاقية رقم 6 لعام 1976 (مقضيات العمل وضرورة إصدار نصوص تشريعية تتعلق بالتأمينات الاجتماعية) و

46-الاتفاقية رقم 3 سنة 1971 (الشروط الدنيا في التأمينات الاجتماعية)

47-الاتفاقية رقم 24 لعام 1981 المتعلقة بالعامل العربي والاستفادة من التأمينات الاجتماعية عند تنقله بين البلدان العربية بداعي العمل

48-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان- وثيقة تاريخية مهمة في تاريخ حقوق الإنسان - صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، وإعتمدت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف بوصفه أنه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم، وهو يحدد، وللمرّة الأولى، حقوق الإنسان الأساسية التي يتعين حمايتها عالمياً. وترجمت تلك الحقوق إلى 500 لغة من لغات العالم

49-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

50-مقدمة دستور منظمة العمل الدولية 1919م

51-اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اتفاقية 102 التي اقرت في 28 حزيران لعام 1952 من قبل المؤتمر الدولي للعمل المسماة (اتفاقية تتعلق بالشروط الدنيا للضمان الاجتماعي)

52-منظمة العمل الدولية.

53-الموقع الالكتروني للامم المتحدة بتاريخ 2019\12\19

<http://www.un.org/ar/sections/nobelpeaceprize/internationallabororganization-ilo/index.html>

- 54- ورقة للمركز الدولي للتدريب - تورينو التابع لمنظمة العمل الدولية بعنوان: تدريب النقابة العمالية على الضمان الاجتماعي في الدول العربية، اعداد السيد أو رسولاكولك، أخصائي ضمان اجتماعي إقليمي منظمة العمل الدولية- بيروت 21 تشرين الثاني 2012.
- 55- إيفلين بيرنز (ترجمة مروان اسكندر ومراجعة رياض قاسم) الضمان الاجتماعي والسياسات العامة، المكتب العربي للطباعة والنشر والتوزيع - الكويت، بالتعاون مع مؤسسة فلكلن للطباعة والنشر - بيروت - نيويورك 1966
- 56- الإصدار السنوي للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي (ISSA) وهي منظمة دولية في العالم لمؤسسات الضمان الاجتماعي والإدارات والوكالات الحكومية
- 57- لسان العرب، لابن منظور أبو الفضل محمد بن مكرم بن علي جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الأفريقي
- 58- الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط، هيام ملاط، منشورات دار الحلبي - بيروت، لبنان، ط1، 1999.
- 59- الموقع الإلكتروني ويكيبيديا بتاريخ 2019/02/25
https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86_%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A
- 60- الموقع الإلكتروني المرسل بتاريخ 2020\03\13
<https://www.almrsal.com/post/452190>
- 61- الدليل التعريفي للقرار بقانون رقم 19 لسنة 2016، الصادر في 2017 عن مركز الديمقراطية وحقوق العاملين.
- 62- التقرير السنوي الذي يصدره الائتلاف الفلسطيني من أجل المساءلة والنزاهة (امأن) لعام 2016
- 63- الدكتور محمد خالد الزعبي، الضمان الاجتماعي (حماية المسنين بين اقتصاد السوق والعدالة الاجتماعية الاردن نموذجاً) ص 15 الطبعة الأولى 2013 دار وائل للنشر عمان
- 64- قانون الضمان الاجتماعي المصري رقم 137 لسنة 2010 والذي نشر بتاريخ 2010/06/27 المعدل للقانون رقم 30 لسنة 1977 بشأن الضمان الاجتماعي.

65-احمد عبد المجيد، مقالة بعنوان الضمان الاجتماعي في الإسلام مسؤولية شرعية ثابتة، مجلة البيان بتاريخ 25\03\2011 عبر الموقع الإلكتروني

[https://www.albayan.ae/across-the-uae/religion-and-life/2011-03-25-](https://www.albayan.ae/across-the-uae/religion-and-life/2011-03-25-1.1408888)

1.1408888

66-ابراهيم الدبو، الضمان الاجتماعي في الإسلام (ونماذج من القوانين المعاصرة) جامعة العلوم التطبيقية، دار المناهج - عمان الاردن، ط1، 1998.

67-المركز الفلسطيني للأبحاث والدراسات الاستراتيجية (مسارات) ورقة بحثية ل ولاء جرار في برنامج "التفكير الإستراتيجي وتحليل السياسات" البند الخامس.

68-موقع الحراك العمال الموحد على صفحة الفيس بوك

<https://www.facebook.com/pages/category/Interest/%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1%D8%A7%D9%83%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B7%D9%86%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8B7%D9%8A%D9%86%D9%8A-1050517768338884/>

69-معهد أبحاث السياسات والاقتصادية الفلسطينية (ماس) دراسة بعنوان نحو نظام ضمان اجتماعي في الضفة الغربية وقطاع غزة كتبه جميل هلال ومجدي لمالكي وياسر شلبي وحسن لدادوة 1998 (بتصرف واختصار).

70-الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان (خلال ندوة دورية بتاريخ 30\01\2020)

71-مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإسلامية، مجلد 25 عدد 1 لعام 2017، باسم صبحي

بشناق، محمد زياد اللحام مقلة بعنوان قرارات بقوانين في النظام الدستوري الفلسطيني ومشروعية إصدارها فترة الانقسام السياسي دراسة تحليلية على الموقع جومالس بتاريخ

21\03\2020

<https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJIS/article/view/1849> 2020

72-طارق طوقان ومجموعة مجموعة إيكويتي القانونية في دراسة بعنوان القرارات بقانون الصادرة عن الرئيس وفقاً لحالات الضرورة دراسة قانونية مقدمة إلى مؤسسة مفتاح بتاريخ

28/8/2008

73-حازم صادق، سلطة رئيس الدولة في النظامين البرلماني والرئاسي دراسة مقارنة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 7044.

74-محمد زياد اللحام، رسالة ماجستير في الجامعة الإسلامية في غزة بعنوان (القرارات بقوانين الصادرة عن رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية والآثار القانونية المترتبة عليها (دراسة تحليلية) 2015

75-عبد الرزاق السنهوري، تنقيح المستشار احمد مدحت المراغي (الوسيط في شرح القانون المدني) الجزء السابع، المجلد الثاني، عقد التأمين والمقامرة والرهان والمرتب مدى الحياة، 2004، منشاء المعارف.

76-محمد قدرى باشا، تحقيق ودراسة الاستاذ الدكتور مجدى باسوم، مرشد لحيروان إلى معرفة احوال الإنسان في المعاملات الشرعية على مذهب الامام الاعظم ابي حنيفة النعمان، دار الثقافة 2017لاردن.

77-آمال أبوخديجة، قسم الدراسات وتقارير قانونية في وكالة الأنباء والمعلومات الفلسطينية (وفا)

78-الموقع الالكتروني للجبهة الشعبية لتحرير فلسطين بتاريخ 20\03\2020

<https://pflp.ps/post/13025/%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D9%81%D9%8A%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%85%D9%88D9%84%D9%86%D9%88%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%82%D8%B1%D8%B1>

79-موقع اقتصاد فلسطين بتاريخ 21\09\2019

<https://www.palestineconomy.ps/ar/Article/c58de2y12946914Yc58de2>

80-الموقع الالكتروني، بوابة اقتصاد فلسطين، بتاريخ 20\01\2019

<https://www.palestineconomy.ps/ar/Article/c58de2y12946914Yc58de2>

81-الدكتور رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، دار الالفي لتوزيع الكتب بالمنيا، ط 1، 1999.

82-د. احمد زهير شامية وخالد الخطيب، مدخل لدراسة علم المالية العامة، ط1، 1991، دار وائل، الاردن.

83-سماح سألّم سألّم، التشريعات الاجتماعية، ص 119، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الاردن ط 1، 2012.

84-الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

85-الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الصّادر في ايار 2018، النتائج الرئيسية لمستويات المعيشة في فلسطين (الإنفاق والاستهلاك والفقير)، 2017 رام الله - فلسطين.

86-موقع قناة الجزيرة على الأنتر نت

<https://www.aljazeera.net/news/lifestyle/2018/12/18/%D8%B3%D8%A7%D8%B9%D8%A7%D8%AA%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%88%D9%86%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A7%D8%A>
A

87-توفيق تكرومت، تأثير القوانين الاقتصادية على قانون الالتزامات والعقود، مجلة القانون والأعمال الدولية، جامعة الحسن الأول نشرة 2019\11\22 موقعها على الأنتر نت

<https://www.droitentreprise.com/%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%88%D8%A7%D9%86%D9%8A%D9%86%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9%D8%B9%D9%84%D9%89%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7/>

88-علي القرة داغي، فتاوى في التأمين، الموقع الالكتروني بتاريخ

<http://www.qaradaghi.com/chapterDetails.aspx?ID=1031.2020\01\20>

89-موقع وزارة الخارجية الإسرائيلية والمنشورة على موقع وزارة الخارجية الإسرائيلية

<https://mfa.gov.il/mfaar/keydocuments/independencedeclaration/pages/megilat%20haatsmaut.aspx>

90-الموقع الالكتروني للتأمين الوطني الإسرائيلي، تعريف التأمين الوطني بتاريخ 20\03\2020
https://www.btl.gov.il/Arabic%20HomePage/about_ar/Pages/default.asp

x

91-موقع مدار بتاريخ 29\01\2020

<https://www.madarcenter.org/%D9%85%D9%88%D8%B3%D9%88%D8%B9%D8A9%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%B7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D8AA/1402%D8%A7%D9%84%D9%87%D8%B3%D8AA%D8%AF%D8%B1%D9%88%D8AA>

92-الموقع الالكتروني الإسرائيلي كل الحق: بتاريخ 26\02\2020

<https://www.kolzchut.org.il/he/%D7%94%D7%94%D7%A1%D7%AA%D7%93%D7%A8%D7%95%D7%AA>

93-الموقع الالكتروني الإسلام سؤال وجواب بتاريخ 21\12\2018

<https://islamqa.info/ar/answers/174843/%D8%AA%D9%81%D8%B3%D9%8AD8%B1%D9%82%D9%88%D9%84%D9%87%D8%AA%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%89%D9%88%D8%AE%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%86%D8%B3%D8%A7%D9%86%D8%B6%D8%B9%D9%8A%D9%81%D8%A7>

94-منير حسن عبد القادر: مؤسسة بيت المال في صدر الإسلام

95-الموقع الالكتروني للدكتور راغب السرجاني (قصيدة الإسلام) بتاريخ 10\03\2020

<https://www.islamstory.com/ar/artical/23504/%D8%A8%D9%8A%D8%A>

A-

<https://www.islamstory.com/ar/artical/23504/%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%8A%D8%B9%D9%87%D8%AF%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A8%D9%8A%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%84%D9%81%D8%A7%D8>

%A1%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%B4%D8%AF%D9%8A
%D9%86

- 96- يوسف القرضاوي، في الطريق إلى الله، الجزء الرابع، دار الرسالة.
- 97- قاسم عاشور، فرائد الكلام للخلفاء الكرام، دار طويق للنشر والتوزيع، 1900، ط1
- 98- علي حيدر، درر الأحكام في شرح مجلة الأحكام، ج 1 من الموقع الإلكتروني المكتبة بتاريخ 2020\02\10 <https://al-maktaba.org/book/21692/82#p1>
- 99- الأمام محمد الشوكاني، كتاب نيل الأو طار من اسرار متقى الاخبار،، تعيب محمد صبحي حلاق ج13، دار ابن الجوزي.
- 100- الموقع الإلكتروني الإسلام ويب
- 101- الموقع الإلكتروني، ملتقى اهل الحديث بتاريخ 2020\03\30 <https://www.ahlalhodeeth.com/vb/showthread.php?t=210587>
- 102- محمود سلامة جبر، الحماية الدولية والعربية، للمرأة العاملة،، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، السنة 23، العدد الثاني.
- 103- د.هاني الطعيمات، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، عمان، دار الشروق، 2006.
- 104- د. مصطفى السباعي، المرأة بين الفقه والقانون،، دمشق، المكتبة الإسلامية، طبعة 1984.
- 105- الدكتور زيد محمود العقيلة، حقوق المرأة العاملة: دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية،، جامعة الامارات العربية المتحدة 2017.
- 106- د. يوسف القرضاوي، مركز المرأة في الحياة الإسلامية، الطبعة الأولى، عمان، دار الفرقان، 1996.
- 107- الباحث/ حلمي محمود سلامة قنديل، رسالة ماجستير بعنوان: مشكلة البطالة في مصر ودور المنهج الإسلامي في معالجتها -- جامعة الأزهر - كلية التجارة - قسم الاقتصاد.
- 108- الموقع الإلكتروني لموقع هارفارد بيسنز بتاريخ 2020\02\23 <https://hbrarabic.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%A7%D9%87%D9%8A%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D9>

%85%D9%8A%D9%86%D8%B6%D8%AF%D8%A7%D9%84%D8%A8

%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9/

109- الموقع الالكتروني لصندوق التعويضات عن تأمين التوظيف العائلي في دولة المغرب

2020\04\02

<https://www.cnss.ma/ar/content/%D8%A5%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D9%81%D8%A7%D8%AF%D8%A9%D9%85%D9%86%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%88%D9%8A%D8%B6%D8%B9%D9%86%D9%85%D8%B5%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D9%81%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%A7%D8%AA%D8%A7%D9%84%D8%B7%D8%A8%D9.%8A%D8%A9>

110- د. أمين بن عبدالله الشقاوي، مشكلة البطالة وحلولها، مقالة منشورة على موقعه الالكتروني.

111- محمد حسني عمران عبدالله، مشكلة البطالة وحلها بالإسلام، الموقع الالكتروني بتاريخ

<https://www.alukah.net/culture/0/126763/> 2020\01\03

112- ابن القيم، محمد بن ابي بكر الزرعي، شفاء العليل في مسائل القضاء والقدر والحكمة والتعليل (تحقيق محمد بدر الدين ابوفراس النعساني الحلبي، بيروت دار الفكر 1978).

113- ليون جيجي، ترجمة ضياء الدين، التطورات العامة للقانون الخاص منذ مجموعة نابليون،

العارف، دراسة تحليلية سمير تناغو، سلسلة الدراسات القانونية دار النهوض للدراسات والنشر

2018 الكويت.

114- د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون الإجراءات م1، ط4 دار النهضة الوطنية القاهرة.

115- مختار السريدي، حجية محاضر الضابطة القضائية من الموقع الالكتروني بتاريخ

<https://www.souss24.com/318992.html> 2019\12\03

116- احمد عادل المعمري، مقالة بعنوان التنفيذ العقابي في دولة الامارات العربية المتحدة، مجلة

جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية المجلد 12 العدد 2، 2015.

117- حسن التوجيهي، مبدأ تناسب العقوبة مع الجريمة في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية، رسالة ماجستير اشراف الدكتور ايمن هيكل في جامعة نايف العربية للعلوم الامنية 2010.

118- عبد عزيز، سلسلة مقالات (إدارة الموارد البشرية - إصابات العمل)، الصومال - 2013
على الموقع الالكتروني <https://hrdiscussion.com/hr75236.html>

119- د سلامة ابوزعيتر، مقالة بعنوان السلامه والصحة المهنية ودورها في التنمية البشرية والحد من البطالة، عبر الموقع الالكتروني بتاريخ 2020\03\12
<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=596687&r=0>

120- مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين: الصحة والسلامة المهنية، رام الله، الطبعة الثانية، ايار 2005.

121- د. مي سأل علي بن الشيخ أبوبكر بحث بعنوان التعويض عن الإصابة بين الشريعة الإسلامية والقانون (دراسة مقارنة) مبحث التعويض الإصابة في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في اليمن دراسة مقارنة، 2017 عبر الموقع الالكتروني
<https://www.mohamah.net/law/%D8%A8%D8%AD%D8%AB%D9%8A%D8%B4%D8%B1%D8%AD%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%88%D9%8A%D8%B6%D8%B9%D9%86%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B5%D8%A%D8%A8%D8%A9%D8%A8%D9%8A%D9%86%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D9%8A%D8%B9/>

122- احمد حسن، مجموعة التشريعات العمل والتأمينات. من دون طبعة. مصر: مطبعة مصر. 1960

123- منار حلمي عدوي، وجدتتها في رسالة ماجستير بعنوان أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000، جامعة النجاح 2008.

124- المستشار محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء والتشريع في القانون المدني الجديد، المجلد العاشر (عقد التأمين والكفالة) دار محمود القاهرة.

فهرس المحتويات:

أ.....	إقرار
ب.....	شكر وتقدير
ج.....	الملخص:
د.....	ABSTRACT
1.....	المقدمة:
4.....	نطاق الدراسة:
4.....	أهداف الدراسة
5.....	أهمية الدراسة العملية:
6.....	أهمية الدراسة العلمية:
6.....	إشكالية الدراسة:
7.....	منهجية الدراسة:
8.....	الفصل التمهيدي: مفهوم الضمان الاجتماعي ومشروعية القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:
9.....	المبحث الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي وتعريفات مهمة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:
10.....	المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي في ضوء القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والقوانين السابقة.
10.....	الفرع الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي في القوانين الدولية وأثره على القانون الفلسطيني:
11.....	الفرع الثاني: مفهوم العامل في قانون العمل الفلسطيني ومدى إنطباقه في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:
11.....	الفرع الثالث: مقارنة بين مفهوم الضمان الاجتماعي في القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي ومفهومه العام في الإسلام:
12.....	المطلب الثاني: تعريفات مهمة وأهداف القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتضارب مع النصّوص:
13.....	

الفرع الأول: تعريفات مهمة بالقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي والتضارب مع النصوص:.....	14
الفرع الثاني: أهداف للقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي كان يجب اشتغالها:.....	17
المبحث الثاني: مشروعية القرار بقانون وتطوراته التشريعية:.....	18
المطلب الأول: المرجع القانوني لإصدار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وشروطه وتكييفه القانوني:.....	18
الفرع الأول: المرجع القانوني لإصدار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وشروطه:..	18
الفرع الثاني: تكييف الضمان الاجتماعي وهل الضمان الاجتماعي عقد تأمين:.....	19
المطلب الثاني: الدوافع والأسباب لإلغاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003 إصدار القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:.....	21
الفرع الأول: سبب إلغاء قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003:.....	21
الفرع الثاني: الأسباب الضرورية التي دعت الحكومة إنشاء قانون ضمان اجتماعي:.....	22
المطلب الثالث: المتطلبات المالية والأجرائية ومخالفاتها ونقاط الاعتراضات التي أدت إلى تجميد القرار بقانون القانون:.....	24
الفرع الأول: المتطلبات المالية والأجرائية التي يتطلبها القرار بقانون ومخالفاتها:.....	24
الفرع الثاني: أهم نقاط الاختلاف والتي أدت بالنتيجة إلى تجميد القانون:.....	25
الفصل الأول: التأمينات الطبيعية (غير الإصابية) المشمولة بالقرار بقانون وآلية احتسابها:....	27
المبحث الأول: تأمين الشيخوخة ونظام تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري:.....	33
المطلب الأول: ماهية تأمين الشيخوخة وتأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:.....	34
الفرع الأول: تعريف تأمين الشيخوخة وتعريف تأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري:.....	35
الفرع الثاني: شروط ومحددات الحصول على هذه المنافع، وذلك كما يلي:.....	42
المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين الشيخوخة التكميلي الاختياري بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:.....	54
المطلب الثالث: أحكام خاصة في تنظيم تأمين الشيخوخة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وأثرها على باقي القوانين:.....	67

الفرع الأول: أحكام خاصة في تنظيم تأمين الشيوخوة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	68
الفرع الثاني: أثر هذا القرار بقانون على القوانين الأخرى:	71
المطلب الرابع: مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي بشأن الشيوخوة:	74
المبحث الثاني: تأمين العجز الطبيعي:	85
المطلب الأول: ماهية العجز الطبيعي بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	86
الفرع الأول: تعريف العجز الطبيعي وأنواعه:	86
الفرع الثاني: شروط العجز الطبيعي وأنواعه:	88
المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين العجز الطبيعي بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	93
المطلب الثالث: أحكام خاصة بخصوص تنظيم العجز الطبيعي وأثره على باقي القوانين:	99
المطلب الرابع: مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي والقرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي بشأن العجز الطبيعي:	103
المبحث الثالث: تأمين الوفاة الطبيعية:	109
المطلب الأول: ماهية الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	110
الفرع الأول: تعريف الوفاة الطبيعية (عناصرها وصورها وشمولها):	110
الفرع الثاني: شروط استحقاق راتب الوفاة الطبيعية:	113
المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	116
المطلب الثالث: أحكام خاصة في الوفاة الطبيعية بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	119
المطلب الرابع: مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي بشأن الوفاة الطبيعية:	124
المبحث الرابع: تأمين الأمومة:	128

المطلب الأول: ماهية تأمين الأمومة (إجازة الأمومة) بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	129
الفرع الأول: تعريف إجازة الأمومة:	129
الفرع الثاني: شروط الحصول على تأمين الأمومة وأثرها في قانون العمل:	132
المطلب الثاني: آلية احتساب تأمين الأمومة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي وأثرها في قانون العمل:	135
المطلب الثالث: أحكام خاصة حول تأمين الأمومة بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	136
المطلب الرابع: مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الأردني والنظام الإسرائيلي بشأن تأمين الأمومة:	138
المبحث الخامس: تأمين المرض والتأمين الصحي وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية (التأمينات المؤجلة):	143
المطلب الأول: ماهية تأمين المرض والتأمين الصحي وتأمين البطالة وتأمين التعويضات العائلية (التأمينات المؤجلة) بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	144
المطلب الثاني: مقارنة بين الفقه الإسلامي والنظام الإسرائيلي بشأن تأمين البطالة:	152
الفصل الثاني: تأمين إصابات العمل:	156
المبحث الأول: النظام السابق للإصابات من جانب صاحب العمل:	161
المطلب الأول: التزامات رب العمل المالية بخصوص تأمين العمال في إطار القرار بقانون:	162
المطلب الثاني: التزامات رب العمل بعد وقوع الإصابة:	168
المطلب الثالث: العقوبات المترتبة على رب العمل في حال عدم القيام بالتزاماته:	172
المبحث الثاني: تأمين العجز المؤقت:	175
المطلب الأول: ماهية العجز المؤقت:	176
الفرع الأول: تعريف العجز المؤقت:	177
الفرع الثاني: شروط العجز المؤقت:	178
المطلب الثاني: آلية احتساب العجز المؤقت الطبي بموجب القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي:	183

المطلب الثالث: أحكام خاصة للعجز الموقّت بموجب القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ وأثرها:	185
المطلب الرابع: مقارنة بين القانون الأردنيّ والنّظام الإسرائيليّ بشأن العجز الموقّت:	188
المبحث الثالث: تأمين العجز الدائم:	191
المطلب الأوّل: ماهيّة العجز الدائم:	192
الفرع الأوّل: تعريف العجز الدائم:	192
الفرع الثاني: شروط تأمين العجز الدائم:	194
المطلب الثاني: آليّة احتساب تأمين العجز الدائم بموجب القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ:	198
المطلب الثالث: أحكام خاصة لتنظيم العجز الدائم بموجب القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ وأثره:	201
المطلب الرابع: مقارنة مع النّظام الإسرائيليّ بشأن العجز الدائم:	206
المبحث الرابع: تأمين الوفاة الناتجة عن إصابة العمل:	208
المطلب الأوّل: ماهيّة تأمين الوفاة الناتجة عن إصابة العمل:	208
الفرع الأوّل: تعريف الوفاة الناتجة عن إصابة عمل:	208
الفرع الثاني: شروط الوفاة الناتجة عن إصابة عمل:	210
المطلب الثاني: آليّة احتساب تأمين الوفاة الناتجة عن إصابة العمل بموجب القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ:	212
المطلب الثالث: أحكام خاصة للوفاة الإصابيّة عمل بموجب القرار بقانون بشأن الضّمان الاجتماعيّ وأثرها على باقي القوانين:	216
الخاتمة:	221
النتائج والتوصيات	222
أولاً: - النتائج	222
التوصيات:	223
المصادر والمراجع:	227