



International
Labour
Office

منظمة العمل الدولية تقدم الندوة التقنية حول

نظام الضمان وأرضية الحماية الاجتماعية ” في فلسطين والدور الفعال لمنظمات أصحاب الأعمال في اطار الحوار الاجتماعي القائم حول تلك المواضيع

عمان، الأردن

١٦ - ١٨ شباط ٢٠١٦

أورسولا كولكيه

المستشارة الإقليمية للضمان اجتماعي

المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية، بيروت- لبنان



هيكـل العرض

- تعريف الضمان الاجتماعي والقضية الضمان الاجتماعي
- استراتيجية منظمة العمل الدولية للضمان الاجتماعي ذو البعدين، والاتفاقية رقم 102 ومبادئ الضمان الاجتماعي في جميع أنحاء العالم المتفق عليها
 - دور الدولة ومنظمات أصحاب العمل
 - ثغرات الضمان الاجتماعي في فلسطين
 - ما تم إنجازه بدعم من منظمة العمل الدولية
 - مسودة قانون الضمان الاجتماعي الجديد
 - القضايا الأخلاقية التي ستناقش
 - منافع نظام الضمان الاجتماعي الجديد

قضية الضمان الاجتماعي





ما هو الضمان الاجتماعي؟

- الضمان الاجتماعي هو عبارة عن مجموعة من الإجراءات العامة لتوفير الحماية ضد الآثار المالية المترتبة على 9 ... المخاطر الاجتماعية





قضية الضمان الاجتماعي

- العدالة الاجتماعية - بل هو حق من حقوق الإنسان
- المادة ٢٢ للإعلان الدولي لحقوق الإنسان و المادة ٩ للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أنشأوا الحق للجميع في الضمان الاجتماعي كعضو في المجتمع.
- فأنها تساهم في النمو
- يسود الاعتقاد بأن الحماية الاجتماعية تلعب دور المثبت الاجتماعي والاقتصادي في اوقات الأزمات. كما هي أداة مهمة للنمو الاقتصادي
- عدم المساواة فهي غير فعالة اقتصاديا / المختلة وظيفيا
- يتركز الاستهلاك في نسب ذات الدخل العالي في جميع البلدان
- ٢٠١٣: انخفاض الأسواق العالمية؛ انخفاض الطلب وانخفاض النمو؛ تشكيك نموذج الذي تقوده الصادرات؛ والحاجة إلى الأسواق المحلية باعتبارها استراتيجيات التنمية
- زيادة دخل الفقراء الذي يساعد زيادة الاستهلاك المحلي
- ويعزز رأس المال البشري والعمالة المنتجة
- فأنها تبني الاستقرار السياسي
- يميل الفقر وعدم المساواة الإجمالي إلى توليد التوترات الاجتماعية الشديدة والنزاعات
- تضمن المنافع الاجتماعية دعم المواطنين السياسي / الانتخابي



استراتيجية منظمة العمل الدولية للضمان الاجتماعي ذو البعدين، والاتفاقية رقم 102 ومبادئ الضمان الاجتماعي في جميع أنحاء العالم المتفق عليها



نموذج منظمة العمل الدولية للضمان الاجتماعي استراتيجية ذات بعدين -

- منافع عائلية
- منافع نقدية للمرض
- منافع الرعاية الطبية
- منافع التعطل عن العمل
- منافع الأمومة
- منافع للأرامل
- منافع الاعتلال الصحي
- منافع الشيخوخة
- منافع إصابات العمل

البعد العمودي

حماية شاملة للضمان الاجتماعي، وفقاً لما جاء في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٢

البعد الأفقي



أرضية الحماية الاجتماعية، كما تم إرساؤها في توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٢

- رعاية صحية كاملة
- معونة للفقراء والعاطلين عن العمل
- منافع للأطفال
- تقاعد للشيخوخة والعجز

موظفي القطاع الخاص والمؤمنين اختياريًا	موظفي القطاع العام	غير العاملين لكنهم في سن العمل	الاقتصاد غير الرسمي	من يعمل بشكل مستقل، وغير المشمول بتأمين
--	--------------------	--------------------------------	---------------------	---

٩٥٢ (رقم ١١٠٢) اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)



معايير الدنيا	المنافع	الشروط	مدة المنافع
الغرض			
منافع للمرضى	45٪ من الدخل السابق	قسط هو الاستخدام	26 أسبوعاً (كل حالة مرض)
منافع التعطل عن العمل	45٪ من الدخل السابق	متلقيو النظام	13 أسبوع في فترة 12 شهراً
منافع الشيخوخة	معاش لا يقل عن 40٪ من الدخل السابق بعد 30 عاماً من الاشتراك	الحد الأقصى 15. عاماً من الاشتراكات لخفض التقاعد	طوال حالة الطوارئ (حتى الموت)
منافع إصابات العمل	50٪ من الدخل السابق	لا يسمح لمدة تأهيل	طوال حالة الطوارئ
منافع العجز الكلي الدائم	50٪ من الدخل السابق		
منافع العجز الكلي الدائم	40٪ من الدخل السابق		
منافع عائلية	3٪ و 1.5٪	متلقيو النظام	طوال حالة الطوارئ (على الأقل حتى سن الخروج من المدرسة)
منافع الأمومة	45٪ من الدخل السابق	متلقيو النظام	الحد الأدنى من 12 أسبوعاً
منافع العجز	معاش لا يقل عن 40٪ من الدخل السابق بعد 15 عاماً من الاشتراكات	يحد أقصى 5 سنوات من الاشتراكات لتقاعد منخفض	طوال حالة الطوارئ أو حتى يتم دفع معاش الشيخوخة
منافع الوراثة	معاش لا يقل عن 40٪ من الدخل السابق بعد 15 عاماً من الاشتراكات	يحد أقصى 5 سنوات من الاشتراكات لتقاعد منخفض	طوال حالة الطوارئ

المبادئ التوجيهية للضمان الاجتماعي المتفق عليها عالمياً



المنافع محددة ومضمونة

- الدولة مسؤولة عن تقديم منافع والأداء السليم للنظام
- المنافع المحددة والمضمونة، وبالتالي، تلك المنافع يجب النص عليها في التشريع

المسؤولية العامة للحكومة

التضامن وتجميع المخاطر

- التضامن وتجميع المخاطر، بين
 - رجال والنساء
 - الأغنياء الفقراء
 - الأجيال

- التمويل الجماعي للمنافع من خلال الاشتراكات والضرائب أو كليهما

يجب أن لا تتجاوز اشتراكات العمال 50٪ من الموارد المالية المخصصة

التمويل الجماعي للمنافع



المبادئ التوجيهية للضمان الاجتماعي المتفق عليها عالمياً

تعديل منظم للمعاشات التقاعدية

- يجب على ممثلي الأشخاص المؤمن عليهم المشاركة في إدارة أو المشاركة في اتخاذ القرارات الرئيسية

إدارة ثلاثية

- تعديل منظم للرواتب التقاعدية (الحفاظ على القوة الشرائية)

قب التغييرات في تكلفة المعيشة أو المستوى العام للأرباح

الحق في الاستئناف

- الحق في الاستئناف
- في حالة رفض المنفعة
- فيما يتعلق بنوعية وكمية المنافع
- تعليق الاستحقاقات، إذا المستفيد يتلقى منافع أخرى، تقديم طلب احتيالي، الخ

تعليق المنافع



منظمات أصحاب العمل دور الدولة و



الدولة في ضمان الحماية الاجتماعية

- تتحمل الدولة المسؤولية الجوهرية في تأمين مستوى معيشة أساسي لشعبها.
- تقع المسؤولية العامة على عاتق الدولة، لا سيما في ما يخص تنمية التزام سياسي، ووضع سياسة مناسبة، ووضع أطر عمل قانونية وتنظيمية، وتأمين الإشراف. كل ذلك يضمن مستويات مناسبة من المنافع، وحسن الإدارة والتحكم، وحماية الحقوق المكتسبة للمستفيدين وغيرهم من المشتركين.
- على الدولة ضمان الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية والبيئة التي تمكن الممارسات الفعالة لتلك الحقوق.



دور أصحاب العمل في ضمان الحماية الاجتماعية

- لطالما ركزت منظمة العمل الدولية على أهمية الحوار الاجتماعي ودور العمال وأصحاب العمل في إدارة أنظمة الضمان الاجتماعي
- بالإضافة إلى ذلك، على العمال والنقابات العمالية القيام بما يلي من أجل المساهمة في حسن إدارة أنظمة الضمان الاجتماعي
- نشر التوعية وتعزيز الدعم العام للضمان الاجتماعي لدى أعضائها
- المشاركة الفاعلة في عمليات الحوار الاجتماعي التي تهدف إلى تصميم استراتيجيات وسياسات الضمان الاجتماعي الوطنية وتطبيقها ومراقبتها
- مساعدة العمال وأصحاب العمل في تعاملهم مع مؤسسات الضمان الاجتماعي
- بغية ضمان جمع المساهمات وتسليم المنافع
- التعاون مع الحكومة ومنظمة العمل الدولية لتعزيز التوقيع على المعاهدة رقم 102 وتنفيذها بشكل فعال



ثغرات الضمان الاجتماعي في فلسطين

الضمان الاجتماعي للعامل الفلسطينيين في القطاع العام والخاص



التأمين	الوضع الراهن في الأراضى الفلسطينية المحتلة
تقاعد العجز	(العاملين في القطاع العام (أقل من 20 في المئة من الموظفين).
تقاعد الشيخوخة	حوالي ربع الموظفين: موظفي القطاع العام وأعضاء النقابات العمالية. إن صناديق الادخار متوفرة في مؤسسات القطاع الخاص الكبيرة، في بعض المؤسسات المدنية، والأونروا
تقاعد الوراثة	العاملين في القطاع العام وحاملي وثائق التأمين الشيخوخة (حوالي ربع الموظفين).

الضمان الاجتماعي للعمال الفلسطينيين في القطاع العام والخاص



الوضع الراهن في الأراضي الفلسطينية المحتلة	التأمين
المتاحة لموظفي القطاع العام والموظفين في المؤسسات غير الحكومية التي تطبق قانون العمل، والذي يتضمن بنداً حول الأمراض المهنية، ولكن لم يدخل حيز التنفيذ.	تأمين إصابات العمل، بما في ذلك الإصابة المهنية
ثلاثة أرباع من الفلسطينيين لديها واحدة من مختلف خطط التأمين الصحي. هناك أيضاً نقص كبير في الخدمات الصحية	منافع الرعاية الصحية

الضمان الاجتماعي للعمال الفلسطينيين في القطاع العام والخاص



الوضع الراهن في الأراضى الفلسطينية المحتلة	التأمين
الأمومة المدفوعة لمدة ١٠ أسابيع إجازة في القطاع العام، والمؤسسات غير الحكومية التي تراعى قانون العمل	تأمين الأمومة
لا شيء المشاريع في حالات الطوارئ توفر فرص العمل التي هي غير مجزية	تأمين البطالة
لا شيء بدل إعالة ضئيل في المؤسسات التي تطبق قانون الخدمة المدنية وقانون العمل	تأمين الناجين



ما تم إنجازه بدعم من منظمة العمل الدولية

ما تم إنجازه بمساعدة منظمة العمل الدولية الفنية



- (تطوير استراتيجياتية الضمان الاجتماعية الوطنية (2013
- إنشاء لجنة وطنية للضمان الاجتماعي ثلاثية الأطراف برئاسة رئيس الوزراء، والتي من مهامها إنشاء أول نظام ضمان اجتماعي للعاملين في القطاع الخاص وأفراد أسرهم (2013))
- إطلاق الدراسة الاكتوارية، بحيث تطرح سيناريوهات مختلفة حول تقديم نظام تقاعد (الشيخوخة والعجز والورثة، ومنافع الأمومة ومنافع إصابات العمل) (2013
- إنشاء إطار تصميم السياسات لنظام الضمان الاجتماعي الجديد، الذي تم التصديق عليه من قبل الجهات الثلاثية في عام 2013
- إنشاء مؤسسة الضمان الاجتماعي مستقلة، التي يحكمها مجلس ثلاثي، والتي ستدير (وتنفذ نظام الضمان الاجتماعي الجديد (بما في ذلك إعداد تقرير الإدارة ودليل
- صياغة قانون الضمان الاجتماعي الجديد للعاملين في القطاع الخاص وأفراد أسرهم، والذي يغطي تقاعد الشيخوخة والعجز والورثة، ومنافع الأمومة ومنافع إصابات العمل (الذي سيقدم إلى مجلس الوزراء في الربع الأخير من عام 2015)، كذلك إدارة هذا نظام الضمان الاجتماعي الجديد



قانون الضمان الاجتماعي الجديد



فلسطين: الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع العام ونظام التأمين الاجتماعي الجديد للعاملين بالقطاع الخاص

منافع الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع العام، على النحو الذي يحدده قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته

- منافع الامومة.
- منافع الورثة.
- منافع العجز.
- منافع الشيخوخة
- منافع اصابة العمل.

موظفي القطاع العام
وأفراد أسرهم

- منافع الأمومة
- منافع الورثة
- منافع العجز
- منافع الشيخوخة
- منافع اصابة العمل

موظفي القطاع الخاص
وأفراد أسرهم

منافع الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص، على النحو الذي يحدده مشروع قانون الضمان الاجتماعي الجديد

هيكمل مشروع قانون الضمان الاجتماعي للعاملين بالقطاع الخاص



- الفصل الأول: التعاريف والأهداف
 - الفصل الثاني: نطاق التطبيق
 - الفصل الثالث: إنشاء المؤسسة
 - الفصل الرابع: الاستثمار
 - الفصل الخامس: الاشتراكات التأمينية
 - الفصل السادس: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين
 - الفصل السابع: تأمين إصابات العمل
 - الفصل الثامن: تأمين الأمومة
 - الفصل التاسع: الأحكام العامة
 - الفصل العاشر: العقوبات
 - الفصل الحادي عشر: الأحكام الانتقالية
 - الفصل الثاني عشر: الأحكام الختامية
- ## الملحق والجداول

إدارة نظام الضمان الاجتماعي الجديد للعاملين بالقطاع الخاص



إدارة نظام الضمان الاجتماعي الجديد

- إنشاء مؤسسة الضمان الاجتماعي مستقلة.
- مسؤولية عن:
 - تنفيذ أحكام هذا القانون
 - إدارة التأمينات الإجتماعية المنصوص عليها في القانون
 - جمع الاشتراكات والهبات والمنح والمساعدات وغيرها من الموارد المالية المتعلقة بأي من التأمينات الإجتماعية
 - إدارة أموال المؤسسة استثمارياً لزيادة العائدات وضمان الاستمرارية
 - دفع المنافع للمتقاعدين

- يديرها مجلس الإدارة الثلاثي، ويتألف من:
 - أربعة ممثلين عن الحكومة
 - أربعة ممثلين عن العمال
 - أربعة ممثلين عن أصحاب العمل

تغطية نظام الضمان الاجتماعي الجديد للعمالين بالقطاع الخاص



● التغطية الإلزامية لنظام الضمان الاجتماعي الجديد

- **يشكل عام**
- العمال المشمولين بأحكام قانون العمل المعمول به

● الاستثناء

- موظفي القطاع العام الخاضعين لأحكام قانون التقاعد العام (رقم 7) لعام 2005 أو أعضاء قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن (رقم 16) لعام 2004 المعمول بهما
- العاملون في الهيئات المحلية
- العمال الذين تكون علاقتهم بصاحب العمل غير منتظمة، إذا كان يعمل أقل من 16 يوما لدى نفس صاحب العمل.

● المتدربين

يتم تغطية المتدربين في المؤسسات أو المؤسسات الغير عامة تحت اطار منافع اصابات العمل.

● التغطية الاختيارية لنظام الضمان الاجتماعي الجديد

- العامل الذي كان مؤمناً عليه وفقاً لأحكام هذا القانون، ولم يستمر في التغطية التأمينية لأي سبب من الأسباب
- صاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص

المنافع المنصوص عليها في مشروع قانون الضمان الاجتماعي



● المنافع المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي

- أ. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين
 - ب. تأمين إصابات العمل
 - ت. تأمين الأمومة
 - ث. تأمين المرض
 - ج. التأمين الصحي
 - ح. تأمين البطالة
 - خ. تأمين التعويضات العائلية
- ولكن: تسري التأمينات الواردة في البنود (أ، ب، ت) الخاضعين لأحكام هذا القانون عند سريان مفعوله، وخلال مدة لا تزيد عن أربعة وعشرين شهراً من تاريخ سريان هذا القانون.
 - ولكن: تطبق التأمينات الواردة في البنود (ث، ج، ح، خ) تدريجياً

التمويل الموصى به لنظام الضمان الاجتماعي الجديد



الفرع	العامل	صاحب العمل	المجموع
التقاعد الشيخوخة، العجز الطبيعى، و الوفاة الطبيعى	7.5%	8.5%	16%
الأمومة	0.2%	0.3%	0.5%
إصابات العمل	-	1.6%	1.6%
المجموع	7.7%	10.4%	18.1%

منافع تقاعد الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيين



● منافع الشيخوخة

- **شروط استحقاق راتب التقاعد**
 - (بلوغ سن القانونية الستين (بلوغ سن الخامسة والخمسون
 - عاماً من الخدمة المسدد عنها الاشتراكات (15)
 - منح رصيد العمر للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم 46 وأكثر عند تطبيق نظام قانون الضمان الاجتماعي الجديد
- **قيمة تقاعد الشيخوخة: 1.5٪ سنوياً من الاشتراكات**
 - القيمة: 45٪ معدل الإحلال بعد 30 عاماً
 - الحد الأدنى للتقاعد: (50٪) من الحد الأدنى للأجور، أو قيمة خط الفقر الفردي أيهما أعلى
- **تعويضات الدفعة الواحدة في حال عدم توفر شروط استحقاق راتب التقاعد**
 - سنوات الاشتراك أقل من ١٥ سنة
 - قيمة: الاشتراكات المتركمة (العامل و صاحب العمل) كما يضاف إليها الفوائد

منافع تقاعد الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين



● منافع العجز الطبيعى

- شروط ال استحقاق
- إذا تم تأكيد العجز بقرار من المرجع الطبي
- إذا حدث العجز خلال فترة التأمين، بغض النظر عن عدد اشتراكاته، أو إذا حدث العجز خارج فترة التأمين ولديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً

- قيمة تقاعد العجز
- (% راتب العجز الكلي الدائم الطبيعى: عن كل سنة اشتراك بواقع 1.5
- راتب العجز الجزئي الدائم الطبيعى: وفقاً لنسبة العجز المؤتية من إجمالي راتب العجز الكلي الدائم الطبيعى
- (تشمل سنوات الاشتراكات المدفوعة خلال الفترة من بداية العجز حتى السن القانونية للتقاعد الانزامي 60
- الحد الأدنى لتقاعد العجز: (50% من الحد الأدنى للأجر أو عن قيمة خط الفقر الفردي أيها أعلى

- الدفعة الواحدة في حالة عدم توفر شروط إستحقاق تقاعد العجز الطبيعى
- إذا حدث العجز خلال فترة التأمين، بغض النظر عن عدد اشتراكاته، أو إذا حدث العجز خارج فترة التأمين ولديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً
- القيمة: قيمة الاشتراكات المرجحة التراكمية (العامل و صاحب العمل) مضافاً إليها الفوائد المترتبة عليها

منافع تقاعد الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين



• منافع الوفاة الطبيعية

- **شروط الاستحقاق :**
 - إذا حدثت الوفاة له خلال فترة التأمين، شريطة أن يكون لديه ما لا يقل عن (24) اشتراكاً شهرياً
 - إذا حدثت الوفاة له خارج فترة التأمين، شريطة أن يكون لديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً شهرياً
 - إذا كان المتوفى يتلقى راتباً تقاعدياً أو كان مؤهلاً للحصول على راتب تقاعدي عند وفاته
 - **قيمة منافع تقاعد الوفاة الطبيعية :**
 - عن كل سنة اشتراك بواقع (1.5%). تحتسب الفترة من تاريخ وفاة المؤمن عليه حتى السن القانونية للتقاعد الانزامي (60) كسنوات اشتراكات فعلية
 - أي ما يعادل مبلغ المعاش التقاعدي المتوفى في وقت وفاة
 - سيتم تقاسم التقاعد بين الورثة
 - **الحد الأدنى : (50%)** من الحد الأدنى للأجر أو عن قيمة خط الفقر الفردي أيها أعلى
 - **الدفعة الواحدة في حالة عدم توفر شروط إستحقاق لتقاعد الوفاة الطبيعية**
 - إذا الورثة ليسوا مؤهلين لراتب تقاعد الوفاة الطبيعية
 - القيمة: قيمة الاشتراكات المرجحة (العامل وصاحب العمل) التراكمية مضافاً إليها الفوائد المترتبة عليها
 - **منحة الجنازة**
- قيمة: ضعف الحد الأدنى للأجر

منافع اصابات العمل



● منافع اصابات العمل:

- منافع الرعاية الطبية التي تتطلبها الحالة الصحية للعامل المؤمن عليه المصاب
 - العلاج الطبي، والاستشفاء، ونفقات السفر، والتكلفة لإعادة التأهيل والمعدات
- البدل اليومي بسبب العجز المؤقت
 - القيمة: يعادل 75% من آخر أجر تقاضاه قبل حدوث الإصابة
- التقاعد\الدفعة الواحدة في حال العجز الإصابي الكلي والجزئي الدائم
 - قيمة راتب ال عجز الكلي الدائم: يعادل (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل حدوث الإصابة
 - قيمة راتب ال عجز الجزئي الدائم: يعادل (80%) من آخر أجر مضروباً بنسبة العجز
 - تعويض الدفعة الواحدة إذا نسبة العجز أقل من (20%): راتب العجز الكلي الدائم مضروباً في نسبة العجز الجزئي الدائم للعامل المصاب المؤمن عليه مضروباً في (3500) يوم عمل
 - تقاعد الورثة في حالة وفاة العامل المؤمن عليه المصاب
 - قيمة: (80%) من آخر أجر تقاضاه قبل حدوث الإصابة
- منحة الجنائز
 - قيمة: ضعف الحد الأدنى للأجر

● منافع الامومة

- شروط الأهلية
- تسديد الاشتراكات لمدة 6 أشهر
- فترة إجازة الأمومة
- مدة 12 أسبوعا
- قيمة منافع الأمومة
- من متوسط الراتب الشهري وفقاً للستة أشهر الأخيرة التي تم تسديد فيها الاشتراكات قبل إجازة 100 %
- وقف صرف منفعة الأمومة
- يوقف صرف منافع الأمومة في حال التفتت المؤمن عليها بعمل خلال هذه الإجازة



- **ترجيح المنافع**

- سيتم ترجيح المعاشيات التقاعدية و منحة الجنازة
- ترجيحاً سنوياً وفقاً لمؤشر أسعار المستهلك



القضايا الخلافية التي سيتم مناقشتها

تم طرح القضايا الخلافية بين أصحاب الجهات الفلسطينية الثلاثية، والتي هي على النحو التالي

إدراج في قانون الضمان الاجتماعي نظام تقاعد فردي يديرها القطاع الخاص

نظام الضمان الاجتماعي الجديد للعاملين في القطاع الخاص وأفراد أسرهم، هو نظام إلزامي والذي يقوم منهج أسس المنافع المحددة . كما يتبع معايير منظمة العمل الدولية والممارسات الدولية الجيدة

ومع ذلك، توجد قضايا (second pillar) يمكن إدراج اشتراكات محددة فقط، كمحور إضافي ثاني رئيسية متعلقة بإدراج هذا النظام، وهما

المساهمات محددة لا تتبع مبادئ التأمين؛
المساهمات محددة تتناقض مع الحد الأدنى من متطلبات الضمان الاجتماعي كما جاء في اتفاقية رقم 102، أي التضامن وتجميع المخاطر؛

تقوم على المسؤولية الفردية لتحمل مخاطر أمن الدخل الكافي للشيوخ. بما في ذلك تحمل عبء مخاطر الاستثمار لكل فرد كما قد سببت إلى العديد من التحديات وأوجه القصور في البلدان التي تتبعها

على سبيل المثال: بعد أحداث الأزمة المالية والاقتصادية العالمية منذ عام 2008، هناك عدد من الدول، وتحديدا في أوروبا الوسطى والشرقية التي أصلحت نظامها للتتبع نظام المساهمات المحددة، تقوم بتحويلها مجدداً إلى نظام التأمين الاجتماعي السابقة

توصي منظمة العمل الدولية بقوة لاستبعاد أي إشارة إلى نظام التقاعد المحور الثاني في قانون الضمان الاجتماعي الجديد



القضايا الخلافية التي سيتم مناقشتها

I. معدلات الاشتراكات: تخفيض نسبة إشتراك المؤمن عليهم لنظام تقاعد الشيخوخة والعجز والورثة من 7.5٪ من الدخل إلى 7٪ من الدخل

- اقترح التقييم الاكتواري نسبة إشتراك الشيخوخة والعجز و الورثة لنظام التقاعد ب 7.5٪ من دخل الشخص المؤمن عليه، و 8.5٪ لمن أصحاب العمل
- بناء على طلب الجهات المعنية الثلاثية، قد تم إجراء تعديل على الدراسة الاكتوارية ، والتي تبين أن خفض نسبة مساهمة المؤمن عليهم من 7.5٪ إلى 7٪ من الدخل لا تؤثر إيجاباً على مستوى الاحتياطي في المدى الطويل

- بما أن نسب الاشتراك يجب تعديلها في المستقبل عندما يتم بأخذ بعين الاعتبار نسبة الإشتراك الشاملة، وبالنظر إلى نسب الاشتراك المؤمن عليهم في البلدان المجاورة، توصي منظمة العمل الدولية بتخفيض نسبة إشتراك الأشخاص المؤمن عليهم عند بدء نظام الضمان الاجتماعي الجديد من 7.5٪ من الدخل إلى 7٪ من الدخل



القضايا الخلافية التي سيتم مناقشتها

زيادة الحد الأقصى للإيرادات

I.

- اقتراح التقييم الاكتواري للحد الأقصى للإيرادات على الدخل الخاضع للتأمين بـ 5 أضعاف الحد الأدنى للأجور.
- بناءً على طلب من الجهات المعنية الثلاثية الفلسطينية، قد تم إجراء تعديل على الدراسة الاكتوارية بحيث عكست التغييرات في الوضع المالي للنظام بناءً على زيادة الحد الأقصى للإيرادات على الدخل الخاضع للتأمين بـ 5 أضعاف الحد الأدنى للأجور إلى 8 أضعاف الحد الأدنى للأجور. فلن يكون لها تأثير كبير على الوضع المالي للنظام، والأرباح الفعلية منخفضة جداً وعدد قليل جداً من الناس لديهم أرباح فوق إما 5 مرات أو 8 أضعاف الحد الأدنى للأجور.

توصي منظمة العمل الدولية بزيادة الحد الأقصى إلى 8 أضعاف الحد الأدنى للأجور بحيث تكفل التضامن بين أصحاب الدخل المرتفعة والمنخفضة من جهة، وأن المنافع التي يقدمها النظام الجديد تشكل بديلاً حقيقياً للأرباح السابقة من جهة أخرى.



القضايا الخلافية التي سيتم مناقشتها

- استثمار صندوق الضمان الاجتماعي
- لمحة عامة عن الاستثمار في فلسطين
- وفقاً لمكتب الإحصاء المركزي الفلسطيني، ستكون هناك حاجة 3.5 مليار دولاراً من الاستثمارات سنوياً في فلسطين، في حين أن الاستثمارات الفعلية تبلغ 615 مليون دولاراً فقط
- على صعيد الزراعة، فإن 62٪ من الأراضي في الضفة الغربية محتلة وأي عملية بناء يجب أن تخضع لموافقة إسرائيل
- توجد إمكانيات الاستثمار في الحجر والرخام والبنى التحتية، ولكن القيود المفروضة كثيرة
- هناك حوافز ضريبية للاستثمار في قطاعات معينة، ولكن السوق المحلي صغير للاستثمار
- توصل حركة الدخول والخروج من الضفة الغربية مقيدة بشدة
- حددت سلطة النقد الفلسطينية المشاكل التالية المتعلقة بالاستثمارات في فلسطين
 - عدم وجود البنية التحتية
 - ارتفاع أسعار المرافق (مثل الكهرباء)؛
 - عدم وجود مناطق صناعية
 - ارتفاع تكلفة ممارسة الأعمال التجارية بسبب الضوابط الأمنية
 - صعوبة الحصول على تأشيرة دخول للمستثمرين
- وفيما يتعلق باستثمارات الدخل الثابت، وفقاً لسلطة النقد الفلسطينية، ومعدلات الإقراض البنوك تختلف بين 5٪ (بالدولار الأمريكي) و 1.5-5٪ (و معدلات سندات الشركات تسفر حوالي 5 NIS و 7٪ (في
- مختلف القيود المفروضة تسبب الحد من الفرص الاستثمارية وتعكس على الاقتصاد الفلسطيني (عدم وجود البنية التحتية وارتفاع أسعار المرافق، وعدم وجود مناطق صناعية، وارتفاع تكلفة ممارسة الأعمال التجارية بسبب الضوابط الأمنية، وصعوبة الحصول على تأشيرة دخول للمستثمرين، وما إلى ذلك)



القضايا الخلافية التي سيتم مناقشتها

I. استثمار صندوق الضمان الاجتماعي: الملاحظات والتوصيات

- وبالنظر إلى عدم اليقين بشأن فرص الاستثمار في فلسطين، يجب أن تستثمر أموال الضمان الاجتماعي في المرحلة الأولى في الدخل الثابت للأوراق المالية في الحكومة، إذا كانت متوفرة.
- وبالنظر إلى الأفق على المدى الطويل لنظام التقاعد والنمو المستمر للاحتياطي المتوقع خلال العقود القادمة، ينبغي أن تكون استثمارات الضمان الاجتماعي على المدى الطويل ويمكن أن تشمل الاستثمارات المناسبة أيضا السندات والقروض العقارية للشركات لأن هذه الأسواق سوف تتطور.
- وبالنظر لعدم وجود الفرص والمخاطر المرتبطة باستثمار رأس المال في القطاع الخاص الفلسطيني، ينبغي النظر في الاستثمارات في الخارج، على الأقل بجزء صغير من محفظة الاستثمار.
- وتحفز منظمة العمل الدولية بقوة الجهات المعنية الثلاثية بالنظر في إمكانية إنشاء معدل الاشتراكات الأولي للفرع المدى الطويل عند مستوى أقل من الموصى بها 16.0 في المئة لفترة معينة.

لماذا نظام الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص؟



• يوفر نظام الضمان الاجتماعي الجديد:

- مزايَا نظام التأمين الاجتماعي مع تجميع المخاطر وإعادة التوزيع
- نظام تعويض كامل ويمكن التنبؤ به، في حالة فقدان الدخل بسبب الشيخوخة والعجز والوفاة، إصابات العمل والأمومة
- دفع معاشات دورية عوضاً عن المبالغ الإجمالية
- التمثيل الفعال للمساهمين (أصحاب العمل والعمال) والحكومة فيما يتعلق بإدارة المخطط

لماذا نظام الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص؟



● منافع نظام تقاعد الشيخوخة:

- تحتسب صرف نهاية خدمة ب 8.5% من الأجر الأخير لكل سنة من العمل، ولكن في كثير من الأحيان لا يدفعون أصحاب العمل استحقاق نهاية الخدمة
- استحقاق نهاية خدمة هو يصرف لمرة واحدة في حين أن معاش الشيخوخة هو مبلغ شهري حتى وفاة الشخص المؤمن عليه
- سيتم ترجيح معاش الشيخوخة وفقاً لمؤشر أسعار المستهلك، الذي يضمن أمن الدخل الشهري المنتظم للعامل المصاب
- استحقاق نهاية خدمة لا يوفر تقاعد الورثة في حالة وفاة العامل، وبالتالي، يتم ترك الناجين من دون أمن دخل شهري

لماذا نظام الضمان الاجتماعي للعاملين في القطاع الخاص؟



● مزايا وجود نظام إصابات العمل

- أصحاب العمل، لا يوجد خطر الإفلاس عقب إصابات العمل
- التداول الحر للمعلومات عن حوادث العمل
- التماسك بين التعويض والوقاية
- التمثيل الفعال للمساهمين (أصحاب العمل والعمال) والحكومة فيما يتعلق بإدارة المخطط

ضمان اجتماعي شامل- الاستقرار السياسي والمؤسسي، والتماسك الاجتماعي



- نظم شاملة للضمان الاجتماعي تمثل أدوات الاجتماعية الهامة التي تمكن أن تخفف من الإقصاء والاضطرابات الكامنة أو يجيش.
- وبالتالي يمكنهم المساهمة في خلق مجتمعات أكثر تماسكاً وشمولاً
- تتجاوز أراضيات الحماية الاجتماعية الوطنية تقديم الإغاثة الاجتماعية الأساسية:
- أنها تعزز أيضاً أشكال الديمقراطية التي تبني المواطنة، و
- كسر الحواجز التي تعيق المشاركة الكاملة من جانب الفقراء في العمليات السياسية التي تؤثر على حياتهم

شكراً

أورسولا كولكيه
المستشارة الإقليمية للضمان اجتماعي
المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل
الدولية
kulke@ilo.org: البريد الإلكتروني
بيروت - لبنان