

دراسة حول قانون الضمان الاجتماعي

اعداد المحامي عصام الشريف

بسم الله الرحمن الرحيم

كان قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 هو القانون الذي ينظم علاقات العمل حيث كان هذا القانون يحكم هذه العلاقات بصرف النظر فيما إذا كان العقد الذي يربط العامل بصاحب العمل :-

- عقد عمل محدود المدة أو
 - عقد عمل غير محدود المدة أو
 - كان عمل العامل بالقطعة
- وسواء كان عقد العمل شفهيًا أو كتابيًا .
- وكان قانون العمل المذكور ينظم الحقوق التي يستحقها العامل عند انتهاء خدماته منها :-

- أ- مكافأة نهاية الخدمة .
- ب- بدل إشعار .
- ج- بدل فصل تعسفي الخ .

وخلال سريان قانون العمل المذكور صدر قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 وقد بدء بتطبيق هذا القانون اعتبارًا من عام 1980 .

ونصت المادة 3/ب من قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 على ما يلي:-

((ب- ينفذ تطبيق التأمينات على أن يحدد مجلس الوزراء بناء على توصية من المجلس الفئات المشمولة بتلك التأمينات ومناطق تطبيقها ومراحلها وتاريخ البدء في تطبيق هذا القانون في كل مرحلة من تلك المراحل)) .

كما نصت المادة (6) من هذا القانون على ما يلي :-

((مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون يجري تنفيذ وتطبيق أي من التأمينات الواردة في الفقرة (أ) من المادة (3) من هذا القانون على مراحل بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب من المجلس على أن يحدد في هذا القرار ما يلي :-

- أ- تاريخ وضع المرحلة الأولى موضع التطبيق وتاريخ أية مرحلة أخرى تاليه .
- ب- مناطق تطبيق التأمين وامكانياته في المرحلة الأولى وفي أي مرحلة أخرى تاليه .
- ج- فئات أصحاب العمل والعمال الملزمين بالتأمين في المرحلة الأولى وفي أي مرحلة أخرى تاليه)) .

أ- وقد بدء تطبيق هذا القانون على المؤسسات والشركات التي تستخدم (خمسين عاملا فاكتر) .

ب- ومع بداية عام 1981 طبق هذا القانون على المؤسسات والشركات التي تستخدم عشرين عاملا فاكتر .

ج- ثم صدر قرار عن مجلس الوزراء الموقر في عام 1984 يتضمن تطبيق هذا القانون على المؤسسات والشركات التي تستخدم (عشرة عمال فاكتر) .

د- ثم صدر قرار عن مجلس الوزراء الموقر في عام 1987 يتضمن تطبيق هذا القانون على المؤسسات والشركات التي تستخدم (خمسة عمال فاكتر) .

ونصت المادة 3/أ من قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 على ما يلي :-

((أ- يشتمل هذا القانون على التأمينات التالية :-

- 1- التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة .
- 2- التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .
- 3- التأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض والأمومة .
- 4- التأمين الصحي للعامل والمستحقين .
- 5- المنح العائلية .
- 6- التأمين ضد البطالة)) .

وعلى الرغم من أن قانون الضمان الاجتماعي قد أشار لهذه الأنواع من التأمينات إلا أن القانون المذكور لم ينظم سوى نوعين من التأمينات هما :-

- أ- التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة .
ب- التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .

ونصت المادة 73 من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي :-

((باستثناء ما نص عليه صراحة في هذا القانون :-

أ- تقابل التزامات صاحب العمل في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة بمقتضى هذا القانون مكافأة نهاية الخدمة القانونية المقررة وفقا لأحكام قانون العمل المعمول به .

ب- يلتزم صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمة وأية حقوق أخرى مستحقة بمقتضى أي قانون أو نظام أو اتفاق للعاملين لديه أو المستحقين عن المدة السابقة لتطبيق أحكام هذا القانون عند انتهاء خدمة كل عامل في أي وقت من الأوقات)) .

يستفاد مما تقدم :-

1- إن قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 طبق في آخر مرحله على المؤسسات والشركات التي تستخدم (خمسة عمال فأكثر) .

2- وأنه ترتب على صدور هذا القانون انه واعتبارا من تاريخ اشتراك المؤسسة أو الشركة (صاحب العمل) بالضمان الاجتماعي فانه لا يحق للعامل المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة عن الفترة اللاحقة لاشتراك صاحب العمل بالضمان الاجتماعي وذلك على أساس انه تم الاستعاضة عن مكافأة نهاية الخدمة بالتزام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بدفع راتب تقاعدي للعامل ذكرا كان أو أنثى وفقا لما يقرره القانون شريطة أن يدفع كل من العامل وصاحب العمل نسبة من اجر العامل شهريا للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .

3- إن العامل يستحق مكافأة نهاية خدمة عن الفترة السابقة على اشتراك صاحب العمل بالضمان الاجتماعي بحيث تدفع له عند انتهاء خدماته ويصرف النظر عن مقدار راتبه الشهري .

4- وإن هناك بعض العمال يستحقون مكافأة نهاية الخدمة طالما أن صاحب العمل غير مشترك بالضمان الاجتماعي لان عدد العمال لديه يقل عن خمسة عمال .

وخلال سريان قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 تم إلغاء قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 بموجب قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 .

- ونصت المادة 32 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 على ما يلي :-

((مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدمته لأي سبب من أسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبيه وتحتسب المكافأة على أساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه...)) .

- ونصت المادة (86) من قانون العمل على ما يلي :-

((تطبق أحكام هذا الفصل المتعلقة بإصابات العمل وأمراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به)) .

وحيث أن قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 :-

أ- أفرز بعض الإشكاليات باعتباره أول قانون صدر في المملكة الأردنية الهاشمية

ب- كما ظهرت الحاجة لتطوير بعض نصوص هذا القانون .

ج- بالإضافة لتلبية بعض مطالب العمال والنقابات التي ينتسبون إليها .

فقد تم إلغاء قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 .

مما تقدم يتضح :-

1- إن هناك ارتباط بين كل من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 .

2- أ- إذا كان صاحب العمل مشتركا بالضمان الاجتماعي فإنه يطبق عليه وعلى العامل :-

1- التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة .

2- التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .

الذي نظم أحكامهما قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 .

ب- أما إذا لم يكن صاحب العمل مشتركا بالضمان الاجتماعي فإنه يطبق عليه وعلى العامل :-

1- أحكام وقواعد تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة المنصوص عليها في المواد 86 وما بعدها من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 .

2- مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (32) من قانون العمل .

وقد لاقى صدور قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 صدى وترحيبا من العمال ونقاباتهم لما تضمنه القانون المذكور من حقوق ومزايا جديدة .

ومن خلال تدقيق نصوص قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 يلاحظ :-

- أ- انه تضمن أحكاما جديده في مصلحة العامل - ذكرا كان أو أنثى - .
- ب-إن التطبيق العملي للقانون المذكور قد افرز العديد من الإشكاليات مما يوجب تعديل بعض نصوصه .

أولا : الأحكام والقواعد التي تضمنها قانون الضمان الاجتماعي :-

من الرجوع إلى قانون الضمان الاجتماعي يلاحظ انه تضمن خمسة فصول تناولت في :-

- الفصل الأول :** التعاريف ومجال التطبيق .
- الفصل الثاني :-** التنظيم الإداري للمؤسسة .
- الفصل الثالث :-** الموارد المالية للمؤسسة .
- الفصل الرابع :-** تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة .
- الفصل الخامس:** تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

ولما كان قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 نظم نوعين من التأمينات فإننا نشير إلى أهم أحكام كل نوع من هذين النوعين :-

أولا : أهم أحكام تأمين إصابات العمل وأمراض المهنة :-

نظم أحكام هذا التأمين المواد 24-39 من قانون الضمان الاجتماعي ومن أهم أحكام هذا التأمين :-

1- إن صاحب العمل يلتزم بدفع نسبة 2% من أجور المؤمن عليهم شهريا مقابل الاستقادة من هذا التأمين وبالتالي فان العامل لا يلتزم بدفع أي نسبة (المادة 24/أ/1 من قانون الضمان) .

2- إن خدمات هذا التأمين تشمل :-

أ- العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية للمصاب .

ب- البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب الحادث على أن تراعى في ذلك أحكام المادة 33 من هذا القانون .

ج- الرواتب الشهرية والتعويضات المقطوعة .

د- الرواتب الشهرية للمستحقين .

هـ- نفقات الجنازة .

(المادة 25 من قانون الضمان الاجتماعي) .

3- أ- تتولى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي علاج المصاب إلى أن يثبت شفاؤه أو عجزه بقرار من المرجع الطبي وفقا للتعليمات التي تصدر عن المجلس لهذه الغاية .

ب- للمرجع الطبي إذا حصلت انتكاسه للمصاب خلال ستة اشهر من تاريخ استقرار حالته أن يقرر حاجته مجددا للعلاج (المادة 28 من قانون الضمان الاجتماعي) .

4- تلتزم المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بحقوق التامين المنصوص عليها في هذا القانون إذا ظهرت أعراض مرض المهنة على أي مؤمن عليه خلال سنتين ميلاديتين من تاريخ انتهاء خدمته ولو كان يعمل في صناعة لا ينشأ عنها أي مرض من تلك الأمراض (المادة 38 من قانون الضمان الاجتماعي) .

5- يجوز الجمع بين الأجر وراتب اعتلال العجز الناشئ عن إصابة العمل المقرر طبقا لأحكام هذا القانون (المادة 39 من قانون الضمان الاجتماعي) .

ثانيا : أهم أحكام التامين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة :-

نظم أحكام هذا التامين المواد 40 وما بعدها من قانون الضمان الاجتماعي
ومن أهم أحكام هذا التامين :-

1- أ- يلتزم صاحب العمل بأن يدفع للمؤسسة نسبة 9% من أجور عماله شهريا .

ب- يلتزم صاحب العمل بأن يقتطع نسبة 5.5% من أجور عماله شهريا وان يوردها للمؤسسة
العامة للضمان الاجتماعي (المادة 40 من قانون الضمان الاجتماعي) .

2- من حق العامل ذكرا كان أو أنثى إما الحصول على :-

1- راتب التقاعد (المادتين 41 ، 42 من قانون الضمان الاجتماعي).

2- راتب التقاعد المبكر (المادة 44 من قانون الضمان الاجتماعي) .

3- تعويض الدفعة الواحدة (المادة 45 من قانون الضمان الاجتماعي).

3- إن شروط استحقاق راتب التقاعد العادي هي :-

أ- أن يكمل المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين (المادة 41 من
قانون الضمان الاجتماعي) .

ب- أن تبلغ عدد اشتراكات المؤمن عليه أو المؤمن عليها (180) اشتراكا على الأقل منها 60
اشتراكا فعليا (المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي) .

4- أ- يحسب راتب التقاعد بواقع 40/1 جزء من أربعين من متوسط الأجر الشهري الذي
اتخذ أساسا لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الأربعة وعشرين اشتراكا الاخيريه وذلك عن
كل سنة من سنوات الاشتراك بحد أعلى لا يتجاوز 75% من ذلك المتوسط (المادة
43/ب/1 من قانون الضمان الاجتماعي) .

ب- تسري أحكام هذه النسبة على راتب التقاعد المخصص قبل سريان أحكام القانون (حيث
كانت النسبة تحسب وفقا لقانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 بواقع 50/1)
(المادة 43/ب/2 من قانون الضمان الاجتماعي) .

ج- يتم زيادة راتب تقاعد الشيخوخة بمقدار (10%) منه للشخص الأول الذي يتولى المؤمن عليه إعالتة وبمقدار 5% منه لكل من الشخصين الثاني والثالث الذين يعيلهما على أن تحدد الشروط المتعلقة بالاعاله وأوضاعها بتعليمات يصدرها المجلس لهذه الغاية (المادة 43/ج من قانون الضمان الاجتماعي) .

5- يحق الجمع بين الرواتب المقررة بموجب أحكام هذا القانون وأي راتب تقاعد أو عجز أو شيخوخة بموجب أي تشريعات أخرى (المادة 58/أ من قانون الضمان الاجتماعي) .

اضافه إلى ما تقدم فانه وبتدقيق نصوص قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 يلاحظ انه تضمن أحكاما جديده أهمها :-

أولا : التوسع في مفهوم الأجر :-

من الرجوع إلى المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي يلاحظ انه تم تعريف الأجر بأنه ((المقابل النقدي أو العيني الذي يتقاضاه المؤمن عليه لقاء عمله وفقا لأحكام العمل الساري المفعول)) ومن الرجوع إلى المادة (2) من قانون العمل يلاحظ انه تم تعريف الأجر بأنه ((كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي)) .

مما تقدم يتضح أن هناك اتفاق في تعريف الأجر في قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل.

ولم يكن هذا التعريف واردا في قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 .

ثانيا : إعادة تنظيم النصوص المتعلقة بتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة على العمال المتدربين بما هو في مصلحة العامل المتدرب (المادة 5 من قانون الضمان الاجتماعي) .

ثالثا : منح الحق للعامل الأردني الذي يعمل لدى صاحب عمل - غير مشترك بالضمان الاجتماعي - أو لحسابه الخاص سواء أكان داخل المملكة أم خارجها الانتساب بصفة

اختياريه إلى تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على أن يؤدي الاشتراكات التي يلتزم بها صاحب العمل والمؤمن عليه كاملة عن ذلك التأمين وذلك وفقا للتعليمات التي يصدرها المجلس لهذه الغاية (المادة 8 من قانون الضمان الاجتماعي) .

رابعاً : اشتراك ممثل عن العمال في لجنة المراقبة التي يشكلها مجلس أو إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (المادة 14 من قانون الضمان الاجتماعي) .

خامساً : إن من حق العامل المصاب الحصول على العلاج مجددا إذا حصلت انتكاسة له خلال ستة اشهر من تاريخ استقرار حالته (المادة 28/ب من قانون الضمان الاجتماعي) .

سادساً : إن احتساب راتب التقاعد يكون بواقع 40/1 جزء من أربعين من متوسط الأجر الشهري الذي اتخذ أساسا لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الأربعة وعشرين اشتراكا الاخيريه وذلك عن كل سنة من سنوات الاشتراك بحد أعلى لا يتجاوز 75% من ذلك المتوسط (المادة 43/ب1 من قانون الضمان الاجتماعي) .

سابعاً : سريان الطريقة الجديدة لاحتساب راتب التقاعد على راتب التقاعد المخصص قبل سريان أحكام هذا القانون (المادة 43/ب2 من قانون الضمان الاجتماعي) .

ثامناً : لقد اصبح الجنين من المستحقين لراتب التقاعد أو الاعتلال (المادة 52/و من قانون الضمان الاجتماعي) .

تاسعاً : الحق في الجمع بين الرواتب المقررة بموجب أحكام هذا القانون وأي راتب تقاعد أو عجز أو شيخوخة بموجب أي تشريعات أخرى (المادة 58/أ من قانون الضمان الاجتماعي) .

عاشراً : تم منح الأولوية في الحجز لدين النفقة على الدين المستحق للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (المادة 65 من قانون الضمان الاجتماعي) .

حادي عشر : تم منح أجور العمال امتيازاً يتقدم على المبالغ المستحقة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (المادة 67/أ من قانون الضمان الاجتماعي) .

ثاني عشر: تشديد العقوبات على صاحب العمل في حال مخالفته لقانون الضمان الاجتماعي ومنع المحكمة من الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية (المادة 71/ب ، ج ، د) من قانون الضمان الاجتماعي).

ثالث عشر: التوسع في قائمة الأمراض التي تصيب العامل - ذكرا كان أو أنثى - .

رابع عشر: أحكام قررها قانون الضمان الاجتماعي للمرأة وميزها في ذلك عن الرجل فيما هو في مصلحتها :-

1- حدد القانون سن التقاعد العادي للمرأة بإكمال سن الخامسة والخمسين (في حين حددها للرجل بإكمال سن الستين) .

2- حدد القانون مدة الاشتراك اللازمة لغايات التقاعد المبكر للمرأة بخمسة عشر عاما وبما يعادل 180 اشتراكا كحد أدنى عند إكمالها سن الخامسة والأربعين (في حين حددها للرجل بثمانية عشر عاما وبما يعادل 216 اشتراكا) .

3- حدد القانون بدء نسبة الحسميات المتعلقة بالتقاعد المبكر بالنسبة للمرأة بعشرة بالمائة من الراتب التقاعدي (بينما تبدأ للرجل عند نسبة 18 بالمائة) .

خامس عشر: لقد تم منح المدير العام للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وموظفي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي صفة الضابطة العدلية ولهم بهذه الصفة الاستعانة برجال الأمن العام والحصول على نسخ من الوثائق التي يطلعون عليها في منشآت العمل وتحرير محضر بالواقعة ولا يجوز أن يطعن بهذه الوثائق إلا بالتزوير (المادة 70/ب من قانون الضمان الاجتماعي) .

سادس عشر: 1- من المبادئ التي تضمنها قانون الضمان الاجتماعي احتفاظ العمال بالحقوق المكتسبة لهم وفق أي أنظمة أو ترتيبات أو اتفاقيات جماعية خاصة بمكافآت نهاية الخدمة إذا كانت تلك الأنظمة أو الترتيبات أو الاتفاقيات تقرر لهم حقوقا مالية افضل من مكافأة نهاية الخدمة المقررة بمقتضى قانون العمل ويلتزم أصحاب العمل بان يؤدوا للعمال الذين يعملون لديهم الفروق بين تلك الحقوق المالية وبين الاشتراكات التي يترتب عليهم دفعها للمؤسسة بمقتضى أحكام هذا القانون وذلك عند انتهاء خدماتهم (المادة 74/أ من قانون الضمان الاجتماعي).

ثانيا : الإشكاليات التي أفرزها التطبيق العملي لقانون الضمان الاجتماعي :-

على الرغم من محاولة المشرع إخراج قانون للضمان الاجتماعي يتلافى فيه إشكاليات قانون الضمان الاجتماعي السابق إلا أن التطبيق العملي لهذا القانون أفرز العديد من الإشكاليات أهمها :-

1- عدم شمول وتنظيم القانون لكافة أنواع التأمينات :-

أوضحنا فيما تقدم إلى أن المادة (3) من القانون المذكور حددت أنواع وصور التأمينات الذي يشملها هذا القانون .

وبتدقيق هذه الأنواع أو الصور يلاحظ أن هناك من التأمينات ضرورية للعامل ولأفراد عائلته منها على سبيل المثال :-

- التأمين الصحي للعامل والمستحقين .
- التأمين ضد البطالة .

لقد صدر أول قانون للضمان الاجتماعي في عام 1978 واصبح لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أموالا لا بأس بها ومما يمكنها من توسيع دائرة التأمينات.

لذلك لا بد من أن تقوم المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتوسيع دائرة التأمينات بحيث تشمل التأمينات الذي ينظمها قانون الضمان الاجتماعي التأمين الصحي والتأمين ضد البطالة .

2- عدم التزام بعض أصحاب العمل بتحويل الاشتراكات المقتطعة من أجور عمالهم إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي :-

توجب المادة (19) من قانون الضمان الاجتماعي على صاحب العمل أن يؤدي الاشتراكات المقتطعة من أجور عماله وتلك التي يؤديها لحسابهم إلى المؤسسة خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي للاستحقاق وفي حالة تأخره يدفع فائدة تأخير قدرها 2% شهرياً عن الاشتراكات التي تأخر عن أدائها بحيث لا تزيد قيمة هذه الفائدة عن 12% من قيمة الاشتراكات.

لقد اثبت الواقع العملي أن بعض أصحاب العمل لا يقومون بهذا الالتزام مما يلحق الأضرار بالعمال إضافة إلى إمكانية إفلاس بعض أصحاب العمل أو تصفية بعض الشركات و المؤسسات.

لذلك نرى انه لابد من متابعة أداء المؤسسات والشركات لهذه المبالغ ضمن المدة المحددة حماية لحقوق العمال .

3- عدم إفصاح بعض أصحاب العمل عن مقدار الراتب الحقيقي للعامل لغايات تخفيض النسبة المقتطعة من اجر العامل :-

من الرجوع للمادة (40) من قانون الضمان الاجتماعي يلاحظ أن صاحب العمل ملزم بان يحول للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نسبة 9% من أجور عماله والتي تمثل حصته أو مساهمته .

كما يلتزم بأن يقطنع نسبة 5.5% من أجور عماله والتي تمثل حصة العامل.

لقد اثبت الواقع العملي أن بعض أصحاب العمل لا يفصحون عن المبلغ الحقيقي لمقدار راتب أو اجر العامل بغية تخفيض ما تمثله نسبة 9% وقد يوافق العامل على ذلك دون أن يعرف النتائج والعواقب رغم أن هذا يلحق الضرر بالعمال عند بلوغه سن التقاعد إذ يفاجئ بأن الأجر الذي على أساسه تم احتساب راتبه التقاعدي اقل من الأجر الحقيقي .

إضافة إلى ذلك قد يلتزم صاحب العمل بتقديم وجبة طعام يومية للعامل وتقديم ملابس للعمل وتوفير وسائل نقل من وإلى مكان العمل مما يوجب تقييم ذلك واحتسابه من ضمن راتب العامل.

لذلك لا بد أن تتحقق المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من مقدار الراتب الحقيقي للعامل بصفة دوريه وتقييم ما يقدمه صاحب العمل للعامل من وجبات وملابس ووسائل نقل .

4-عدم تنفيذ بعض أصحاب العمل الالتزام المفروض عليهم بإرسال كشف أو بيان مفصل

يتضمن أسماء أجور العاملين :-

توجب المادة (18/أ) من قانون الضمان الاجتماعي على صاحب العمل أن يقدم للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بيانات مفصلة تتضمن أسماء أجور العاملين والمتدربين لديه وذلك على النماذج التي يقررها المجلس وان تكون هذه البيانات مطابقة لدفاتره وسجلاته التي يحتفظ بها طبقا لقانون العمل وتحسب الاشتراكات وفقا لذلك .

لقد اثبت الواقع العملي عدم تقيد بعض أصحاب العمل بهذا الالتزام .

لذلك لا بد من تطبيق هذا النص من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والتحقق من التزام صاحب العمل بذلك .

5-الأجر عن اليوم الأول للإصابة :-

أوضحت المادة (29/ج) من قانون الضمان الاجتماعي أن صاحب العمل يتحمل اجر اليوم الذي وقعت فيه الإصابة .

يرى أصحاب العمل انهم طالما مشتركون بتأمين إصابات العمل وأمراض المهنة ويدفعوا نسبة 2% من أجور عمالهم فانه يتوجب أن تتحمل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأجر عن اليوم الأول للإصابة .

لذلك نرى تعديل الفقرة المذكورة من المادة 29 من القانون بحيث تتحمل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأجر عن اليوم الأول للإصابة .

6-الجهة التي تنظر الاعتراض والطعن في القرارات الصادرة عن المرجع الطبي:-

قد يصدر عن المرجع الطبي قرارات متعلقة :-

- 1- بتقدير نسبة العجز الناتج عن الاصابه .
- 2- استقرار حالة المصاب بانتهاء العلاج .
- 3- مدة التعطيل .
- 4- عدم إصابة المؤمن عليه بالمرض المهني .

هذه القرارات قابله للطعن بموجب المادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي أمام اللجنة الاستئنافية التي يشكلها مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .

علما بأن الطعن بهذه القرارات بموجب قانون الضمان الاجتماعي السابق كان يتم أمام اللجنة الطبية العليا الحكومية (كلجنة تحكيم)

وان الطعن بهذه القرارات أمام اللجنة الطبية العليا الحكومية كلجنة تحكيم افضل باعتبارها جهة محايدة .

ولذلك لا بد أن يتم الطعن بهذه القرارات أمام جهة محايدة وليس أمام اللجنة الاستئنافية .

7- شروط استحقاق راتب التقاعد :-

أوضحت المادة (42) من قانون الضمان الاجتماعي أن المؤمن عليه يستحق راتب تقاعد الشيخوخة إذا اكمل السن القانوني وبلغ عدد اشتراكاته لتأمين الشيخوخة (180) اشتراكا على الأقل منها (60) اشتراكا فعليا .

أجازت المادة (43) من القانون للمؤمن عليه الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل جديد آخر لغايات إكمال عدد الاشتراكات .

لقد ثبت بالواقع العملي أن هناك بعض المؤمن عليهم لا يتوافر لديهم شرط أن يكون هناك (60) اشتراكا فعليا سواء عند بلوغه السن القانوني أو حتى بعد استمراره في العمل .

لذلك نرى انه إذا لم يكن هناك (60) اشتراكا فعليا أن يكون من حق المؤمن عليه شراء العدد الباقي من الاشتراكات .

8- ربط استحقاق راتب التقاعد بالسن :-

أوضحت المادتين 41 ، 42 من قانون التقاعد شروط استحقاق راتب التقاعد وهي :-

1. إكمال المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة والخمسين .

2. أن يبلغ عدد اشتراكات تامين الشيخوخة (180) اشتراكا على الأقل منها (60) اشتراكا فعليا .

أن التطبيق العملي لهذين النصين أثار إشكاليات بخصوص اكتمال عدد الاشتراكات ولكن يكون سن المؤمن عليه أو سن المؤمن عليها اقل مما حدده النص .

لذلك يطالب البعض بعدم ربط استحقاق راتب التقاعد بالسن بحيث إذا تم توافر عدد الاشتراكات المطلوبة أن يحصل المؤمن عليه أو المؤمن عليها على راتب التقاعد بصرف النظر عن السن .

9- المستحقون لراتب التقاعد أو الاعتلال بعد وفاة المؤمن عليه :-

أوضحت المادة (53/ب) من قانون الضمان الاجتماعي انه مع مراعاة المادة (54) من هذا القانون تطبق أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على الذكور من أولاد المؤمن عليه وعلى من كان يعيلهم من اخوته الذكور .

أن النص يميز بين الذكر والأنثى وهذا يشكل مخالفة للدستور .

لذلك نرى تعديل الفقرة (ب) من المادة (53) من القانون بحيث يشمل الذكور والإناث .

10- التشدد في دفع راتب التقاعد أو راتب الاعتلال لوالدة المؤمن عليه :-

أوضحت المادة (55) من قانون الضمان الاجتماعي انه يشترط لاستحقاق والدة المؤمن عليه أو والده صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال المتوفى لنصيبتها من الراتب أن لاتكون متزوجة من غير والده أو تزوجت غيره بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال .

أن من حق والدة المؤمن عليه أو والدة صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال أن ترث راتب ابنها حتى لو تزوجت بغير والده.

لذلك لا بد من تعديل نص المادة 55 وإلغاء هذا الشرط .

11- التشدد في دفع راتب تقاعد الزوجة المتوفاة لزوجها :-

إذا كانت المؤمن عليها الزوجة وانتقلت إلى رحمة الله تعالى فان المادة (56) من قانون الضمان الاجتماعي تشترط لاستحقاق الزوج للراتب عن زوجته المؤمن عليها والمتوفاة :-

1- أن يكون مصابا بالعجز الكلي .

2- وان لا يكون له دخل خاص آخر يعادل استحقاقه من راتب التقاعد أو راتب الاعتلال .

أن هذا النص لا يحقق العدالة لان من حق الزوج أن يحصل على هذا الراتب .
لذلك نرى انه لا بد من إلغاء هذين الشرطين .

12- التعارض بين تقرير المرجع الطبي المعين من صاحب العمل والمرجع الطبي في الضمان

الاجتماعي بخصوص تحديد العجز أو الإصابة :-

يعتمد أصحاب العمل في إنهاء خدمات العامل أو العاملين لديهم استنادا للإصابة أو العجز على تقرير المرجع الطبي المعتمد من الوزير .

عندما يذهب العامل إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ويعرض مجددا على المرجع الطبي يحصل تعارض بين تقرير المرجعين فقد لا تعتمد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تقرير المرجع الطبي المعين من صاحب العمل ويرى المرجع الطبي في الضمان الاجتماعي أن إصابة العامل لا تبرر إنهاء خدماته مما أثار إشكاليات وخلافات في الواقع العملي .

لذلك لا بد أن يتم تعيين جهة حكومية محايدة لإصدار هذا التقرير .

13- التمييز في مدة التقادم بخصوص الحقوق المستخدمة للمؤمن عليه والمبالغ المستحقة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي :-

أوضحت المادة (68) من قانون الضمان الاجتماعي انه :-

أ- يسقط بالتقادم حق المؤمن عليه أو المستحقين في المطالبة بالمبالغ المستحقة له بمقتضى أحكام هذا القانون بانقضاء خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه واجبة الأداء .

ب- بينما المبالغ المستحقة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بمقتضى هذا القانون فلا يسقط حقها في المطالبة بها إلا بانقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ استحقاقها .

لابد من تعديل نص المادة (68) من قانون الضمان الاجتماعي وتوحيد مدة التقادم .

التوصيات

مما لاشك فيه أن قانون الضمان الاجتماعي رقم 9 لسنة 2001 تضمن أحكاما جديدة لم يكن قانون الضمان الاجتماعي رقم 30 لسنة 1978 قد تناولها أو نظمها اضافة إلى أن المشرع حاول

في قانون الضمان رقم 19 لسنة 2001 معالجة الثغرات التي تضمنها قانون الضمان الاجتماعي السابق .

وعلى الرغم من ذلك فإن التطبيق العملي لقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 أفرز إشكاليات في تطبيق بعض نصوصه وبالتالي أصبح هناك ضرورة وحاجة ملحة لتعديل بعض هذه النصوص .

وإذا كنا قد أشرنا لهذه التعديلات في مواضعها من هذه الدراسة فإننا في هذه التوصيات نشير إلى هذه التعديلات من أجل العمل على تعديل هذه النصوص وهي :-

أولاً : ضرورة تعديل نص المادة (3) من قانون الضمان الاجتماعي بحيث يتم تنظيم أنواع أخرى من التأمينات أو على الأقل تنظيم التأمين الصحي للعمال و المستحقين .

ثانياً : ضرورة تعديل المادة (29/ج) من قانون الضمان الاجتماعي بحيث تتحمل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأجر عن اليوم الأول للإصابة .

ثالثاً : ضرورة تعديل نص المادة (37) من قانون الضمان الاجتماعي بحيث يقدم الاعتراض والطعن أمام اللجنة العليا الحكومية باعتبارها لجنة تحكيم ولجنة محايدة .

رابعاً : ضرورة تعديل نص المادة (42) من قانون الضمان الاجتماعي وذلك من النواحي الآتية :-

1- عدم ربط استحقاق راتب التقاعد بالسن بحيث يستحق راتب التقاعد من يتوافر بحقه عدد الاشتراكات بصرف النظر عن سن المؤمن عليه أو المؤمن عليها .

2- انه وفي حال عدم توافر (60) اشتراكا فعليا أن يكون من حق المؤمن عليه أو المؤمن عليها شراء العدد الباقي من الاشتراكات .

خامسا : ضرورة تعديل المادة (53/ب) من قانون الضمان الاجتماعي ليشمل الذكور والإناث .

سادسا : ضرورة تعديل المادة (55) من قانون الضمان الاجتماعي وذلك بان يكون من حق والدة صاحب راتب التقاعد أو راتب الاعتلال الحصول على نصيبها من الراتب بصرف النظر إذا تزوجت أو لم تتزوج .

سابعا : ضرورة تعديل نص المادة (56) من قانون الضمان الاجتماعي وذلك بإلغاء شروط استحقاق زوج المؤمن عليها المتوفاة لراتب التقاعد .

ثامنا : ضرورة تعديل نص المادة (68) من قانون الضمان الاجتماعي وتوحيد مدة التقادم بالنسبة للحقوق المستحقة للمؤمن عليه أو المستحقين والمبالغ المستحقة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .

تاسعا : لابد من النص صراحة على انه في حال قيام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل المشترك بالضمان الاجتماعي للمرض أو استنادا لتقرير المرجع الطبي وتعارض هذا التقرير مع تقرير المرجع الطبي الذي يعينه مجلس إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أن يتم عرض الأمر على جهة حكومية محايدة لإصدار هذا التقرير .

عمان في 2005/3/17

المحامي
عصام نطفي الشريف