

**نحو قانون
ضمان اجتماعي
لفلسطین**

نحو قانون ضمان اجتماعي لفلسطين

مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية

رام الله - فلسطين

2010

Towards a Social Security Law for Palestine

© Copyright: MUWATIN - The Palestinian
Institute for the Study of Democracy
P.O.Box: 1845 Ramallah, Palestine
2010

ISBN: 978-9950-312-58-6

This book is published as part of an agreement of cooperation
with the Oxfam Novib, Netherlands

جميع الحقوق محفوظة
مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية
ص.ب ١٨٤٥، رام الله، فلسطين

هاتف: ١١٠٨ ٢٩٥ - ٩٧٠+، فاكس: ٢٨٥ ٢٩٦ - ٩٧٠+
البريد الإلكتروني: muwatin@muwatin.org
٢٠١٠

يصدر هذا الكتاب ضمن اتفاقية تعاون مع مؤسسة أوكسفام نوفب، هولندا

تصميم وتنفيذ مؤسسة ناديا للطباعة والنشر والإعلان والتوزيع
رام الله - هاتف ٢٩٦ ٠٩١٩ - ٠٢

ما يرد في هذا الكتاب من آراء وأفكار يعبر عن وجهة نظر المؤلف ولا يعكس
بالضرورة موقف مواطن. المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية.

ساهم في اعداد هذا الكتاب (الأسماء مع حفظ الالقاب)

وثيقة المبادئ ومقترح مسودة مشروع قانون الضمان الاجتماعي في فلسطين

”مجموعة باحثي السياسات العامة في مواطن“ :

بلال البرغوثي	المستشار القانوني للمجموعة، سبق أن عمل على صياغة مجموعة من القوانين ذات العلاقة
جورج جقمان	المدير العام لمؤسسة مواطن وعضو الهيئة التدريسية في دائرة الفلسفة والدراسات الثقافية في جامعة بيرزيت
عزمي الشعبي	عضو مجلس تشريعي سابق، وتابع في حينه مشروع قانون الضمان الاجتماعي لعام 2003
غسان الخطيب	وزير العمل في السلطة الوطنية سابقا وتابع بهذه الصفة مشروع الضمان الاجتماعي لعام 2003
محمد نصر	خبير اقتصادي، واستاذ الاقتصاد في جامعة بيرزيت
مي الجيوسي	مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية
نداء حنيطي	مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية
هذا العريان	مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية
هديل قزاز	متخصصة في التنمية والنوع الاجتماعي

الدراسة المقارنة لأنظمة الضمان الاجتماعي في الاردن، وجنوب افريقيا، واسرائيل، والسويد

جاري سوتنك باحث اقتصادي

دراسة محددات واقع البنية التحتية الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية لبناء شبكة الحماية الاجتماعية في فلسطين

صالح الكفري	باحث رئيسي - متخصص في مجال اقتصاديات العمل والنوع الاجتماعي والاحصاء
محمد الدريدي	متخصص في مجال الاحصاء والدراسات الديموغرافية والاسقاطات

استطلاع رأي اصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمستخدمين فيها
بشأن استعدادهم للانضمام لنظام التأمينات الاجتماعية في حال إقراره في
الأراضي الفلسطينية

تنفيذ المسح والاشراف عليه مؤسسة مواطن

مراجعة واعداد التقرير صالح الكفري

المحتويات

9	تقديم
11	وثيقة مبادئ لسياسة الضمان الاجتماعي في فلسطين
17	مقترح مسودة مشروع قانون الضمان الاجتماعي
20	الباب الأول: أحكام عامة
20	الفصل الأول: تعاريف القانون وغايته
21	الفصل الثاني: نظام القانون
23	الباب الثاني: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
24	الفصل الأول: التنظيم الإداري للمؤسسة
30	الفصل الثاني: مالية المؤسسة
31	الباب الثالث: أنواع التأمينات
31	الفصل الأول: تأمينات الشيخوخة والتقاعد والعجز والوفاة
38	الفصل الثاني: تأمين إصابة العمل
42	الفصل الثالث: تأمين البطالة
45	الفصل الرابع: المساعدات الاجتماعية
47	الفصل الخامس: رزم التأمينات الإضافية
48	الباب الرابع: عقوبات أحكام ختامية
48	الفصل الأول: العقوبات
49	الفصل الثاني: أحكام انتقالية
53	ورقة أولية حول "تجربة برامج الرعاية الاجتماعية في فلسطين"
55	تمهيد
57	مقدمة

60	طبيعة تجربة انظمة الرعاية الاجتماعية في فلسطين
60	اولا: انظمة التقاعد
65	ثانيا: برامج الحماية من تأثيرات البطالة
68	ثالثا: كبار السن-الشخوخة
70	رابعا: المساعدات الاجتماعية
75	خامسا: حالات خاصة
77	دراسة مقارنة لأنظمة الضمان الاجتماعي في الأردن وجنوب افريقيا، واسرائيل والسويد
81	تمهيد
83	مقدمة
86	الحد الأدنى من المعايير للدول المنخفضة الدخل
89	تصميم البرنامج
91	الفروع المعيارية
97	الإطار المؤسسي
100	الإطار المالي
101	مناقشة
108	نظام الضمان الاجتماعي في الأردن
108	إعانات الشيخوخة والإعاقة والورثة
111	إعانات إصابة العمل
113	نظام الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا
116	إعانات الشيخوخة والإعاقة والورثة
118	إعانات المرض والأمومة.
119	إعانات إصابة العمل
121	إعانات البطالة

122	نفقة الأسرة
124	نظام الضمان الاجتماعي في إسرائيل
124	إعانات الشيخوخة والإعاقة والورثة
132	إعانات المرض والأمومة
135	إعانات إصابة العمل
139	إعانات البطالة
143	نظام الضمان الاجتماعي في السويد
143	إعانات الشيخوخة والإعاقة والورثة
147	إعانات المرض والأمومة
149	إعانات إصابة العمل
151	إعانات البطالة.
153	نفقة الأسرة
155	المراجع
159	محددات واقع البنية التحتية الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية لبناء شبكة الحماية الاجتماعية الفلسطينية
164	مقدمة
168	مفهوم الحماية الاجتماعية
173	الواقع الديموغرافي للسكان الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية
182	واقع العاملين في السوق المحلية من منظور الحماية
188	الواقع الراهن للتأمينات الاجتماعية في فلسطين
199	العاملون في المؤسسات غير الحكومية ودورهم المتوقع في نظام التأمين الاجتماعي القادم
206	الشباب في سوق العمل كمصدر رئيسي لعائدات نظام التأمينات المنتظر

214	التوقعات المستقبلية
217	المساعدات الاجتماعية
247	استطلاع رأي أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمستخدمين فيها بشأن استعدادهم للانضمام لنظام التأمينات الاجتماعية في حال إقراره في الأراضي الفلسطينية
249	الجزء الأول: المقدمة
252	الجزء الثاني: المفاهيم والمصطلحات
254	الجزء الثالث: المنهجية
257	الجزء الرابع: لمحة احصائي حول مجتمع الهدف
259	الجزء الخامس: النتائج الاساسية
259	اصحاب العمل
263	المستخدمون بأجر
272	الجداول
311	الملاحق: استمارات المسح

تقديم

يحتوي هذا التقرير على بعض المواد الأساسية التي تقدم هنا لإطلاع الجمهور العام، والتي استخدمت في إعداد المشروع المقترح لنظام ضمان اجتماعي لفلسطين، بما في ذلك القانون المقترح للضمان الاجتماعي.

إن اهتمام مواطني المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية بهذا المشروع، مرده أسباب عدة، نشير منها إلى اثنين رئيسين: الأول، أن الديمقراطية كما تفهم في عالم اليوم لا تقتصر فقط على الحقوق السياسية والمدنية، بل تشمل أيضاً الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. وهذا مضمن في أكثر من إعلان أو قانون أو شرعة دولية، منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، إضافة إلى أن مبادئ العدالة الاجتماعية، التي هي ركيزة أساسية من ركائز النظام الديمقراطي، وتتضمن مبدأً أساسياً لا تستقيم العدالة الاجتماعية من دونه، وهو أنه يجب العمل على إيفاء الحاجات الأساسية للمواطنين. هذا واجب على الدولة حتى توفر حماية للمواطن في حاجاتهم الأساسية لا يمكن أن يتوفر دون دور مباشر للدولة، ولا يمكن توفيره من خلال "السوق" وهذا أمر معروف في معظم الدول التي تعتبر نفسها ديمقراطية، بما في ذلك دول نامية مثل الأردن ولبنان.

أما السبب الثاني للاهتمام بنظام ضمان اجتماعي، فيمكن في خصوصية الحالة الفلسطينية. إن وجود شعب على أرضه هو الرصيد الإستراتيجي للفلسطينيين، ولولاه لانتتهت القضية بفعل الاستيطان الزاحف، ومسعى إسرائيل إلى تغيير الواقع السكاني على الأرض. لذا، حتى لو بان أن وجود نظام ضمان اجتماعي يستحضر

شعاراً ما قبل الانتفاضة الأولى، أي الصمود، وتعزيز البقاء في أرض الوطن، فهذا ليس شعاراً ساكناً، لأن المقدرة على البقاء والصمود عمل فاعل ومكافح في الوقت نفسه.

وكانت لجنة أبحاث السياسات العامة في مواطن، المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية، قد عكفت خلال فترة عامين على إعداد المشروع المقترح للضمان الاجتماعي، مستعينة بعدة دراسات مقارنة، وأبحاث، واستطلاعات رأي قام بها مستشارون للجنة، إضافة إلى الإفادة من الخبرة السابقة في تطوير مشروع من هذا النوع بغرض تفادي أسباب عدم اكتماله.

وتجدر الإشارة إلى أن موضوع الضمان الاجتماعي ليس بجديد، فقد ناقش المجلس التشريعي في العام 2003 مشروع قانون جديد لهذا الغرض، ولكن تبين في حينه أن الدراسات اللازمة غير كافية لغرض تحديد التكلفة، ومن ثم استدانة صندوق الضمان الاجتماعي، ودرجة إسهام الفرد في الصندوق مقابل إسهام أطراف أخرى، وهي أساسا السلطة الوطنية الفلسطينية.

ويمثل هذا التقرير المرحلة الأولى من المشروع الذي سیتّم بمرحلة ثانية، يتم فيها إجراء ما يعرف بـ "الدراسة الإكتوارية"، أي الخيارات الممكنة لكل من شقي الضمان الاجتماعي: أي التأمينات باختلاف أنواعها، والمساعدات، ومن ثم التكلفة. بعد ذلك سستتم بناء على هذه الدراسة والخيارات الممكنة، التوصية لأصحاب القرار بمشروع قانون جاهز كمسودة لاعتمادها لغرض إقرار قانون الضمان الاجتماعي.

وفي كل الأحوال، نضع هذا التقرير أمام الجمهور العام وأمام الأطر والهيئات المعنية من نقابات، وجمعيات، واتحادات، إضافة إلى المجلس التشريعي، والسلطة التنفيذية، لفتح باب النقاش المجتمعي حوله. فكثيراً ما يتم إغفال المبادئ الأساسية لأي نظام سياسي يطمح أن يعتبر شرعياً في عالم اليوم، منها أن الجمهور العام ينتخب من يمثله، ومن يمثّل مصالحه، وله أن يبدي الرأي فيما يتدارسه المشرعون، وأن يحاسبهم كذلك، وأن السلطة التنفيذية مخولة بتنفيذ ما يشرعه من ينوب عن الجمهور، وأن سياساتها يجب أن تعكس مصالح الجمهور. فالشرعية السياسية في عالم اليوم هي في الأساس لدى المواطنين.

د. جورج جقمان

وثيقة مبادئ

لسياسة الضمان الاجتماعي في فلسطين

وثيقة مبادئ

لسياسة الضمان الاجتماعي في فلسطين

تماشياً مع أحكام القانون الأساسي الفلسطيني، التي تؤكد على تنظيم خدمات التأمين الاجتماعي والصحي، ومعاشات العجز والشيخوخة، وعلاقات العمل بين الفلسطينيين، في إطار مبدأ العدالة الاجتماعية، وتأكيداً على احترام حق المواطن الفلسطيني في توفير متطلبات العيش الكريم كحق أساسي من حقوقه، وتعزيزاً لفهوم المواطنة، فإن أسس بناء نظام شامل للضمان الاجتماعي في فلسطين وشروطه ومقوماته تتمثل في:

أولاً. نطاق القانون

يشتمل القانون على:

١- تأميمات إلزامية أساسية تتضمن كلاً من: التقاعد، والعجز الكلي والجزئي، والوفاء، وإصابات العمل، والبطالة.

٢- مساعدات اجتماعية تتضمن: معونات الشيخوخة (المساعدة الاجتماعية المقدمة لكبار السن الذين ليس لهم دخل تقاعدي)، والمعونات الاجتماعية للأسر المعوزة التي لا معيل لها.

٣- رزم إضافية لتحسين مستوى الحياة، يحال تنظيمها إلى لوائح وأنظمة تعدها المؤسسة، وتصدر عن مجلس الوزراء، وتشمل: المرض، والأمومة، وأية تأمينات أخرى تتضمنها الأنظمة الصادرة بهذا الخصوص.

– الفئات والأشخاص المشمولون بأحكام القانون

يغطي القانون معظم شرائح المجتمع، منهم العاملون في القطاعات المنظمة، والعاملون في القطاعات غير المنظمة، وأصحاب العمل، والمواطنون المعوزون فيما يتعلق بالمساعدات الاجتماعية.

يراعى في نفاذ القانون مبدأ التدرج الزمني في التطبيق واختيار الفئات الاجتماعية، والإحالة إلى التشريعات الثانوية فيما يتعلق ببعض الخدمات والتأمينات ذات العلاقة بالرزم الاختيارية الإضافية وفقاً لدراسة علمية متخصصة تعد لهذا الخصوص.

ثانياً. نسب المستحقات للمستفيدين

تتم مراعاة مبدأ التكافل الاجتماعي لتأمين العيش الكريم للمواطن كجزء من حقوق المواطنة المكفولة له، مع مراعاة ما يضمن قدرة صندوق/صناديق الضمان الاجتماعي على البقاء والاستمرارية في الدفع، بحيث يتولى من يتوفر لهم دخل، دفع حد أدنى للصندوق/للصناديق، وتتولى الحكومة الدفع عن الشرائح المعوزة غير القادرة على الدفع.

ثالثاً. موارد النظام

تتكون موارد النظام بشكل رئيسي من:

١- المساهمات المنتظمة لكل من العاملين وأرباب العمل وفقاً للنسب التي يقرها التشريع.

٢- عوائد الاستثمارات التي ستقرها المؤسسة المختصة بإدارة هذا النظام، على أن تحدد السياسات الاستثمارية وتقر من قبل الهيئة المرجعية الأعلى لهذه المؤسسة، وأن تكون في مجالات استثمارية آمنة.

٣- بالإضافة لما يخصص من موازنة السلطة الوطنية الفلسطينية لدعم النظام، كتمويل حكومي من الممكن استخدامه في تقديم المساعدات الاجتماعية ونفقات البطالة، ومواجهة أي عجز يتعرض له النظام.

٤- مساهمة القطاع الخاص من خلال التزامه بمسؤوليته الاجتماعية، وفقاً لما يتم التوافق عليه ما بين الأجسام الممثلة لهذا القطاع والمؤسسة الخاصة بإدارة النظام.

رابعاً. الجسم المختص بإدارة النظام

يتم إنشاء جسم خاص لإدارة هذا النظام، على أن يكون من أشخاص القانون العام (مؤسسة عامة)، وأن يمنح الاستقلال المالي والإداري اللازم لممارسة عمله بكل مهنية، وتخصص لكسب ثقة المساهمين والمستفيدين.

ويتضمن هذا الجسم:

— هيئة أمناء للمؤسسة تتولى رسم السياسات، وتعتبر بمثابة الهيئة المرجعية العليا للمؤسسة، وتكون برئاسة رئيس الوزراء وعضوية ممثلين عن كافة الأطراف الحكومية والنقابية ذات العلاقة، بالإضافة إلى خبراء مستقلين.

— إدارة تنفيذية متخصصة من ذوي الخبرة والكفاءة تعين من قبل هيئة الأمناء، تتولى تنفيذ السياسات التي تقرها هيئة الأمناء والإشراف على عمل المؤسسة، وتساندها لجان مساندة متخصصة تعين أيضاً من قبل هيئة الأمناء.

كما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الوقت الزمني اللازم لبناء المؤسسة، وضرورات تأهيل الكادر الوظيفي فيها.

ويجب أيضاً أن تلتزم المؤسسة -باعتبارها مؤسسة عامة- بقواعد وضوابط العمل المالي والإداري السليم وفقاً للقانون الفلسطيني ومبادئ الحوكمة الرشيدة، وتحترم وتخضع في أعمالها لمبادئ الرقابة والمحاسبة، والمساءلة أمام الأجهزة الرقابية المختصة، وبخاصة المجلس التشريعي، من خلال رئيس مجلس إدارة المؤسسة.

**مقترح مسودة مشروع قانون الضمان الإجتماعي
لفلسطين**

مقترح مسودة مشروع قانون الضمان الاجتماعي لفلسطين

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

بعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل،

وعلى قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005م،

وعلى قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم (16) لسنة 2004م،

وعلى قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته،

وعلى قانون العمل رقم 7 لسنة 2000،

وعلى مشروع القانون المقدم من مجلس الوزراء،

وبناء على ما أقره المجلس التشريعي في جلسته المنعقدة بتاريخ ...

أصدرنا القانون التالي:

الباب الأول

أحكام عامة

الفصل الأول

تعريف القانون وغايته

مادة (1)

التعريف

لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:

المؤسسة: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

الهيئة: هيئة أمناء المؤسسة.

المجلس: مجلس إدارة المؤسسة.

الصندوق: صندوق استثمار أموال المؤسسة.

المدير: المدير التنفيذي للمؤسسة.

المؤمن عليه: المؤمن عليه لدى المؤسسة وفقاً لأحكام هذا القانون.

إصابة العمل: الإصابة التي تقع للعامل أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بقانون العمل الفلسطيني

العجز: فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة أو مؤقتة بقرار من اللجنة الطبية وفقاً للقانون أو النظام الساري.

المستحق: المنتفع بعد وفاة المؤمن عليه أو وفاة صاحب المعاش وفقاً لأحكام هذا القانون.

المعاش: المعاش الشهري الذي تدفعه المؤسسة شهرياً للمؤمن عليه أو للمستحقين وفقاً لأحكام هذا القانون.

اللجنة الطبية: اللجنة أو اللجان الطبية التي يعتمدها وزير الصحة..

المشغل: الحكومة والهيئات المحلية وكل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر.

الأجر الأساسي: هو المقابل النقدي والعيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيًا كان نوعها. الأجر: الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات.

مادة (2)

أهداف القانون

1. يهدف هذا القانون إلى تنظيم الضمان الوطني، بما يضمن الحماية الاجتماعية والحياة الكريمة للمواطنين وأفراد أسرهم كجزء من حقهم في المواطنة، وذلك من خلال: تأمين دخل شهري مستمر في حالات الشيخوخة، وفقدان القدرة على الكسب، وفقدان الدخل وحالات العوز.
2. توفير الاستقرار المادي والنفسي للمؤمن عليهم ومن تتم مساعدتهم، بما يساهم في زيادة الإنتاج ورفع الإنتاجية.
3. المساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال استثمار فوائض أموال النظام في المجالات الاستثمارية المختلفة.
4. تعميق قيم التكافل والتضامن بين أبناء المجتمع.

الفصل الثاني

نطاق القانون

مادة (3)

فروع التأمينات المشمولة بالقانون

ينظم هذا القانون الأحكام الخاصة بالتأمينات الآتية:

- 1 - تأمينات إلزامية أساسية تتضمن كل من:

أ. التقاعد.

ب. العجز.

ت. الوفاة.

ث. إصابات العمل.

ج. البطالة.

2 - مساعدات اجتماعية، وتشمل:

أ. معونات الشيخوخة.

ب. المعونات الاجتماعية للأسر المعوزة التي لا معيل لها.

3 - رزم إضافية لتحسين مستوى الحياة تنظم بموجب لوائح وأنظمة تعدها المؤسسة وتصدر عن مجلس الوزراء، وتشمل:

أ. المرض.

ب. الأمومة.

ت. أية تأمينات أخرى تتضمنها الأنظمة الصادرة بهذا الخصوص.

مادة (4)

الأشخاص المشمولون بأحكام القانون

تنتفع بأحكام هذا القانون الفئات التالية:

1. الموظفون المدنيون الخاضعون لقانون الخدمة المدنية.
2. الأفراد الذين تنطبق عليهم أحكام قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية.
3. موظفو منظمة التحرير الفلسطينية الذين يتولون مسؤوليات في الخارج، إذا كانوا خاضعين لقانون الخدمة المدنية.
4. موظفو الهيئات المحلية.
5. العاملون الخاضعون لقانون العمل الفلسطيني النافذ.
6. العاملون لحسابهم وأصحاب العمل والفئات المستثناة من قانون العمل والشركاء المتضامنون، وفقاً للوائح خاصة تعدها مؤسسة الضمان وتصدر عن مجلس الوزراء.

7. العاملون الفلسطينيون لدى الجهات الخارجية ممن يرغبون في الانتفاع من أحكام هذا القانون.

8. المواطنون المعوزون فيما يتعلق بالمساعدات الاجتماعية.

مادة (5)

التدرج في تطبيق أحكام القانون

بموجب أنظمة تعدها المؤسسة ويصدرها مجلس الوزراء تحدد المراحل الزمنية التي ستطبق فيها أحكام القانون بالنسبة للآتي:

1. رزم التأمينات الإضافية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 3 من هذا القانون والأشخاص المستفيدون منها.

2. كيفية انتفاع الأشخاص المذكورين في الفقرة السادسة من المادة 4 من أحكام هذا القانون.

الباب الثاني

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

مادة (6)

إنشاء المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

1. تنشأ بمقتضى هذا القانون مؤسسة عامة تسمى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري اللازم لممارسة عملها.

2. يكون المقر الرئيس الدائم للمؤسسة مدينة القدس، ولها أن تنشئ فروعاً في أي مكان تحدده المؤسسة.

الفصل الأول

التنظيم الإداري للمؤسسة

مادة (7)

هيئة أمناء المؤسسة

1. يكون للمؤسسة هيئة أمناء تعتبر بمثابة الهيئة المرجعية العليا لها، وتتكون من خمسة عشر عضواً على النحو التالي:

أ. شخصية مستقلة تتولى رئاسة الهيئة، ويتم اختيارها من مجلس الوزراء، ويصدر قرار تعيينها من رئيس السلطة الوطنية.

ب. وكيل وزارة المالية.

ت. وكيل وزارة العمل.

ث. وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية.

ج. وكيل وزارة الاقتصاد الوطني.

ح. ممثل عن سلطة النقد، يتم اختياره من مجلس إدارة سلطة النقد.

خ. ثلاثة أعضاء يمثلون العمال والموظفين، يختارهم (كل من نقابة الموظفين العموميين، والنقابات العمالية...).

د. ثلاثة أعضاء يمثلون أصحاب العمل، يختارهم (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية)*

ذ. ثلاثة أعضاء مستقلين من ذوي الخبرة في الضمان الاجتماعي يختارهم الهيئة في أول اجتماع لها.

2. تكون مدة العضوية للأعضاء من غير ممثلي الحكومة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.

3. يعين أعضاء الهيئة بموجب قرار يصدر عن رئيس السلطة الوطنية.

* يتم تحديد قيم النسب في هذا القانون بناءً على نتائج الدراسة الإكتوارية

مادة (8)

جلسات الهيئة وقراراتها

1. تعقد الهيئة جلساتها بدعوة من رئيسها مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل، وتعدّد جلسات استثنائية بناءً على طلب مقدم من الرئيس أو ثلث الأعضاء.
2. تتخذ قرارات الهيئة بموافقة الأغلبية المطلقة لكامل عدد أعضائها.

مادة (9)

سقوط عضوية الهيئة

1. باستثناء ممثلي الحكومة فيما يتعلق بالبند أ من هذه الفقرة، تسقط العضوية بقرار من الهيئة في إحدى الحالات التالية:
 - أ. إذا تخلف العضو عن الحضور ثلاث جلسات عادية متتالية بدون عذر مقبول.
 - ب. إذا فقد الصفة التي عيّن بموجبها.
 - ت. إذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة أو بالأداب العامة.
2. يجري استبدال الأعضاء الذين تسقط عضويتهم بالطريقة نفسها التي عينوا فيها.

مادة (10)

مهام الهيئة

تتولى الهيئة المهام التالية:

1. إقرار السياسات العامة للمؤسسة بشقيها التأميني والاستثماري.
2. اقتراح مشاريع القوانين ووضع الأنظمة واللوائح الخاصة بعمل المؤسسة.
3. إقرار الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة.
4. المصادقة على الموازنة السنوية والحساب الختامي للمؤسسة.
5. إقرار الهيكل التنظيمي ووصف الوظائف والمهام والمسؤوليات في المؤسسة.

6. تشكيل اللجان اللازمة من بين أعضائها أو برئاسة عضو من الهيئة، ووضع اللوائح اللازمة لتنظيم عملها.
7. تعيين مدققي حسابات، والاستعانة بالخبراء لفحص المركز المالي للمؤسسة.
8. إعداد التقرير السنوي، وتقديم نسخة عنه لكل من الرئاسة والمجلس التشريعي ومجلس الوزراء، ونشره للمواطنين.
9. تعيين المدير التنفيذي للمؤسسة ورئيس لجنة إدارة وحدة الاستثمار.

مادة (11)

الإدارة التنفيذية

يتولى تسيير عمل المؤسسة إدارة تنفيذية يرأسها مدير تنفيذي يتم تعيينه من الهيئة من ذوي الخبرة والتخصص في مجال عمل المؤسسة، بموجب عقد يحدد من خلاله أجره وحقوقه المالية الأخرى.

مادة (12)

مهام الإدارة التنفيذية

تتولى الإدارة التنفيذية المهام التالية:

1. تنفيذ السياسة العامة للمؤسسة التي تقرها الهيئة.
2. إعداد مشاريع القوانين ووضع الأنظمة واللوائح الخاصة بالضمان الاجتماعي التي تطلبها الهيئة.
3. إعداد الموازنة السنوية والحساب الختامي للمؤسسة ورفعها للهيئة لاعتمادها.
4. الإشراف على تحصيل الأموال التي تتكون منها موارد المؤسسة.
5. تنفيذ قرارات الهيئة بكل ما يتعلق بأعمال المؤسسة.
6. اقتراح الهيكل التنظيمي ووصف الوظائف والمهام والمسؤوليات المختلفة للموظفين ورفعها للهيئة لإقرارها.
7. الإشراف على موظفي ومستخدمي المؤسسة وإدارة أجهزتها المختلفة.

8. الإشراف على تقدير مستحقات المنتفعين بأحكام هذا القانون وتسويتها وصرفها.
9. تمثيل المؤسسة أمام القضاء والجهات الأخرى، ولها أن تفوض في ذلك من تراه.
10. أية صلاحيات أخرى تفوضها بها الهيئة.

مادة (13)

وحدة استثمار أموال الضمان

تشكل في المؤسسة وحدة لاستثمار أموال الضمان، تتولى استثمار أموال المؤسسة، وتكون المسؤولة عن تحديد قواعد الاستثمار وبرامجه، وإصدار القرارات الاستثمارية اللازمة لذلك.

مادة (14)

لجنة إدارة وحدة الاستثمار

تتولى إدارة الوحدة لجنة مكونة من رئيس متفرغ يعين بقرار من هيئة الأمناء لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط، وعضوية اثنين من أعضاء الهيئة المتخصصين في مجال الاستثمار. وتحدد، بموجب نظام داخلي يصدر عن الهيئة، آلية عمل الصندوق والمسائل الإدارية المتعلقة به، وطبيعة العلاقة مع الإدارة التنفيذية والمدير التنفيذي للمؤسسة.

مادة (15)

مهام لجنة إدارة وحدة الاستثمار

تتولى لجنة إدارة وحدة الاستثمار المهام والصلاحيات التالية:

1. وضع السياسة العامة الاستثمارية للوحدة ورفعها إلى الهيئة لإقرارها.
2. وضع الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة ورفعها إلى الهيئة لإقرارها.
3. الإشراف على تنفيذ السياسة الاستثمارية للمؤسسة، ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذ تلك السياسة ومتابعتها.

4. اتخاذ القرارات الاستثمارية اللازمة لتنفيذ السياسة الاستثمارية للمؤسسة، وبما يتفق وأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.
5. التنسيب للهيئة بإقرار مشروع الموازنة السنوية للوحدة، مع بيان أوجه الصرف المختلفة والمبالغ المخصصة لكل منها.
6. رفع التقارير الدورية للهيئة أو الإدارة التنفيذية عن نشاط الوحدة والأداء الوظيفي.
7. التنسيب للهيئة بإقرار التقرير السنوي للوحدة والبيانات المالية الختامية المتعلقة به.
8. تسمية اللجان اللازمة للعمل الاستثماري وفقاً للتعليمات التنفيذية.
9. إعداد مشاريع التعليمات التنفيذية للوحدة بما يكفل تحقيق أغراض المؤسسة ورفعها إلى الهيئة لإقرارها.
10. أي صلاحيات أخرى تفوضها لها الهيئة أو تناط بها بموجب الأنظمة والتعليمات التنفيذية التي تصدر بمقتضى أحكام هذا القانون.

مادة (16)

لجنة الحوكمة

1. تشكل الهيئة من بين أعضائها لجنة تسمى (لجنة الحوكمة) من ثلاثة أعضاء على أن يراعى تمثيل القطاع العام، والقطاع الخاص، والعمال فيها.
2. لا يجوز أن يكون المدير التنفيذي أو رئيس لجنة الاستثمار أعضاء في لجنة الحوكمة.

مادة (17)

مهام لجنة الحوكمة واختصاصاتها

تتولى لجنة الحوكمة المهام والصلاحيات التالية:

1. التنسيب للهيئة بأسس ومعايير الحوكمة الرشيدة في المؤسسة لإقرارها ووضع الضوابط وآليات تعزيز الالتزام بهذه الأسس والمعايير.

2. وضع سياسات لمنع تضارب المصالح والإقرارات المطلوبة من أعضاء كل من الهيئة والإدارة التنفيذية ولجنة الاستثمار، والتأكد من مدى الالتزام بتلك السياسات.
3. مراجعة الهيكل التنظيمي للمؤسسة من حيث توزيع المسؤوليات، وتفويض الصلاحيات، والتأكد من وجود آليات وسياسات سليمة لتقييم الأداء والمساءلة.
4. وضع السياسات العامة المتعلقة بإفصاح المؤسسة عن أعمالها وأنشطتها.
5. التأكد من توفر مدونة لقواعد السلوك تحكم أخلاقيات وسلوكيات الوظيفة وتعميمه على موظفي المؤسسة كافة، والتأكد من الالتزام بها.
6. تقديم تقرير سنوي عن الحوكمة الرشيدة في المؤسسة إلى كل من الهيئة والإدارة التنفيذية.
7. وضع الأسس التي تنظم عمليات تمثيل المؤسسة في هيئات مديري ومجالس إدارة الشركات المساهمة فيها، بما يشمل تقييم الأشخاص المقترحين لتمثيل المؤسسة.
8. أي مهام أو صلاحيات أخرى تكلفها بها الهيئة.

مادة (18)

فحص المركز المالي للمؤسسة

1. يتم فحص المركز المالي للمؤسسة مرة على الأقل كل ثلاث سنوات بمعرفة جهة مصنفة عالمياً متخصصة بالدراسات الاكتوارية.
2. يجب أن يتناول المركز المالي للمؤسسة تقدير قيمة الالتزامات القائمة، فإذا تبين وجود عجز مالي تلتزم الحكومة بتقديم دعم يحدد مقداره بموافقة المجلس التشريعي.
3. إذا تبين نتيجة فحص المركز المالي للمؤسسة وفقاً لأحكام الفقرة (1) من هذه المادة أن موجودات المؤسسة كما جرى تقديرها في السنة العاشرة من تاريخ إجراء التقييم، سوف تقل عن عشرة أضعاف نفقاتها المقدرة في تلك السنة، فعلى مجلس الوزراء، بناء على تنسيب الهيئة، اتخاذ الإجراءات اللازمة بما يضمن تصويب المركز المالي للمؤسسة.

الفصل الثاني

مالية المؤسسة

مادة (19)

الموارد المالية للمؤسسة

تتكون الموارد المالية للمؤسسة من المصادر التالية:

1. الاشتراكات الشهرية التي يؤديها المشغل والمؤمن عليه.
2. أي مبالغ إضافية وغرامات وفوائد مترتبة وفق أحكام هذا القانون.
3. ريع استثمار أموال المؤسسة.
4. شتراكات الحكومة وما يخصص في موازنة السلطة الوطنية الفلسطينية لدعم المؤسسة.
5. الهبات والإعانات والتبرعات والوصايا.
6. مساهمة القطاع الخاص كجزء من التزامه بمسؤوليته الاجتماعية وفقاً لللتفاهات التي ستعقد ما بين المؤسسة والأجسام الممثلة لهذا القطاع.
7. القروض التي توافق عليها الهيئة.
8. أية مصادر أخرى توافق عليها الهيئة.

مادة (20)

أموال المؤسسة

تعتبر أموال المؤسسة أموالاً عامة ويطبق بشأنها القواعد والأحكام القانونية المتعلقة بحماية المال العام، وخصوصاً عدم جواز تملكها أو كسب حق عيني أو الحجز عليها.

مادة (21)

أوجه الإنفاق

لا يجوز الإنفاق من أموال المؤسسة إلا ما يقتضيه تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

الباب الثالث

أنواع التأمينات

الفصل الأول

تأمينات الشيخوخة التقاعد والعجز والوفاة

مادة (22)

مصادر التمويل

تتكون مصادر تمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة مما يلي:

1. الاشتراكات الشهرية التي يؤديها المشغل بنسبة% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من أجور المؤمن عليهم.
 2. الاشتراكات الشهرية التي يقطعها المشغل بنسبة% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من أجور المؤمن عليهم.
 3. الاشتراكات الشهرية التي يؤديها المؤمن عليهم المنتسبون بصفة اختيارية بنسبة...% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من الأجر الخاضع للاقتطاع.
 4. المبالغ المستحقة لحساب المدد السابقة على الاشتراك في أنظمة التأمينات الاجتماعية أو التأمين والمعاشات وتشمل:
 - أ. المبالغ التي تلتزم بها الخزينة العامة عن المدد السابقة على تاريخ بدء العمل بأنظمة التقاعد والمعاشات.
 - ب. المبالغ التي تلتزم بها الهيئات المحلية بموجب أنظمة تقاعد موظفي البلديات.
 - ت. مكافأة نهاية الخدمة القانونية بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يخضعون لقوانين العمل ويؤديها صاحب العمل للمؤسسة وفقاً لما يأتي:
- المكافآت المستحقة عن مدد الخدمة السابقة على الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية محسوباً وفقاً لما هو منصوص عليه في قانون العمل.

- المبالغ التي يؤديها المؤمن عليهم مقابل الاشتراك عن مدد العمل السابقة أو حسابها وفقاً لما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة، وبموجب نظام يبين كيفية تسديد هذه المبالغ.
- 5. المبالغ التي يؤديها المؤمن عليه مقابل إضافة المدد اللازمة لغايات تمكينهم من استكمال شروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة.
- 6. الغرامات والمبالغ الإضافية التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.
- 7. ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.

مادة (23)

مشتملات خدمات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

تشتمل خدمات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة على ما يلي:

1. الرواتب الشهرية وتعويضات الدفعة الواحدة للمؤمن عليهم والمستحقين عنهم.
2. نفقات الجنازة التي يستحق دفعها في حال وفاة المؤمن عليه، وتحدد التعليمات التنفيذية مقدارها ومن تصرف لهم.

مادة (24)

إثبات السن

لغايات تطبيق أحكام هذا القانون، يتم إثبات السن بشهادة ولادة رسمية بالنسبة للمؤمن عليه الفلسطيني، ووثيقة رسمية للمؤمن عليه غير الفلسطيني، تعتمد على المؤسسة وفقاً للتعليمات التنفيذية التي تصدرها لهذا الشأن.

مادة (25)

1. يلتزم المشغل بدفع الاشتراكات المستحقة شهرياً للمؤسسة من تاريخ التحاق العامل بالعمل.
2. يعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً.
3. تنظم التعليمات التي تصدرها الهيئة الأحكام المتعلقة بالاشتراكات أثناء الإجازات.

مادة (26)

1. على المشغل أن يوافي المؤسسة بأسماء العمال وعددهم ووظائفهم وسنهم وجنسهم ومؤهلاتهم وأجورهم وتاريخ التحاقهم بالعمل، وكافة المعلومات المتعلقة بهم، وفقاً لنموذج تعدده المؤسسة لهذا الخصوص.
2. إذا لم يلتزم المشغل بما ورد في الفقرة (1) من هذه المادة، أو قدم معلومات غير مطابقة للواقع تقوم المؤسسة بدراسة أجور العمال وتحسب الاشتراكات تبعاً لذلك، وعلى صاحب العمل تسديدها.

مادة (27)

راتب الشيخوخة

1. يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الشيخوخة إذا تحققت الشروط التالية مجتمعة:
 - أ. إكمال المؤمن عليه سن الستين.
 - ب. أن تبلغ عدد الاشتراكات بهذا التأمين 180 اشتراكاً على الأقل منها 90 اشتراكاً عن خدمة فعلية.
2. يحسب معاش التقاعد شهرياً بواقع ... (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من المرتب أو الأجر عن مدد الاشتراك في الصندوق التي تبلغ خمس عشرة سنة، ويزاد بواقع ... (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) عن كل سنة تزيد على ذلك الحد بحد أقصى 80% من المرتب أو الأجر.
3. يزداد راتب تقاعد الشيخوخة إذا تولى المؤمن عليه إعالة شخص بمبلغ مقداره ... لكل شخص معال، على أن لا يزيد عدد المعالين على ثلاثة أشخاص، وأن لا تقل هذه الزيادة عن المبالغ التي تحددها التعليمات التي تصدر عن المؤسسة لهذا الخصوص.
4. تنظم الأحكام المتعلقة بكيفية احتساب الاشتراكات التي يدفعها المؤمن ما بعد سن الستين وفقاً لنظام يصدر عن المؤسسة لهذا الخصوص.

مادة (28)

التقاعد المبكر

1. للمؤمن عليه الحق في معاش تقاعد مبكر إذا أتم الخامسة والأربعين من عمره، على أن يكون قد سدد الاشتراكات المنصوص عليها في المادة (26) من هذا القانون.

2. يتم احتساب معاش التقاعد المبكر وفقاً لما يلي:

- أ. إذا لم يتم المؤمن عليه الخمسين من عمره يخفض المعاش بنسبة 20%.
- ب. إذا أتم المؤمن عليه الخمسين ولم يتم الخامسة والخمسين من عمره يخفض المعاش بنسبة 10%.
- ج. لا يخفض المعاش إذا كان المؤمن عليه قد أتم الخامسة والخمسين.
- د. لا يخفض معاش التقاعد المبكر للمؤمن عليه الذي عمل على الأقل عشر سنوات في مهنة من المهن الشاقة أو الضارة بالصحة، وفقاً لقانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه، وبلغت اشتراكاته المسددة (180) اشتراكاً على الأقل.

مادة (29)

تعويض الدفعة الواحدة

1. للمؤمن عليه الذي ترك العمل دون استكمال الشروط الموجبة لاستحقاق المعاش الحق في تعويض الدفعة الواحدة.
2. يحسب تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لنواتج النسب التالية من متوسط الأجر السنوي مضروباً في عدد الاشتراكات:
 - أ. 10% إذا كان عدد الاشتراكات أقل من (60) اشتراكاً.
 - ب. 12.5% إذا كان عدد الاشتراكات ما بين 60 - 120 اشتراكاً.
 - ج. 15% إذا كان عدد الاشتراكات (120) اشتراكاً فأكثر.
3. يجوز للمؤمن عليه الذي يرغب في ضم اشتراكات مدة الخدمة السابقة إعادة مبلغ تعويض الدفعة الواحدة الذي تسلمه مضافاً إليه مبلغ التعويضات التي تقررها المؤسسة، بموجب تعليمات تصدر لهذا الشأن.
4. للمؤمن عليه الذي بلغت اشتراكاته (180) اشتراكاً فأكثر الحق في الاختيار بين الحصول على تعويض الدفعة الواحدة أو على المعاش عند استحقاقه وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (30)

ضم الخدمات السابقة

1. للمؤمن عليه الحق في ضم مدة خدمة سابقة.
2. تحدد الاشتراكات وفق أجره الشهري عند تقديم الطلب.

مادة (31)

العجز والوفاة

للمؤمن عليه في حالة العجز الكلي الطبيعى الدائم والمستحقين من بعده في حالة الوفاة غير الناتجة عن إصابة عمل، الحق في معاش شهري وفقاً لما يلي:

1. معادلة معاش الشيخوخة في المادة (27) من هذا القانون إذا كان قد سدد أكثر من 180 اشتراكاً.
2.% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من متوسط الأجر إذا كان قد سدد أكثر من اثني عشر اشتراكاً متواصلاً أو أربعة وعشرين اشتراكاً متقطعاً، ويزاد بمقدار 2% عن كل سنة عمل.
3.% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من متوسط الأجر إذا كان قد سدد أقل من ذلك.

مادة (32)

يزاد معاش العجز الكلي الطبيعى الدائم بمبلغ مقداره (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) إذا أقرت اللجنة الطبية حاجة المؤمن عليه لشخص يعينه.

مادة (33)

ت حسب الحقوق المالية المترتبة على العجز الجزئي الطبيعى الدائم وفقاً لما يلي:

1. إذا كان العجز الجزئي الطبيعى الدائم تقدر نسبته 35% فأكثر، استحق المؤمن عليه معاشاً شهرياً يعادل نسبة ذلك العجز إلى معاش العجز الكلي الطبيعى طبقاً للاشتراكات التي سدها وفقاً للمادة (31) من هذا القانون.
2. إذا كان العجز الجزئي الطبيعى الدائم نسبته أقل من 35%، استحق المؤمن عليه تعويض الدفعة الواحدة بما يعادل نسبة عجزه إلى معاش العجز الكلي الدائم عن (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) شهراً.

مادة (34)

على المشغل تسديد كامل أجر الشهر الذي تنتهي فيه خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين أو ثبوت العجز أو حدوث وفاة.

مادة (35)

عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، تدفع المؤسسة الحقوق المقررة للمستحقين وفقاً للجدول رقم (...) (يحدد لاحقاً حسب مؤسسة الضمان الاجتماعي)** الملحق بهذا القانون وذلك من أول الشهر الذي حدثت فيه الوفاة.

مادة (36)

وفقاً للجدول رقم (...) (يحدد لاحقاً حسب مؤسسة الضمان الاجتماعي) الملحق بهذا القانون، يصرف المعاش للمستحقين وهم:

1. الأولاد ومن كان يعيلهم المؤمن عليه من إخوانه الذكور:
 - أ. الذين لم تتجاوز أعمارهم الثامنة عشرة عاماً.
 - ب. الطلاب حتى حصولهم على الشهادة الجامعية الأولى، أو بلوغهم سن الرابعة والعشرين أيهما أسبق.
2. البنات والأخوات غير المتزوجات أو المطلقات أو الأرامل ويوقف عند الزواج ويعاد عند الطلاق.
3. الأرملة/الأرامل ويقطع عند الزواج.
4. الأرملة.
5. الوالدان.
6. الطفل المحتضن.

مادة (37)

1. يوقف صرف نصيب المستحق من المعاش إذا استخدم في عمل وكان دخله من هذا العمل يعادل نصيبه من المعاش أو يزيد عنه.

** يتم تحديد الجداول في هذا القانون من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي حين انشائها.

2. يصرف للمستحق العامل مقدار الفرق إذا كان نصيبه من المعاش أكبر من أجره من العمل.
3. يعاد للمستحق نصيبه كاملاً من المعاش من أول الشهر الذي يلي تركه للعمل.
4. لا يوقف صرف نصيب المستحق من المعاش إذا كان معوقاً بنسبة تزيد على 50%.

مادة (38)

وفقاً للجدول رقم (...) (يحدد لاحقاً حسب مؤسسة الضمان الاجتماعي) الملحق بهذا القانون يوزع ما يوقف صرفه من مبالغ وفقاً للمادة (37) على بقية المستحقين.

مادة (39)

يجوز للمؤمن عليه الجمع بين المستحقات المقررة بموجب أحكام هذا القانون وأية مستحقات أخرى مقررة بموجب قانون آخر.

مادة (40)

1. على كل مستحق إخطار المؤسسة عن كل ما من شأنه أن يؤدي إلى قطع المعاش أو وقفه أو تخفيضه خلال ثلاثين يوماً من حدوثه.
2. إذا لم يخطر المستحق المؤسسة خلال المدة المحددة أعلاه يلزم بإعادة المبالغ غير المستحقة التي حصل عليها، مضافاً إليها غرامة سنوية تساوي 9% من قيمتها.

مادة (41)

1. في حال اعتبار المؤمن عليه مفقوداً، يصرف للمستحقين معاش شهري وفقاً للمادة (27) من هذا القانون.
2. في حال ظهور المؤمن عليه المفقود، يكون ملزماً بإعادة المبالغ المصروفة وفقاً للفقرة (1) أعلاه، ما لم تكن القوة القاهرة سبباً لاختفائه.
3. في حال اعتبار صاحب المعاش مفقوداً، يصرف معاشه للمستحقين إلى أن يظهر.

مادة (42)

تلتزم المؤسسة بصرف نفقات الجنازة وفقاً لما تحدده التعليمات الصادرة من المؤسسة لهذا الشأن، وذلك لأي شخص يثبت قيامه بها، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب.

مادة (43)

وفقاً لأحكام قانون العمل يلتزم صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمة للعاملين لديه عن المدد السابقة قبل نفاذ هذا القانون، على أن تحتسب وفق أجر الشهر الأخير قبل أدائها.

الفصل الثاني**تأمين إصابة العمل****مادة (44)**

يلتزم المشغل بالتأمين عن إصابة العمل لدى المؤسسة على جميع عماله.

مادة (45)

1. تحسب الاشتراكات الشهرية بواقع% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من أجر المؤمن عليه.
2. يسدد المشغل الاشتراكات خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي لاستحقاقها.

مادة (46)

وفقاً لأحكام هذا القانون، عند وقوع إصابة العمل، تقدم المؤسسة خدمات التأمين التالية:

1. الرعاية الطبية.
2. الحقوق المالية المترتبة على حالتي العجز المؤقت، والدائم، وحالة الوفاة.
3. نفقات الجنازة وفقاً للمادة (42) لمن يثبت قيامه بتلك النفقات.

مادة (47)

تشمل الرعاية الطبية ما يلي:

1. تكاليف الخدمات التشخيصية والعلاجية والصيدلية والإقامة في المستشفى وفقاً للتعليمات التي تصدرها المؤسسة.
2. تكاليف العلاج في الخارج بناء على قرار من اللجنة الطبية.
3. نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو السكن إلى جهة العلاج والعكس.
4. الخدمات التأهيلية الطبية، بما في ذلك تكاليف العلاج الطبيعي، والأطراف، والأجهزة الصناعية التعويضية المقررة من اللجنة الطبية.
5. نفقات إعادة التأهيل المهني والوظيفي التي يحتاجها المصاب.

مادة (48)

يجوز للمصاب العلاج في درجة أعلى من الدرجة المحددة من قبل المؤسسة، على أن يتحمل فروق التكاليف.

مادة (49)

على المشغل إخطار المؤسسة خطياً عن كل إصابة عمل فور وقوعها، ويسلم المصاب صورة عن الإخطار.

مادة (50)

على المؤسسة إبلاغ المشغل والعامل بقرار من اللجنة الطبية بتاريخ انتهاء العلاج أو ثبوت العجز.

مادة (51)

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله، تدفع المؤسسة تعويضاً يعادل 80% من أجره عند وقوع الإصابة، وذلك طيلة عجزه المؤقت.

مادة (52)

1. إذا أدت إصابة العمل إلى وفاة المؤمن عليه، تصرف المؤسسة معاشاً شهرياً يعادل 80% من الأجر يوزع على المستحقين وفقاً لأحكام هذا القانون.
2. إذا أدت إصابة العمل إلى عجز كلي دائم، تدفع المؤسسة وفقاً لما يختاره المؤمن عليه واحداً من الآتي:
 - أ. معاشاً شهرياً يعادل 80% من الأجر حتى وفاته، ويوزع على المستحقين من بعده وفقاً لأحكام هذا القانون.
 - ب. أجر 3500 يوم تسلم للمؤمن عليه دفعة واحدة.

مادة (53)

1. إذا أدت إصابة العمل إلى عجز جزئي دائم تقدر نسبته بـ 35% فأكثر، استحق المصاب معاشاً شهرياً يعادل نسبة عجزه إلى معاش العجز الكلي الدائم حتى وفاته، ويوزع على المستحقين من بعده وفقاً لأحكام هذا القانون.
2. إذا أدت إصابة العمل إلى عجز جزئي دائم تقدر نسبته بأقل من 35%، استحق المصاب تعويض الدفعة الواحدة بما يعادل نسبة عجزه إلى معاش العجز الكلي الدائم عن أربعين شهراً.

مادة (54)

1. إذا أدى تكرار الإصابة إلى مجموع عجز جزئي دائم بنسبة 35% فأكثر، كان المعاش عن مجموع العجز وفقاً للفقرة (1) من المادة (53) أعلاه.
2. إذا أدى تكرار الإصابة إلى مجموع عجز جزئي دائم بنسبة أقل من 35%، كان تعويض الدفعة الواحدة وفقاً للفقرة (2) من المادة (53) أعلاه.

مادة (55)

- تلتزم المؤسسة بدفع الحقوق المالية المترتبة على إصابة العمل خلال شهر من تاريخ الوفاة أو ثبوت العجز.

مادة (56)

1. للمؤسسة وللمصاب الحق في طلب إعادة الفحص الطبي، وتحديد نسبة العجز من اللجنة الطبية مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى من ثبوت العجز، ومرة كل سنة خلال السنوات الثلاث التالية لثبوت العجز.
2. يجري الفحص الطبي لإعادة تحديد نسبة العجز خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب.
3. على المؤسسة البدء في دفع الحقوق المالية وفق التحديد الجديد.

مادة (57)

- إذا تخلف المصاب عن الموعد المحدد لإعادة الفحص الطبي دون عذر مقبول:
1. يسقط حق المصاب في المعاش لحين إعادة الفحص، على أن يتم إشعاره من المؤسسة بذلك.
 2. يعاد الفحص الطبي للمصاب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه للطلب.

مادة (58)

1. إذا ثبت بعد تحقيق تجريه جهة ذات اختصاص أن الإصابة نتجت عن فعل متعمد من المصاب، أو بتأثير الخمر أو المخدرات يسقط حقه في التعويض.
2. إذا نتج عن الإصابة المشار إليها في الفقرة (1) أعلاه الوفاة أو العجز الكلي الدائم بنسبة تزيد على 35%، يصرف التعويض وفق أحكام المادة (53) من هذا القانون.

مادة (59)

- إذا اقتضت إصابة العمل مسؤولية طرف آخر خلاف صاحب العمل على المؤسسة:
1. تعويض المصاب وفقاً لأحكام هذا القانون.
 2. الرجوع على المتسبب بالضرر.
 3. دفع فروقات التعويض لمصلحة المؤمن عليه.

مادة (60)

إذا ظهرت على العامل أعراض أحد أمراض المهنة الواردة في الجدول الملحق بقانون العمل خلال سنتين من تاريخ انتهاء خدمته، تلتزم المؤسسة بجميع الحقوق المقررة له وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (61)

إذا أصيب أحد المتدربين أو المتطوعين في مشروعات العمل التي يحددها قرار من مجلس الوزراء، كان التعويض كما يلي:

1. في حالة العجز الكلي الدائم، راتباً شهرياً مقداره خمسون ديناراً أردنياً، أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً حتى الوفاة.
2. في حالة الوفاة، تعويضاً قدره ثلاثة آلاف دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً تدفع للمستحقين وفقاً لهذا القانون.

الفصل الثالث**تأمين البطالة****مادة (62)**

تتكون مصادر تمويل تأمين البطالة مما يلي:

1. الاشتراكات الشهرية التي يؤديها المشغل بنسبة ...% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من أجور العاملين لديه.
2. الاشتراكات الشهرية التي يقتطعها المشغل بنسبة ...% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من أجور المؤمن عليهم.
3. المبالغ التي تقدم من القطاع الخاص في إطار مسؤوليته الاجتماعية وفقاً للتفاهات التي توقعها المؤسسة مع ممثلي هذا القطاع.
4. الغرامات والمبالغ الإضافية التي تترتب على عدم التقيد بأحكام هذا التأمين.
5. ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.
6. مساهمة الحكومة.
7. أية هبات أو تبرعات أو مصادر أخرى غير مشروطة.

مادة (63)

يستفيد من أحكام تأمين البطالة كل من:

1. الباحث عن العمل لأول مرة: الذي لم يسبق له العمل في عمل مؤمن عليه وفقاً لأحكام هذا القانون وتتوافر في شأنه الشروط المنصوص عليها في الأنظمة التي تصدر عن المؤسسة لهذا الخصوص.
2. المؤمن عليه: وهو العامل الذي تسري بشأنه أحكام هذا القانون ممن انقطع عن العمل.

مادة (64)

يقدم مبلغ التأمين ضد البطالة على النحو التالي:

1. مبلغ إعانة يقدم للباحث عن العمل لأول مرة والمؤمن عليه الذي لم تبلغ اشتراكاته الحد المطلوب وفقاً للفقرة الثانية من هذه المادة ضمن الشروط التالية:
 - أ. أن لا يقل عمره عن 18 سنة، وأن لا يكون بلغ سن التقاعد وفقاً للقانون.
 - ب. أن لا يزال عملاً تجارياً أو مهنيًا لحسابه الخاص.
 - ت. أن يكون راغباً في العمل وقادراً عليه.
 - ث. أن يكون قد مضى عليه ستة أشهر على الأقل باحثاً عن عمل.
 - ج. أن يلتحق بالتدريب المقرر وأن يلتزم به.
2. مبلغ تعويض يقدم للمؤمن عليه، وفقاً لهذا القانون الذي تزيد اشتراكاته على 12 اشتراكاً ضمن الشروط التالية:
 - أ. ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة.
 - ب. ألا يكون المؤمن عليه قد فصل تأديبياً أو انتهت خدمته نتيجة لحكم نهائي في جناية أو جنحة ماسة بالشرف والأمانة، ويمنح المؤمن عليه في هذه الحالة 50% من مبلغ التعويض.
 - ت. أن يكون المؤمن عليه قد قيد اسمه في سجل البطالة الذي تمسكه المؤسسة بالتنسيق مع وزارة العمل وينظم بتعليمات تصدر عن المؤسسة لهذا الشأن.
 - ث. أن يكون المؤمن عليه قادراً على العمل وراغباً فيه.
 - ج. أن لا يكون بلغ سن التقاعد وفقاً للقانون.

مادة (65)

مقدار مبالغ التأمين

1. يكون مبلغ الإعانة وفقاً للمدد والمبالغ التي تحدد في التعليمات التي تصدرها المؤسسة بهذا الشأن، على أن يتم التمييز ما بين حملة الشهادة الجامعية الأولى فما فوق، وبين من لا يحمل الشهادة الجامعية الأولى.
2. يكون مبلغ التعويض بالنسبة للمؤمن عليه ...% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من متوسط أجره عن الثلاثة أشهر السابقة لتاريخ الاستحقاق، وبما لا يقل عن (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) ديناراً أردنياً أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، ويستمر صرف هذا المبلغ للمدد التي تحدد في التعليمات التي تصدرها المؤسسة بهذا الشأن.

مادة (66)

يستحق تعويض البطالة بدءاً من الشهر الثالث لتاريخ الانقطاع عن العمل ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل جديد وفقاً للمدد التي تحددها الأنظمة الصادرة عن المؤسسة لهذا الشأن.

مادة (67)

1. يسقط الحق في صرف تعويض البطالة إذا رفض المؤمن عليه الالتحاق بعمل تراه المؤسسة مناسباً له، وعلى المؤسسة، بالتنسيق مع مكاتب العمل، أن تؤمن عملاً مناسباً وفقاً للشروط الآتية:
 - أ. أن يكون أجره يزيد على مبلغ الإعانة أو يعادل على الأقل 75% من الأجر الذي يؤدي على أساسه تعويض البطالة.
 - ب. أن يكون العمل متفقاً مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية.
 - ت. أن يكون العمل المرشح له في دائرة المحافظة التي يقيم فيها أو كان يعمل بها وقت تعطله.
2. يوقف صرف تعويض البطالة في الحالات الآتية:
 - أ. إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.
 - ب. إذا ثبت اشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوي قيمة الإعانة أو التعويض أو يزيد عليه.

- ت. إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين.
- ث. إذا لم يتردد المؤمن عليه على المؤسسة في المواعيد المحددة ما لم يكن ذلك لأسباب مقبولة.
- ج. إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذي تقررته المؤسسة.
- ح. إذا اشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن تعويض البطالة.
- خ. إذا استحق المؤمن عليه المتعطل معاشاً يقل عن قيمة تعويض البطالة.
- د. ويصرف في الحالتين المنصوص عليهما في البندين (ح، خ) ما يعادل الفرق بين تعويض البطالة المستحق والأجر أو المعاش، وذلك للمدة الباقية من مدة الاستحقاق.

مادة (68)

يحق للمؤمن عليه التظلم على قرار المؤسسة بشأن العمل المناسب وفقاً للفقرة الأولى من المادة 67 إلى المدير التنفيذي للمؤسسة خلال أسبوعين من تاريخ صدور القرار، وعلى المؤسسة الإجابة عن التظلم خلال أسبوعين من تاريخ تقديمه.

الفصل الرابع

المساعدات الاجتماعية

مادة (69)

تتكون مصادر تمويل المساعدات الاجتماعية مما يلي:

1. المبالغ التي تقدمها الحكومة من الخزينة وفقاً للمخصصات المحددة لهذه الغاية في الموازنة العامة.
2. المبالغ التي تقدم من القطاع الخاص في إطار مسؤوليته الاجتماعية وفقاً للتفاهات التي توقعها المؤسسة مع ممثلي هذا القطاع.
3. المبالغ التي تقتطع من أجور العاملين والمشغلين ويحدد مقدارها بموجب نظام يصدر عن مجلس الوزراء لهذا الخصوص.
4. المساعدات والهبات غير المشروطة المقدمة لهذا الخصوص.

مادة (70)

معونات الشيخوخة

تمنح معونات الشيخوخة لمستحقيها وفقاً للشروط التالية:

1. أن يزيد عمر المستفيد على 60 سنة.
2. أن لا يكون المستفيد مستفيداً من أي تأمينات أخرى واردة في هذا القانون.
3. أن تثبت حالة العوز لدى المستفيد وفقاً للمعايير والضوابط التي تحدد بنظام يعد من وزارة الشؤون الاجتماعية ويصدر عن مجلس الوزراء.

مادة (71)

المعونات الاجتماعية للأسر المعوزة

تمنح المعونات الاجتماعية للأسر المعوزة وفقاً للشروط التالية مجتمعة:

1. أن يثبت عدم وجود معيل للأسرة.
2. أن لا تكون الأسرة مستفيدة من أي تأمينات أخرى واردة في هذا القانون.
3. أن يكون أفراد الأسرة المطلوب إعانتهم من الأطفال أو من المعاقين أو من المرضى غير القادرين على العمل.
4. أن تثبت حالة العوز لدى الأسرة وفقاً للقوائم التي تضعها وزارة الشؤون الاجتماعية استناداً للمعايير والضوابط التي تحدد بنظام يعد من وزارة الشؤون ويصدر عن مجلس الوزراء.

مادة (72)

مقدار المساعدات الاجتماعية

تحدد بتعليمات تصدر عن وزارة الشؤون الاجتماعية مقدار المساعدات الاجتماعية، على أن يعاد النظر سنوياً بهذا المقدار بحيث تكفل لمستحقيها حياة كريمة.

الفصل الخامس

رزم التأمين الإضافية

مادة (73)

أنواع رزم التأمين الإضافية

تتكون الرزم الإضافية من التأمينات التالية:

- أ. تأمينات المرض.
- ب. تأمينات الأمومة.
- ت. أية تأمينات أخرى تتضمنها الأنظمة الصادرة بهذا الخصوص.

مادة (74)

مصادر تمويل رزم التأمين الإضافية

تتكون مصادر تمويل رزم التأمين الإضافية مما يلي:

1. الاشتراكات الشهرية التي يؤديها الشخص الذي يرغب في الاستفادة من هذه التأمينات وفقاً للمقادير التي تحدّد بموجب نظام تعده المؤسسة ويصدر عن مجلس الوزراء لهذا الخصوص.
2. الاشتراكات الشهرية المقابلة التي يؤديها المشغل بصفة إلزامية بنسبة ...% (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) من أجور العاملين لديه الراغبين في الاشتراك بتلك التأمينات المؤمن عليهم.
3. ريع استثمار الأموال المتأتية من هذه المصادر.

مادة (75)

أحكام رزم التأمين الإضافية ومقاديرها

تحدد الأنظمة التي تعدها المؤسسة وتصدر عن مجلس الوزراء الأحكام الخاصة بالتأمينات الإضافية المحددة في هذا الفصل والمبالغ التي يستحقها المؤمن عليهم وفقاً لهذه الأنواع.

الباب الرابع

عقوبات وأحكام ختامية

الفصل الأول

العقوبات

مادة (76)

إذا خالف المشغل أحكام المواد (26 و44) من هذا القانون يعاقب بغرامة مالية قدرها (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) ديناراً أردنياً أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، وتتعدد الغرامة بتعدد الأشهر والأشخاص.

مادة (77)

إذا لم يقيم المشغل بأداء الاشتراكات المقررة وفقاً للمواد (25) و(45) و(62) من هذا القانون خلال المدة المحددة لذلك بدون عذر مقبول، يلزم بتسديد الاشتراكات مضافاً إليها 9% من قيمتها عن كل شهر تأخير.

مادة (78)

كل من أدلى بسوء نية بأية بيانات غير صحيحة للحصول لنفسه أو لغيره على معاش أو تعويض بموجب هذا القانون دون وجه حق، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر، وبغرامة لا تزيد على (تحدد لاحقاً حسب الدراسة الإكتوارية) ديناراً أردنياً، أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً، أو بإحدى هاتين العقوبتين. مع إلزام الشخص الذي حصل على المبلغ بإعادة المبالغ التي استلمها إلى المؤسسة دون وجه حق.

الفصل الثاني

أحكام انتقالية

مادة (79)

1. للمؤمن عليه أو للمستحقين، حق التظلم على القرارات التي تتخذها المؤسسة بشأنهم للجنة تظلمات تشكل من المؤسسة لهذا الخصوص خلال أسبوعين من تبلغهم بها.
2. على لجنة التظلمات الإجابة عن التظلمات خلال أسبوعين من تاريخ تقديمها إليها.
3. للمؤمن عليه أو للمستحقين حق الطعن القضائي في قرارات المؤسسة بشأن قيمة المعاش أو التعويض خلال سنتين من تاريخ العلم بذلك.

مادة (80)

1. يحتفظ 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 حقوقاً مالية أفضل من مكافأة نهاية الخدمة المقررة بمقتضى قانون العمل، ويلتزم أصحاب العمل بأن 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.
2. يجب أن لا يمس هذا القانون بأية حقوق مكتسبة للعمال بموجب القوانين والأنظمة السارية، وتبقى سارية المفعول أي أنظمة أو ترتيبات أو اتفاقيات تتعلق بالاندخار والتوفير والتأمين الصحي للعمال قبل نفاذ أحكام هذا القانون.

مادة (81)

على صاحب راتب التقاعد أو صاحب راتب العجز أو أي من المستحقين، إخطار المؤسسة عن أي تغيير يطرأ على سبب استحقاقه للاستحقاقات إذا كان من شأن هذا التغيير أن يؤدي إلى قطع الراتب، أو وقفه، أو تخفيضه، وذلك خلال شهر من تاريخ وقوع التغيير. وفي جميع الحالات، تسترد جميع المبالغ التي حصل عليها أي منهم من المؤسسة دون وجه حق، مضافاً إليها غرامات التأخير، وتحسب من تاريخ الحصول على تلك المبالغ وحتى تاريخ ردها إلى المؤسسة.

مادة (82)

تعفى من الضرائب والرسوم كافة المستحقات المقررة وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (83)

تعفى من الرسوم الدعاوى المتعلقة بالحقوق الواردة في هذا القانون.

مادة (84)

1. لا يجوز الحجز على المبالغ المستحقة للمتفعين بمقتضى أحكام هذا القانون، إلا لدين النفقة أو لدين المؤسسة، بما لا يتجاوز ربع قيمة تلك المبالغ على أن تكون الأولوية لدين النفقة.
2. يجوز تقسيط المبالغ المستحقة للمؤسسة بموجب هذا القانون وفق الشروط التي تحددها الإدارة التنفيذية.

مادة (85)

بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون يسقط حق المطالبة بأية حقوق مالية وردت في هذا القانون بعد مضي خمس سنوات من تاريخ استحقاقها.

مادة (86)

لا يجوز لأعضاء الهيئة أو الإدارة التنفيذية أو للمدير العام أو لأعضاء لجنة إدارة وحدة الاستثمار أو أقاربهم حتى الدرجة الثانية تنفيذ أعمال خاصة بالمؤسسة. وفي جميع الأحوال يتوجب على هؤلاء الأشخاص الإفصاح عن أية مصالح خاصة عند نشوئها.

مادة (87)

1. يكون للمدير التنفيذي وموظفي المؤسسة الذين يحددهم المدير صفة الضابطة العدلية، ولهم بهذه الصفة الاستعانة برجال الأمن العام، ويكون لهم الحق في الحصول على نسخ من الوثائق التي يطلعون عليها، وتحرير محضر بالواقعة، ولا يجوز أن يطعن فيه إلا بالتزوير.

2. للمدير التنفيذي أو من يفوضه خطياً من موظفي المؤسسة، الحق في دخول

منشآت العمل والإطلاع على جميع الوثائق، بما في ذلك السجلات والدفاتر التي تبين أعداد العاملين في هذه المنشآت وأجورهم، وتلك المتعلقة بالسيرة الوظيفية والمرضية لأي منهم، والتحقيق في أي موضوع يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون أو بمخالفة أي من أحكامه.

3. على موظفي المؤسسة الالتزام بسرية المعلومات الشخصية الخاصة بالمؤمن عليهم والتي يحصلون عليها بصفتهم الوظيفية، ولا يجوز الإفشاء بتلك المعلومات إلا وفقاً لأحكام القانون.

مادة (88)

إذا انتقلت أموال صاحب العمل إلى الغير بأية صورة من الصور، فيكون الشخص الذي انتقلت إليه مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل السابق عن تأدية جميع حقوق المؤسسة على صاحب العمل السابق، ويشترط في ذلك أن تكون المسؤولية تضامنية بين الورثة الذين انتقلت إليهم أموال صاحب العمل في حدود ما آل من التركة إلى كل منهم.

مادة (89)

تخلف المؤسسة هيئة التقاعد الفلسطينية المشكلة بموجب قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 فتنقل إليها الحقوق كافة التي كانت للهيئة السابقة، وتتحمل التزاماتها وواجباتها كافة.

مادة (90)

لا تنطبق أحكام هذا القانون على رئيس السلطة الوطنية، ورئيس وأعضاء مجلس الوزراء، ورئيس وأعضاء المجلس التشريعي، وأية فئات أخرى تنظم حقوقهم التقاعدية بموجب قوانين خاصة.

مادة (91)

يصدر مجلس الوزراء اللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

مادة (92)

يستمر العمل بقوانين التقاعد السارية إلى حين سريان أحكام هذا القانون.

مادة (93)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذا القانون ويعمل به وفقاً للمراحل التي تقر بموجب الأنظمة التي يصدرها مجلس الوزراء لهذا الخصوص، وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر في مدينة

محمود عباس

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

ورقة أولية حول

”تجربة برامج الرعاية الاجتماعية في فلسطين“

آب ٢٠٠٩

ورقة أولية حول

”تجربة برامج الرعاية الاجتماعية في فلسطين“

تمهيد

تتضمن الورقة مراجعة لبرامج الرعاية الاجتماعية الفلسطينية منذ إنشائها ولغاية الآن، وتحديد الفئات التي تغطيها، والمنافع التي تقدمها، والمشاكل التي تعترضها، بهدف توفير فهم مشترك لـ”مجموعة باحثي السياسات في مواطن“ على وجه الخصوص، ولكافة الأطراف ذات العلاقة بشكل عام، حول طبيعة الإشكاليات التي حالت دون تطوير برامج ومشاريع الرعاية الاجتماعية التي توفرت للفلسطينيين إلى نظام وطني شامل للضمان الاجتماعي لغاية الآن، وتأخذ بالاعتبار الظروف الاجتماعية الاقتصادية التي يعيشها الفلسطينيون في الأراضي الفلسطينية.

تمت مراجعة هذه البرامج وفقاً لطبيعة الفئات التي استهدفتها، ووفقاً للتصنيفات المتعارف عليها في أنظمة التأمينات الاجتماعية في دول العالم، التي تتضمن أنظمة التقاعد في القطاعات المختلفة، وتأميني البطالة والشيخوخة، والمساعدات الاجتماعية

للأسر الفقيرة، هذا وقد تمت الإشارة إلى الدعم المقدم إلى حالات اجتماعية خاصة في المجتمع الفلسطيني المتضررة من ممارسات الاحتلال الإسرائيلي؛ مثل أسر الشهداء والجرحى والأسرى والمحررين والعائلات المتضررة من جدار الفصل العنصري.

مقدمة

تعرض المجتمع الفلسطيني خلال ما يزيد على الستين عاماً الماضية إلى أزمات متتالية أدت إلى نزوح جماعي للفلسطينيين، وخسائر في الأرواح والممتلكات، وتعطيل الحياة عموماً. فباحتلال ما يزيد على ثلاثة أرباع مساحة فلسطين التاريخية، وتدمير 531 تجمعاً سكانياً فلسطينياً العام 1948، تم تهجير وطرد وتشريد ما يزيد على 914 ألف فلسطيني حسب مصادر الأونروا للعام 1950، بما نسبته 85% من سكان المناطق الفلسطينية التي قامت عليها دولة إسرائيل حينئذ. وتوزع هؤلاء في مخيمات اللاجئين التي انتشرت في الضفة الغربية وقطاع غزة، والدول المجاورة في الأردن ومصر وسوريا ولبنان والعراق. ومع الاحتلال الإسرائيلي لما تبقى من الأراضي الفلسطينية وبعض أراضي الدول المجاورة العام 1967، نزح ما يقارب 780 ألف لاجئ فلسطيني جديد إلى تلك المناطق.

تولت الأونروا بقرار من الجمعية العمومية للأمم المتحدة مسؤولية رعاية شؤون هؤلاء اللاجئين، وتقديم الخدمات الإنسانية الضرورية لهم في مختلف أماكن تواجدهم، منها الضفة الغربية، وقطاع غزة. كما عملت مؤسسات دولية ومحلية مختلفة على تقديم بعض الخدمات والمساعدات الاجتماعية الضرورية للفلسطينيين بما يمكنهم من البقاء.

ومع استمرار الاحتلال العسكري للأراضي الفلسطينية معظم تلك الفترة، وما رافقه من سياسات عنصرية إحتلالية مثل مصادرة الأراضي، وهدم البيوت، والإغلاقات المتكررة، التي أدت إلى تعثر الأوضاع الاقتصادية المحلية وتدهورها، ما أدى إلى ازدياد العوائق أمام الحصول على فرص للعمل، ورفع تكلفة الحصول على الخدمات العامة الأساسية مثل الكهرباء، والمياه، والصرف الصحي، وتدني مستوى الخدمات الأساسية التعليمية والصحية، نتجت مشاكل اقتصادية واجتماعية مستمرة أدت إلى خلق ظاهرة فقر مزمنة عانتها ولا تزال نسبة كبيرة من المجتمع الفلسطيني، تمثلت في انعدام الأمن الاجتماعي، الأمر الذي دفع العديد من الجهات المحلية والدولية إلى محاولة معالجة هذه الظاهرة بوسائل وآليات مختلفة، من خلال استيعابها عدداً من العاطلين عن العمل في الوظائف العامة الحكومية، أو وكالة الغوث الدولية، بالإضافة إلى تقديم مساعدات اجتماعية إغاثية وطارئة وآنية للسكان الفلسطينيين، في محاولة للتخفيف من عواقب تلك الأزمات على المجتمع الفلسطيني في أكثر من مرحلة.

ومع توقيع اتفاقية أوسلو بين منظمة التحرير الفلسطينية وإسرائيل العام 1993، وتسلم السلطة الوطنية إدارة الأراضي الفلسطينية، اعتبرت السلطة الوطنية في الضفة الغربية وقطاع غزة بلداً مضيفاً للاجئين الفلسطينيين. واستمرت الأونروا في متابعة أعمالها في دعم اللاجئين في ظل السلطة الوطنية، الذين بلغت نسبته

حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني العام 2007، ما يقارب 43.6% من مجموع السكان الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية، يتوزعون ما بين الضفة الغربية بنسبة 27.2% من السكان، مقابل 67.9% من سكان قطاع غزة. وانتقلت مسؤولية توفير الخدمات الاجتماعية للسكان الفلسطينيين -البالغ عددهم في نهاية العام 2008 حوالي 3.88 مليون نسمة، منهم 2.42 مليون في الضفة الغربية، وحوالي 1.46 مليون في قطاع غزة، وما يقارب 379 ألف نسمة في محافظة القدس - للسلطة الناشئة.

وقد دأبت الدراسات ذات العلاقة على تصنيف المساعدات المقدمة للشعب الفلسطيني حسب الجهة المقدمة إلى نظام دعم اجتماعي رسمي تتولاها الجهات الحكومية والدولية الرسمية، وآخر غير رسمي. يضم الثاني المساعدات العينية الإغاثية، والمساعدات المادية، والمنح، والمساعدات الاجتماعية المتبادلة بين الفلسطينيين كشكل من أشكال التكافل المجتمعي المحلي أو العائلي، وكجزء من الدعم المتبادل والعلاقة وفقاً لنظام القيم الاجتماعية التضامنية السائدة، وفق معايير أهمها قرابة الدم، والتقارب الجغرافي لطرفي العلاقة، والحالة المالية للمزود والمتلقي، والعمر والوضع الاجتماعي، ونوع الجنس للمتلقي، ويدخل ضمن هذا التصنيف تزويد المتلقي بالخبرة المهنية، أو المساعدة في العثور على عمل. وقد شكل نظام الدعم الاجتماعي غير الرسمي بين الأقرباء والجيران والأصدقاء، في ظل القطاع العام الحكومي العاجز عن لعب هذا الدور بشكل فعال نتيجة معاناته من ضعف موارده المالية، وضعف رأسمال القطاع الخاص للقيام بهذا الدور، عاملاً أساسياً في تمكين الفلسطينيين من الصمود خلال تلك العقود الطويلة من الحرمان والاضطهاد الاجتماعي والاقتصادي.

أما نظام المساعدات الاجتماعية الرسمي، فقد شكل تلك البرامج التي تقدم من خلال جهات رسمية مثل الأونروا، ووزارة الشؤون الاجتماعية، ومنظمات شبه حكومية مثل لجان الزكاة وغيرها. وشملت هذه البرامج تقديم المساعدات النقدية والعينية مثل خدمات الرعاية الصحية، والتأمين الصحي، وإعادة التأهيل، والخدمات الأساسية، والسكن، والتعليم. بينما وفرت وزارة الشؤون الاجتماعية المساعدات النقدية والعينية. وقد اعتمدت معايير تقديم المساعدات لدى هذه الجهات على تقديرات مختلفة لتحديد الفقراء، فبالإضافة إلى تحديد معدل دخل الأسرة عند مستوى معين، اعتمدت وزارة الشؤون الاجتماعية والأونروا عادة معايير إضافية لتحديد الفقر منها: عدم وجود أفراد ذكور في العائلة قادرين على العمل، وغالباً ما تم حصر المساعدات فقط في إطار العائلات التي تصنف ضمن حالات الفقر المزمن. فقد أشار تقرير مسح الفقر الفلسطيني الذي شكل جزءاً من تقرير تقييم الفقر بالمشاركة للعام 2002، إلى أن انتشار الفقر بين الفلسطينيين يعود إلى أسباب مختلفة منها، البطالة، وانخفاض الدخل،

وعدم وجود معيل ذكر مؤهل للعمل في الأسرة، والمرض والعجز والشيخوخة، واليتم، وكبر حجم الأسرة الفلسطينية، وفرض القيود على حرية المرأة في العمل، وإدمان الكحول والمخدرات، وتدني مستوى التعليم، حيث تؤدي هذه العوامل إلى الضعف الاجتماعي والاقتصادي، وعادة ما تؤدي إلى عدم قدرة الأفراد على توفير الاحتياجات الأساسية اللازمة لهم.

وعلى الرغم من تمكن هذه الآليات مجتمعة من مساعدة الملايين من الفلسطينيين في التعامل مع الصدمات الحادة والطارئة والأزمات المزمنة، فإنه لم يتم محاولة تطوير هذه الآليات من قبل السلطة الفلسطينية إلى نظام وطني شامل للحماية الاجتماعية يوفر الحد الأدنى من الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الفلسطيني، الذي بقي مكشوفاً أمام الانعكاسات السلبية لهذه الأزمات في أكثر من مناسبة.

طبيعة تجربة أنظمة الرعاية الاجتماعية في فلسطين

يمكن مراجعة برامج/محاولات الحماية الاجتماعية التي توفرت للفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية إلى ثلاث أساسية، سيتم تناولها بالوصف حسب الفئات المستفيدة منها، ومن ثم تحديد الإشكاليات التي تعانيها، والتي تحد من إمكانية تحقيقها أهدافها، الأمر الذي يستوجب وضع توصيات خاصة بشأن تطويرها وتفعيلها:

أولاً: أنظمة التقاعد

القطاع العام: بدئ بإنشاء صناديق التقاعد الحكومية للعاملين في القطاع العام في كل من قطاع غزة العام 1954، والضفة الغربية العام 1959، كأول آلية رسمية لتقديم خدمات الحماية الاجتماعية للفلسطينيين لكبار السن فوق 60 عاماً، من قبل الحكومات التي كانت مسؤولة عن الإدارة المدنية للأراضي الفلسطينية في حينه، والمتمثلة بالإدارة المصرية في قطاع غزة، والأردنية في الضفة الغربية، وتمثلت بعد العام 1967 بالإدارة المدنية التابعة للاحتلال الإسرائيلي، الذي سيطر على الأراضي الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة لغاية تسلم السلطة الوطنية لإدارة المناطق الفلسطينية العام 1994.

بعد تسلم السلطة الوطنية مسؤولية الحكم في الأراضي الفلسطينية، أدارت من خلال وزارة المالية والهيئة العامة للتقاعد والمعاشات ثلاثة أنظمة تقاعد لتقديم مخصصات مالية للمشاركين بعد التقاعد؛ واحداً للموظفين المدنيين في الضفة الغربية، وآخر في قطاع غزة والذي كان استمرار لما كان عليه الوضع قبل ذلك، وثالثاً للعاملين في القوى الأمنية الفلسطينية، ولاحقاً تم إشراك الموظفين الذين عينوا منذ حزيران 2001 في نظام قطاع غزة، بغض النظر عن مواقع عملهم، في حين اعتمدت دائرة التقاعد في وزارة المالية متابعة أوضاع المتقاعدين السابقين في الضفة ممن كان يتم اقتطاع ما قيمته 2% من رواتبهم لهذا الغرض. وحسب دراسة لـ (Portland Trust) "بورتلاند ترست" العام 2007، هناك ما مجموعه 160 ألف موظف فلسطيني في الخدمة المدنية والعسكرية من المفترض أن يستفيدوا من هذه الأنظمة، بما نسبته 15% من القوى العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة. وفي الوقت الذي تعتبر فيه هذه الأنظمة من بين أكثر الأنظمة سخاء في العالم، إلا أنها تعاني من مشاكل خطيرة، أبرزها عدم القدرة على الاستمرارية في دفع المستحقات (الديومة المالية) بسبب الفوضى والنقص في التحويلات الحكومية للمستحقات بانتظام، أو سوء استثمار أموال الصندوق وغياب الإشراف الفعال عليه، ناهيك عن السخاء غير الموضوعي في احتساب الراتب التقاعدي، إذ كان من المتوقع أن تسدد هيئة التقاعد العامة ما قيمته 165 مليون دولار كمستحقات لما يقارب 17 ألف من المتقاعدين، في ظل وجود عجز كبير في صندوق التقاعد في قطاع غزة بما قيمته

300 مليون دولار كالتزامات غير مدفوعة للصندوق، إذ وضع التزام تسديد هذه الالتزامات من خزينة السلطة الوطنية الفلسطينية، ما دفع السلطة لتدارك الأمر من خلال اعتماد خطة إصلاحية لأنظمة التقاعد استمرراً للجهود التي بذلتها في هذا المجال منذ العام 2003، من خلال توحيد القواعد المتعلقة بالاشتراكات والفوائد والأهلية للحصول على التقاعد في هذه الأنظمة المختلفة، وقد اتخذت السلطة إجراءات عدة في إطار عملية الإصلاح، تضمنت:

1. إصدار قانون التأمينات الاجتماعية للقطاعين الخاص والمدني، الذي ألغي فيما بعد بقرار بقانون عن رئاسة السلطة لمشاكل خطيرة فيه. كان من المفترض أن ينشأ بموجب هذا القانون صندوق للتأمينات الاجتماعية يدير موارده المالية مجلس إدارة كمؤسسة عامة مستقلة للتأمينات الاجتماعية، يضم مجلس الإدارة وزير العمل رئيساً، وأعضاء من الوزارات ذات العلاقة، وممثلين عن العمال وأصحاب العمل. ويقدم النظام للعاملين في القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني خدمات تأمين وتعويض بدل إصابات العمل والوفاة، مقابل 3% من راتب الموظف، يدفعها صاحب العمل، وخدمة التقاعد عند بلوغ سن 60 عاماً، من خلال راتب تقاعدي بقيمة 80% من الراتب الشهري للموظف كحد أقصى، و40% كحد أدنى، مقابل 5% من الراتب الشهري يدفعها العامل و8% يدفعها صاحب العمل.

2. استمرار إخضاع العاملين في القطاع العام الذين زادت أعمارهم على 45 سنة العام 2005 للقانون الأردني في الضفة الغربية (نظام 2%)، والقانون المصري في قطاع غزة (نظام 10%).

3. توحيد أنظمة التقاعد لمن قلت أعمارهم عن 45 سنة العام 2005 في قانون التقاعد العام، الذي ينتفع به العاملون في القطاع العام الفلسطيني، بمن فيهم قوى الأمن، وموظفو منظمة التحرير الذين تدفع رواتبهم من الموازنة العامة، وإخضاع موظفي الهيئات المحلية والمؤسسات العامة ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني للقانون نفسه بناء على طلبها، شريطة أن يتم تحويل كافة حسابات التقاعد المتجمعة من الأنظمة القديمة والنظام الجديد إلى حسابات منفصلة لدى هيئة التقاعد الفلسطينية كمؤسسة مستقلة تقوم بتنظيم وإدارة والإشراف على نظام التقاعد واستثمار أمواله.

من المفترض أن يقدم النظام الموحد، بالإضافة إلى التقاعد للمنضمين إليه، خدمات التأمين على الحياة والعجز. ويتضمن نظام المساهمات فيه مساهمة إجبارية للموظف بقيمة 7% من راتبه الشهري، و9% يدفعها صاحب العمل، مقابل الحصول على راتب تقاعدي بقيمة 2% من متوسط راتب السنوات الثلاث الأخيرة عن كل سنة خدمة عند إنهائه 20 سنة خدمة، وبلوغ سن 60 عاماً، بالإضافة إلى مساهمة اختيارية للموظف بقيمة 3% أو أكثر من راتبه مقابل 3% فقط يدفعها

صاحب العمل، يحصل مقابلها عند سن التقاعد على مجموع مساهماته ومساهمات صاحب العمل مع عوائدها، إلا أن موظفي الهيئات المحلية والمؤسسات العامة غير الحكومية أسقطوا من قائمة الفئات المستهدفة من القانون فيما بعد بقرار رئاسي، وأبقى موظفو مؤسسات العمل الأهلي من الفئات المستفيدة على أن ينظم اشتراكهم بلائحة تصدر عن مجلس الوزراء، وعليه أبقى هذه الفئة خارج الفئات المستفيدة من القانون لعدم صدور اللائحة عن مجلس الوزراء لغاية الآن.

وعلى الرغم من الجهود التي بذلتها الحكومة الفلسطينية لإصلاح نظام التقاعد العام، فإن صندوق هيئة التقاعد بقي يعاني من عجز كبير نتيجة عدم قيام الحكومة بتحويل المخصصات المترتبة عليها للصندوق، بالإضافة إلى العمل على إحالة أعداد كبيرة من الموظفين الذين صنفوا كعائدين أو سجناء أو ممن صنفوا على التنظيمات والفصائل كمتفرغين للتقاعد على حساب الصندوق، دون أن يكونوا قد سدوا الاشتراكات المطلوبة لأغراض الاستحقاق، هذا بالإضافة إلى قيام الحكومة بالاستدانة من الصندوق، واستثمار أموال الصندوق في استثمارات خاسرة أحياناً نتيجة غياب مجلس إدارة الصندوق، وعدم قيامه بواجباته في الرقابة على إدارة أموال الصندوق واستثماراته.

وفي محاولة لمعالجة تلك الإشكاليات، عملت السلطة الوطنية على إدراج إصلاح أنظمة التقاعد ضمن الأولوية في خطة الإصلاح والتنمية للسلطة 2008-2010. وتأتي هذه المراجعة في هذا السياق.

ونظراً لتناقض بعض بنود القانون مع قانون العمل الفلسطيني، مع عدم توفر القدرات الإدارية والبشرية المؤهلة من جهة، والمشاكل التي تعترية من حيث التصميم المتعلق بضمان الاستدامة المالية ومتطلبات التنفيذ من جهة ثانية، تم إلغاء القانون من قبل رئاسة السلطة الوطنية، بناء على توصيات للبنك الدولي، الذي أشار تقرير له حول تقييم القانون بطلب من وزارة العمل الفلسطينية إلى أهم المشاكل التي واجهها تطبيقه، وتتلخص في:

- عدم الاستدامة المالية، حيث لضمان استمراريته على مدى 30-35 سنة قادمة، يتطلب نسبة اشتراك 25% من الأجر الشهري للموظف.
- يحل القانون السلطة الفلسطينية التزام تغطية العجز فيما لو حدث من الخزينة العامة، ما قد يفرض التزاماً مالياً ضخماً على السلطة، في وقت تعاني فيه السلطة من وضع مالي غير مستقر.
- يوفر النظام منافع لنسبة قليلة من العمال الفلسطينيين، ويستثني النسبة الأكبر من العاملين في القطاع الخاص غير الرسمي الذين يعملون في المشاريع العائلية والصغيرة والأعمال المتفرقة، ما لا يمكنهم من دفع الاشتراكات لسنوات الخدمة

المطلوبة لأغراض التقاعد. كما أن أكثر العمال فقراً سيحصلون في النظام على أقل منفعة.

● إن المقتطعات الإلزامية المفروضة على الأجور من أجل التقاعد ستكون صعبة جداً في ظل الوضع المتردي للاقتصاد الفلسطيني ومستويات الفقر المرتفعة وضعف القطاع الخاص. كما ستلقي بعبء مالي ثقیل على كاهل العائلات العاملة وأصحاب العمل.

● سيتطلب النظام بنى للإدارة والإشراف والتنفيذ غير متوفرة حالياً لدى السلطة الوطنية، وبخاصة أن آليات التحصيل والترتيبات الإدارية بالنسبة لبرنامج القطاع الخاص هي أكثر تعقيداً منها للقطاع العام. كما أن خبرة السلطة الفلسطينية ما زالت ضعيفة فيما يتعلق بتحصيل الضريبة المباشرة من أجور القطاع الخاص المطلوبة لبرنامج تقاعد يعتمد على الاشتراكات. إذ سيتطلب الأمر مبلغاً كبيراً من أجل التنمية المؤسسية قبل أن تتمكن السلطة من إدارة برنامج القطاع الخاص بكفاءة. كما أن الأمر سيتطلب بذل جهد أكبر إذا ما قام كيان آخر بإدارة البرنامج.

كان من الضروري تحليل العلاقة ما بين البرامج الاجتماعية القائمة والمنافع التقاعدية المقترحة، بالإضافة إلى تحليل أسواق العمل الفلسطينية وجودة التشغيل، لفهم تركيبة التشغيل والأثر الممكن للضريبة المضافة، من أجل تغطية الدخل التقاعدي، وفهم أثر مساهمة الموظف في الاستهلاك الأسري، على أن يتبع هذا العمل التحليلي مشاورات ما بين الشركاء وأصحاب العمل والعمال (الاتحادات ... الخ) قبل اتخاذ القرارات النهائية الخاصة بأنواع البرامج ومستويات المنفعة والمعايير الأخرى وآليات التمويل وإستراتيجية التنفيذ.

من الممكن أن يكون برنامج المساهمة الإلزامي في القانون مستداماً من الناحية المالية إذا تم التوازن بين نسبة الاشتراك ومستوى المنفعة وشروط أخرى، وإذا تم تعديلها كما هي في نظام التقاعد الموحد للقطاع العام، فإن برنامج القطاع الخاص سيكون مستداماً بشكل جيد من الناحية المالية.

القطاع الخاص: لم يتم العمل بموجب أنظمة تقاعد عاملة وشاملة في المؤسسات العامة غير الحكومية أو القطاع الخاص الفلسطيني لغاية الآن، إذ تعتمد هذه المؤسسات والشركات الخاصة مكافئة تعويض نهاية الخدمة الإلزامي بموجب قانون العمل الفلسطيني العام 2000، من خلال دفع مبلغ إجمالي للموظف عند انتهاء خدماته قيمته شهر عن كل سنة عمل، بما فيها للعاملين في مؤسسات الحكم المحلي من بلديات، ومجالس بلدية، التي يخضع موظفوها الذين عينوا قبل نشوء السلطة لقانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 للعام 1959 في الضفة الغربية، والقانون المصري للعام 1964 في قطاع غزة، إلا أن أعداد هؤلاء الموظفين في

تتناقص، وتضاءلت أعدادهم بالنسبة لأعداد الموظفين الحاليين الذين يخضعون لنظام تعويض نهاية الخدمة في قانون العمل الفلسطيني، والبالغ عددهم ما يقارب 11.710 موظف/ة في الأراضي الفلسطينية (8.034 في الضفة الغربية، و3.676 في قطاع غزة).

الجامعات: تعتمد الجامعات الفلسطينية أنظمة تقاعد وأدخار مختلفة، فعلى سبيل المثال يسري في الجامعات الحكومية مثل القدس المفتوحة نظام تعويض نهاية الخدمة الإلزامي في قانون العمل الفلسطيني. بينما تعتمد الجامعات الأخرى شبه الحكومية أنظمة خاصة بها. فمثلاً، يستفيد ما يقارب 2.000 موظف في جامعة النجاح الوطنية من نظام تعويض نهاية الخدمة ونظام التوفير المعتمد والمتضمن في نظام الكادر الموحد الصادر عن مجلس التعليم العالي منذ أيلول العام 2008. إذ تتدرج قيمة تعويض نهاية الخدمة فيه من راتب آخر شهر تقاضاه الموظف عن كل سنة خدمة للسنوات الخمس الأولى من الخدمة الفعلية لتصل إلى راتب شهرين ونصف عن كل سنة خدمة لمن تزيد سنوات خدمته على 15 سنة خدمة. كما يستفيد نظام التوفير المتضمن في النظام الذي يساهم فيه الموظف بما قيمته 5% من الراتب الشهري الإجمالي مقابل 5% أخرى تساهم فيها الجامعة. ولا يتم استثمار أموال الصندوق التي تودع في حساب خاص للجامعة في أحد البنوك المحلية.

بينما تعتمد الجامعة الأمريكية نظام تعويض نهاية الخدمة، إذ يستحق الموظف راتب شهر عن كل سنة خدمة لسنتين الخدمة الأولى، ثم راتب شهر ونصف عن السنوات ما بعد التسع، هذا بالإضافة إلى نظام أدخار متدرج يستفيد منه ما يقارب 370 موظفاً بدوام ثابت، الذي يبدأ بمساهمة الموظف بـ 1% من راتبه الشهري، مقابل 2% تدفعها الجامعة للسنة الأولى من الخدمة، إلى أن يصل بعد ثلاث سنوات خدمة إلى 3%، مقابل 6% من الراتب الشهري للموظف.

وكالة غوث وتشغيل اللاجئين (الأونروا): كما عملت بعض المؤسسات الكبيرة الحجم على تطوير صناديق أدخار وتقاعد خاصة لموظفيها، منها نظام التقاعد الخاص بموظفي وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)، إذ يبلغ عدد موظفي الأونروا في الضفة الغربية وقطاع غزة لغاية آذار 2009 ما يقارب 15.070 موظفاً محلياً (4.735 في الضفة، 10.335 في قطاع غزة)، معظمهم من اللاجئين الفلسطينيين. يشكل المعلمون أكبر فئة مستفيدة منهم، بما يقارب 71%، يتبعهم موظفو الخدمات الصحية والإغاثة والخدمات الاجتماعية والإدارية. يستفيد هؤلاء الموظفون مما يسمى "صندوق ادخار الموظفين" كنظام إلزامي لكافة موظفيها في مختلف أماكن عملها، منها الأراضي الفلسطينية. ويساهم فيه الموظف بما نسبته 7.5% من راتبه الشهري مقابل 15% تدفعها الوكالة، ويستطيع الموظف أن يطلب زيادة الاقتطاع من راتبه الشهري لصالح صندوق الادخار لغاية 50% من الراتب، أو أن يضيف إليه جزءاً من مستحقات نهاية الخدمة أو التقاعد. وابتداءً من أيلول

2002، سمحت الوكالة للمشاركين سحب النسبة الطوعية من مساهمتهم. وتعمل الوكالة على إدارة أموال الصندوق واستثمارها وفق سياسة استثمارية يقرها ويشرف عليها المفوض العام شخصياً، وتتنحصر في الحكومة والأوراق المالية ذات الجودة العالية، أو أية موجودات أو إستراتيجية يراها مناسبة، ويتحمل الصندوق المصاريف الإدارية الخاصة به. على أن يعلن المفوض العام قيمة الفائدة المتحصلة من استثمارات الصندوق سنوياً، كما تظهر في كشف حساب الأذخار الخاص بالموظف الذي يتسلمه سنوياً. كما يتم تدقيق حسابات الصندوق ونشر البيانات المالية الخاصة به سنوياً. ويستحق الموظف بالإضافة إلى ذلك، مستحقات نهاية الخدمة عند بلوغه سن الـ 60 عاماً بقيمة 8.5% من الراتب الأخير عن كل سنة خدمة.

خصخصة صناديق التقاعد: بالإضافة إلى ذلك، كانت هناك محاولة لإقرار نظام حول إنشاء صناديق تأمين تقاعدية استثمارية خاصة للقطاع الخاص والأهلي من قبل مؤسسة "بورتلاند ترست"، إذ قدم مشروع نظام لمجلس الوزراء خلال العام 2008 بواسطة الدكتور عاطف علاونة، وهو ما زال على أجندة مجلس الوزراء العام 2009 للمناقشة. يقترح مشروع النظام أن تنشأ بموجبه صناديق خاصة استثمارية تقاعدية من قبل المشغلين، وترخص من قبل هيئة التقاعد التي تتولى بدورها الرقابة الإدارية على الصناديق، التي تدير المساهمات الخاصة بالمشاركين وفقاً لسياسة استثمارية يحددها الصندوق ضمن معايير محددة في مشروع النظام، بحيث ينتفع به بشكل إلزامي كافة العاملين في القطاع الخاص الفلسطيني ومؤسسات العمل الأهلي والنقابات والعاملين بأجر الخاضعين لقانون العمل، ويستبدل نظام نهاية الخدمة والتوفير المعمول بهما في القطاع الخاص، ويتم تطبيقه على من هم دون سن 45 سنة من تاريخ العمل به، على أن يستمر العمل بموجب الأنظمة القديمة لمن هم فوق 45 سنة. ويوفر خدمات التأمين الصحي للمشاركين، وخدمات التقاعد للمشاركين البالغين 60 سنة فأكثر. ويلزم خريزة السلطة بتحمل تقاعد أساسي لصالح الذين ينطبق عليهم النظام المقترح يساوي تقاعد الشيوخة الممنوح لموظفي القطاع العام ممن بلغ الـ 60 عاماً ولم يكن له مصدر دخل.

ثانياً: برامج الحماية من تأثيرات البطالة

وكالة الغوث- فرص عمل مؤقتة: في أوائل الثمانينيات من القرن الماضي، أطلقت الأونروا برنامج "توفير فرص العمل" الذي هدف إلى تحسين مستوى معيشة الفقراء في مخيمات اللاجئين من خلال تشغيلهم في أعمال إعادة بناء الملاجئ وإصلاحها. وتم تطوير هذا البرنامج العام 1989 إلى برنامج واسع النطاق تضمن توفير فرص عمل في الشركات التجارية الصغيرة ومصانع البناء المحلية، ثم تم إطلاق برامج القروض الصغيرة للمساعدة في توفير مشاريع إنتاجية. وفي العام 1991، أطلقت الأونروا في قطاع غزة، ثم في الضفة الغربية العام 1993، برنامج القروض البسيطة والمشروعات

الصغيرة كاستجابة لتسارع تدهور الظروف الاقتصادية التي اتسمت بارتفاع نسبة البطالة وانتشار الفقر في أعقاب اندلاع الانتفاضة الأولى العام 1987، وحرب الخليج الأولى العام 1991. وحددت الأونروا نهاية العام 1999 موعداً مستهدفاً للبرنامج كي يعتمد كل الاعتماد على النفس. غير أنه تعين تقديم الموعد بسبب أزمة الميزانية التي واجهت الوكالة، وبدأ البرنامج في تلبية تكاليفه التشغيلية منذ 1998، وبنهاية العام 2001، غطى 88.5% من تكاليفه التشغيلية من دخل الفائدة. كما نفذت الأونروا ضمن برنامج المساعدات الطارئة كاستجابة للظروف التي نتجت عن الانتفاضة الثانية العام 2000، مشروع تشغيل طارئ للعاطلين عن العمل.

بلغ إجمالي قيمة القروض التي تم منحها من قبل وكالة الغوث في الأراضي الفلسطينية لغاية 2009، ما يقارب 149 مليون دولار أمريكي، دعمت ما يقارب 132 قرصاً لمشروعات صناعية وخدمية وتجارية، وتراوحت المشروعات التي تتم مساندتها في حجمها بين صغار البائعين، والمشروعات الصغيرة التي توظف فرداً أو فردين فقط، والصناعات الصغيرة التي توظف حتى 30 عاملاً. واستهدفت هذه القروض، في الغالب، مشاريع للنساء ولفئات شبابية تقل أعمارها عن 28 سنة.

مؤسسات دولية: بالإضافة إلى الأونروا، تقدم المؤسسة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) منذ العام 2000، برامج لدعم التعليم العالي والتدريب، حيث تقدم منذ ذلك الحين مئات المنح التي تستهدف فئات اجتماعية معينة بقيمة "27 مليون دولار" لغاية 2005 للدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية. وما بين 2006 و2008، عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "برنامج تمكين العائلات المحرومة في قطاع غزة"، على تقديم مساعدات من خلال تمويل مبادرات المشاريع الصغيرة بقيمة 30 مليون دولار، استهدفت فئات الشباب من العائلات المحرومة غير القادرين على الحصول على فرص عمل، إذ بلغت نسبة السكان في قطاع غزة الذين لم يتمكنوا من توفير احتياجاتهم اليومية من الغذاء حينئذ ما نسبته 70% من السكان.

كما يدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حالياً المرحلة الأولى من برنامج تمكين الأسر المحرومة اقتصادياً في فلسطين الذي أطلق منذ العام 2007 بتمويل من برنامج الأمم قيمته 0.5 مليون دولار، ورصد للبرنامج بتمويل من البنك الإسلامي للتنمية وبعض الصناديق العربية ما قيمته 29.7 مليون دولار، ليخدم 12 ألف أسرة فقيرة، حيث من المفترض انتقال إدارته إلى وزارة الشؤون الاجتماعية. ويقسم البرنامج إلى برنامجين فرعيين، الأول لتقديم مساعدات اجتماعية مباشرة للفئات الفقيرة، والآخر بقيمة 10 ملايين دولار مخصصة لتمويل مشاريع صغيرة من خلال التعاقد مع مؤسسات إقراض صغيرة، حيث خطط المشروع لتستمر المرحلة الأولى منه 30 شهراً على أساس أنها مرحلة تجريبية، ثم ينتقل المشروع للسلطة الوطنية التي تقوم بدورها بإنشاء جسم شبه مستقل لإدارته (مؤسسة عامة) تشكل صندوقاً دواراً أو وقفية.

وتشكل طبيعة برامج القروض بشكل عام عائقاً أمام الفقراء للحصول عليها بسبب الشروط التي تستوجب الحصول عليها من وجود الكفيل، وقيمة القرض الصغيرة جداً، وآلية صرفها التي تتم خلال فترات، بالإضافة إلى أسعار الفائدة المرتفعة عليها.

أما السلطة الوطنية الفلسطينية، فقد تعاملت مع مشكلة البطالة في إطار مؤسستي وزارة العمل الفلسطينية والمجلس الفلسطيني للتنمية والإعمار (بكدار). إذ عمل المجلس الفلسطيني للتنمية والإعمار "بكدار"، بالشراكة مع البنك الدولي ومؤسسات دولية أخرى، على إطلاق عدد من برامج التشغيل المؤقتة مع الإغلاق الإسرائيلي للأراضي الفلسطينية العام 1996، الذي نتج عنه تسريح عدد كبير من العمال الفلسطينيين (87 ألف عامل) داخل الخط الأخضر.

وخلال الفترة 2001-2003، نفذ "بكدار" برنامج تشغيل طارئ بقيمة 1.45 دولار أمريكي بمنحة من الحكومة البريطانية من خلال البنك الدولي. كما خصص بنك التنمية الإسلامي ما قيمته 6.8 مليون دولار لصندوق الأقصى لغرض تمويل البرنامج.

كما استهدفت برامج وزارة العمل العاطلين عن العمل في الأراضي الفلسطينية من خلال برنامج التشغيل المؤقت، إذ شكل بقرار من مجلس الوزراء العام 2003، والذي تم بموجبه تشكيل لجنة لإدارة برنامج التشغيل المؤقت برئاسة وزارة العمل، وعضوية الوزارات المعنية، وممثلين عن قطاع العمال، أوكلت إليها مهمة تصميم برنامج عمل ومعايير يصادق عليها من قبل مجلس الوزراء، وتختص فيه وزارة العمل بتحديد العاطلين عن العمل. على أن توفر وزارة المالية مبدئياً موازنة لتغطية مخصصات 20 ألف عاطل عن العمل، بحيث يتم تدويرها كل 3 أشهر، ويعفى العاطلون عن العمل وأسرهم من رسوم التأمين الصحي، والمدارس، والالتزام بعدم قطع التيار الكهربائي أو المياه عن بيوتهم.

هذا بالإضافة إلى برنامج شركاء للتشغيل المؤقت الذي تنفذه الوزارة مع القطاع الخاص، والذي جاء كجزء من خطة الإصلاح والتنمية 2008-2010، ليستهدف الداخلين الجدد لسوق العمل من فئات خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة والمدارس المهنية، من خلال إكساب المستهدفين مهارات عملية وتدريبية تمكنهم من الانخراط في سوق العمل بشكل دائم، حيث تم إيقافه مؤقتاً من قبل وزارة المالية بسبب ضعف الموارد المالية.

وكانت هناك محاولات من جهات ذات علاقة لتطوير سياسة وطنية شاملة للتعامل مع مشكلة البطالة، كان أبرزها مشروع قانون التأمين ضد البطالة، الذي اقترح إنشاء مؤسسة عامة مستقلة للتأمين ضد البطالة، تنشئ صندوقاً خاصاً بالتأمين ضد البطالة، يديرها مجلس إدارة يضم، بالإضافة إلى وزير العمل، أعضاء من الوزارات ذات العلاقة، وممثلين عن أصحاب العمل واتحاد نقابات العمال. وقدم مشروع القانون للمجلس التشريعي من قبل مركز الديمقراطية وحقوق العاملين بواسطة النائب السابق عزمي الشعيبي، وعرض على المجلس العام 2004، حيث أقر بالقراءة العامة، ولم يفعل نقاشه لغاية الآن.

كما أن هناك برنامجاً مشابهاً ضمن خطة الإصلاح والتنمية 2008-2010 يهدف إلى توفير صندوق مالي مخصص للعمال المتعطلين عن العمل لفترة لا تتجاوز سنة، بحيث توفر مشاركة العاملين وأصحاب العمل في القطاعين الخاص والأهلي مصادره المالية بقيمة 2.5% من العامل، و5% من صاحب العمل، ويعطى العاطل عن العمل راتباً بقيمة 930 شيكلاً شهرياً لمدة 6 شهور. لكن لم يتم البدء بتنفيذ المشروع لغاية الآن.

إن برامج التشغيل الطارئ تتسم، بالإضافة إلى توفير أجر أقل من أجر السوق كآلية لاستبعاد غير المستهدفين من الانضمام إلى هذه البرامج، بأنها توفر أعمالاً ذات طبيعة بسيطة لا تشكل مهنة دائمة، بالإضافة إلى كونها برامج مؤقتة لفترات قصيرة، وعادة ما تستهدف الفئات غير المؤهلة للحصول على المساعدات من وزارة الشؤون الاجتماعية والأونروا مثل الفقراء الذين أنتجتهم الانتفاضة الثانية، كنوعية مختلفة من الفقراء الذين فقدوا بسبب هذه الانتفاضة إما أعمالهم ووظائفهم وإما أراضيهم وغيرها من الممتلكات، حيث اختلفت هذه الفئة من الفقراء عن الفقراء المزمنين من فئات المعالين من قبل الكبار في السن، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، أو الأيتام، أو النساء الأرامل والمطلقات العاطلات عن العمل، الذين يعتبرون من مستهدفى المساعدات الاجتماعية، بينما لا يستوفي الفقراء من النوع الأول شروط الحصول على المساعدة الاجتماعية من قبل الجهات المختلفة، وتركوا ليوأجوها مصيرهم.

كما عانت برامج التشغيل المؤقت من ارتهاؤها لتوفر التمويل الخارجي الذي عادة ما يتسم بالموسمية والارتباط بتطور الظروف السياسية على الساحة الفلسطينية، ما أدى إلى غياب برنامج وطني دائم للتعامل مع مشكلة البطالة، والارتجال والفوضى في تنفيذ البرامج والمشاريع المؤقتة، سواء من قبل وزارة العمل أم من قبل المؤسسات الدولية الأخرى.

كما بقيت المحاولات لتطوير سياسة وطنية شاملة للتعامل مع مشكلة البطالة من خلال إنشاء صندوق/صناديق خاصة للمتعطلين عن العمل بمساهمة أصحاب العمل والعمال مشاريع على الورق، لم تلقَ أي نوع من التفعيل من قبل مؤسسات السلطة الوطنية. رافقه تشرذم الحركة النقابية العمالية وانشغال مسؤوليها بتأمين أوضاعهم الخاصة، حيث تم استيعاب معظمهم في وظائف حكومية في السلطة.

ثالثاً: كبار السن-الشيخوخة

لم يتوفر في الأراضي الفلسطينية نظام رعاية اجتماعية رسمي خاص بكبار السن الذين لا يستفيدون من أنظمة التقاعد الحكومية أو أنظمة الادخار، ولا يوجد لديهم دخل كافٍ كما هو الحال في بعض المؤسسات الكبيرة، وإنما اعتمدت تلك الفئة على آليات الضمان الاجتماعي التقليدية التي يتكفل فيها الأبناء برعاية الوالدين والأقارب من الكبار الذين لا مصدر دخل لهم.

كما اعتبرت فئة كبار السن ضمن مجموعة من الفئات المستحقة للمساعدة في برامج المؤسسات المقدمة للمساعدات الاجتماعية العينية والنقدية، منها التي سيأتي تفصيلها لاحقاً، وبخاصة وزارة الشؤون الاجتماعية، والأونروا.

وبعد توحيد أنظمة التقاعد العامة للعاملين في القطاع العام الفلسطيني العام 2003 في قانون التقاعد العام الذي ينتفع به العاملون في القطاع العام الفلسطيني، تضمن القانون تخصيص راتب شيخوخة بقيمة 100 دولار أمريكي، عدلت فيما بعد إلى 800 شيكل لكل فلسطيني عمل في السلطة ليس له راتب تقاعد عند بلوغ سن الـ 60 عاماً، وليس له مصدر دخل، وهذا لا يشمل عشرات الآلاف من كبار السن الذين لم يعملوا في السلطة.

وكان قانون التأمينات الاجتماعية الملغى قد تضمن تأميناً لكبار السن من الذين عملوا في القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني الفلسطيني، مقابل اشتراك شهري قيمته 13% من أجر المؤمن عليه، بنسبة 8% يتحملها صاحب العمل و5% يتحملها العامل، ويستحق المؤمن عليه مقابل ذلك معاش شيخوخة إذا أتم الستين من عمره، ودفع 180 اشتراكاً متقطعاً كحد أدنى، وبما لا يتجاوز قيمة 40% من أدنى أجر لآخر 24 شهراً محتسبة لغرض المعاش.

إلا أن هذه القانون، وحسب دراسة للبنك الدولي تتناول تحليلاً للمشاكل التي تعترضه، لم يوفر آلية لتقديم مساعدات مباشرة وفورية لكبار السن الذين هم بحاجة لمساعدة، والذين تقدر نسبتهم بالإضافة للمرضى حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حتى آذار 2009 بـ 10.8 % من مجموع الأفراد خارج القوى العاملة، بما مجموعه 135.065 فرداً، الفئة الأكبر منهم من النساء (كهربيات منزل). ويشير التقرير إلى أنه لو تم تصحيح الضعف الذي يعترض القانون، فإنه لن يتم توفير الدعم لهذه الفئة لمدة عشر سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ القانون، كما أن دفع المنافع في وقت مبكر أمر غير قابل للاستمرار من الناحية المالية.

هذا وقد أوصى التقرير السلطة الوطنية في ظل الظروف الاقتصادية السائدة في الضفة الغربية بتبني الأسلوب التدريجي لتوفير ضمان اجتماعي لكبار السن من الفلسطينيين، من خلال طرح "صندوق تقاعد المواطن"، يعتمد آليات استهداف متطورة، بشكل يضمن الحد الأدنى من مستوى الدخل التقاعدي لكبار السن من الفلسطينيين. ويوفر معاش تقاعد بسيطاً لا يعتمد على الاشتراكات، لكن يضمن وصول كبار السن إلى الحد الأدنى من مستوى الدخل التقاعدي في مرحلة الشيخوخة بغض النظر عن تاريخهم العملي. ويقدم التقرير تحليلاً مالياً للإمكانات المتاحة في هذا المجال. ويوصي التقرير وزارة العمل بإجراء تحليل للفقر النسبي لكبار السن مقارنة بالفئات الأخرى.

وقد تناول مقترح مشروع نظام التقاعد المقترح للقطاع الخاص -المقدم من قبل مؤسسة "بورتلاند ترست" السالف الذكر- فئة كبار السن من خلال وضع التزام على خزينة السلطة بتحمل تقاعد أساسي لصالح هذه الفئة، التي لم تتمكن من تسديد الاشتراكات اللازمة عليها بسبب بلوغها سن التقاعد قبل تسديد الحد الأدنى من الاشتراكات اللازمة لاستحقاق التقاعد أو لأسباب أخرى، بقيمة تساوي قيمة مبلغ التقاعد البالغة 800 شيكل شهرياً، المخصصة لموظفي القطاع العام ممن بلغوا الـ 60 عاماً، ولم يستحقوا التقاعد، ولم يكن لهم مصدر دخل آخر.

باستثناء موظفي الخدمة المدنية المتقاعدين وعدد قليل من الفئات الأخرى مثل موظفي الأونروا وبعض موظفي الجامعات الفلسطينية وبعض البلديات الكبرى، فإن معظم كبار السن من الفلسطينيين لا يتوفر لديهم دخل تقاعدي رسمي، ويعتمد هؤلاء بالغالب على العائلة، حيث تعتني الأجيال الأصغر بالوالدين والأجداد الأكبر سناً، بالإضافة إلى نسبة ضئيلة جداً تتلقى مساعدات اجتماعية من وزارة الشؤون الاجتماعية.

وقد أشار تقرير للبنك الدولي إلى أنه مع ازدياد مستويات الفقر في الأراضي الفلسطينية، فإن تماسك الأسرة الفلسطينية يتعرض لضغط متزايد، ما قد يوصل لآليات التكيف الاقتصادية التقليدية إلى حد الإنهاك.

هذا وفي ظل ما أوضحه تقرير للبنك الدولي 2004، بتركز معدلات الفقر في الأسر التي تضم نسبة أعلى من الأطفال وكبار السن، فإن فئة كبار السن قد تتعرض لمزيد من الانكشاف نتيجة توجه الموارد المحدودة لتغطية احتياجات الأجيال الأصغر سناً.

رابعاً: المساعدات الاجتماعية

في ظل الغياب التاريخي لسياسة للتأمينات الاجتماعية في الأراضي الفلسطينية، بالتزامن مع تفاقم المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، عملت جهات مختلفة للتعامل مع هذه الأزمات من خلال تقديم مساعدات اجتماعية عينية أو نقدية موسمية لتمكين المجتمع الفلسطيني من الصمود في ظل كل من المراحل التي مر بها. إذ أشار تقرير للبنك الدولي إلى أنه بحلول العام 2001، كان هناك ما يقارب 1.7 مليون فلسطيني يتلقون مساعدات اجتماعية من جهات مختلفة في الضفة الغربية وقطاع غزة، بما نسبته 51% من الفلسطينيين. ويمكن حصر تلك الجهات بالمؤسسات غير الحكومية المحلية منها والدولية، بالإضافة إلى مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية ممثلة بوزارة الشؤون الاجتماعية ووزارتي العمل والزراعة، بالإضافة إلى وزارة شؤون الأسرى والمحررين، التي تعنى بفئة خاصة من الفلسطينيين ممن تضم أسرهم شهداء أو أسرى أو محررين من سجون الاحتلال الإسرائيلي، والتي تقدم دعماً مادياً كاستحقاق نضالي لتلك الفئة بغض النظر عن الوضع المادي والمعيشي لتلك الأسر.

شكلت المؤسسات الأهلية، بشكل عام، والجمعيات الخيرية المحلية، بالإضافة إلى بعض المؤسسات الأهلية الدولية بشكل خاص، المصدر الأساسي المقدم للمساعدة الاجتماعية للفلسطينيين منذ النكبة. ووفق دراسة أعدها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، حول استهداف الفقراء في فلسطين، فإن عدد المنظمات غير الحكومية الفلسطينية التي تعمل لغاية العام 2009 في مجال تقديم المساعدات الاجتماعية، يبلغ 926 مؤسسة، بما فيها لجان الزكاة، وبشكل التمويل الخارجي مصدر المساعدات التي تقدمها كافة هذه المؤسسات باستثناء لجان الزكاة.

تركز هذه المؤسسات اهتمامها على الحالات الأشد فقراً، وتعتمد في تحديد المستفيدين من المساعدات على معايير وتقديرات موظفيها أو تقديرات اللجان المحلية في المجتمعات المحلية أو على قوائم جاهزة متنوعة موجودة لدى وزارة الشؤون الاجتماعية.

تبرز بين المؤسسات الدولية في هذا المجال وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا)، التي بدأت بقرار من الأمم المتحدة منذ العام 1950 بتقديم مساعدات إنسانية للاجئين الفلسطينيين، اشتملت على الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية لما يقارب 750 ألف فلسطيني هجروا إلى مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة، بالإضافة إلى سوريا ولبنان والأردن نتيجة الاحتلال الصهيوني للأراضي الفلسطينية العام 1948. وتتضمن تلك المساعدات مساعدات عينية مكونة من طعام وملابس، وبعض الخدمات الأساسية من تعليم وخدمات صحية. وفي السبعينات من القرن الماضي، وسعت الأونروا المساعدات الاجتماعية للتعامل مع تزايد مشكلة الفقر بين اللاجئين الفلسطينيين في المخيمات، من خلال إطلاق برنامج "حالات العسر الشديد لأفقر أسر اللاجئين"، الذي غطى أكثر من 89.200 من الأفراد بحلول العام 1983.

وفي السنوات الأخيرة استقرت برامج الأونروا على تقديم نوعين من البرامج في الأراضي الفلسطينية، منها البرامج الدائمة والمؤقتة أو الطارئة. إذ يعتبر برنامج رعاية الأسر الفقيرة (حالات العسر الشديد) أحد أهم برامجها الدائمة، الذي يقدم مساعدات دورية عينية ومادية لما يقارب 15% (125.138) من اللاجئين المسجلين لديها لغاية آذار 2009 ضمن شروط معينة تدخل فيها الأسرة ضمن تصنيف "حالة العسر الشديد"، بهدف تخفيض عدد مستحقي تلقي المساعدات ليتلاءم مع ميزانية المؤسسة. وتشمل المساعدات العينية مواد غذائية توزع على اللاجئين ذوي حالات الصعوبة الخاصة، على أساس نصف شهري في مراكز توزيع خاصة تابعة للوكالة. وتبلغ قيمة هذه المعونة الإغاثية 136 دولاراً لكل فرد سنوياً، تصل في معظمها على هيئة تبرعات عينية من الحكومات المانحة في شكل مواد غذائية أساسية مثل الطحين والأرز والسكر والحليب وزيت الطبخ. وقد قامت الأونروا بزيادة إمداداتها من المعونة الغذائية بوصفها أحد أنشطة الإغاثة العاجلة في الضفة الغربية وقطاع غزة منذ أيلول العام 2000، فبينما كانت توزع الأونروا قبل الانتفاضة الثانية الغذاء على 11.000 أسرة لاجئة، أصبحت تستهدف 220.000 أسرة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

أما المساعدات النقدية فتتضمن دفعات مالية بسيطة للأسر ذات حالات الصعوبة الخاصة بمعدل 8 دولارات للفرد شهرياً، لمساعدتها في شراء الحاجات الضرورية مثل الزي المدرسي والكتب الدراسية. وتقدم المنح المادية كذلك للأسر التي تعيش في أزمة طارئة، مثلاً إذا فقدت جميع ممتلكاتها في حريق تدفع الوكالة مبلغاً نقدياً بسيطاً يتراوح ما بين خمسين وألف دولار أمريكي.

وبحلول آذار 2009، بلغ عدد المستفيدين من برامج الأونروا الدائمة من حالات العسر الشديد ما يقارب 92 ألف فرد في قطاع غزة، بما نسبته 9% من اللاجئين، و33 ألف فرد في الضفة الغربية يشكلون ما نسبته 4% من اللاجئين، بموازنة قدرها 25 مليون دولار، حيث تراجع عدد المستفيدين في الضفة الغربية العام 2008 عنه في العام 2005 لصالح زيادة عدد المستفيدين من البرنامج في قطاع غزة.

تقدم الأونروا بالإضافة إلى ذلك نوعاً آخر من المساعدات، وهو برامج المساعدات الطارئة، الذي ابتدأت العمل به منذ انطلاقة الانتفاضة الفلسطينية الثانية العام 2000 التي سببت فقدان ما يقارب 190 ألف من العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر أعمالهم. وتضمن البرنامج مساعدات صحية، وإعادة التأهيل الاجتماعي والنفسي، وتقديم معونات غذائية أساسية، ومعونات مادية أساسية للمتضررين، وتصليح الملاجئ، ومساعدات نقدية للفقراء. كما قدمت الوكالة مساعدة لأكثر من 5000 لاجئ تعرضت منازلهم للضرر أو التدمير أثناء العمليات العسكرية. ووفرت من خلالها الأغذية وأدوات الطبخ والأدوية ومياه الشرب، وكذلك المساعدات النقدية للمساهمة في تأجير منزل جديد للأسر المشردة. وعملت على إعادة تشييد المنازل لهذه الأسر أو إصلاحها، إذ تركزت أعمال إعادة التشييد في رفح جنوبي قطاع غزة ومخيم جنين نتيجة التدمير الكبير الذي تعرضت له تلك المناطق من قبل قوات الاحتلال خلال تلك الانتفاضة.

كما برز من بين المنظمات غير الحكومية الدولية برنامج الغذاء العالمي، الذي قدم بالإضافة إلى منظمات دولية أخرى مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مساعدات غذائية للأسر المحتاجة من غير اللاجئين، من خلال برامج العمل مقابل الغذاء أو التدريب مقابل الغذاء، التي جري تنفيذها مع شركاء محليين. وتم توسيع برنامج الغذاء العالمي في الأراضي الفلسطينية بعد الانتخابات التشريعية العام 2006، والتطورات التي نتجت عنها، حيث يستفيد من هذه المساعدات لغاية العام 2009 ما يقارب 80 ألف فلسطيني في قطاع غزة، وما يقارب 100 ألف في الضفة الغربية، بما قيمته 36.6 مليون دولار.

أما المؤسسات الأجنبية الأخرى التي تعمل على تقديم مساعدات اجتماعية للفقراء في المجتمع الفلسطيني؛ مثل أنيرا، ومؤسسة الإسكان التعاوني، فإنهما تعملان من خلال طرف ثالث مثل مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، ومؤسسات العمل

الأهلي الفلسطيني، حيث عادة ما تقوم هذه المؤسسات بتحديد المناطق الجغرافية أو التجمعات السكانية التي ترغب في استهدافها من خلال برامجها.

وقد أناطت السلطة الوطنية الفلسطينية مهمة تحسين الحماية الاجتماعية للفلسطينيين لوزارة الشؤون الاجتماعية أساساً. وقد ساهمت وزارة الشؤون الاجتماعية عملياً منذ العام 1994 في تقديم المساعدات الاجتماعية للفلسطينيين من خلال استمرار العمل على إدارة البرامج الاجتماعية الموروثة عن الإدارة المدنية الإسرائيلية، من حيث التصميم، ومعايير الاستهداف، وسلم المساعدات، إذ استهدفت تلك البرامج حالات الفقر المزمن من الأيتام والمسنين والمرضى العضويين والنفسيين، والمعوقين، والنساء اللواتي لا معيل لهن، والأسر التي رب الأسرة فيها مسجون، ومحدودي الدخل.

وفي العام 2003، بدأت وزارة الشؤون الاجتماعية ببحث إمكانية توسيع نطاق المساعدة وتغيير معايير الأهلية للحصول على المساعدات الاجتماعية لتشمل الأسر الفقيرة التي يترأسها ذكور قادرون على العمل. وحاولت تطوير شراكة مع الأونروا وغيرها من المؤسسات التي تقدم خدمات اجتماعية من أجل وضع معيار واحد لأهلية الحصول على المساعدات الاجتماعية.

وما بين 2003-أيلول 2008، عملت الوزارة بالتعاون مع البنك الدولي على تطوير خطة لإصلاح شبكات الحماية الاجتماعية، حيث صممت مساعداتها لتشمل ما نسبته 3.5% من السكان في ذلك الوقت. وقد صمم البرنامج ليقدم مساعدات نقدية لأفقر 10% من السكان الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة، بالإضافة إلى استهداف فئات معينة من أفقر 30% من السكان من النساء، وكبار السن، وذوي الاحتياجات الخاصة، والمرضى بشكل مزمن، بحيث تتلقى العائلات المستحقة للمساعدة تحويلات نقدية بناء على شروط معينة ذات علاقة بالمستوى التعليمي والوضع الصحي. إلا أن هذا البرنامج الإصلاحي تعطل بسبب نقص التمويل. إذ عمل البنك الدولي على تمويل المشروع بقيمة 10 ملايين دولار، انفق منها 2.5 مليون دولار على تصميم المشروع وشراء أجهزة وبناء قدرات، بينما أنفقت الـ 7.5 مليون المتبقية كتحويلات نقدية للمستفيدين من البرنامج.

وتتكون برامج وزارة الشؤون الاجتماعية للعام 2009 من برامج مساعدات نقدية وأخرى عينية، تضمنت برنامج مساعدة الأسر الفقيرة (الحالات الصعبة) وهو البرنامج الموروث عن الإدارة المدنية الإسرائيلية، يقدم مساعدات لما يقارب 3.5% من مجموع الأيتام والمسنين والمرضى العضويين والنفسيين، والمعوقين، والنساء اللواتي لا معيل لهن، والأسر التي رب الأسرة فيها مسجون، ومحدودي الدخل في الضفة الغربية وقطاع غزة بما يقارب 48 ألف أسرة فلسطينية.

كما تقدم الوزارة مساعدات نقدية بقيمة 96 شيكلاً للفرد من الفقراء ضمن الحالات الصعبة، وتزداد هذه القيمة حسب عدد أفراد الأسرة لتصل للأسر المكونة من 9 أفراد إلى 430 شيكلاً، وتخصص من هذه القيمة المساعدات المقدمة من برنامج الغذاء العالمي وأي مساعدات أخرى تتلقاها الأسرة. ومنذ فرض الحصار المالي على السلطة العام 2006، يقوم الاتحاد الأوروبي بتمويل هذا البرنامج، حيث يصرف للمستفيدين ما قيمته 1000 شيكل شهرياً بغض النظر عن حجم الأسرة.

كما طورت الوزارة العام 2004، برنامج الحماية الاجتماعية في محاولة منها لتطوير برامج مساعداتها من خلال تصميم مشروع شبكة الأمان المكون من 9 برامج، بهدف تنسيق الجهود وتوجيهها لتحقيق رؤيتها المتمثلة في تحقيق تنمية اجتماعية شاملة ومستدامة، وتطوير سياساتها الاجتماعية بالتعاون مع الشركاء. وقد صمم المشروع لتغطية 10-15% من أفقر أسر فلسطينية (45-55 ألف أسرة فلسطينية)، على أن ترصد له السلطة الفلسطينية 7 ملايين دولار شهرياً. إلا أن الميزانية المرسودة له لا تغطي سوى 5000 أسرة شهرياً، تم تمويلها لمدة 3 سنوات من البنك الدولي بمبلغ 10 ملايين دولار. وتراوح سلم المساعدات في هذا البرنامج ما بين 228 شيكلاً للشخص شهرياً إلى 1000 شيكل للأسرة كحد أقصى. ويجري تحويل تلك المبالغ من خلال حسابات للمستفيدين في بنك فلسطين المحدود.

تميز البرنامج بإسهامه في تطوير قاعدة بيانات حول 151 ألف أسرة فلسطينية، تم تدقيق بيانات ما يقارب 30 ألف أسرة منها حتى نهاية العام 2008، وهي بذلك تشكل أساساً لبناء قاعدة بيانات وطنية للأسر الفقيرة في الأراضي الفلسطينية. بالإضافة إلى إسهامه في تطوير معايير وآليات استهداف على أسس علمية وتحليل إحصائي.

وأهم برامج الوزارة العينية برنامج الغذاء العالمي الذي تنفذه منذ العام 1998 في الضفة والقطاع، من خلال عقد مع برنامج الغذاء العالمي يجدد كل عامين، تقدم الوزارة من خلاله مساعدات غذائية بشكل دوري كل ثلاثة شهور للأسر المدومة الدخل بسبب غياب المعيل الذكر، تشمل الطحين المدعم، والحمص، والزيت، والسكر، والملح. وقد استفاد من البرنامج لغاية العام 2008 ما يقارب 48 ألف أسرة، وتتم زيادة ما معدله 3 آلاف قضية جديدة سنوياً من الحالات التابعة للوزارة.

وعليه، فإن المساعدات الاجتماعية الدائمة المقدمة للفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية تأتي من مصدرين أساسيين؛ أولهما المساعدات المقدمة من قبل الأونروا التي تذهب لأفقر اللاجئين الفلسطينيين في المخيمات، ثم المساعدات المقدمة من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية التي توزع على الأسر التي تعيش تحت خط الفقر.

وتتسم المساعدات الاجتماعية المقدمة من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية بـ:

- تركزها على الفئات الأشد فقراً.

- تعتمد برامجها على حجم التمويل المتوفر، إذ تتسم تلك المساعدات، بالإضافة إلى تلك المقدمة من قبل المؤسسات الأخرى غير الحكومية العاملة في هذا المجال حسب دراسة أجراها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) العام 2009، بارتهاؤها للميزانيات المتاحة من الدول المانحة على مستوى الاستدامة المالية. هذا بالإضافة إلى الافتقار لقاعدة بيانات وطنية حول الأسر الفقيرة لدى أي من تلك المؤسسات، إذ تعتمد في تحديد المستفيدين من المساعدات على تقديرات موظفيها أو تقديرات اللجان المحلية في المجتمعات المحلية، أو على قوائم متنوعة موجودة لدى تلك الجهات.

- ضعف التنسيق على مستوى السياسات وفي مجالات التخطيط والتصميم والاستهداف. وبالتالي، عدم القدرة على بلورة سياسة وطنية شاملة للحماية الاجتماعية.

وتعاني عملية استقبال المساعدات العينية الآتية كتبرعات من الخارج من إشكالية عدم وضوح الجهة الرسمية المؤسساتية المسؤولة عن الاستلام والتخزين والتوزيع، ما يضاعف من إمكانية دمجها في شبكة الضمان الاجتماعي للمحتاجين.

كما تشكل معايير وآليات الاستهداف تحدياً حقيقياً أمام هذه الجهات في الوصول إلى الفئات المستهدفة، واستثناء غير المستحقين لها، حيث أظهرت دراسة مشتركة لبرنامج الغذاء العالمي ومنظمة الأغذية العالمية والزراعة والأونروا العام 2008 حول المساعدات المقدمة في الأراضي الفلسطينية، أن أغنى 20% من الأسر الفلسطينية -حسب الاستهلاك- تتلقى مساعدات، وأن أفقر 29% من الأسر لا تتلقى مساعدات، الأمر الذي يضعف إمكانية الاستفادة الفضلى من الموارد المتاحة.

خامساً: حالات خاصة

الأعداد المستفيدة من وزارة الأسرى والمحربين: توفر وزارة الأسرى والمحربين راتباً ثابتاً للأسرى الفلسطينيين وعائلاتهم داخل سجون الاحتلال الإسرائيلي كاستحقاق نضالي بغض النظر عن الوضع المادي للأسير أو المحرر، بالإضافة إلى دعم اجتماعي للمحربين من الأسرى. وتبلغ قيمة الراتب الشهري للأسير ألف شيكل للأسير الأعزب، و1.300 شيكل للأسير المتزوج، بالإضافة إلى 50 شيكلاً زيادة لكل ابن/ة للأسير/ة، ويتم استلام هذه المساعدات من قبل ذوي الأسرى. هذا بالإضافة إلى مصروف شهري يحول للأسير داخل السجن "معاش الكنتينا"، يتراوح بين 300-500 شيكل للأسير شهرياً لتغطية نفقاته.

كما يستفيد الأسير المحرر من دعم مادي يتكون من مبلغ مقطوع يتسلمه الأسير المحرر من الوزارة يتراوح ما بين 500 إلى 10 آلاف دولار أمريكي حسب سنوات السجن لغاية الـ 5 سنوات، بالإضافة إلى راتب شهري يصرف مدى الحياة للأسير المحرر بغض النظر عن وضعه المادي يتراوح ما بين 1.400-2.000 شيكل حسب عدد سنوات الأسر. وللأسرى الذين امضوا أكثر من 5 سنوات يتم منحهم، بالإضافة إلى الراتب الشهري، "منحة رئيس" كمبلغ مقطوع عند الإفراج عنهم تبدأ بـ 10 آلاف دولار كحد أدنى، ويترك لمكتب الرئيس تقدير سقف هذه المنحة.

هذا بالإضافة إلى تمكن الأسير من الاستفادة من أحد برنامجين توفرهما الوزارة، هما برنامج التأهيل النفسي والاجتماعي والمهني الذي يمكن الأسرى المحررين من الحصول على تأهيل في المجال المهني للحصول على عمل ثابت، أو برنامج القروض، الذي تقدم الوزارة، بالتنسيق مع وزارة المالية من خلاله، قرضاً للأسير المحرر يتراوح ما بين 5.000 - 10.000 دولار أمريكي بسعر فائدة متناقصة يبلغ 3% من قيمة القرض.

كما تعمل وزارة الزراعة حالياً على تقديم مساعدات للمزارعين المتضررين من الجدار والإجراءات الإسرائيلية، بتمويل من مجلس الوزراء بقيمة 10 ملايين دولار. وبرنامج تطوير الأراضي الزراعية الذي بدأ العام 1997 بتمويل من البنك الإسلامي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والتعاون الإيطالي، حيث بلغ عدد العائلات المستفيدة من البرنامج خلال الفترة 2000-2008 ما يقارب 6020 عائلة.

يؤخذ على هذا النوع من الدعم، الارتجال في التعاطي مع مثل هذه القضايا الوطنية، والتعامل معها بعاطفية بعيداً عن الموضوعية أحياناً، إذ يتم استسهال الاعتماد فيه على الخزينة العامة، دون محاولة وضع سياسة وطنية تتعامل مع قضية الأسرى والمحررين والمتضررين من الجدار وغيرها من القضايا التي يعانيها الشعب الفلسطيني نتيجة ممارسات الاحتلال الإسرائيلي بالاعتماد على الاحتياجات الفعلية للفئات المختلفة من هؤلاء، وتضع معايير وآليات محددة يسهل على الجهات المعنية متابعتها وتطويرها.

وفي ظل المشاكل التي يعانيها نظام التقاعد الحكومي، والتي تهدد بانهياره، وغياب أنظمة تقاعد في معظم مؤسسات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وبالتزامن مع تراجع المسار السياسي نحو تحقيق حل لإنهاء الاحتلال في الأراضي الفلسطينية خلال المرحلة المقبلة، الذي يشكل مخرجاً وحيداً للاقتصاد الفلسطيني للتغلب على أزمته، تبقى النسبة الأكبر من العاملين في المجتمع الفلسطيني منكشفة أمام التغيرات الاقتصادية والسياسية المتقلبة، الأمر الذي سيشكل ضغطاً متزايداً على آليات التكيف الاقتصادية الاجتماعية التقليدية التي ساهمت في تمكين المجتمع الفلسطيني من الصمود خلال الأزمة المزمنة التي عاشها الفلسطينيون في الأراضي الفلسطينية خلال الأعوام الستين الماضية.

**دراسة مقارنة لأنظمة الضمان الاجتماعي
في الأردن، وجنوب أفريقيا، وإسرائيل، والسويد**

تموز 2009

دراسة مقارنة لأنظمة الضمان الاجتماعي في الأردن، وجنوب أفريقيا، وإسرائيل، والسويد

”لكل إنسان، بوصفه عضواً في المجتمع، الحق في ضمان اجتماعي، وله الحق في الحصول على حقوقه الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته وللنمو الحر لشخصيته، وذلك من خلال الجهود الوطنية، والتعاون الدولي، وفي اتساق مع تنظيم كل دولة ومواردها... لكل إنسان الحق في مستوى معيشة مناسب لصحته ورفاهه هو وأسرته، بما في ذلك الغذاء، والملبس، والمسكن، والرعاية الطبية، والخدمات الاجتماعية الضرورية، والحق في الأمان في حالة تعطله عن العمل، أو مرضه، أو إعاقته، أو ترمله، أو شيخوخته، أو أي نقص آخر في مصدر الرزق لظروف خارجة عن إرادته.... للأُم والطفل الحق في رعاية خاصة ومساعدة. يجب أن يحظى كل الأطفال، سواء ولدوا داخل إطار الزوجية أو خارجه، بنفس الحماية الاجتماعية.“

”الدول الأطراف في المعاهدة الحالية يعترفون بحق الجميع في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين الاجتماعي.“

الأمم المتحدة

1966

”من المعترف به على نطاق واسع اليوم أن الضمان الاجتماعي أساسي لخلق التماسك الاجتماعي، وزيادة التضمين السياسي، وتطوير الديمقراطية، وأنه أداة مهمة لتحاشي الفقر وتقليصه من خلال تحسين الإنتاجية. بالاشتراك مع النمو الاقتصادي وسياسات سوق العمل النشطة، يمثل الضمان الاجتماعي أداة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة.“

منظمة العمل الدولية

2008

”يُعتبر تطوير برامج وأنظمة ضمان اجتماعي من أهم إنجازات السياسة الاجتماعية في القرن العشرين. ومع ذلك، سيظل تحسين وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي من التحديات الكبرى لعقود قادمة“

جمعية الضمان الاجتماعي الدولية

2009

تمهيد

تهدف هذه الورقة إلى تقديم عرض للمشاكل الرئيسية وأفضل الممارسات المتعلقة بأنظمة الضمان الاجتماعي، وذلك على سبيل الإعداد لتصميم نظام تأمين اجتماعي للضفة الغربية وقطاع غزة. تبدأ الورقة بوضع الضمان الاجتماعي في سياق الحماية الاجتماعية الأوسع، ثم تستعرض السمات العامة لأنظمة الضمان الاجتماعي، بما في ذلك وصف الحد الأدنى من المعايير المعترف بها دولياً، ومختلف تصميمات البرامج والإعانات التي تقدمها، وكذلك أمثلة للأطر المؤسسية والمالية. كذلك تطرح الورقة مناقشة للقضايا والتوجهات الحالية، فضلاً عن الاستراتيجيات الموصى بها لتحسين أنظمة الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاق المساعدات لتصل إلى من يحتاجونها.

وحتى نقدم نظرة أقرب، تطرح الدراسة وصفاً للخطوط الرئيسية لأنظمة الضمان الاجتماعي في إسرائيل، والأردن، وجنوب أفريقيا، والسويد، تصف فيها الإعانات التي تقدمها كل من هذه الأنظمة، والفئات التي تغطيها تلك الإعانات، وكيف يتم تمويلها. وكما يتضح من الجدول التالي، تختلف تلك البلدان اختلافاً كبيراً في مؤشراتها الاقتصادية والديموقراطية.

السويد	ج. أفريقيا	الأردن	إسرائيل	
9.1 m	49.1 m	6.3 m	7.2 m	عدد السكان (CIA, Jul 2009)
%15.7	%28.9	%31.3	%27.9	14-0 سنة
%65.5	%65.8	%64.5	%62.3	15-64 سنة
%18.8	%5.4	%4.2	%9.9	+65 سنة
%0.2	%0.3	%2.3	%1.7	معدل النمو
65.5	65.7	64.5	62.2	معدل المعالين
US \$32,525	US \$11,192	US \$5,530	US \$25,864	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، (ISSA, Jul 2009)
%6.5	%57.0	N/A	%24.5	معدل الفقر
%6.4	%21.7	%12.9	%7.3	معدل البطالة (CIA, Jul 2008)
83	50	74	83	متوسط طول عمر المرأة (BBC, Jul 2009)
79	49	71	79	متوسط طول عمر الرجل (BBC, Jul 2009)

كذلك تختلف أنظمة الضمان الاجتماعي بين تلك البلدان اختلافاً هائلاً، من بينها نظام الضمان الاجتماعي لجنوب أفريقيا والذي يواجه أكبر التحديات، اذ ان وجود عدد كبير من السكان نسبياً مع ارتفاع نسبة البطالة، والمعالين، ومعدلات الفقر، فضلاً عن الانخفاض النسبي لنصيب الفرد من الناتج الإجمالي المحلي، قد خلق تحدياً هائلاً. لهذا السبب، وكذلك لأنه نظام ضمان اجتماعي شهد إصلاحات مؤخراً، سوف يلقي منا هذا النظام اهتماماً خاصاً في ورقتنا هذه.

تعتمد هذه الورقة اعتماداً كبيراً على منشورات منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي صاحبتني أفضل الدراسات المتعلقة بالضمان الاجتماعي طوال القرن العشرين. كذلك اعتمدت بعض الأقسام الفرعية في هذه الورقة، وبكثرة، على التقرير النهائي الذي أصدرته لجنة دراسة نظام الضمان الاجتماعي الشامل لجنوب أفريقيا. وقد ضمت هذه اللجنة العديد من خبراء الضمان الاجتماعي على المستويين المحلي والدولي، وناقش تقريرها مجموعة من مواطن القلق الأساسية وأفضل الممارسات.

اعتمدت المعلومات المتعلقة بأنظمة الضمان الاجتماعي في إسرائيل، والأردن، والسويد على بيانات 2008، بينما اعتمدت مثيلتها المتعلقة بجنوب أفريقيا على بيانات 2007. تم تحويل عملات البلدان الأربعة إلى الدولار الأمريكي لأغراض المقارنة.

مقدمة

نظام الضمان الاجتماعي التقليدي هو نظام فرعي منبثق عن إطار أعم للتدابير العامة والخاصة والتطوعية الضرورية لتعزيز مجتمع ديناميكي، مترابط، خال من الفقر والضعف، من خلال إنصاف وأمن متزايد¹. يُطلق على النظام الأوسع نظام الحماية الاجتماعية، ويتكون من أربعة أنواع من التدابير التي من شأنها أن توفر: (1) حماية الأفراد من الفقر بتوفير السلع والخدمات الملائمة لهم، (2) تحاشي دخول الأفراد إلى دائرة الفقر بمساعدة الضعيف على أن يكون مستعداً للتعامل مع الآثار السلبية القابلة، وغير القابلة، للتوقع، (3) دعم الأفراد بتعزيز قدراتهم على مساعدة أنفسهم على تحسين أوضاعهم، (4) تغيير المجتمع بمناصرة التضمين الاجتماعي مع مناهضة عدم المساواة والظلم والتمييز، من خلال مختلف الجهود الرسمية وغير الرسمية².

نظام الضمان الاجتماعي التقليدي يعني، في مصطلح الحماية الاجتماعية، مجموعة من التدابير الحماية والوقائية التي تحمي وتؤمن الأشخاص الذين يغطيهم النظام ضد أكثر أسباب الفقر شيوعاً، إما بأن يوفر لهم مجموعة من التدابير الحماية، أو بأن يضمن لهم توفيرها. والأسباب التي يحتمل أن تؤدي إلى الفقر أو تعمقه، هي في العادة، الشيخوخة، والإعاقة، وموت أو مرض عائل الأسرة، والإصابة، والاعتلال، والبطالة.

التدابير الحماية المعروفة بالإعانات في مصطلح الضمان الاجتماعي، تشمل المساعدات النقدية والعينية ويتم تقديمها لمن يغطيهم نظام الضمان عندما يفقدون القدرة على الكسب بسبب أسباب الفقر سالفة الذكر. بالنسبة للإعانات النقدية يتم تقديمها بشكل دوري أو دفعة واحدة، بينما تشتمل الإعانات العينية على الخدمات الطبية، من رعاية وعلاج بالمستشفيات، وإعادة تأهيل، وتغطية نفقات الأدوية. يتم تمويل نظام الضمان الاجتماعي في معظم البلدان من مساهمات المشتركين، وتقوم الحكومة على إدارته، ويتم تنظيمه على المستوى الوطني (McKinnon, 2009: 65).

لقد أثبت تاريخ القرن العشرين أن أنظمة الضمان الاجتماعي في العديد من البلدان المرتفعة الدخل قد أدت إلى خفض نسبة الفقر وعدم المساواة إلى أكثر من النصف، كما ساهم في عدد من البلدان المنخفضة الدخل، على نحو لا بأس به، في التنمية الاقتصادية وفي تقليص الفقر (ILO, 2008b: 1). ومن أمثلة البلدان المنخفضة الدخل التي تأتي في مقدمة الدول المكافحة للفقر، غانا والهند، اللتان استطاعتا الامتداد بالتغطية التأمينية إلى العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، وكذلك ناميبيا التي بدأت في تقديم تغطية تأمينية لكل المسنين فيها (ILO, 2008a: 30).

أما وقد أوضحنا ذلك، فقد بقي أن نذكر أن أنظمة الضمان الاجتماعي التقليدية عجزت عجزاً كبيراً عن القضاء على الفقر، ناهيك عن القضاء على الضعف، وتعزيز

مجتمع ديناميكي، ومتماسك ومستقر والحفاظ عليه على هذا النحو. تلك هي الحال خاصة في البلدان المنخفضة الدخل والتي تشهد حالياً إصلاحات كبيرة في أنظمة الضمان الاجتماعي بها. إن الصعوبات القائمة أمام الاتساع بالتغطية التأمينية لأنظمة الضمان الاجتماعي المعتمدة على الاشتراكات لتشمل قطاعات السكان غير المشتركين (McKinnon, 2009: 66)، والناجمة عن عدم كفاية الإمكانات التمويلية والإدارية في الأساس (ILO, 2008b: 30)، ليست سوى واحدة فقط من التحديات التي تواجه أنظمة الضمان الاجتماعي.

ومن بين التحديات الأخرى التي كثيراً ما يأتي ذكرها، تلك التوجهات التي ظهرت مؤخراً، مثل تغير التركيبة الديموغرافية للسكان، وبنية الأسرة، وإضعاف شبكات الأمان الاجتماعي غير الرسمية، وتوسع القطاع غير الرسمي، والتآكل العام على مستوى العالم لأمان العمل، والتي تحد جميعاً من التأثير الإيجابي لأنظمة الضمان الاجتماعي (Sigg, 2007: 1). ويشمل تآكل أمن العمل على مستوى العالم (Taylor, 2002: 38) (1: زيادة نسب البطالة وتباطؤ نمو التوظيف، (2) زيادة أوضاع التوظيف غير الآمنة، (3) زيادة نسبة التوظيف دون تأمين اجتماعي، (4) زيادة تغيير الوظائف وإعادة بناء المهارات، (5) زيادة المهارات المطلوبة مع نقص التدريب، (6) توجه إلى تقليص النقابات والحد من فاعليتها.

لقد فشلت العديد من أنظمة الضمان الاجتماعي في الاستجابة بشكل مناسب للتحديات التي ذكرناها. فعلى سبيل المثال، توصلت لجنة دراسة نظام الضمان الاجتماعي الشامل لجنوب أفريقيا سنة 2002 إلى المشاكل الخمس التالية في برنامج المساعدات الحكومية الذي تموله حكومة جنوب أفريقيا (Taylor, 2002: 30-31): (1) ثلاثة أرباع الأطفال دون سن السابعة لا يتلقون منحة إعانة الطفل، بينما لا يتلقى أية إعانات على الإطلاق الأطفال المحرومين من راع رئيسي، أو الذين يتراشون أسر، أو من هم فوق السابعة. (2) نسبة كبيرة من المعوقين غير القادرين على العمل لا تنطبق عليهم المعايير الطبية الصارمة، وبالتالي لا يتلقون أية إعانات، (3) نحو خمسة ملايين عاطل لا يتلقون أي نوع من أنواع دعم الدخول نظراً للافتقار للتغطية التأمينية، (4) نحو 60 % (11 مليون) فقير لا يتلقون أي نوع من دعم الدخول، نظراً للافتقار للتغطية التأمينية، (5) غير المواطنين مستبعدون تماماً.

هذا فضلاً عن التوصل إلى وجود المشاكل الأربع التالية في برامج التأمين الاجتماعي المعتمدة على الاشتراكات، والبرامج الخاصة الخاضعة للتنظيم في جنوب أفريقيا (Taylor, 2002: 31): (1) عدم ملائمة البرامج التي تمولها الحكومة أدى إلى تحميل أرباب العمل تكاليف الإعانات، مما أفضى إلى رفع التكاليف غير المتعلقة بالأجور، فنجم عنه، بالتالي، تثبيط التوظيف الرسمي، (2) التوسع في الإعانات المرتبطة بأرباب العمل بوصفها تمثل نسبة من نظام الضمان الاجتماعي أدى، بشكل متزايد، إلى استبعاد العمالة غير الرسمية، والعمالة المؤقتة، وعدد لا بأس

به من العاطلين، مما أدى بشكل غير مباشر - بزيادته لعدد المعالين - إلى زيادة أعباء التكاليف غير المتعلقة بالأجور الواقعة على كاهل أرباب العمل، (3) التوسع في برامج التأمين الخاصة أدى إلى زيادة تكاليف الخدمات مثل الرعاية الصحية، (4) التوسع في تقديم الخدمات بهدف الربح قلص العديد من الإعانات البينية التي يمكن أن تحصل عليها الفئات الأكثر ضعفاً.

نتيجةً للمشاكل السالفة الذكر، لم يستطع نظام الضمان الاجتماعي بجنوب أفريقيا أن يتعامل بشكل مناسب مع التحديات الرئيسية، ومن بينها (ibid: 32) (1) ارتفاع نسبة البطالة وانخفاض توفر فرص التوظيف الرسمي، ما قلص كثيراً من دخول الأسر الفقيرة، (2) الخدمات الأساسية مثل الاتصالات، ومياه الشرب، والصرف الصحي، والكهرباء، والمسكن، والرعاية الصحية الأولية لا تزال بعيدة عن متناول الفقراء الذين لا يستطيعون دفع تكاليفها، (3) ارتفاع معدلات الفقر يؤدي لاستمرار ارتفاع معدلات الجريمة، ما يقوض مشروعية الديمقراطية وينسف العديد من فرص التنمية.

باختصار، تصميم برنامج ضمان اجتماعي يدعم مجتمعاً ديناميكياً متماسكاً مستقراً خالياً من الفقر والضعف من خلال زيادة الإنصاف والأمن يعتبر مهمة شاقة للغاية. بيد أن تلك مهمة ضرورية، خاصة في الأراضي الفلسطينية المحتلة التي يواجه فيها السكان - فضلاً عن صعوبات كسب العيش المعتادة - حرماناً يأخذ أشكالاً متعددة على مستويات مختلفة تطال كل فلسطيني بدون استثناء (Sotnik, 2008: 5).

الحد الأدنى من المعايير للدول المنخفضة الدخل

في عام 1952 ورغبة من منظمة العمل الدولية في الترويج للتغطية الشاملة بوصفها هدفاً أمثل، تبني المؤتمر العام للمنظمة مجموعة من المعايير اعتبرها الحد الأدنى للضمان الاجتماعي، وأصبحت، منذ ذلك الحين، مقبولة بوصفها معايير دولية (ILO, 2008a: 41). وقد أعقب ذلك عدداً من التحديثات لتلك المعايير، ولكنها كانت كلها منصبة على الدول المنخفضة الدخل. نورد فيما يلي ملخصاً للحد الأدنى المحدث من المعايير المتعلقة بالدول المنخفضة الدخل. معظم هذا الملخص مقتبس مباشرة من وثائق منظمة العمل الدولية (ILO 1952; 1964; 1967; 1969; 1988; 2000):

الرعاية الصحية (1969)

الأشخاص المحميون: أ) الفئات المقررة من العاملين، بما لا يقل عن 25% من إجمالي عدد العاملين، وزوجات وأبناء تلك الفئات، ب) الفئات المقررة من العاملين في المنشآت الصناعية بما لا يقل عن 50% من إجمالي عدد العاملين في المنشأة الصناعية وزوجات وأبناء تلك الفئات.

الحالات الطارئة: أي حالة مرضية أيّ كان سببها، والحمل، والوضع وتوابعهما. الإعانات: توفير الرعاية الطبية العلاجية أو الوقائية.

إعانات المرض (1969)

الأشخاص المحميون: أ) الفئات المقررة من العاملين بما لا يقل عن 25% من إجمالي عدد العاملين، ب) الفئات المقررة من العاملين في المنشآت الصناعية، بما لا يقل عن 50% من إجمالي عدد العاملين في المنشأة الصناعية.

الحالات الطارئة: العجز عن العمل نتيجة المرض الذي ينطوي على وقف الكسب. الإعانات: إعانة نقدية دورية.

إعانة البطالة (1988)

لا يوجد.

إعانة الشيخوخة (1967)

الأشخاص المحميون: الفئات المقررة من العاملين بما لا يقل عن 25% من إجمالي عدد العاملين، والفئات المقررة من العاملين في المنشآت الصناعية، بما لا يقل عن 50% من إجمالي عدد العاملين في المنشأة الصناعية.

الحالات الطارئة: امتداد العمر بعد سن مقررة.

الإعانات: إعانة نقدية دورية.

إعانة إصابة العمل (1964)

الأشخاص المحميون: الفئات المقررة من العاملين بحيث لا يقل إجمالي عددهم عن 75% من إجمالي عدد العاملين في المنشأة الصناعية، وكذلك الفئات المقررة من المستفيدين في حالة وفاة العائل.

الحالات الطارئة: الحوادث المرتبطة بالعمل، والأمراض المقررة المؤدية لحالة مرضية، أو إلى العجز عن العمل، أو إلى فقدان الجزئي أو الكلي للقدرة على الكسب، أو فقدان الدعم الناجم عن وفاة العائل.

الإعانات: رعاية صحية ومبلغ نقدي يدفع مرة واحدة أو بشكل دوري.

إعانة الأسرة (1952)

الأشخاص المحميون: الفئات المقررة من العاملين بما لا يقل عن 50% من إجمالي عدد العاملين، والفئات المقررة من العاملين في المنشآت الصناعية التي لا تقل نسبة التشغيل فيها عن 20%.

الحالات الطارئة: الحاجة لمساعدة في رعاية طفل معال.

الإعانات: إعانة نقدية دورية، وتوفير الطعام، والملبس، والسكن، والإجازات، أو المساعدة المنزلية.

إعانة الأمومة (2000)

الأشخاص المحميون: الفئات المقررة من العاملات من النساء.

الحالات الطارئة: ولادة طفل.

الإعانات: رعاية صحية وإعانة نقدية دورية.

إعانة الإعاقة (1967)

الأشخاص المحميون: أ) الفئات المقررة من العاملين، بما لا يقل عن 25% من إجمالي عدد العاملين، ب) الفئات المقررة من العاملين في المنشآت الصناعية بما لا يقل عن 50% من إجمالي عدد العاملين في المنشأة الصناعية.

الحالات الطارئة: العجز عن القيام بأي نشاط ارتزاق.

الإعانات: إعانة نقدية دورية.

إعانة الوريثة (1967)

الأشخاص المحميون: أ) الزوجات والأبناء والمعالين الآخرين للمعيل كما هو مقرر في الفئات المقررة من العاملين، والتي لا يقل ما تمثله فئاتهم عن 25% من إجمالي عدد العاملين، ب) الزوجات والأبناء والمعالين الآخرين للمعيل كما هو مقرر في الفئات المقررة من العاملين في المنشآت الصناعية، والتي لا يقل ما تمثله فئاتهم عن 50% من إجمالي عدد العاملين في المنشأة الصناعية.

الحالة الطارئة: فقدان الدعم الذي تعانيه الأرملة أو الأبناء نتيجة وفاة العائل.

الإعانة: إعانة نقدية دورية.

تُلزم الدول الأعضاء المنخفضة الدخل بتوفير ثلاثة على الأقل من الفروع التسعة للضمان الاجتماعي المذكورة آنفاً، بشرط أن يوفر فرع واحد على الأقل فيها إعانة طويلة الأجل للحالات الطارئة، وبأن تزيد من تحسين التغطية التأمينية مع انتقالها إلى مصاف الدول المتوسطة والمرتفعة الدخل.

تصميم البرنامج³

تقدم أنظمة الضمان الاجتماعي إعانات نقدية قصيرة و/أو طويلة الأجل تعويضاً عن فقد الدخل، كما تقدم إعانات عينية تهدف إلى تمويل الخدمات المباشرة أو توفير تلك الخدمات. تُقدّم الإعانات من خلال مجموعة من البرامج وعبر مجموعة من الفروع المحددة إلى المؤمن عليه، ومن يعولهم وورثته ويحق لهم المطالبة بها قانوناً. يتم دفع الإعانات النقدية الدورية القصيرة الأجل، عادةً، في حالات البطالة، والمرض، والأومة، وإصابة العمل؛ بينما يتم دفع الإعانات طويلة الأجل، أي المعاش، عادةً، في حالات الإعاقة والشيخوخة. فيما يلي وصف لتصميم بعض البرامج الشائعة التي تستخدم في تمويل وتوزيع الإعانات القصيرة والطويلة الأجل التي ذكرناها فيما سبق:

تأمين اجتماعي (تدابير وقائية، معتمد على التوظيف وعلى الاشتراكات)

التأمين الاجتماعي تدبير وقائي يوفر للأشخاص الذين يغطيهم التأمين إعانات نقدية، وعينية، ورعاية صحية. عادةً ما يكون هذا النظام عبارة عن برنامج مرتبط بالتوظيف ومعتمد على التاريخ الوظيفي للعامل المؤمن عليه، وبحيث يتوقف مستوى أحقية العامل في الإعانات، وكذلك حجم تلك المساعدات على طول مدة توظيفه لدى الغير أو لدى نفسه و/أو حجم دخله. عادةً ما تكون الاشتراكات إجبارية، وبنسبة من الدخل، ويتم دفعها بشكل منتظم من قبل العامل ورب العمل.

يتمثل دور الحكومة عادةً في ضمان تسديد الاشتراكات، وكذلك ضمان تقديم الإعانات. في العديد من البلدان تشارك الحكومات أيضاً في تمويل جزء من البرنامج أو البرنامج بأسره أو في تغطية أي عجز قد يظهر فيه. هناك توجه جديد يتمثل في إنشاء حساب مساهمات وطني محدد لكل عامل مؤمن عليه تدخل فيه كل مساهماته، هذا الأسلوب يُوجد ربطاً وثيقاً بين الاشتراكات المدفوعة والإعانات المثلقة.

البرنامج المعتمد على التوظيف أكثر ملائمة للبلدان التي يستطيع العاملون فيها تحمل دفع نسبة من دخولهم على سبيل الاشتراك في نظام التأمينات. ولكن، في الدول المنخفضة الدخل التي تتسم بانخفاض متوسط الأجور يصبح دفع اشتراك دوري عبئاً ثقيلاً يستهلك الدخل اللازم للوفاء بالاحتياجات الملحة عادةً ما يفشل في تضمين الأفراد المنخرطين في التوظيف غير الرسمي.

الإعانة الاجتماعية (تدبير وقائي، اختبار الموارد)

الإعانة الاجتماعية تدبير وقائي يوفر للأشخاص المستحقين إعانات نقدية وعينية ورعاية صحية، وعادةً ما يتمثل في برنامج اختبار موارد يعتمد في تمويله على

الضرائب، ويتم بموجبه تحديد الأشخاص المستحقين للإعانة وحجم الإعانة التي تحق لهم بمقارنة وضعهم بمعايير محددة، عادةً ما تمثل حد الكفاف في الدولة. يستخدم هذا النوع من البرامج اختبار أصول و/أو دخل لتحديد الأشخاص المستحقين، وعادةً ما تكون لدى الدول التي تطبق برامج اختبار الموارد برنامج ثانوي يعتمد على الدخل أيضاً. برامج اختبار الموارد عادةً ما تتم إدارتها على المستوى المحلي وتُمَوَّل بالكامل من عائدات الدولة الحكومية.

البرنامج الشامل (تدبير وقائي)

البرنامج الشامل، والذي عادةً ما يعتمد في تمويله على الضرائب، تدبير وقائي يوفر الإعانات الأساسية لكل المقيمين أو المواطنين، بغض النظر عن تاريخهم الوظيفي، أو مستويات دخولهم، أو مواردهم. البلدان التي تطبق البرامج الشاملة عادةً ما يكون لديها برامج ثانوية معتمدة على الدخل أيضاً.

برامج أخرى (تدبير وقائي)

البرامج الأخرى عادةً ما تتمثل في تدابير وقائية توفر الإعانات من خلال مقدمي الخدمات المالية، أو صناديق التأمين الاجتماعي التي تديرها الحكومة، أو برامج التزامات أرباب الأعمال.

- عادةً ما يدير مقدمو الخدمات المالية حسابات إجبارية يساهم فيها العاملون وأرباب العمل بمبالغ معينة تمثل نسبة من دخل العامل. وعند التقاعد يحصل العامل على رأسمال متراكم تعويضاً عن دخله.
- صناديق التأمين الاجتماعي عبارة عن برامج ادخار إجبارية توجد عادةً في البلدان المنخفضة الدخل. يساهم العاملون وأرباب العمل بشكل منتظم في صندوق واحد تديره الحكومة يعاد التسديد منه لهم مع الفوائد.

- برامج التزام رب العمل تستخدم قوانين العمل لمطالبة أرباب الأعمال بتقديم إعانات أو خدمات محددة للعاملين لديهم. عادةً ما يقوم أرباب الأعمال بالتأمين على أنفسهم ضد هذا الالتزام.

عادةً ما توجد أنواع أخرى من برامج الرفاه لسد الفجوات التي يتركها نظام الضمان الاجتماعي. تشمل تلك البرامج (3: Dixon, 1999: 1) معاش وظيفي وشخصي وخطط ادخار يديرها القطاع الخاص، وخطط اشتراكات محددة أو خطط إعانات محددة تطوعية، (2) سياسات مالية مختلفة توفر، من خلال المعالجة الضريبية المناسبة، إعفاء من الضرائب للفتات الضعيفة مثل العائل الوحيد، والأسر التي لديها أطفال، والمسنين، (3) دعم إجباري للأسرة، يلزم الأب والأم بدعم أبنائهم الصغار أو يلزم الأبناء الكبار بدعم الأهل المسنين، أو الاثنين معاً.

الفروع المعيارية⁴

يتناول هذا القسم خمس مجموعات من فروع الضمان الاجتماعي الأكثر شيوعاً في تقديمها. وحتى تكون الأمثلة معبرة، يقدم هذا القسم أيضاً مقارنة للبرامج ومدى التغطية والهياكل التمويلية المستخدمة لتقديم الإعانات في الفروع الخمسة في إسرائيل، والأردن، وجنوب أفريقيا، والسويد. المجموعات الخمس للفروع هي: (1) إعانات الشيخوخة والإعاقة والورثة، (2) إعانات المرض والأمومة، (3) إعانات إصابة العمل، (4) إعانات البطالة، (5) نفقة الأسرة.

إعانات الشيخوخة والإعاقة والورثة

البرامج التي تقدم إعانات في فروع الشيخوخة والإعاقة والورثة في إطار الضمان الاجتماعي تهدف إلى تقديم إعانات طويلة الأجل عادةً ما يطلق عليها معاشات. عادةً ما توفر المعاشات دعماً لدخل غير القادرين على الكسب، مثل المسنين، والمعاقين، أو من يحق لهم الحصول على إعانات بعد موت هؤلاء. تلك الإعانات عادةً ما تُقدم من خلال نظام واحد يخضع لمعايير مشتركة في النواحي المالية والإدارية وتقديم الإعانة.

إعانات الشيخوخة عادةً ما تكون مدفوعات دورية مرتبطة بأجر الفرد، ولكن بعض الدول تحدد مبلغاً ثابتاً يتلقاه الجميع بغض النظر عن التاريخ الوظيفي لكل فرد. عادةً ما تقدم صناديق التأمينات الاجتماعية مبلغاً إجمالياً يدفع مرة واحدة. في حالة الحسابات الفردية الإجمالية، يستطيع الفرد شراء دخل سنوي، أو مدفوعات مضمونة لفترة عمرية معينة متوقعة، أو دخل سنوي مؤجل، أو الاثنين معاً.

إعانات الإعاقة عادةً ما تتشابه مع إعانات الشيخوخة. قد يتم دفع إعانات إضافية في حالات العجز الكامل والحاجة إلى رعاية مستمرة. حالات العجز الجزئي تنقلص إعانات أصحابها طبقاً لمعدلات محددة مسبقاً. إعانات الورثة عادةً ما تمثل نسبة من الإعانة التي كان يحصل عليها، أو كان من المفترض أن يحصل عليها، المتوفى، ولكن في بعض البلدان يتم دفعها بالكامل. كما نرى في الجدول التالي، هناك اختلافات كبيرة بين البرامج المطبقة في إسرائيل والأردن وجنوب أفريقيا والسويد.

التصميم	إسرائيل	الأردن	ج. أفريقيا	السويد
تأمين اجتماعي ومساعدات اجتماعية	تأمين اجتماعي	تأمين اجتماعي	تأمين اجتماعي	تأمين اجتماعي موحد واشتراكات فردية، وحسابات فردية إجبارية
المقيمون الذين تزيد أعمارهم 18 سنة	المواطنون الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة	المواطنون الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة	المواطنون المحدودي الموارد	المقيمون
اشتراكات منتظمة من الموظفين لدى الغير أو لدى أنفسهم، وأرباب العمل، والحكومة	اشتراكات منتظمة من الموظفين لدى الغير أو لدى أنفسهم، وأرباب العمل. تغطي الحكومة أي عجز	اشتراكات منتظمة من الموظفين لدى الغير أو لدى أنفسهم، وأرباب العمل. تغطي الحكومة أي عجز	الحكومة تغطي التكلفة بالكامل	اشتراكات منتظمة من الموظفين لدى الغير أو لدى أنفسهم، وأرباب العمل، والحكومة.

تتراوح أنواع البرامج بين برامج تأمين اجتماعي فقط وبرامج مساعدة فقط و مزيج من الاثنين معا، أو مزيج يشتمل على حساب فردي بالكميات وحساب فردي إجباري. وتتراوح التغطية من كل المقيمين إلى المقيمين أو المواطنين في مراحل سنية معينة، إلى المواطنين محدودي الموارد. كذلك، يتراوح التمويل من تغطية الحكومة للتكاليف بالكامل إلى تغطية للعجز الذي لا تغطيه اشتراكات العاملين لدى الغير أو لدى أنفسهم وأرباب العمل.

إعانات المرض والأمومة

البرامج التي تقدم إعانات في فرعي المرض والأمومة في إطار الضمان الاجتماعي تهدف إلى التعامل مع عدم القدرة على الكسب بشكل مؤقت، وعادة ما تشمل دفع مبالغ نقدية دعماً للدخل أثناء فترة المرض المانع للعمل، أو توفير خدمات رعاية صحية تشمل الرعاية الطبية والعلاج بالمستشفيات ونفقات الأدوية. تلك الإعانات عادة ما تقدم من خلال نظام واحد يخضع لمعايير مشتركة في النواحي المالية والإدارية وتقديم الإعانة. كما نرى في الجدول التالي، هناك اختلافات كبيرة بين البرامج المطبقة في إسرائيل والأردن وجنوب أفريقيا والسويد.

إسرائيل	الأردن	ج. أفريقيا	السويد
التصميم	تأمين اجتماعي	لا يوجد	إعانات نقدية تقدم من خلال برنامج تأمين اجتماعي موحد وإعانات طبية تقدم من خلال برنامج شامل
التغطية	إعانات نقدية معتمدة على التوظيف. إعانات طبية تغطي كل المقيمين	لا يوجد	برنامج المساعدات الاجتماعية يغطي المواطنين محدودي الموارد
التمويل	اشتراكات منتظمة للعاملين لدى أنفسهم ولدى الغير وأرباب العمل والحكومة	لا يوجد	الإعانات النقدية يغطيها العاملون لدى أنفسهم وأرباب العمل. الحكومة تمول الإعانات الطبية بالكامل.

فرعا المرض والأمومة غير موجودين في الأردن، ولكننا نجدهما في إسرائيل وجنوب أفريقيا والسويد، على الرغم من أن الإعانة الطبية يتم تقديمها لكل المقيمين، بينما لا يتم تقديم الإعانة النقدية إلا للمؤمن عليهم أو محدودي الموارد.

إعانات إصابة العمل

إصابة العمل هي أقدم فرع في الضمان الاجتماعي. تقدم البرامج التي توفر إعانة عن إصابة العمل إعانات قصيرة الأجل وطويلة الأجل، تتمثل في دفع مبالغ نقدية وتوفير خدمات الرعاية الصحية. تختلف المدفوعات النقدية التي تقدم للمصابين بإعاقة مؤقتة عن تلك المقدمة للمصابين بإعاقة مستديمة كاملة أو جزئية. عادة ما تشتمل خدمات الرعاية الصحية المقدمة على مجموعة من الخدمات الصحية أكبر من تلك التي تقدم للمرض أو الأمومة. لو أدت إصابة العمل إلى الوفاة تنتقل الإعانات إلى من يستحقونها نيابة عن المتوفى. عادة ما تُقدم إعانات إصابة العمل، في جميع أنحاء العالم، من خلال صندوق مركزي حكومي يساهم فيه العاملون بشكل منتظم. كما نرى في الجدول التالي، هناك اختلافات كبيرة بين البرامج المطبقة في إسرائيل والأردن وجنوب أفريقيا والسويد.

إسرائيل	الأردن	ج. أفريقيا	السويد
التصميم	تأمين اجتماعي ومساعدات اجتماعية	تأمين اجتماعي	تأمين اجتماعي موحد
التغطية	العاملون لدى أنفسهم أو لدى الغير، وأعضاء التعاونيات، والمتدربون، والسجناء العاملين، والعمال الأجانب، والعمال المهاجرين، والإسرائيليون العاملون في الخارج	العاملون الذين تزيد أعمارهم عن 16 سنة الذين يعملون في منشآت لا يقل عدد العاملين فيها عن 5 أفراد، والمتدربون الأقل من 16 سنة.	كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير.
التمويل	مساهمات منتظمة من العاملين لدى أنفسهم، وأرباب العمل، والحكومة	مساهمات منتظمة من أرباب العمل	مساهمات منتظمة من العاملين لدى أنفسهم وأرباب العمل.

إعانات البطالة

البرامج التي تقدم إعانات من خلال فرع البطالة في الضمان الاجتماعي تقوم بتقديم مبالغ على فترات زمنية محددة أو منحة تدفع مرة واحدة، يدفعها رب العمل أو الحكومة، وتتوقف على اجتياز الفرد لاختبار الموارد أو الدخل أو على مدى ما تراكم في حساب نهاية الخدمة. كما نرى في الجدول التالي، هناك اختلافات كبيرة بين البرامج المطبقة في إسرائيل والأردن وجنوب أفريقيا والسويد.

إسرائيل	الأردن	ج. أفريقيا	السويد
التصميم	تأمين اجتماعي	لا يوجد	تأمين اجتماعي
التغطية	المقيمون العاطلون رغمًا عنهم الذين تتراوح أعمارهم بين العشرين وسن المعاش	لا يوجد	الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 65 سنة.
التمويل	مساهمات منتظمة من العاملين، وأرباب العمل والحكومة	لا يوجد	مساهمات منتظمة من العاملين وأرباب العمل والحكومة
			برنامج مدعوم يتكون من تأمين أساسي ونظام تأمين اختياري على الدخل

إعانات البطالة في إسرائيل وجنوب أفريقيا والسويد يتم تمويلها من برامج مرتبطة بالتوظيف. فرع البطالة غير موجود في نظام الضمان الاجتماعي المطبق في الأردن.

نفقة الأسرة

البرامج التي تقدم إعانات من خلال فرع نفقة الأسرة في الضمان الاجتماعي عادةً ما تقوم بتقديم مدفوعات نقدية للأسر التي لديها أبناء. في بعض البلدان يتم أيضاً تقديم منح دراسية، ومنح للولادة، وخدمات لصحة الأم والطفل، ونفقة للمعالين الكبار في الأسرة. أحياناً ما تستخدم تلك البرامج فروع أخرى في الضمان الاجتماعي لتقديم إعانات نفقة الأسرة.

السويد	ج. إفريقيا	الأردن	إسرائيل	
نظام شامل	مساعدات اجتماعية	لا يوجد	نظام شامل	التصميم
كل المقيمين الذين لديهم طفل واحد أو أكثر	الأفراد المنخفضي الدخل الذين يعولون أطفال تقل أعمارهم عن 18 سنة	لا يوجد	كل المقيمين الذين لديهم طفل أو أكثر	التغطية
الحكومة تغطي التكاليف بالكامل.	الحكومة تغطي التكاليف بالكامل.	لا يوجد	مساهمات منتظمة من العاملين، وأرباب العمل والحكومة	التمويل

نفقة الأسرة تقدم لجميع السكان في إسرائيل والسويد. أما في جنوب أفريقيا فيتم تقديمها للأسر المنخفضة الدخل، ولا يتم تقديمها على الإطلاق في الأردن. يتم تمويل نفقة الأسرة من مزيج من الموارد في إسرائيل، بينما تتولى الحكومة تمويل تلك النفقة بالكامل في جنوب أفريقيا والسويد.

الإطار المؤسسي⁵

يشير مصطلح مؤسسي الوارد في عنوان هذا القسم إلى البنية التنظيمية، وكذلك إلى "أنماط السلوك الخاضعة للضبط أو أنظمة القواعد المشروعة القابلة للإنفاذ الكامنة في العلاقات الاجتماعية." (Taylor, 2002: 119) من المهم أن نشير هنا إلى أن هذا التعريف الواسع للمصطلح هو ما عنيناه عند استخدامنا له في هذه الورقة. أنماط السلوك هذه ونظم القواعد تختلف من بلد إلى آخر، لذلك ينبغي أن يتم تصميمها بما يناسب كل بلد مع الاهتمام الشديد بالواقع المحلي. أما وقد أوضحنا ذلك، فعلى أن نذكر هنا أن الدروس المستفادة من البرامج التي ذكرناها آنفاً، ينبغي دمجها بحرص شديد في عمليات إنشاء أو إعادة تشكيل أي إطار مؤسسي لنظام الضمان الاجتماعي.

الدروس المستفادة كثيرة. في الماضي، فشلت البرامج السيئة التصميم بسبب عدم ملائمة التمويل أو ارتفاع تكلفة المصاريف الإدارية. كذلك حدث برامج اختبار الموارد السيئة التصميم من سعي الناس للإلتحاق بسوق العمل الرسمية، كما شجع الامتداد بالدعم إلى القطاع غير الرسمي على الإلتحاق بالوظائف عالية المخاطر ومنخفضة الأجور. لتحاشي حدوث ذلك ينبغي بذل الجهود لدمج رؤى الجماعات الضعيفة في عملية صنع القرار، كما يجب إجراء تقييم رسمي وعلني للأداء على المستوى الداخلي وكذلك بواسطة مراجعي حسابات خارجيين مستقلين. ينبغي أيضاً متابعة أفضل الممارسات على المستوى الدولي وتطبيقها متى ما كان ذلك ملائماً، ويجب أن يهدف مصممو البرامج إلى تطوير القدرة المؤسسية حتى تزيد من قدرة الأسر والجماعات الفقيرة والضعيفة على التعامل مع التحديات المستقبلية، وتقليص فترة اعتمادهم على مساعدات خارجية، وبما يتسق مع أهداف التنمية الاجتماعية - الاقتصادية للدولة. مثل هذا الجهد تكتنفه لا محالة تحديات عملية وتنظيمية كبيرة.

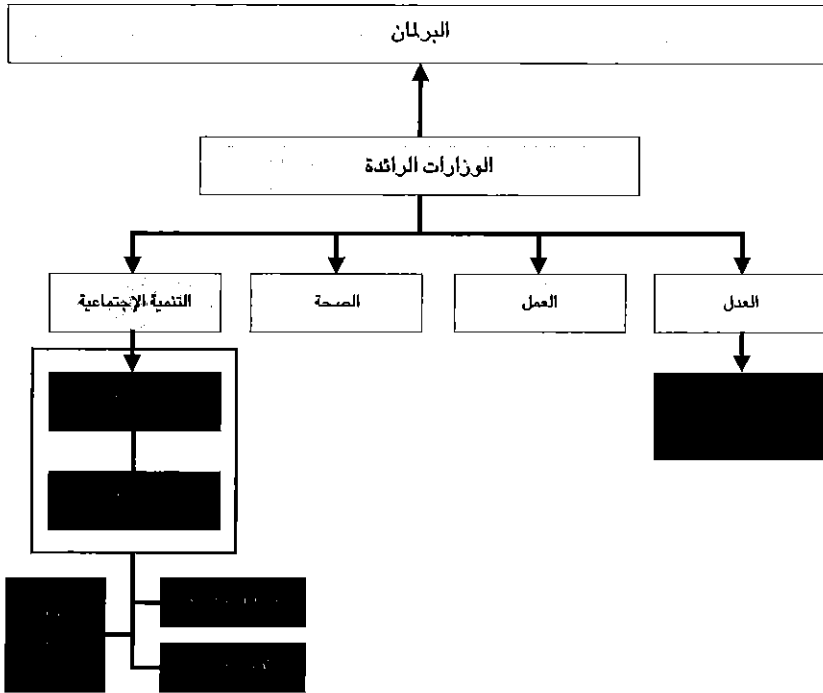
في القطاع العام، تؤدي التحديات الناجمة عن الأطر المؤسسية السيئة التصميم إلى عدم مرونة عملياتية تؤثر سلباً على تقديم الخدمات. ومن أمثلة ذلك أن عمليات صياغة السياسات عادة ما يُساء التنسيق بينها وبين آليات تخصيص الميزانية، كما أن الإدارة التراتبية الحكومية المعتادة (الشديدة المركزية) عادة ما تفشل في التنسيق بكفاءة بين مختلف مؤسسات تقديم الخدمات، هذا فضلاً عن أن الخدمات يساء توجيهها للجماعات الضعيفة المختارة فتفضي، في معظم الأحيان، إلى استبعاد بعض أعضاء تلك الفئة.

في القطاع الخاص، تنبع التحديات من الأطر التنظيمية وآليات الإنفاذ السيئة التصميم، مما يفسح المجال أمام الاستغلال والتمييز. من الأساسي أن تكون السلطة التنظيمية مستقلة استقلالاً تاماً، ويتمتع بقدرات عالية، ويتلقى العاملون فيها رواتب مجزية حتى يكون في ذلك حداً للفساد واجتذاباً للكفاءات. كذلك يجب أن تكون آليات الإنفاذ على كفاءة وفاعلية كبيرة. ومن شأن حوكمة الشركات

المناسبة أن تحد من الاحتيايل وتضارب المصالح، ويجب أيضاً أن يتم إنشاء هيئات رقابية لحماية المستهلك من أجل تحاشي نشوء منتجات معيبة أو وكلاء فاسدين، ويجب أيضاً إيجاد حد أدنى من متطلبات التضامن لتحاشي اتخاذ مختلف مقدمي الخدمة من القطاع الخاص لقرارات أحادية الجانب. فيما يتعلق بالسلطة التنظيمية، ينبغي إدخال تدابير متابعة وتقييم من أجل ضمان استمرار استقلالها وفاعليتها.

ويعتبر إنشاء إطار تنظيمي فعال من الخطوات المهمة إلى الأمام في التعامل مع التحديات سالفة الذكر، وتحديات أخرى كثيرة. ومن أمثلة الإطار التنظيمي الذي يشمل أفضل الممارسات ذلك الإطار الذي أوصت به سنة 2002 لجنة دراسة نظام الضمان الاجتماعي الشامل لجنوب أفريقيا. يلخص هذا الإطار الشكل التالي.

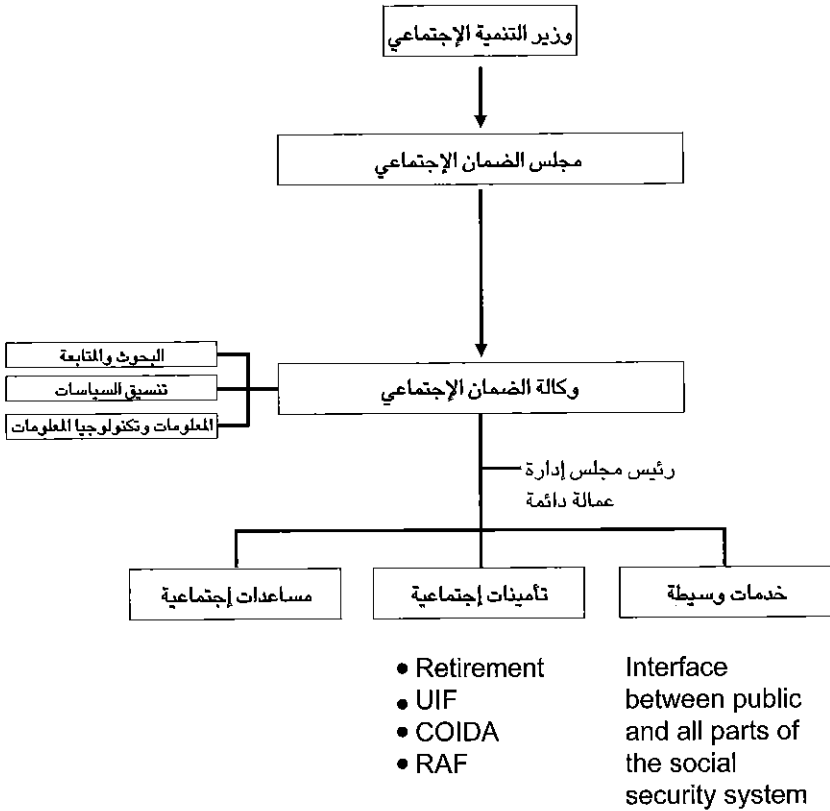
نموذج للإطار التنظيمي



المصدر: (Taylor, 2002: 122; Figure 17)

يصف الشكل السابق تراتباً ترفع فيه الوزارات ذات الصلة (التنمية الاجتماعية، والصحة، والعمل، والعدل) تقاريرها إلى البرلمان الذي يأتي على قمة التراتب. قسم التنمية الاجتماعية، أي وزارة الشؤون الاجتماعية هو المسؤول عن كل الأنشطة المرتبطة بالضمان الاجتماعي فيما عدا الآليات القضائية، فيشرف عليها قسم العدل.

يركز الهيكل التنظيمي، بوجه خاص، على الحاجة لإنشاء مجلس ضمان اجتماعي يتكون من ممثلين للوزارات المعنية ويرفع تقاريره إلى قسم التنمية الاجتماعية، ووكالة ضمان اجتماعي تتولى مسؤولية الإدارة الكاملة لبرنامج المساعدات الاجتماعية غير القائمة على الاشتراكات، وكذلك الإشراف على برامج التأمين الاجتماعي، والقيام بكل الاتصالات المتعلقة بالضمان الاجتماعي مع الجمهور العام. يلخص الشكل التالي هيكل المجلس والوكالة.



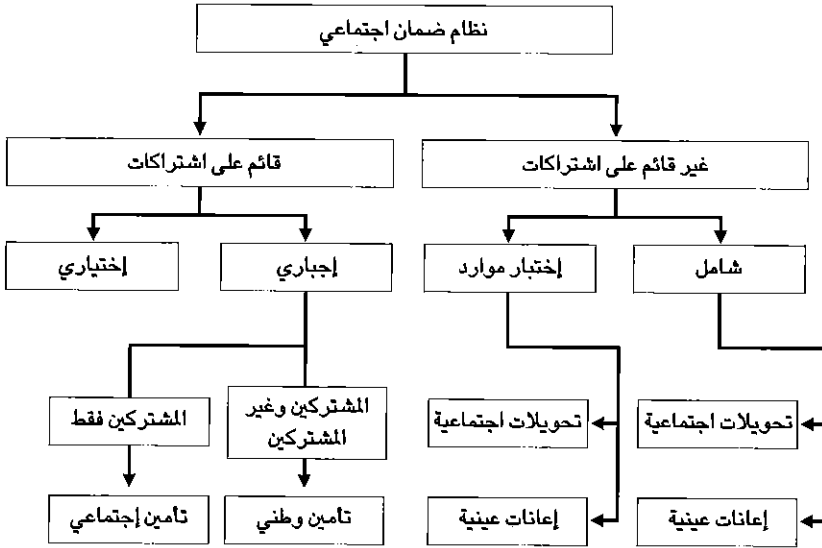
من المهم أن نلاحظ في الشكل السابق أن الخدمات الوسيطة، والتي تلعب دور همزة الوصل مع الجمهور العام، منفصلة بوصفها كياناً قائماً بذاته، وأنها تتساوى، تراتيبياً، مع برامج المساعدات الاجتماعية والتأمين.

الإطار المالي⁶

هناك أربعة أسئلة أساسية يجب الرد عليها في المراحل الأولى من تصميم الإطار المالي لنظام الضمان الاجتماعي، السؤال الأول: ما هو المبلغ الذي ينبغي إنفاقه على الضمان الاجتماعي؟ يجب أن تأخذ الإجابة على هذا السؤال في اعتبارها الأهداف الوطنية، والقيود المالية، وإمكانية إعادة ترتيب أولويات أرصدة الدولة. السؤال الثاني: ما هي الآليات التي ستستخدم لتمويل الضمان الاجتماعي؟ هل ستكون آليات عامة أم خاصة أم الاثنين معاً؟ في حالة الآليات العامة هل سيأتي التمويل من العائدات العامة للدولة أم من ضرائب مخصصة لهذا الغرض؟ السؤال الثالث: كيف سيتم إدماج الإطار المالي مع بقية نظام الميزانية الحكومية؟ السؤال الرابع والأخير: ما هي المواضع التي سيتبع فيها الإطار نظام التمويل المسبق وما هي المواضع التي سيتبع فيها نظام الدفع أثناء التطبيق؟

أوصت لجنة دراسة نظام الضمان الاجتماعي الشامل لجنوب أفريقيا بالإطار المالي التالي سنة 2002.

مثال إطار مالي عام



المصدر: (Taylor, 2002: 142; Figure 19)

تم تقسيم الإعانات إلى نوعين: قائمة على اشتراكات وغير قائمة على اشتراكات. الإعانات القائمة على اشتراكات يمكن أن تكون طوعية أو إجبارية. الاشتراكات الطوعية يمكن أن تكون خاضعة للتنظيم أو غير خاضعة للتنظيم.

إعانات الاشتراكات الإجبارية يمكن توفيرها لعموم المواطنين أو قصرها على المشتركين فقط. الإعانات غير القائمة على الاشتراكات تقدمها الدولة مباشرة، ويمكن أن تعم جميع المواطنين أو تخضع لاختبار الموارد.

ينبغي اختيار نوعية الهيكل التمويلي حسب كل حالة ووفقاً لطابع السلعة أو الخدمة وأهداف السياسات ذات الصلة. هناك عدد من الخيارات المتاحة لتمويل برامج الضمان الاجتماعي. تشمل تلك الخيارات، الضرائب العامة، والتي تمثل دخلاً يتم جمعه من ضرائب الدخل، وضرائب القيمة المضافة، وضرائب الشركات. ويجب استخدامها في التمويل الجزئي أو الكلي للسلع العامة أو شبه العامة التي يصعب قصرها على جماعات مختارة. كذلك يشمل هذا المورد رسوم الاستخدام التي تعتمد على استخدام الأشخاص. ويجب تسعير تلك الخدمات بسعر التكلفة. تشمل خيارات التمويل الأخرى: الرسوم الرمزية، التي تتشابه مع رسوم الاستخدام ولكن لا تغطي بالضرورة التكلفة؛ وتعريف المستهلك التي يجب أن تغطي كامل تكلفة الخدمة المقدمة للشخص، وضرائب مخصصة لتلك الأغراض يرى أنها يمكن أن تزيد من الكفاءة بتوفير اختيارات متعددة أمام الفرد.

مناقشة

كانت بداية القرن الحادي والعشرين فترة كان العديد من خبراء الضمان الاجتماعي على استعداد فيها للاعتراف بفائدة أنظمة الضمان الاجتماعي، وبأنها في شكلها الحالي غير كافية للقضاء على الفقر (ILO, 2008a). يجري حالياً استكشاف تصميمات جديدة لأنظمة الضمان الاجتماعي واختبارها، ولكن لم يصل أيها حتى الآن لمرتبة القبول بوصفه نموذجاً ناجحاً قادراً على التعامل مع كل التحديات السائدة. في الوقت نفسه، هناك اتفاق على أن الضمان الاجتماعي يجب أن يمتد إلى ما هو أبعد من شكله الحالي ليشمل إطار الحماية الاجتماعية الأوسع (ILO, 2008A: 31).

هناك توجه متزايد قائم على حجج مقنعة يذهب إلى أن الحماية الاجتماعية توفر إطاراً سياسياً جيداً للتعامل مع الفقر بتعاملها مع الضعف بشكل استباقي (Devereux & Sabates-Wheeler, 2004; Barrientos, 2007: 1). فقد طبقت السويد، على سبيل المثال، تدابير تحويلية تمثلت في سن تشريعات كثيرة وبناء إجماع بين أرباب العمل والعاملين أدى إلى تحسن كبير في ظروف العمل، أفضى بدوره إلى تقليص إصابات العمل (ISSA, 2001: 25).

لذلك ينبغي أن ينطوي القضاء على الفقر والضعف على إنشاء و/أو تعزيز مؤسسات وسياسات الحماية الاجتماعية القائمة (Barrientos, 2007: 1). وينبغي أن يتم ذلك بمشاركة مع المنظمات والمجتمعات الدولية والمحلية. كذلك ينبغي أن ينطوي على التزام بالامتداد بالخدمات الأساسية لتشمل جميع المواطنين، أي إيجاد ما

يُطلق عليه أرضية الضمان الاجتماعي الأساسية. إن من شأن هذه الأرضية أن توفر لجميع المقيمين ضمان دخل على مستوى الفقر ونفاذاً إلى الرعاية الصحية الأساسية، والغذاء، والتعليم (ILO, 2008b: 2-3; Kulke, 2007: 137).

وحتى يتحقق ذلك ينبغي أن تنظر الحكومات، وليس الفقراء والضعفاء فقط، إلى الضمان الاجتماعي علي أنه حق من حقوق الإنسان الأساسية. اعتبار الضمان الاجتماعي حقاً أساسياً من حقوق الإنسان ليس مفهوماً جديداً، ولكنه مفهوم قديم لم تلتفت إليه كثيراً آليات حقوق الإنسان وآليات المراقبة الدولية، طيلة عقود مضت (Kulke, 2007: 119). كذلك يجب أن يتسم الضمان الاجتماعي بالابتكار والتطور الدائمين، وأن يترابط مع تدابير الحماية الاجتماعية الوطنية والمحلية (McKinnon, 2009: 69)، مع إدماج الحكومات لبرامج الضمان الاجتماعي في استراتيجياتها الوطنية المتعلقة بالنمو والتنمية (ISSA, 2008: 1).

فيما يلي أسئلة استرشادية نطرحها، وفي ذهننا كل ما سبق أن ناقشناه، لتساعد على تصميم أو إصلاح أنظمة الضمان الاجتماعي:⁷

- هل النظام مصمم ليحقق نفاذاً إلى الإعانات الأساسية بأسرع وقت ممكن لكل المقيمين؟
- هل النظام مصمم ليحقق تقليصاً في عدم أمان الدخل، في أسرع وقت ممكن؟
- هل النظام مصمم ليقصص عدم المساواة في النفاذ إلى الفرص بأسرع وقت ممكن؟
- هل النظام مصمم ليحقق اعترافاً، بأسرع وقت ممكن، بأن توفير الإعانات حق أساسي؟
- هل النظام مصمم ليأخذ في اعتباره السياق المحلي؟
- هل النظام خالي من التمييز؟
- هل النظام مستدام؟
- هل يشمل النظام جهود الحماية الاجتماعية الأوسع؟
- هل الإعانات مناسبة؟

الرد بالإيجاب على بعض، إن لم يكن على معظم، تلك الأسئلة يُتوقع أن يكون صعباً على الدول المنخفضة الدخل. لهذا السبب، اقترحت منظمة العمل الدولية (ILO, 2006: 39) مقارنة تنمية تدريجية في تقديم الحماية الاجتماعية، هدفها الأساسي

إيجاد أرضية ضمان اجتماعي أساسية. الجدول التالي يقترح مستويات للتنمية تناسب الدول المنخفضة الدخل التي يقل نصيب الفرد فيها من إجمالي الدخل القومي عن 900 دولار أمريكي (2005). يذكر العامود الأيسر هامش الإنفاق الاجتماعي العام الممكن كنسبة من إجمالي الناتج المحلي:

الإجمالي 7-12%	الشيخوخة	سكان في سن العمل	أطفال / بالغين	
3-5%	نفاذ شامل قائم على هياكل تمويل متعددة؛ يتلقى دعم مالي دولي في حالة الضرورة، مع إمكانية فصل أنظمة فرعية للقطاعين الرسمي وغير الرسمي			نفاذ إلى الرعاية الصحية
2-4%		نفاذ إلى خدمات التوظيف	نفاذ شامل، مدعوم بتحويلات نقدية	نفاذ إلى التعليم / التدريب
2-3%	معاشات أساسية شاملة مع تمويل وطني ودولي؛ تأمين اجتماعي إضافي للقطاع الرسمي إن أمكن	حماية الأمومة؛ مع توفير الإعانة الشاملة للورثة غير القادرين؛ برامج توظيف عامة ذاتية التوجيه معززة بتحويلات نقدية موجهة إن كانت مجدية	إعانات الأيتام؛ إعانات الطفل / الأسرة، شاملة أو مشروطة بالالتحاق بالمدارس	أمان الدخل

المصدر: (ILO, 2006: 39)

بمجرد أن تصل الدولة إلى مصاف الدول المتوسطة الدخل، التي يتراوح نصيب الفرد فيها من إجمالي الدخل القومي بين 900 و 11000 دولار أمريكي (2005)، تستطيع أن تتوسع في الإنفاق الاجتماعي على النحو التالي:

	أطفال / بالغين	سكان في سن العمل	الشيخوخة	الإجمالي 10-15%
نفاذ إلى الرعاية الصحية	نفاذ شامل قائم على هياكل تمويل متعددة			4-6%
نفاذ إلى التعليم / التدريب	حالات شاملة	نفاذ إلى التعليم طوال العمر لتحسين فرص العمل وتيسير التغيير الهيكلي		3-4%
أمان الدخل	إعانات طفولة شاملة	حماية الأمومة؛ نفاذ شامل لإعانات لغير القادرين والورثة؛ سياسات سوق العمل تشمل دعم الدخل للعاطلين؛ مساعدات اجتماعية	نفاذ عام لمعاش الشيخوخة مع مستويات بدل دخل يعتمد عليها	3-5%

المصدر: (ILO, 2006: 39).

وأخيراً، بمجرد أن ترتقي الدولة إلى مصاف الدول المرتفعة الدخل التي يزيد نصيب الفرد فيها من إجمالي الدخل القومي عن 11000 دولار أمريكي (2005)، تستطيع أن تتسع بالإنفاق الاجتماعي على النحو التالي:

أطفال / بالغين	سكان في سن العمل	الشيخوخة	الإجمالي +15%
نفاذ إلى الرعاية الصحية	نفاذ شامل قائم على هياكل تمويل متعددة		
نفاذ إلى التعليم / التدريب	نفاذ شامل	نفاذ إلى التعليم طوال العمر لتحسين فرص العمل وتيسير التغيير الهيكلي	نفاذ إلى خدمات تحافظ على القدرة على العمل عند الرغبة في ذلك
أمان الدخل	إعانات طفولة شاملة	حماية الأمومة؛ نفاذ شامل لإعانات لغير القادرين والورثة؛ سياسات سوق العمل كاملة، بما في ذلك إعانات البطالة، والمساعدات الاجتماعية	نفاذ عام لمعاش الشيخوخة مع مستويات بدل دخل يعتمد عليها

المصدر: (ILO, 2006: 39).

بما أن التغطية الأساسية يجب أن تكون حقاً من حقوق المواطنين، ينبغي أن يأتي معظم التمويل من الضرائب العامة (ILO, 2008b: 3; ILO, 2006)،⁸ وذلك أن البرامج والنظم الخاصة تفرض اشتراكات تأمينية أعلى من القدرات المالية لبعض الجماعات، لذلك ينبغي توفير تعويض عن الدخل لفئات معينة فقط في المجتمع. هذا فضلاً عن أن شبكات الأمان الاجتماعي غير الرسمية والتقليدية ليست كافية لأنها في معظم الأحيان: (1) في طريقها للتلاشي بسبب الحضرة والتصنيع، (2) متجانسة، حيث يساعد الفقراء الفقراء، ويساعد الأغنياء الأغنياء، (3) مكلفة في العادة، وليست مؤثرة للغير بالضرورة. الحكومة فقط هي القادرة على توفير الضمان الاجتماعي الأساسي أو إنفاذ خطط تطوير الضمان الاجتماعي على مستوى الدولة، خاصة في فترات الكساد الاقتصادي. إيجاد أرضية ضمان اجتماعي أساسية يستلزم نظام إعادة توزيع ضخم. فنظام الضمان الاجتماعي السويدي، على سبيل المثال، يحاول تحقيق الأهداف السالفة الذكر بإعادة تخصيص الأموال من خلال ثلاث آليات لإعادة التوزيع (ISSA, 2001: 11): (1) من الجماعات المنخفضة المخاطر إلى الجماعات العالية المخاطر، (2) من مستويات الدخل الأعلى إلى مستويات الدخل الأكثر انخفاضاً، (3) بين مختلف مراحل عمر الفرد. بالنسبة للدول المنخفضة الموارد تشمل مصادر التمويل: (1) إعانات من مانحين دوليين، (2) عائدات الضرائب، (3) تمويل من القطاع الخاص والمجتمع والمنظمات غير الحكومية، (4) مدخرات الأسرة والنفقات النقدية (Barrientos, 2007: 1). الهدف هو خلق مزيج تمويلي فعال ومستدام، مع ربط ديناميكيات المزج مباشرة بالتنمية الاقتصادية (ibid).

في حالة جنوب أفريقيا، أوصت لجنة دراسة نظام الضمان الاجتماعي الشامل لجنوب أفريقيا بالتركيز على الفقراء، وليس فقط على العاطلين رسمياً. لقد تأثر تصميم أنظمة الضمان الاجتماعي المعاصر كثيراً بالدول المرتفعة الدخل، التي يشيع فيها ارتفاع نسبة التوظيف، وترتفع فيها نسبة التوظيف الرسمي أيضاً. بيد أن ارتفاع نسبة التوظيف ورسميته أقل شيوعاً في الدول المنخفضة الدخل، مما يتطلب مقاربات مختلفة (Taylor, 2002: 37).

أخيراً، ينبغي أن يتحاشى تطوير تدابير حماية اجتماعية جديدة أو إصلاح القديم منها عدداً من الفخاخ، والتي تشمل (Taylor, 2002: 39):

- سوء التنسيق بين السياسات، والبرامج، والفاعلين.
- كثرة التدابير إلى حد يؤدي إلى عدم تمويل أي منها بشكل مناسب وعدم وفاء أي منها بأهدافه.
- افتقار التعاضد الممكن بين التدابير المختلفة
- التوسع في التغطية دون ضبط ما قد يطرأ من مشاكل في التصميم.
- التركيز على الجماعات ذات الشعبية سياسياً بدلاً من الفقراء.
- التركيز بشكل أساسي على القطاع الرسمي بينما يشيع الفقر في القطاع غير الرسمي.
- عدم الوصول إلى المستبعدين اجتماعياً، مثل اللاجئين، والنازحين، والأقليات العرقية.
- عدم أخذ التأثير البعيد المدى في الاعتبار.

ملخص واستنتاجات

لقد أثبت تاريخ القرن العشرين أن أنظمة الضمان الاجتماعي في العديد من البلدان المرتفعة الدخل قد أدت إلى خفض نسبة الفقر وعدم المساواة إلى أكثر من النصف، كما ساهم في عدد من البلدان المنخفضة الدخل، على نحو لا بأس به، في التنمية الاقتصادية وفي تقليص الفقر (ILO, 2008b: 1). أما وقد أوضحنا ذلك، فقد بقي أن نذكر أن أنظمة الضمان الاجتماعي التقليدية عجزت عجزاً كبيراً عن القضاء على الفقر، ناهيك عن القضاء على الضعف، وتعزيز مجتمع ديناميكي، ومتماسك ومستقر والحفاظ عليه على هذا النحو. تلك هي الحال خاصة في البلدان المنخفضة الدخل والتي تشهد حالياً إصلاحات كبيرة في أنظمة الضمان الاجتماعي بها.

كانت بداية القرن الحادي والعشرين فترة كان العديد من خبراء الضمان الاجتماعي على استعداد فيها للاعتراف بفائدة أنظمة الضمان الاجتماعي، وبأنها في شكلها الحالي غير كافية للقضاء على الفقر. يجري حالياً استكشاف تصميمات جديدة لأنظمة الضمان الاجتماعي واختبارها، ولكن لم يصل أيها حتى الآن لمرتبة القبول بوصفه نموذجاً ناجحاً قادراً على التعامل مع كل التحديات السائدة. في الوقت نفسه، هناك اتفاق على أن الضمان الاجتماعي يجب أن يمتد إلى ما هو أبعد من شكله الحالي ليشمل إطار الحماية الاجتماعية الأوسع. هناك توجه متزايد قائم على حجج مقنعة يذهب إلى أن الحماية الاجتماعية توفر إطاراً سياسياً جيداً للتعامل مع الفقر بتعاملها مع الضعف بشكل استباقي. ينبغي أن تنظر الحكومات، وليس الفقراء والضعفاء فقط، إلى الضمان الاجتماعي على أنه حق من حقوق الإنسان الأساسية.

ينبغي أن يتم تصميم نظام الضمان الاجتماعي بحيث يتسق مع السياق الذي سيطبق فيه، ويعكس الاحتياجات الواقعية، ويتفق مع الأهداف الوطنية، والإمكانات المالية والمؤسسية المتاحة، مع تحركه، في الوقت نفسه، نحو إطار الحماية الاجتماعية الأوسع، وتأسيسه لتغطية تشمل جميع المواطنين. ينبغي أن يهدف مصممو تلك الأنظمة إلى تطوير القدرات المؤسسية وزيادة قدرة الأسر والمجتمعات الفقيرة والضعيفة على التعامل مع التحديات المستقبلية، وتقليص اعتمادهم على المساعدات الخارجية، بمرور الوقت، والاتساق مع أهداف التنمية الاجتماعية - الاقتصادية للدولة. مثل هذا الجهد تكتنفه الكثير من التحديات العملية والتنظيمية، بيد أنه جهد ضروري، خاصة في الأراضي الفلسطينية المحتلة التي يواجه فيها السكان، فضلاً عن صعوبات كسب العيش المعتادة، حرماناً يأخذ أشكالاً متعددة على مستويات مختلفة ت طال كل فلسطيني بدون استثناء.

نظام الضمان الاجتماعي في الأردن⁹

تدير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نظام الضمان الاجتماعي في الأردن، وتقوم بجمع المساهمات، وتقديم الإعانات من خلال مجموعتين من فروع الضمان الاجتماعي، وهما الشيخوخة والعجز، وإعانات الوراثة وإصابات العمل.

قبل سنة 2000 كان هناك برنامج خاص لأفراد القوات المسلحة، وآخر لموظفي الحكومة، وثالث لعامة الناس.¹⁰ ولكن في سنة 2000 تم دمج تلك البرامج معا في برنامج واحد أطلق عليه خطة الضمان الاجتماعي الأردني. يغطي البرنامج / الخطة الجديد 43% فقط من السكان. وعلى الرغم من أن البرنامج لا يزال جديداً، ومن أنه استطاع جمع أصول هائلة (25% من الناتج الإجمالي المحلي في 2003)، فمن المتوقع أن تشهد مصروفاته خلال الخمسة عشر عاما القادمة زيادة تربو على 500% بينما يتوقع أن تزيد عائداته بنحو 320% فقط في المستقبل نتيجة التقليل الحاد لمعدلات التمويل. ومن بين الجهود المبذولة لحل تلك المشكلة زيادة الحد الأدنى لفترة المساهمة من عشر سنوات إلى خمس عشرة سنة.

إعانات الشيخوخة، والإعاقة، والوراثة

تقدم الأردن إعانات الشيخوخة، والإعاقة، والوراثة من خلال برنامج التأمين الاجتماعي. يغطي البرنامج كل العاملين الذين تبلغ أعمارهم 16 سنة أو أكثر، ويعملون في مؤسسات خاصة تضم خمس عاملين على الأقل، وموظفي الحكومة والقطاع العام، وموظفي الجامعة، والبلديات، ومجالس القرى، والمواطنين الأردنيين العاملين لدى بعثات دبلوماسية أو منظمات دولية. يغطي البرنامج أيضاً، اختياريًا، كل المواطنين الأردنيين الذين لا تضمهم الفئات سالفة الذكر، والذين يتراوح دخلهم بين حد أدنى وأقصى محددين، ويشمل ذلك ربات البيوت.

يساهم العامل المؤمن عليه بنسبة 5.5% من إجمالي دخله الشهري، ويساهم من يحق له الاشتراك في التغطية الاختيارية بنسبة 14.5% من إجمالي دخله الشهري بما يتراوح بين 150 ديناراً (211.27 دولاراً أمريكياً) و1000 دينار (1408.45 دولاراً أمريكياً). يساهم رب العمل بنسبة 9.0% من إجمالي الرواتب الشهرية. تمول الحكومة الأردنية أي عجز.

إعانات الشيخوخة

يقدم برنامج الضمان الاجتماعي الأردني نوعاً واحداً من إعانات الشيخوخة، ويتم تعديلها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

معاش الشيخوخة

الأشخاص المحميون: سن التقاعد هو 60 سنة للرجال و55 سنة للنساء. حتى يحصل الشخص على معاش الشيخوخة يجب أن يكون متمتعاً بتغطية لا تقل عن 15 سنة، وبمساهمة لا تقل عن 5 سنوات. الأشخاص الذين لا يزال أمامهم 10 سنوات حتى بلوغ سن التقاعد ولكن لم تتم تغطيتهم لفترة لا تقل عن 15 سنة يمكن أن يستمروا في المساهمة حتى سن 65 سنة للرجال و60 سنة للنساء حتى ينطبق عليهم الشرط المذكور. يمكن الحصول على إعانات الشيخوخة المخفضة بعد سن 45 سنة، للرجال لو كانت لديهم مساهمات لا تقل عن 18 سنة، وللنساء لو كانت لديهم مساهمات لا تقل عن 15 سنة. يحق للشخص الحصول على علاوة معال لو كان لديه زوجة يعولها، أو زوج تعوله (لإعاقته)، أو ابن يعوله (لإعاقته)، أو ابنة يعولها (لإعاقته أو عدم زواجها)، أو أقران يعولهم أو أب أو أم. تدفع الإعانات في الخارج أيضاً.

الإعانات: تبلغ هذه الإعانة 2.5% من متوسط دخل الشخص الشهري خلال السنتين الأخيرتين مضموراً في عدد السنوات التي ساهم بها، بحد أقصى 75%. الحصول على إعانة الشيخوخة في مرحلة مبكرة يؤدي إلى تقليص متناسب للإعانة حسب نوع الشخص وسنه. فالرجال يتم تقليص إعانتهم بنسبة تتراوح بين 1% إذا طلبت الإعانة في سن 58-59 و 18% إذا طلبت في سن 45-46. أما النساء فتتقلص بنسبة تتراوح بين 10% و 5% إذا طلبت الإعانة في سنة 45-50 أو 50-54 على الترتيب. المرأة التي تتقاعد في سن 54-55 لا تتقلص إعانتها. لو وصل الشخص لسن التقاعد ولم تنطبق عليه شروط الحصول على الإعانة، يحق له الحصول على مبلغ إجمالي مرتين بنسبة 15% من متوسط دخله السنوي خلال السنتين الأخيرتين للمساهمة، ولو كانت مساهمته أقل من سنتين يحق له الحصول على مبلغ مرة واحدة بنسبة 15% من متوسط الأجر الشهري مضموراً في عدد شهور المساهمة. لو لم يصل الشخص إلى سن التقاعد ولا تنطبق عليه شروط استحقاق الإعانة، ولكنه ساهم بما بين 12 و 59 شهراً يحق له الحصول على إعانة مرة واحدة بنسبة 10% من متوسط دخله السنوي، ولو كانت مساهمته تتراوح بين 60 و 179 شهراً يحق له الحصول على إعانة مرة واحدة بنسبة 12% من متوسط دخله السنوي، ولو كانت مساهمته 180 شهراً أو أكثر يحق له الحصول على إعانة مرة واحدة بنسبة 15% من متوسط دخله السنوي.

إعانة الإعاقة

يقدم برنامج الضمان الاجتماعي الأردني نوعاً واحداً من إعانات الإعاقة، ويتم تعديلها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

معاش الإعاقة

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون الشخص لديه إعاقة جزئية أو كاملة محققة تعوقه عن العمل وساهم بخمس سنوات على الأقل، ثلاث منها على الأقل متتالية. يتم دفع تلك الإعانة في الخارج أيضاً.

الإعانة: يساوي المعاش 50% من متوسط دخل الشخص الشهري. لو كانت لديه مساهمة ما بين 60 و119 شهراً تزيد الإعانة بنسبة 0.5% عن كل سنة كاملة. لو كانت لديه مساهمة تبلغ 120 شهراً على الأقل تزيد الإعانة بنسبة 1% عن كل سنة كاملة. لو كان الشخص يحتاج إلى رعاية مستمرة يحق له الحصول على نفقة عناية مستمرة، وتبلغ 25% من المعاش.

إعانة الوريثة

يقدم برنامج الضمان الاجتماعي الأردني نوعين من إعانات الوريثة: (1) معاش الوريثة (2) منحة الجنائز. يتم تعديل كل منهما سنوياً ليعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

معاش الوريثة

الأشخاص المحميون: حتى يحق للشخص الحصول على معاش الوريثة، يجب أن يكون أرملة، أو أرمل معاق، أو ابن للمتوفى، أو أخ معال يقل سنه عن 18 سنة، أو أخت معالة أو أب أو أم المتوفى. لو كان الأبناء الذكور يدرسون يحق لهم الحصول على المعاش حتى سن 26 سنة أو حتى ينهوا دراستهم للحصول على الشهادة الجامعية الأولى. الابنة يحق لها الحصول على المعاش طالما لم تتزوج، أو كانت أرملة أو مطلقة. معاش الأرملة، والابنة، والأخت يتوقف بمجرد الزواج، ولكنه يعاد مرة أخرى لو أصبحن أرامل أو مطلقات. يتم دفع هذه الإعانة في الخارج أيضاً.

الإعانة: 50% من متوسط دخل الشخص الشهري خلال سنة المساهمة السابقة، أو من معاشه كاملاً في حالة كون المتوفى متقاعداً.

منحة الجنائز

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون المتوفى قد ساهم بـ 24 شهراً على الأقل، من بينها 12 شهراً على الأقل متتالية.

الإعانة: 500 دينار (704.23 دولاراً أمريكياً)

إعانات إصابة العمل

تقدم الأردن إعانات إصابة العمل من خلال برنامج التأمين الاجتماعي. يغطي البرنامج: الموظفين الذين تبلغ أعمارهم 16 سنة أو أكثر ويعملون في مؤسسات خاصة تضم خمس عاملين على الأقل، وموظفي الحكومة والقطاع العام، وموظفي الجامعة، والبلديات، ومجالس القرى، والمواطنين الأردنيين العاملين لدى بعثات دبلوماسية أو منظمات دولية. يغطي البرنامج أيضاً الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة ويتلقون تدريباً.

العامل لدى نفسه أو لدى الغير ومؤمن عليه لا يساهم. رب العمل يساهم بنسبة 2% من إجمالي الرواتب الشهرية. قد يتم تقليص المساهمة إلى 1% لو وافق رب العمل على توفير تغطية كاملة للعلاج الطبي ونفقة يومية للإعاقة المؤقتة. تغطي الحكومة الأردنية أي عجز.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي الأردني سبعة أنواع مختلفة من إعانات إصابة العمل: إعانة الإعاقة المؤقتة، معاش الإعاقة الدائمة، نفقة العناية المستمرة، إعانة الإعاقة الجزئية، إعانة العاملين الطبية، معاش الوريثة، منحة الجنازة.

إعانة الإعاقة المؤقتة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون لدى الشخص إعاقة مؤقتة محققة الإعانة: 75% من دخله اليومي. تستمر الإعانة حتى يعود الشخص للعمل، أو يتم التحقق من أنها أصبحت إعاقة دائمة، أو يتوفى.

معاش الإعاقة الدائمة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون لدى الشخص إعاقة دائمة محققة الإعانة: 75% من دخله الشهري في يوم وقوع الإصابة.

نفقة العناية المستمرة

الأشخاص المحميون: يجب التحقق من احتياجه إلى عناية مستمرة. الإعانة: 25% من المعاش.

إعانة الإعاقة الجزئية

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون لديه إعاقة محققة تقل عن 30% الإعانة: مبلغ يدفع مرة واحدة يساوي معاش الإعاقة الدائمة مضروباً في النسبة التي تم تقديرها لدرجة الإعاقة مضروباً في دخل 36 شهراً.

إعانة العاملين الطبية

الأشخاص المحميون: يجب التحقق من احتياجه إلى رعاية طبية الإعانة: تغطية نفقات العلاج الطبي، والمستشفى، والانتقال، وخدمات إعادة التأهيل.

معاش الوراثة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون أرملة، أو أرمل معاق، وكذلك أبناء الشخص الذكور الذين تقل أعمارهم عن 26 سنة لو كانوا يدرسون، أو حتى حصولهم على الشهادة الجامعية الأولى أيهما أسبق، والبنات غير المتزوجات أو الأرامل أو المطلقات الذين يعولهم، والأخوة الذين يعولهم الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، والأخوات اللاتي يعولهم، والأب والأم اللذين يعولهما، والأبناء الذين لم يولدوا بعد. يتوقف حق الأرملة، والابنة، والأخت في الحصول على المعاش لو تزوجت إحداهن، ويعاد المعاش لو أصبحت إحداهن أرملة أو مطلقة.

الإعانة: 60% من الدخل الشهري المغطى في يوم وقوع الإصابة يتم تقسيمه بين الوراثة المستحقين.

منحة الجنازة

الأشخاص المحميون: يجب التحقق من الاحتياج إلى منحة الجنازة

الإعانة: 500 دينار.

نظام الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا¹¹

تعتبر جنوب أفريقيا هي الدولة الأعلى إنفاقاً على الخدمات الاجتماعية بين الدول التي تتشارك معها في شريحة الناتج الإجمالي المحلي. بيد أن تلك حقيقة مضللة؛ إذ أن تلك الخدمات الاجتماعية موبوءة بداءة لأسباب "الإنفاق على الخدمات غير المناسبة، وعدم كفاية استهداف الفقراء، وعدم كفاية الخدمات" (Taylor, 2002: 131). وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، على وجه الخصوص، أدت هيمنة تقديم القطاع الخاص للخدمات، وارتفاع الإنفاق الضريبي إلى تحويل الإعانات إلى الأثرياء وتقليص السيطرة على احتواء التكاليف.

يتم توفير الجانب الأكبر من الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا عن طريق برامج المساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعي.¹² يقدم برنامج المساعدات الاجتماعية مساعدات نقدية وعينية لأكثر من 10 مليون نسمة (2006) يعانون حالات فقر مزمنة أو عابرة. يقدم برنامج التأمين الاجتماعي للعاملين الرسميين ومن يعولونهم دعماً للدخل عندما يتوقف حصولهم على الدخل.

تشمل أشكال الحماية الاجتماعية الأخرى في جنوب أفريقيا: (1) الإغاثة الاجتماعية، والتي تقدم خدمات الإغاثة للأفراد أو للمجتمعات التي تواجه مختلف أنواع الكوارث، (2) صندوق حوادث الطرق الذي يقدم مساعدات في حالات الحوادث الناجمة عن وسائل النقل ذات المحرك، (3) الرعاية الصحية، الخاصة والعامة، بحيث تقدم الرعاية الصحية العامة للمحتاجين من الناس، (4) النفقة الخاصة للإنفاق على الأطفال، (5) تعويضات إصابات وأمراض عمل.

فشل نظام الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا في تغطية ما يصل إلى 60% من السكان (11 مليون) يعيشون في حالة فقر، نتجت، في جانب كبير منها، عن تاريخ البلاد الفريد. وذلك أن البنية الحالية للنظام تتيح مساحة واسعة للإقصاء الاجتماعية، ما يؤدي إلى زيادة عدم المساواة والحرمان الغذائي والطبي وغيره.

في سنة 1999 قام فريق وزاري برئاسة وزارة التنمية الاجتماعية بإصدار تقرير حل فيه نظام الضمان الاجتماعي في البلاد. وضع التقرير يده على مشاكل كبرى في النظام، ومن بينها، على سبيل المثال، أن تأمين البطالة يغطي أقل من 40% من قوة العمل ويقدم إعانات لأقل من 6% من العاطلين، وأن الإعانات التي يقدمها برنامج معاش الشيخوخة الخاص إشكالية ولا يعتمد عليها، وأن إعانات الإعاقة غير كاملة وتنطوي على عدم كفاءة في تغطية بعض الحالات، وأن إعانات الرعاية الصحية تترك الكثيرين في حالة ضعف مالي، وأن إعانات الأطفال لا تتوفر للأطفال فوق السابعة أو أقل من سن ترك المدرسة، وأن الفقر لا يزال منتشرًا مع قلة الفرص لتخطيه.

أدت نتائج التقرير إلى ارتفاع الدعوات لدراسة إنشاء نظام ضمان اجتماعي شامل. ونتيجة لتلك الدعوات تم إنشاء لجنة دراسة نظام الضمان الاجتماعي الشامل لجنوب أفريقيا، وضمت في عضويتها العديد من الخبراء الدوليين وممثلين عن الوزارات المعنية.

وفي عام 2002 نشرت تلك اللجنة تقريرها الذي توصل إلى أن المبادئ التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي لا تزال جذورها ممتدة في سياسات فترة الفصل العنصري. وتوصل التقرير، على وجه الخصوص، إلى أن تلك السياسات كانت تقوم على فكرة أن القادرين والراغبين في العمل إما يعملون بالفعل، وبالتالي ينفقون على أنفسهم ومن يعولونهم بشكل لا بأس به، وإما يمرون بفترة بطالة مؤقتة. ولكن الواقع يشي بأن الكثير من العاطلين لم تكن بطالتهم مؤقتة، وأن من يعملون لا يستطيعون في كثير من الأحيان أن ينفقوا على أنفسهم ومن يعولون. وقد فرض اتساع البطالة تحدياً خطيراً على نظام الضمان الاجتماعية وعلى قدرة البلاد على النمو.

استطاعت اللجنة، من خلال التحليل الأدق، أن تتوصل إلى أن منح الضمان الاجتماعي، رغم أنها تؤدي، بوجه عام، إلى تقليص متوسط فجوة الفقر بحوالي 23%، وبالنسبة لكبار السن بحوالي 94%، إلا أن نصف فقراء جنوب أفريقيا يعيشون في أسر لا يتلقى أعضاؤها أية إعانات ضمان اجتماعي على الإطلاق، بينما يعيش النصف الآخر في أسر تتلقى إعانات لا تسمن ولا تغني من جوع. الأسر التي تضم طفل واحد ومتقاعد تقلصت فجوة الفقر فيها بنسبة 60%، أما تلك التي تضم أيضاً عضواً واحداً في سن العمل، فقد تقلصت فجوة الفقر فيها بنسبة 50% نظراً لارتفاع نسبة البطالة، ولكن الأسر التي لا تضم أي صاحب معاش فلم تتقلص فجوة الفقر فيها سوى بنسبة 10% فقط.

خرجت اللجنة بالاستنتاجات التالية، بناءً على تلك النتائج وعلى نتائج أخرى:

بوجه عام: برنامج إعانة اجتماعية أكثر شمولاً من شأنه أن يساعد على تحقيق الأهداف الاجتماعية - الاقتصادية المتوسطة والطويلة الأجل، وذلك باستجابته للالتزامات الدستورية، وتعامله مع مخلفات فترة الفصل العنصري، ومساعدته للأكثر ضعفاً. ويجب أن تمتد المساعدات الاجتماعية، على وجه الخصوص، لتشمل تدابير أوسع لدعم الدخل، مع إدخال تحسينات مستقبلية على القدرات المالية المستخدمة في هذا الشأن.

البطالة: آثار ارتفاع معدلات البطالة تتخطى بكثير الشخص العاطل، حيث تؤدي إلى ارتفاع معدلات الجريمة، والإفراط في تعاطي الكحوليات، والعنف، وانتشار فيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة / الإيدز. لا يتوقع أن تستطيع معدلات خلق الوظائف الطبيعية من خلال النمو أن توفر، على المدى المتوسط والبعيد، أماناً في الدخل للفئات

الأكثر احتياجاً. يجب استخدام برامج المساعدات الاجتماعية و/أو الأعمال العامة المكثفة لتوفير دعم الدخل اللازم. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تلعب الحكومة دوراً استباقياً من خلال سياسات نشطة في سوق العمل ومبادرات خلق الوظائف.

الأطفال: الظروف الاجتماعية - الاقتصادية المعاكسة تؤثر تأثيراً سلبياً بالغاً على نجاح الطفل في المستقبل. لا يزال الأطفال الصغار يعانون من سوء التغذية وضعف النمو على الرغم من أن جنوب أفريقيا مصنفة ضمن الدول المتوسطة الدخل. تتناسب زيادة المساعدات الاجتماعية المقدمة للأم المعيلة تناسباً إيجابياً مع ارتفاع مستوى أداء الأطفال في المدارس. يجب أن يكون تحسين رفاه الطفل من الأمور المحورية في أية استراتيجية ضمان اجتماعي. هناك ضرورة لإيجاد برامج مساعدة اجتماعية موجهة للطفل ومصحوبة بخدمات وبرامج تنموية.

الصحة: نسبة سكان جنوب أفريقيا الذين يغطيهم القطاع العام في الرعاية الصحية تزيد بشكل أسرع، وهم الأكثر مرضاً، والأقل صحة من النسبة التي يغطيها القطاع الخاص. يحاول القطاع الخاص أن يحول مرضى فيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة / الإيدز والأمراض المزمنة إلى القطاع العام. يشهد النظام الصحي التابع للقطاع العام تقليصاً متزايداً في ميزانيته، بينما يتوسع القطاع الخاص، ما يزيد من الدعم الضريبي الفعلي. هذا فضلاً عن أن العاملين في مجال الرعاية الصحية يهربون من القطاع العام إلى القطاع الخاص. يجب أن تستهدف جنوب أفريقيا إنشاء نظام تأمين صحي وطني يدمج القطاعين العام والخاص معاً في نظام شامل واسع يعتمد على الاشتراكات. يجب تجميع التعامل مع المخاطر من خلال الضرائب، والوكالات الحكومية، وإنفاذ التقديرات المجتمعية، وآليات مساواة المخاطر بين القطاعين العام والخاص. ويجب إنشاء إطار يتم من خلاله تقديم الحد الأدنى من الخدمات الأساسية.

الشيخوخة: تهيمن على صناعة التأمين مصالح قوية وراسخة. وتقدر نسبة السكان العاملين المتمتعين بتأمين شخصي ضعيف بحوالي النصف، بينما يتمتع النصف الآخر بتأمين زائد عن الحاجة. هناك افتقار كبير للتنافسية في سوق الخدمات المالية. أوصت اللجنة بأن يساهم كل العاملين في القطاع الرسمي بنسبة يوضع لها حد أدنى من الدخل في مدخرات التقاعد.

الإعاقة: الغالبية العظمى من السكان المعاقين دخولهم ضعيفة. وعلى الرغم من أن الدولة استطاعت أن توفر تغطية معقولة لنسبة لا بأس بها من المعاقين البالغين، لم تستطع أن تقوم بالأمر نفسه مع الأطفال المعاقين، وبوجه عام "الإطار التشريعي الحالي للضمان الاجتماعي، وأنظمة إدارته وتخصيص موارده تميل إلى التمييز، والعقابية، وعدم الحساسية تجاه الاحتياجات الخاصة للمعاقين، كما تتسم أيضاً بعدم التنسيق أو الملائمة وتتخللها مستويات عالية من النصب."

(Taylor 2002: 103). يجب تحسين النفاذ إلى الدعم الرسمي، والخدمات الأساسية ووسائل الفصل القضائي. وعلى الدرجة نفسها من الأهمية تأتي الحاجة إلى إحداث تغيير إيجابي وكبير في الدعم الحكومي.

إصابة العمل: ليست هناك تغطية للعمالة المنزلية، والعمالة غير الرسمية، والعاملين لدى أنفسهم، والمقاولين التابعين لجهات أخرى. ليست هناك مبادرات إعادة إدماج في سوق العمل. الافتقار إلى التكامل مع الإعانات الأخرى ينتج عنه ازدواجية في الدفع. يجب أن يتم التعامل مع إصابة العمل بوصفها جزءاً من سياسة شاملة للصحة والأمان في العمل على المستوى الوطني، وبحيث تقدم تغطية تأمينية على الحياة، والإعاقة، والصحة، لكل العاملين.

تم التفكير في عدد من الإصلاحات وتنفيذ بعضها بعد نشر تلك النتائج والتوصيات (ISSA, Jul 2009). في عام 2002 تم سن قواعد جديدة لتوزيع فوائض صندوق المعاشات وتمت زيادة المنح الاجتماعية لمساعدة الأسر الفقيرة. وفي عام 2003 تم سن تشريع جديد متعلق بتأمين البطالة، وامتد لتغطية تأمين البطالة إلى العمالة المنزلية والموسمية، كما تم إدخال تعديلات إيجابية على الميزانية فيما يتعلق بمنح المساعدة والمعاملة الضريبية لمخدرات التقاعد. وفي 2005 بدأت مناقشة مساعدة العاملين في القطاع غير الرسمي على الادخار للتقاعد. وفي 2007 تم اتخاذ خطوات في اتجاه السعي لإصلاح صناديق التقاعد. وفي 2009 تم سن تشريع يضمن النفاذ المتساوي لمنح الشيخوخة كما اتسع نطاق إعانات الأطفال للأسر الفقيرة.

إعانات الشيخوخة، والإعاقة، والورثة

تقدم جنوب أفريقيا إعانات الشيخوخة، والإعاقة، والورثة من خلال برنامج الإعانة الاجتماعية الذي تديره وزارة التنمية الاجتماعية. يغطي البرنامج كل مواطني جنوب أفريقيا محدودي الموارد، باستثناء من يتلقون الدعم والرعاية في مؤسسات الدولة. يُستبعد من تلك الإعانات عاملو القطاع العام لأن لديهم برنامجهم الخاص. يحق للشخص الحصول على نوع واحد فقط من الإعانات.

العاملون لدى أنفسهم ولدى الغير وأرباب العمل الذين تنطبق عليهم الشروط لا يساهمون في تمويل البرنامج. تتحمل حكومة جنوب أفريقيا تكاليف التمويل بالكامل.

إعانات الشيخوخة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا نوعين مختلفين من إعانات الشيخوخة: معاش الشيخوخة ومنحة المحاربين القدماء.

معاش الشيخوخة (اختبار موارد)

الأشخاص المحميون: سن التقاعد 65 سنة للرجل و60 سنة للمرأة. وذلك عندما تنطبق على المواطن المقيم في جنوب أفريقيا شروط الحصول على إعانات الشيخوخة

الإعانة: يحصل الشخص على ما يصل إلى 870 راند (126.09 دولاراً أمريكياً) في الشهر، وتنخفض الإعانة بنسبة 25% لو كان الشخص قد عاش في مؤسسة رعاية خاصة لفترة تزيد عن 3 شهور. يبلغ الدعم المالي 180 راند (26.09 دولاراً أمريكياً) في الشهر.

منحة المحاربين القدامى (اختبار موارد)

الأشخاص المحميون: المحارب القديم البالغ من العمر 60 سنة على الأقل أو معاق يحق له الحصول على تلك الإعانة

الإعانة: تصل إلى 838 راند (121.45 دولاراً أمريكياً) في الشهر. الدعم المالي 180 راند في الشهر.

إعانات الإعاقة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا نوعاً واحداً من إعانات الإعاقة.

منحة الإعاقة (اختبار موارد)

الأشخاص المحميون: المواطن المقيم في جنوب أفريقيا ويتراوح عمره بين 16 و64 سنة إن كان رجلاً، وبين 18 و59 لو كانت امرأة، يحق له الحصول على منحة إعاقة مؤقتة لو كان لا يستطيع، بشكل محقق، أن يعتمد على نفسه لأكثر من 6 شهور. تُدفع إعانة الإعاقة الدائمة للأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 35 سنة أو أكثر لو تحقق أنهم لا يستطيعون الاعتماد على أنفسهم لمدة تزيد عن 12 شهراً. من يحتاج إلى رعاية مستمرة يحق له أيضاً الحصول على إعانة إضافية.

الإعانة: تصل إلى 870 راند في الشهر ويمكن أن يصاحبها دعماً إضافياً يبلغ 180 راند في الشهر.

إعانة الوراثة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا إعانة وريثة ضمن برنامج البطالة.

إعانات المرض والأمومة

تقدم جنوب أفريقيا إعانات المرض والأمومة من خلال برنامج الإعانة الاجتماعية. وتشمل تلك الإعانات الإعانة الطبية وعادة ما تشرف عليها وزارة العمل ويديرها مجلس ثنائي الأطراف، ولجان إعانة البطالة المحلية، وصندوق تأمين البطالة.

يغطي برنامج المساعدات الاجتماعية كل العاملين الذين يعملون أكثر من 24 ساعة في الشهر، والعاطلين، والعاملين الذين تقلص أجرهم إلى ثلث الأجر المعتاد أو أقل. لا يغطي البرنامج موظفي الحكومة، والأجانب العاملين بعقود مؤقتة، والأشخاص الذين يتلقون معاشاً شهرياً من الدولة، أو إعانة إصابة العمل أو إعانة البطالة.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا أربعة أنواع مختلفة من إعانات المرض والأمومة.

إعانة المرض النقدية

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون الشخص قد ساهم بـ 13 أسبوعاً على الأقل خلال الأسابيع الـ 52 السابقة.

الإعانة: 45% من دخل الشخص الأسبوعي.

المدة: حتى 26 أسبوعاً بعد فترة انتظار بين 4 و 6 أسابيع.

إعانة الأمومة النقدية

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون الشخص قد ساهم بـ 13 أسبوعاً على الأقل خلال الأسابيع الـ 52 السابقة. وفي حالة تبني طفل يجب أن يكون الشخص قد ساهم بـ 18 أسبوعاً على الأقل خلال الأسابيع الـ 52 السابقة.

الإعانة: 45% من دخل الشخص الأسبوعي. تدفع الإعانة من فترة تتراوح بين 18 أسبوعاً قبل موعد الإنجاب المتوقع و 8 أسابيع بعد الوضع.

المدة: تصل إلى 17 أسبوعاً في حالة سقوط الحمل أو ولادة طفل ميت، تُدفع الإعانة لمدة 6 أسابيع.

إعانات العاملين الطبية

الأشخاص المحميون: كل كبار السن وأرباب المعاشات المعاقين.
الإعانة: دعم تكاليف الرعاية، والعلاج بالمستشفى، والأدوية.

إعانة المعالين الطبية

الأشخاص المحميون: كل كبار السن وأرباب المعاشات المعاقين.
الإعانة: دعم تكاليف الرعاية، والعلاج بالمستشفى، والأدوية.

إعانة إصابة العمل

تقدم جنوب أفريقيا إعانات إصابة العمل من خلال برنامج التزام أرباب العمل، والذي يشمل تأميناً إجبارياً مع شركة حكومية. يشرف على البرنامج وزارة العمل، بينما يديره مفوض التعويضات. يغطي البرنامج كل العاملين، بما في ذلك بعض العاملين بعقود، وأفراد القوات المسلحة. لا يغطي البرنامج العاملة المنزلية في البيوت، وفئات أخرى من العاملين بعقود وأفراد القوات المسلحة.

لا يساهم العاملون لدى أنفسهم ولدى الغير ممن تنطبق عليهم الشروط. يدفع أرباب العمل قسط تأميني. تساهم الحكومة بوصفها رب عمل فقط.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي ستة أنواع من إعانات إصابة العمل.

إعانة الإعاقة المؤقتة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون الإعاقة المؤقتة محققة.

الإعانة: ما يصل إلى 75% من دخل الشخص، حسب درجة الإعاقة المحققة. يتأجل الدفع 3 أيام. ليس هناك حد أقصى.

المدة: تصل إلى 12 شهراً، وبعدها يجب التحقق من الإعاقة مرة أخرى. يمكن الامتداد بالإعانة إلى 24 شهراً أو أكثر لو قرر الطبيب المتحقق منها ضرورة ذلك.

معاش الإعاقة الدائمة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون الإعاقة الدائمة محققة.

الإعانة: حتى 75% من دخل الشخص حسب درجة إعاقته المحققة لو تراوحت بين 30 و 100%. لو كانت 30% أو أقل يحصل على مبلغ دفعة واحدة يساوي 15 ضعف دخله الشهري، وبحيث لا يقل الدخل الشهري المحتسب عن 1528.20 راند (221.48 دولاراً أمريكياً). الحد الأدنى للمبلغ 22923 راند (3322.17 دولاراً أمريكياً)، والحد الأقصى 117450 راند (17021.74 دولاراً أمريكياً).

إعانة العاملين الطبية

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون الحاجة للإعانة الطبية محققة.

الإعانة: الرعاية الطبية والجراحية، والمستشفى، والأجهزة، وكذلك الانتقال إلى المستشفى، وإلى مكان إجراء الجراحة، وإلى محل الإقامة.

المدة: تصل إلى سنتين، ويمكن أن تمتد في حالات خاصة فقط.

معاش الوراثة

الأشخاص المحميون: الأرملة أو الأرمل المعاق.

الإعانة: 40% من معاش الإعاقة الكاملة الدائم للمتوفى يُدفع طول العمر ومبلغ يدفع مرة واحدة قدره 18642 راند (2701.74 دولاراً أمريكياً). لا يتوقف الدفع عند الزواج مرة أخرى. يجب ألا يزيد، مع معاش اليتيم، عن معاش الإعاقة الكاملة الدائم للمتوفى.

معاش اليتيم

الأشخاص المحميون: الأيتام غير المتزوجين الذين يقل عمرهم عن 18 سنة، ولو كانوا معاقين فأياً كان عمرهم.

الإعانة: 20% من معاش الإعاقة الدائمة الكامل للمتوفى.

منحة الجنازة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون الحاجة محققة.

الإعانة: تصل إلى 8316 راند (1205.22 دولاراً أمريكياً)، حسب التكاليف الفعلية للجنازة.

إعانات البطالة

تقدم جنوب أفريقيا إعانات البطالة من خلال برنامج الإعانة الاجتماعية الذي تشرف عليه بوجه عام وزارة العمل، ويديره مديرو وحدات الأعمال الإقليمية وصندوق تأمين البطالة. يغطي البرنامج كل العاملين الذين يعملون 24 ساعة على الأقل في الشهر، بما في ذلك العمالة المنزلية والموسمية والعاملين في الحكومات الوطنية والإقليمية. لا يغطي البرنامج موظفي الحكومة، والعاملين الذين يعملون أقل من 24 ساعة في الشهر، والأجانب العاملين بعقود مؤقتة.

يساهم العامل المؤمن عليه ورب العمل بنسبة 1% من الدخل المغطى، وتذهب تلك المساهمة أيضاً إلى إعانات المرض والأمومة. الحد الأقصى للدخل السنوي المحتسب عليه المساهمة هو 106302 راند (15366.96 دولاراً أمريكياً). العامل لدى نفسه المؤمن عليه لا يساهم. تساهم حكومة جنوب أفريقيا بنسبة 25% من إجمالي مساهمات العاملين وأرباب العمل، بحد أقصى 7 مليون راند سنوياً (1014492.70 دولاراً أمريكياً)، على أساس الحد الأقصى للدخل السنوي المحتسب عليه المساهمة وهو 106302 راند. تمول تلك المساهمة أيضاً إعانات المرض والأمومة النقدية.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا نوعين من إعانات البطالة.

إعانة البطالة

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون المؤمن عليه قد ساهم بـ 13 أسبوعاً على الأقل خلال الأسابيع الـ 52 السابقة، وأن يكون قادراً على العمل. يجب أيضاً أن يكون مسجلاً في مكتب العمل ويرفع تقارير إليه. يجب أن يمر أسبوعان قبل دفع إعانة البطالة.

الإعانة: 30.78% و 58.64% من الدخل السابق، حسب مدة الخدمة وحجم الدخل.

إعانة الوريثة

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون زوج/ زوجة المتوفى أو شريك/ شريكة حياته، ولو لم يوجد أي منهما تصرف الإعانة للأبناء المعالين الذين تقل أعمارهم عن 21 سنة، أو لو كانوا يدرسون، فحتى سن 25 سنة. يجب التقدم بطلب الإعانة خلال ستة أشهر من الوفاة.

الإعانة: 30.78% و 58.64% من الدخل السابق، حسب مدة الخدمة وحجم الدخل.

المدة: تدفع لمدة تصل إلى 26 أسبوعاً.

ملاحظات

45% فقط من قوة العمل في جنوب أفريقيا تغطيها إعانات البطالة (Taylor, 2002)، حيث لا تغطي الكثير من العاطلين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي. التوسع بتقديم الإعانات للعمالة المنزلية في 2003 ساهم في التخفيف جزئياً من تلك الظاهرة.

نفقة الأسرة

تقدم جنوب أفريقيا إعانات نفقة الأسرة من خلال برنامج المساعدات الاجتماعية الذي تديره المكاتب الوطنية والمحلية لوزارة التنمية الاجتماعية. يغطي البرنامج الأشخاص منخفضي الدخل الذين لديهم أبناء تقل أعمارهم عن 18 سنة. لا يغطي البرنامج من يتلقون الرعاية في مؤسسات الدولة. الأشخاص الذين يحق لهم الحصول على النفقة لا يساهمون. تتحمل حكومة جنوب أفريقيا التكلفة بالكامل.

الإعانات

يقدم برنامج الضمان الاجتماعي في جنوب أفريقيا أربعة أنواع من إعانات نفقة الأسرة. تستطيع الأسرة الحصول على نوع واحد فقط منها.

منحة الابن بالتبني (اختبار موارد)

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون لدى الأب/ الأم بالتبني أمر قانوني من المحكمة يخوله هذا الوضع. يجب أن يكون دخل الابن بالتبني أقل من ضعف حجم المنحة (12720 راند، 1843.48 دولاراً أمريكياً). الأب/ الأم والابن يجب أن يكونا من مواطني جنوب أفريقيا المقيمين فيها في وقت التقدم بالطلب.

الإعانة: تصل إلى 620 راند (89.86 دولاراً أمريكياً) في الشهر.

ملاحظات: مشكلة هذه المنحة أن حضانة الطفل يجب أن تقررها محكمة الطفل أولاً، وهو ما يستغرق وقتاً طويلاً. كذلك تنشأ مشاكل مع الأعمال الورقية بالنسبة للأطفال من غير مواطني جنوب أفريقيا. كذلك يلجأ بعض الأهل القادرين على القيام على شؤون الأبناء إلى استغلال هذه المنحة، وذلك بالتنازل عن أبنائهم إلى أقارب حتى يحصلوا (من خلال الأقارب) على منحة التبني.

منحة دعم الطفل (اختبار موارد)

الأشخاص المحميون: الراعي الأساسي المقيم في جنوب أفريقيا ومن مواطنيها ولديه طفل بين سن سنة واحدة و14 سنة، يجب أن يكون دخله السنوي أقل من 9600 راند (1391.30 دولاراً أمريكياً) إن كان يعيش في منطقة حضرية، ومن 13200 راند (1913.04 دولاراً أمريكياً) إن كان يعيش في منطقة ريفية.

الإعانة: تصل إلى 200 راند (28.99 دولاراً أمريكياً) في الشهر عن كل طفل تنطبق عليه الشروط، بحد أقصى ستة أطفال.

منحة الرعاية - الاعتمادية (اختبار موارد)

الأشخاص المحميون: الأهل، أو الأهل بالتبني، أو الحارس، أو الوصي على طفل مقيم في جنوب أفريقيا ومن مواطنيها، ويتراوح سنه بين سنة واحدة و118 سنة، ويحتاج إلى رعاية نتيجة إعاقة دائمة. يجب أن تقدم له الرعاية في البيت.

الإعانة: تصل إلى 870 راند (126.09 دولاراً أمريكياً) في الشهر.

ملاحظات: هذه المنحة محدودة وغير كافية، وتعريفها غير واضح ويحتمل إساءة التأويل، ما أدى إلى ألا يستفيد منها سوى الأطفال المعاقين إعاقة حادة القابضين بشكل دائم في البيت. اختبار الموارد عادة ما يُستخدم على نحو خاطئ ويحتاج إلى متطلبات إدارية كثيرة.

الإغاثة الاجتماعية ضد العوز (اختبار موارد)

الأشخاص المحميون: أقل من حد الكفاف

الإعانة: تختلف من حالة إلى أخرى

المدة: تدفع شهرياً لمدة ثلاثة أشهر أو أكثر لو كانت هناك ضرورة لذلك.

نظام الضمان الاجتماعي في إسرائيل¹³

هذا القسم، والأقسام الثلاثة التي تليه، يركز كل منها على نظام الضمان الاجتماعي في واحدة من الدول الأربع، إسرائيل والأردن، وجنوب أفريقيا، والسويد، على الترتيب. وقد قسّمنا استعراضنا لأنظمة تلك الدول إلى أقسام فرعية يصف كل منها نوعية البرامج، والتغطية، والتمويل التي تستخدمها كل مجموعة من فروع الضمان الاجتماعي المتوفرة في تلك البلدان.

تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية في إسرائيل الإشراف العام على نظام الضمان الاجتماعي، في حين يتولى المعهد الوطني للتأمين مهام جمع الاشتراكات، وتقديم الإعانات من خلال مكاتب محلية، بينما تتولى وزارة الصحة مسؤولية إدارة التأمين الصحي والرعاية الطبية.

إعانات الشيخوخة، والإعاقة، والورثة

تقدم إسرائيل إعانات شيخوخة وإعاقة وإعانات للورثة من خلال برنامجي تأمين اجتماعي ومساعدات اجتماعية. يغطي برنامج التأمين الاجتماعي كل الإسرائيليين المقيمين الذين تبلغ أعمارهم 18 سنة أو أكثر، باستثناء من هاجروا إلى إسرائيل وتتراوح أعمارهم بين 60 و62 سنة. ويغطي برنامج المساعدات الاجتماعية كل الإسرائيليين المقيمين الذين تبلغ أعمارهم 20 سنة أو أكثر (الحد الأدنى للسّن في حالات محددة هو 18 سنة)، باستثناء من يعيشون في مؤسسات تمولها الحكومة، أو الوكالة اليهودية، أو السلطات المحلية، أو مؤسسات دينية، ومن يخدمون في الجيش النظامي أو متزوجون ممن يخدم فيه، وأعضاء الكيبوتسات أو القرى التعاونية، ومن يملك سيارة (إلا لو كان معاقاً أو يعول معاقاً، أو مخول قانوناً باستخدام سيارة لإدراج الدخل)، وطلبة التعليم العالي.

العامل المؤمن عليه يساهم في برنامج الشيخوخة والورثة بنسبة 0.22% من دخله لو قل هذا الدخل عن 60% من متوسط الأجور الوطني، ونسبة 3.85% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة. ويساهم أيضاً في برنامج الإعاقة بنسبة 0.11% لو قل دخله عن 60% من متوسط الأجور الوطني، ونسبة 1.86% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة؛ وفي برنامج الرعاية الطويل الأجل بنسبة 0.01% من دخله لو كان أقل من 60% من متوسط الأجور الوطني، ونسبة 0.14% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة. الحد الأدنى للدخل الشهري الذي تستخدم في حساب مساهمة العامل المؤمن عليه هو 3710 شيكل إسرائيلي جديد (1148.61 دولاراً أمريكياً)، وهو الحد الأدنى للراتب الشهري. يتم احتساب مساهمة العامل المؤمن عليه الذي يتقاضى أقل من الحد الأدنى للراتب الشهري على أساس مستوى الحد الأدنى للأجر. الحد الأقصى للدخل يبلغ خمسة أضعاف الأجر الشهري على المستوى الوطني في أول يناير من كل عام.

العامل لدى نفسه المؤمن عليه يساهم في برنامج الشيخوخة والورثة بنسبة 3.09% من دخله لو قل هذا الدخل عن 60% من متوسط الأجور الوطني، وبنسبة 5.21% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة. ويساهم أيضاً في برنامج الإعاقة بنسبة 1.11% لو قل دخله عن 60% من متوسط الأجور الوطني، وبنسبة 1.86% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة؛ وفي برنامج الرعاية الطويل الأجل بنسبة 0.12% من دخله لو كان أقل من 60% من متوسط الأجور الوطني، وبنسبة 0.18% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة. الحد الأدنى للدخل الشهري الذي استُخدم في حساب مساهمة العامل لدى نفسه الذي تنطبق عليه الشروط المؤمن عليه هو 1916 شيكل إسرائيلي جديد (593.19 دولاراً أمريكياً)، وهو يمثل 25% من متوسط الدخل الشهري على المستوى الوطني والبالغ 7663 شيكل إسرائيلي جديد (2372.45 دولاراً أمريكياً). يتم احتساب مساهمة العامل لدى نفسه وتنطبق عليه الشروط ويقل دخله عن الحد الأدنى للدخل على أساس مستوى الحد الأدنى للدخل.

رب العمل يساهم في برنامج الشيخوخة والورثة بنسبة 1.45% من دخله لو قل هذا الدخل عن 60% من متوسط الأجور الوطني، وبنسبة 2.04% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة. ويساهم أيضاً في برنامج الإعاقة بنسبة 0.30% لو قل دخله عن 60% من متوسط الأجور الوطني، وبنسبة 0.42% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة؛ وفي برنامج الرعاية الطويل الأجل بنسبة 0.05% من دخله لو كان أقل من 60% من متوسط الأجور الوطني، وبنسبة 0.06% لو كان دخله أعلى من تلك النسبة. الحد الأدنى للدخل الشهري الذي استُخدم في حساب مساهمة رب العمل هو 3710 شيكل إسرائيلي جديد (1148.61 دولاراً أمريكياً)، وهو الحد الأدنى للراتب الشهري. يتم احتساب مساهمة رب العمل الذي يتقاضى أقل من الحد الأدنى للراتب الشهري على أساس مستوى الحد الأدنى للأجر. الحد الأقصى للدخل يبلغ خمسة أضعاف الأجر الشهري على المستوى الوطني في أول يناير من كل عام.

الحكومة تساهم بنسبة 16.77% من إجمالي مساهمة العامل ورب العمل في برامج الشيخوخة والورثة، كما تتحمل كامل تكلفة الإعانات الخاصة للشيخوخة والورثة وإعانات الرعاية الطويلة الأجل للمهاجرين الجدد. تتحمل الحكومة أيضاً كامل تكلفة برامج الإعانة الاجتماعية لدعم الدخل ومنحة التنقل. كذلك تساهم الحكومة بنسبة 0.25% من الدخل (معاشات الشيخوخة والورثة)، وبنسبة 0.10% من الدخل (إعانات الإعاقة)، وبنسبة 0.02% من الدخل (رعاية طويلة الأجل) وذلك لموظفي الحكومة.

إعانات الشيخوخة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي الإسرائيلي ثلاثة أنواع مختلفة من إعانات الشيخوخة. كل نوع من تلك الإعانات يدفع في الخارج أيضاً، ويتم تعديله سنوياً ليعكس الارتفاع في مؤشر سعر المستهلك.

معاش الشيخوخة (تأمين اجتماعي)

الأشخاص المحميون: سن التقاعد هو 70 سنة للرجل و 66.7¹⁴ للمرأة. يمكن الحصول على إعانات الشيخوخة في سن أسبق، وهو 66.7 للرجل و 61.7 للمرأة، بعد اجتياز اختبار دخل.¹⁵ لو لم ينجح الشخص في اختبار الدخل، يتم تأجيل معاشه حتى يمر من الاختبار أو يصل إلى سن التقاعد. الإعانات التي يتم الحصول عليها في سن أسبق من سن التقاعد يتم تقليصها (أو تعليقها) لو أثبت اختبار دخل لاحق أن زيادة دخل الفرد تراوحت بين 57% و 76% من متوسط الأجور في البلاد، وذلك حسب عدد من يعولهم. نسبة التقليل تبلغ 60 أغورة من كل شيكل من الدخل. حتى يستطيع الشخص الحصول على إعانات مبكرة ينبغي أن يكون قد تم تغطيته تأمينياً لمدة 5 سنوات على الأقل خلال السنوات العشر السابقة، أو تمت تغطيته لمدة إجمالية لا تقل عن 12 سنة. كذلك ترتفع الإعانات المبكرة مع كل سنة تزيد عن 10 سنوات من التغطية التأمينية. النساء الأارامل والمطلقات والمهجورات والمتزوجات من زوج غير مؤمن عليه أو غير المتزوجات وبلغ سنهن 56.7 سنة أو أكثر عند هجرتهم إلى إسرائيل، أو تلقين إعانات إعاقة في الشهر السابق على بلوغهن سن الستين يتم إعفاؤهن من الشرط السابق.

الإعانات: يتم احتساب إعانات معاش الشيخوخة على أساس المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة، والذي يبلغ حوالي 96% من متوسط الأجر الشهري. الإعانات الشهرية للأعزب تبلغ 16.5% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة. الإعانات الشهرية للزوجين تبلغ 24.8% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة. الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 80 سنة يحصلون على نسبة أعلى. لو كان الدخل من المعاش والمصادر الأخرى لا يزال أقل من الحد الأدنى لمستوى المعيشة يحصل الشخص على ما بين 28.8% و 62.9% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة، حسب حالته العائلية وعدد أبنائه. لو كان عمر الشخص 08 سنة أو أكثر يحصل على ما بين 30.8% و 65.8% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة. إذا ما قرر الشخص تأجيل التقاعد، يزيد معاشه عن كل سنة يؤجلها بنسبة 5%. يحصل من يعول على 5.2% زيادة من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة عن كل فرد يعوله من الأبناء حتى أول ابنين تقل أعمارهم عن 18 سنة، أو عن 20 سنة لو كانوا في التعليم العالي أو الجيش أو في خدمات تطوعية، وعن 22 سنة في حالات خاصة. يحصل الشخص على علاوة أقدمية بنسبة 2% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة عن كل سنة تغطية بعد السنوات العشر الأولى، بحد أقصى 25 سنة.

إعانة الشيخوخة الخاصة (مساعدات اجتماعية)

الأشخاص المحميون: من تنطبق عليهم الشروط سالفة الذكر ولكنهم مهاجرون جدد أو هاجروا من إسرائيل ثم عادوا إليها وتنطبق عليهم شروط الحصول على إعانة شيخوخة خاصة.

الإعانات: متطابقة مع الإعانات المقدمة من خلال معاش الشيخوخة.

إعانة دعم الدخل (مساعدات اجتماعية)

الأشخاص المحميون: الأشخاص الذين أقاموا بشكل متصل في إسرائيل لسنتين على الأقل، أو لسنة واحدة على الأقل بالنسبة للمهاجرين، ولا يستطيعون كسب دخل كافٍ للمعيشة يحق لهم الحصول على إعانة دعم الدخل.

الإعانات: يحصل الفرد على ما بين 20% و25% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة، حسب سنه. يحصل الزوجان على ما بين 27.5% و37.5%.

الخدمات الاستشارية للمسنين

الأشخاص المحميون: المتقاعدون

الإعانات: استشارات يقدمها متطوعون مسنون تلقوا تدريباً خاصاً.

الدفن وشاهد القبر للمتوفى الوحيد

الأشخاص المحميون: من توفي وليس له ورثة.

الإعانات: تكاليف الدفن، والتي تشمل ثمن مكان الدفن في مقبرة مفتوحة، وتجهيز الجثمان، والقبر، والخدمات الجنزية، ونقل المتوفى إلى مكان الدفن، وشاهد القبر.

إعانات الإعاقة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي الإسرائيلي خمسة أنواع مختلفة من إعانات الإعاقة. يتم تقديم تلك المساعدات أيضاً في البلدان التي لها اتفاقيات ثنائية مع إسرائيل، وتتم مراجعتها كل سنة لتعكس الارتفاع في مؤشر سعر المستهلك.

في يناير 2009 تم تعديل التشريع المتعلق بمعاش الإعاقة بهدف تحسين اندماج المعاقين في سوق التوظيف. أحد التعديلات التي تم إدخالها كان يهدف إلى خلق تشجيع أكبر للمعاقين على العمل وذلك بضمان أن يكون إجمالي ما يحصل عليه المعاق من العمل والمعاش أعلى دائماً من المبلغ الذي يحصل عليه من المعاش وحده.

معاش الإعاقة

الأشخاص المحميون: الشخص الذي يتراوح عمره بين 81 سنة وسن التقاعد، والذي لا يستطيع كسب رزقه بسبب عاهة جسدية أو خلقية أو عقلية ناتجة عن مرض أو حادثة أو إعاقة خلقية. ينبغي أن يكون الشخص فاقداً للقدرة على الكسب بشكل محقق بنسبة 50% على الأقل، وأن تكون درجة إعاقته الطبية الإجمالية المحققة 40% على الأقل لو كانت هناك إعاقة واحدة نسبتها 25% على الأقل؛ أو أن تكون الدرجة الإجمالية 60% لو لم تبلغ أية إعاقة نسبة 25% على الأقل؛ أو أن تكون النسبة الإجمالية 50% لو كان الشخص يعمل مدبر منزل. الأشخاص الفاقدون للقدرة على الكسب بشكل محقق بنسبة 75% على الأقل، ودرجة إعاقتهم الطبية تبلغ 50% على الأقل، ولا يقيمون في مؤسسات تستخدم تمويلاً حكومياً يغطي أكثر من 50% من التكاليف، يحق لهم الحصول على معاش شهري إضافي. الأشخاص الذين يعولون (زوجة أو أبناء) ويبلغ دخلهم أقل من متوسط الأجور بنسبة 57% يحق لهم الحصول على علاوة إعالة. المعاقون الذين يقل دخلهم عن حد الكفاف على الرغم من حصولهم على إعانات إعاقة، يحق لهم الحصول على علاوة دخل.

الإعانات: يحق للشخص الحصول على معاش الإعاقة الكامل لو بلغت نسبة إعاقته المحققة 75% أو أكثر. إعانة الإعاقة الكاملة تبلغ 25% من مبلغ الإعاقة الأساسي (7443 شيكل إسرائيلي جديد) يضاف إليها 7% من المبلغ المحتسب. لو قلت نسبة الإعاقة المحققة عن 75% يحصل الشخص على نسبة من معاش الإعاقة الكامل. يحصل الشخص على 11.5% إضافية من معاش الإعاقة الكامل لو كانت نسبة إعاقته المحققة تتراوح بين 50% و69%. يحصل الشخص على 14% إضافية من معاش الإعاقة الكامل لو كانت نسبة إعاقته المحققة تتراوح بين 70% و79%. وأخيراً، يحصل الشخص على 17% إضافية من معاش الإعاقة الكامل لو كانت نسبة إعاقته المحققة تبلغ 80% أو أكثر. لو كان الشخص المعاق يعول آخرين يحق له دخول اختبار علاوة الدخل للإعالة. علاوة الإعالة تبلغ 50% من معاش المعاق للزوجة، و40% من معاشه لكل ابن من أبنائه. لو كان المعاق مدبر منزل لا يحق له الحصول على علاوة إعالة للزوجة أو للزوج. لو كان دخل المعاق بما فيه إعانات الإعاقة أقل من حد الكفاف يحق له الحصول على علاوة دخل.

منحة رعاية المعاق

الأشخاص المحميون: الأشخاص الذين يعتمدون في أداء مهامهم اليومية على مساعدة آخرين، وتبلغ نسبة إعاقتهم الإجمالية المحققة 60% على الأقل، ويحصلون على إعانات إعاقة ويحق لهم الحصول على منحة رعاية معاق. الأشخاص الذين لا يحصلون على إعانات إعاقة ولكن لديهم درجة إعاقة طبية

محقة تبلغ 75% على الأقل يخضعون لاختبار دخل ويحق لهم أيضاً الحصول على منحة رعاية معاق.

الإعانات: يحق للشخص الحصول على ما يصل إلى 150% من معاش الإعاقة الكامل حسب درجة اعتماده المحقة على آخرين.

منحة التنقلات

الأشخاص المقيمون: المقيمون الإسرائيليون الذين تتراوح أعمارهم بين 3 سنوات وسن التقاعد للرجال ويفتقدون القدرة على التنقل بشكل محقق يحق لهم الحصول على منحة تنقلات.

الإعانات: مبلغ نقدي شهري يقدم لهم للمساعدة على تكاليف التنقل.

إعانة التأهيل المهني

الأشخاص المقيمون: المؤمن عليهم الذين لديهم درجة إعاقة جسدية تبلغ 20% على الأقل ولا يستطيعون العمل، بسبب تلك الإعاقة، في وظيفتهم أو في أي وظيفة مناسبة أخرى.

الإعانات: منحة تأهيل خلال فترة التدريب المهني، وكذلك نفقات المتابعة التعليمية، وأدوات التدريب، ونفقات السفر إلى موقع التدريب ومنه.

إعانة الطفل المعاق

الأشخاص المقيمون: يجب أن يكون الطفل إسرائيلياً مقيماً في إسرائيل ولا يعيش مع أسرة راعية أو في مؤسسة، ولا يحصل على منحة تنقل، إلا لو كان مصنفاً على أنه معاق حركة بنسبة 80%. يجب أن يتراوح عمره بين 91 يوماً و3 سنوات، وأن يكون يعاني من تأخر نمو حاد أو يحتاج لإشراف مستمر؛ أو أن يكون عمره بين 3 سنوات و18 سنة ويعتمد على الآخرين بدرجة أكبر بكثير من أقرانه؛ أو أن يكون طفلاً ذا إعاقة خاصة، مثل الإعاقة السمعية. كذلك الطفل الذي يعاني من متلازمة داون، أو من إعاقة بصرية، أو من توحد (أوتيزم)، أو يحتاج إلى علاج طبي خاص.

إعانات الوراثة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي الإسرائيلي سبعة أنواع مختلفة من إعانات الوراثة. تدفع تلك الإعانات في البلدان المتمتعة باتفاقيات ثنائية مع إسرائيل، ويتم تعديل تلك الإعانات سنوياً لتعكس الارتفاع في مؤشر سعر المستهلك.

معاش الوريثة (تأمين اجتماعي)

الأشخاص المحميون: من كان متزوجاً من متوفاة (لأكثر من سنة إن كان عمره أقل من 55 سنة، و6 أشهر لو كان أكبر من ذلك سنة) أو له منها ولد. في حالة الأرملة يجب أن يكون الابن يعيش معه أو أن يجتاز اختبار الدخل. حتى يحق للابن أن يحصل على معاش الوريثة يجب أن يكون سنه أقل من 18 سنة، أو أقل من 20 لو كان في التعليم العالي، أو أقل من 21 لو كان يخدم في الجيش أو في خدمات تطوعية، أو أقل من 22 سنة في حالات معينة أخرى. يجب أن يكون سبب الوفاة سبباً آخر غير الحرب أو الأعمال العدائية، وأن يكون قد تمت تغطيته تأمينياً لمدة سنة واحدة قبل الوفاة مباشرة، أو لسنتين في السنوات الخمس السابقة للوفاة، أو لخمس سنوات في السنوات العشر السابقة للوفاة، أو أن يحق له الحصول على معاش الشيخوخة عن الفترة المنصوص عليها في ذلك المعاش. يتوقف صرف المعاش بمجرد الزواج مرة أخرى.

الإعانات: يقدم المعاش 16.5% من المبلغ الشهري الأساسي للشيخوخة (7352 شيكل إسرائيلي جديد) للزوج/ الزوجة الوارث الذي يقل عمره عن 50 سنة أو الذي يرعى طفلاً. يتم صرف علاوة شهرية إضافية بنسبة 7.7% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة عن كل طفل على سبيل علاوة طفل. من ترمل وسنه لا يزيد عن 80 سنة وليس لديه أبناء يحق له الحصول على 28.8% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة، فلو كان له ولد واحد يحق له الحصول على 47.7% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة، ناقصاً 152 شيكل إسرائيلي جديد. ولو كان لديه ولدان أو أكثر يحق له الحصول على 57.8% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة ناقصاً 152 شيكل إسرائيلي. لو كان عمره أكثر من 80 سنة يحق له الحصول على 30.8% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة. ولو كان أكثر من 80 سنة ولديه ابنان أو أكثر يحق له الحصول على 60.7% من المبلغ الأساسي الشهري للشيخوخة ناقصاً 152 شيكل إسرائيلي جديد. يتم تقليص معاش الوريثة بنسبة 50.0% لو كان مستحقه يحصل على معاش شيخوخة أيضاً. يحق للوارث أن يحصل على علاوة أقدمية بنسبة 2% مضروبة في عدد السنوات بعد السنة العاشرة للتغطية، بحد أقصى 25 سنة (50%).

علاوة أقدمية معاش الوريثة

الأشخاص المحميون: لو كان لدى المتوفى أكثر من 10 سنوات تغطية تأمينية، يحق للوارث الحصول على علاوة أقدمية معاش وريثة

الإعانات: زيادة المعاش بنسبة 2% عن كل سنة تغطية بعد السنوات العشر الأولى، بحد أقصى 25 سنة (50%).

منحة الوراثة

الأشخاص المحميون: الأرمل الذي يقل عمره عن 40 سنة وليس لديه أبناء، أو الأرمل غير المستحق لمعاش وورثة.

الإعانات: مبلغ يصرف مرة واحدة يعادل معاش 3 سنوات كاملاً.

إعانة الوراثة الخاصة

الأشخاص المحميون: لو كان المتوفى مقيماً في إسرائيل ولكنه غير مشمول بالتغطية التأمينية عندما هاجر إليها يحق لأرملته وأبنائه الحصول على إعانة وورثة خاصة.

الإعانة: مطابقة للإعانات المنصوف عليها في معاش الوراثة.

إعانة يتيم العنف المنزلي

الأشخاص المحميون: الأطفال الذين قتل أحد أبويهم الآخر.

الإعانة: على حسب عدد الأبناء، 60% إلى 100% من النفقة الكاملة، والتي تبلغ 75% من متوسط الدخل الوطني يوم الوفاة.

منحة الزواج

الأشخاص المحميون: لو تزوج الأرمل مرة أخرى يحق له الحصول على منحة زواج، ويتوقف حصوله على معاش الوراثة

الإعانة: 3 سنوات من معاش الوراثة، يدفع ثلثها بعد الزواج مباشرة، والثلثان بعد سنتين من الزواج.

منحة الوفاة

الأشخاص المحميون: الأرملة التي لديها أبناء من المتوفى يحق له الحصول على منحة وفاة مرة واحدة. يجب أن يكون المتوفى ممن كانوا يحصلون على إحدى الإعانات التالية: الشيخوخة، الوراثة، العجز العام، دعم الدخل، إصابة العمل.

الإعانة: مبلغ يدفع مرة واحدة يساوي المبلغ الأساسي للإعانة (7443 شيكل إسرائيلي جديد)

منحة الجنائزة

الأشخاص المحميون: المنظمة المسؤولة عن المراسيم الجنائزية للمتوفى.
الإعانة: تكلفة الجنائزة مع وجود حد أقصى للنفقات.

إعانات المرض والأمومة

تقدم إسرائيل إعانات مرض وأمومة من خلال برنامج التأمين الاجتماعي لديها، الذي يقدم إعانات للمرض، وللأمومة، ومنحة أمومة، وإعانات طبية. تغطي تلك الإعانات حالات مرض العاملين الذين تغطيهم اتفاقية جماعية، وحالات الأمومة لكل النساء العاملات لدى أنفسهن، ومن بلغت أعمارهن 18 سنة أو أكثر ويتلقون تدريباً مهنيًا. برنامج التأمين الاجتماعي يغطي الرعاية الصحية لكل المقيمين في إسرائيل.

يساهم العاملون المؤمن عليهم بنسبة 3.1% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 5% من الدخل لو زاد على تلك النسبة، في الإعانات الطبية، ويساهمون بنسبة 0.04% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 0.87% من الدخل لو زاد على تلك النسبة، في إعانة الأمومة. وحتى يحق للعامل المساهمة ينبغي أن يتراوح دخله بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد (1148.61 دولار) وخمسة أضعاف متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني (38315 شيكل إسرائيلي جديد؛ 11862.23 دولار).

يساهم العاملون لدى أنفسهم بنسبة 3.1% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 5% من الدخل لو زاد على تلك النسبة في الإعانات الطبية، وبنسبة 0.56% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 0.82% من الدخل لو زاد على تلك النسبة في إعانات الأمومة. وحتى يحق للعامل المساهمة في التمويل ينبغي أن يكون دخل المؤمن عليه العامل لدى نفسه لا يقل عن ما يوازي 593.19 دولاراً أمريكياً.

أرباب العمل لا يساهمون في الإعانات الطبية ويساهمون بنسبة 0.12% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 0.16% من الدخل لو زاد على تلك النسبة في إعانات الأمومة. وحتى يساهم رب العمل في التمويل يجب أن يتراوح دخله بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد وخمسة أضعاف متوسط الدخل الشهري على المستوى الوطني.

الحكومة لا تساهم في الإعانات الطبية وتساهم بنسبة 0.09% من الدخل في إعانات الأمومة. كذلك تساهم الحكومة في منحة الولادة ومنحة العلاج بالمستشفى.

الإعانات

إعانة الحوادث

الأشخاص المحميون: الإسرائيليون المقيمون في إسرائيل وتتراوح أعمارهم بين سن 18 سنة وسن التقاعد الذين وقعت لهم حادثة في إسرائيل أو خارجها، ولو كانوا مقيمين في إسرائيل ينبغي ألا يكونوا من الحاصلين على إعانات أخرى، ولا يعملون، وتم فحص إصابتهم في غضون 72 ساعة على الأكثر بعد وقوع الحادث، وتقدموا بطلب الحصول على الإعانة في فترة لا تزيد عن 90 يوماً من وقوع الحادث.

الإعانات: يحصل العامل لدى نفسه أو لدى الغير على 75% من متوسط أجره أو دخله خلال الأشهر الثلاثة السابقة التي ساهم فيها. الشخص الذي لا يعمل أو يعمل مدبر منزل يحصل على 64.82 شيكل إسرائيلي جديد.

الفترة: تصل الفترة إلى 90 يوماً متتالية تالية ليوم وقوع الحادث. الشخص العامل لدى نفسه أو لدى الغير لا يدفع له شيء في أول يومين بعد الحادث لو استمرت عدم قدرته على العمل فترة أقل من 12 يوماً. غير العامل والذي يعمل مدبر منزل لا يحصل على شيء عن أول 12 يوماً بعد الحادث.

إعانة المرض

الأشخاص المحميون: كل العاملين الذين تعطيهم اتفاقية جماعية.

الإعانة: 75% من الدخل يتم تغطيتها لمدة 90 يوماً.

نفقة الأمومة

الأشخاص المحميون: ينبغي أن تكون عاملة لدى نفسها أو لدى الغير وسنها 18 سنة أو أكثر ومنخرطة في تدريب مهني، ولديها تغطية تأمينية لا تقل عن 10 أو 15 شهراً خلال الأشهر الـ 14 أو الـ 22 السابقة، حتى تحصل على إعانة كاملة. وتستطيع الأم أن تقتسم ما يصل إلى 21 يوماً متتالياً من إجازة الوضع مع والد الطفل بشرط موافقة رب عمل الأب. يحق للشخص إعانة جزئية لو كانت لديه / لديها تغطية تبلغ 6 أشهر على الأقل خلال الأشهر الـ 14 السابقة.

الإعانة: متوسط صافي الدخل اليومي للشخص خلال الأشهر الثلاثة السابقة على إجازة الوضع. تبلغ الإعانة الكاملة 14 أسبوعاً، بينما تبلغ الإعانة الجزئية 7 أسابيع.

إعانة الحمل الخطر

الأشخاص المحميون: يجب أن يتم التصريح بها من أخصائي أمراض نساء وتوليد. ينبغي أن تكون عاملة لدى نفسها أو لدى الغير وتبلغ 18 سنة أو أكثر ومنخرطة في تدريب مهني، ولا تحصل على إعانات مشابهة من أي مصدر آخر ومتمتعة بتغطية تبلغ 10 أو 15 شهراً على الأقل خلال الشهور الـ 14 أو الـ 22 السابقة، على الترتيب. الإعانة: تبلغ قيمة المنحة متوسط دخلها الشهري مقسوماً على 30 أو دخلها خلال الشهور الثلاثة السابقة مقسوماً على 90، أيهما أقل.

منحة الأمومة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون المرأة أو زوجها من المؤمن عليهم ومن المقيمين في إسرائيل أو عملاً فيها 6 أشهر متتالية قبل الولادة. يجب أن يكون الطفل من مواليد إسرائيل.

الإعانة: 1448 شيكل إسرائيلي جديد للطفل الأول، و652 شيكل إسرائيلي جديد للطفل الثاني، و434 شيكل إسرائيلي جديد لكل طفل بعد الثاني. يجب أن تستخدم الإعانة في شراء ملابس الوليد ومستلزماته الأخرى.

نفقة الولادات المتعددة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون الأم قد وضعت ثلاثة أطفال أو أكثر في ولادة واحدة، وعاش ثلاثة منهم على الأقل أكثر من 30 يوماً. يجب أن تكون أيضاً من مستحقات منحة الأمومة.

الإعانة: يتم تقديمها لعشرين شهراً وبنسبة من المبلغ الأساسي للعجز (7443 شيكل إسرائيلي جديد).

منحة العلاج بالمستشفى

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون الشخص من المقيمين في إسرائيل. الإعانة: تغطي تكاليف المستشفى.

تكاليف الانتقال إلى المستشفى

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون المرأة محتاجة إلى الانتقال إلى المستشفى في سيارة إسعاف لتضع حملها، مع وجود أن تكون المستشفى هي الأقرب إلى مسكنها. الإعانة: كامل تكاليف الانتقال.

منحة خاصة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون ممن حصلن على منحة الأمومة وتوفيت أثناء الوضع أو بعد الوضع بسنة.

الإعانة: 30% من متوسط الأجر الشهري الوطني لمدة سنتين عن كل مولود ولد خلال آخر ولادة لها.

إعانة خاصة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون ممن حصلن على منحة الأمومة وتوفيت أثناء الوضع أو بعد الوضع بسنة.

الإعانة: 75% من الدخل حتى ثلاثة أشهر. يوجد حد أقصى.

أجر إجازة للأبوين المتبنين لطفل

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون سن الطفل أقل من 10 سنوات وأن يكون أحد الأبوين على الأقل متمتعاً بالتغطية التأمينية لمدة 10 أو 15 شهراً على الأقل خلال الـ 14 أو الـ 22 شهراً السابقة، على الترتيب.

الإعانة: متغيرة.

إعانات إصابة العمل

تقدم إسرائيل إعانة إصابة العمل من خلال برنامج التأمين الاجتماعي. يغطي البرنامج الأشخاص الذين يعملون لدى أنفسهم أو لدى الغير، ومن يتلقون تأهيلاً مهنيًا، وأعضاء التعاونيات، والذين يتدربون تدريباً مهنيًا، والمسجونين العاملين، والمقيمين الأجانب العاملين في إسرائيل، والعمال المهاجرين العاملين في إسرائيل، وموظفي الحكومة الذين يحدد القانون رواتبهم، وفي ظروف معينة، الإسرائيليين العاملين في الخارج أيضاً. لا يغطي البرنامج رجال الشرطة، وموظفي خدمة السجون، وموظفي القوات العسكرية. الشخص الذي يعمل لدى نفسه ولديه مساهمة تأمينية أو غير مسجل كعامل لدى نفسه لا يحق له الحصول على إعانة أو يحصل على إعانة جزئية فقط.

العاملون المؤمن عليهم لا يساهمون في إعانات إصابة العمل. يساهم الشخص الذي يعمل لدى نفسه ومؤمن عليه بنسبة 0.39% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 0.68% من الدخل لو زاد على تلك النسبة. حتى يحق له المساهمة يجب ألا يقل دخله عن 1916 شيكل إسرائيلي جديد

(593.19 دولاراً أمريكياً). رب العمل يساهم بنسبة 0.41% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 0.59% من الدخل لو زاد على تلك النسبة، وحتى تحقق له المساهمة ينبغي أن يتراوح دخله بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد (1148.61 دولاراً أمريكياً) وخمسة أضعاف متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني. إعانة الإعاقة المؤقتة يدفعها معهد التأمين الوطني ثم يسدد له رب العمل عن الاثني عشر يوماً الأولى. الحكومة تساهم بنسبة 0.03% من الراتب ومن دخل من يكسبون ما بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد وخمسة أضعاف متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي الإسرائيلي 14 نوعاً مختلفاً من إعانات إصابة العمل. كل من تلك الإعانات يجري تعديلها كل سنة لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

إعانة إصابة العمل

الأشخاص المحميون: المؤمن عليه الذي يعاني من إصابة عمل

الإعانة: العلاج والنقاهة وإعادة التأهيل الطبي من خلال صناديق المرضى. كذلك نفقة التغيب عن العمل لفترة يبلغ أقصاها 91 يوماً من اليوم التالي للإصابة لمن أصيب أثناء تأدية عمله أو مرض بسبب أمراض المهنة، وأصبح، نتيجة لذلك، غير قادر على تأدية عمله أو أي عمل مناسب آخر.

إعانة الإعاقة المؤقتة

الأشخاص المحميون: غير القادر على العمل نتيجة إصابة عمل أو مرض معروف ارتباطه بالمهنة. الذي يعمل لدى نفسه لا يحق له الحصول على تلك الإعانة عن الـ 12 يوماً الأولى.

الإعانة: 75% من الدخل اليومي المغطى خلال الأشهر الثلاثة السابقة، لمدة تصل إلى 31 أسبوعاً. يوجد حد أقصى. لا يحصل الشخص على إعانة عن أول يومين لو استمرت عدم قدرته على العمل أقل من 21 يوماً.

معاش الإعاقة المؤقتة

الأشخاص المحميون: من كانت درجة إعاقته المؤقتة تصل إلى 5% على الأقل.

الإعانة: نسبة من الأجر الشهري، حسب درجة الإعاقة المحققة.

معاش الإعاقة الدائمة

الأشخاص المحميون: من كانت درجة إعاقته الدائمة تصل إلى 20% على الأقل.
الإعانة: 75% من الدخل لو كانت الإعاقة كاملة. لو كانت الإعاقة جزئية يتم دفع نسبة من الأجر الشهري، تتوقف على الدخل وعلى درجة الإعاقة المحققة. يمكن أن يحصل الأشخاص المنخفضو الدخل على علاوة دخل.

منحة الإعاقة

الأشخاص المحميون: من كانت درجة إعاقته المؤقتة بين 5% و 20%.
الإعانة: مبلغ يدفع مرة واحدة يساوي معاش 43 شهراً.

المعاش الخاص والمنحة الخاصة

الأشخاص المحميون: من كانت درجة إعاقته المحققة 75% على الأقل، أو 65-74% لمن لديه صعوبة في المشي.
الإعانة: يتم تغطية النفقات الشخصية وتكاليف الانتقالات. يوجد حد أقصى.

إعانة إصابة العمل التطوعي

الأشخاص المحميون: المتطوع هو أحد الأشخاص التاليين - من تطوع بغير أجر لدى آخرين، ومن لجأت إليه مؤسسة عامة مرخصة للقيام بعمل تطوعي، ومن كان نشاطه يهدف إلى الإفادة الوطنية أو العامة.
الإعانة: لو لم يكن للشخص دخل سابق، يتم احتساب إعانته كما لو كان يتقاضى الحد الأدنى من الأجر (3710 شيكل إسرائيلي جديد).

إعانة الوراثة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون أرملة 40 سنة أو أكثر، أو لديها أبناء تعولهم، أو غير قادرة على إعالة نفسها. أو أن يكون أرملاً ولديه أبناء يعولهم أو غير قادر على إعالة نفسه. تتوقف الإعانة بمجرد الزواج مرة أخرى.
الإعانة: بين 40 و 100% من معاش الإعاقة الذي كان سيستحقه المتوفى.

منحة الوراثة

الأشخاص المحميون: الأرملة التي لا تستحق معاش الوراثة
الإعانة: مبلغ يدفع مرة واحدة يساوي 36 شهراً من معاش الوراثة.

معاش اليتيم

الأشخاص المحميون: زوج أو زوجة المتوفى الذي لديه أبناء. يحصل الزوج/ الزوجة على هذه الإعانة بالإضافة إلى معاش الوراثة.
الإعانة: 20% من معاش الإعاقة الذي كان سيستحقه المتوفى، وذلك عن اليتيم الأول، و10% عن اليتيم الثاني والثالث.

معاش اليتيم الكامل

الأشخاص المحميون: الأطفال الذين فقدوا الأخير من الوالدين في إصابة مرتبطة بالعمل.
الإعانة: 60% من معاش الإعاقة الذي كان سيستحقه المتوفى، وذلك بالنسبة لليتيم الأول، و20% لليتيم الثاني، و10% للثالث والرابع.

الأقارب المعالون الآخرون

الأشخاص المحميون: يجب أن يمروا باختبار الدخل.
الإعانة: 50% من معاش الإعاقة الذي كان سيستحقه المتوفى، وذلك عن معال واحد. وما يصل إلى 100% إذا كان هناك 4 معالون أو أكثر.

منحة الزواج

الأشخاص المحميون: يجب أن يتزوج مرة أخرى.
الإعانة: توازي معاش ثلاث سنوات.

منحة الوفاة (المرتبطة بإصابة العمل)

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون الوفاة مرتبطة بالعمل. يجب أن يكون المتوفى قد كانت لديه إعاقة محققة لا تقل عن 50% لمدة 3 سنوات على الأقل قبل الوفاة

ويجب أن يكون ممن كانوا يحصلون على معاش إعاقة إصابة العمل خلال السنوات الثلاث. تُدفع الإعانة للأرمل / الأرملة أو للأبناء.

الإعانة: مبلغ يدفع مرة واحد ويساوي المبلغ الأساسي للإعاقه.

منحة الجنائز

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون المتوفى متمتعاً بالتغطية التأمينية.

الإعانة: مصاريف الجنائز تدفع إلى المؤسسة المسؤولة عنها. يوجد حد أقصى.

إعانات البطالة

تقدم إسرائيل إعانة البطالة من خلال برنامج التأمين الاجتماعي. يغطي البرنامج الأشخاص المقيمين في إسرائيل إقامة دائمة أو مؤقتة، وتتراوح أعمارهم بين 20 سنة (18 في بعض الحالات) وسن التقاعد.

العاملون المؤمن عليهم يساهمون بنسبة 0.1% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 0.21% من الدخل لو زاد على تلك النسبة. وحتى يحق للعامل المؤمن عليه المساهمة يجب أن يتراوح دخله بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد وخمسة أضعاف متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني. العامل لدى نفسه المؤمن عليه لا يساهم. رب العمل يساهم بنسبة 0.3% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، وبنسبة 0.04% من الدخل لو زاد على تلك النسبة. وحتى تحقق له المساهمة يجب أن يتراوح دخله بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد وخمسة أضعاف متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني. تساهم الحكومة بنسبة 0.06% من الدخل نيابة عن موظفي الحكومة وذلك بالنسبة لمن يتراوح دخلهم بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد وخمسة أضعاف متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي الإسرائيلي نوعاً واحداً من إعانات البطالة.

إعانات البطالة

الأشخاص المحميون: يجب أن تكون البطالة رغماً عن الشخص، ويجب أن يكون مسجلاً في مكتب العمل ومستعداً للعمل في أي وظيفة مناسبة وقادراً على ذلك. العامل المنتظم يجب أن يكون قد عمل لمدة لا تقل عن 360 يوماً خلال الـ 540 يوماً

السابقة على بطالته. العامل باليومية يجب أن يكون قد عمل على الأقل 300 يوماً خلال الـ 540 يوماً السابقة على بطالته. الجندي الذي تم تسريحه من الجيش والمرأة التي أكملت مدة خدمتها الوطنية معفيان من شرط الفترة المؤهلة لمدة تصل إلى عام واحد بعد انتهاء خدمتهما.

الإعانة: مبلغ يومي يتراوح بين 20% و 80% من متوسط أجر الشخص اليومي خلال الـ 75 يوماً السابقة على البطالة. الحد الأقصى للمبلغ اليومي خلال الأشهر الخمسة الأولى من البطالة 306 شيكل إسرائيلي جديد (94.74 دولاراً أمريكياً). بعد ذلك يكون الحد الأقصى 204 شيكل إسرائيلي جديد. تتراوح مدة الإعانة بين 50 و 175 يوماً، حسب نوعية متلقيها.

نفقة الأسرة

تقدم إسرائيل إعانات نفقة الأسرة من خلال برنامج شامل. يغطي هذا البرنامج كل المقيمين في إسرائيل ولديهم طفل واحد أو أكثر.

العاملون لدى الغير الذين يحق لهم الحصول على الإعانة لا يساهمون. العاملون لدى أنفسهم وتحق لهم الإعانة يساهمون بنسبة 1.39% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، ونسبة 2.4% من الدخل لو زاد على تلك النسبة. وحتى تحق لهم المساهمة يجب ألا يقل دخل الواحد منهم عن 1916 شيكل إسرائيلي جديد (593.19 دولاراً أمريكياً). يساهم أرباب العمل بنسبة 1.47% من الدخل لو قل عن 60% من متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، ونسبة 2.08% من الدخل لو زاد على تلك النسبة. وحتى تحق لهم المساهمة يجب أن يتراوح الدخل بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد (1148.61 دولاراً أمريكياً) وخمسة أضعاف متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني. تساهم الحكومة بنسبة 0.8% من دخل من يتراوح دخله بين 3710 شيكل إسرائيلي جديد (1148.61 دولاراً أمريكياً) وخمسة أضعاف متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني بالإضافة إلى ما يوازي 202.38% من إجمالي المستحقات من مساهمات التأمين، وكذلك بتمويل منحة الدراسة، وإعانات الأطفال المهاجرين الجدد.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي الإسرائيلي نوعاً واحداً من إعانات نفقة الأسرة، ويتم تعديلها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

نفقة الأسرة

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون لدى الأسرة طفل واحد على الأقل لا يزيد سنه عن 18 سنة ومقيم في إسرائيل.

الإعانة: 148 شيكل إسرائيلي جديد شهرياً عن كل طفل لأول طفلين، و178 شيكل إسرائيلي جديد للطفل الثالث، و329 شيكل إسرائيلي جديد للطفل الرابع وكل طفل يزيد عن ذلك.

المدة: مرة كل شهر حتى نهاية الشهر الذي يبلغ في الابن 18 سنة.

إعانات أخرى

تقدم إسرائيل أنواعاً أخرى من الإعانات، نوردتها فيما يلي:

النفقة

الأشخاص المحميون: المرأة أو الطفل المقيمين في إسرائيل ولدى أي منهما حكم من المحكمة بنفقة ولا يحصل على تلك النفقة.

الإعانة: المبلغ الذي قرره المحكمة للنفقة أو المبلغ الذي حددته لوائح التأمين الوطني، أيهما أقل. في حالة حصول الشخص على المبلغ المحدد في لوائح التأمين الوطني، يحصل الشخص على الفرق عند حصوله على النفقة من المدين.

إعانة سجناء صهيون وأسر القتلى

الأشخاص المحميون: الشخص أو أسرة الشخص الذي تم سجنه أو قُتل على يد سلطات دولة أجنبية بسبب نشاطه الصهيوني أو كونه يهودياً.

الإعانة: لو كان الشخص معاقاً يتم احتساب المبلغ حسب نسبة إعاقته. من كانت إعاقته تبلغ 100% يحصل على 117% من إجمالي الراتب الذي يتقاضاه الموظف الحكومي بالدرجة 17 بالتصنيف الإداري (3381 شيكل إسرائيلي جديد). يحصل المعاق أيضاً على علاج طبي، وعلاج بالمستشفى، وأجهزة تعويضية ومساعدة، وتأهيل مهني، أجر إجازة سبعة أيام، وما يصل إلى 66% خصماً على الضرائب البلدية. لو كان الشخص مسجوناً، تحصل الزوجة والأبناء على مبلغ يتحدد حسب دخل الزوجة أو حسب إعانة دعم الدخل لو لم يكن لها دخل. لو توفي الشخص في السجن تحصل الزوجة والأبناء على إعانات من وزارة الدفاع وفق قانون أسر الجنود الضحايا.

إعانة غير اليهودي الفاضل

الأشخاص المحميون: غير اليهودي الفاضل هو شخص غير يهودي جازف بحياته خلال المحرقة لإنقاذ اليهود من إبادة النازي.

الإعانة: مبلغ شهري يوازي متوسط الأجر الشهري على المستوى الوطني، إعانة نقاهة لمدة 8 أيام حسب المعدل الذي يحصل عليه موظف الحكومة، وخصم على الضرائب البلدية يصل إلى 66%.

إعانة ضحايا الأعمال العدائية

الأشخاص المحميون: المواطن الإسرائيلي والمقيم في إسرائيل والأجنبي الذي يعمل لدى رب عمل إسرائيلي وأصيب في الداخل أو الخارج نتيجة أعمال عدائية من قوات معادية.

الإعانة: إعانة خاصة خلال تلقي العلاج الطبي. مصاريف العلاج والمستشفى، والأجهزة الطبية، والتأهيل المهني، وإعانات خاصة مثل قروض ومنح الإسكان، والمساعدة في شراء سيارة ومصاريف صيانتها الشهرية، ومصاريف الخدمات الشخصية، ومنحة نقاهة، ومصاريف الملابس. كذلك يتم تقديم إعادة التأهيل المهني والإعانات الخاصة للأرامل، والأيتام، والآباء الذين فقدوا الأبناء. وتدفع الإعانة للمعاق الذي نجمت إعاقته عن إصابة من عمل عدائي وتبلغ نسبة إعاقته 20% أو أكثر. يتحدد معدل الإعانة، حسب درجة الإعاقة. يحصل الشخص الذي تبلغ إعاقته 100% إعانة بمعدل 118% من أجر الموظف الحكومي في الدرجة 17 وفق الدرجات الإدارية. يحصل الشخص المعاق نتيجة أعمال عدائية على إعانة تساوي الإعانة التي تدفع إلى معاق جيش الدفاع بموجب قانون المعاقين (الإعانات وإعادة التأهيل). من تبلغ نسبة إعاقته الدائمة 10-19% يحصل على منحة مرة واحدة.

نظام الضمان الاجتماعي في السويد¹⁶

ظل نظام الضمان الاجتماعي السويدي يعتبر، طيلة عقود، أكثر الأنظمة سخاءً في العالم. تدير النظام وكالة التأمين الاجتماعية السويدية ومكاتب التأمين الاجتماعي الإقليمية والمحلية، وتُقدم الإعانات الطبية مركزياً من خلال المجلس الوطني للصحة والرفاه، وتدار تلك الإعانات وتمول محلياً عن طريق المجالس الإقليمية.

إعانات الشيخوخة، والإعاقة، والورثة

تقدم السويد إعانات الشيخوخة، والإعاقة، والورثة من خلال برنامج شامل وتأمين اجتماعي موحد وبرامج مساهمة إسمية محددة وإجبارية. تم إدخال الحسابات الإسمية في فترة متأخرة نسبياً. شهدت تلك البرامج إصلاحات مكثفة سنة 1998 بسبب عدد من العيوب الخطيرة التي هددت استدامتها.¹⁷ أحد تلك العيوب أن إعانات الشيخوخة كانت مرتبطة بمؤشر سعر المستهلك وليس بالأجور.

يغطي البرنامج الشامل كل المقيمين في السويد. تغطي البرامج المرتبطة بالتوظيف كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير ويزيد دخلهم السنوي عن 16800 كرونة (2637.36 دولاراً أمريكياً).

يساهم العامل الذي تنطبق عليه الشروط بنسبة 7% من الدخل المحقق، بحد أقصى 359.115 كرونة (56375.98 دولاراً أمريكياً) في برنامج الشيخوخة، كما يساهم بتغطية جزء من المصاريف الإدارية التي تضيف ما يصل إلى 0.67% من الأصول، ولا مساهمة عليه في معاش الورثة. ويساهم العامل لدى نفسه وتنطبق عليه الشروط بنسبة 7% من الدخل المحقق، بحد أقصى 359.115 كرونة في البرنامج العام، وبنسبة 10.21% من الدخل المحقق في برنامج الشيخوخة، وبنسبة 1.7% من الدخل المحقق في برنامج الورثة، ويساهم أيضاً بتغطية جزء من المصاريف الإدارية التي تضيف ما يصل إلى 0.67% من الأصول. يساهم رب العمل بنسبة 10.21% من إجمالي المرتبات في إعانات الشيخوخة، وبنسبة 1.7% منه في إعانات الورثة. تمول الحكومة التكلفة الكاملة لبعض البرامج وأي عجز يظهر في أي برنامج آخر.

إعانات الشيخوخة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي السويدي ثلاثة أنواع مختلفة من إعانات الشيخوخة: (1) معاش الشيخوخة المرتبط بالدخل، (2) معاش استثنائي، (3) المعاش المضمون، وتخضع كلها للضرائب.

معاش الشيخوخة المرتبط بالدخل

الأشخاص المحميون: سن التقاعد مرن، ويبدأ في سن 61 سنة. وحتى يحصل الشخص على الإعانات يجب أن تكون لديه سنوات تخطى دخله السنوي فيها 16800 كرونة (2637.36 دولاراً أمريكياً).

الإعانة: تقدم الإعانة من خلال الحساب الإسمي، ويتم احتسابها على أساس مؤشر سنوي. يعتمد المؤشر السنوي على الاتجاه العام لمتوسط الأجور، ومعامل سنوي يعتمد على متوسط العمر المتوقع عند التقاعد بالنسبة للمرحلة السنوية المناسبة، ومعيّار للزيادة المتوقعة لمتوسط الأجور في المستقبل. يتم احتساب الإعانة بقسمة أصول المعاش المتراكمة على هذا المؤشر السنوي. يتم تعديل الإعانات سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر الأجور. يعتمد المعاش على الدخل طول العمر الذي تم إبلاغ النظام به، ويدفع في الخارج أيضاً.

المعاش الاستثنائي

الأشخاص المحميون: يعتمد على الدخل طول العمر الذي تم إبلاغ النظام به من سن 16 سنة.

الإعانة: تعتمد الإعانة على مساهمات الشخص وصافي العائد، ويتم تحويلها إلى أقساط سنوية شخصية، أو مشتركة، أو ثابتة، أو متغيرة. يتم تعديل الإعانات سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر الأجور ويتم دفعها في الخارج أيضاً.

المعاش المضمون

الأشخاص المحميون: من تخطى سنهم 65 سنة وأقاموا في السويد 3 سنوات على الأقل، ولا يحق لهم الحصول على معاش الشيخوخة المرتبط بالدخل.

الإعانة: يحصل الشخص الأعزب على 84.561 كرونة (13274.88 دولاراً أمريكياً) في السنة، ويحصل المتزوج على 75430 كرونة (11841.44 دولاراً أمريكياً) في السنة. تدفع الإعانة في بلدان الاتحاد الأوروبي، والمنطقة الاقتصادية الأوروبية، والدول التي لديها اتفاقيات ثنائية مع السويد.

إعانات الإعاقة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي السويدي نوعين مختلفين من حزم تعويضات (إعانات) المرضى ضمن معاش الإعاقة. كل الإعانات خاضعة للضرائب، ويتم تعديلها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

معاش الإعاقة (تعويض المرض)

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون لدى الشخص فقدان للقدرة على الكسب تبلغ نسبته 25% على الأقل، وأن يكون متمتعاً بالتغطية عند بدء الإعاقة. حتى يصبح الشخص مؤهلاً للحصول على المكون المضمون المعتمد على الإقامة من معاش الإعاقة يجب أن تكون لديه تغطية لا تقل عن 3 سنوات، وأن يكون مقيماً في دول الاتحاد الأوروبي أو المنطقة الاقتصادية الأوروبية. وحتى يكون مؤهلاً للحصول على المكون المعتمد على الدخل يجب أن يكون لديه دخل مستمر لمدة سنة واحدة على الأقل في السويد ضمن مدة محددة. المكون المعتمد على الدخل يدفع في الخارج أيضاً.

تعويض المرض المضمون: يبلغ المعاش الكامل للإعاقة الكاملة 95280 كرونة في السنة للمقيم في السويد لمدة لا تقل عن 40 سنة ولم يحصل على إعانة مرتبطة بالدخل. لو كان الشخص مقيماً في السويد لمدة تقل عن 40 سنة يتم تقليص المعاش الكامل بنسبة 1/40 عن كل سنة إقامة أقل من الـ 40 سنة. في حالة الإعاقة الجزئية يتم تقليص المعاش الكامل بنسبة 25% أو 50% أو 75% حسب درجة الإعاقة المحققة. يستطيع الشخص أيضاً الحصول على علاوة تصل إلى 27117 كرونة في السنة للمعاونة المستمرة.

تعويض المرض المرتبط بالدخل: يعوض المعاش 64% من دخل الشخص السنوي، والذي يحتسب على أساس متوسط أفضل 3 سنوات خلال الفترة السابقة على الطلب مباشرة. الحد الأقصى للإعانة هو 190560 كرونة في السنة.

إعانات الوراثة

يقدم نظام الضمان الاجتماعي السويدي أربعة أنواع مختلفة من إعانات الوراثة. كل الإعانات خاضعة للضرائب ويتم تعديلها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

معاش الوراثة المضمون

الأشخاص المحميون: حتى يحق للوراثة الحصول على المكون المضمون المعتمد على الإقامة من معاش الوراثة يجب أن يكون المتوفى قد أقام في السويد 3 سنوات على الأقل. هذا المكون يُدفع في دول الاتحاد الأوروبي والمنطقة الاقتصادية الأوروبية فقط، بينما يُدفع المكون المعتمد على الدخل في أي مكان. يجب أن يكون الشخص أرملًا / أرملة يقل عمره عن 65 سنة، وكان في علاقة زواج أو إقامة مع المتوفى لخمس سنوات على الأقل. يتوقف دفع الإعانة عند الزواج مرة أخرى أو بلوغ سن 65 سنة.

الإعانة: الحد الأقصى 84561 كرونة (13274.88 دولاراً أمريكياً) لو كان المتوفى مقيماً في السويد لمدة 40 سنة على الأقل والأرمل / الأرملة من غير الحاصلين على معاش الوراثة المرتبط بالدخل.

معاش الوراثة المرتبط بالدخل

الأشخاص المحميون: تعتمد الأحقية في الحصول على المكون المرتبط بالدخل على حقوق المتوفى المتراكمة في معاش الشيخوخة. يتوقف المعاش بمجرد الزواج مرة أخرى أو عندما يصل الوارث إلى سن 65 سنة.

الإعانة: 55% من حقوق المتوفى المتراكمة في المعاش.

المدة: تدفع لمدة عشرة شهور للأرمل (أو الأرملة) الذي يقل عمره عن 65 سنة وكان متزوجاً من المتوفاة أو يعيش معها لمدة خمس سنوات على الأقل، أو كان يربي أبنائهما الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة. إذا كانت حضانة الأبناء الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة لهذا الأرمل، تمتد مدة الإعانة إلى 12 شهراً، وإذا كان الأبناء أقل من 12 سنة تستمر الإعانة حتى يصل أصغرهم إلى سن 12 سنة.

إعانة الطفل الوارث

الأشخاص المحميون: الطفل الوارث حتى سن 18 سنة لو لم يكن يدرس، و20 سنة لو كان يدرس. لا ينبغي أن يكون الطفل من الحاصلين على معاش اليتيم في الوقت نفسه.

الإعانة: 15880 كرونة (2492.94 دولاراً أمريكياً) في السنة.

معاش اليتيم

الأشخاص المحميون: الطفل الوارث حتى سن 18 سنة لو لم يكن يدرس، و20 سنة لو كان يدرس. لا ينبغي أن يكون الطفل من الحاصلين على إعانة الطفل الوارث في الوقت نفسه.

الإعانة: 35% من حقوق معاش المتوفى المتراكمة لو كان أقل من 21 سنة، و30% لو كان أكبر من ذلك. يزيد المعاش بنسبة 25% لو كان أقل من 21 سنة، أو 20% عن كل طفل لو كان هناك أكثر من يتيم، وبحيث يتم تقسيم المبلغ الإجمالي عليهم بالتساوي. ينبغي ألا تزيد كل إعانات الأيتام مجتمعة عن 100% من معاش المتوفى. لو كان أرمل (أرملة) المتوفاة يحصل على معاش وراثة، يجب ألا تزيد إعانة الأيتام مجتمعة عن 80% من معاش المتوفى.

إعانات المرض والأمومة

تقدم السويد إعانات المرض والأمومة من خلال برنامج التأمين الاجتماعي والإعانات الطبية من خلال برنامجه الشامل. يغطي برنامج التأمين الاجتماعي كل الأشخاص العاملين القادرين على الكسب الذين يكسبون 9600 كرونة (1507.06 دولاراً أمريكياً) على الأقل في السنة. يغطي البرنامج الشامل كل المقيمين في السويد.

العامل لدى الغير الذين تنطبق عليه الشروط لا يساهم. العامل لدى نفسه، وتنطبق عليه الشروط، يساهم بنسبة 9.61% من دخله في التأمين الاجتماعي، وبنسبة 2.2% في تأمين الأبوين. لا يساهم كلاهما في البرنامج الشامل. رب العمل يساهم بنسبة 8.64% من إجمالي المرتبات في التأمين الاجتماعي، وبنسبة 2.2% في تأمين الأبوين، ولا يساهم في البرنامج الشامل. لا تساهم الحكومة السويدية في برنامج التأمين الاجتماعي، ولكن تغطي المجالس الإقليمية التكلفة الكاملة للبرنامج الشامل.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي السويدي ستة أنواع مختلفة من إعانات المرض والأمومة: (1) إعانة المرض النقدية، (2) إعانة الأبوين النقدية لولادة طفل، (3) إعانة الحمل النقدية، (4) إعانة الوالدين النقدية المؤقتة، (5) إعانة العاملين الطبية، (6) إعانات المعالين الطبية. كل الإعانات تخضع للضرائب ويتم تعديلها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

إعانة المرض النقدية

الأشخاص المحميون: من زاد دخله السنوي من العمل عن 9600 كرونة أو كان عاطلاً رغماً عنه ومسجل في هيئة التوظيف.

الإعانة: 80% من الخسارة في الدخل بحد أقصى 297750 كرونة في السنة. يغطي رب العمل أول أسبوعين. لا تدفع الإعانة بعد مرور 180 يوماً على التقاعد.

إعانة الأبوين النقدية

الأشخاص المحميون: الوالدين اللذين لديهما طفل حديث الولادة.

الإعانة: 80% (أو ما لا يقل عن 180 ولا يزيد عن 652 كرونة في اليوم) من خسارة الدخل ويتم دفعها لمدة 390 يوماً، ثم 60 كرونة في اليوم لمدة 90 يوماً إضافية. يجب ألا تزيد مدة الإعانة للأبوين معاً عن 480 يوماً عن الطفل الواحد، ولا تدفع إلا قبل التاريخ المتوقع لولادة الطفل بستين يوماً أو أقل وحتى بلوغ الطفل 8 سنوات.

إعانة الحمل النقديّة

الأشخاص المحميون: العاملة الحامل التي يتطلب عملها مجهوداً بدنياً ولا يستطيع رب عملها نقلها إلى عمل أقل مجهوداً.

الإعانة: 80% من خسارة الدخل تدفع لمدة 50 يوماً تبدأ في فترة لا تسبق 60 يوماً ولا تتأخر عن 11 يوماً قبل التاريخ المتوقع لولادة الطفل.

إعانة الابوين النقديّة المؤقتة

الأشخاص المحميون: الوالدان اللذان لديهما أبناء تحت سن 12 سنة أو تحت سن 16 سنة لو كانوا يعانون من مرض مزمن أو إعاقة. لو كان راعي الطفل مريضاً أيضاً يمكن أن يرتفع السن إلى 21 أو 23 سنة.

الإعانة: 80% من خسارة الدخل بحد أقصى 297700 كرونة. المدة الإجمالية للأبوين معاً 60 يوماً عن الطفل في السنة. يمكن أن تتم تغطية 60 يوماً أخرى عن الطفل لو كان الطفل مريضاً. للأب الحق في 10 أيام إعانات إضافية مرتبطة بولادة ابنه.

إعانة العاملين الطبيّة

الأشخاص المحميون: يجب التحقق من الحاجة إلى إعانة طبية

الإعانة: الرعاية الطبية بما فيها علاج الأسنان للأطفال حتى سن 20 سنة، وإعانات لرعاية الأسنان الأساسية والوقائية، حد أقصى مرتفع للعلاج التعويضي، إنسولين مجاني، 60 إلى 300 كرونة (9.42-47.10 دولاراً أمريكياً) لكل زيارة للطبيب، بحد أقصى 900 كرونة (141.29 دولاراً أمريكياً) كل 12 شهراً. العلاج في المستشفيات العامة يتم تغطية ما يزيد عن 80 كرونة يومياً وتتم إعادة نسبة من مصاريف الانتقال من وإلى المستشفى. تغطي الإعانة أيضاً كل تكاليف الأدوية الأخرى التي تزيد عن 900 كرونة للسنة الأولى. بعد السنة الأولى تغطي الإعانات تكاليف الأدوية الأخرى التي تزيد عن 1800 كرونة (282.57 دولاراً أمريكياً) في السنة.

إعانات المعالين الطبيّة

الأشخاص المحميون: يجب التحقق من الحاجة إلى إعانات طبية

الإعانة: الرعاية الطبية بما فيها علاج الأسنان للأطفال حتى سن 20 سنة، وإعانات لرعاية الأسنان الأساسية والوقائية، حد أقصى مرتفع للعلاج التعويضي، إنسولين مجاني، 60 إلى 300 كرونة (9.42-47.10 دولاراً أمريكياً) لكل زيارة للطبيب، بحد أقصى 900 كرونة (141.29 دولاراً أمريكياً) كل 12 شهراً. العلاج في المستشفيات

العامة يتم تغطية ما يزيد عن 80 كرونة يومياً وتتم إعادة نسبة من مصاريف الانتقال من وإلى المستشفى. تغطي الإعانة أيضاً كل تكاليف الأدوية الأخرى التي تزيد عن 900 كرونة للسنة الأولى. بعد السنة الأولى تغطي الإعانات تكاليف الأدوية الأخرى التي تزيد عن 1800 كرونة (282.57 دولاراً أمريكياً) في السنة.

إعانات إصابة العمل

تقدم السويد إعانات إصابة العمل من خلال برنامج التأمين الاجتماعي. يغطي البرنامج كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير.

العامل لدى الغير لا يساهم. العامل لدى نفسه يساهم بنسبة 0.68% من دخله المعلن. رب العمل يساهم بنسبة 0.68% من إجمالي الرواتب. لا تساهم الحكومة السويدية.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي السويدي ستة أنواع مختلفة من إعانات إصابة العمل: (1) إعانة الإعاقة المؤقتة، (2) إعانة الإعاقة الدائمة، (3) إعانة طبية للعاملين، (4) معاش الوريثة، (5) معاش الأيتام، (6) منحة الجنازة. كل الإعانات خاضعة للضرائب ويتم تعديلها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

إعانة الإعاقة المؤقتة

الأشخاص المحميون: كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير. ليس هناك حد أدنى لمدة الاستحقاق.

الإعانة: (مثل إعانة المرض والأمومة) 80% من الخسارة في الدخل بحد أقصى 297750 كرونة في السنة. يغطي رب العمل أول أسبوعين. لا تدفع الإعانة بعد مرور 180 يوماً على التقاعد.

إعانة الإعاقة الدائمة

الأشخاص المحميون: كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير. ليس هناك حد أدنى لمدة الاستحقاق.

الإعانة: لو أدت الإعاقة إلى فقدان كامل للقدرة على الكسب تساوي الإعانة إجمالي الدخل، بحد أقصى 297400 كرونة (46687.60 دولاراً أمريكياً) في السنة. لو

كانت نسبة فقد القدرة على الكسب المحققة تبلغ على الأقل 1/15 تتناسب الإعانة مع الدرجة المحققة من خسارة القدر على الكسب.

إعانة طبية للعاملين

الأشخاص المحميون: كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير. ليس هناك حد أدنى لمدة الاستحقاق.

الإعانة: تغطي العلاج التعويضي ولها حد أقصى. 60 إلى 300 كرونة لكل زيارة للطبيب، بحد أقصى 900 كرونة (141.29 دولاراً أمريكياً) كل 12 شهراً. العلاج في المستشفيات العامة يتم تغطية ما يزيد عن 80 كرونة يومياً ويتم إعادة نسبة من مصاريف الانتقال من وإلى المستشفى. تغطي الإعانة أيضاً كل تكاليف الأدوية الأخرى التي تزيد عن 900 كرونة للسنة الأولى. بعد السنة الأولى تغطي الإعانات تكاليف الأدوية الأخرى التي تزيد عن 1800 كرونة في السنة.

معاش الوراثة

الأشخاص المحميون: كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير. ليس هناك حد أدنى لمدة الاستحقاق.

الإعانة: 45% من إعانة الإعاقة الدائمة للمتوفى أو 20% لو كان أبناء المتوفى يحصلون على معاش أيتام.

المدة: تدفع لمدة عشرة شهور للأرمل (أو الأرملة) الذي يقل عمره عن 65 سنة وكان متزوجاً من المتوفاة أو يعيش معها لمدة خمس سنوات على الأقل، أو كان يربي أبنائهما الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة. لو كانت حضانة الأبناء الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة لهذا الأرمل، تمتد مدة الإعانة إلى 12 شهراً، ولو كان الأبناء أقل من 12 سنة تستمر الإعانة حتى يصل أصغرهم إلى سن 12 سنة.

معاش الأيتام

الأشخاص المحميون: كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير. ليس هناك حد أدنى لمدة الاستحقاق.

الإعانة: اليتيم الوحيد الذي يقل عمره عن 18 سنة (20 لو كان يدرس) يحصل على 40% من إعانة الإعاقة الدائمة التي يستحقها المتوفى. كل يتيم إضافي تنطبق عليه الشروط تزيد الإعانة بنسبة 20%. يتم تقسيم المعاش بالتساوي على الأيتام. يجب ألا يتخطى إجمالي الإعانات التي يحصل عليها الوراثة 100% من معاش المتوفى.

منحة الجنائز

الأشخاص المحميون: كل العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير. ليس هناك حد أدنى لمدة الاستحقاق.

الإعانة: 11820 كرونة تدفع للأرمل (الأرملة).

إعانات البطالة

تقدم السويد إعانات البطالة من خلال برنامج مدعوم من الحكومة يتكون من تأمين أساسي وبرنامج تأمين اختياري مرتبط بالدخل. يغطي البرنامج الاختياري العاملين لدى أنفسهم أو لدى الغير وتقل أعمارهم عن 65 سنة. يغطي البرنامج الأساسي العاملين والباحثين عن عمل وتتراوح أعمارهم بين 20 و65 سنة ولا تنطبق عليهم شروط البرنامج الاختياري.

يدفع العامل لدى نفسه أو لدى الغير الذي تنطبق عليه الشروط رسم عضوية في البرنامج التطوعي. يساهم رب العمل بنسبة من رواتب العاملين. تغطي الحكومة السويدية أي عجز.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي السويدي نوعين من إعانات البطالة: (1) إعانة البطالة الأساسية، (2) إعانة اختيارية مرتبطة بالدخل. كل الإعانات تخضع للضرائب وتتم مراجعتها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

إعانة البطالة الأساسية

الأشخاص المحميون: العاطل عن العمل ومسجل كباحث عن عمل في هيئة التوظيف العامة بشرط أن يكون قادراً وراغباً في القبول بعمل مناسب لمدة ثلاث ساعات يومياً على الأقل وبمتوسط أسبوعي لا يقل عن 17 ساعة. يجب أن يكون العامل قد سبق له العمل لمدة 6 شهور على الأقل (80 ساعة في الشهر على الأقل) أو 480 ساعة على الأقل لمدة 6 شهور متتالية خلال الـ 12 شهراً الأخيرة قبل تعطله عن العمل.

الإعانة: قيمة الإعانة الموحدة هي 320 كرونة في اليوم لو كان المؤمن عليه كان يعمل 40 ساعة في الأسبوع قبل تعطله عن العمل، وإلا تنقص الإعانة بنسبة الساعات الأقل من 40 ساعة عمل في الأسبوع. تدفع الإعانة عن 5 أيام في الأسبوع. تدفع الإعانة الأساسية بعد فترة انتظار 5 أيام. يتم تعليق إعانة البطالة لمدة تتراوح بين

10 و60 يوماً إعانة عن مدة البطالة التي نتجت عن ترك العمل اختيارياً أو سوء السلوك. يتم تقليص إعانة البطالة بنسبة 25% أو 50% في حالة رفض عمل أو تدريب مناسبين أو سوء سلوك أدى إلى سحب عرض العمل.

المدة: تدفع الإعانة لمدة تصل إلى 300 يوماً عن فترة الإعانة. لو كان لدى المؤمن عليه طفل واحد على الأقل يقل عمره عن 18 سنة يمكن تمديد فترة الإعانة 150 يوماً أخرى.

الإعانة الاختيارية المرتبطة بالدخل

الأشخاص المحميون: يجب أن يكون عضواً في صندوق البطالة.

الإعانة: 80% من الدخل السابق لمدة الـ 200 يوم الأولى، وبعد ذلك تصبح الإعانة 70% من دخل الشخص. الحد الأقصى للإعانة هو 680 كرونة في اليوم. تدفع الإعانة لمدة تصل إلى 300 يوماً عن فترة الإعانة. لو كان لدى المؤمن عليه طفل واحد على الأقل يقل عمره عن 18 سنة يمكن تمديد فترة الإعانة 150 يوماً أخرى. تدفع الإعانة عن 5 أيام في الأسبوع. يجب أن تكون عضوية المؤمن عليه في صندوق البطالة قد استمرت لمدة 12 شهراً على الأقل. تدفع الإعانة الاختيارية بعد فترة انتظار 5 أيام.

نفقة الأسرة

تقدم السويد إعانات نفقة الأسرة من خلال برنامج شامل. يغطي البرنامج كل المقيمين في السويد ولديهم طفل واحد أو أكثر بنفقة للطفل، وكذلك كل الأطفال الذين تنطبق عليهم الشروط ويعيشون بشكل دائم مع واحد فقط من الأبوين وذلك بدعم للرعاية.

تغطي الحكومة السويدية التكاليف بالكامل.

الإعانات

يقدم نظام الضمان الاجتماعي السويدي أربعة أنواع مختلفة من إعانات نفقة الأسرة: نفقة الطفل، ودعم الرعاية، ونفقة المسكن، ونفقة رعاية الأطفال المعاقين. كل الإعانات تخضع للضرائب وتتم مراجعتها سنوياً لتعكس الزيادة في مؤشر سعر المستهلك.

نفقة الطفل

الأشخاص المحميون: يجب ألا يزيد عمر الطفل عن 16 سنة، أو 20 لو كان طالباً، أو 23 لو كان طالباً في مدرسة للأطفال المعاقين تعليمياً.

الإعانة: 1050 كرونة (164.84 دولاراً أمريكياً) عن كل طفل في الشهر. تُدفع علاوات للأسر التي لديها طفلين أو أكثر (100 كرونة (15.70 دولاراً أمريكياً) للطفل الثاني، و354 كرونة (55.57 دولاراً أمريكياً) للطفل الثالث، و860 كرونة (135.01 دولاراً أمريكياً) للطفل الرابع، و1050 كرونة للطفل الخامس وعن كل ما زاد عن خمسة من الأبناء.

دعم الرعاية

الأشخاص المحميون: يجب ألا يزيد عمر الطفل عن 18 سنة، أو 20 لو كان طالباً حتى نهاية الفصل الدراسي في السنة التي يتم فيها 20 سنة، ويعيش مع واحد فقط من الأبوين، ولا يوفر للطفل الدعم المناسب لمستوى دعم الرعاية. في حالة تبادل إقامة الطفل مع الأبوين، يدفع دعم الرعاية للوالد الحائز على الحضانة القانونية للطفل.

الإعانة: دعم الرعاية الكامل يبلغ 1273 كرونة (199.84 دولاراً أمريكياً) عن كل طفل في الشهر. لو كان لدى الطفل دخل يزيد عن حد 100000 كرونة (15698.59 دولاراً أمريكياً) في السنة، يتم تقليص دعم الرعاية بنسبة نصف المبلغ الزائد عن هذا الحد. يُدفع دعم الرعاية في حالة قيام الوالد الملتزم بالرعاية بدفع مبلغ معين للطفل مباشرة في الحال.

نفقة المسكن

الأشخاص المحميون: الأسرة التي لديها أبناء لا تقل أعمارهم عن 19 سنة تستطيع التقدم بطلب للحصول على نفقة مسكن (يتم تمديد السن لو كان الأبناء لا يزالون في مراحل الدراسة). يستطيع الشاب الذي لا يزيد عمره عن 28 سنة وليس لديه أبناء أن يتقدم أيضاً بطلب للحصول على نفقة مسكن.

الإعانة: يختلف حجم المبلغ المدفوع حسب عدد الأبناء، وتكلفة وحجم المسكن، ودخل الأسرة.

نفقة رعاية الأطفال المعاقين

الأشخاص المحميون: الأطفال المعاقون

الإعانة: تصل إلى المعاش الأساسي في حالة اضطرار أحد الوالدين لترك العمل من أجل رعاية ابنه المعاق في البيت.

الهوامش

- ¹ تعبير "النظام الأوسع"، أي الحماية الاجتماعية، مقتبس من نورتون وكونواي وفوستر، Norton (2001) Conway and Foster، وقد حظي بمناقشة مفصلة في سوتنيك (Sotnik, 2008).
- ² طور بونيل، وجارثيا، وجورات (Bonilla, Garcia & Gruat, 2003) إطاراً لتصنيف مبادرات الحماية الاجتماعية حسب توجهها الحمائي، أو الوقائي، أو التعزيزي. وأضاف لهذا الإطار ديفيرو وساباتيس-ويلر (Devereux & Sabates-Wheeler, 2004) التدابير التحويلية التي تتعامل مع أسباب الفقر والضعف على نحو أكثر مباشرة من التدابير الأخرى.
- ³ يعتمد هذا القسم إلى حد كبير على (ISSA, 2009).
- ⁴ اعتمد هذا القسم اعتماداً كاملاً على، (ISSA, 2008; 2009a; 2009b).
- ⁵ يعتمد هذا القسم الفرعي اعتماداً كاملاً على (Taylor, 2002).
- ⁶ يعتمد هذا القسم الفرعي اعتماداً كاملاً على (Taylor, 2002).
- ⁷ اعتماداً على (ILO, 2006: 3, 32; 2008a: 31).
- ⁸ اعتمدت هذه الفقرة اعتماداً كبيراً على (ILO, 2006: 29).
- ⁹ اعتمد هذا القسم كثيراً على (ISSA, 2009a).
- ¹⁰ اعتمدت هذه الفقرة اعتماداً كاملاً على (The World Bank (Unpublished)).
- ¹¹ اعتمد هذا القسم كثيراً على (ISSA, 2008 and Taylor 2002).
- ¹² اعتمدت هذه الفقرة كثيراً على (Triegaardt, 2007).
- ¹³ اعتمد هذا القسم كثيراً على (ISSA, 2009a).
- ¹⁴ سن التقاعد للمرأة يزداد تدريجياً إلى 70 سنة.
- ¹⁵ سن الحصول على إعانات مبكرة يرتفع تدريجياً حيث وصل إلى 67 للرجل و62 للمرأة.
- ¹⁶ اعتمد هذا القسم كثيراً على (ISSA, 2009b).
- ¹⁷ اعتمدت الفقرات الثلاث التالية كثيراً على (Sundén, 2000).

المراجع

- Barrientos, Armando (2007). *Financing Social Protection*. BWPI Working Paper 5, Manchester: Brooks World Poverty institute.
- Bonilla Garcia, A. and J. V. Gruat (2003). *Social Protection: A Lifecycle Continuum Investment for Social Justice, Poverty Reduction and Development*. Geneva: ILO
- Central Intelligence Agency (Jun 2009) *The World Factbook*, "<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html>
- Devereux, Stephen and Rachel Sabates-Wheeler (2004). *Transformative Social Protection*. IDS Working Paper 232, Brighton: Institute of Development Studies
- Dixon, John E. (1999). *Social Security in Global Perspective*. Westport: Praeger Publishers.
- Endeweld, Miri, Alex Fruman and Daniel Gottlieb (2007). *Poverty and Social Gaps: Annual Report*. Jerusalem: National Insurance Institute.
- Gent, D. (2001). "Chapter 5 – Social Insurance: Project and Program Issues". *Social Protection in Asia and the Pacific*. Asian Development Bank
- Hashemite Kingdom of Jordan and the World Bank (2004). *Jordan Poverty Assessment Executive Summary*, Volume 1
- International Labor Organization (1952). *Convention Concerning Minimum Standards of Social Security*, No. 102, Geneva: ILO
- _____. (1964). *Employment Injury Benefits Convention*, No. 121, Geneva: ILO
- _____. (1967). *Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention*, No. 128, Geneva: ILO
- _____. (1969). *Medical Care and Sickness Benefits Convention*, No. 130, Geneva: ILO
- _____. (1988). *Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention*, No. 168, Geneva: ILO
- _____. (2000). *Maternity Protection Convention*, No. 183, Geneva: ILO
- _____. (2006). 'Social Security for All - Investing in Global Social and Economic Development: A Consultation'. *Issues in Social Protection*, Discussion Paper 16, Geneva: ILO
- _____. (2008a). *Setting Social Security Standards in a Global Society*, Geneva: ILO
- _____. (2008b). *Can Low-Income Countries Afford Basic Social Security?*. Social Security Policy Briefings, Paper 3, Geneva: ILO
- International Social Security Association (2001). *Social Security in Sweden*. Swedish Monograph to the 27th General Assembly of the ISSA, Stockholm: ISSA
- _____. (2008). *Social Security Programs Throughout the World: Africa*, 2007. Geneva: ISSA.
- _____. (2009a). *Social Security Programs Throughout the World: Asia and the*

- Pacific*, 2008. Geneva: ISSA.
- _____. (2009b). *Social Security Programs Throughout the World: Europe*, 2008. Geneva: ISSA.
- _____. (Jun 2009) *Social Security Worldwide*, "<http://www-ssw.issa.int/sswlp2/engl/page1.htm>"
- _____. (Jul 2009) *Social Security Country Profiles*, "<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles>"
- Kulke, Ursula (2007). 'The Present and Future Role of ILO Standards in Realizing the Right to Social Security'. *International Social Security Review*, Vol. 60, 2-3/2007, Oxford: Blackwell Publishing
- Kulke, Ursula, M. Cichon, and K. Pal (2007). "Changing Tides: A Revival of a Rights-Based Approach to Social Security". in J. Van Langendonck (ed). *The right to Social Security*. Social Europe Series, Vol. 12, Antwerp: Intersentia.
- McKinnon, Roddy (2007). 'Occupational Diseases: New and Emerging Challenges for Social I?'. *Developments and Trends: Supporting Dynamic Social Security*. World Social Security Forum, 29th ISSA General Assembly, pg. 31-38, Geneva: ISSA
- _____. (2009). *The ISSA and Dynamical Social Security: Global Social Governance and Local Social Action*. Global Social Policy 2009, Vol. 9, Pg. 63-78, Thousand Oaks: Sage Publications
- National Insurance Institute of Israel (Jan 2009) *Benefits*, "<http://www.btl.gov.il/ENGLISH%20HOMEPAGE/BENEFITS/Pages/default.aspx>"
- Norton, Andy, Tim Conway, and Mick Foster (2001). *Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development*, London: Overseas Development Institute
- Sigg, Roland (2007). 'Introduction'. *Developments and Trends: Supporting Dynamic Social Security*. World Social Security Forum, 29th ISSA General Assembly, pg. 1-4, Geneva: ISSA
- Sotnik, Garry (2008). *Social Protection in the West Bank and Gaza Strip: Concepts & Terminology*. Ramallah: Palestine Economic Policy Research Institute
- Sundén, Annika (2000). *How Will Sweden's New Pension System Work?*. An Issue in Brief, Number 3, Newton: Center for Retirement Research at Boston College
- Taylor, Vivienne (2002). *Transforming the Present – Protecting the Future: Consolidated Report*. Report of the Committee of Inquiry into a Comprehensive System of Social Security for South Africa
- Triegaardt, Jean D. (2007). *Transformation of Social Security in South Africa: Accomplishments and Challenges for Partnerships in Development*. Midrand: Development Bank of Southern Africa
- United Nations General Assembly (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Resolution 217 A (III), New York: United Nations
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Geneva:

United Nations

World Bank, The (Unpublished) *Palestinian Retirement Income and Private Sector Pension Reform*. Birzeit: Birzeit University

Zimmer, Stefan (2007). 'Occupational Diseases: New and Emerging Challenges for Social Insurance?'. *Developments and Trends: Supporting Dynamic Social Security*, World Social Security Forum, 29th ISSA General Assembly, pg. 5-12, Geneva: ISSA

محددات واقع البنية التحتية الاقتصادية والاجتماعية

والديموغرافية

لبناء شبكة الحماية الاجتماعية الفلسطينية

آب 2010

محددات واقع البنية التحتية الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية لبناء شبكة الحماية الاجتماعية الفلسطينية

الملخص التنفيذي

تقتصر الحماية الاجتماعية المستقرة، إن كانت على شكل توفير مزايا الرواتب التقاعدية، أو على شكل المساعدات الاجتماعية المستمرة والثابتة في الأراضي الفلسطينية، على فئة لا تتجاوز ربع الذكور الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر، و6% من الإناث في الفئة العمرية نفسها. والسبب الأساسي الذي تعود إليه تلك التغطية المتدنية للحماية الاجتماعية، هو عدم توفر قانون حماية اجتماعية لشرائح المجتمع كافة، بل إن هناك بعض الفئات فقط التي تحظى بتلك المزايا، منها فئة العاملين في القطاع العام، أو المنتسبون للنقابات المهنية بشكل جزئي، وبعض الأسر المعتمدة التي تتوفر لها بعض المساعدات، والتي لا تفي أحياناً بالحد الأدنى للعيش الكريم. وفي ظل أن الشعب الفلسطيني في الأراضي الفلسطينية يعيش تحت الاحتلال، ووضعه مرتبط بالأوضاع السياسية غير المستقرة، فإن من أحد أهم عوامل صموده تكمن في توفير الحماية الاجتماعية، وتأمين دخل شهري مستمر في حالات فقدان

القدرة على الكسب أو انعدام الدخل، وتوفير الاستقرار المادي والنفسي للأفراد الذين يغطيهم التأمين، بما يسهم في زيادة الإنتاج ورفع الإنتاجية، والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال استثمار فائض أموال النظام في المجالات الاستثمارية المختلفة، وتعميق قيم التكافل والتضامن بين أبناء المجتمع. ولتوفير الحد الأدنى من الحياة الكريمة للمجتمع الفلسطيني، تسعى المؤسسات الحقوقية والتنموية والنقابات إلى تطوير وتشريع قانون ضمان اجتماعي، يهدف إلى وضع نظام ضمان وطني شامل، وتتوفر من خلاله الحماية الاجتماعية والحياة الكريمة للمواطنين وأفراد أسرهم كجزء من حقهم في المواطنة.

ولتحقيق الهدف الذي تسعى إليه المؤسسات الوطنية، يتطلب العمل على دراسة الواقع الفلسطيني من جوانبه كافة على المدى الطويل، وهذا ما يسمى بالدراسة الاكتوارية، التي تعنى بتحليل الالتزامات المالية بعيدة المدى، التي لها تأثير على الاقتصاد. والمراجعة الاكتوارية للاستقرار المالي لنظام الحماية الاجتماعية، أو المتطلبات المالية لتلك النظم على المدى البعيد، يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المتخصصين في تلك الدراسات، مع استقلالية مهنية ومعرفة بواقع الاقتصاد المحلي، حيث نتائج تلك النوع من الدراسات لها الأهمية الكبرى في مساعدة متخذي القرار في تطبيق نظم الحماية الاجتماعية والتأمينات الاجتماعية والقرار في مدى تغطيتها. وفي ظل النقص في مثل هذه التخصصات على المستوى المحلي، تسعى هذه الدراسة إلى توفير المعلومات والبيانات التي تعتبر الأساس لتحقيق الدراسة الاكتوارية الأمثل. فالدراسات الاكتوارية تتكون من جزأين؛ الأول توفير البيانات والمعلومات ذات العلاقة بالاقتصاد المحلي، والجزء الثاني تحليل تلك المعلومات باستخدام أحد النماذج المتوفرة، للخروج بالتصور الأولي للالتزامات المالية لتحقيق الهدف على المدى البعيد، ومن بين تلك النماذج الإسقاطات.

حاولت الدراسة تحقيق الجزء الأول من الدراسة الاكتوارية، والخروج بتصوير للجزء الثاني منها، من أجل تسهيل مهمة المتخصص المتوقع أن يقوم بالتحليل الاكتواري لبناء نظام حماية اجتماعية شامل للأراضي الفلسطينية، يشمل القطاع العام، والقطاع الخاص، والأفراد غير المحميين.

واعتمدت الدراسة على الخطوات المعيارية للدراسات الاكتوارية التي جاءت في ورقة ديكن (Daykin, 2008)، التي تحاول أن تضع أهم الملاحظات والتوصيات التي يجب أن يعمل عليها المتخصص الاكتواري في تحليله لاقتصاد ناشئ من أجل بناء نظام حماية اجتماعية، حيث أن ديكن متخصص اكتواري، ورئيس المجلس الاستشاري للدراسات الإحصائية والاكتوارية والمالية في المملكة المتحدة، وتوفر ورقته البيانات والمعلومات والإسقاطات اللازمة للانطلاق بدراسة اكتوارية، كما أنها تختصر نصف الطريق لتحقيق دراسة اكتوارية دقيقة، مع العلم أنها لا توفر الاستنتاجات اللازمة لاتخاذ قرار بشأن تطبيق أو عدم تطبيق قانون حماية

اجتماعية، حيث تحتاج لاستكمالها بدراسة اكتوارية تحلل النظام المالي الحالي بالمعطيات التي توفرها هذه الدراسة.

تحاول الدراسة أن تضع مفهوماً للحماية الاجتماعية يتناسب والواقع الفلسطيني، كما تحلل الواقع الراهن من حيث الواقع الديموغرافي للسكان الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية، والإسقاطات السكانية التي تعتمد المنهجية الرسمية المتبعة، وواقع سوق العمل الفلسطيني، ومدى الحماية المتوفرة للعاملين الفلسطينيين. كما تتطرق الدراسة إلى تحليل الواقع الراهن للتأمينات الاجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك، تحاول الدراسة إظهار واقع العاملين في المؤسسات غير الحكومية ودورهم المتوقع في نظام التأمينات الاجتماعية القادم. كما تسلط الضوء على الشباب في سوق العمل، كمصدر رئيسي لعائدات التأمينات الاجتماعية المنتظر للأجيال القادمة، والتوقعات المستقبلية لها. كما خصصت الدراسة قسماً متخصصاً بالمساعدات الاجتماعية التي تشمل الفئات غير النشطة اقتصادياً، وأهمية حمايتهم اجتماعياً، وحجم تلك الفئة وضرورتها لتوفير حماية اجتماعية وحياة كريمة لشرائح المجتمع الفلسطيني كافة.

وتعد النتائج التي خلصت إليها الدراسة متخصصة وموجهة للمتخصص الاكتواري، من أجل تسهيل مهمته في تحليله الاكتواري للنظام ككل، والالتزامات المالية المترتبة عليه على المدى البعيد. وبالتالي، لا يمكن قراءة الاستنتاجات بعيداً عن استكمالها بتحليل اكتواري متخصص.

وفي المجمل، تظهر أهمية العمل الجاد على تحقيق بناء نظام حماية اجتماعية شامل في الأراضي الفلسطينية كمطلب أساسي لصمود الشعب الفلسطيني في ظل الاحتلال، الذي يحاول أن يرضخ الشعب تحت وطأة الفقر، ومن ثم انتزاع حقوقه.

مقدمة

الأراضي الفلسطينية هي إحدى المناطق التي ما زالت تقبع تحت الاحتلال أو الاستعمار، لا بل هي المنطقة الوحيدة التي تقبع تحت احتلال تتوسع نواياه للسيطرة على مزيد من أراضي الشعب الفلسطيني المتبقية، ما يحد من إمكانية تنفيذ أي خطط أو إستراتيجيات تنمية وطنية، وبالتالي يؤثر سلباً على السكان الذين تتقطع أوصالهم وتدمر بنيتهم التحتية واقتصادهم وتراثهم. وعلى الرغم من ذلك، فما زال هناك أمل في العيش الكريم بالحد الأدنى الذي يستحقه كل إنسان، والتفكير بالأجيال القادمة التي يجب أن تتوفر لها سبل العيش الكريم على ما تبقى من أرضها.

تنقسم الأراضي الفلسطينية إلى منطقتين منغلقتين عسكرياً وجغرافياً: هما الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث يقيم في الضفة الغربية ما يقارب 2.5 مليون نسمة، في حين يقيم في قطاع غزة نحو 1.5 مليون نسمة. وخلال العام 2007، انقسمت المنطقتان إدارياً، إضافة إلى انقسامهما العسكري والجغرافي، بحيث أصبحت الضفة الغربية تحت إدارة السلطة الوطنية الفلسطينية التي أنشئت على أساس اتفاقية أوسلو العام 1993، بينما أصبح قطاع غزة يخضع لإدارة معارضة للسلطة الوطنية الفلسطينية، ويعارضها المجتمع الدولي، ما عزلها عن العالم وأوقف عنها المساعدات والمنح كافة، وحاصرها من الجوانب كافة، وجميع تلك الإجراءات هي بالطبع على سكان قطاع غزة، وقد زادت الأمر سوءاً وتعقيداً.

في المقابل، هناك القدس داخل الحواجز (القدس الشرقية) التي تخضع لسيطرة الاحتلال الإسرائيلي بشكل كامل، وثالث سكانها تقريباً يعمل في إسرائيل (مناطق الـ 48)، كما أنهم يخضعون لقانون الضرائب الإسرائيلي الذي يقابله بعض المزايا التي تتعلق بالتأمين الصحي والشيخوخة والبطالة. وعلى الرغم من ذلك، فهم يواجهون تمييزاً واضحاً مع باقي السكان من اليهود، فتجد معدلات الفقر والبطالة بين المقدسين أعلى مما هي لدى باقي سكان مناطق الـ 48، وبمعدل دخل منخفض يقابله ارتفاع في الأسعار ومتطلبات المعيشية المرتفعة.

الاحتلال العسكري، والانقسام الداخلي الفلسطيني، والانقطاع الجغرافي، جميعها عملت على تعقيد تنفيذ أي خطط تنمية شاملة للأراضي الفلسطينية، ما جعل من غير الممكن التفكير في تحسين ظروف الشعب الفلسطيني كوحدة واحدة. هذا علاوة على تلك الظروف المعقدة التي تعاني منها الأراضي الفلسطينية من مستوى معيشة متدن مقارنة بما يطمح إليه أفراد الشعب الفلسطيني، يعود في الأساس إلى العوامل السابقة. فبعد أن كان الشعب الفلسطيني يعيش حالة انتعاش تبدو معقولة اقتصادياً عشية انتفاضة الأقصى العام 2000، جاءت الإجراءات الإسرائيلية المعلقة وغير المعلنة لتفاقم معاناة سكان الأراضي الفلسطينية، من خلال الإغلاقات، وبناء جدار الضم والتوسع، وتدمير البنية التحتية، وطرده الاستثمارات المحلية والأجنبية، والاحتياحات، وبخاصة الحرب الأخيرة على قطاع غزة، فارتفعت

معدلات البطالة ونسب الفقر إلى مستويات لم تشهدها الأراضي الفلسطينية قبل، ما أدى إلى تفاقم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمعيشية المتدهورة للسكان، واتسعت مظاهر الأنشطة اللانظامية، وتنامى الفقر، وتقلص الشعور بالأمان والثقة بالمستقبل.

جراء تلك الأوضاع، تم تجميد قانون التأمينات الاجتماعية رقم 3 لسنة 2003، حيث حسم البنك الدولي الأمر بالتوصية التي قدمها بتجميد القانون، مقترحاً منح الأولوية لمسألة أخرى ملحة، وهي التخفيف من حدة الفقر. وإضافة إلى موقف البنك الدولي، والعوامل سابقة الذكر، ساهمت جهات أخرى في عرقلة تطبيق القانون. وبسبب ذلك، استمر الشعب الفلسطيني منكشفاً، وأصبحت الطبقة الكبرى منه بلا حماية اجتماعية، وانصبت المساعدات كافة على التخفيف من الفقر، وأصبحت تلك المساعدات تتسم بطابع المعونات الطارئة بأشكال مختلفة، منها التشغيل الطارئ، والمساعدات الطارئة، والإغاثة؛ كالعمل مقابل الغذاء، وبدأت تتسابق الدول المانحة على تقديم منح الإغاثة غير المبرمجة، ما أفقد تلك المساعدات طابعها التنموي، وتبعثرت بشكل خطير جداً، ما جعل شريحة واسعة من المجتمع تعتمد على تلك المساعدات بشكل أساسي. وتعددت مصادر المساعدات وأشكالها دون تنسيق مشترك فيما بين الممولين والداعمين، الذي قد يعود لأسباب ممنهجة لإخضاع الشعب الفلسطيني، وجعله راضخاً لمتطلبات الدول المانحة وسياساتها الهادفة إلى فرض رؤيتها وسيطرتها بالكامل.

من جانب آخر، وفي ظل انخفاض نسبة العاملين في إسرائيل والمستوطنات، وانقطاع عمال قطاع غزة عن أعمالهم في إسرائيل بشكل كامل، اتسع القطاع غير المنظم، وبخاصة على شكل الأشغال الذاتية الصغيرة، كبديل عن العمل في إسرائيل، كما تعطلت فئة كبيرة من الفلسطينيين عن العمل، وبخاصة الفئة الأقل تعليماً.

تشير تقديرات سابقة نشرتها منظمة العمل الدولية للربع الثاني من العام 2006 إلى أن حوالي 76% من الذكور (15 سنة فأكثر) و94% من الإناث (15 سنة فأكثر) من السكان غير محميين¹ في الأراضي الفلسطينية، ويشمل ذلك كافة الأفراد العاطلين عن العمل، والعاملين كعمالة غير منظمة، وغير المشاركين في القوى العاملة، على افتراض أنهم يعتمدون على غيرهم، وبخاصة أن نسبة المتقاعدين ضئيلة، وهي مرتبطة بالأفراد الذين عملوا في الحكومة سابقاً (السلطة الوطنية أو الحكومة الأردنية) أو الإدارة المدنية التي تتبع لسلطة الاحتلال الإسرائيلي، في ظل غياب نظام الحماية الاجتماعية. تلك الأرقام بالطبع ربما تشمل مجموعة من الأفراد المحميين، ممن لديهم من يعيلهم أو لديهم مصدر دخل آخر، ولكنها تبقى على الرغم من ذلك عالية. وبالتالي، لا بد من البحث عن وسيلة لتنظيم مسألة الحماية الاجتماعية لتغطية الشريحة الأوسع من المجتمع.

وتعتبر معدلات الفقر والبطالة والنمو السكاني المرتفعة، ونسب المشاركة المتدنية في سوق العمل، وارتفاع القطاعات غير المنظمة والعاملين فيها، والعمالة غير المحمية، وباقي السكان غير المحميين، وتدني مستويات الاستثمار وبنيتها، والفساد برمته، من أهم العقبات أمام بناء نظام حماية اجتماعية شامل، يضمن الحياة الكريمة للمجتمعات في الدول النامية، ويخفض الفجوة بين طبقات المجتمع.

ولتوفير الحد الأدنى من الحياة الكريمة للمجتمع الفلسطيني، تسعى المؤسسات الحقوقية والتنمية والنقابات إلى تطوير وتشريع قانون ضمان اجتماعي، يهدف إلى وضع نظام ضمان وطني شامل، تتوفر من خلاله الحماية الاجتماعية، والحياة الكريمة للمواطنين وأفراد أسرهم، كجزء من حقهم في المواطنة، وذلك من خلال:

1. تأمين دخل شهري مستمر في حالات فقدان القدرة على الكسب أو انعدام الدخل.
2. توفير الاستقرار المادي والنفسي للأفراد الذين يغطيهم التأمين، بما يسهم في زيادة الإنتاج ورفع الإنتاجية.
3. المساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال استثمار فائض أموال النظام في المجالات الاستثمارية المختلفة.
4. تعميق قيم التكافل والتضامن بين أبناء المجتمع.

ولكي نتمكن من تحقيق تلك الأهداف، والخروج بقانون يتلاءم والواقع الفلسطيني واحتياجاته الأساسية وأولوياته وظروفه، والتحديات التي تواجهه، فإن هذه الدراسة تسعى إلى تقييم الواقع الفلسطيني، وتسليط الضوء على أهم المعوقات التي تحد من ضمان تطبيق نظام شامل وحقيقي يخدم المجتمع الفلسطيني بشرائحه المختلفة، وتحليل خصائص المجتمع من حيث النشيطين اقتصادياً، والمجتمع الذي يعتمد على الغير والفئات المهمشة، وإيجاد أفضل السبل نحو بناء هذا النظام، وتحديد أولويات مكوناته. كما سيتم عرض بعض السيناريوهات للتوقعات المستقبلية لأهم المحددات والمعطيات السكانية والعاملين، من أجل تحديد خطة إستراتيجية للانطلاق نحو بناء نظام ضمان اجتماعي متكامل يتلاءم مع الواقع الفلسطيني واحتياجاته ويلبي طموحاته. وللخروج بتحليل متكامل وتوقعات قريبة لتصورات المدى المنظور، سنعتمد على تجربة الاتحاد الأوروبي² من ناحية منهجية التحليل والمعايير المستخدمة والإطار الملائم لتحليل المعلومات الديموغرافية والسكانية والاقتصادية ومستويات المعيشة، حيث تقارن تلك المعايير بين دول الاتحاد الأوروبي ابتداء من الأكثر تطوراً إلى الأدنى، التي توفر قاعدة معلوماتية شاملة للتمكن من اعتمادها لبناء الإستراتيجية الملائمة لواقع الأراضي الفلسطينية، والتحليل المالي المستقبلي للنظام. كما ستعتمد الدراسة على مدخلات المتطلبات الأساسية للدراسة الاكتوارية.

تنقسم الدراسة إلى تسعة فصول رئيسية، فبالإضافة إلى المقدمة، يعرض الفصل الثاني تعريفاً مفصلاً لمفهوم الحماية الاجتماعية من جوانب عدة، ويعرض الفصل الثالث الخصائص الديموغرافية للسكان في الأراضي الفلسطينية، والاتجاهات المتوقعة لتلك الخصائص، كما يعرض الفصل الرابع واقع العاملين في السوق المحلية من منظور الحماية، ويناقش الفصل الخامس الواقع الراهن للتأمينات الاجتماعية في فلسطين، وأوجه القصور في بعض التصورات لتعديله، في حين يستعرض الفصل السادس وضع العاملين في المؤسسات غير الحكومية ودورهم المتوقع في نظام التأمين الاجتماعي، ويستعرض الفصل السابع أوضاع الشباب في سوق العمل كمصدر رئيسي لعائدات نظام التأمينات المنتظر، كما يستعرض الفصل الثامن بعض التصورات والتقديرات المستقبلية لأعداد العاملين وفق سيناريوهات محددة، وأخيراً يعرض الفصل التاسع واقع المساعدات الاجتماعية المقدمة للمحتاجين والفئات المستهدفة.

مفهوم الحماية الاجتماعية

لمفهوم الحماية الاجتماعية جوانب عدة تختلف وفق الحاجة التي توضع لأجلها. فبالإضافة للهدف الأساسي لهذا المفهوم المتعلق بتقليص الفقر بين السكان، هناك منظمات دولية تعرف الحماية الاجتماعية انطلاقاً من الهدف الذي يسعون إلى تحقيقه. فمُنظمة الصحة العالمية تسعى إلى توفير نظام حماية صحية للعالم؛ أي تسعى إلى توفير حماية اجتماعية من خلال توفير آليات لتوفير حماية صحية، وتسهيل الوصول إلى الخدمات الصحية. وهناك منظمة العمل الدولية التي تركز على توفير فرص عمل كريمة للعاملين، والحماية من الوقوع في الفقر، من خلال توفير الآليات التي تساعد على الحصول على عمل لائق.

يشمل مفهوم شبكات الأمان الاجتماعي قضايا عدة تتقاطع فيما بينها أحياناً، منها الرعاية الاجتماعية، والخدمات الاجتماعية، والمساعدات الاجتماعية، والتأمينات الاجتماعية، والحماية الاجتماعية، والتكافل الاجتماعي، والأمن الاجتماعي، والضمان الاجتماعي. وتتجسد المساعدة الاجتماعية، في العادة، في توفير المعونة للأفراد والأسر المحتاجة، أما التأمين الاجتماعي فيتوفر فقط للمساهمين (عبر أقساط شهرية في العادة يسهم فيها كل من أرباب العمل والعمال بنسب معينة) من خلال العمل، وقد يكون إلزامياً/إجبارياً أو اختيارياً. وقد تدار برامج التأمين الاجتماعي من قبل مؤسسات الدولة، أو من قبل هيئات مستقلة تماماً عن الدولة.³

وهناك من يستخدم تعبير الأمن الاجتماعي ليعني به توافر الدخل والسكن والعمل والغذاء للفرد والأسرة بشكل لائق. ويشير وجود أنظمة الضمان الاجتماعي إلى تمتع أفراد المجتمع ككل بالرعاية الصحية (بما في ذلك خلال فترة الحمل والولادة)، ووجود مخصصات التقاعد لمن هم في سن الشيخوخة، أو يتعرضون للإعاقة المانعة للعمل المدر للدخل، ووجود مخصصات الأمومة، باعتبار أن الأمومة وظيفة اجتماعية قبل أن تكون وظيفة أخرى، وتقديم مخصصات للأسر التي لها أطفال حسب عددهم، ومخصصات للبطالة (للأفراد القادرين على العمل والمتعطلين بحكم غياب فرص العمل في السوق)، ومستحقات الإعاقة (الجسدية والعقلية)، وتعويضات حوادث العمل والمرضى (الذي ينجم عنه فقدان القدرة على توفير الدخل لفترة)، ومخصصات للأسرة التي تفقد معيلاً. وقد تكون المستحقات مالية أو عينية أو كليهما، كما تخضع لمحددات ولشروط تطبيق على الجميع.⁴

”أما تعبير الحماية الاجتماعية، فتشير إلى التدابير التي يوفرها مجتمع ما لمجابهة حالات الانكشاف التي قد تقع للأفراد أو للمجتمعات المحلية أو

لأفراد المجتمع ككل. لذا، لا تقتصر الحماية الاجتماعية على الفقراء، بل تشمل كل من هو عرضة للانكشاف بسبب المرض أو وفاة المعيل أو التعرض لإعاقة ما أو نتيجة لكارثة طبيعية أو غير ذلك. ويدخل في نطاق الحماية الاجتماعية تدابير تشمل أشكالاً مختلفة من المساعدة الاجتماعية كتوفير العلاج، أو المسكن، أو الملابس، أو الغذاء، أو جميعها. ويتم عادة اعتماد نظام للضمان الاجتماعي كتعبير عن التزام الدولة بتوفير ما هو ضروري لحماية المواطنين من الفقر والعوز. وفي بعض البلدان تقتصر إجراءات الضمان الاجتماعي على الخدمات التي تقوم بها الدولة، لكنها تشمل في بلدان أخرى نشاط المؤسسات المدنية أو الأهلية، إضافة إلى مؤسسات الدولة.⁵

الحماية الاجتماعية تشير إلى مجموعة من العوائد المتاحة من الدولة والسوق والمجتمع المدني والأسر، أو من خلال مزيج من هذه الوكالات/الجهات، للفرد/للأسرة للحد من الحرمان. هذا الإطار الواسع يجعل هذا المفهوم أكثر قبولاً في البلدان النامية من مفهوم الأمن الاجتماعي. الأمن الاجتماعي هو أكثر قابلية للتطبيق في الدول المستقرة التي لا تنتشر فيها ظاهرة العمل غير المنظم.

ولكن في سياق اتساع الاقتصاد غير الرسمي، فإن ترتيبات الأمن الاجتماعي الرسمي غير موجودة تقريباً بالنسبة للغالبية العظمى من السكان العاملين.

وفي البلدان النامية، قد يكون إلى جانب ذلك عدم قدرة الدولة على الوصول إلى الأغلبية الساحقة من الفقراء بسبب مواردها المحدودة.

وفي هذا السياق، من المهم النظر إلى سياسة الوكالات المتعددة التي يمكن أن توفر الحماية الاجتماعية وتنظيمها.⁶

باستخدام تلك المفاهيم، ستسلط هذه الدراسة الضوء على الواقع السكاني والاقتصادي في الأراضي الفلسطينية، من خلال توفير قاعدة معلوماتية ذات علاقة لاستخدامها لاحقاً لدراسة مدى إمكانية تطبيق نظام حماية اجتماعية لاحقاً، وتقييم متطلباته المادية والبنوية، من خلال استخدام تقنيات التحليل الاكتواري.

معايير الحماية الاجتماعية لمنظمة العمل الدولية⁷

منذ أن تأسست منظمة العمل الدولية، تبنى مؤتمر العمل الدولي 31 اتفاقية و23 توصية حول الضمان الاجتماعي. وتم تبني أول اتفاقية دولية حول الضمان الاجتماعي (حماية الأمومة) في الجلسة الأولى للمؤتمر العام 1919، بينما تم

تتقيد أحدث اتفاقية حول حماية الأمومة العام 2000. وفي العام 2002، أقرّ الجسم الإداري للمنظمة 6 اتفاقيات من أصل 31 اتفاقية كأحدث اتفاقيات ضمان اجتماعي. وتلك الاتفاقيات، هي:

● اتفاقية الضمان الاجتماعي (معايير الحد الأدنى)، 1952 (رقم 102)

● اتفاقية تعويضات إصابات العمل، 1964 (رقم 121)

● اتفاقية تعويضات العجز، والشيخوخة، ومُعالي المتوفى، 1967 (رقم 128)

● اتفاقية تعويضات المرض والرعاية الصحية، 1969 (رقم 130)

● اتفاقية الحماية من التعطل وتعزيز التشغيل، 1988 (رقم 168)

● اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)

اعتبرت الاتفاقية رقم 102 الاتفاقية الرئيسية والأشمل من بين الاتفاقيات الست الأحدث، وقد غطت وعرفت 9 مجالات تقليدية من مجالات التغطية للضمان الاجتماعي. كما حددت المعايير الأدنى لكل منها. والمجالات التي جاءت بها الاتفاقية رقم 102 هي كالتالي:

الرعاية الصحية: تشمل الحالات الطارئة المرضية، مهما كانت حالتها، والرعاية الطبية المطلوبة نتيجة لذلك، فضلاً عن الرعاية الطبية التي يقتضيها الحمل والولادة وعواقبهما، وتشمل أيضاً الرعاية الطبية ذات الطابع الوقائي.

تعويضات المرض: تشمل تغطية طوارئ العجز عن العمل نتيجة لحالة مرضية ينطوي عليها تعليق الأجور.

استحقاقات البطالة: تشمل تغطية حالات الطوارئ المتعلقة بفقدان الدخل بسبب عدم القدرة على الحصول على عمل مناسب.

الشيخوخة: هم الأفراد الباقون على قيد الحياة بعد السن المنصوص عليه (عادة لا يزيد على 65 عاماً).

استحقاق إصابة العمل: تشمل تغطية الحالات المرضية والعجز عن العمل، أو فقدان لأي عضو من أعضاء الجسم بسبب حادث أو مرض له علاقة بالعمل.

لصالح العائلة: تشمل إعالة الأبناء تحت سن معينة، بالإضافة إلى الوالدين والأزواج.

استحقاقات الأمومة: تغطية الطوارئ والرعاية الطبية التي يتطلبها الحمل والولادة وتبعاتهما، والناجمة عن وقف العائدات.

تعويضات العجز: تتناول حالة الطوارئ عند عدم القدرة على الانخراط في أي نشاط مربح بسبب العجز، وهذا العجز من المرجح أن يكون دائماً أو مستمراً بعد الفترة التي يحق للمستفيد الاستفادة من العجز المؤقت.

الورثة: تغطية حالة الطوارئ في حال فقدان الدعم الذي تعانيه أرملة أو طفل نتيجة وفاة المعيل.

وبين الجدول التالي الحد الأدنى للتغطية لكل مجال من مجالات الضمان الاجتماعي حسب الاتفاقية رقم 102.

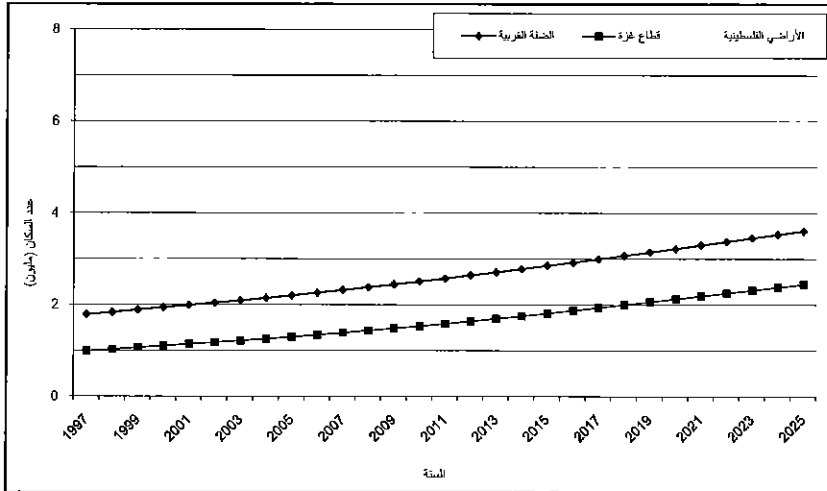
المجال	الحد الأدنى للتغطية	الواقع الفلسطيني العام 2009
تعويضات المرض	على الأقل 50% من إجمالي المستخدمين بأجر على الأقل 20% من المقيمين النشيطين اقتصادياً	54% من المستخدمين بأجر الضفة الغربية: 48% (ذكور: 42%, إناث: 72%) قطاع غزة: 68% (ذكور: 69%, إناث: 61%)
استحقاقات البطالة	على الأقل 50% من إجمالي المستخدمين بأجر	لا يوجد (0%) - فقط برنامج التشغيل الطارئ غير المنظم، وبرامج الغذاء مقابل العمل بشكل عشوائي غير مركزي.
الشيخوخة	على الأقل 50% من إجمالي المستخدمين بأجر على الأقل 20% من المقيمين النشيطين اقتصادياً	41% من المستخدمين بأجر الضفة الغربية: 29% (ذكور: 25%, إناث: 47%) قطاع غزة: 66% (ذكور: 68%, إناث: 57%)
تعويضات إصابات العمل (مدة قصيرة/عجز/فقد الإعالة)	على الأقل 50% من إجمالي المستخدمين بأجر	-
تعويضات الأسرة	على الأقل 50% من إجمالي المستخدمين بأجر على الأقل 20% من المقيمين النشيطين اقتصادياً	-
الأمومة	على الأقل 50% من إجمالي المستخدمين بأجر على الأقل 20% من المقيمين النشيطين اقتصادياً	-

الواقع الديموغرافي للسكان الفلسطينيين في الأراضي الفلسطينية

حجم السكان وتوزيعهم

تشير التقديرات المتوقعة لأعداد السكان في الأراضي الفلسطينية التي بنيت بالاعتماد على نتائج التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007، إلى أن عدد السكان في الأراضي الفلسطينية منتصف العام 2009 بلغ حوالي 3.9 مليون نسمة، منهم 2.0 مليون ذكر، و1.9 مليون أنثى. في حين بلغ عدد سكان الضفة الغربية المقدّر حوالي 2.4 مليون نسمة، منهم 1.2 مليون ذكر و1.2 مليون أنثى. بينما قدر عدد سكان قطاع غزة للعام نفسه بحوالي 1.5 مليون نسمة، منهم 755 ألف ذكر، و732 ألف أنثى. ومن المتوقع أن يبلغ عدد السكان في الأراضي الفلسطينية نحو 4.67 مليون العام 2015، يتوزعون بواقع 2.86 مليون في الضفة الغربية، و1.82 مليون في قطاع غزة، ومن المتوقع أن يصل عدد السكان للعام 2020 حوالي 5.36 مليون، في حين يتوقع أن يبلغ عدد سكان الأراضي الفلسطينية للعام 2025 نحو 6.1 مليون.

عدد السكان المقدّر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة 1997-2025

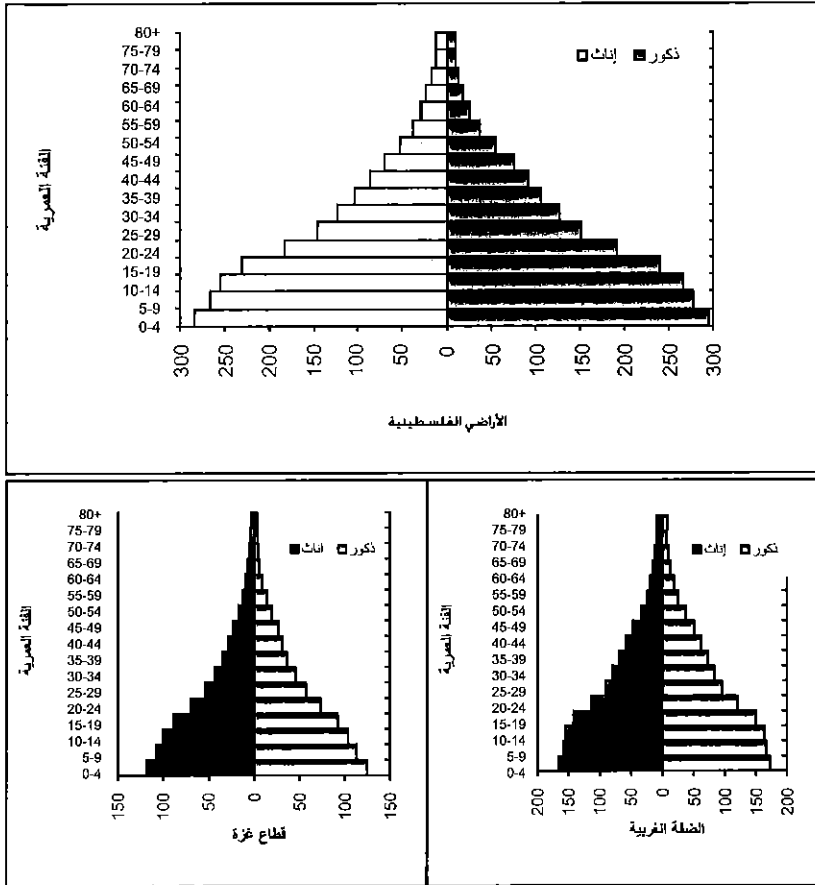


تركيب عمري فتي للسكان في الأراضي الفلسطينية سيستمر لسنوات قادمة

يظهر الهرم السكاني أن المجتمع الفلسطيني المقيم في الأراضي الفلسطينية مجتمع فتي، حيث تتسع قاعدة الهرم السكاني المتمثلة بالأفراد صغار السن دون الخامسة عشرة من العمر الذين يشكلون نسبة مرتفعة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى،

حيث أظهرت البيانات أن المجتمع الفلسطيني المقيم في قطاع غزة فتي بشكل أكبر مما هو عليه في الضفة الغربية، وقدرت نسبة الأفراد في الفئة العمرية (0-14) سنة للعام 2009 بحوالي 41.9% من مجمل السكان في الأراضي الفلسطينية، بواقع 40.0% في الضفة الغربية، و44.9% في قطاع غزة. ويلاحظ انخفاض نسبة الأفراد الذين تبلغ أعمارهم (65 سنة فأكثر)، حيث قدرت هذه النسبة العام 2009 بحوالي 3.0% في الأراضي الفلسطينية؛ بواقع 3.4% في الضفة الغربية، و2.5% في قطاع غزة. ويتضح عند إلقاء نظرة عامة على التركيب العمري للسكان، أن معظم سكان الأراضي الفلسطينية من صغار السن، إذ تشكل نسبة الأفراد الأقل من 18 سنة نحو نصف عدد السكان.

الهرم السكاني في الأراضي الفلسطينية .. تقديرات منتصف العام 2009

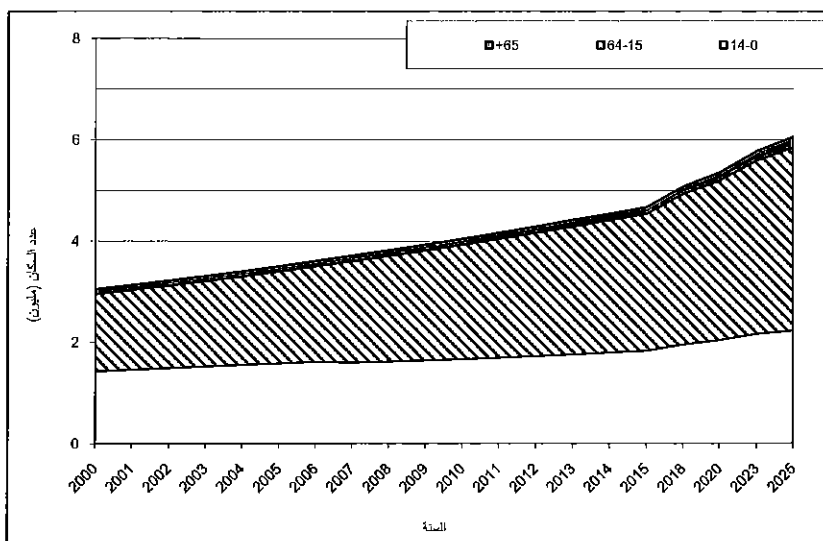


الجهان المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009. تقديرات منقحة بناء على النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، 2007. رام الله - فلسطين.

ومن المتوقع أن يستمر المجتمع الفلسطيني فتياً خلال العقدين القادمين على الأقل، حتى في ظل الانخفاض المتوقع في مستويات الإنجاب في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، إذ يتوقع أن تبلغ نسبة الأفراد أقل من 15 سنة العام 2025 نحو 37% من إجمالي عدد السكان المتوقع في الأراضي الفلسطينية (بواقع 34.5% في الضفة الغربية، و40.3% في قطاع غزة)، في حين ستبلغ نسبة الأفراد 65 سنة فأكثر 3.5% من إجمالي عدد السكان المتوقع لعام 2025 (215 ألف)، مع العلم أن نسبة الأفراد 65 سنة فأكثر على مستوى العالم بلغت نحو 8% من مجمل سكان العالم وذلك للعام 2009، وترتفع نسبتهم للدول المتقدمة لتصل 16%، ومن المتوقع أن تستمر هذه النسب في الارتفاع للسنوات القادمة لتصل إلى أكثر من ثلث سكان الدول المتقدمة بعد عقدين من الزمن.

وفي ظل الانخفاض المتوقع في نسبة الأفراد صغار السن، وثبات نسبة كبار السن على الرغم من الزيادة المطلقة في أعداد كبار السن، هناك ارتفاع ملحوظ في نسبة الأفراد 15-64 سنة، وهي الفئة العاملة التي يقع على عاتقها رعاية وإعالة فئتي صغار وكبار السن، إذ ارتفعت نسبة الأفراد 15-64 من نحو 50% (1.52 مليون فرد) العام 2000، إلى نحو 55% (2.15 مليون) العام 2009، ويتوقع أن ترتفع إلى نحو 60% (3.61 مليون) العام 2025.

عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب فئات العمر 2000-2025



معدلات نمو مرتفعة وتوقع بنضاعف عدد السكان خلال فترة وجيزة

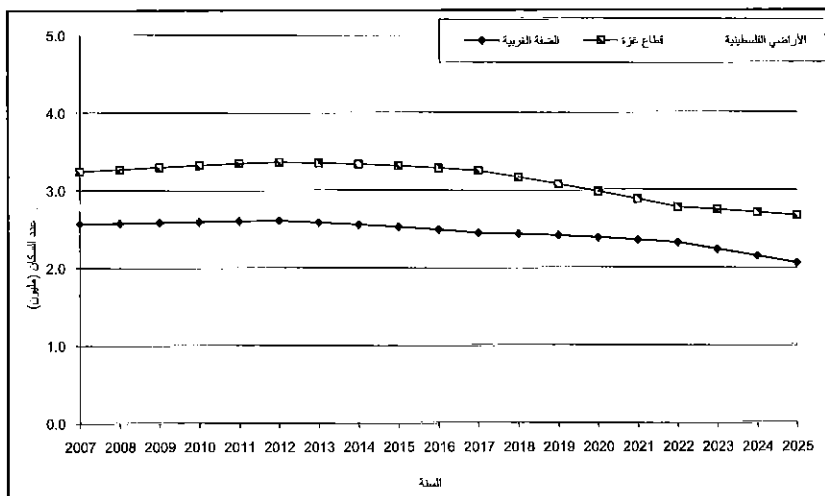
إن انخفاض مستوى الوفيات وبقاء معدلات الخصوبة مرتفعة، سيؤديان إلى ارتفاع معدل الزيادة الطبيعية للسكان، ما سيتطلب سياسات اقتصادية واجتماعية ملائمة لمواجهة هذه الزيادة المترتبة. وقد قدر معدل النمو السنوي لسكان الأراضي الفلسطينية بحوالي 3% سنوياً خلال السنوات (2000-2007). وبلغ معدل النمو السنوي منتصف العام 2009 في الأراضي الفلسطينية 2.8%، في حين بلغ المعدل في الضفة الغربية 2.6%، وفي قطاع غزة 3.3%، وهو معدل يبدو مرتفعاً إذا ما علمنا أن العالم ينمو بمعدل لا يتجاوز 1.2%، وأن هناك بعض الدول يكون معدل النمو لديها سالبا، ومعظم الدول المتقدمة لا يتجاوز معدل النمو 0.5%. ومن المتوقع أن تبقى معدلات النمو في الأراضي الفلسطينية مرتفعة ما بين (2.3 - 2.8) خلال العقدين القادمين.

وبناءً على الإسقاطات السكانية، فإن عدد السكان في الأراضي الفلسطينية سيتضاعف في أقل من 25 عاماً. وللزيادة السكانية السريعة أثر كبير في إعاقة التحسن المطلوب في مستويات المعيشة، فضلاً عن أنها تعيق عملية التنمية، وتزيد من الضغط على الخدمات والبنية التحتية كالمدارس، والمستشفيات ... الخ، ومن ناحية أخرى، فإن الزيادة السكانية المرتفعة تترتب عليها أمور أخرى منها:

1. بقاء نسبة الأفراد صغار السن الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة مرتفعة، وبقاء هذه النسبة مرتفعة، يعني بالضرورة بقاء نسبة الإعالة مرتفعة أيضاً، ما يعني زيادة العبء الملقى على عاتق المعيلين، وبالتالي التأثير سلباً على مستوى الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للسكان، وارتفاع معدلات البطالة، وقد يؤدي ذلك إلى صعوبات في توفير الاحتياجات من الخدمات الأساسية لأفراد الأسرة كالتعليم، والصحة،... الخ.

2. عدم التوازن بين الموارد المتاحة والزيادة السكانية، ويشكل هذا الأمر تحدياً كبيراً للمسؤولين في المستقبل، فالزيادة السكانية المرتفعة وغير المخطط لها، تسبب الخلل في التوازن بين الموارد والسكان، على ضوء التوقعات المستقبلية لعدد السكان.

معدل النمو السنوي للسكان في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة، (2007-2025)



معدلات خصوبة مرتفعة على الرغم من اتجاهها نحو الانخفاض

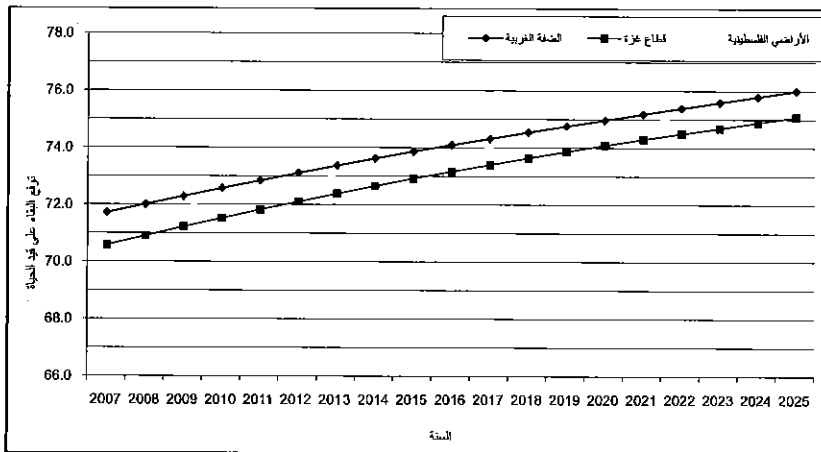
من أهم العوامل المؤثرة في ارتفاع معدلات النمو في الأراضي الفلسطينية، هو ارتفاع معدلات الخصوبة إذا ما قورنت بالمستويات السائدة حالياً في الدول الأخرى. ويعود ارتفاع مستويات الخصوبة إلى الزواج المبكر، وبخاصة للإناث، والرغبة في الإنجاب، بالإضافة إلى العادات والتقاليد السائدة في المجتمع الفلسطيني، ولكن هناك دلائل تؤكد على أن الخصوبة بدأت في الانخفاض خلال العقد الأخير من القرن الماضي. فاستناداً إلى النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت 2007، طرأ انخفاض على معدل الخصوبة الكلية في الأراضي الفلسطينية، حيث بلغ 4.6 مولود في العام 2007 مقابل 6.0 مولود في العام 1997. أما على مستوى المنطقة، فيلاحظ استمرار ارتفاع معدل الخصوبة الكلية في قطاع غزة عنه في الضفة الغربية خلال الفترة (2007-1997)، حيث بلغ 4.1 مولود في العام 2007 في الضفة الغربية، مقابل 5.6 مولود في العام 1997. أما في قطاع غزة، فقد بلغ 5.2 مولود في العام 2007، مقارنة 6.9 مولود في العام 1997. كما بلغ متوسط عدد الأطفال الذين سبق إنجابهم للنساء اللواتي سبق لهن الزواج في الأراضي الفلسطينية العام 2006 حوالي 4.7 طفل، بواقع 4.6 طفل في الضفة الغربية، و5.0 طفل في قطاع غزة.

يلاحظ ارتفاع معدل الخصوبة الكلية في الأراضي الفلسطينية مقارنة بالدول العربية، إذ بلغ معدل الخصوبة الكلية للعام 2008 في الأردن 3.6 مولود، وفي مصر 3.1 مولود، وفي تونس 2.0 مولود، لذا تعتبر الأراضي الفلسطينية من الدول ذات مستوى خصوبة مرتفع.

معدل توقع البقاء على قيد الحياة في ارتفاع مستمر في ظل تحسن الأوضاع الصحية وانخفاض معدلات وفيات الأطفال والرضع

نتيجة لانخفاض معدلات الوفاة في الأراضي الفلسطينية، ارتفع العمر المتوقع للأفراد، حيث بلغ توقع البقاء على قيد الحياة العام 2009 في الأراضي الفلسطينية 71.8 سنة، بواقع 70.5 سنة للذكور، و73.2 سنة للإناث، مع وجود اختلاف بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغ توقع البقاء على قيد الحياة العام 2009 في الضفة الغربية 72.3 سنة، بواقع 70.9 سنة للذكور، و73.7 سنة للإناث، في حين بلغ العمر المتوقع في قطاع غزة 71.2 سنة، بواقع 69.9 سنة للذكور، و72.5 سنة للإناث. ومن أسباب ارتفاع معدلات البقاء على قيد الحياة الأخرى، تحسن المستوى الصحي، والانخفاض التدريجي لمعدلات وفيات الرضع والأطفال. ومن المتوقع أن يستمر معدل توقع البقاء بالارتفاع للسنوات القادمة ليصل إلى نحو 76 سنة للضفة الغربية، و75 سنة في قطاع غزة للعام 2025، مع ارتفاع ملحوظ لتوقع البقاء على قيد الحياة عند الولادة للإناث، مقارنة بالذكور لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة، بفرق نحو 3 سنوات ما بين الذكور والإناث.

توقع البقاء على قيد الحياة في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة 2007-2025



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2009. تقديرات منقحة بناء على النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، 2007. رام الله - فلسطين.

عدد السنوات المستفادة من عوائد المتقاعدين في ظل الارتفاع المتوقع في توقع البقاء على قيد الحياة

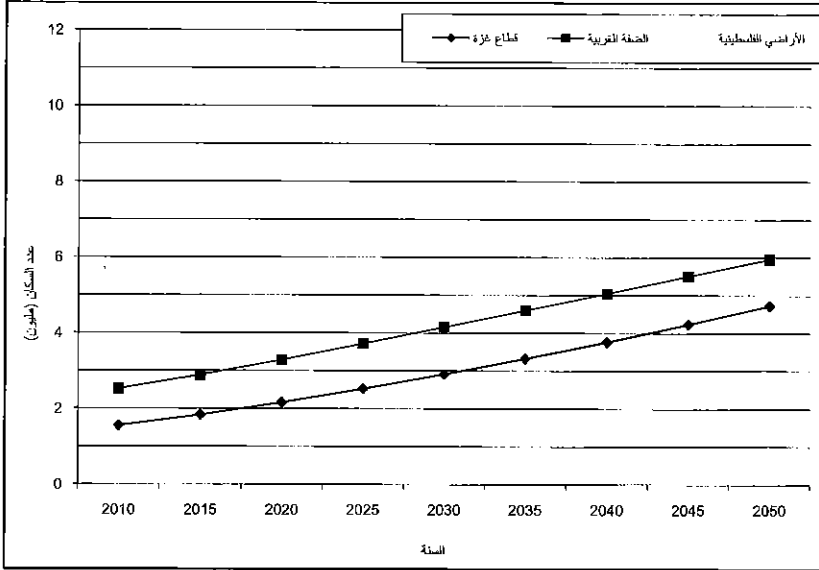
من المعلوم أن سن التقاعد المعتمد في الأراضي الفلسطينية هو سن الـ 60 عاماً، وأن المتفعين من الراتب التقاعدي هم في الأصل الأزواج والأبناء الذكور دون سن 18، أو حين التخرج من الجامعة والحصول على البكالوريوس، والإناث ما دُمن عزباوات. وعليه، فإن العمر المتوقع عند الولادة للإناث في الأراضي الفلسطينية يزيد بنحو 3 سنوات عن الذكور، إذ يبلغ نحو 73 سنة، كما أن معظم الذكور يفضلون الزواج من إناث يصغرنهم عمراً، وبمتوسط نحو 5 سنوات، وعليه فإن الراتب التقاعدي بالمعدل يبقى يصرف إلى نحو 18 سنة بعد استحقاقه، هذا فضلاً عن إمكانية صرفه سنوات تصل إلى نحو 40 سنة بعد استحقاقه لبعض الحالات، التي يبقى فيها ورثة المتقاعد من إناث دون زواج، حيث تبلغ نسبة الإناث العزباوات بعد سن 35 سنة في الأراضي الفلسطينية نحو 10% من إجمالي الإناث في هذه الفئة، وهذه نسبة تبدو مرتفعة مقارنة بالدول العربية الأخرى ودول الجوار. وبالتالي، من المتوقع أن يصل عدد السنوات التي يستمر فيها دفع الراتب التقاعدي إلى نحو 20 سنة، ويتقلص بزيادة سن التقاعد.

الإسقاطات السكانية

تم الاعتماد على البيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فيما يخص عدد السكان، والتركيب العمري والنوعي للسكان، وذلك للعام 2010. ولتقدير أعداد السكان حتى العام 2050، تم وضع ثلاثة سيناريوهات متوقعة لاتجاهات معدلات الإنجاب والوفيات لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة كما يلي:

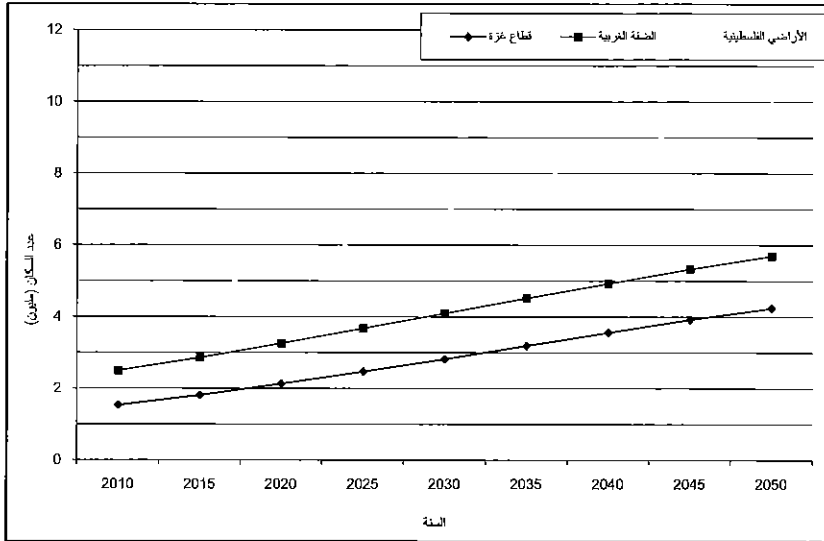
سيناريو 1: تم افتراض انخفاض معدل الخصوبة في الضفة الغربية من نحو 4 مواليد إلى 2.5 مولود العام 2050، وانخفاض معدل الخصوبة في قطاع غزة من نحو 5.2 مولود إلى 3.0 مولود العام 2050. وفيما يخص معدلات الوفيات، فقد تم افتراض انخفاض معدلات وفيات الرضع إلى نحو 6 وفيات لكل 1000 مولود حي في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة بحلول العام 2050، وارتفاع توقع البقاء على قيد الحياة عند الولادة إلى 78 سنة للذكور، و80 سنة للإناث. وعليه، يتوقع أن يبلغ عدد السكان وفق هذا السيناريو العام 2030 نحو 7.04 مليون فرد، ويبلغ عدد السكان للعام 2050 نحو 10.65 مليون فرد كما في الشكل أدناه.

عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة 2010-2050



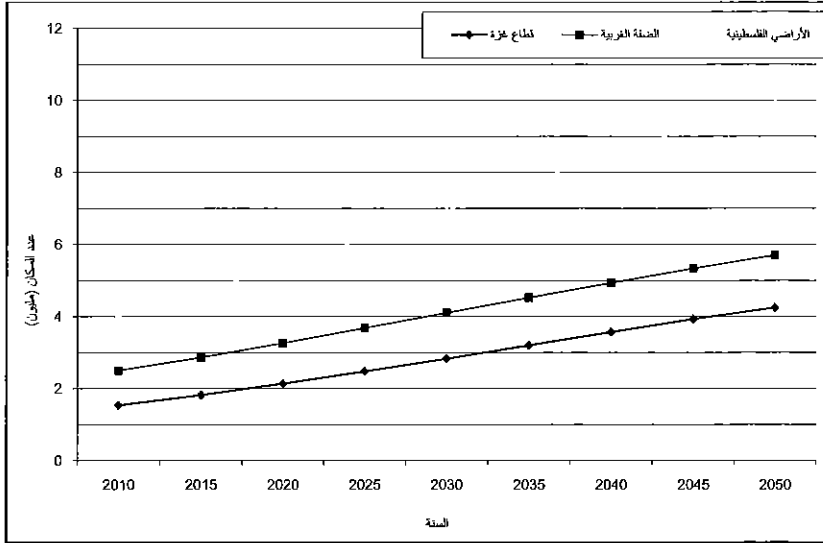
سيناريو 2: تم افتراض انخفاض معدل الخصوبة إلى 2.1 مولود العام 2050 (مستوى الإحلال)، لكل من الضفة الغربية وقطاع غزة. وفيما يخص معدلات الوفيات، فقد تم افتراض انخفاض معدلات وفيات الرضع إلى نحو 4 وفيات لكل 1000 مولود حي في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة بحلول العام 2050، وارتفاع توقع البقاء على قيد الحياة عند الولادة إلى 82 سنة للذكور، و84.5 سنة للإناث. وعليه، يتوقع أن يبلغ عدد السكان وفق هذا السيناريو العام 2030 نحو 6.9 مليون فرد، ويبلغ عدد السكان لعام 2050 نحو 9.96 مليون فرد كما في الشكل أدناه.

عدد السكان المقدّر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة 2010-2050



سيناريو 3: تم افتراض انخفاض معدل الخصوبة في الضفة الغربية من نحو 4 مواليد إلى 3.0 مواليد العام 2050، وانخفاض معدل الخصوبة في قطاع غزة من نحو 5.2 مولود إلى 3.5 مولود للعام 2050. وفيما يتعلق بمعدلات الوفيات، فقد تم افتراض انخفاض معدلات وفيات الرضع إلى نحو 8 وفيات لكل 1000 مولود حي في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة بحلول العام 2050، وارتفاع توقع البقاء على قيد الحياة عند الولادة إلى 76 سنة للذكور، و79 سنة للإناث. وعليه، يتوقع أن يبلغ عدد السكان وفق هذا السيناريو العام 2030 نحو 7.13 مليون فرد، ويبلغ عدد السكان للعام 2050 نحو 11.25 مليون فرد كما في الشكل أدناه.

عدد السكان المقدر في الأراضي الفلسطينية حسب المنطقة 2010-2050

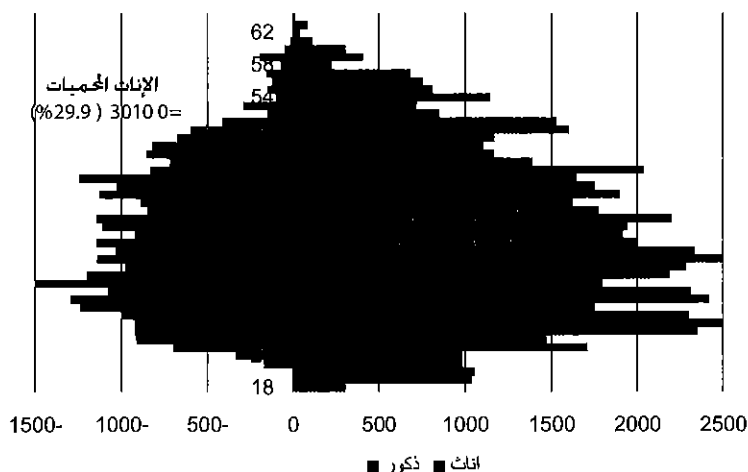


واقع العاملين في السوق المحلية من منظور الحماية

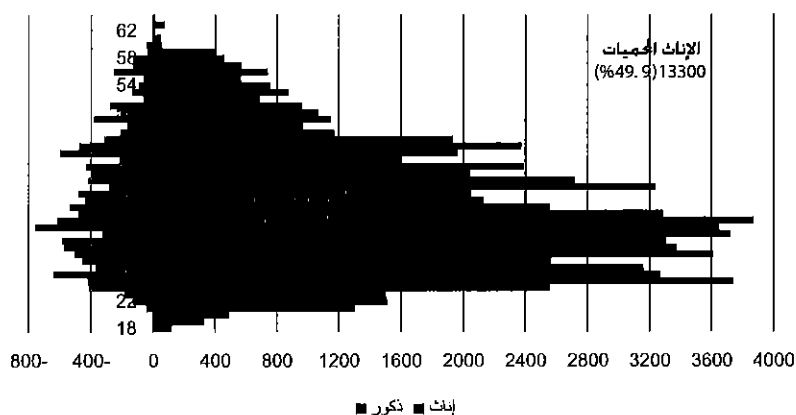
لأهداف هذه الدراسة، يعرف العامل/ة المحمي/ة بالعامل/ة المنتظم/ة في عمله/ا ولديه/ا عقد عمل، ومنضم/ة إلى أحد أنظمة التأمينات الاجتماعية، أو تساهم مؤسسته/ا في الادّخار من أجل تعويضات نهاية الخدمة، على الرغم من أن قانون العمل يجبر المؤسسات على دفع تعويضات نهاية الخدمة.

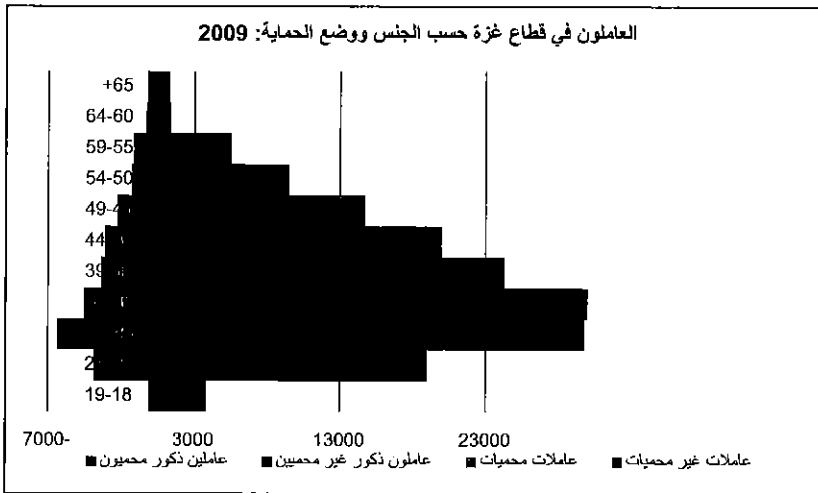
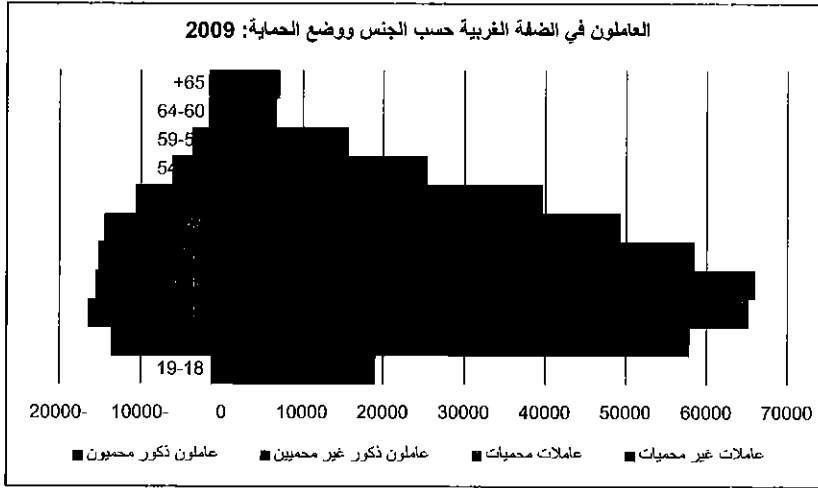
بناء على التعريف سابق الذكر، يقدر حجم العمالة المحمية في الضفة الغربية بحوالي 16% بين الذكور و30% بين الإناث. ويلاحظ أن الإناث يبحثن بشكل ملحوظ عن العمل المحمي مقارنة بالذكور، وهذا أحيانا يجعل الإناث تتجنبن أي عمل قد يخرجهن من سوق العمل في ظل ندرة الوظائف المحمية (الكفري، 2010). وبالتالي، فإن أي إجراءات تزيد من مستوى الحماية في الوظائف المعروضة، سيقابلها ارتفاع طبيعي في مشاركة الإناث في سوق العمل. وبالتالي فإن توسيع شمولية قانون التأمينات الاجتماعية، بحيث يشمل القطاع الخاص، سيعمل بالتأكيد على رفع مشاركة المرأة في سوق العمل، وينطبق هذا الحال على قطاع غزة كذلك، حيث تصل نسبة العمالة المحمية في قطاع غزة إلى نصف العاملين والعاملات.

الهرم العمري للعاملين المحميين في السوق المحلية في الضفة الغربية حسب الجنس: 2009

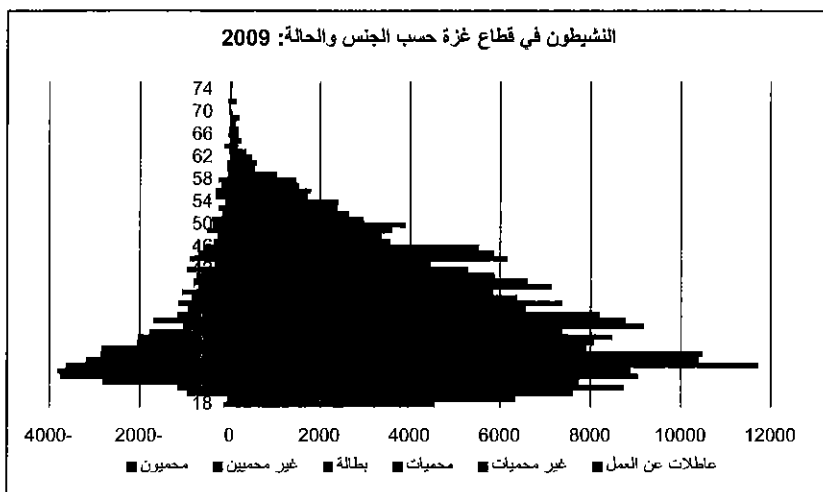
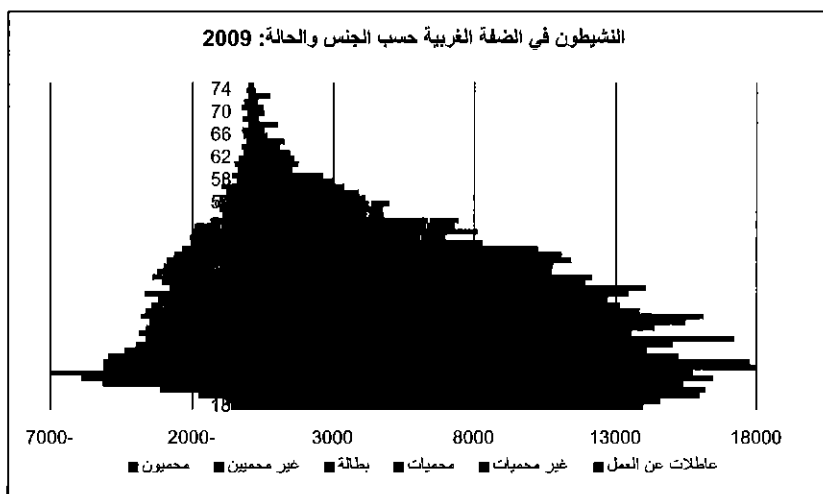


الهرم العمري للعاملين المحميين في السوق المحلية في قطاع غزة حسب الجنس: 2009



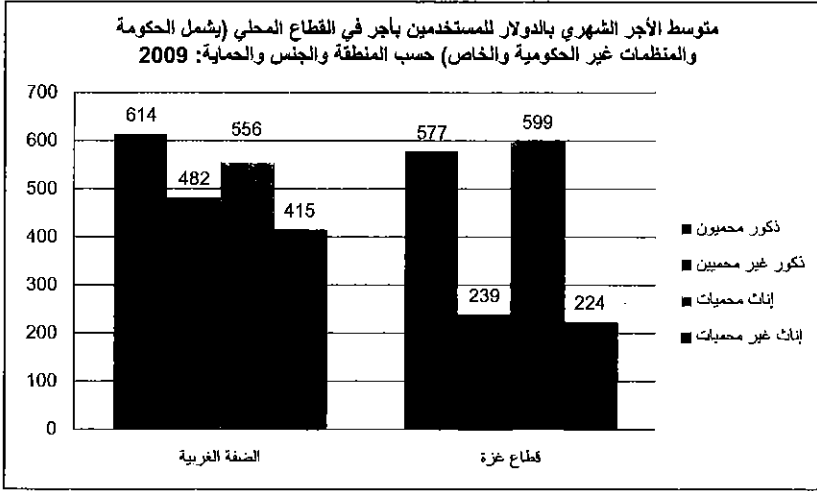


ولكن في ظل ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل وعدم وجود نظام تعويضات العاطلين عن العمل، تنخفض نسبة النشيطين المحميين، بحيث تصل إلى 13% من بين الذكور النشيطين اقتصادياً، و24% من بين الإناث في الضفة الغربية، و32% من بين الذكور في قطاع غزة، و27% من بين الإناث النشيطات في قطاع غزة. وتلك حقيقة تعكس المعضلة الأساسية في سوق العمل، وهي عدم توفر الوظائف لاستيعاب الكم الهائل من البطالة، وعدم توفر العمل اللائق للفلسطينيين لاستيعاب الكم الأكبر من النشيطين. كما تعكس معاناة الإناث في قطاع غزة أكثر مما هو الحال في الضفة الغربية.

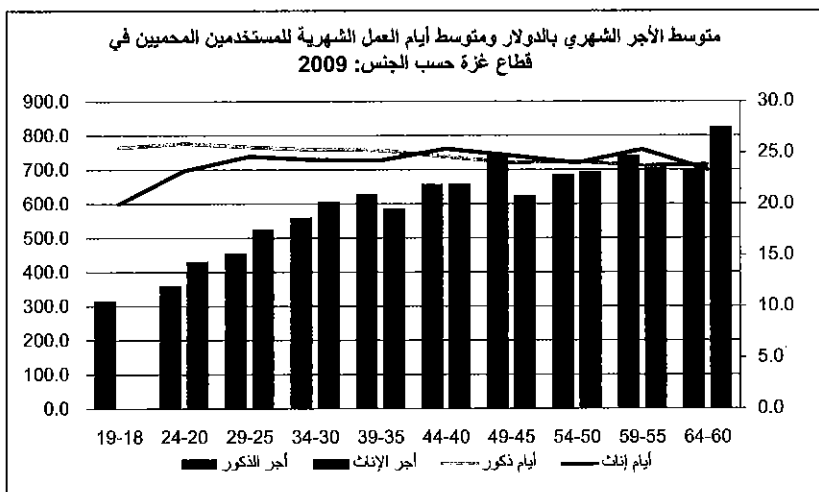
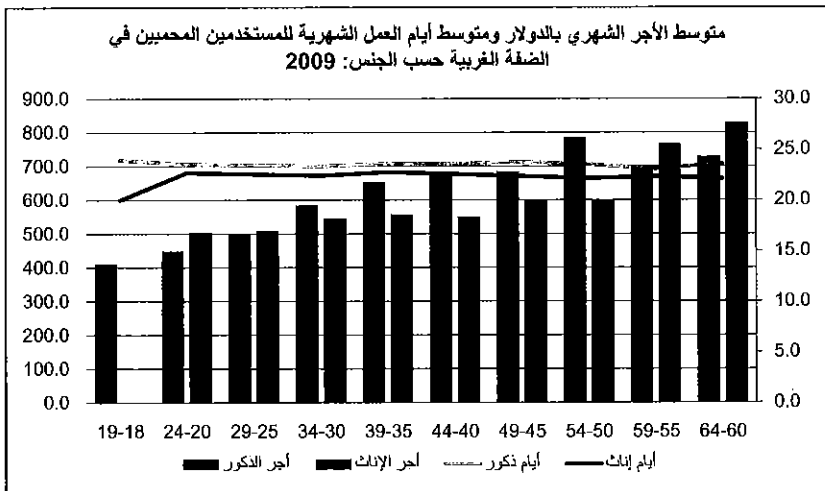


أجور المستخدمين بأجر المحميين أعلى من أجور الفئة غير المحمية (المستخدمون في القطاعين الخاص والعام والمنظمات غير الحكومية).

من الواضح أن أجور الفئة المحمية حسب التعريف السابق أعلى من الفئة غير المحمية، ففي الضفة الغربية، تبلغ نسبة أجور المستخدمين المحميين إلى غير المحميين 128% للذكور، و134% للإناث، بينما في قطاع غزة فالتباين أعلى بكثير، حيث تصل النسبة إلى 242% للذكور، و268% للإناث، وهي نسبة تباين عالية جداً؛ أي أنها تصل إلى ضعفين ونصف. ومن الجدير بالذكر أن متوسط الأجر الشهري للإناث المحميات أعلى من الذكور المحميين في قطاع غزة، فنسبة أجور المستخدمين المحميات إلى المستخدمين الذكور المحميين تصل إلى 104%؛ أي أعلى بنسبة 4%.

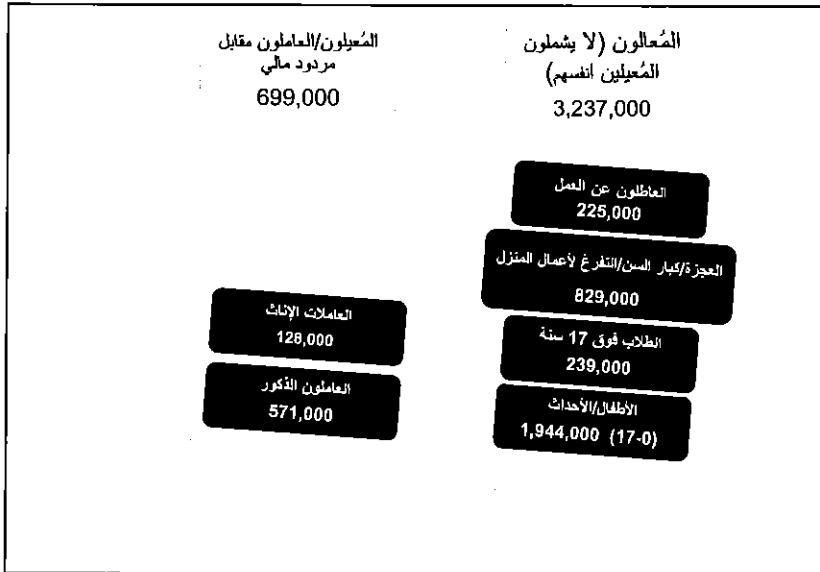


من جانب آخر، يزداد متوسط الأجر الشهري بالدولار للمستخدمين المحميين سنوياً بوتيرة عالية نسبياً تصل إلى 7% لغاية سن 59 سنة للذكور في الضفة الغربية، وبوتيرة أعلى بكثير بين المستخدمين، حيث تصل إلى 18%. أما في قطاع غزة، فتصل إلى 12% للذكور، و8% للإناث. ومن الممكن أن يعود ذلك إلى طبيعة الوظائف التي تتقلدها الأعمار الأكبر ثم الأكبر، وبالتالي فوتيرة الزيادة عالية، وتؤثر سلباً على مديونية التأمينات الاجتماعية.



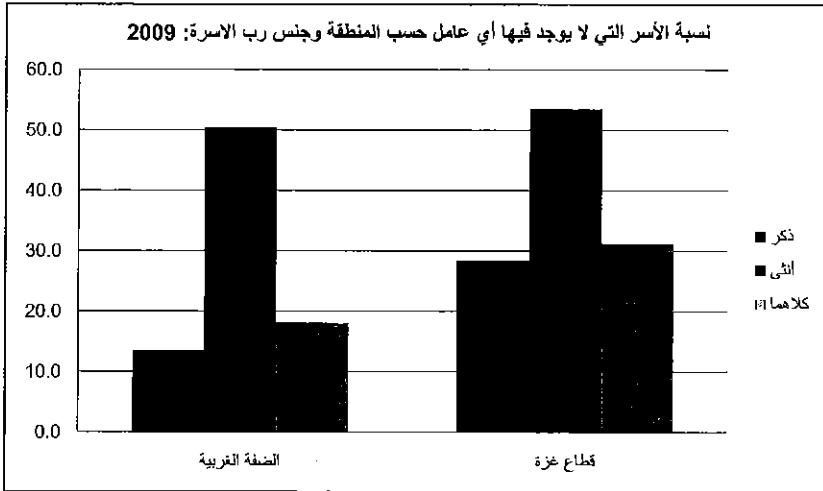
الواقع الراهن للتأمينات الاجتماعية في فلسطين

كما أشير سابقاً إلى مفهوم التأمينات الاجتماعية الذي تقتصر الاستفادة منه فقط على من يساهم فيه، إن توفر النظام أصلاً في الدولة، فإن موازنة صندوق التأمينات الاجتماعية تعتمد بالتالي على العاملين حسب المفهوم الدولي للعمل. والعامل هو الشخص الذي يعمل مقابل أجر أو مردود مادي، ولا يشمل مفهوم العمل لأنشطة الرعاية الأسرية التي تتفرغ لها المرأة في الغالب في المجتمع الفلسطيني، حيث تصل في الضفة الغربية إلى 63% وفي قطاع غزة إلى 67% من إجمالي القوة البشرية النسائية، وهي نسبة عالية جداً. وبالتالي، تعتمد المساهمة أصلاً على قدرة العامل في المساهمة في الصندوق من حيث دفع المستحقات الشهرية المترتبة على المساهمة، والانضمام للنظام. وتقتطع نسبة المساهمة من راتب المستخدمين بأجر بشكل تلقائي، ويساهم صاحب العمل في جزء من تلك النسبة، أو يتم دفعها من قبل العاملين لحسابهم الشخصي كنسبة كاملة. وحسب القانون الأردني مثلاً، يُعطى الخيار للعاملين لحسابهم للانضمام للصندوق، بينما يكون الأمر إجبارياً للمستخدمين في المنشآت المنظمة التي تشغل على الأقل 5 مستخدمين.



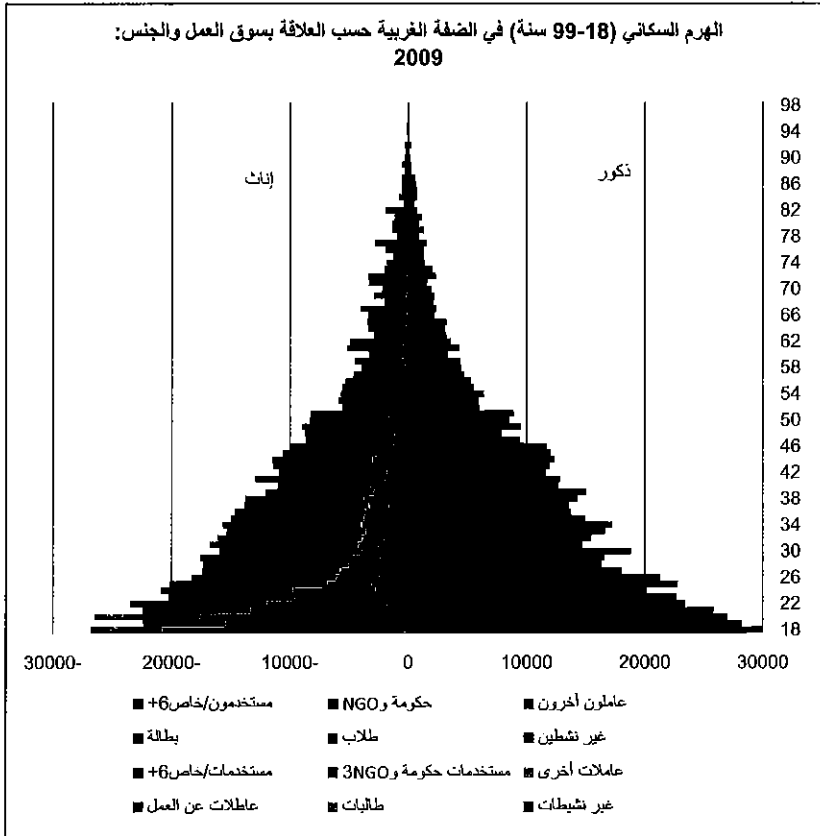
في ظل الظروف الراهنة في الأراضي الفلسطينية، تواجه الفئة العاملة من السكان عبئاً اقتصادياً كبيراً بسبب ندرة الوظائف، وانخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل لأسباب عدة، من أهمها إعطاء الأولوية للرجل للعمل في ظل تلك الندرة

من الوظائف. ففي العام 2009، وصلت نسبة الإعالة الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية إلى 5.6 شخص (أي أن كل عامل يعيل اقتصادياً 5.6 شخص من ضمنه إعالة نفسه)، وهي نسبة عالية إذا ما قورنت مع دول العالم، ما يرفع من العبء المالي على الحكومة التي تعتمد أصلاً على المساعدات الدولية غير المستقرة، والتي تتأثر بشكل أساسي بدرجة استقرار الوضع السياسي في المنطقة. من جانب آخر، تصل نسبة الأسر التي لا يوجد فيها أي شخص يعمل إلى نحو 18% في الضفة الغربية، و31% في قطاع غزة، معظمها من الأسر التي ترأسها نساء، حيث تصل في الضفة الغربية إلى 50%، وفي قطاع غزة 54% وفق بيانات العام 2009. وهي نسبة عالية جداً تظهر حجم الأسر التي ستستثنى من نظام تأمينات اجتماعية في حال إدراجه حالياً. ولكن مستقبلاً من الممكن أن تدرج نسبة من تلك الفئة ضمن لائحة المستفيدين من نظام التقاعد تحت بند الباقيين على قيد الحياة من أفراد الأسرة، ضمن شروط محددة (survival)، بسبب وفاة المتقاعدين/ المستفيدين من النظام (ليس الأسر الحالية، إنما الأسر التي تنطبق عليها الشروط مستقبلاً). وهذه النسبة العالية من تلك الفئة من المجتمع، تضع عبئاً مالياً كبيراً على الحكومة لرفع مستواها المعيشي للحد الأدنى لمستوى الفقر.



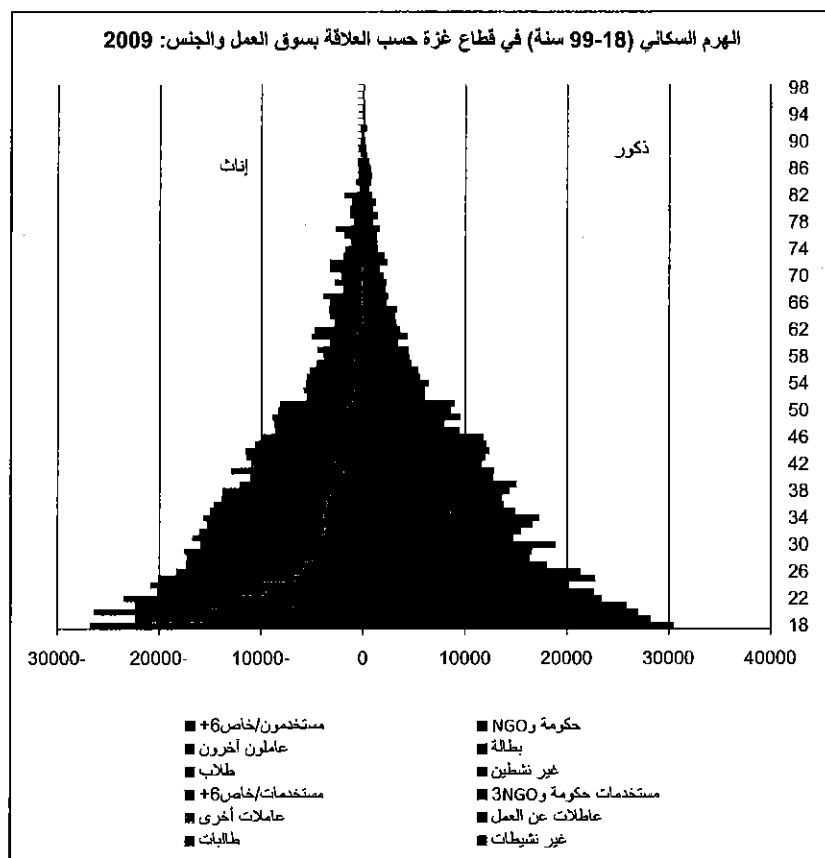
إن معدلات الفقر العالية، واحتماليات التعطل المرتبطة بعدم الاستقرار السياسي في المنطقة، ومتوسط فترة التعطل التي قد تصل إلى 15 شهراً، في ظل ضعف القدرة الاستيعابية لسوق العمل، وضعف الاستثمارات في الأراضي الفلسطينية، تعيق من التفكير في إدراج بند "تعويضات التعطل عن العمل" (unemployment benefit) ضمن نظام ضمان اجتماعي يواجه في الأساس احتمالية عالية جداً لارتفاع مديونيته مستقبلاً، في ظل التركيبة السكانية الفتية للمجتمع الفلسطيني. فالهرم السكاني للقوة البشرية في الأراضي الفلسطينية، يُظهر مدى هشاشة

سوق العمل الفلسطينية، وضعفها في تحقيق الحد الأدنى من حقوق النشيطين اقتصادياً في توفير فرص عمل كريمة، ما يقلل من حجم شريحة السكان الذين يُحتمل أن يستفيدوا من نظام تأمينات اجتماعية على حساب زيادة العبء على توفير البدائل الأخرى، التي تأتي تحت إطار شبكة الأمان الاجتماعي، من خلال المساعدات الاجتماعية التي تنطوي تحت نظام ضمان اجتماعي أشمل، يعتمد على التمويل والمساعدات الدولية، وليس التمويل الذاتي، وبخاصة في ظل وجود ضعف في موارد الحكومة الذاتية.



عند توزيع القوة البشرية (18 سنة فأكثر) من ذكور وإناث حسب العلاقة بقوة العمل، يظهر لنا اختلال جوهري في توزيع العبء الاقتصادي على كل من الذكور والإناث، وانطلاقاً من المفهوم الذي يعتمد عليه مقترح نظام التأمينات الاجتماعية، وهو الدفع المسبق للاستفادة اللاحقة، يظهر بشكل جلي أن المستفيد الأساسي على مستوى الفرد هو الرجل، وبخاصة في قطاع غزة (يظهر بوضوح أكبر)، وذلك بسبب مساهمته العالية في سوق العمل، وبالتالي ستبقى المرأة مرتبطة بالرجل من

حيث الاستفادة الاقتصادية، وستبقى المرأة دون حماية، وحمايتها تأتي من خلال حماية زوجها لها. وبالتالي لا بد من الأخذ بالاعتبارات الأسرية بشكل كبير عند احتساب أي رواتب تقاعدية أو تعويضات في أي مجال كان، حيث يوجد فرق كبير بين الرجل المتزوج الذي يُعيل أسرة كبيرة، مقارنة بالرجل الذي لا يعيل إلا نفسه وزوجته مثلاً، مهما كانت رواتبه الأخيرة قبل التقاعد التي يحتسب على أساسها الراتب التقاعدي. وهذا يعني أن يُعطى وزن أكبر لاعتبارات حجم الأسر المعالة عند احتساب أي تعويضات أو رواتب تقاعدية. ولكن في المقابل، يظهر حجم التعتّل لدى الفتيات الشابات أكبر بكثير مما هو لدى الشباب، ما يعني أنه من المهم بمكان التفكير بتعويضات التعتّل عن العمل، وبخاصة عند دخول الخريجين إلى سوق العمل، وليس فقط للمتعتّلين الذين عملوا لفترات سابقة (تحدد في القانون حسب قدرة الموازنات) على الرغم من التحديات التي ذكرناها سابقاً.



التأمينات الاجتماعية الفاعلة في الوقت الراهن

تتأخر التأمينات الاجتماعية في ظل غياب صندوق الضمان الاجتماعي فقط في هيئة التأمين والمعاشات، التي تشمل فقط موظفي الحكومة من مدنيين وعسكريين، بالإضافة إلى بعض المهن كـ(المهندسين، والمحامين، والأطباء) المنتسبين لنقابات مهنية، والمشاركين ضمن قانون التقاعد الخاص بالنقابة. هذا النظام المتوفر في الأراضي الفلسطينية يوفر نظام تأمين اجتماعي لفئة لا تتجاوز ربع العاملين في العام 2009، و17% من النشيطين اقتصادياً، وحوالي 8% من القوى البشرية (15-64 سنة)، ما يرفع من حجم التحديات أمام بناء نظام حماية اجتماعية في الأراضي الفلسطينية، إضافة إلى التحديات سابقة الذكر. وتغطي التأمينات الاجتماعية الحكومية كافة المجالات المنصوص عليها دولياً، ما جعل البنك الدولي يصفه بالنظام السخي (generous pension system)، لتوفيره إمكانية التقاعد المبكر، وتوفيره استحقاقات ذات عائدات عالية، وتوفير بدلات/تعويضات ليست ذات صلة بالتقاعد (World Bank, 2003; 2010)، حيث يقدر الإنفاق العام على التأمينات بحوالي 4% من الناتج المحلي الإجمالي (GDP) للعام 2008، أي أعلى من المعدل العام أو المدى في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA)، الذي يتراوح ما بين 0.1%-2%، وأعلى من مساهمة الناتج المحلي الإجمالي للدول نفسها التي لها مستوى نصيب الفرد نفسه من الناتج المحلي الإجمالي. ومع أن المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي، حيث تشكل الفئة العمرية (65 سنة فأكثر) نحو 3% فقط، وبالتالي سيكون على الحكومة عبء مالي من جراء نظام التأمينات الاجتماعي الحالي، يرتفع العبء مع تقدم الشباب في السن، وبخاصة في ظل زيادة متوسط البقاء على قيد الحياة. وتتراوح التقديرات الحالية للدين الناتج من التأمينات الاجتماعية ما بين 1.5-2 مليار دولار؛ أي ضعف قيمة رواتب موظفي الحكومة السنوية. تلك المعطيات المتعلقة بالمزايا التي يحصل عليها الموظف الحكومي، تبين مدى التباين الكبير بين وظيفة حكومية ووظيفة أخرى، وبخاصة الوظائف في القطاع الخاص، وبالتالي هي من أحد الأسباب الأساسية التي تُضعف القطاع الخاص، من خلال توجه الشباب الخريجين للبحث أولاً عن الوظائف الحكومية، وبخاصة الفتيات.

وبتوجيه من البنك الدولي (World Bank, 2010)، قامت السلطة الوطنية الفلسطينية بإجراء بعض الإصلاحات على نظام التأمينات الحالي، مثل إصدار مرسوم من قبل وزارة المالية العام 2009، يدعو الوزارات إلى الالتزام بال مسار الوظيفي وتعزيز تنظيم الخدمة المدنية. وتنص التعليمات الواردة في المرسوم، على أنه يجب على الموظف الحكومي المدني أن يبقى في درجته على الأقل خمس سنوات قبل أن يستحق ترقية، وللوظيفة العسكرية/الأمنية أن لا يقل عن أربع سنوات، بالإضافة إلى احتساب معدل رواتب السنوات الثلاث الأخيرة للمقاعد كأساس لاحتساب الراتب التقاعدي، لمن دخلوا الخدمة المدنية بعد الأول من كانون الثاني 2009. ذلك التعديل خفض من مديونية التأمينات الاجتماعية الحالية. كما يوصي البنك الدولي، من أجل تحسين الوضع المالي لنظام التأمينات الاجتماعية على المدى

الطويل، بإجراء إصلاح شامل للنظام الحالي. وبالتوازي، تقوم الحكومة الحالية باستكشاف بعض التعديلات القياسية للمدى القصير، التي تتمثل في الآتي:

- زيادة تدريجية على سن التقاعد.
- تقليص حجم التقاعد المبكر، أو تقديم وتعريف معاملات اكتوارية مناسبة.
- تقليص معدلات الاستحقاق.
- تقليص أو إزالة بعض التعويضات؛ مثل الدفعة المقطوعة عن نهاية الخدمة.
- إلغاء إمكانية شراء سنوات الخدمة التي لم يستوفها الفرد فعلياً.

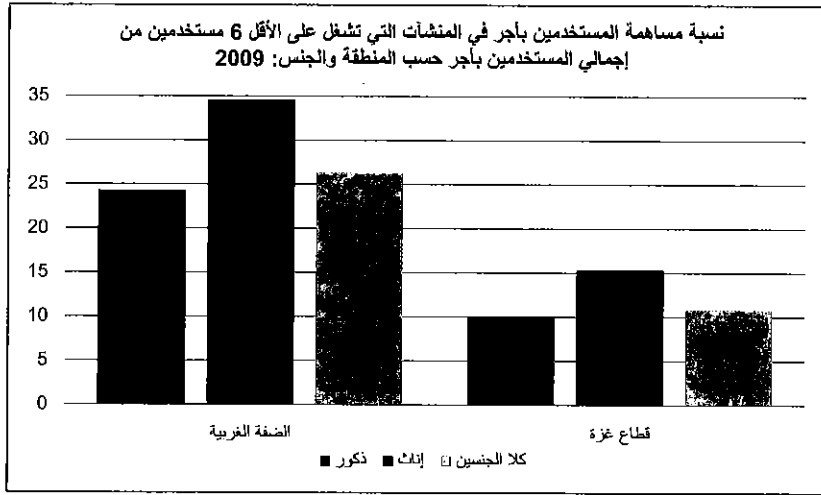
كما التزمت السلطة الفلسطينية بالقيام بالتخطيط لعمليات إصلاح التأمينات، واستكشاف بعض الخيارات الإصلاحية على التأمينات المذكورة أعلاه، وبالتالي إصدار قانون تأمينات موحد أكثر استدامة. ويفيد تقرير حديث للبنك الدولي (World Bank, 2010)، بأنه تم إجراء مراجعة حديثة لترتيبات مؤسساتية وقانونية لنظام التأمينات (إشارة إلى الإجراءات الحالية التي تقوم بها وزارة الشؤون الاجتماعية والمؤسسات القانونية ومنها مواطن)، والعمل على إسقاطات مالية حديثة على المدى المتوسط لمديونية التأمينات لإطار زمني يتراوح ما بين 30-50 سنة. ومن أهم التحديات التي تواجه الحكومة حالياً، استخدام الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة حالياً، واختيار خيار الإصلاح السياسي الذي يقلص مديونية التأمينات العامة غير الممولة، بالتوازي مع زيادة تغطية شمولية النظام تدريجياً.

التأمينات المتوفرة في فلسطين

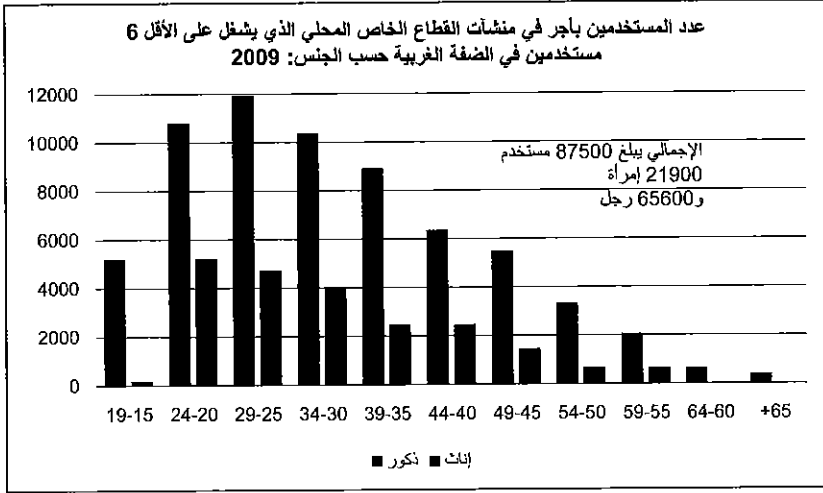
1. التأمينات الاجتماعية الإجبارية

تقتصر التأمينات الحالية على فئة محدودة كما ذكر سابقاً. ولكن فيما لو تم استصدار قانون تأمينات اجتماعية أشمل وأعم ليغطي القطاع الخاص حسب التجارب الدولية بالتدريج، حيث من المتوقع أن يبدأ التنفيذ في القطاع الخاص، الذي يقتصر على العاملين في المنشآت المنظمة التي تشغل أكثر من خمسة عاملين، كتجربة الأردن مثلاً، التي تبدأ بشمول إجباري لتلك المنشآت، فمن هذا المنطلق سيتم تعريف الشمولية الإجبارية لقانون الضمان الاجتماعي فقط للعاملين في القطاع الخاص الذي يشغل أكثر من خمسة عاملين، والذي يشكل 8% من إجمالي المنشآت في الأراضي الفلسطينية، وتشغل تلك المنشآت حوالي 103 ألف مستخدم بأجر، أي ما نسبته 22% من إجمالي المستخدمين بأجر، و15% من إجمالي العاملين

ككل، و11% من إجمالي القوى العاملة (العاملون والعاطلون عن العمل) في العام 2009. وتساهم النساء في تلك الوظائف بحوالي الربع، وفي المجمل تعد تلك نسبة متدنية، ولكن كمرحلة أولى تعتبر خطوة إلى الأمام نحو رفع نسب العاملين المحميين في الأراضي الفلسطينية. ويبقى هناك حيز لرفع الشمول الاختياري لمن يرغب في الانضمام إلى الصندوق.



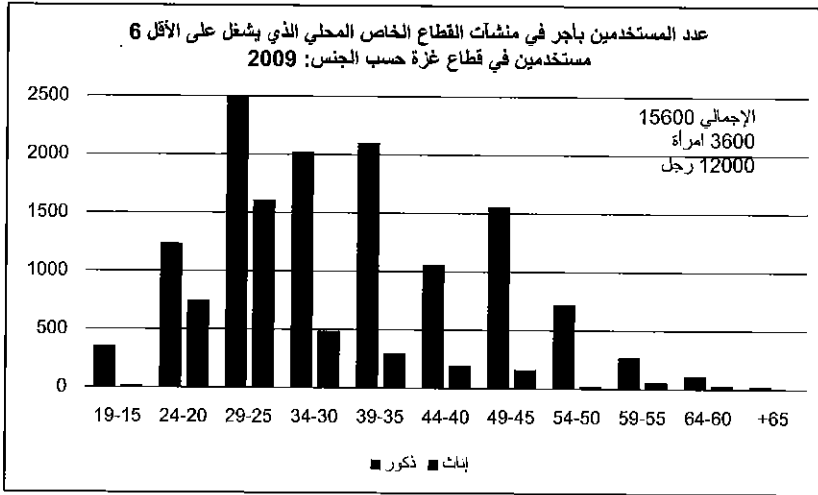
يساهم قطاع غزة من إجمالي الوظائف المستهدفة (المستخدمون في القطاع الخاص الذي يشغل أكثر من 5 مستخدمين) 15%، على الرغم من أن تعداد سكان قطاع غزة يزيد على ثلث السكان في الأراضي الفلسطينية. وفي ظل تلك المساهمة المتدنية، من المفترض أن نبحت عن طرق أخرى لزيادة مساهمة حماية المستخدمين في قطاع غزة، وذلك من خلال توفير تأمينات اجتماعية في الأراضي الفلسطينية، تؤثر إيجابياً على توجه الباحثين نحو العمل في القطاع الخاص، توازيه زيادة الاستثمارات، أو من الممكن أن يكون للتطبيق الاختياري ملجأ لرفع مساهمة قطاع غزة، مع مراعاة الدخل ونسبة المساهمة.



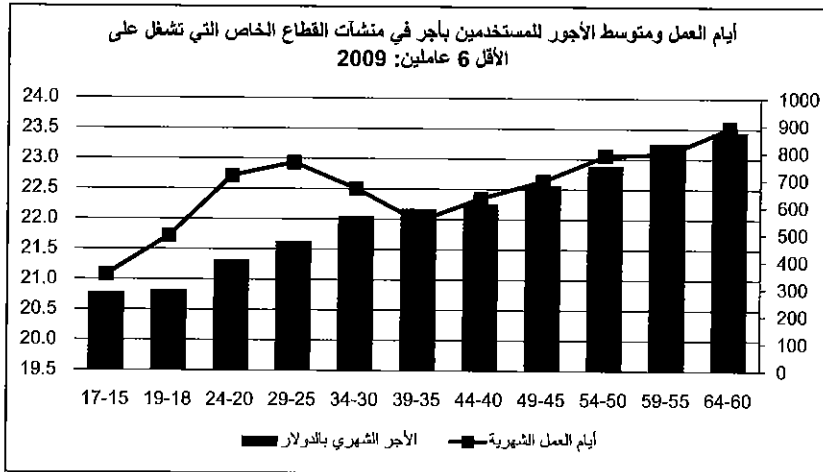
وتيرة الخروج من المنشآت التي تشغل أكثر من 5 مستخدمين عالية

عند دراسة التركيب العمري للمستخدمين بأجر في القطاع الخاص في الضفة الغربية (المنشآت التي تشغل أكثر من 5 مستخدمين)، يلاحظ أن الذكور يتركزون في الفئة العمرية 25-29 سنة، بينما الإناث في الفئة العمرية 20-24 سنة. والخروج من القطاع الخاص يتسارع بوتيرة عالية ومتسقة نسبياً لكلا الجنسين، ففئة الذكور تبدأ بالخروج من السوق بعد سن 29 عاماً، أي بوقت مبكر، وبعد ذلك العمر يبدأ عدد المستخدمين بالانخفاض بمعدل 24% لغاية سن التقاعد، ثم تزداد وتيرة الخروج من السوق، الأمر الذي يعد مؤشراً على العبء المالي الكبير لأي نظام تأمينات قادم. أما الإناث فتتبع وتيرة الخروج من المنشآت التي تشغل أكثر من خمسة مستخدمين أقل بقليل وتصل إلى 22%، لكن السبب يعود إلى عدد قليل أصلاً في تلك المنشآت، حيث يساهمن بنسبة 25% فقط من إجمالي المستخدمين بتلك المنشآت.

أما في قطاع غزة، فيوجد تذبذب أكبر، وهو عائد إلى عدم الاستقرار التاريخي في الوضع الاقتصادي في القطاع، تقابله مساهمة أقل للنساء تصل إلى 23%. ومن الجدير بالملاحظة أن النساء في قطاع غزة يتركزن بشكل كبير في سن الشباب، الأمر الذي يؤدي إلى خروج كثير منهن، بحيث تصل النسبة إلى 70% للفئة العمرية 30-34 سنة، ما سيعيق عملية إدماجهن في نظام تأمينات اجتماعية، دون أن يكون هناك تراكم لسنوات خدمة تسمح بخروجهن في تقاعد شيخوخة.



الأجور تزداد بوتيرة عالية مع زيادة العمر، ما يرفع من حجم المديونية على التأمينات الاجتماعية. فبشكل عام، يزداد متوسط الأجور مع زيادة العمر وبنسبة زيادة عالية، فمتوسط الأجر الشهري بالدولار للفئة العمرية 60-64 سنة يصل إلى ما يقرب 900 دولار، مقابل متوسط لا يزيد على 550 دولاراً للفئة العمرية 18-54 سنة، وهذا يؤثر على تراكم إيرادات التأمينات الاجتماعية وتغطيتها لرواتب التقاعد/العجز، حيث يصل معدل الزيادة السنوية للرواتب إلى 13%. في المقابل، تكون أيام العمل هي الأعلى بين الشباب، بينما تبدأ بالزيادة التدريجية والاستقرار بعد سن 35 سنة.



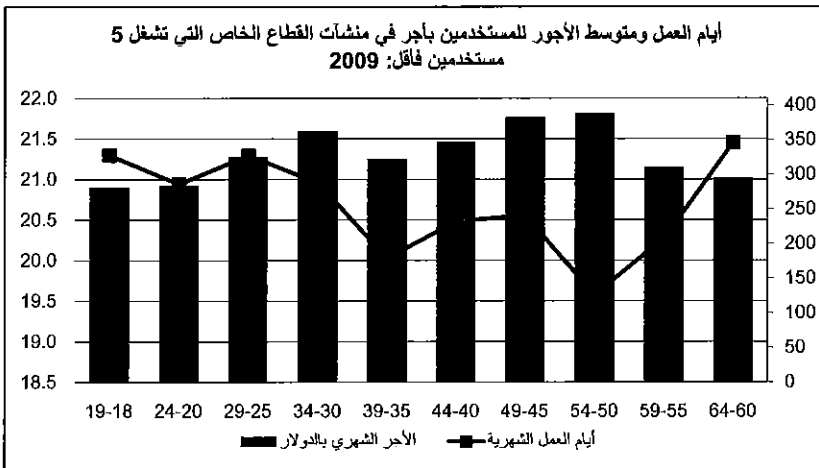
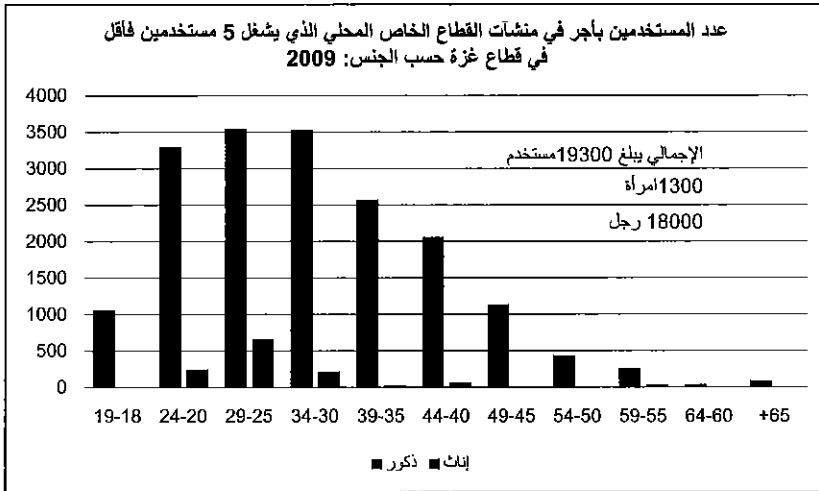
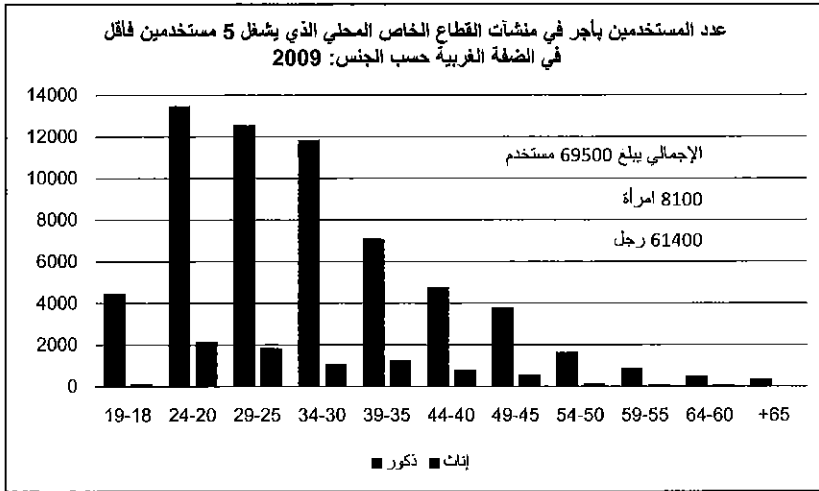
2. التأمينات الاجتماعية الاختيارية

بأقي العاملين ممن لم يتم افتراضهم ضمن فئة العاملين الذين يقعون تحت بند التأمين الإجباري، هم ضمن الفئة التي يمكنها أن تساهم في التأمينات الاجتماعية الاختيارية ضمن شروط يحددها القانون. وبالتالي، لا بد من معرفة من هي تلك الفئة من العاملين، وهم:

المستخدمون بأجر في منشآت القطاع الخاص المحلي التي تشغل أقل من 6 عاملين (المنشآت الصغيرة والمتوسطة)

قُدِّر عدد المستخدمين بأجر في منشآت القطاع الخاص المحلي التي تشغل أقل من 6 مستخدمين بحوالي 89 ألف مستخدم العام 2009. ويمثل ذلك العدد 12% من إجمالي العاملين، و19% من إجمالي المستخدمين بأجر، و22% من إجمالي المستخدمين في القطاع المحلي. كما تمثل تلك الفئة 44% من إجمالي مستخدمي القطاع الخاص المحلي (منتظم وغير منتظم). كما أن النساء تساهمن في تلك الوظائف بنسبة 12% في الضفة الغربية، و7% في قطاع غزة.

تشكل الفئة العمرية 20-34 سنة من بين الذكور المستخدمين بأجر والإناث كذلك في الضفة الغربية 62%، وبالتالي يتصف موظفو القطاع الخاص (المنشآت التي تشغل أقل من 6 مستخدمين) بسن الشباب. كذلك الأمر في قطاع غزة، ولكن بين الذكور أقل حدة، بينما الإناث في الغالب هن موظفات شابات (20-34 سنة)، حيث تصل النسبة إلى 90% من بين المستخدمات بأجر في المنشآت التي توظف أقل من 6 مستخدمين، يقابلها 58% من الذكور. وبالتالي، تعطي الصفة الشبابية لموظفي المنشآت الصغيرة والمتوسطة مجالاً لتلك الفئة من الدافع للانضمام إلى نظام التأمينات الاجتماعية. ولكن أجورهم المتدنية قد تحول دون ذلك، حيث لا يتجاوز الأجر الشهري بالدولار 328 دولاراً للمستخدم في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، في المقابل يصل المتوسط العام لمستخدمي منشآت القطاع الخاص المحلي الكبيرة إلى 609 دولارات شهرياً، أي أقل من الضعفين بقليل. ولكن في المقابل فإن نسبة النمو في الأجر الشهري لمستخدمي المنشآت الصغيرة والمتوسطة قليلة، حيث لا تتجاوز 2%.



العاملون في المؤسسات غير الحكومية ودورهم المتوقع في نظام التأمين الاجتماعي

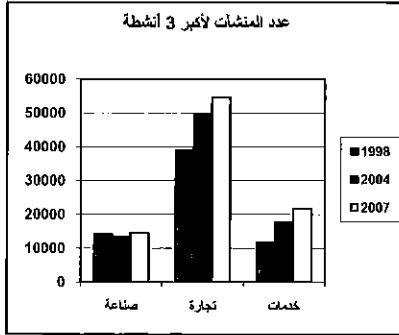
1. العاملون في المؤسسات الخاصة

وصل عدد المؤسسات العاملة في الأراضي الفلسطينية في القطاع الخاص غير الزراعي إلى 94 ألف مؤسسة، بزيادة مقدارها 17500 مؤسسة منذ عشية الانتفاضة العام 2000. منذ بداية الانتفاضة ولغاية العام 2004، أي خلال فترة ذروة تشديد الإجراءات الإسرائيلية، نمت عدد المؤسسات بنسبة سنوية مقدارها 1.8%، بينما زادت نسبة متوسط النمو السنوي لها خلال الفترة 2004-2008 إلى 3.6%، فيما كانت وتيرة النمو خلال الفترتين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة معكوسة، حيث كانت ذروة النمو في الضفة الغربية خلال الفترة 2004-2008، بينما في قطاع غزة كانت ما بين 2000-2004، وذلك بسبب الظروف التي مر بها قطاع غزة منذ انتخابات العام 2006 ولغاية الحرب الإسرائيلية على قطاع غزة نهاية العام 2008.

تمثل المؤسسات الخاصة العاملة في الضفة الغربية حوالي 70% من إجمالي المؤسسات غير الزراعية. وقد شغلت العام 2008 حوالي 120 ألف مستخدم ومستخدمة في الأراضي الفلسطينية، حيث تشغل المؤسسات غير الزراعية (الكبيرة التي تشغل 5 مستخدمين فأكثر) في الضفة الغربية 39 ألف مستخدم بأجر، و17 ألف مستخدمة، وفي قطاع غزة 10 آلاف مستخدم، و5 آلاف مستخدمة، بينما تشغل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أقل من مستخدمين) في الضفة الغربية 25 ألف مستخدم، و7 آلاف مستخدمة، وفي قطاع غزة 14 ألف مستخدم، و2500 مستخدمة (انظر الجداول الملحقه).⁸

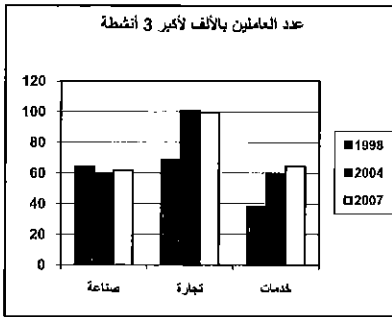
تمثل المؤسسات الكبيرة 5.6% فقط من إجمالي مؤسسات القطاع الخاص غير الزراعي، وتشغل 59% من إجمالي المستخدمين في المؤسسات غير الزراعية كافة، كما تشغل 31% من إجمالي العاملين في المؤسسات غير الزراعية (مستخدمون بأجر وعاملون بدون أجر)، وذلك بسبب أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تركز على قاعدة العمل الأسري، وبالتالي فهي أقل احتمالية للانضمام إلى نظام تأمينات اجتماعية. كما أن تعويضات المستخدمين فيها تمثل 71% من إجمالي تعويضات المؤسسات غير الزراعية. كما تصل نسبة تعويضات المستخدمين في المؤسسات غير الزراعية الكبيرة إلى المتوسطة والصغيرة إلى 174%؛ أي بنسبة أعلى بكثير، وهذا وضع إيجابي في حال تم البدء بالمرحلة الأولى في تغطية المؤسسات الكبيرة للانضمام إلى نظام تأمينات اجتماعية، وذلك لأثرها الإيجابي في رفع عائدات الصندوق.

أداء القطاع الخاص الفلسطيني خلال السنوات العشر الماضية



مرا اقتصاد الفلسطيني خلال السنوات العشر الماضية أمام تحديات وعقبات عدة أثقلت من الأعباء الملقاة عليه، ولكن على الرغم من كل تلك العقبات، فإنه ما زال صامداً؛ فصمود المنشآت الفلسطينية أمام الإجراءات الإسرائيلية ساعد على تقليل حدة التراجع الذي كان من الممكن أن يكون نتيجة حتمية لتلك الإجراءات، ما يدل على القدرة الذاتية

الفريدة التي يمتلكها القطاع الخاص الفلسطيني على الرغم من صعوبة التحديات الداخلية والخارجية التي واجهها خلال السنوات الماضية وما زال يواجهها.



شغل القطاع الخاص الفلسطيني 67% من الأيدي العاملة العام 2007، بعد أن كان يشغل 61% العام 2000، وذلك بحسب نتائج مسح القوى العاملة الفلسطينية الذي ينفذه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني منذ العام 1995، ما يعني أنه أصبح يشكل رافداً أساسياً لتشغيل القوى العاملة بعد إغلاق المعابر

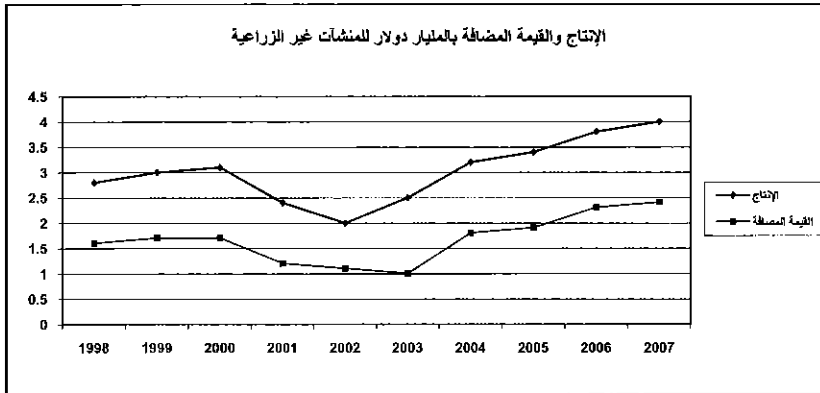
أمام العمال الفلسطينيين في إسرائيل. وقد شكل قطاع التجارة أعلى نسبة تشغيل حيث وصلت إلى 26%، يليه قطاع الزراعة الذي يشكل 22%، يليهما قطاع الصناعة (17%)، هذا مع العلم أن 44% من العاملين في القطاع الخاص يعملون مستخدمين بأجر لدى الغير، مقابل 15% يعملون لدى أسرهم دون أجر. ويشكل أصحاب العمل (الذين يشغلون مستخدماً واحداً بأجر على الأقل) 6%، ويشكل العاملون لحسابهم 35%. وتمثل النساء 17% من إجمالي العاملين في القطاع الخاص، منهم 46% يعملن لدى الأسرة دون أجر، و1% يعملن كصاحبات أعمال، و19% يعملن لحسابهن الخاص.

من جانب آخر، بلغت عدد المنشآت العاملة في باقي الضفة الغربية وقطاع غزة حوالي 117,000 منشأة في العام 2007، يمثل القطاع الخاص منها 91%. وقد بلغت نسبة ارتفاع عدد المنشآت 40.7% مقارنة مع العام 1998؛ أي بمعدل زيادة سنوية مقدارها 4.1%. مقابل ذلك، ارتفع عدد المشتغلين في المنشآت خلال السنوات العشر الماضية بنسبة 32.2%؛ أي بمعدل سنوي مقداره 3.2%، مع العلم أن النمو السكاني السنوي يصل إلى 2.8%، الأمر الذي يدل على مؤشر إيجابي

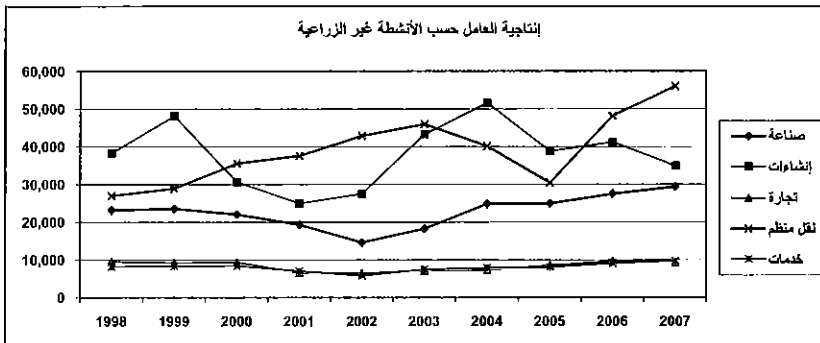
للقوة التشغيلية للقطاع الخاص الفلسطيني على الرغم من الإجراءات الإسرائيلية. وعلى صعيد الأنشطة الاقتصادية، يلاحظ من الشكل أنه لا يوجد نمو في عدد المنشآت الصناعية، مقابل نمو ملحوظ للأنشطة الأخرى (الخدمات والتجارة). أما القوة التشغيلية لتلك الأنشطة، فقد اختلفت اتجاهاتها وتفاوتتها فيما بينها، حيث يظهر، وبوضوح، القدرة التشغيلية الأعلى للصناعة مقارنة مع الأنشطة الأخرى، والارتباط الوثيق بين عدد المنشآت الصناعية والخدمية مع عدد العاملين. فالتغير في عدد المنشآت الصناعية أو الخدمية، يقابله تغير موازن لعدد العاملين. بينما الاستثمار في التجارة ليس مشروطاً بزيادة عدد العاملين. ومع ذلك، يتضح وجود نمو في القدرة التشغيلية لقطاع الخدمات عبر الزمن، حيث بلغت نسبة النمو السنوية لعدد العاملين في قطاع الخدمات 6.7%، مقابل 4.6% لقطاع التجارة، بينما انخفاض بنسبة أقل من النصف لقطاع الصناعة، وهذا يأتي نتيجة التحديات الداخلية والخارجية الصعبة التي يواجهها القطاع الصناعي الفلسطيني، ومن أهمها الإجراءات الإسرائيلية والإغلاقات، وانخفاض القدرة الشرائية للمستهلك المحلي، بالإضافة إلى التنافس الشرس والتوجه إلى المنتجات الإسرائيلية والأجنبية، وبخاصة المنتجات الصينية.

ففي استطلاع لرأي أصحاب ومديري المنشآت الصناعية، الذي ينفذه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بشكل شهري، تظهر نتائج المسح لشهر تشرين الأول 2008، أن القدرة الشرائية للمستهلك الفلسطيني كانت أهم عامل لتراجع القطاع الصناعي (23.3%)، يليها الإجراءات الإسرائيلية (18.3%). أما عامل المنافسة، فقد وصل إلى 4.2%. وعلى الرغم من ذلك، أشار 90.6% من أصحاب المنشآت الصناعية إلى وجود منافسة لمنتجاتهم. فالعوامل الخارجية التي سببت تراجع القدرة الشرائية للمستهلك الفلسطيني، إلى جانب الإجراءات الإسرائيلية، كانت أهم العوائق أمام الصناعة الفلسطينية.

وإذا ما نظرنا إلى القيمة الإنتاجية لتلك المنشآت، نلاحظ وجود ارتفاع بنسبة 44% خلال الأعوام العشرة الماضية؛ أي بمعدل زيادة سنوية مقدارها 4.4%. حيث وصلت قيمة الإنتاج المتحققة من الأنشطة الاقتصادية خلال العام 2007 إلى 4 مليارات دولار أميركي، ما يدل على ارتفاع إنتاجية اليد العاملة، وذلك بسبب استخدام تكنولوجيا أكثر تطوراً. وهذا ما يحدث في العادة في الدول المتقدمة، ولكن بشكل أكبر. فالنمو الاقتصادي يتسارع مع تطور التكنولوجيا كعامل أساسي. والشكل التالي يبين فترة الركود التي واجهها الاقتصاد الفلسطيني 2001-2003، حيث تعافى الاقتصاد جزئياً وبشكل تدريجي.



على الرغم من أن عدد المنشآت الصناعية أقل من بعض الأنشطة الأخرى، فإنها تشكل النسبة الأعلى من إجمالي القيمة الإنتاجية للمنشآت، حيث يمثل عدد المشتغلين في الصناعة من إجمالي المشتغلين في المنشآت العاملة 26%. في المقابل، تصل نسبة القيمة الإنتاجية للمنشآت الصناعية من إجمالي القيمة الإنتاجية للأنشطة الاقتصادية 45%، وتبلغ نسبة القيمة المضافة للمنشآت الصناعية من إجمالي القيمة المضافة للأنشطة الصناعية كافة (لا تشمل القطاع الزراعي) 31%. ما يدل على أهمية القطاع الصناعي في الأراضي الفلسطينية.



وعلى الرغم من التغطية المتدنية لقطاعي الإنشاءات والنقل المنظم، فإن إنتاجية العامل فيهما عالية جداً مقارنة مع القطاعات الأخرى. أما العاملون في قطاعي الخدمات والتجارة، فهم ذوو إنتاجية متدنية ومستقرة خلال السنوات العشر الماضية. وقد وصلت إنتاجية العامل في الصناعة إلى حوالي 29 ألف دولار العام 2007، وهي متوسطة مقارنة مع القطاعات الأخرى. ومن الملاحظ خلال الشكل، أن إنتاجية العاملين تدهنت خلال الفترة 2001-2003، إلا في قطاع النقل المنظم، ما يدل على استفادة قطاع النقل خلال الإغلاقات المشددة والحصار المفروض، وبخاصة في الضفة الغربية. أما قطاع الإنشاءات، فهو أخذ بالتدني خلال الفترة

الأخيرة منذ العام 2004. وعلى الرغم من استمرار العاملين في العمل خلال فترة الإغلاقات المشددة، فإن إنتاجيتهم تدنت، حيث يتقاسم كل من أصحاب العمل والعاملين الخسائر التي يتكبدها خلال فترات الركود.

أما الصادرات الفلسطينية، فلم يتجاوز ارتفاعها 2% خلال السنوات العشر الماضية؛ أي بزيادة سنوية لا تذكر (0.2%)، على الرغم من اتفاقيات الشراكة واتفاقيات الأسواق التجارية الحرة التي وقعت مع العديد من الدول مثل الاتحاد الأوروبي وأمريكا. وهذا يأتي نتيجة الإجراءات الإسرائيلية، وسوء إدارة تلك الاتفاقيات مع الجانب الآخر. مقابل ذلك، ارتفعت الواردات خلال السنوات العشر الماضية بنسبة 35%؛ أي بمعدل زيادة سنوية مقدارها 3.5%، وهذا يتناسب مع الزيادة السكانية.

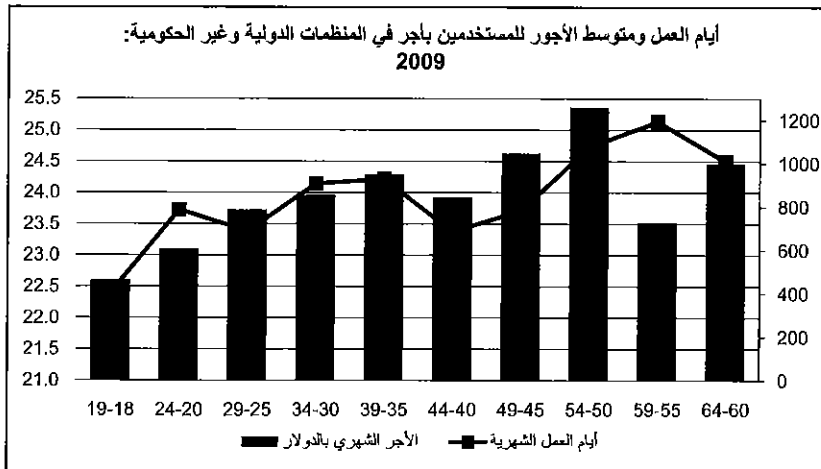
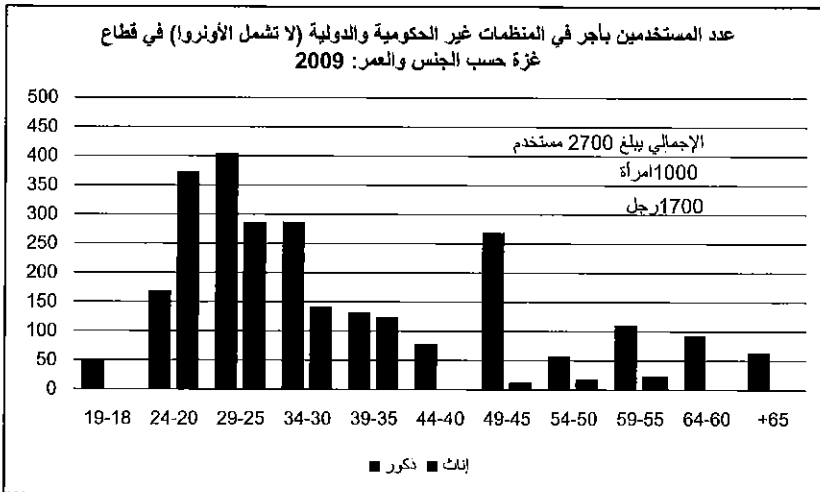
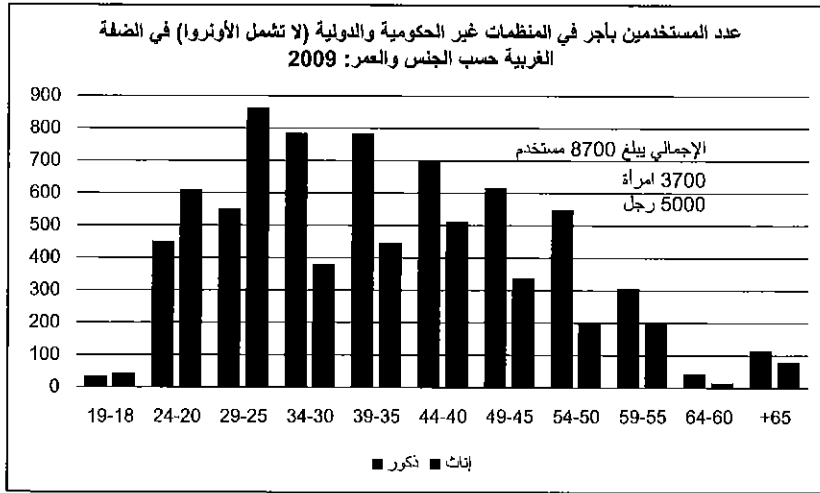
ولكن في نهاية المطاف، لا يمكن إنكار القدرة الذاتية للقطاع الخاص الفلسطيني في إدارة شؤونه على الرغم من التحديات الكبيرة التي يواجهها، والتي نطمح أن يستمر صمودها، وبخاصة في ظل الأزمة المالية العالمية، التي من المتوقع أن تنعكس آثارها على الأراضي الفلسطينية.

2. العاملون في قطاع المنظمات غير الحكومية والدولية

من أهم المزايا التي يتمتع بها موظفو قطاع المنظمات غير الحكومية والدولية،⁹ الإطار القانوني العام الذي يحكمه، والمساءلة القانونية التي يخضع لها، على الرغم من وجود بعض التجاوزات من خلال العقود المؤقتة (على المشاريع)، وغيرها من التجاوزات التي ليس من أهداف هذه الدراسة طرحها. ولكن يبقى غالبية موظفي ذلك القطاع تتمتع بحقوق نهاية الخدمة، ورواتب أعلى، وحوافز أفضل من القطاع الخاص، وبخاصة الصغير والمتوسط منه.

يصل عدد مستخدمي قطاع المنظمات غير الحكومية والدولية إلى حوالي 11.300 مستخدم حسب تقديرات مسح القوى العاملة 2009؛ أي بنسبة 2.5% من إجمالي المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية، و1.5% من إجمالي العاملين. ويساهم قطاع غزة منها بحوالي 24%، كما تساهم النساء من تلك الوظائف بحوالي 41%.

ويصل المعدل العام لأجور المستخدمين في المنظمات غير الحكومية والدولية إلى 781 دولاراً شهرياً، وهو الأجر الأعلى مقارنة بالفئات الأخرى من المستخدمين. ومن الواضح أن التوظيف يتم للذين هم أكثر شباباً، وأجورهم هي الأعلى من بين الفئات الأخرى من المستخدمين، ومن الممكن أن ذلك يعود للخروج المبكر غالباً من هذا القطاع.



3. العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب عمل

تتمثل هذه الفئة في من هم الأكثر غنى ومن هم الأشد فقراً، حيث أن معايير المعيشة لتلك الفئة من المجتمع متسعة بعكس فئة المستخدمين الذين في الغالب يوصفون بفئة محدودي الدخل (ذوو الدخل المحدود) أو متوسطي الدخل، وذلك بسبب أجورهم التي تأتي بصفة عامة كمتوسط للدخل العام، ويتوسطون المجتمع من ناحية الدخل. بينما فئة العاملين لحسابهم أو أصحاب العمل، فمنهم من يعمل متنقلاً لبيع سلع بسيطة لسد حاجاته اليومية، وهناك من هو رأسمالي. وبالتالي، تتوسع تلك الفئة لتنتشر بين قطبي المجتمع لتبدأ بالفقر المدقع، وتنتهي بالغنى الفاحش. وبالتالي، لا يمكن التنبؤ برغبة تلك الفئة من المجتمع في الانضمام إلى نظام تأمينات اجتماعية. كما أن الفقراء والأشد فقراً الذين يحاولون سد حاجاتهم اليومية بالكاد، لا يستطيعون قطعاً الانضمام إلى نظام تأمينات اجتماعية. ولكن في المقابل، منهم من يقع عليه الخيار ليدفع الضريبة بصفته مستثمراً، ومنهم من يقع عليه الخيار لمساعدته مالياً ضمن المساعدات الاجتماعية.

وقد وصل عدد العاملين لحسابهم وأصحاب العمل إلى 181 ألف شخص العام 2009، ويمثلون من إجمالي العاملين أقل من الربع بقليل، وبالتالي يشكلون نسبة عالية نسبياً، وتشكل الإناث منهم 9%، كما يوجد 20% منهم في قطاع غزة، وبالتالي فإن الرجال في الضفة الغربية بالطبع هم الأكثر إسهاماً في الأعمال الحرة.

4. العاملون لدى الأسرة دون أجر

يعتبر العاملون لدى الأسرة دون أجر في الغالب، الحلقة الأضعف من بين العاملين الآخرين، من حيث إما أنهم لا يديرون دخلهم، وإما لا يعملون في مهنتهم، كما أنهم ليس لهم حقوق رسمية قانونية تقف خلفهم. وتعمل تلك الفئة دون أجر لأسباب عدة، إما أنهم يعملون في مشاريع أسرية توارثوها جيلاً بعد جيل، ويتركز هؤلاء غالباً في منطقة جنوب الضفة الغربية (El-Jafari, 2008)، وإما أنهم يعملون بشكل مؤقت إلى حين الحصول على عمل مناسب. وتصنف في الغالب تلك الأعمال بالعمل غير المحمي. وقد وصل عدد العاملين دون أجر العام 2009 إلى 47 ألفاً، تمثل النساء منهم النصف، ويمثل قطاع غزة نسبة لا تزيد على 15%. ويلاحظ هنا أن النساء أكثر تركزاً في العمل غير مدفوع الأجر، ما يقلل من احتمالية تمكينهن في سوق العمل، وتصبحن بالتالي أقل حماية.

5. العاملون في إسرائيل والمستوطنات

العمل في إسرائيل والمستوطنات من أخطر الأعمال، ولكنه أكثرها ربحاً للعامل. فالعمل في إسرائيل والمستوطنات غير مستقر، ويتبع للظروف السياسية أكثر من

غيرها. وتاريخياً، وعشية الانتفاضة العام 2000، وصل عدد العاملين في إسرائيل والمستوطنات إلى أكثر من 150 ألف عامل، لكنه انخفض إلى أقل من 30 ألفاً هم من لديهم بطاقات مقدسية أو إسرائيلية، أما من ليس لديه مثل تلك البطاقات، فلم يتمكن من العمل خلال انتفاضة الأقصى. وفي العام 2009 وصل عددهم إلى 72 ألفاً من ضمنهم 35% من لديه بطاقة مقدسية أو إسرائيلية، و41% يعمل منهم بتصريح عمل، والباقي (24%) يعمل دون تصريح؛ أي بمخاطرة عالية جداً تصل إلى السجن لمدة تزيد على عدة أشهر. وبالتالي، لا يتمتع ثلثا العاملين في إسرائيل والمستوطنات بأي حماية تذكر، لا على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل، بل ربعمهم معرض للاعتقال والسجن، مع العلم أنه لا يوجد أي عامل يستطيع العمل من قطاع غزة في إسرائيل والمستوطنات. وتمثل النساء منهم نسبة تبلغ 1.5% فقط.

وحالياً يقوم الجانب الإسرائيلي وقادة المستوطنات بالتهديد بطرد العمال الفلسطينيين من عملهم دون أي حقوق في حال تم تنفيذ مقاطعة بضائع المستوطنات التي أعلنتها الحكومة الفلسطينية، والتي تقوم بتنفيذها على أرض الواقع. وبالتالي من المتوقع انضمام نسبة عالية منهم إلى صفوف العاطلين عن العمل.

الشباب في سوق العمل كمصدر رئيسي لعائدات نظام التأمينات المنتظر

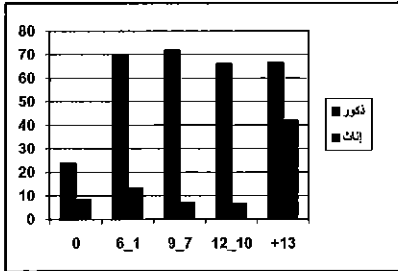
الجيل الحالي الذي من المفترض أن يكون المصدر الأساسي لعائدات صندوق التأمينات الاجتماعية لفترة لا تقل عن 20 عاماً، يفترض أن يستثمر فيه بالشكل الصحيح. والواقع المرير الذي يعيشه الشباب والفتيات، وبالأخص الخريجات، في سوق العمل، يجسد ضعف سوق العمل في الاستثمار بالرأسمال البشري الذي ينمو بتسارع كبير.

وتعتبر البطالة ناتج طرح العرض من الأيدي العاملة من الطلب عليها. ولذلك، نجد أن العرض من الأيدي العاملة النسائية في الأراضي الفلسطينية متدن جداً إلى حد أنه يعتبر من أدنى النسب عالمياً، حيث لم يتجاوز كمدل سنوي في الأراضي الفلسطينية 16%، بينما تجاوزت النسبة بين الرجال 70%. كما أن الفارق شاسع ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، وبخاصة في قطاع غزة، الذي لم تتجاوز فيه مشاركة النساء في القوى العاملة 11.7% في العام 2008، بينما بلغت في الضفة الغربية 17.1%. ولكن في المقابل، فإن العرض على الأيدي العاملة النسائية المتعلمة تعليماً عالياً، عال نسبياً إذا ما قورن مع الفئات الأخرى، وهذا من أحد الأسباب المطروحة لارتفاع نسب البطالة بين الخريجات.

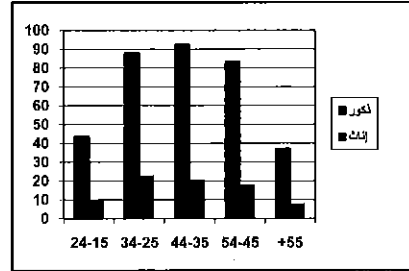
إن الهيكل العمري العام لمستويات نسبة المشاركة في القوى العاملة ما بين الرجال والنساء واحد، لكن الاختلاف يكمن في مستواها. فالأعمار المتوسطة لكل من الرجال والنساء تنشط في سوق العمل، ولكن يبقى نشاط الرجال أعلى بكثير

من نشاط النساء، ويعود ذلك إلى العديد من الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويمكن التعرف على تفاصيلها في الأراضي الفلسطينية من خلال مراجعة دراسة (Daoud, 1999)، التي حاولت التعرف على محددات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل. كما لوحظ أن للتعليم دوراً أساسياً في رفع مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل، فنسبة المشاركة ترتفع من حوالي 10% للنساء (لأعمار 15 سنة فأكثر) اللواتي لم ينهين أكثر من 12 سنة دراسية، إلى أكثر من 40% لمن أنهين أكثر من 12 سنة دراسية.

نسبة المشاركة حسب سنوات الدراسة والجنس: 2008



نسبة المشاركة حسب العمر والجنس: 2008



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 1996-2008. رام الله - فلسطين.

من التغيرات الأساسية التي حصلت خلال الفترة 1999-2008، ارتفاع نسبة التعليم العالي بين الشباب اللواتي تبلغ أعمارهم بين 20-34 سنة بسرعة أعلى بكثير من الشباب، إلى أن بلغ عدد الخريجات أكثر من عدد الخريجين، بعد أن كان الوضع معكوساً العام 1999. فقد ازداد عدد الخريجات خلال الفترة المذكورة بنسبة 94% مقابل 46% للخريجين، ليصبح عدد الخريجات حوالي 78,800 مقابل 71,700 خريج. لقد لوحظ أن عدد الخريجين من حملة الدبلوم المتوسط من بين الشباب الذكور قد انخفض، حيث تركّز تعليمهم في درجة البكالوريوس فأعلى. كما أنه من الواضح أن الكليات المتوسطة وفرت بيئة تعليمية للشابات أسرع وأوفر، ما أدى إلى ارتفاع عدد خريجات الدبلوم المتوسط بشكل أسرع. كما يلاحظ أن تسارع تعليم الفتيات مقارنة مع الذكور في الضفة الغربية أعلى مما هو عليه في قطاع غزة، ولكن تبقى مستويات التعليم في قطاع غزة بالإجمال أعلى مما هي عليه في الضفة الغربية.

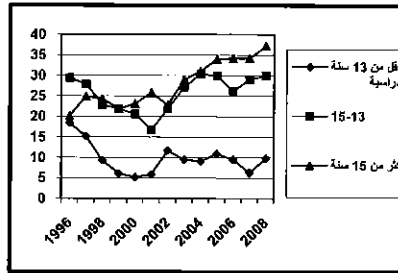
في ظل ما تشهده الأراضي الفلسطينية من تزايد في أعداد الخريجين، وتسارع في نسبة الخريجين والمتعلمين من حملة البكالوريوس فأعلى، إضافة إلى زيادة ملحوظة في نسبة مشاركة الإناث الخريجات في القوى العاملة، وينسب نمو أعلى من نسبة النمو في التعليم، ارتفعت مستويات العرض في الأيدي العاملة المتعلمة، وبخاصة الفتيات. فبعد أن كانت تشكل الفتيات الخريجات والنشيطات اقتصادياً

37% من إجمالي الخريجين ذكوراً وإناثاً (20-34 سنة) النشيطين اقتصادياً في العام 1999، ارتفعت النسبة إلى ما يقارب النصف (48%) في العام 2008؛ أي بنسبة زيادة للخريجات النشيطات اقتصادياً وصلت إلى 113%، حيث ارتفعت نسبة مشاركة الفتيات الخريجات من 68% في العام 1999، إلى 75% في العام 2008، مقابل انخفاض نسبة مشاركة الشباب الذكور الخريجين من 95% إلى 90% للفترة نفسها.

شكل 3:

معدل البطالة بين الإناث المشاركات حسب سنوات الدراسة

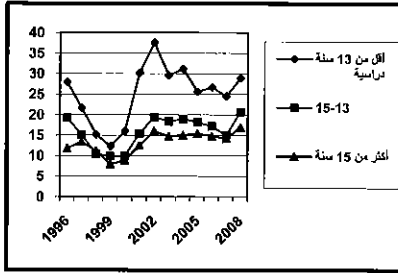
2008-1996



شكل 4:

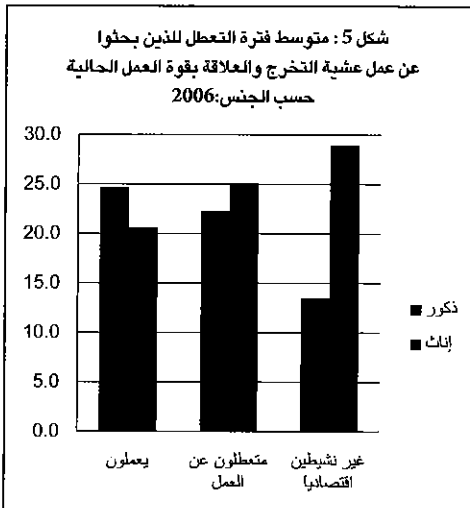
معدل البطالة بين الذكور المشاركين حسب سنوات الدراسة

2008-1996



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 2008-1996. رام الله- فلسطين.

الارتفاع في مستويات التعليم الذي قابله ارتفاع في مستوى مشاركة الفتيات في القوى العاملة، صاحبه ضعف في الطلب على تلك الفئة، ما رفع من معدلات البطالة وبشكل ملحوظ مقارنة مع الفئة نفسها من الشباب. فمعدلات البطالة بين الذكور الخريجين أقل بكثير من بين الفتيات الخريجات، مقابل حالة معاكسة لغير الخريجين. ولكن يلاحظ كذلك تقارب معدل البطالة ما بين الخريجين وغير الخريجين الذكور، بينما تتباين، وبشكل ملحوظ، بين الفتيات،



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. قاعدة بيانات مسح ظروف الخريجين 2006. رام الله- فلسطين.

حيث أن معدل البطالة بين الفتيات الخريجات يصل إلى أربعة أضعاف المعدل بين الفتيات غير الخريجات (اللواتي تركن التعليم قبل درجة الدبلوم المتوسط). وهذه الحالة (المقارنة) بقيت مستمرة قبل انتفاضة الأقصى (العام 2000) وبعدها، إلا

على حجم البطالة فقط، حيث ارتفعت معدلات البطالة بشكل كبير بعد الانتفاضة، وهذا مؤشر على أن ظاهرة ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجات بمستوى أعلى من غير الخريجات هي ليست وليدة الأحداث الأخيرة في الأراضي الفلسطينية، بل هي ظاهرة مستمرة من قبل، وبالتالي لا يوجد أثر للارزمة الاقتصادية التي تمر بها الأراضي الفلسطينية منذ انتفاضة الأقصى. وتظهر الفجوة بين الخريجات وغير الخريجات بشكل أكبر في قطاع غزة (انظر/ي الشكلين 3 و4).

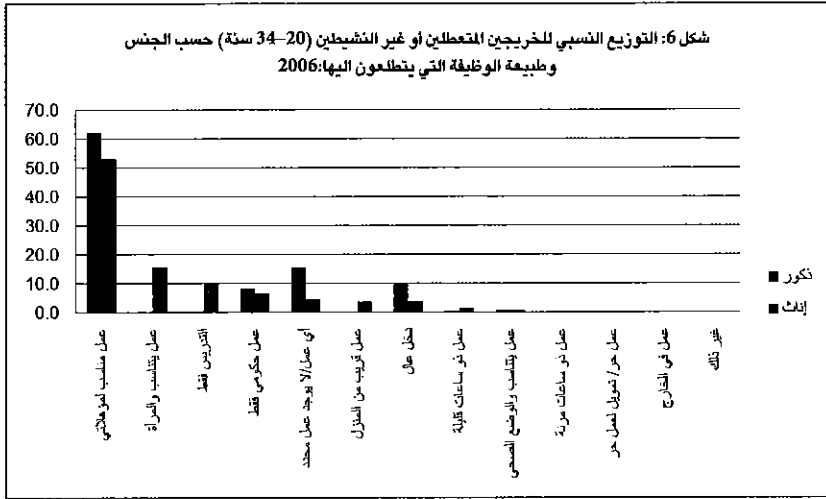
ومن الملاحظات المهمة لقياس مدى ارتباط دافع الفتيات الخريجات في البحث عن عمل، ظهور عامل الإعالة، حيث كلما ارتفعت نسب الإعالة للأسرة، زاد إصرار الفتيات للبحث عن فرصة عمل، وهذا مؤشر على أن ثقافة عمل المرأة تنبع من الحاجة الاقتصادية. وفي العام 2006، وبالاستناد إلى بيانات مسح ظروف عمل الخريجين (2006)،¹⁰ تبين أن الفتيات الخريجات اللواتي تبحثن عن عمل تنتمين إلى أسر تصل نسبة الإعالة فيها إلى 5.3 فرد لكل عامل، مقابل 4.6 للفتيات خارج القوى العاملة.

من جانب آخر، أظهرت نتائج مسح ظروف الخريجين في العام 2006، أن فترة التعتل عن العمل انخفضت منذ تسلم السلطة الوطنية للأراضي الفلسطينية منذ العام 1993، حيث كانت فترة التعتل للإناث أعلى مما هي لدى الذكور قبل اتفاقية أوسلو، ثم بدأت بالانخفاض بشكل تدريجي لكلا الجنسين، ولكنها انخفضت بسرعة أكبر للإناث، حيث أصبحت الفترة أقصر للإناث مما هي للذكور حتى العام 2005. وهذا مؤشر قد يكون إيجابياً في تحسن أداء المرأة من جانب التشغيل. ولكن أحياناً تقاس مؤشرات انخفاض فترة التعتل بمؤشر سلبي، وهو خروج الشخص من سوق العمل بدلاً من الحصول على وظيفة في ظل الظروف الصعبة التي يمر بها سوق العمل، وهذا ما يُصطلح عليه بـ "يأس الباحث عن عمل"، ما يخرجها من سوق العمل، وهذا ينطبق بشكل أكبر على الإناث.

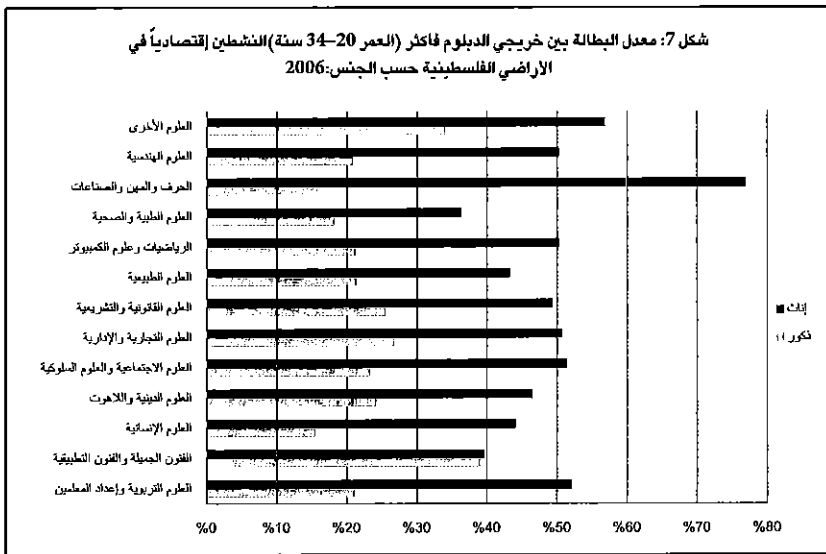
كما أظهر المسح المذكور أعلاه أن متوسط فترة التعتل لكل من الذكور والإناث لمن بحث عن عمل عشية تخرجه حسب العلاقة بقوة العمل كانت مثيرة للانتباه، حيث تبين أن فترة التعتل للخريجين الذي حصلوا على عمل أطول فترة، يليها الخريجون الذين ما زالوا يبحثون عن عمل (المتعتلون)، وتنخفض للخريجين الذكور غير النشيطين في سوق العمل. بينما العكس تماماً للفتيات الخريجات. وهذا يُظهر أنه قد يكون لفترة التعتل علاقة بارتفاع نسب البطالة، من حيث الاستمرار في التأخر في الحصول على فرصة عمل، ما تُعطى الفرص للخريجين الأحدث. ولكن هنا يبقى السؤال يدور حول أسباب تأخر الفتيات الخريجات في الحصول على وظيفة. كما يُلاحظ أنه عندما تطول فترة التعتل، تخرج الفتاة من سوق العمل، ما يخفض من نسب مشاركة الفتيات في القوى العاملة مقارنة مع الذكور. ومن الواضح أن متوسط فترة التعتل التي تخرج الفتاة من سوق العمل تصل إلى 29 شهراً. وفي ظل تلك الفترة الطويلة التي تستغرقها الفتيات

للحصول على وظيفة، يُطرح تساؤل مهم حول إن كانت هناك مواصفات خاصة للوظيفة التي تبحث عنها الفتيات غير التي يبحث عنها الشباب الذكور. نتائج مسح ظروف الخريجين في العام 2006 أظهر بعض الفروقات بين الذكور والإناث في مواصفات الوظيفة التي يبحثون عنها، وكانت الصفة الغالبة هي أن تكون الوظيفة تتلاءم مع مؤهلاتهم، وهي حق من حقوق الخريجين، حيث تصل النسبة إلى 62% و53% لكل من الذكور والإناث على التوالي. بعد ذلك المطلب، لوحظ أن الفتيات ترغبن في عمل مناسب للمرأة، وهو خصوصية لا يمكن إيجادها في سوق العمل، وبخاصة في المناطق البعيدة عن الوسط، مما يعطل إيجاد الفتيات ما يصبون إليه، وهذه الرغبة كانت لدى 16% من الفتيات. ويلي تلك الرغبة التدريس، حيث كانت لدى 10% منهن، مع العلم أن المدارس الحكومية توظف عدداً محدداً من الخريجين كل عام لا يفي بالعرض من الخريجين، وبخاصة أن الشباب يمكنهم العمل في مدارس الإناث والذكور، بينما الفتيات لا يمكنهن العمل إلا فقط في مدارس الفتيات. من جانب آخر، تتركز المدارس الخاصة غالباً في منطقة الوسط، ومن غير المجدي عمل الخريجات من مناطق أخرى في مدارس الوسط الخاصة. أما الذكور والإناث فيعودون ويلتقون في الرغبة في العمل في القطاع الحكومي، حيث تصل نسبتهم إلى 8% و7% للذكور والإناث على التوالي. أما الذكور، فهناك نسبة عالية منهم تصل إلى 15% يقبلون بأي عمل مقابل 5% فقط من الإناث، كما أن 10% من الذكور يرغبون في عمل ذي دخل عال. وفي المجمل، تقبل 5% من الإناث بأي عمل، مقابل 15% من الذكور، بالإضافة إلى أن طلبات الإناث، الأكثر خصوصية وغير المرنة جغرافياً، تحول دون حصولهن على وظيفة تتناسب مع رغباتهن. وبالتالي، قد يكون لذلك المؤشر الأثر المباشر على ارتفاع نسب البطالة بين الخريجات (انظر/ي شكل 6).

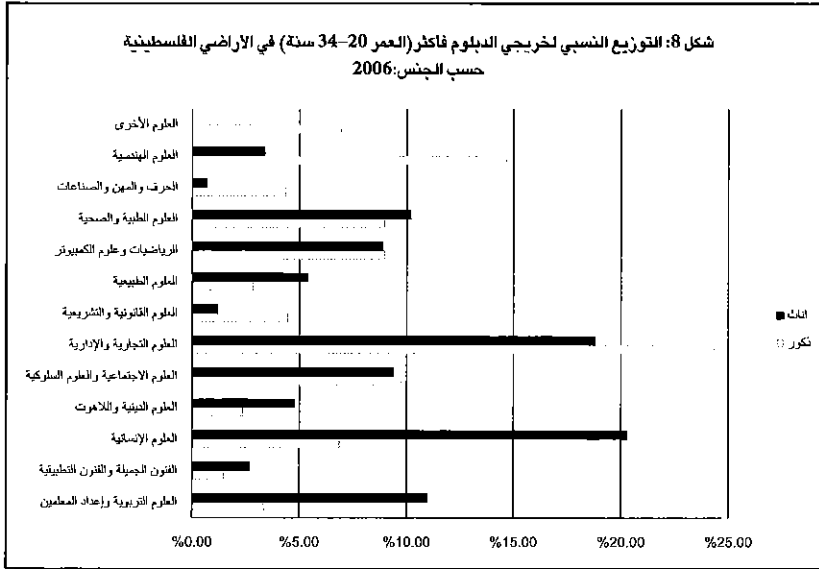
وعلى مستوى التخصص، وأثره على الحصول على فرصة عمل، أظهر المصدر السابق نفسه، أن نسب البطالة من بين الخريجات في الفئة العمرية 20-34 سنة، تنخفض حدتها في التخصصات الطبية والصحية، حيث تصل إلى 36.5%، مقابل 52% للمهن التقنية مثل الهندسة. بينما البطالة بين الخريجين الذكور فنسبتها الأدنى تقع بين متخصصي العلوم الإنسانية، وأعلاها تقع بين متخصصي العلوم التربوية وإعداد المعلمين (انظر/ي شكل 7). تلك مؤشرات مساندة تبين مدى تأثير التخصصات على الخريجين في الحصول على وظيفة، وبخاصة إذا ما قورنت مع حجم الخريجين من كل تخصص، التي تبين أن الفئة الأعلى من بين الخريجات تتركز في تخصصات العلوم الإنسانية والعلوم التجارية والإدارية، بينما الشباب الخريجون، فتخصصاتهم تتركز في العلوم التجارية والإدارية والعلوم الهندسية (انظر/ي شكل 8).



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. قاعدة بيانات مسح ظروف الخريجين 2006. رام الله - فلسطين.

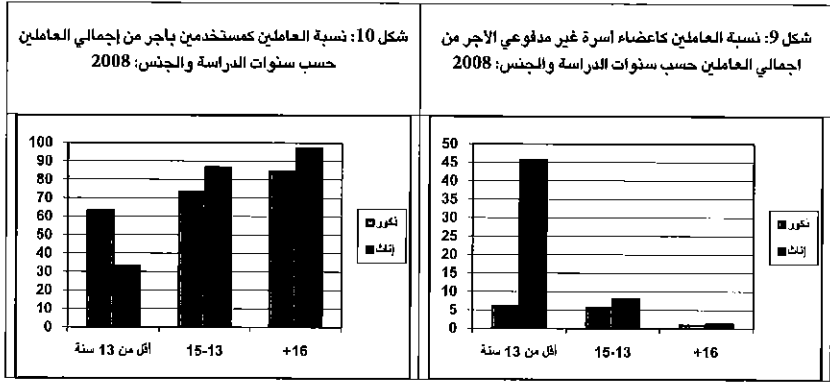


المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. قاعدة بيانات مسح ظروف الخريجين 2006. رام الله - فلسطين.



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2006. قاعدة بيانات مسح ظروف الخريجين 2006 رام الله - فلسطين.

الجزء الآخر من النشيطين اقتصادياً هم العاملون، حيث لم يتغير توزيع الخريجات حسب الحالة العملية عبر السنوات العشر الماضية (1999-2008). فقد وصلت نسبة الخريجات العاملات كمستخدمات بأجر إلى 95%، وتوزع النسبة الباقية بالتساوي ما بين العاملات بدون أجر، والعاملات لحسابهن الخاص. بينما انخفضت نسبة العاملين لحسابهم الشخصي من بين الخريجين الذكور على حساب العاملين بأجر أو بدون أجر. في المقابل، ارتفعت نسبة الإناث غير الخريجات في العمل الحر (أي لحسابهن الشخصي)، حيث ارتفعت النسبة من 10% إلى 17%، مقابل انخفاض نسبة كل من العاملات بأجر أو بدون أجر بشكل بسيط، حيث بلغت نسبة العاملات لحسابهن 43%، والعاملات بدون أجر إلى 40%. وبالتالي، يلاحظ أن الخريجين من كلا الجنسين يتوجهون للوظائف (أي كمستخدمين بأجر) أكثر من غيرهم (الإناث أكثر التزاماً بالوظائف)، يقابله توجه أوسع للإناث غير الخريجات للأعمال الأسرية غير المأجورة، بينما الذكور غير الخريجين فيتوجهون أكثر للأنشطة والأعمال الحرة. ولكن يبقى التباين بين الذكور الخريجين وذوي التعليم المتدني في الوظائف المأجورة قليلاً إذا ما قورن مع الإناث، حيث أن هناك فارقاً شاسعاً، إذ تشكل نسبة الإناث المستخدمات بأجر من بين غير الخريجات العاملات أقل من نصف الخريجات اللواتي يعملن كمستخدمات بأجر، وهذا مؤشر واضح على بحث الإناث الخريجات عن وظائف بأجر (انظر/ي الشكلين 9 و10).



المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 1996-2008. رام الله- فلسطين.

شكلت الفتيات (20-34 سنة) العاملات في الحكومة 20% من إجمالي العاملين ضمن الفئة نفسها العام 2008، متساوية تقريباً مع نسبتهن العام 1999 (19%). مقابل ذلك، تشغل الحكومة أقل من نصف الخريجين بقليل، وهذا يدل على ضعف القطاع الخاص في استيعاب الخريجين، وبخاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة.

أما الأجور، فيلاحظ أن أجور الشباب من ذوي التعليم المتدني قبل انتفاضة الأقصى أعلى من أجور الخريجين في ذلك الوقت، وذلك بسبب عمل ذوي التعليم المتدني داخل إسرائيل والمستوطنات، ما رفع من المستوى العام للأجور. ولكن هذا الأمر أثر سلباً على توجه الأفراد إلى ترك التعليم من أجل العمل في إسرائيل في ذلك الوقت، إلى أن جاءت انتفاضة الأقصى، ومنعت سلطات الاحتلال الإسرائيلي الفلسطينيين من العمل في إسرائيل والمستوطنات، ما أدى إلى انخفاض نسبة العاملين في إسرائيل، وتعطل معظم ذوي التعليم المتدني، ورفع مستوى البطالة، وبالتالي أصبحت نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل من ذوي التعليم المتدني.

من جانب آخر، يظهر أن أجور الشباب الذكور أعلى بكثير من الفتيات، ويعود ذلك، في الغالب، إلى المهن التي يمتنعها الشباب، والتي تتصف بأنها ذات مردود مالي أعلى. فمثلاً، الرواتب التي يتقاضاها الموظف إن كان ذكراً أو أنثى في الحكومة، تعتمد على سلم وظيفي محدد، ولا يمكن أن يتم التمييز بين رجل أو امرأة في كل خانة من خانات السلم الوظيفي، ولكن الدرجات التي تحتلها النساء في الحكومة تتركز في الدرجات الدنيا، بينما الرجال يتركزون في الدرجات الأعلى، حيث تصل نسبة مساهمة النساء في الوظائف الدنيا في الحكومة (درجة 1-12) إلى 65%، مقابل ذلك، لا تتجاوز نسبتهن 24% في وظائف مدير (C) فأعلى.

ومن خلال القراءة الإحصائية الأولية لطبيعة فرص العمل المتاحة لكل من الإناث والذكور، ولطبيعة الوظائف المطلوبة من قبل الخريجين والخريجات، يتضح أن

سوق العمل الإسرائيلية متاحة أمام الذكور، وبخاصة ذوي المستوى التعليمي المتدني بشكل ملحوظ، ما يمتص البطالة لتلك الفئات، ويقلل من معدلات البطالة لديهم. بينما الإناث غير الخريجات، فيعتبر قطاع الزراعة بشكل أساسي هو ملجأهن. وبالتالي، يظهر من النتائج أن البطالة منخفضة بين الإناث غير الخريجات لقلّة عددهن وتوجههن للأعمال غير الماهرة والمركزة في قطاع الزراعة. بينما تتوجه الخريجات للعمل في الوظائف بأجر، حيث يعمل أكثر من 90% منهن في الوظائف المأجورة، وبخاصة الحكومية، مقارنة بنحو 75% من الذكور الخريجين.

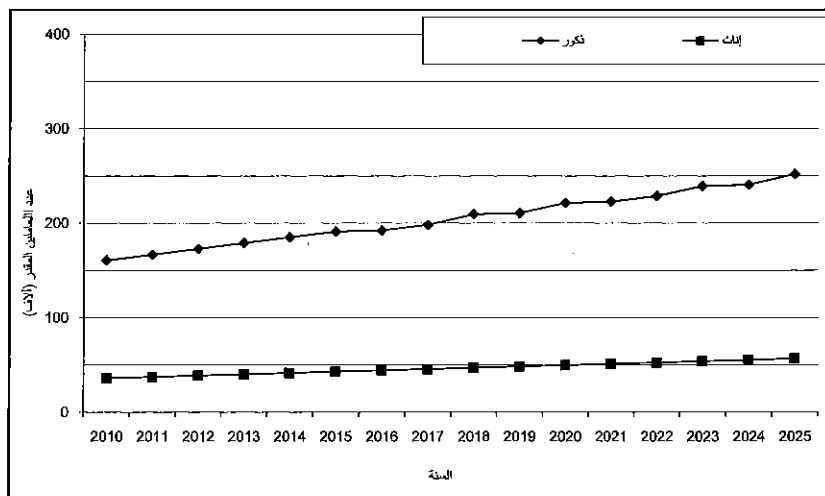
أما فيما يتعلق بالعمل في القطاع غير المنظم، أو العمل في الوظائف غير المحمية، فقد أشار أحد تقارير منظمة العمل الدولية (Hilal et al, 2008) المتعلق بدراسة العمل غير المحمي في الأراضي الفلسطينية، إلى أن نسبة الإناث العاملات بوظائف غير محمية/ غير نظامية، وصلت إلى 47% في العام 2006، مقابل 53% من بين الذكور العاملين. وهذا مؤشر على أن النساء في الغالب يحاولن الحصول في البداية على عمل منظم ورسمي لضمان حقوقهن، وفي حال لم تستطعن فإنهن، إما تخرجن من سوق العمل وإما تقبلن بما هو متوفر، بعكس الرجال الذين يقبلون بأي عمل بدلاً من الخروج من سوق العمل، وهذا ما سيظهر خلال التحليل في القسم الآتي، مع العلم أن نسبة النساء العاملات في الوظائف غير المنظمة تعتبر عالية في ظل عددهن القليل.

التوقعات المستقبلية

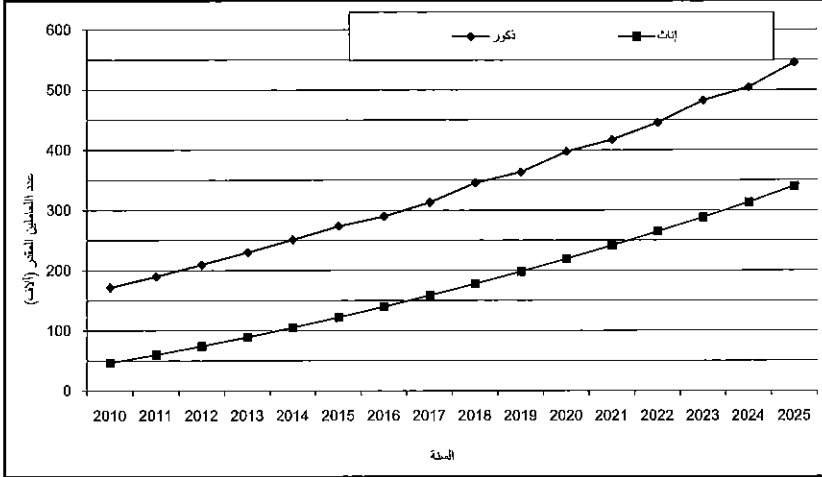
من أجل تقدير أعداد العاملين في القطاع الخاص للسنوات القادمة، تم وضع 4 سيناريوهات محتملة لتقدير أعدادهم حتى العام 2025. يفترض السيناريو الأول ثبات نسبة العاملين من إجمالي السكان في الفئة العمرية 15-64 سنة، كما هي في العام 2009، حيث من المتوقع أن يبلغ عدد العاملين وفق هذا السيناريو نحو 252 ألف ذكر، و 57 ألف أنثى، مقارنة بنحو 154 ألف ذكر، و 35 ألف أنثى في العام 2009؛ أي بزيادة مقدارها 63% خلال سنوات التقدير لكل من الذكور والإناث على حد سواء، في حين يفترض السيناريو الثاني ارتفاع سنوي في نسبة العاملين في القطاع الخاص بمقدار 1% عن السنة السابقة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، وعلى مستوى الجنسين، وعليه يتوقع أن يبلغ عدد العاملين الذكور بناء على هذا السيناريو نحو 546 ألف ذكر عامل مقارنة بـ 340 ألف أنثى وذلك للعام 2025؛ أي بزيادة نسبة العاملين بمقدار 253% و 876% عن العام 2009 للذكور والإناث على التوالي، حيث يمكن أن يساهم إقرار نظام الحماية والضمان الاجتماعي في زيادة نسبة المستخدمين، وبخاصة الإناث منهم، وذلك على حساب العاملين في القطاع الحكومي، في ظل توجه الحكومة لتقليل نسبة المستخدمين لديها. ويفترض السيناريو الثالث ارتفاعاً سنوياً في نسبة العاملين في القطاع الخاص بمقدار 2% عن السنة السابقة في

كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، وعلى مستوى الجنسين، وعليه يتوقع أن يبلغ عدد العاملين الذكور بناءً على هذا السيناريو، نحو 840 ألف ذكر عامل مقارنة بـ 624 ألف أنثى العام 2025؛ أي بزيادة نسبة العاملين بمقدار 444% و1689% عن العام 2009 للذكور والإناث على التوالي. وأخيراً يفترض السيناريو الرابع ارتفاعاً سنوياً في نسبة العاملين في القطاع الخاص بمقدار 1% عن السنة السابقة حتى العام 2025 للذكور، في حين تم افتراض نسبة زيادة 1% للسنوات الخمس الأولى للتقدير، ثم 1.5% لباقي السنوات للإناث، حيث يتوقع أن تشهد السنوات 2015 وحتى 2025 زيادة مطردة في نسبة الإناث في حال تم إقرار نظام الضمان الاجتماعي، وعليه يتوقع أن يبلغ عدد العاملين الذكور، بناءً على هذا السيناريو، نحو 546 ألف ذكر عامل مقارنة بـ 438 ألف أنثى العام 2025؛ أي بزيادة نسبة العاملين بمقدار 253% و1156% عن العام 2009 للذكور والإناث على التوالي

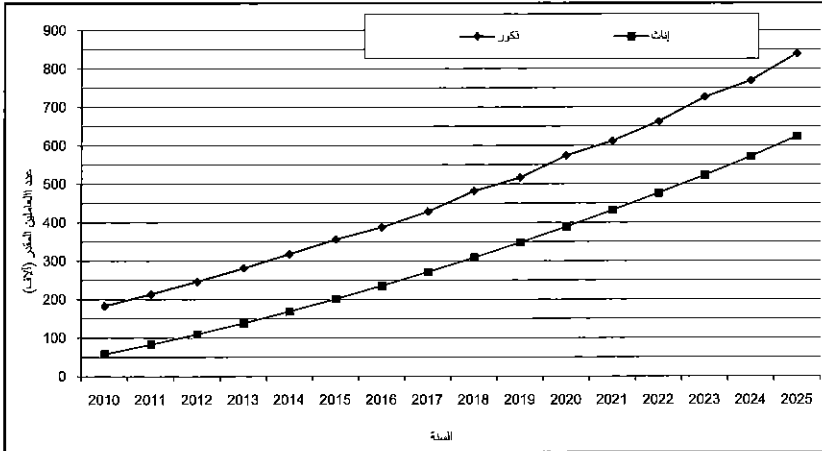
عدد المستخدمين بأجر في القطاع الخاص المقدر حسب الجنس للسنوات 2010-2025 وفق السيناريو 1



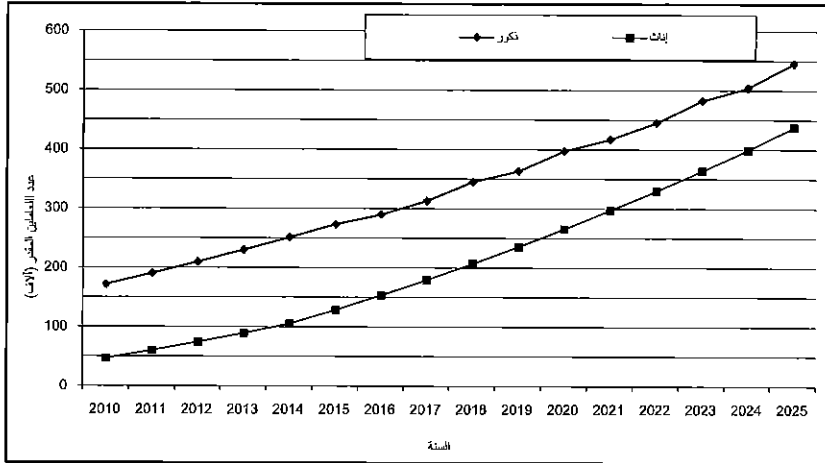
عدد المستخدمين بأجر في القطاع الخاص المقدر حسب الجنس للسنوات 2010-2025 وفق السيناريو 2



عدد المستخدمين بأجر في القطاع الخاص المقدر حسب الجنس للسنوات 2010-2025 وفق السيناريو 3



عدد المستخدمين بأجر في القطاع الخاص المقدّر حسب الجنس للسنوات 2010-2025 وفق السيناريو 4



المساعدات الاجتماعية

أطلقت وزارة التخطيط خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية 2008-2010 العام 2007 لتحديد أساس لأجندة وطنية متوسطة الأمد للإصلاح والتنمية في فلسطين، من خلال توزيع الموارد الحكومية لتعكس التزام الحكومة لتبني إجراءات متكاملة لإعداد السياسات والخطط، وتحضير الموازنات. كما مثلت الخطة إطاراً شاملاً للغايات والأهداف ومعايير الأداء، بالإضافة إلى تخصيص الموارد اللازمة لتحقيقها. وقد اعتمدت الخطة مجموعة من الأولويات السياساتية الوطنية على المدى المتوسط، وحددت المبادئ التوجيهية التي تحكم أجندة السياسات الوطنية. ومن أهم المبادئ التي استندت إليها، تعزيز صمود الشعب من أجل البقاء على أرضه والعيش فيها على الرغم من الضغوط والإجراءات التي يفرضها الاحتلال. ومن أهم الأهداف التي تطرقت إليها الخطة، تعزيز التقدم والازدهار الوطني، من خلال تحقيق الأمن الاقتصادي، والاستقرار، والقدرة على البقاء، والاعتماد على الذات، من خلال توفير فرص عمل مستدامة، وتوزيع متساو وعادل للموارد، وما يعمل على تقليص الفقر والقضاء عليه، وكذلك تحسين مستوى الحياة وجودتها، من خلال تحقيق زيادة في الثروات المادية، وتحسين الجودة البيئية، وتعزيز الترابط والتماسك والتضامن الاجتماعي للاستمرار في دعم المجموعات المهمشة في المجتمع. وقد ركزت الخطة في توزيعها للموارد على الزيادة الطفيفة في الإنفاق على المساعدات الاجتماعية ذات الأهداف الأفضل، من أجل التخفيف من أثر أجندة الإصلاح على الفئات الأكثر فقراً، حيث تم تخصيص الجزء الأكبر للإنفاق على

القطاع الاجتماعي، ليحتل أولوية متقدمة في تخصيص موارد الموازنة التطويرية الكلية، بحيث يهيمن الإنفاق على القطاع الاجتماعي مقارنة بالقطاعات الأخرى، الذي يحتل حوالي 44% من النفقات الكلية على المدى المتوسط.¹¹

وفي ظل التوقعات الرسمية لاستمرار تدهور الاقتصاد وانعدام الاستقرار السياسي، وضعت خطة الإصلاح والتنمية بالحسبان توقعاتها بزيادة نسبة المواطنين الذين يعتمدون على المساعدات الاجتماعية والإنسانية على المدى القريب، وتعرض المواطنون لضغوط جمة تفرض عليهم توفير الحماية الاجتماعية. وركزت الخطة على وضع سياسات لمعالجة مواطن الضعف والقصور التي تعتري عمل مؤسسات القطاع العام، التي تقوّض قدرتها على تلبية الاحتياجات الأساسية للشرائح الأكثر فقراً وتهميشاً من غيرها في المجتمع، بالإضافة إلى عمل مؤسسات القطاع الخاص مع المنظمات غير الحكومية من أجل تقديم المساعدات الاجتماعية.

كما أكد التقرير على عدم وجود انسجام للدعم الخارجي الكبير للأراضي الفلسطينية، ما قلل من نجاعة المساعدات التي تقدمها الدول المانحة منذ زمن باعتراف الدول المانحة نفسها، كما أشير إليه في تقرير البنك الدولي العام 2002، وتقرير حديث العام 2010. وعلى الرغم من وجود ما يقرب من 40 جهة مانحة، فإنها لا تتسم بالانتظام والترتيب والمركزية. فمعظم المساعدات تتم بناء على ترتيبات ثنائية (غالباً ما تكون تنافسية في طابعها) بين بعض الجهات المانحة وبعض المتلقين، إلا أنه حديثاً بدأت وزارة التخطيط تنظم العملية بالقدر المستطاع.

كما أن الزيادة المتسارعة على كشف الرواتب لموظفي الحكومة، وما صاحبه من زيادة كبيرة في الخدمات التي تقدم بموجب العقود، قضت على قدرة الحكومة على الإنفاق بصورة عامة، ما جعل قطاع التنمية الاجتماعية يعتمد اعتماداً كبيراً على التمويل الخارجي غير المنتظم وغير المستقر وغير المركزي، والمعتمد على الأجندات الخاصة بالدول المانحة، لتغطية القطاع الاجتماعي، وقد أدى ذلك إلى ضعف الآثار المتوخاة من الخدمات الاجتماعية المقدمة، وتراجع أثر المساعدات الاجتماعية المقدمة للمجموعات المستهدفة، وانعدام توفر الحوافز المطلوبة لاتخاذ الإجراءات الفعالة في هذا المضمار.

ساهمت الحكومة بنسبة 6.5% من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي في مجال الحماية الاجتماعية العام 2005 وفق آخر إحصائية متوفرة، وتزايدت النسبة في ظل الصعوبات المتزايدة والكساد الاقتصادي الذي ساد الأراضي الفلسطينية، وبخاصة في قطاع غزة، حيث يتم توفير المساعدات الاجتماعية من خلال شبكة معقدة من مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية (التي لا يقل عددها عن ثلاث وزارات)، والمنظمات غير الحكومية، والهيئات الدولية والأجنبية الأخرى، التي تنفذ بمجموعها سلسلة من برامج الحماية الاجتماعية التي تفتقر إلى التنسيق،

بما فيها المساعدات النقدية والغذائية. وأقرت خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية الهدر الذي سببته تلك الأوضاع من موارد، وعدم تحقيق الأهداف المرجوة من تلك المساعدات. وفي ظل تلك المعطيات، أكدت الحكومة من خلال الخطة، التزامها بضمان تلقي أكثر الفئات فقراً للمعونات والمساعدات التي تحتاجها، من خلال تطوير إستراتيجية خاصة بالحماية الاجتماعية تكفل توجيه برنامج دمج وإصلاح نظام الحماية الاجتماعية، للارتقاء بمستوى عدالة الحماية الاجتماعية وكفاءتها وفعاليتها. وبالفعل، بدأت الحكومة من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية بالعمل على بناء قاعدة بيانات تشمل كافة طالبي المساعدات والمستفيدين، ووضعت ضمنه معايير معقدة لاختيار من هم أكثر حاجة. وبدأ التنفيذ بالفعل وفق الآلية الجديدة في اختيار المستفيدين ضمن معايير وضوابط محددة وموحدة. ويأتي هذا المشروع للعمل على إصلاح شبكة الأمان الاجتماعي بدعم من البنك الدولي. ويطبق المشروع إجراءات عمل جديدة تهدف إلى تحديد الفقراء الحقيقيين، ودراسة حالاتهم، ومساعداتهم، وذلك لضمان استخدام الموارد المتوفرة بصورة ملائمة. كذلك توفير المعلومات لضمان نجاعة مشروعات شبكة الحماية الاجتماعية التي تنفذها منظمات غير تابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية، والتنسيق مع وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين التي تُعنى بالحالات الاجتماعية للاجئين الفلسطينيين المسجلين لديها.

والتزاماً من الحكومة بتحقيق إصلاح شبكة الأمان الاجتماعي لتوفير الدعم الأساسي المطلوب لصالح الأسر الفقيرة والمهمشة وتمكينهم، وتوفير فرص عمل للمتعطلين عن العمل، خططت لتوزيع نفقات الموازنة الجارية للعام 2008، بحيث ترصد مبلغ 165 مليون دولار لوزارة الشؤون الاجتماعية، و10 ملايين دولار لوزارة العمل، و73 مليون دولار لوزارة شؤون الأسرى والأسرى المحررين؛ أي حوالي رُبع نفقات الموازنة الجارية للعام 2008، مع العلم أن تلك النفقات تشمل النفقات على الرواتب، بينما خصصت الحكومة لقطاع التنمية الاجتماعية موارد مالية تصل إلى 162 مليون دولار في العام 2008، ويرتفع ذلك المخصص في العام 2009 إلى 189 مليون دولار، ليصل العام 2010 إلى 232 مليون دولار، بحيث تخصص تلك الموارد بشكل أساسي لبرنامج التعليم للجميع، يليه تحسين نوعية التعليم، ثم تحسين نوعية الصحة. والجدول التالي يبين توزيع الموارد التي خصصت من الحكومة حسب خطة الإصلاح والتنمية للفترة 2008-2010، حيث رصد ما لا يزيد على 2% لبرنامج دمج وإصلاح نظام الحماية الاجتماعية، و10% لخلق فرص عمل، مع ملاحظة أن مخصصات المساعدات الاجتماعية تنخفض مع نهاية العام 2010. وعلى الرغم من أن البرامج الأخرى لا تقل أهمية عن برنامج المساعدات الاجتماعية وخلق فرص العمل، فإنه في ظل بلوغ نسب الفقر المدقع إلى رُبع السكان؛ أي السكان الذين بحاجة إلى أدنى مستويات العيش وهو المأكل والمشرب، لا يفي ذلك الحجم الضئيل من المخصصات لتلك الفئة كمساعدات

اجتماعية، حيث حددت مخصصات دمج وإصلاح نظام الحماية الاجتماعية لتوفير مساعدات اجتماعية لـ 60 ألف أسرة فقيرة. وهذا يشكل ما يقارب 9% من إجمالي الأسر في العام 2010 (عدد الأسر المقدّر للعام 2010 يصل إلى حوالي 690 ألف أسرة)؛ أي لا تصل هذه النسبة إلى نسبة الأسر التي تقع تحت خط الفقر المدقع. من جانب آخر، وبحساب بسيط، لا تصل قيمة المساعدة للأسرة الواحدة في السنة الواحدة لو تم تخصيص 5 ملايين دولار (كما في العام 2009) 83 دولاراً. في المقابل، يصل خط الفقر الشديد للأسرة المكونة من بالغين وأربعة أطفال إلى 2000 شيكل كتقديرات أولية، ما يعني أن المساعدة لا تشكل سوى 1.5%. ولكن في المقابل أشار تقرير حديث للبنك الدولي (2010)، إلى أن قيمة المساعدات الاجتماعية الإجمالية التي قدمت من قبل الاتحاد الأوروبي ومشروع البنك الدولي والتي تأتي تحت إطار شبكة الحماية الاجتماعية، وصلت إلى 50 مليون دولار سنوياً، قدمت لحوالي 57 ألف أسرة فلسطينية فقيرة. وتأتي المساعدات التي يقدمها مشروع الاتحاد الأوروبي على شكل مبلغ مقطوع بقيمة 1000 شيكل للأسرة الواحدة لكل 3 شهور، بينما مشروع البنك الدولي يقدم مبلغاً مقطوعاً قيمته 228 شيكلاً كحد أدنى، و500 شيكل كحد أعلى للأسرة الواحدة شهرياً؛ أي أن نصيب الأسرة الواحدة بالمعدل وصل إلى 877 دولاراً في السنة، وهذا لا يشكل أكثر من ضعفي قيمة خط الفقر للأسرة المكونة من بالغين اثنين وأربعة أطفال.

توزيع موارد الموازنة التطويرية (بالمليون دولار)

البرنامج	2008	2009	2010	الإجمالي	التوزيع النسبي
دمج وإصلاح نظام الحماية الاجتماعية	5	5	2	12	2.1
التعليم للجميع	34	46	76	156	26.7
الارتقاء بنوعية التعليم	45	50	51	146	25.0
نجاحة الأداء التعليمي	2	2	1	5	0.9
تطوير التدريب المهني	6	8	15	29	5.0
تحسين نوعية الصحة	29	35	52	116	19.9
تطوير الخدمات الصحية	8	10	5	23	3.9
تمكين المرأة	8	7	8	22	3.8
تمكين الشباب	5	5	3	13	2.2
خلق فرص عمل	19	20	18	57	9.8
تطوير البنى الثقافية ودعم الإبداع والتراث	1	1	1	3	0.5
المجموع	162	189	232	583	100

ولكن على الرغم من القيمة المتدنية للمساعدات الاجتماعية، فقد كان لها الأثر الإيجابي في عدم خفض الأسر لاستهلاكها بشكل ملحوظ خلال العامين 2005 و2006 كما أشار تقرير للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (الخفض حصل بنسبة 0.6%). ولكن السبب في الأساس قد يرجع إلى أن الاستهلاك كان منخفضاً للأعوام التي سبقت، ما لم يظهر تأثير للأوضاع السيئة التي كانت سائدة حين ذاك. لكن يبقى للمساعدات مردود إيجابي على المدى القصير في إغاثة الأسر المنكوبة.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في تقديم المساعدات الإغاثية للشعب الفلسطيني، التي توقف الجزء الأكبر منها إثر الهجمة الدولية عشية الانتخابات الفلسطينية العام 2006، فإنها لم تصل إلى الهدف الوطني المرجو منها في تقليص نسب البطالة وخفض نسب الفقر، بل بالعكس من ذلك، جعلت الاقتصاد الفلسطيني تابعاً لتلك المساعدات، وجعلت الاتكال السلبي عليها مؤشراً عكسياً على التنمية. كما قسّمت بين الشعبين في الضفة الغربية وقطاع غزة، إذ بدأت تبرز مؤشرات التنمية في الضفة الغربية على حساب سكان قطاع غزة، وبدأت معدلات البطالة بالانخفاض والارتفاع في مؤشرات النمو الاقتصادي، وانخفاض في نسب الفقر في الضفة الغربية، يقابلها مؤشرات عكسية، بل كارثية، في قطاع غزة في ظل الحصار الذي ما زال مفروضاً عليه. واتسعت الفجوة الاجتماعية بين سكان الضفة الغربية وقطاع غزة، لتعكس صور الانقسام غير المحمود وغير الصحي لشعب واحد، الذي قد يفاقم تلك الفجوة في ظل استمرار الانقسام في المجتمع الفلسطيني.

تشير مؤشرات سوق العمل إلى انخفاض معدل البطالة في الضفة الغربية إلى 16.5% في الربع الأول من العام 2010، بعد أن كانت 18.5% في الربع الرابع من العام 2009، كما انخفضت في قطاع غزة من 39.3% في الربع الرابع من العام 2009 إلى 33.9% في الربع الأول من العام 2010. وعلى الرغم من الانخفاض الذي حصل في قطاع غزة، فإنها تبقى عالية جداً بالمقارنة مع الضفة الغربية. كما أن الانخفاض الذي حصل في الضفة الغربية، يأتي في الأساس نتيجة العمل غير المنظم في ظل الحصار المفروض على القطاع، وبخاصة الأنشطة الخطرة الناتجة عن العمل في الأنفاق. وتعكس مؤشرات البطالة نفسها على النمو الاقتصادي المرتبط ارتباطاً قوياً بها، وتعكس نفسها على خط الفقر الذي من المتوقع أن أن يئن تحته أكثر من نصف سكان قطاع غزة، مقابل أقل من الثلث في الضفة الغربية. وبالتالي، فإن الحجم الكبير للفقر، وبخاصة في قطاع غزة في ظل انقطاع المساعدات الاجتماعية المنتظمة عنه، يعمل على وضع أكثر من نصف سكان القطاع وثلث سكان الضفة تحت رحمة المساعدات الاجتماعية غير المنتظمة وغير المركزية، وبخاصة في ظل عدم قدرة سوق العمل الفلسطينية على توفير فرص العمل. وفي الآونة الأخيرة، وفي ظل حملة مقاطعة بضائع المستعمرات الإسرائيلية في الضفة الغربية، وتعطل ما لا يقل عن 50 ألف عامل من العمل في المرحلة الحالية، فإن نسبة السكان الواقعين تحت خط الفقر ستزيد، وبالتالي سيزداد العبء الناجم عنه على الموارد المطلوبة لتغطية فجوة الفقر.

ووفقاً لتقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،¹² فإن التقديرات تشير إلى أن معدل الفقر بين الأسر الفلسطينية خلال العام 2007¹³ وفقاً لأنماط الاستهلاك الحقيقية قد بلغ 31.1%، (بواقع 20.4% في الضفة الغربية و51.6% في قطاع غزة)، في حين أن 58.0% من الأسر الفلسطينية يقل دخلها الشهري عن خط الفقر الوطني (بواقع 46.6% في الضفة الغربية و80.0% في قطاع غزة). كما تبين أن حوالي 19.1% من أسر الأراضي الفلسطينية تعاني من الفقر الشديد (المدقع) وفقاً لأنماط الاستهلاك الحقيقية للأسرة (بواقع 10.9% في الضفة الغربية، و34.9% في قطاع غزة). أما على مستوى الدخل، فقد تبين أن حوالي 47.7% من الأسر يقل دخلها الشهري عن خط الفقر الشديد (بواقع 35.3% في الضفة الغربية، و70.6% في قطاع غزة). من ناحية أخرى، أظهرت النتائج خلال العام 2007، أن حوالي شخص من بين كل 8 أشخاص (12.9% من إجمالي السكان) في الأراضي الفلسطينية يقل دخلهم اليومي عن دولار أميركي واحد؛ أي ما يقارب 485 ألف شخص، بواقع 154 ألفاً في الضفة الغربية، و331 ألفاً في قطاع غزة.

نسب الفقر المدقع (الشديد) بين الأسر الفلسطينية وفقاً لأنماط الدخل والاستهلاك الشهري 1998-2007

السنة	الأراضي الفلسطينية		الضفة الغربية		قطاع غزة	
	الاستهلاك	الدخل	الاستهلاك	الدخل	الاستهلاك	الدخل
الفقر المدقع						
2007	23.8	48.0	13.9	37.3	43.0	69.0
2006	18.5	44.1	13.0	36.4	34.8	66.7
2005	18.1	40.2	13.1	34.5	27.9	51.6
2004	16.4	44.4	11.6	39.7	26.0	53.9

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. الفقر في الأراضي الفلسطينية، سنوات مختارة 2004-2007.
(<http://www.pcbs.gov.ps>)

خط الفقر¹⁴

قدر خط الفقر المدقع (الشديد) للأسرة المرجعية (المكونة من ستة أفراد؛ بالغين اثنين وأربعة أطفال) في الأراضي الفلسطينية حوالي 1,886 شيكلاً إسرائيلياً جديداً خلال العام 2007.

خصائص الفقراء في الأراضي الفلسطينية¹⁵

ما لا يقل عن نصف السكان في الأراضي الفلسطينية (50.3%) يعيشون في أسر يقل دخلها الشهري عن خط الفقر الشديد (بواقع 36.2% في الضفة الغربية، و74.3% في قطاع غزة). في حين أن 61.5% من الأفراد يعيشون في أسر يقل دخلها الشهري عن خط الفقر الوطني (بواقع 48.5% في الضفة الغربية، و83.5% في قطاع غزة).

وكما هو متوقع، فإن التركيبة الهيكلية للأسرة وحجمها يزيدان من إمكانية التعرض والوقوع في دوامة الفقر. وتزداد معدلات الفقر بين الأفراد الذين ينتمون إلى أسرة كبيرة الحجم (سواء تلك التي تحتوي على أعداد كبيرة من الأطفال والمسنين، مقارنة بتلك التي تتكون من أفراد في سن العمل)، ويعود ذلك لعدم مقدرة الأطفال والمسنين على كسب قوتهم مقارنة بالذين هم في سن العمل، أو تلك الأسر كبيرة الحجم مقارنة بالأسر الأصغر حجماً. كما أنه جدير بالذكر أن الأفراد الذين ينتمون إلى أسر ترأسها نساء هو أقل عرضة للفقر (47.9%) مقارنة بأولئك الذين ينتمون إلى أسر يرأسها رجال (50.5%)، وقد يعود ذلك إلى عوامل عدة، منها صغر حجم هذه الأسر (3.8 فرد) مقارنة بالأسر التي يرأسها ذكور (6.6)، علاوة على أن هذه الفئة هي الأكثر حظاً في الحصول على المساعدات. أما معدل الفقر بين الأفراد الذين ينتمون إلى أسر اللاجئيين (59.4%)، فهو أعلى مقارنة بأسر غير اللاجئيين (43.8%).

من ناحية أخرى، تبلغ نسبة الأسر التي لا يوجد لديها أطفال في المجتمع الفلسطيني حوالي 16.8%. ما يشير إلى أن الغالبية العظمى من الأسر الفلسطينية يوجد لديها أطفال. لذلك، فإن إجراء مقارنات ذات معنى على صعيد وضع الفقر، يتوجب أن يكون بين الأسر التي لديها أطفال، بدلاً من إجرائها فقط بين الأسر التي لا تحتوي على أطفال. باستثناء الأسر التي لا تحوي أطفالاً، يزداد معدل انتشار الفقر بشكل متسق بين أفراد الأسر بازدياد عدد الأطفال بين الأسر. ويعتبر أفراد الأسر التي لديها طفل أو اثنان أقل عرضة لانتشار الفقر.

يعتبر المستوى التعليمي لأفراد الأسرة العاملين عنصراً مهماً في حماية الأفراد من الفقر، إذ أن حوالي ثلثي الأفراد الذين ينتمون إلى أسر أربابها لم يكملوا دراستهم الابتدائية، يصنفون كفقراء، مقابل 53.0% من الذين ينتمون إلى أسر أنهى أربابها لغاية التعليم الثانوي، و27.6% من الذين ينتمون إلى أسر أنهى أربابها إحدى المراحل التعليمية العليا. ومن المعروف أن ذوي المستويات العلمية الأعلى يتقاضون أجوراً أعلى، ما يوضح جزءاً كبيراً من هذه الظاهرة.

وتختلف معدلات الفقر بشكل كبير بين منطقة وأخرى، حيث تزيد نسبة الفئات الأكثر عرضة للفقر بين الأفراد الذين يقيمون في قطاع غزة (74.3%) مقارنة بالأفراد المقيمين في الضفة الغربية (36.2%)، وربما يعود ذلك إلى تدني أجور

العمل في قطاع غزة، أو لانخفاض مستوى الاستثمار وضعف البنية التحتية، وارتفاع معدلات البطالة في قطاع غزة نتيجة الحصار (حيث بلغت نسبة البطالة حوالي 29.7% بين الأفراد 15 سنة فأكثر في قطاع غزة، مقارنة بـ 17.7% في الضفة الغربية للعام 2007).

إن الأفراد الذين يعيشون في مخيمات اللاجئين (64.2%) أكثر فقراً من الأفراد الذين يعيشون في المناطق الحضرية (50.3%)، أو الريفية (43.0%). والجدير بالذكر أن العيش في مخيمات اللاجئين لا يؤدي بشكل مباشر للتعرض للفق، وبخاصة أن الأسر المقيمة في مخيمات اللاجئين غالباً ما تتصف بكبر حجم الأسرة، وارتفاع معدلات الإعالة فيها، ومن المحتمل أن تكون تلك الفئة من اللاجئين من سكان قطاع غزة. فهذه العوامل مجتمعة تزيد من احتمالية الفقر.

ويقلص العمل، وتوفر فرص عمل لأفراد الأسرة، من احتمالية التعرض للفقر. فالأفراد الذين ينتمون إلى أسر تتصف بارتفاع معدلات الإعالة، وانخفاض عدد العاملين، هم أكثر عرضة للفقر من غيرهم. وهذا الأثر حاد جداً، حيث أن هناك أكثر من خمسة معالين لكل عامل واحد، ما يؤدي إلى معدل فقر أكبر من الحالات التي تنخفض فيها معدلات الإعالة. وتعتبر الغالبية العظمى من أرباب الأسر الفقيرة مشاركة في القوى العاملة، حيث أن معدل الفقر السائد بين الأفراد الذين يعيشون في أسر أربابها غير مشاركين في القوى العاملة¹⁶ (49.0%)، يفوق معدل انتشاره بين الأفراد الذين يعيشون في أسر أربابها مشاركون في القوى العاملة (58.3%). إلا أن المشاركين في القوى العاملة يشكلون مجموعة غير متجانسة تتألف من عاملين وعاطلين عن العمل. وبالطبع، فإن أهمية العمالة لتحديد وضع الأسر من حيث الفقر، تفوق كثيراً أهمية المشاركة في القوى العاملة، حيث ينتشر الفقر بين أفراد الأسر التي يكون أربابها متعطلين عن العمل (74.2%) على نحو يفوق انتشاره بين أفراد الأسر التي يكون أربابها عاملين (44.7%).

إن أفراد الأسر التي يشكل العمل لدى مشاريع للأسرة المصدر الأساسي لدخلها، ما زالوا يتمتعون بمعدلات أقل للفقر، مقارنة بمجموعات أفراد الأسر الأخرى، في حين تراوحت أعلى معدلات انتشار للفقر بين أفراد تلك الأسر التي تعتمد في معيشتها بشكل أساسي على الزراعة كمصدر رئيسي للدخل. علاوة على أن الأسر التي تعتمد على المساعدات أكثر انكشافاً لارتفاع معدلات الفقر بين صفوفها في حال تم وقف هذه المساعدات. كما تجدر الإشارة إلى ضرورة التعامل مع معدلات الفقر بين الأفراد الذين يكون مصدر دخلهم من العمل في قطاعات العمل الإسرائيلية بشكل حذر، حيث أنها قد تعكس، وبشكل أساسي فقط، أولئك العاملين من الضفة الغربية بما فيها القدس، ولا تشمل قطاع غزة، وبخاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن أبناء قطاع غزة غير مسموح لهم بالعمل في قطاعات العمل الإسرائيلية منذ بداية العام 2006، (بناء على نتائج مسح القوى العاملة الذي يجريه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فقد بلغت نسبة العاملين من قطاع غزة في قطاعات العمل الإسرائيلية 0% العام 2007).

العوامل المؤثرة في احتمالية التعرض للفقر (الفقر الشديد/ المدقع)

حالة الفقر الشديد بين السكان			المتغير
المجموع	فقير	غير فقير	
حجم الأسرة			
100	30.1	69.9	1
100	36.1	63.9	3-2
100	38.9	61.1	5-4
100	46.4	53.6	7-6
100	53.2	46.8	9-8
100	63.8	36.2	+10
عدد الأطفال في الأسرة			
100	39.8	60.2	0
100	38.3	61.7	2-1
100	45.9	54.1	4-3
100	53.6	46.4	6-5
100	69.1	30.9	8-7
100	95.4	4.6	+9
جنس رب الأسرة			
100	50.5	49.5	ذكر
100	47.9	52.1	أنثى
حالة اللجوء			
100	59.4	40.6	لاجئ
100	43.8	56.2	غير لاجئ
المستوى التعليمي لرب الأسرة			
100	62.8	37.2	دون الابتدائي
100	53.0	47.0	ابتدائي-إلى الثانوي
100	27.6	72.4	أعلى من الثانوي

نوع التجمع السكاني		
100	50.3	49.7
100	43.0	57.0
100	64.2	35.8
المنطقة		
100	36.2	63.8
100	74.3	25.7
مشاركة رب الأسرة في القوى العاملة		
100	49.0	51.0
100	44.7	55.3
100	74.2	25.8
100	58.3	41.7
المصدر الرئيسي للدخل		
100	67.1	32.9
100	47.1	52.9
100	50.6	49.4
100	50.4	49.6
100	29.2	70.8
100	63.2	36.9
100	45.1	54.9

تعكس التغيرات في فئات الدخل التغيرات في التوزيع بين المجموعات الأكثر ثراء وباقي السكان. ويلاحظ من النتائج أن نسبة دخل أفقر 10% من الأسر قد بلغ 2.1% من إجمالي الدخل الشهري للأسر العام 2007، مقابل 2.4% العام 2006، بينما بلغ 2.3% العام 2005، و2.2% العام 2004. وتبقى الأنماط متشابهة للفئات الأخرى. كما يلاحظ ارتفاع نسبة دخل الأسر الأكثر ثراء، حيث بلغت نسبة دخل أغنى 10% من الأسر 26.3% من إجمالي دخل الأسر الشهري للعامين 2006 و2007، في حين بلغت 20.4% العام 2005، و27.1% العام 2004. ويلاحظ من النتائج أعلاه أن التغيرات قد تأثرت بها الفئة المتوسطة بشكل أساسي، لصالح فئة الفقراء (بمعنى آخر انكشاف الفئة المتوسطة على

الفقر أو الوقوع في دوامة الفقر، وقد يعزى ذلك إلى أن هذه الفئة قد استنفدت ما تملك من مدخرات أو سلع رأسمالية، أو أن الوضع القائم في قطاع غزة كان له تأثير على الاتجاه العام للأسر الفقيرة).

إجمالي أنماط توزيع دخل الأسر الشهري خلال الفترة بين 1998-2007¹⁷

أغنى 10% لافقر 10%	%90	%80	%70	%60	%50	%40	%30	%20	%10	أفقر
12.6	73.7	57.7	44.2	33.7	24.7	17.0	10.8	5.9	2.1	2007
11.0	73.7	57.6	44.4	34.2	25.9	18.1	11.8	6.3	2.4	2006
10.0	76.6	61.2	47.9	37.1	27.4	19.2	12.1	6.6	2.3	2005
12.5	73.1	57.2	45.5	34.4	25.4	18.0	11.5	6.2	2.2	2004
21.8	71.8	54.5	41.0	30.2	22.2	14.6	9.0	4.4	1.3	2001
8.6	77.0	62.2	49.4	38.5	28.8	20.6	13.6	7.8	2.7	1998

وعلى الرغم من أن البطالة تعتبر عاملاً أساسياً لاحتمالية التعرض للفقر، فإن نسبة من الفقراء يعملون في الفترة الحالية. إن محاولة خلق فرص عمل لن تقلص حالة الفقر بين ما يصنفون بالفقراء العاملين، إذ من الأهم بالنسبة لتلك الفئة اعتماد سياسات رامية إلى زيادة الإنتاجية، وبالتالي زيادة الدخل. فقد أظهرت نتائج مسح العمالة غير المنظمة الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خلال الربع الرابع من العام 2008، أن غالبية الفقراء العاملين يعملون في وظائف غير ثابتة، ويتقاضون أجوراً متدنية.

توزيع العمالة (15 سنة فأكثر) غير المنظمة لكل ألف من السكان ونسب الفقر بين العمالة المنظمة وغير المنظمة (تشرين الأول-كانون الأول 2008)

المنطقة	العمالة غير المنظمة		نسبة العمالة غير المنظمة لكل ألف من السكان	نسبة الفقر بين العاملين المصنفين كعمالة ¹⁸		
	النسبة	المساهمة		منظمة	غير منظمة	المجموع
الضفة الغربية	61.0	81.1	115	55.6	62.6	59.9
شمال الضفة الغربية	57.1	31.8	114	69.0	78.6	74.7
وسط الضفة الغربية	60.6	25.7	125	36.5	36.0	36.2
جنوب الضفة الغربية	67.6	23.6	108	61.7	77.6	72.3
قطاع غزة	39.7	18.9	44	72.8	94.8	80.4
المجموع	55.4	100.0	88	62.6	68.5	65.8

من ناحية أخرى، أظهرت نتائج المسح أن نصيب أفقر 10% من المستخدمين بأجر يشكل 1.7% من إجمالي الأجر الشهري (monthly labor income)، منها 1.5% للقطاع المنظم، و4.3% للقطاع غير المنظم)، بينما أغنى 10% يحصلون على 35.1% من إجمالي الأجر الشهري (منها 35.9% في القطاع المنظم، و21.3% في القطاع غير المنظم). علاوة على ذلك، أشارت النتائج إلى أن نسبة أغنى 10% لأفقر 10% قد بلغت 21.2% (منها 24.0% في القطاع الرسمي، و5.0% في القطاع غير الرسمي). مرة أخرى، يعكس هذا الوضع حقيقة أن العمالة غير المنظمة في الأراضي الفلسطينية ليست مسألة عرض، وإنما نتيجة لظروف السوق.

إجمالي أنماط توزيع الدخل الشهري المتحصل من التكسب (monthly labor income)، الربع الرابع من العام 2008

أفقر	%10	%20	%30	%40	%50	%60	%70	%80	%90
قطاع منظم	1.5	4.8	9.5	15.2	21.5	29.2	38.6	50.0	64.2
غير منظم	4.3	12.2	20.1	30.5	40.4	50.2	60.1	72.1	79.0
المجموع	1.7	5.2	10.1	16.0	22.5	30.3	39.7	51.2	65.0

تركيبة الأسر الفلسطينية من حيث علاقة أفرادها بالقوى العاملة

من أهم المؤشرات التي يمكن الاستناد إليها لتقدير حجم المساعدات الاجتماعية المطلوبة للأسر وشكلها، هي علاقة أفرادها بقوة العمل والدخل. وبسبب عدم توفر مؤشر الدخل، يمكن التقريب إلى المستوى المعقول من خلال تصنيف الأسر إلى خمسة مستويات من حيث الأسر الأكثر حاجة للمساعدات أو لفرص عمل. والمبدأ الذي انطلق منه التصنيف، والذي يعتمد على ما هو متوفر من بيانات، مبدأ علاقة أفراد الأسرة بقوة العمل، حيث تم تقسيم الأسر إلى خمسة مستويات مرتبة تصاعدياً، أي أن المستوى الأول يبدأ بالأسر التي من المفترض أنها ليست بحاجة لأي مساعدة اجتماعية، وتنتهي بالمستوى الخامس الذي تقع تحته الأسر التي هي بحاجة ماسة للمساعدة الاجتماعية، وبخاصة من خلال توفير فرص عمل، حيث تصنف الأسر من صنف المستوى الأول إذا كان فيها عضو/ فرد واحد على الأقل يعمل في وظيفة محمية حسب التعريف آنف الذكر، وبالتالي لا داعي لدعمهم مادياً في حال ندرة الموارد التمويلية للقطاع الاجتماعي. يليها المستوى الثاني، الذي تقع تحته الأسر التي يعمل فيها على الأقل فرد واحد كصاحب عمل/ يعمل لحسابه الخاص، بافتراض وجود مشروع يدر دخلاً للأسرة ولو كان صغيراً. والمستوى الثالث هو للأسر التي يعمل فيها على الأقل فرد واحد كمستخدم بأجر، ولكن غير

محم حسب التعريف السابق، وهنا تبدأ الأسرة بالاقتراب إلى منطقة خطر الدخول ضمن قائمة الفقراء، وبالتالي يعتمد حالهم على الوضع الاقتصادي العام، ففي حالة الكساد، يتوقع أن تفقد مصدر رزقها. أما المستويان الرابع والخامس، فمن المفترض أنهما ضمن دائرة الفقر، إلا في حال كان هناك مصدر دخل آخر ثابت للأسرة مثل العقارات، أو أصول استثمارية، ولكن تبقى نسبتهما نادرة، وبخاصة أن تلك الأسر يكون فيها على الأقل شخص يبحث عن عمل، ولا يعمل أي من أفرادها، حيث أن المستوى الرابع تقع تحته الأسر التي لا يعمل أحد من أعضائها/ أفرادها، وليس فيها أي شخص عاطل عن العمل. بينما المستوى الخامس، فهو للأسر التي لا يوجد فيها أي شخص يعمل، ولكن فيها على الأقل فرد عاطل عن العمل. ونود الإشارة هنا، إلى أنه تبقى هناك نسبة خطأ في التقدير بسبب عدم ربط تلك التصنيفات بالدخل أو مصادر الدخل من جانب، كما لم يتم ربطها كذلك بحجم المساعدات أو رواتب التقاعد التي يحصل عليها أفراد تلك الأسر من جانب آخر. ولكن ما يتم الحديث عنه هنا، هو فقط حجم النشيطين والمنتجين في الأسرة، ويأتي هذا من مبدأ مستوى الاستمرارية في توفير مصدر دخل، ومستوى المخاطرة التي تعيشها الأسر من ناحية ارتباط أفرادها بسوق العمل. وعلى الرغم من ذلك، يبقى هذا التصنيف قريباً من الدقة من حيث التوزيع النسبي الذي يعطي صورة أولية لتركيبية الأسر ومدى احتمالية أن تكون من ضمن الأسر الفقيرة/الضعيفة، أو الأسر القوية؛ أي التي تمتلك مقومات الصمود من حيث رأس المال البشري الذي تعتمد عليه تلك الأسر.

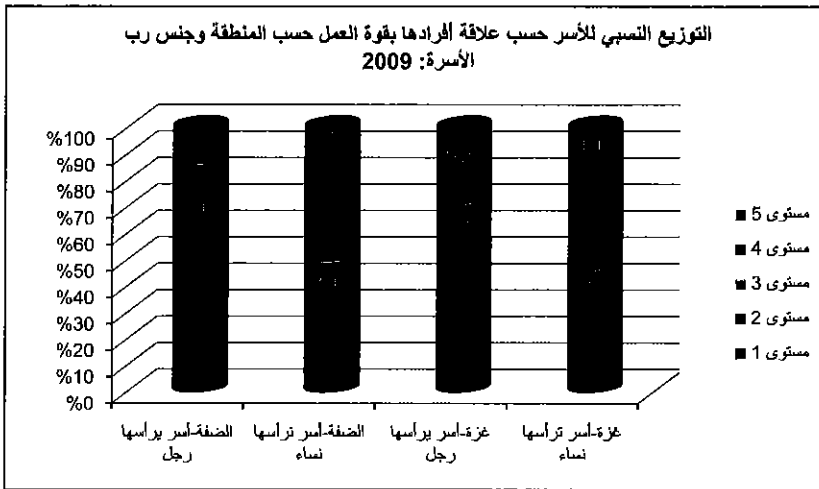
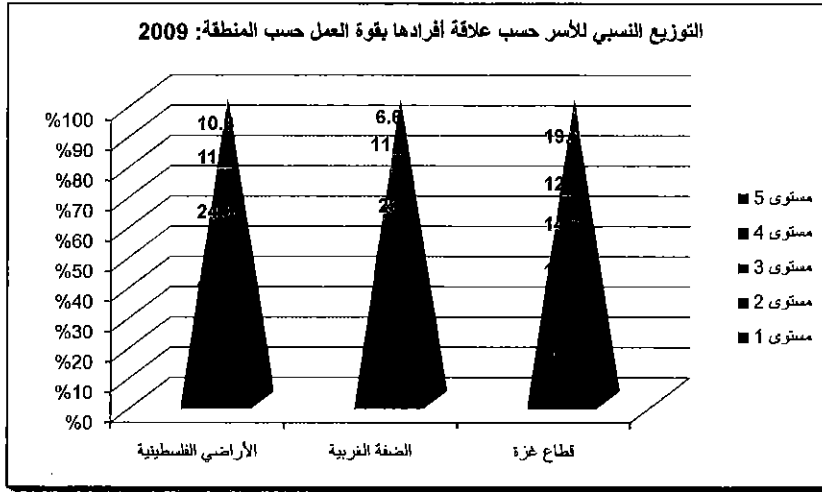
باستخدام بيانات مسح القوى العاملة العام 2009¹⁹، تم تصنيف الأسر إلى المستويات الخمسة. وقد وجد تفاوت ملحوظ ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة من حيث تركيبة الأسر وعلاقة أفرادها بقوة العمل، ففي قطاع غزة، تأثرت التركيبة بشكل كبير بالنسبة العالية لمساهمة القطاع العام في التشغيل بالمقارنة مع الضفة الغربية، والعدد القليل من العاملين في القطاع الخاص بالمقارنة مع القطاع العام في قطاع غزة، أو بالمقارنة بمساهمة القطاع الخاص في التشغيل في الضفة، وكذلك تأثرت بنسبة البطالة العالية في ظل الحصار المفروض على قطاع غزة منذ العام 2006، بحيث ساهمت النسبة العالية للوظائف المحمية في الحكومة والمنظمات الدولية في قطاع غزة في حماية ما لا يقل عن 38% من الأسر من الوقوع في دائرة الفقر. بينما كانت المساهمة أقل في الضفة الغربية، حيث وصلت النسبة إلى 21%. أما النسب العالية للبطالة في قطاع غزة، فقد أوقعت 19% من الأسر فيها، وذلك ضمن الأسر التي تقع تحت المستوى الخامس المتدني؛ أي أن ما يقارب خمس الأسر في قطاع غزة لا يوجد فيها أحد يعمل، ويوجد فيها، في المقابل، على الأقل فرد يبحث عن عمل بشكل جاد، بينما لا تتجاوز النسبة في الضفة الغربية 7%. والأسر التي تقع تحت تصنيف المستويين الرابع والخامس هي الأكثر حاجة للمساعدة الاجتماعية أو توفير فرص عمل. ففي قطاع غزة، تصل نسبة الأسر التي ينطبق عليها تصنيف المستويين الرابع والخامس إلى حوالي الثلث، بينما لا تتجاوز الخمس في الضفة

الغربية، ما يعني أن حدة الفقر في قطاع غزة أعلى بكثير من الضفة الغربية، وهذا ليس بجديد، ولكن ما هو جديد، شكل الحاجة التي تطلبها الأسر الفلسطينية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. فأغلب الأسر التي ذكرنا أنها بحاجة للمساعدة العاجلة، يحتاج لفرص عمل لأبنائها، أي حوالي ثلث الأسر التي تقع ضمن تصنيف المستويين الرابع والخامس في قطاع غزة، وحوالي الثلثين في الضفة الغربية.

من جانب آخر، تتساوى تقريباً نسبة الأسر التي تقع تحت المستويات الثلاثة الأخيرة التي تحتاج أما إلى فرص عمل، وإما إلى مساعدات اجتماعية وإما إلى توفير نظام تأمينات اجتماعية لأفراد أسرها العاملين في وظائف غير محمية. ولأن وظائف القطاع الخاص متدنية في قطاع غزة، فقد قلل ذلك من الحاجة للتأمينات الاجتماعية مقارنة مع المتطلبات الأخرى. فنسبة تلك الأسر (المستوى الثالث) التي لا يوجد فيها أحد يعمل بوظيفة محمية، وليس لديها مشروع أسري، بل لديها على الأقل شخص واحد يعمل في وظيفة غير محمية) لا تتجاوز 15% من إجمالي الأسر في قطاع غزة، بينما تصل إلى 29% في الضفة الغربية. وبالتالي، فإن الأداء الاقتصادي العام في كل منطقة يحدد متطلبات الأسر الأكثر إلحاحاً.

وبالتالي، فإن الحاجة إلى توفير فرص عمل للأسر الفلسطينية في قطاع غزة تأتي في المرتبة الأولى، بينما الحاجة للمساعدات الاجتماعية في الضفة الغربية هي في المرتبة الأولى للأسر التي تعاني من فقدان الدخل. ولكن لو نظرنا بشكل أشمل لكافة الأسر وأولوياتها، نلاحظ أن هناك حاجة ماسة لحوالي ثلث الأسر في الضفة الغربية إلى التأمينات الاجتماعية لرفع مستوى الحماية لوظائف أفرادها، بينما في قطاع غزة، تبقى أولوية توفير فرص عمل في المقدمة.

ومن حيث المقارنة ما بين الأسر التي يرأسها رجل أو ترأسها امرأة، والتي تشكل حوالي 12% حسب التعريف الشائع للرؤس الذي يشتمل على مفهوم مكتسب الرزق، فهناك اختلاف كبير. فبلا شك، فإن الأسر التي تحتاج إلى مساعدة اجتماعية تتركز بين الأسر التي ترأسها نساء، حيث أن الحاجة التي تحتل الأولوية الأولى للأسر التي يرأسها نساء هي المساعدة الاجتماعية النقدية/العينية، وتصل نسبة الأسر التي تحتاج إلى مساعدة إلى 46% في الضفة الغربية، و42% في قطاع غزة. بينما الأسر التي يرأسها رجال في الضفة الغربية فحاجتها الأساسية تكمن في الحماية الاجتماعية، حيث تحتاج حوالي 31% من الأسر التي يرأسها رجل في الضفة الغربية إلى توفير تأمينات اجتماعية لأحد أفرادها العاملين بشكل غير محم. بينما في قطاع غزة، تتمثل الحاجة الأولى للأسر التي يرأسها رجل في توفير فرص العمل، حيث يوجد ما لا يقل عن 20% من أسر قطاع غزة التي يرأسها رجل، أفرادها لا يعملون، وأحدهم على الأقل يبحث عن عمل، وتعتبر تلك الحالة هي الأسوأ من بين الحالات الأخرى.



وبشكل عام، تحتاج السلطة الوطنية الفلسطينية إلى موازنة عالية جداً ما تقرررت تغطية كافة الأسر الفقيرة التي تشكل حسب التقديرات الرسمية نسبة لا تقل عن الثلث من إجمالي الأسر الفلسطينية. ومن المفترض أن لا تقل قيمة المساعدة للأسرة عن خط الفقر للأسرة التي تضم بالغين اثنين و4 أطفال، أي لا يقل عن 600 دولار كقيمة تقريبية شهرية للأسرة الواحدة. وبالتالي، نحتاج إلى حوالي 1.6 مليار دولار سنوياً، أي حوالي ثلث الناتج المحلي الإجمالي. وهو ما يفوق طاقة الحكومة، ما يجعل من الأهمية بمكان التفكير بالبدائل التنموية، من خلال تشجيع الاستثمار لخلق ما لا يقل عن 76 ألف فرصة عمل، لحوالي 76 ألف أسرة لا يوجد فيها أي فرد يعمل، ولكن فيها على الأقل فرد واحد عاطل عن العمل، ومستعد للعمل. وهذا يتطلب

توفير ما لا يقل عن نصف مليار دولار سنوياً كفاتورة رواتب لخلق تلك الفرص، ومثلها كمساعدة اجتماعية، مع العلم أن تلك المساعدات إن قدمت كمساعدات نقدية للاستهلاك المباشر من الأسر، التي تتصف بالمساعدات الإغاثية، سوف تزيد العبء على الوطن سنة بعد سنة، ما يعيدنا إلى الخلف وليس الأمام. والبديل الأفضل هو الاستثمار، وإيجاد الوسائل التنموية والإنتاجية، ورفع مشاركة المرأة في سوق العمل، بحيث نقلل من الأسر التي تقع تحت المستوى الرابع التي تتركز فيها الأسر التي تترأسها نساء، وذلك من خلال خلق فرص العمل، وإتاحتها بسهولة، وبالتالي رفع مستوى العرض من الأيدي العاملة، الذي يعني رفع نسب المشاركة في سوق العمل، ما يجعل الأسر تعتمد على الدخل الوارد من العمل المنتج وليس المساعدة غير المنتجة. يقابل ذلك، توفير فرص الحماية الاجتماعية، من خلال إقرار قانون التأمينات الاجتماعية لتغطية القطاع الخاص، ما يشجع طالبي العمل على التوجه نحو العمل في القطاع الخاص، أو خلق فرص عمل ذاتية، وخلق المشاريع الأسرية التنموية في القطاعات الاقتصادية كافة. تلك الخطوات، من المؤكد أنها ستخفف من عبء فاتورة المساعدات الاجتماعية، وتحولها إلى فاتورة التأمينات الاجتماعية التي يقابلها العمل المنتج، ومن ثم زيادة ونمو الناتج المحلي الإجمالي، الذي بدوره يرفع مستوى الاستثمار، ويدور رأس المال، الذي بدوره يخلق المزيد من فرص العمل، وبالتالي يدخل الاقتصاد الفلسطيني في دورة حياة رأس المال المادي والبشري، والنمو المستدام.

ولكن تلك الافتراضات تبقى حلمًا، ما دام هناك احتلال وإجراءات إسرائيلية تعسفية تسعى إلى تقويض أي إجراءات وإنجازات ترمي إلى التنمية المستدامة، وتحقيق أهداف الاحتلال في التوسع في الأرض على حساب تهجير الشباب الفلسطيني. وبالتالي، وبسبب الظروف التي تمر بها الأراضي الفلسطينية، لا بد من إيجاد الحلول لحماية الأسر الفقيرة، وبخاصة التي لا تجد فرصة عمل لأبنائها، وتحديدًا في قطاع غزة المحاصر.

نسبة بعض مؤشرات المنشآت في القطاع غير الزراعي التي تشغل 5 مستخدمين فأكثر إلى الإجمالي (نسبة مساهمة المنشآت التي تشغل 5 فأكثر لبعض القيم):

2008, 2004, 2000

2008	2004	2000	
			عدد المنشآت
5.6	5.9	7.6	الأراضي الفلسطينية
5.9	5.3	7.5	الضفة الغربية
4.9	6.9	7.7	قطاع غزة
			عدد المستخدمين/ الذكور
55.3	60.7	63.4	الأراضي الفلسطينية
60.5	60.8	62.0	الضفة الغربية
41.4	60.5	66.2	قطاع غزة
			عدد المستخدمين/ الإناث
68.4	71.5	76.2	الأراضي الفلسطينية
69.5	69.0	77.6	الضفة الغربية
65.0	77.3	70.4	قطاع غزة
			عدد المستخدمين والمستخدمات
58.7	63.0	66.3	الأراضي الفلسطينية
63.0	62.8	66.1	الضفة الغربية
46.8	63.3	66.9	قطاع غزة
			عدد العاملين/ات (باجر وبدون أجر)
30.8	33.6	39.3	الأراضي الفلسطينية
34.2	32.9	39.6	الضفة الغربية
22.6	34.8	38.6	قطاع غزة

تعويضات العاملين/ات (ليست بالضرورة أن المستخدمين/ات عملوا/ عملن عاماً كاملاً) – القيمة بالآلاف دولار أمريكي			
71.2	74.4	68.1	الأراضي الفلسطينية
74.4	75.7	67.7	الضفة الغربية
51.1	71.2	69.5	قطاع غزة
النصيب السنوي للمستخدم/ة بأجر من إجمالي التعويضات في المنشآت التي تشغل أقل من 5 مستخدمين/ات بالدولار			
4063	2967	4249	الأراضي الفلسطينية
4695	3269	4778	الضفة الغربية
2837	2483	3012	قطاع غزة
النصيب السنوي للمستخدم/ة بأجر من إجمالي التعويضات في المنشآت التي تشغل 5 فأكثر بالدولار			
7049	5071	4617	الأراضي الفلسطينية
8029	6027	5152	الضفة الغربية
3371	3564	3409	قطاع غزة
نسبة تعويضات المستخدمين في المنشآت الكبيرة إلى الصغيرة			
173.5	170.9	108.7	الأراضي الفلسطينية
171.0	184.4	107.8	الضفة الغربية
118.8	143.5	113.2	قطاع غزة

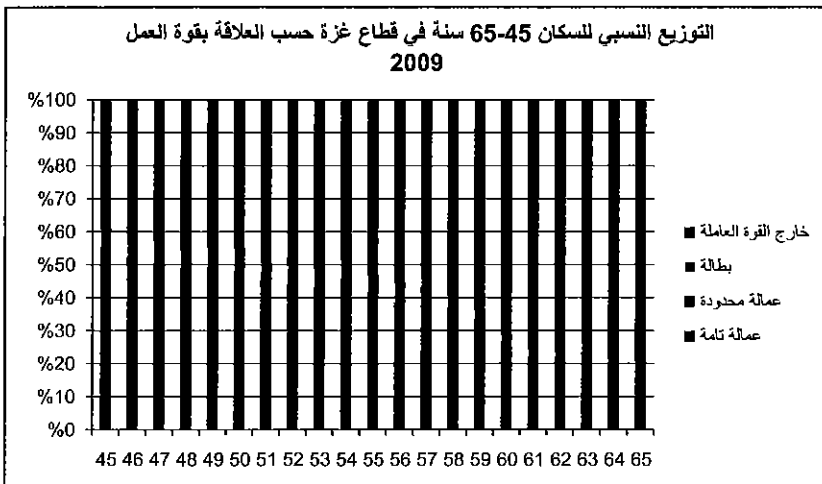
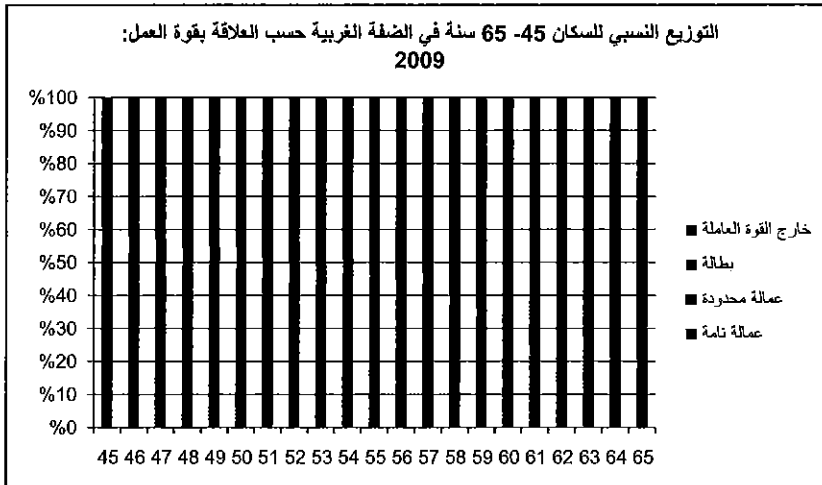
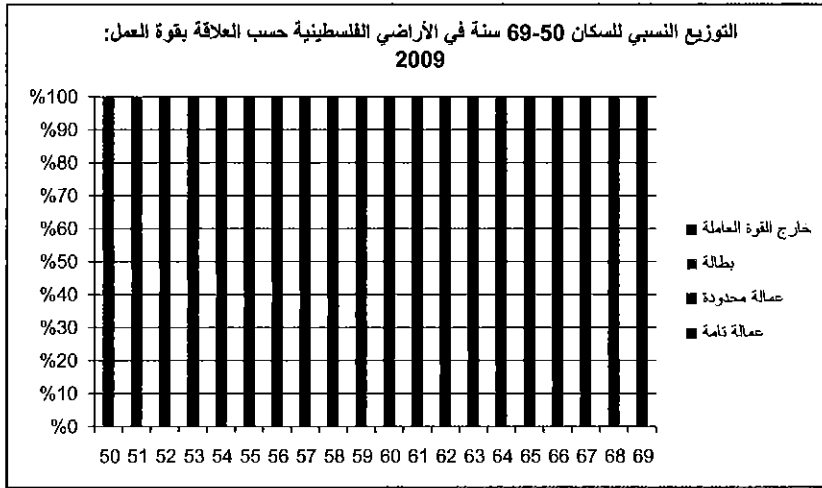
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. سلسلة المسوح الاقتصادية، سنوات متفرقة. رام الله-فلسطين.

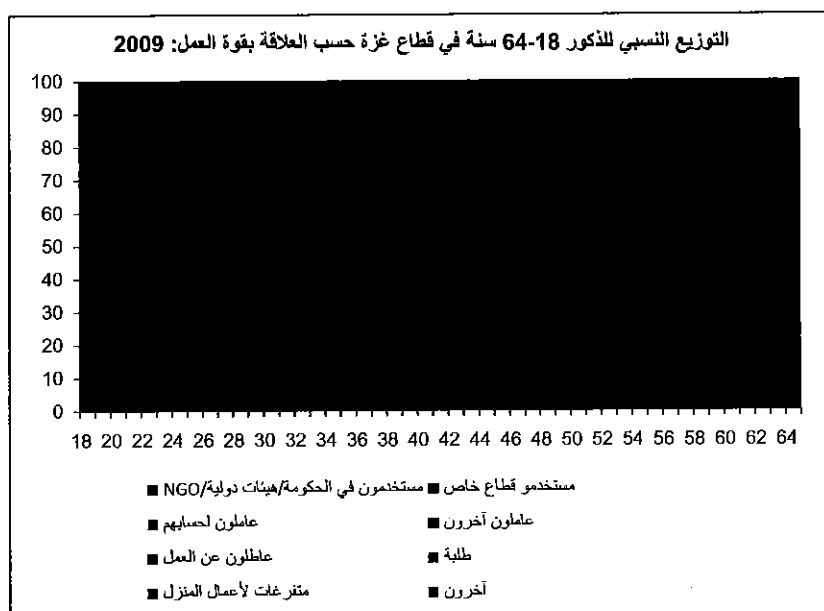
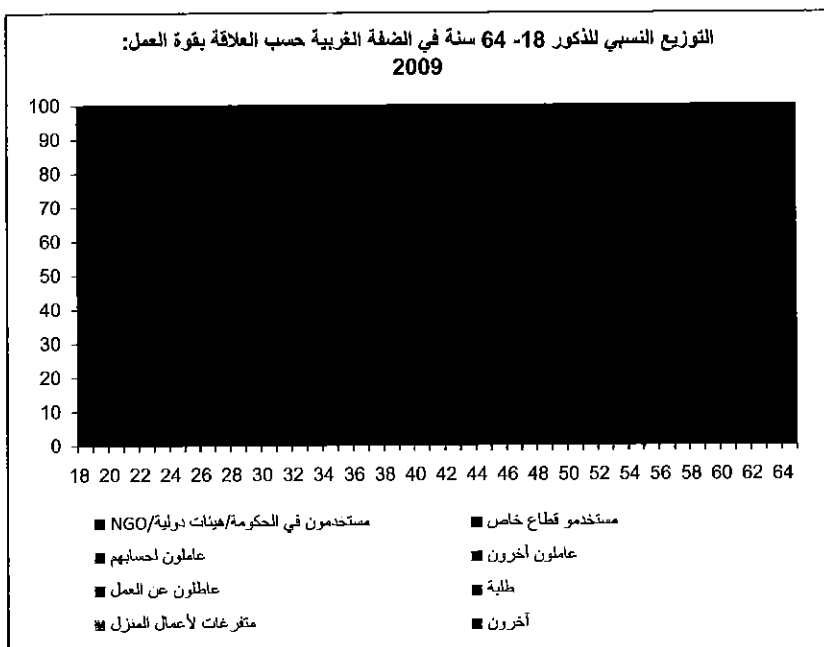
عدد المنشآت في القطاع غير الزراعي، وعدد المستخدمين وتعويضات العاملين
حسب المنطقة والجنس وحجم المنشآت: 2008، 2004، 2000

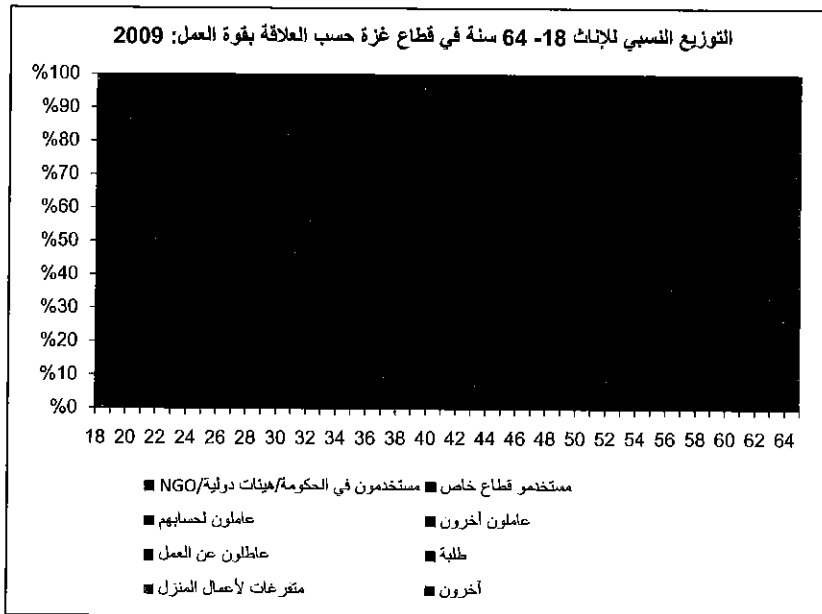
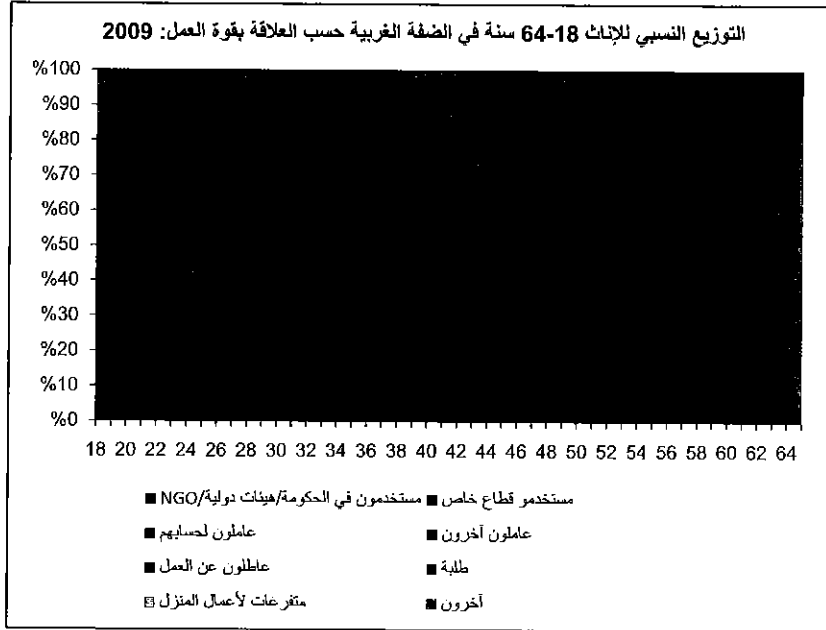
المنشآت التي تشغل 5 فأكثر			المنشآت التي تشغل أقل من 5 مستخدمين			
2008	2004	2000	2008	2004	2000	
عدد المنشآت						
5233	4819	5801	89002	77543	70925	الأراضي الفلسطينية
3849	2896	3954	61876	51558	48814	الضفة الغربية
1383	1923	1847	27126	25985	22111	قطاع غزة
عدد المستخدمين / الذكور						
48861	53971	59729	39549	34986	34453	الأراضي الفلسطينية
38743	31822	38844	25244	20530	23808	الضفة الغربية
10119	22150	20885	14305	14457	10645	قطاع غزة
عدد المستخدمين الإناث						
21397	17667	20911	9863	7046	6545	الأراضي الفلسطينية
16734	12000	17039	7350	5380	4915	الضفة الغربية
4663	5667	3872	2514	1666	1630	قطاع غزة
عدد المستخدمين والمستخدمات						
70258	71638	80640	49412	42033	40998	الأراضي الفلسطينية
55477	43822	55883	32593	25910	28723	الضفة الغربية
14781	27817	24757	16819	16123	12275	قطاع غزة
نسبة المستخدمين باجر إلى العاملين (باجر وبدون اجر)						
91.1	91.8	91.3	28.5	27.3	30.0	الأراضي الفلسطينية
91.9	92.7	92.4	28.1	26.9	31.2	الضفة الغربية
88.1	90.5	88.7	29.3	28.0	27.6	قطاع غزة

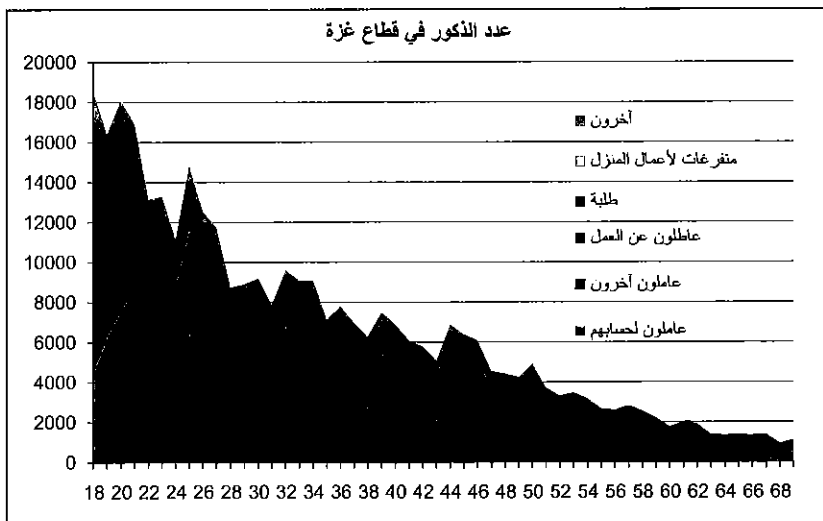
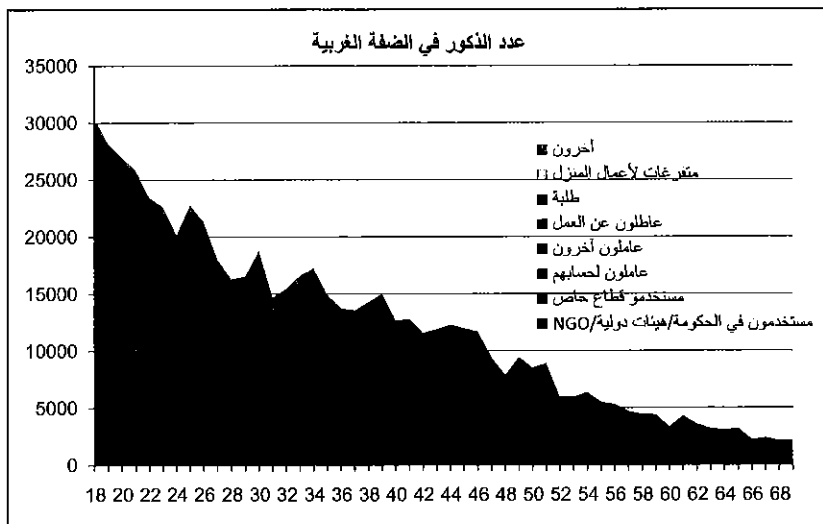
عدد العاملين (باجر وبدون اجر)						
77143	78022	88357	173372	153944	136602	الأراضي الفلسطينية
60370	47286	60460	116015	96286	92170	الضفة الغربية
16774	30736	27897	57357	57658	44432	قطاع غزة
تعويضات العاملين (ليست بالضرورة أن المستخدمين عملوا عاماً كاملاً)						
495259	363247	372335	200740	124718	174211	الأراضي الفلسطينية
445429	264121	287936	153027	84688	137240	الضفة الغربية
49831	99125	84400	47713	40030	36972	قطاع غزة

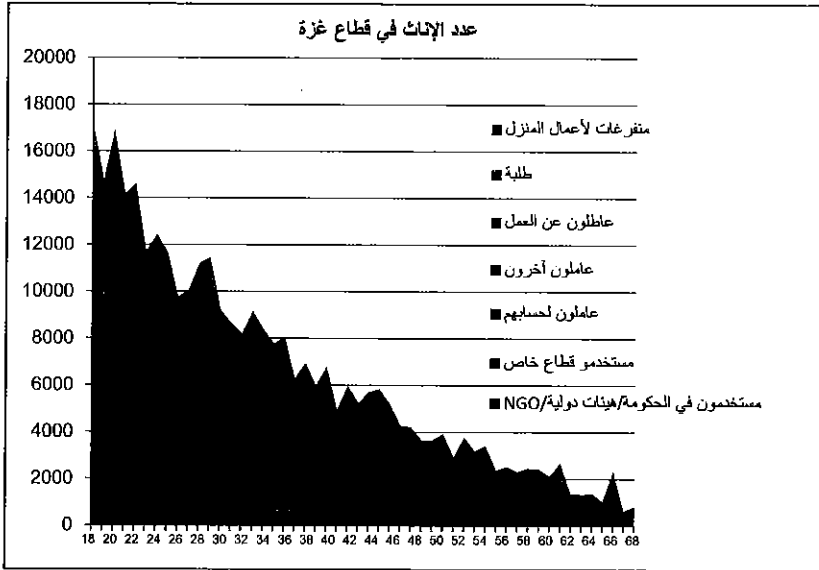
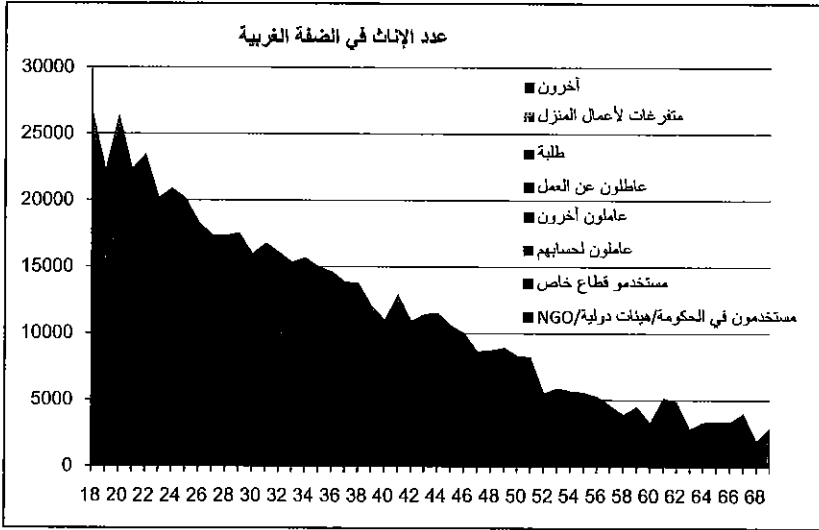
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. سلسلة المسوح الاقتصادية، سنوات متفرقة. رام الله-فلسطين.











الهوامش

¹ الأفراد غير المحمين؛ أي من ليس لديهم تأمين تقاعدي بعد وصولهم سناً محددة، وليس من الضروري أنهم بحاجة إليه، فمنهم من لديه العقارات أو أقارب من الدرجة الأولى يعيلونهم.

² European Communities 2009. *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion*. 2009, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. European Commission. Luxembourg.

³ هلال، جميل. (2006). "حال شبكات الامان الاجتماعي في مناطق السلطة الفلسطينية". ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي 2006 حول البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله - فلسطين.

⁴ المصدر السابق.

⁵ المصدر السابق.

⁶ المصدر: http://en.wikipedia.org/wiki/Social_security#Equatorial_Guinea.

⁷ International Labour Organization, Social Security Department (2008). *Setting Social Security Standards in a Global Society*. SOCIAL SECURITY POLICY BRIEFINGS. Geneva.

⁸ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. *سلسلة المسوح الاقتصادية 2000-2008*. رام الله - فلسطين.

⁹ لا تشمل وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين - الأونروا، التي يتمتع موظفوها بقانون خاص يضمن حقوقهم التي يمكن أن نوصفها بالسخية إذا ما قورنت مع موظفي القطاعات الأخرى.

¹⁰ المسح تم تنفيذه من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، فلسطين.

¹¹ وزارة التخطيط. 2007. *خطة الإصلاح والتنمية 2008-2010*. رام الله - فلسطين.

¹² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. *تقرير الفقر 2007*، رام الله - فلسطين.

¹³ لا تتوفر نتائج أحدث حتى أيار 2010، إلا أنها تعطي مؤشراً تقريبياً.

¹⁴ تستند إحصاءات الفقر المبيّنة في هذا الجزء إلى التعريف الرسمي للفقر الذي تم وضعه في العام 1997. ويضم التعريف ملامح مطلقة ونسبية تستند إلى موازنة الاحتياجات الأساسية لأسرة تتألف من ستة أفراد (بالغين اثنين، وأربعة أطفال)، هذا وقد تم إعداد خطي فقر وفقاً لأنماط الإنفاق الحقيقية للأسر. لقد تم احتساب خط الفقر الأول (الذي يشار إليه بـ "خط الفقر الشديد")، بشكل يعكس الحاجات الأساسية من ميزانية المأكل والملبس والسكن. أما خط الفقر الثاني (الذي يشار إليه بـ "خط الفقر")، فقد تم إعداده بطريقة تعكس 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 الأسرة (حجم الأسرة وعدد الأطفال). الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. *سلسلة تقارير الفقر 1998-2007*.

¹⁵ تم نشر نسب الفقر على مستوى الفرد باستخدام بيانات الدخل الشهري. كما تم حساب النسب بناء على تعريف خط الفقر الشديد / الدق.

¹⁶ تجدر الإشارة هنا إلى أن غالبية أرباب الأسر خارج القوى العاملة تتكون من المتقاعدين أو ربات البيوت الذين يكون لديهم مصدر دخل في الغالب.

¹⁷ الـ ranking، تم بناء على متوسط دخل الفرد.

¹⁸ نسب الفقر حسبت على أساس إجمالي الدخل المتحصل من التكسب (الأجر الشهري).

¹⁹ المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. *مسح القوى العاملة 2009*. رام الله - فلسطين.

المراجع باللغة العربية

- الجهان المركزي للإحصاء الفلسطيني. سلسلة المسوح الاقتصادية 2000-2008. رام الله-فلسطين، 2010.
- _____. قاعدة بيانات مسح القوى العاملة 1996-2008. رام الله-فلسطين، 2009.
- _____. النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت، 2007. رام الله-فلسطين، 2009.
- _____. الفقر في الأراضي الفلسطينية، سنوات مختارة 2004-2007.
- _____. مسح ظروف الخريجين 2006: النتائج الأساسية. رام الله-فلسطين، 2006.
- _____. مسح ظروف العاملين 2005: النتائج الأساسية. رام الله-فلسطين، 2005.
- الكفري، صالح. الانتقال من التعليم العالي لسوق العمل: البطالة بين الخريجين من منظور النوع الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية. رام الله-فلسطين، 2010.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). "البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها". أوراق العمل ووقائع المؤتمر السنوي (2006). رام الله-فلسطين، 2006.
- هلال، جميل. "حال شبكات الأمان الاجتماعي في مناطق السلطة الفلسطينية". ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي 2006 حول البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها. رام الله-فلسطين: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، 2006.
- وزارة التخطيط الفلسطينية. الإصلاح والتنمية 2008-2010. رام الله - فلسطين، 2007.

المراجع الانجليزية

- Bendokat, Regina and Maurizia Tovo (1999). "A Social Protection Strategy for Togo". *Social Protection Discussion Paper Series* No. 9920. D.C.Washington: The World Bank.
- Daoud, Y. (1999). "Gender Gap in Returns to Education in Palestine". *Economics of Education Review*, vol. 24, No. 6: 633-649
- Daykin, Chris (2000). *Social Security and the consulting Actuary*. London, UK: UK Government Actuary.
- Delavande , Adeline, Xavier Giné, and David McKenzie (2009). "Measuring Subjective Expectations" in Developing Countries. A Critical Review and New Evidence. *Policy Research Working Paper* 4824. The World Bank.
- El-Jafari, M (2008), "Patterns of Private Investments in Palestinian Higher Education: Potential and Constraints", *Economic Research Forum Working Paper* 442. Cairo, Egypt: ERF.
- European Communities (2009). Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Luxembourg: European Commission.
- _____. (2009). Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2009. Luxembourg.
- European Disability Forum. "Toolkit on The National Strategy Reports on Social Protection and Social Inclusion 2008-2010".
- Hilal, J., S. AL-Kafri, & E. Kuttub (2008). *Unprotected Employment in the West Bank and Gaza Strip- A Gender Equality and Workers' Rights Perspective*. Beirut: International Labour Organization
- Hoddinott, John and Agnes Quisumbing (2003). "Methods for Microeconomic Risk and Vulnerability Assessments". *Social Protection Discussion Paper Series* No. 0324. Social Protection Unit, Human Development Network. The World Bank
- Holzmann, Robert and Steen Jorgensen (1999). "Social Protection as Social Risk Management: Conceptual Underpinnings for the Social Protection Sector Strategy Paper". *Social Protection Discussion Paper Series* No. 9904. Social Protection Unit. Human Development Network. The World Bank
- International Labour Organization, Social Security Department (2008). "Setting Social Security Standards in a Global Society". *Social Security Policy Briefings*. Geneva.
- Norton, Andy, Tim Conway, and Mick Foster (2001). "Social Protection Concepts and Approaches: Implications for Policy and Practice in International Development. Centre for Aid and Public Expenditure". *Working Paper* 143. London, UK: Overseas Development Institute.
- Peracchi, Franco, Valeria Perotti and Stefano Scarpetta (2007). "Informality and Social Protection: Preliminary Results from Pilot Surveys in Bulgaria and Colombia". *SP DISCUSSION PAPER* NO. 0717. Social Protection and Labour, The World Bank.

- Perotti, Valeria (ISFOL) and Sánchez Puerta, Maria Laura (The World Bank) (2009). "Personal Opinions about the Social Security System and Informal Employment: Evidence from Bulgaria". *Social Protection and Labour Discussion Paper*, The World Bank.
- Robolis, Savas, George Romanias, Vasilis Margios, and John Chatzivasiloglou (2005). "Actuarial Study for Social Security Foundation – Single Insurance Fund of Salaried Employees (IKA –ETAM): Main Conclusions and Recommendations". Labour Institute Greek General Confederation of Labour (GSEE) –Confederation of Public Servants (ADEDY). Athens
- Salmen, Lawrence (1999). "Beneficiary Assessment Manual for Social Funds". *Social Protection Discussion Paper Series No. 9930*. Social Protection Unit. Human Development Network. The World Bank.
- The World Bank (2010). *Towards a Palestinian State: Reforms for Fiscal Strengthening, Economic Monitoring Report to the Ad Hoc Liaison Committee*. (Unpublished)
- . (2004). *Protecting the Vulnerable: The Design and Implementation of Effective Safety Nets*. The Case of A Post-Crisis Country, Indonesia. Washington, D.C.: World Bank Institute.

استطلاع رأي أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
والمستخدمين فيها بشأن استعدادهم للانضمام لنظام
التأمينات الاجتماعية في حال إقراره في الأراضي
الفلسطينية

النتائج الأساسية للمسح الميداني

استطلاع رأي أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
والمستخدمين فيها بشأن استعدادهم للانضمام لنظام
التأمينات الاجتماعية
في حال إقراره في الأراضي الفلسطينية
النتائج الأساسية للمسح الميداني

الجزء الأول

المقدمة

تنحصر التأمينات الاجتماعية في ظل غياب صندوق الضمان الاجتماعي فقط في هيئة التأمين والمعاشات التي تشمل فقط موظفي الحكومة من مدنيين وعسكريين، بالإضافة إلى بعض المهن مثل المهندسين، والمحامين، والأطباء، المنتسبين إلى نقابات مهنية، والمشاركين ضمن قانون التقاعد الخاص بالنقابة.

وتغطي تلك النظم المتوفرة فئة من العاملين لا تتجاوز الربع حسب التقديرات في العام 2009، و17% من النشيطين اقتصادياً، وحوالي 8% من القوة البشرية (15-64 سنة). ما يرفع هذا من حجم التحديات أمام بناء نظام حماية اجتماعية في الأراضي الفلسطينية، إضافة إلى التحديات سابقة الذكر. وتغطي التأمينات الاجتماعية الحكومية كافة المجالات المنصوص عليها دولياً، ما جعل البنك الدولي يصفه بالنظام السخي (generous pension system) لتوفيره إمكانية التقاعد المبكر، وتوفيره استحقاقات ذات عائدات عالية، وتوفير بدلات/تعويضات ليست ذات صلة بالتقاعد (World Bank, 2003; 2010)، حيث يقدر الإنفاق العام على التأمينات بحوالي 4% من الناتج المحلي الإجمالي (GDP) للعام 2008؛ أي أعلى من المعدل العام في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA)، الذي يتراوح ما بين 0.1%-2%، وأعلى من مساهمة الناتج المحلي الإجمالي للدول نفسها التي لها مستوى نصيب الفرد نفسه من الناتج المحلي الإجمالي. وفي ظل أن المجتمع الفلسطيني مجتمع فتي، حيث تشكل الفئة العمرية (65 سنة فأكثر) نحو 3% فقط، وبالتالي سيكون على الحكومة عبء مالي من جراء نظام التأمينات الاجتماعي الحالي، يرتفع العبء مع تقدم الشباب في السن، وبخاصة في ظل زيادة متوسط البقاء على قيد الحياة. وتتراوح التقديرات الحالية للدين (الديون) الناتج من التأمينات الاجتماعية ما بين 1.5-2 مليار دولار؛ أي ضعف قيمة رواتب موظفي الحكومة السنوية (World Bank, 2010). تلك المعطيات المتعلقة بالمزايا التي يحصل عليها الموظف الحكومي، تبين مدى التباين الكبير بين وظيفة حكومية ووظيفة أخرى، وبخاصة الوظائف في القطاع الخاص، وبالتالي هي من أحد الأسباب الأساسية التي تُضعف القطاع الخاص، من خلال توجه الشباب الخريجين للبحث أولاً عن الوظائف الحكومية، وبخاصة الفتيات.

ولتوفير الحد الأدنى من الحياة الكريمة للمجتمع الفلسطيني، تسعى المؤسسة الفلسطينية لدراسة الديمقراطية - مواطن، إلى تطوير وتشريع قانون ضمان اجتماعي، يهدف إلى وضع نظام ضمان وطني شامل، تتوفر من خلاله الحماية الاجتماعية والحياة الكريمة للمواطنين وأفراد أسرهم، كجزء من حقهم في المواطنة، وذلك من خلال:

1. تأمين دخل شهري مستمر في حالات فقدان القدرة على الكسب، أو انعدام الدخل.
2. توفير الاستقرار المادي والنفسي للأفراد الذين يشملهم التأمين، بما يسهم في زيادة الإنتاج ورفع الإنتاجية.
3. المساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال استثمار فائض

أموال النظام في المجالات الاستثمارية المختلفة.

4. تعميق قيم التكافل والتضامن بين أبناء المجتمع.

ولتحقيق تلك الأهداف، تقوم مؤسسة مواطن بتنفيذ سلسلة من الأنشطة البحثية والاستكشافية. ومن ضمن تلك الأنشطة دراسة مدى تقبل واستعداد مجتمع الهدف من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تشغل ما لا يزيد على 6 مستخدمين بأجر، والمستخدمين بأجر فيها، للانضمام لنظام تأمينات اجتماعية، والمساهمة فيه مالياً، وما هي الخدمات التي من المفترض أن يقدمها النظام، ومن هي الجهة التي من المفترض أن تديره، حيث يهدف المسح إلى استطلاع رأي الفئة التي من الممكن أن لا تقع ضمن الفئة التي من المفترض أن تساهم بشكل إجباري في النظام، بل بشكل اختياري، على غرار الكثير من الأنظمة المتبعة. ويهدف الاستطلاع إلى معرفة مدى تقبل واستعداد الفئة المستهدفة للمساهمة في النظام، ووجهة نظرهم في شكل النظام والخدمات التي يرون أنه من المهم شمولها، وما هي الجهة الأكثر ثقة بإدارتها.

تحاول الدراسة المساهمة في وضع الحجر الأساس في تقدير حجم المتوقع مساهمتهم في نظام التأمينات الاجتماعية، وحجم المساهمة المالية المتوقعة، ومستوى الثقة المتوقعة لمجتمع الدراسة بتلك الأنظمة، ورغبتهم في الجهة التي من المفترض أن تدير النظام وتحديد الخدمات ذات الأولوية.

تبدأ الدراسة في القسم التالي بتوضيح المنهجية التي اتبعتها من حيث العينة، وأدوات المسح، وآلية جمع البيانات، والنتائج الأساسية التي خرج بها المسح الميداني حسب كل فئة؛ إن كانت صاحب عمل، أو مستخدماً بأجر، فضلاً عن أهم الاستنتاجات.

الجزء الثاني

المفاهيم والمصطلحات^١

القوة البشرية: جميع الأفراد في الضفة الغربية وقطاع غزة الذين أتموا 15 سنة فأكثر.

العامل: الفرد الذي يباشر شغلاً أو عملاً معيناً؛ سواء أكان لحساب الغير بأجر أم لحسابه أم دون أجر في مصلحة للعائلة. ويصنف العاملون حسب الحالة العملية في المجموعات التالية:

صاحب عمل: هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءاً منها (شريك)، ويعمل تحت إشرافه أو لحسابه مستخدم واحد على الأقل بأجر. ولا يعتبر حملة الأسهم في الشركات المساهمة أصحاب عمل ولو عملوا فيها.

مستخدم بأجر: هو الفرد الذي يعمل لحساب فرد آخر، أو لحساب منشأة أو جهة معينة وتحت إشرافها، ويحصل مقابل عمله على أجر محدد؛ سواء أكان على شكل راتب شهري، أم أجره أسبوعية، أم على القطعة، أم أي طريقة دفع أخرى. ويندرج تحت ذلك العاملون في الوزارات والهيئات الحكومية والشركات، بالإضافة إلى الذين يعملون بأجر في مصلحة للعائلة.

يعمل لحسابه: هو الفرد الذي يعمل في منشأة يملكها أو يملك جزءاً منها (شريك)، وليس في المنشأة أي مستخدم يعمل بأجر.

عضو أسرة غير مدفوع الأجر: هو الفرد الذي يعمل لحساب العائلة؛ أي في مشروع أو مصلحة أو مزرعة للعائلة، ولا يتقاضى نظير ذلك أي أجر، وليس له نصيب في الأرباح.

ولأهداف الدراسة، تمت تغطية فقط الحالتين الأولى والثانية.

البطالة

تشمل هذه الفئة جميع الأفراد الذين ينتمون لسن العمل ولم يعملوا أبداً خلال فترة الإسناد في أي نوع من الأعمال، وكانوا خلال هذه الفترة مستعدين وقادرين على العمل، وقاموا بالبحث عنه بإحدى الوسائل أو الطرق التالية: مطالعة الصحف، التسجيل في مكاتب الاستخدام، سؤال الأصدقاء والأقارب، أو غير ذلك من الطرق.

النشاط الاقتصادي

هو نوع العمل الذي تزاوله المنشأة التي يعمل فيها الفرد (بغض النظر عن مهنته)، إذا كان يعمل في منشأة. أما إذا كان بائعاً متجولاً، فيبين نشاطه الرئيسي نوع السلعة أو نوع العمل الذي يزاوله (أو الاثنين معاً).

التأمينات الاجتماعية²

يتوفر التأمين الاجتماعي فقط للمساهمين (عبر أقساط شهرية في العادة، يسهم فيها كل من أرباب العمل، والعمال بنسب معينة) من خلال العمل، وقد يكون إلزامياً/ إجبارياً أو اختيارياً. وقد تدار برامج التأمين الاجتماعي من قبل مؤسسات الدولة، أو من قبل هيئات مستقلة تماماً عن الدولة. وتشمل نظم التأمينات الاجتماعية، في العادة، الخدمات التالية:³

الرعاية الصحية: تشمل الحالات الطارئة المرضية، مهما كانت حالتها، والرعاية الطبية المطلوبة نتيجة لذلك، فضلاً عن الرعاية الطبية التي يقتضيها الحمل والولادة وعواقبهما، وتشمل أيضاً الرعاية الطبية ذات الطابع الوقائي.

تعويضات المرض: تشمل تغطية طوارئ العجز عن العمل نتيجة لحالة مرضية، التي ينطوي عليها تعليق الأجور.

استحقاقات البطالة: تشمل تغطية حالات الطوارئ المتعلقة بفقدان الدخل، بسبب عدم القدرة على الحصول على عمل مناسب.

الشيخوخة: هم الأفراد الباقيون على قيد الحياة بعد السن المنصوص عليه (عادة لا يزيد على 65 عاماً).

استحقاق إصابة العمل: تشمل تغطية الحالات المرضية، والعجز عن العمل، أو فقدان لأي عضو من أعضاء الجسم بسبب حادث أو مرض له علاقة بالعمل.

صالح العائلة: تشمل إعالة الأبناء تحت سن معين، بالإضافة إلى الوالدين والأزواج.

استحقاقات الأمومة: تغطية الطوارئ والرعاية الطبية التي يتطلبها الحمل والولادة وتبعاتهما، والتي ينتج عنها وقف العائدات.

تعويضات العجز: تتناول حالة الطوارئ عند عدم القدرة على الانخراط في أي نشاط مربح بسبب العجز، وهذا العجز من المرجح أن يكون دائماً أو مستمراً بعد الفترة التي يحق للمستفيد الاستفادة من العجز المؤقت.

الوفاة (الورثة): تغطية حالة الطوارئ في حال فقدان الدعم الذي تعانیه أرملة، أو طفل، نتيجة وفاة المعيل.

الجزء الثالث

المنهجية

الاستمارة

تم تصميم استمارتين، الأولى تستهدف أصحاب المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين بأجر، أو من يقومون مقامهم، والثانية تستهدف المستخدمين بأجر في تلك المؤسسات. وقد روعي قدر الإمكان العودة إلى الأدبيات السابقة في تصميم الاستمارة، مع مراعاة حجم الاستمارة، والهدف منها، وخصوصية المجتمع الفلسطيني. مع العلم أن الاستمارة تم فحصها على مجموعة من المستخدمين وأصحاب العمل (10 حالات لكل وحدة).

الاستمارة الأولى تهدف إلى التعرف على مدى معرفة أصحاب العمل، أو من يقومون مقامهم، بنظم التأمينات الاجتماعية في الأساس، وانعكاساتها على موظفيهم، ورأيهم في إنشاء نظام تأمينات اجتماعية، ومدى تقبلهم واستعدادهم للمساهمة فيه لصالح موظفيهم، بالإضافة إلى معرفة الامتيازات الحالية التي يوفرونها، وبعض خصائص المؤسسة نفسها (مرفق الاستمارة).

الاستمارة الثانية تهدف إلى التعرف على مدى استعداد المستخدمين بأجر للمساهمة في نظام تأمينات اجتماعية في ظل الرواتب المتدنية، أو نسب الإعالة المرتفعة، وحجم المساهمة الممكنة، وما هي الجهة الأكثر ثقة من قبلهم بإدارة مثل تلك النظم، وما هي الخدمات التي يتطلعون إليها. وقد تم ربط تلك المؤشرات بخصائص العاملين أنفسهم، وبالخلفية الأسرية والاقتصادية لهم، بحيث تؤخذ بعين الاعتبار عند تحليل توجهات المستخدمين بأجر وآرائهم (مرفق الاستمارة).

تصميم العينة

وحدة الهدف

وحدة الهدف لمسح أصحاب العمل أو من ينوب عنهم: تم تحديد الوحدة بمؤسسات القطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية، بناء على هدف الاستطلاع الذي يستهدف الفئة التي من الممكن أن لا يتم شملها في النظام بشكل إجباري.

وحدة الهدف لمسح المستخدمين بأجر: تم تحديد الوحدة بالمستخدمين في مؤسسات القطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية.

حجم العينة

آلية احتساب العينة العشوائية البسيطة بالشكل الأنسب لمثل تلك المسوح، تعتمد على المعادلة التالية:⁴

$$n = \frac{t^2 p(1 - p)}{m^2}$$

حيث أن:

n حجم العينة المحتسب.

t مستوى الثقة، وافترضناه هنا 95% (القيمة المعيارية هي 1.96).

p نسبة الانتشار المقدرة، وهنا، وللابتعاد عن الشك بسبب عدم توفر بيانات سابقة، تم افتراضها 50%.

m هامش الخطأ، وهنا افترضناه 5%.

تم تقدير حجم العينة n بناء على تلك الافتراضات والمعطيات بـ 384 مؤسسة/ مستخدماً. ولكن، لأهداف المسح، أخذ بعين الاعتبار أثر تصميم العينة، بحيث تم افتراض أن هناك ثلاث طبقات في مجتمع الدراسة من حيث المنطقة، حيث تم افتراض أن هناك 3 مناطق وهي: مراكز مدن الضفة الغربية الكبيرة (القدس، ورام الله، ونابلس، والخليل)، المدن والتجمعات المحيطة، والمنطقة الثالثة قطاع غزة. وهذا التصميم أخذ لكل من المسحين بالتساوي. وبالتالي، تم تصميم العينة على أساس عينة عشوائية طبقية. وعلى هذا الأساس، تمت إعادة احتساب العينة لتشمل المناطق الثلاث، بحيث أصبح إجمالي العينة 1152 مؤسسة/ مستخدماً. ولمراعاة عدم الاستجابة في بعض الحالات بناء على التجربة السابقة، تم رفع العينة بنسبة 4% ليصل إجمالي العينة المكتملة التي تم جمع بياناتها 1203 مؤسسات (منها 801 مؤسسة في الضفة الغربية، و402 مؤسسة في قطاع غزة)، و1222 مستخدماً بأجر (منهم 823 في الضفة الغربية، و399 في قطاع غزة). وتم توزيع العينة على أساس الثلث لقطاع غزة، والثلثين للضفة الغربية (على أساس التمثيل السكاني، لتكون عينة موزونة ذاتياً). وفي هذه العينة، لم يؤخذ بعين الاعتبار حجم المنشأة أو النشاط الاقتصادي، لأنه لا توجد فروقات بين كل تلك الطبقات بشأن وجهة النظر، حيث أن الرأي بشأن القضايا التي تتطرق إليها الدراسة تتبع من الرأي الشخصي للمستخدم أو صاحب العمل، ليس بسبب أنه يعمل في التجارة، أو الصناعة، أو في مؤسسة تشغل مستخدماً واحداً أو خمسة مستخدمين، ولكن من الممكن أن تظهر بسبب العمر والسنوات المتبقية للتقاعد، أو المؤهل العلمي، والمعرفة، والدخل، وخصائص أسرته الاقتصادية.

مرحلة جمع البيانات ومعالجتها

التدريب وجمع البيانات: تم تدريب فريق من الباحثات الميدانيات اللواتي لديهن الخبرة الطويلة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة لمدة يوم واحد على الاستثمار، وآلية التعريف بالمشروع. كما تم تزويدهن برسائل لأصحاب العمل والمستخدمين لتسهيل مهمتهن في جمع البيانات بشكل دقيق وذوي مصداقية عالية. تم جمع البيانات خلال النصف الأول من شهر حزيران 2010.

الإدخال: تم تصميم برنامج إدخال متخصص باستخدام رزمة (EPI-Info) لهذا الغرض، حيث شمل البرنامج فحوصات / تدقيق آلي للبيانات التي يتم إدخالها أولاً بأول. وتم إدخال البيانات أولاً بأول، بحيث يتم فحص أي استثمار لا تقبل للإدخال مرة ثانية إما مكتبياً، وإما ميدانياً.

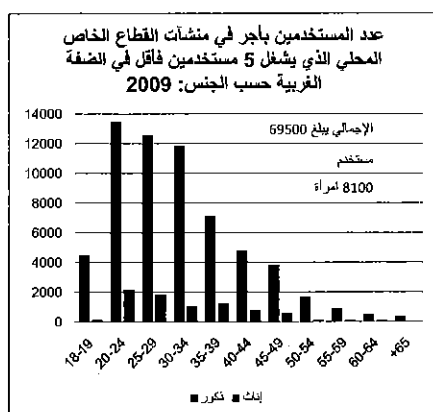
التدقيق: للتأكد من دقة البيانات، تمت العودة لعينة من الاستثمارات بنسبة 10% للتأكد من بعض المعلومات؛ مثل التأكد من قيام الباحثة بزيارة المؤسسة والمستخدم، وبعض المعلومات الأساسية التي لا تتغير من المعلومات التي تم جمعها من خلال الاستثمار. كما تم تخصيص شخص لإعادة تدقيق الاستثمارات مكتبياً، وفحص منطقيتها وتناسقها. بالإضافة إلى ذلك، تم تصميم برنامج الإدخال لفحص البيانات أثناء الإدخال، بحيث لا يقبل إدخال الاستثمارات غير المتسقة أو تحتوي على بيانات غير منطقية.

التحليل: تم استخدام رزمة (SPSS12.0) لتحليل البيانات والجدولة، مع العلم أنه تم إجراء تدقيق عام للبيانات المدخلة مرة أخرى. وبسبب سهولة الاستثمار وبساطتها، لم تظهر المشاكل خلال الفحص، فقط تم الشك في بعض البيانات المتعلقة بالأجور والممتلكات، ولكن لم تكن بالمستوى الذي يؤثر على النتائج بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام فحص الدلالات الإحصائية للفروقات على مستوى ثقة 95%، وتم توضيح ذلك ضمن النتائج الأساسية.

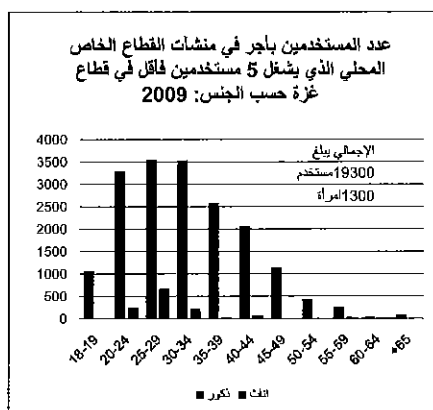
الجزء الرابع

لمحة إحصائية حول مجتمع الهدف

المستخدمون بأجر في منشآت القطاع الخاص المحلي التي تشغل أقل من 6 عاملين (المنشآت الصغيرة والمتوسطة)



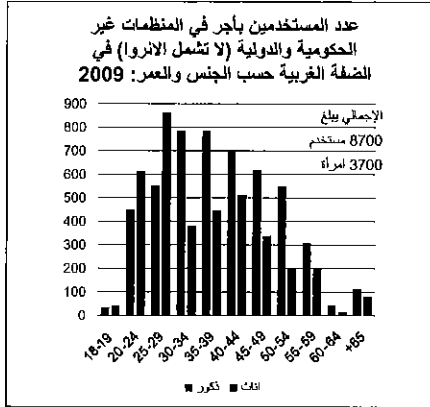
قُدِّر عدد المستخدمين بأجر في منشآت القطاع الخاص المحلي التي تشغل أقل من 6 مستخدمين بحوالي 89 ألف مستخدم العام 2009. ويمثل ذلك العدد 12% من إجمالي العاملين، يمثلون 19% من إجمالي المستخدمين بأجر، و 22% من إجمالي المستخدمين في القطاع المحلي. كما تمثل تلك الفئة 44% من إجمالي مستخدمي القطاع الخاص المحلي (منتظم وغير منتظم). وتساهم النساء في تلك الوظائف بنسبة 12% في الضفة الغربية، وفي قطاع غزة 7%.



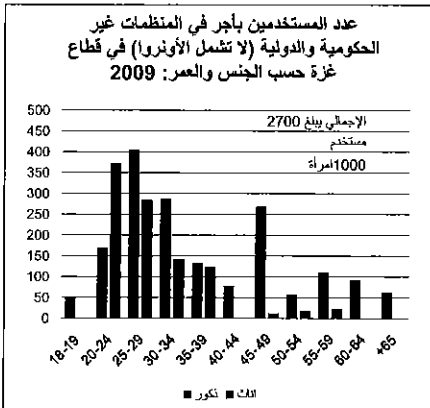
تشكل الفئة العمرية 20-34 سنة من المستخدمين بأجر في القطاع المذكور في الضفة الغربية 62% (النسب متساوية بين الذكور والإناث)، وكذلك الأمر في قطاع غزة، لكنها بين الذكور أقل حدة، بينما الإناث في الغالب هن موظفات شابات، حيث تصل النسبة إلى 90% من بين المستخدمين بأجر في المنشآت التي توظف أقل من 6 مستخدمين، يقابلها 58% من بين الذكور. وبالتالي،

فإن الصفة الشبابية لموظفي المنشآت الصغيرة والمتوسطة تعطي دافعا لتلك الفئة للانضمام إلى نظام التأمينات الاجتماعية. ولكن أجورهم المتدنية قد تحول دون ذلك، حيث لا يتجاوز الأجر الشهري بالدولار 328 دولارا للمستخدم في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، في المقابل يصل المتوسط العام لمستخدمي منشآت القطاع الخاص المحلي الكبيرة إلى 609 دولارات شهريا، أي أقل من الضعفين بقليل.

المستخدمون بأجر في المنظمات غير الحكومية والدولية



يصل عدد مستخدمي قطاع المنظمات غير الحكومية والدولية إلى حوالي 11,300 مستخدم حسب تقديرات مسح القوى العاملة 2009؛ أي بنسبة 2.5% من إجمالي المستخدمين بأجر في الأراضي الفلسطينية، و 1.5% من إجمالي العاملين. ويساهم قطاع غزة منها بحوالي 24%. كما تساهم النساء في تلك الوظائف بحوالي 41%.



ويصل المعدل العام لأجور المستخدمين في المنظمات غير الحكومية والدولية إلى 781 دولاراً شهرياً، وهو الأجر الأعلى مقارنة بالفئات الأخرى من المستخدمين. ومن الواضح أن التوظيف يتم للذين هم أكثر شباباً، وأجورهم هي الأعلى من بين الفئات الأخرى من المستخدمين، وقد يعود ذلك في الغالب إلى الخروج المبكر من هذا القطاع.

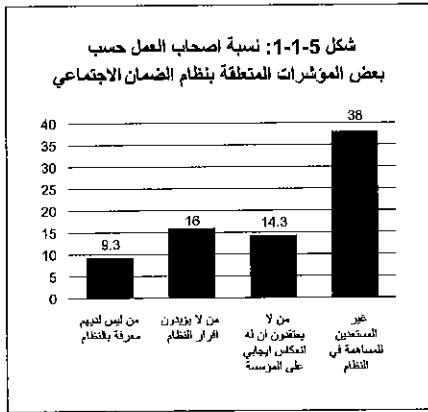
الجزء الخامس

النتائج الأساسية

تم تقسيم هذا الفصل إلى قسمين، الأول نستعرض فيه نتائج استطلاع رأي أصحاب العمل، والثاني رأي المستخدمين بأجر، مع العلم أن النتائج تتركز في تحليل وجهات نظر أصحاب العمل والمستخدمين حسب بعض الخصائص، وفيما يلي أهم النتائج، مع العلم أن التفاصيل تأتي ضمن ملحق الجداول.⁵

1-5 أصحاب العمل

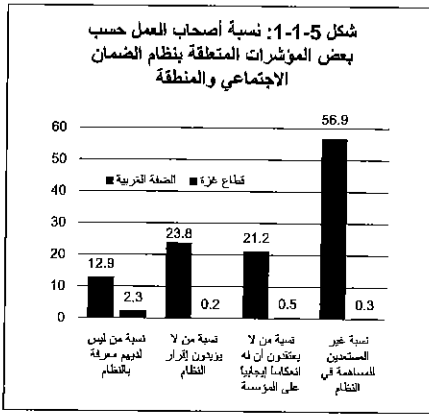
في هذا القسم نستعرض أهم النتائج التي خرج بها استطلاع رأي أصحاب المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين بأجر أو من يقومون مقامهم. وستستعرض النتائج حسب بعض المؤشرات الأساسية، وهي: المنطقة، وجنس صاحب العمل، والقطاع، والكيان القانوني للمؤسسة، والامتيازات التي توفرها المؤسسة، من حيث توفير صندوق ادخار، أو تزويد المستخدمين بتأمين صحي، أو ضد إصابات العمل، أو تقديم خدمة الإجازات المدفوعة، بحيث يتم البحث في الفروقات في رأي أصحاب العمل بشأن نظام الضمان الاجتماعي واستعدادهم للمساهمة.



وتشير النتائج، بشكل عام، إلى أن غالبية أصحاب العمل لديهم معرفة سطحية سابقة بنظام الضمان الاجتماعي من حيث الحقوق والواجبات، وانعكاساته على المجتمع، حيث أشار 70% منهم إلى ذلك، مقابل 21% منهم لديهم معرفة تفصيلية بالنظام. أما الباقي (9%) فليس لديه معرفة بالنظام، وهي نسبة تعكس أن هناك عدداً من أصحاب العمل لا يزال

ليس لديه فكرة عن النظام وأهميته على الرغم من أنهم مسؤولون عن فئة من المستخدمين بأجر. علاوة على نسبة من ليس لديهم معرفة بالنظام، هناك 16% من أصحاب العمل (انظر/ي شكل 1-5 وجدول 1-5)، ومن ضمنهم من ليس لديه المعرفة، لا يؤيدون إقرار قانون لنظام الضمان الاجتماعي الإلزامي بعد أن تم تعريفهم بالنظام وأهميته للمجتمع وسوق العمل وانعكاساته الإيجابية على مؤسستهم على المديين القصير والبعيد. وعلى الرغم من التعريف بالنظام، بقي

14% من أصحاب العمل لا يرون أن للنظام انعكاساً إيجابياً على مؤسستهم بشكل مباشر أو غير مباشر. وبالنتيجة، وجدنا أن 84% من أصحاب العمل يؤيدون إقرار قانون الضمان الاجتماعي والعمل بالنظام، ولكن عندما دخلنا إلى مسألة الاستعداد للمساهمة في النظام بدفع ما يستحق على المؤسسة عن موظفيها، تبين أن 38% منهم غير مستعدين للمساهمة في النظام. وهنا يمكن أن نستنتج أنه فيما لو تُرك نظام الضمان الاجتماعي اختيارياً لقطاع المؤسسات الخاصة والأهلية التي تشغل لا يزيد على 6 مستخدمين، سينضم للنظام 62%؛ أي أكثر من النصف بقليل فقط. من جانب آخر، وصل متوسط نسبة المساهمة التي ترغب المؤسسات في المساهمة فيها 6.4% (انظر/ي شكل 1-1-5 وجدول 1-1-5).



وفيما يلي إعادة لعرض المؤشرات آنفة الذكر، ولكن بهدف المقارنة ما بين بعض خصائص أصحاب العمل أو المؤسسات للتعرف على بعض العوامل التي من الممكن أن تؤثر في وجهات النظر والرؤية لبناء نظام للضمان الاجتماعي. ولعرفة فيما إذا كان هناك فروقات فعلية وحقيقية بين فئات المؤسسات أو أصحاب العمل (حسب خصائص المؤسسات أو أصحاب العمل)، تم استخدام

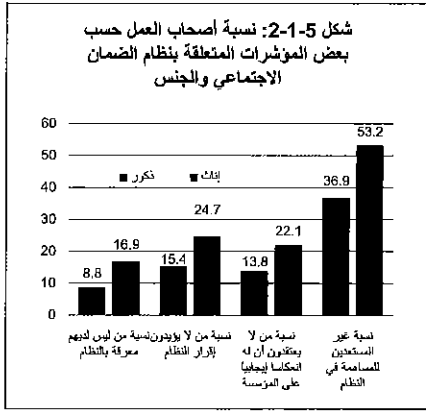
تقنية (z-test) على مستوى ثقة 95%. ويظهر ذلك في الجداول باستخدام الأحرف A و B و C للدلالة على النسب الأعلى بفارق ذي دلالة إحصائية.⁶

1-1-5 على مستوى المنطقة

ظهرت فروق واضحة ما بين وجهات نظر أصحاب العمل أو من يقومون مقامهم ما بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث يتجه أصحاب المؤسسات في قطاع غزة إلى أن يكونوا أكثر اقتناعاً وإيماناً بنظام الضمان الاجتماعي، وأكثر ثقة بأهمية النظام وانعكاسه الإيجابي على مستخدميهم وعلى مؤسساتهم، ورغبتهم الشديدة في المساهمة لتغطية ما يستحق على موظفيهم. فنسبة أصحاب العمل غير الملمين بنظام الضمان الاجتماعي في قطاع غزة وصل إلى 2%، مقابل 13% في الضفة الغربية. كما أن نسبة من لا يؤيد إقرار قانون للضمان الاجتماعي في الضفة الغربية 24% مقابل نسبة لا تذكر في قطاع غزة. كذلك فإن نسبة من لا يعتقد أن للضمان الاجتماعي انعكاساً إيجابياً على مؤسساتهم في الضفة الغربية وصل إلى 21% مقابل نسبة لا تذكر كذلك في قطاع غزة. والنتيجة الأهم هنا أن نسبة من لا يرغب

في المساهمة عن مستخدميه بنظام الضمان الاجتماعي في الضفة الغربية تجاوزت نصف أصحاب العمل (57%)، بينما النسبة في قطاع غزة لا تُذكر. مع العلم أن المقارنات كافة حسب المنطقة لها دلالة إحصائية (انظر/ي شكل 1-1-5 وجدول 1-1-5). والتجربة التي يمر بها قطاع غزة حالياً من حصار وضعف القطاع الخاص في استيعاب العاطلين عن العمل، والظروف التي عصفت في سوق العمل في قطاع غزة، قد يكون لها الأثر المباشر في حاجة سوق العمل لحماية نفسها، وتوفير بديل عن القطاع العام الذي يشغل أكثر من نصف العاملين، والذي من المفترض أنه وصل مرحلة الإشباع وعدم إمكانية توفير المزيد من فرص العمل.

2-1-5 النوع الاجتماعي لأصحاب العمل



المعرفة والإلمام بنظام الضمان الاجتماعي وتأييد إقرار القانون والإيمان بانعكاسه الإيجابي على المؤسسة، والاستعداد للمساهمة في النظام، اختلفت ما بين الذكور والإناث وبفروقات لها دلالات إحصائية، حيث أن نسبة الإناث غير المللمات بالنظام، ونسبة اللواتي لا يؤيدن إقرار النظام، ونسبة اللواتي لا يرين أن للنظام انعكاساً إيجابياً على مؤسساتهن، ونسبة اللواتي لا

يرغبن في المساهمة في النظام من إجمالي صاحبات الأعمال أعلى بكثير من الذكور (انظر/ي شكل 2-1-5 وجدول 2-1-5). ولكن تبقى نسبة تمثيل الإناث صاحبات الأعمال إلى الذكور أصحاب العمل متدنية.

3-1-5 القطاع

لم تشير النتائج إلى أي فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بين القطاعين الخاص والأهلي (انظر/ي جدول 3-1-5).

4-1-5 الكيان القانوني

النتائج أشارت إلى بعض الفروقات البسيطة بين المؤسسات الفردية والمؤسسات الأخرى التي يأتي كيانها القانوني في الغالب كمحاصة. وجاءت الفروقات في مدى رؤيتهم لانعكاسات النظام على مؤسساتهم، حيث يرى 78% من أصحاب

العمل في المؤسسات غير الفردية أنه يوجد انعكاس إيجابي مقابل 86% من المؤسسات الفردية. كما أن أكثر المؤسسات غير الفردية لا ترغب في المساهمة في النظام (53%)، مقابل 37% من المؤسسات الفردية (انظر / ي جدول 5-1-4).

5-1-5 المؤسسات التي فيها نظام ادخار خاص

وجدنا أن المؤسسات التي فيها نظام ادخار خاص لديها رغبة أكبر في المساهمة في النظام من المؤسسات التي ليس فيها نظام إدخال، وبفارق ذي دلالة إحصائية، حيث المؤسسات التي تدخر ذاتياً ولا ترغب في المساهمة في النظام وصلت إلى 11% مقابل 39% من بين المؤسسات التي لا تدخر ذاتياً. كما أن متوسط نسبة المساهمة التي ترغب المؤسسات التي تدخر ذاتياً في المساهمة فيها وصلت إلى 7.4% مقابل 6.4% للمؤسسات التي لا تدخر ذاتياً (انظر / ي جدول 5-1-5).

6-1-5 حسب توفر التأمينات والامتيازات الأخرى

كل النسب في الجدولين (5-1-6) و(5-1-7) هي بمثابة مقارنة مع النقيض للمؤشر، حيث مثلاً العمود الخاص بتوفر التأمين الصحي يقارن ما بين المؤسسات التي توفر تأميناً صحياً والمؤسسات التي لا توفر تأميناً صحياً، حيث نلاحظ كلمة "أعلى" أو "أقل" داخل أقواس للعديد من النسب، وهي تعني أن النسبة الخاصة بالمؤسسات التي توفر تأميناً صحياً أو غيرها من المؤشرات في الجدولين المذكورين هي إما أعلى أو أقل من النسبة للمؤسسات التي لا توفر تأميناً صحياً.

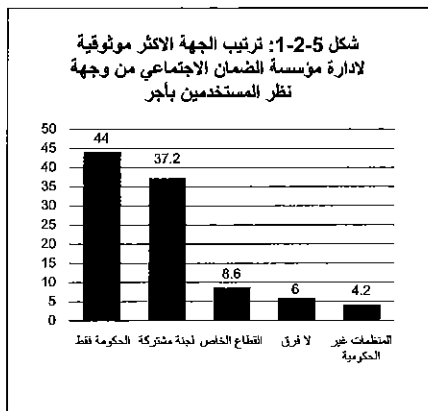
فالنتائج أشارت إلى أن المعرفة التفصيلية عن النظام لدى المؤسسات التي تقدم تأميناً صحياً لموظفيها أعلى من المؤسسات الأخرى. كما أن التأييد للنظام أعلى في المؤسسات التي تقدم خدمة التأمين الصحي، ونسبة المؤسسات التي ترغب في المساهمة أعلى للمؤسسات التي تقدم خدمة التأمين من غيرها، وهي نتائج منطقية إذا ما تم ربطها بالخدمة التي تقدمها المؤسسات من تأمين صحي، ومن رغبتهم في إقرار نظام ضمان اجتماعي. كما جاءت النتائج بالاتجاه نفسه للمؤسسات التي توفر خدمة التأمين ضد إصابات العمل.

أما المؤسسات التي لا تقدم أي نوع من التأمينات لموظفيها، فقد بينت ذلك من خلال رأيهم بنظام الضمان الاجتماعي، حيث أن تلك المؤسسات هي الأكثر عدم معرفة بالنظام، وهي المؤسسات الأقل تأييداً لإقرار قانون للضمان الاجتماعي، وهي المؤسسات الأكثر سلبية اتجاه المساهمة في نظام ضمان اجتماعي. فالمؤسسات التي توفر خدمات لموظفيها في الأساس، بينت رغبتها بشكل أكبر في بناء نظام ضمان اجتماعي. وتشابهت النتائج باتجاه آراء المؤسسات التي توفر بعض الامتيازات لموظفيها. وهذا انعكاس طبيعي ومنطقي ناتج من مبدأ يبين أن المؤسسات التي

توفر بعض الامتيازات لموظفيها بشكل اختياري، ترغب بالطبع في أن تكون جزءاً من نظام الضمان الاجتماعي، وترغب في المساهمة، وذلك انطلاقاً من معرفة مسبقة بالنظام وانعكاساته الإيجابية على مؤسساتهم كما بينت النتائج (انظر/ ي الجدول 5-1-6، والجدول 5-1-7).

2-5 المستخدمين بأجر

في هذا القسم نستعرض أهم النتائج التي خرج بها استطلاع رأي المستخدمين بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين بأجر. وستستعرض النتائج حسب بعض المؤشرات الأساسية (الخصائص)، وهي: المنطقة، والنوع الاجتماعي، والتعليم، والعمر، والحالة الاجتماعية، وعدد المعالين، وتوفر عقد عمل للمستخدم، وفيما إذا كان يتوفر دخل ثابت لأسرة المستخدم، أو مسكن مملك، أو تأمين صحي للأسرة من أي مصدر كان، وفيما إذا كان المستخدم منتسباً لنقابة تقدم خدمة التقاعد. ستبين النتائج الفروقات في كل مؤشر من المؤشرات التي ذكرت لمعرفة الفروقات من ناحية إلمام المستخدمين بالنظام، وتأبيدهم لإقرار النظام، حيث من المتوقع أن نجد نسبة من المستخدمين لا ترغب في إقرار النظام بسبب ظروفها، التي في الأساس تبحث عن لقمة عيش قبل أن تبحث عن مستقبلها، أو بسبب عدم إلمامها بالنظام وأهميته. كما سنقارن بين المستخدمين حسب الخصائص آنفة الذكر من حيث الجهة التي يرون أنها أكثر ثقة بإدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي في حال تأسيسها، والخدمات التي سيساهمون فيها، أو الخدمات التي يرون أنها الأهم، أو وجهة نظرهم بشأن إدراج خدمات إنسانية أو اجتماعية خارج نطاق التأمينات الاجتماعية التي لها طابع مختلف.



وأشارت النتائج على مستوى الأراضي الفلسطينية إلى أن 16% من المستخدمين ليس لديهم معرفة وإلمام بنظام الضمان الاجتماعي. كما أن 94% من المستخدمين بأجر يؤيدون إقرار قانون للضمان الاجتماعي، أي الأغلب، على الرغم من أنه تم التعريف بالنظام وأهميته خلال المقابلة الشخصية مع كل مستخدم من قبل الباحثة الميدانية. وحول من هي الجهة التي يجب أن

تكون مسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي؛ أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة في حال تأسيسها، أشارت النسبة الأكبر من المستخدمين إلى

الحكومة وحدها (44%)، تلتها جهة مشتركة تضم كلاً من الحكومة والقطاع الأهلي والخاص (37%)، يليها القطاع الخاص (9%). في المقابل، أشار 6% إلى أنه لا يوجد فرق، وأخيراً جاءت المنظمات غير الحكومية، حيث أشار فقط 4% إلى أنهم يختارونها لتكون المسؤولة عن مؤسسة الضمان الاجتماعي. وبالتالي، فإن النسب الأعلى كانت من نصيب الحكومة، يليها لجنة/جهة مشتركة من القطاعات كافة (انظر/ي الشكل 5-2-1).

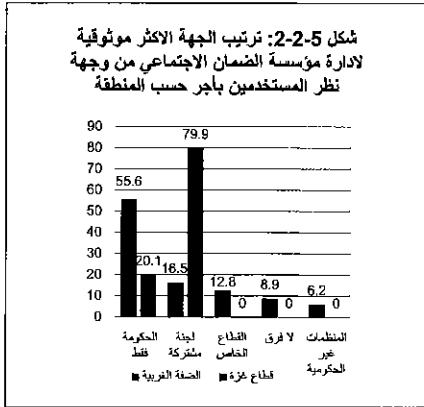
من جانب آخر، احتلت خدمة التقاعد الأهمية الأكبر من حيث رغبة مساهمة المستخدمين فيها، أو من حيث رؤية المستخدمين بضرورة وجودها في نظام الضمان الاجتماعي. يليها خدمة تأمينات إصابات العمل، ثم التأمين الصحي، وتعويضات العاطلين عن العمل. أما من حيث موافقة المستخدمين على إدراج المساعدات والمعونات الاجتماعية من شيخوخة، ومساعدة الأسر الفقيرة، والأسر التي ترأسها امرأة، ومساعدة الأطفال الفقراء، فقد أيد ذلك الأغلبية، حيث لم تنزل النسبة عن 92%. وهذا مؤشر على مدى التزام المجتمع بقضايا التكافل الاجتماعي (انظر/ي الجداول 5-2-1/3/2).

1-2-5 على مستوى المنطقة

الفروقات كبيرة بين أصحاب العمل، فالمعرفة أعلى عند مستخدمي قطاع غزة، وتأييدهم لإقرار قانون الضمان الاجتماعي شبه كامل، بعكس الضفة الغربية، فهناك 23% من مستخدمي الضفة ليس لديهم إلمام بالنظام، و9% منهم لا يؤيد إقرار قانون الضمان الاجتماعي على الرغم من أنه تم توضيح أهمية النظام لهم، وهذه نسبة عالية غير متوقعة، وبخاصة أنها تمس مستقبلهم بشكل مباشر. أما من جانب رؤيتهم للجهة الأقدر لإدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي، فكان هناك اختلاف كبير، فأكثر من نصف مستخدمي الضفة الغربية يرون أن الحكومة فقط هي الأقدر والأكثر موثوقية في إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي (56%)، مقابل 20% فقط من مستخدمي قطاع غزة يرون ذلك. بينما باقي مستخدمي الضفة الغربية توزعت آراؤهم على بقية القطاعات، وكانت اللجنة المشتركة لها النصيب الأكبر بعد الحكومة، حيث وصلت نسبة من أيدوا أن تقوم بإدارة المؤسسة في الضفة الغربية إلى 17%. أما في قطاع غزة، فركزت البقية على أن اللجنة المشتركة هي الأقدر مقارنة مع بقية الخيارات الأخرى، حيث وصلت نسبتهم إلى 80% (انظر/ي شكل 5-2-2)، ما يعتبر مؤشراً على ثقة المستخدمين بتلك القطاعات التي من المفترض أن تعبر عن واقع ما لا بد من معالجته مبكراً، وهنا نخص بالذكر المنظمات غير الحكومية وثقة المستخدمين بأجر بها، من حيث الدور التي تقوم به، وقدرتها على إدارة مثل تلك المؤسسات العامة، أو المعرفة المتدنية من قبل المستخدمين في المنظمات غير الحكومية أو الأهلية.

أما الخدمات التي يرغب المستخدمون في المساهمة بها، فتباينت الآراء ما بين مستخدمين كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث كانت التركيز الأكبر لمستخدمي قطاع غزة على التقاعد، والتقى معهم كذلك مستخدمو الضفة الغربية، ولكن اختلفوا ما بين أولوية تأمين إصابات العمل أو تعويضات التعطل عن العمل، حيث أتجه مستخدمو القطاع إلى أهمية تعويضات التعطل والتأمين الصحي بسبب الظروف القاسية التي يمرون بها، بينما رجح مستخدمو الضفة الأهمية لخدمة التأمين على إصابات العمل. من جانب آخر، أفاد

مستخدمو قطاع غزة كافة بموافقتهم على إدراج خدمة المساعدات والمعونات الاجتماعية للشيخوخة والفقراء والأطفال المعوزين ضمن نظام الضمان الاجتماعي، بينما هناك لا يقل عن 5% من مستخدمي الضفة الغربية لا يرون ضرورة في إدراج تلك الخدمات، وبالتالي لا يتفقون على إدراجها (انظر/ي جدول 2-2-3).

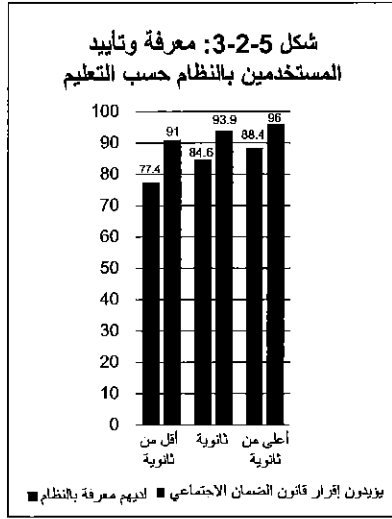


2-2-5 النوع الاجتماعي

لا توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالمعرفة والتأييد لإقرار قانون ضمان اجتماعي. كما لم يظهر فرق في ترتيب الجهات من الأكثر قدرة إلى الأقل لإدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي، ولكن اختلفت فقط النسب لكل جهة، حيث النساء المستخدمات أعطين ثقة أكبر بالحكومة على حساب اللجنة المشتركة. فقط وصلت نسبة المستخدمات اللواتي يدعمن الحكومة لإدارة مؤسسة الضمان إلى 54%، مقابل 42% من بين الذكور، بينما وصلت نسبة من يدعمن فكرة اللجنة المشتركة إلى 23% مقابل 41% من بين الذكور. كما أن نسبة النساء اللواتي يدعمن القطاع الخاص لإدارة المؤسسة وصلت إلى 13% مقابل 8% من بين الذكور، وهذا جاء على حساب المنظمات الحكومية التي تدعمها النساء بشكل أقل (انظر/ي جدول 2-2-4). أما من حيث الخدمات التي يمكن أن يساهم كل منهم فيها، فلا توجد فروقات معنوية تذكر سوى أن الذكور أكثر تأكيذاً لمساهمتهم المستقبلية في النظام، وبخاصة في خدمة التقاعد، أما الإناث فيوجد لديهن تردد أكبر من حيث مساهمتهم في النظام، مع العلم أنهن أكثر موافقة على التقاعد المبكر من الذكور، بعكس الذكور الذين يؤكدون على خدمة التقاعد الكامل (انظر/ي جدول 2-2-5). أما بالنسبة لوجهات نظر كل من الذكور والإناث في الخدمات الأهم التي من المفترض إدراجها في نظام الضمان الاجتماعي،

ووجهة النظر من مسألة إدراج خدمات المساعدات والمعونات الاجتماعية، فلا توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية فيما بينهم، سوى وجود فارق واحد يتعلق بخدمة تعويضات العجز الجزئي، حيث ترى الإناث أنه أقل ضرورة وأهمية مقارنة مع الذكور (انظر/ ي جدول 5-2-5).

3-2-5 على مستوى التعليم



لوحظت تباينات حقيقية في الآراء ما بين المستخدمين حسب مستوى تعليمهم، حيث تم تقسيم المستخدمين ما بين من حصل على شهادات أقل من الثانوية، وتشمل غير المتحقين في الأساس، والفئة الثانية من أنهي الثانوية، والفئة الثالثة من أنهي شهادات أعلى من الثانوية، ابتداءً من الدبلوم المتوسط. فكلما زاد التعليم زادت المعرفة بنظام الضمان الاجتماعي، وزادت نسب التأييد وبفروقات معنوية ذات دلالة إحصائية على مستوى ثقة 95%، وهي نتيجة منطقية وتدلل على دقة البيانات (انظر/ ي شكل 3-2-5 و جدول 5-2-7). أما من ناحية وجهة نظر

المستخدمين في الجهة الأكثر مصداقية وقدرة لإدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي، فلم يلاحظ وجود فروقات حقيقية فيما بين المستخدمين حسب المستوى التعليمي، سوى أن الحاصلين على الثانوية فأعلى أعطوا وزناً وثقة أكبر باللجنة المشتركة ما بين القطاعات المختلفة، بينما أعطى المستخدمون الذين انهموا أقل من الثانوية، ثقة أكبر بالقطاع الخاص مقارنة مع غيرهم، ولكن في المحصلة بقي الترتيب العام على حاله للمستويات التعليمية كافة، حسب ما ذكرنا آنفاً (انظر/ ي جدول 5-2-7).

أما فيما يتعلق بالخدمات التي يرغبون في المساهمة فيها، فقد وجدت فروقات حقيقية فيما بين المستخدمين حسب مستويات التعليم، حيث كلما زادت مستويات التعليم زاد التأكيد على المساهمة في الخدمات كافة، ولكن بتفاوت نسبي، حيث تبدأ المساهمة بخدمة التقاعد، يليها إصابات العمل والتعطل والوفاء والتأمين الصحي (انظر/ ي جدول 5-2-8). كما كانت هناك فروقات في وجهات النظر حول الخدمات التي يجب أن تدرج ضمن النظام، ولكن بشكل عام تراوحت بالترتيب نفسه، إنما كانت المفارقة في الأهمية، حيث أن المستخدمين ذوي التعليم الأعلى أعطوا التقاعد الأهمية الأكبر، يليها إصابات العمل، ثم التعطل، بينما أعطى ذوو التعليم الأدنى الأهمية للتقاعد، ولكن يليه العجز الكلي (انظر/ ي جدول 5-2-9).

4-2-5 على مستوى فئات العمر

تم تقسيم المستخدمين إلى ثلاث فئات، أولاها فئة الشباب، وثانيها الفئة التي تتراوح ما بين 30-44 سنة (الفئة المتوسطة)، يليها الفئة العمرية الأكبر (أكثر من 44 سنة). وبينت النتائج وجود فروقات حقيقية معنوية ذات دلالة إحصائية، حيث لوحظ أن الفئة العمرية المتوسطة لديها المعرفة السطحية الأوسع، ولكن تنقصها التفاصيل، بينما الفئة العمرية الأكبر لديها التفاصيل وبفارق كبير. بينما الشباب فمعرفتهم بالنظام متدنية، حيث وصلت نسبة من لا يعرف بالنظام من بين الشباب إلى 20% مقابل 10% من بين الفئة المتوسطة، و14% للفئة الكبيرة. ومن الواضح أن الأكبر سنا الذين لديهم المعرفة بالنظام، تكون معرفتهم إما تفصيلية، وإما لا توجد. أما الفئة المتوسطة، فقط توسطت في المعرفة كذلك، وكانت معرفتهم موجودة ولكن سطحية. أما من ناحية تأييد إقرار القانون، فالفئة المتوسطة كانت أكثر تأييدا من الشباب بفارق معنوي، حيث يؤيد 97% منهم إقرار القانون، مقابل 92% من الشباب، بينما في فئة كبار السن، يتوسط الباقون في نسبة التأييد. ولكن في المجمل نسبة التأييد عالية. أما بالنسبة للجهة الأكثر موثوقية، فلا توجد مفارقات وتباينات كبيرة وذات دلالة إحصائية، حيث الترتيب بقي كما هو، ولكن الوزن لكل جهة اختلف، حيث أعطى الشباب وزنا أكبر لتولي الحكومة دور إدارة المؤسسة فقط، يليها القطاع الخاص، بينما الفئة العمرية المتوسطة أعطت للجنة وزنا أكبر من غيرها من الفئات العمرية الأخرى (انظر/ ي جدول 5-2-10).

وأشارت النتائج كذلك إلى وجود تباينات حقيقية في نسبة من يؤكد رغبته في المساهمة في نظام التأمينات الاجتماعية، حيث أكدت الفئة العمرية المتوسطة رغبته الأكبر بالمقارنة مع باقي الأعمار في المساهمة في النظام بما يتعلق بخدمة التقاعد، يليها إصابات العمل، يليها التأمين الصحي. في المقابل، كانت نسبة الذين لا يرغبون في المساهمة في خدمات الضمان الاجتماعي من بين المستخدمين في الفئة العمرية الأكبر أعلى بكثير. فهناك على الأقل 10% من الفئة العمرية الأكبر (أكثر من 44 سنة) لا يرغبون في المساهمة في التقاعد، مقابل 2% للفئة 30-44 سنة. والنتائج هنا تجسد اهتمامات المستخدمين حسب العمر، فالشباب لا يعرفون أهمية ضمان مستوى معين من الاستقرار لمستقبلهم، يقابله تشدد متوسطي الأعمار وتشبههم بأهمية الضمان الاجتماعي لمستقبلهم، يقابله وصول مرحلة تحديد الرؤية للمستقبل من قبل كبار السن (انظر/ ي جدول 5-2-11).

أما الأولويات للخدمات التي يفترض أن تُدرج ضمن قانون الضمان الاجتماعي، فقد كانت هناك تباينات بين الفئات العمرية تجسّد اهتمامات كل فئة، فكبار السن أعطوا الأولوية لتعويضات الوفاة، ومتوسطي العمر والشباب اتفقوا على إعطاء الأولوية للتقاعد، ومن ثم إصابات العمل، ويليها تعويضات التعطل عن العمل. أما المساعدات الاجتماعية، فكلما تقدم الإنسان في السن، أعطى اهتماماً للمساعدات

والمعونات الاجتماعية. وقد اتفق كبار السن بشكل مطلق على أهمية تقديم المعونات والمساعدات الاجتماعية للأسر الفقيرة، يليها الشيوخوخة، وانخفضت النسبة قليلاً بين الفئة المتوسطة، وانخفضت النسبة أكثر بين الشباب، حيث وافق 95% من الشباب المستخدمين على إدراج خدمات المساعدات والمعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة ومعونات الشيوخوخة (انظر/ ي جدول 5-2-12).

5-2-5 حسب الحالة الاجتماعية

يمكن أن يكون للحالة الاجتماعية ارتباط بالعمر، وبالتالي النتائج كانت أقرب للتحليل على مستوى الأعمار. فالمعرفة بنظام الضمان الاجتماعي من بين المستخدمين غير المتزوجين أقل من غيرهم. كما أن المتزوجين (تشمل من سبق له الزواج) يؤيدون بإقرار النظام بنسبة أعلى من غير المتزوجين، حيث أن نسبة التأييد من بين المستخدمين المتزوجين تصل إلى 97% مقابل 90% من بين غير المتزوجين، وهذا مرتبط بحجم المسؤولية والوعي. أما الجهة التي يرون أنها الأكثر قدرة على إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي، فغير المتزوجين أعطوا ثقة أكبر للحكومة، مقابل إعطاء ثقة أكبر بلجنة مشتركة من قبل المتزوجين، حيث حصل تغير في ترتيب الجهات الأكثر قدرة على إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي من وجهة نظر كل فئة. فغير المتزوجين أعطوا الحكومة الثقة الأكبر، يليها اللجنة، بينما أعطى المتزوجون اللجنة، ومن ثم الحكومة (انظر/ ي جدول 5-2-13).

أما بخصوص الاستعداد للمساهمة في نظام الضمان الاجتماعي، فكان لدى المتزوجين الاستعداد الأكبر وبفروقات معنوية ذات دلالة إحصائية، حيث أشارت النتائج إلى أن نسبة من لديه الاستعداد للمساهمة في النظام (بخدمة التقاعد) من بين المتزوجين 97%، مقابل 91% من بين غير المتزوجين. كما تباينت الآراء بينهم بشكل ملحوظ في خدمة الوفاة، حيث أفاد 95% من بين المتزوجين بأنهم مستعدون للمساهمة في خدمة تعويضات الوفاة، بينما لم تتجاوز النسبة من بين غير المتزوجين 87% (انظر/ ي جدول 5-2-14).

وبخصوص الخدمات التي يرون بأنها مهمة لإدراجها ضمن قانون الضمان الاجتماعي، فقد وصلت نسبة من ليس لديهم رأي من غير المتزوجين إلى 11% في بعض الحالات، بينما لم تتجاوز 4% من بين المتزوجين. كما أن كلا الطرفين من متزوجين وغير متزوجين أعطوا ترتيب الأولويات نفسه تقريباً للزم المقترح إدراجها ضمن النظام. ولكن نسبة من يرى أهمية إدراج تلك الرزم تفاوتت بين المتزوجين وغير المتزوجين، حيث نسبة الذين يرون وجود أهمية لإدراج الخدمات المينة في جدول (5-2-15) من بين المتزوجين أعلى من النسب بين غير المتزوجين وبفارق ذي دلالة إحصائية، حيث يرى 94% من المتزوجين أن خدمة التقاعد مهمة

مقابل 85% من بين غير المتزوجين. كما يؤيد كل المتزوجين تقريباً إدراج المساعدات والمعونات الاجتماعية مقابل نسبة لم تتجاوز 94% من بين غير المتزوجين. وفي مسألة إدراج المساعدات للأطفال المعوزين، لم تتجاوز نسبة من يوافق على إدراجها من بين غير المتزوجين الـ 86%، مقابل 97% من بين المتزوجين.

6-2-5 الإعالة

كلما زادت الإعالة زادت المعرفة بنظام الضمان الاجتماعي، وكلما زادت الإعالة زاد التأييد لإقرار قانون ضمان اجتماعي، وكلما زادت الإعالة كذلك زادت الثقة بتشكيل لجنة لإدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي. ويمكن أن يكون ذلك بالطبع مرتبطاً أحياناً بالعمر والحالة الزوجية والشعور الأكبر بتحمل المسؤولية الأسرية (انظر/ي جدول 5-2-16).

من جانب آخر، كلما تجاوز عدد المعالين عن 4، زادت نسبة التأكيد على المساهمة في نظام الضمان الاجتماعي، وبخاصة برزمة التقاعد، بينما من يُعيل 2-4 أفراد كانوا أكثر تردداً أو عدم قبول بالمساهمة في النظام. وهنا يمكن الاستنتاج أن الأسر في بداية حياتها تتطلع إلى البحث عن آلية إيواء أسرهم وتغطية المصاريف اليومية وليس التخطيط للمستقبل (انظر/ي جدول 5-2-17/18).

7-2-5 توفر دخل ثابت للأسرة

في هذا الجزء من المقارنة تم تقسيم المستخدمين إلى ثلاث فئات، الفئة الأولى من يتوفر لأسرته دخل ثابت من رواتب وأجور، والفئة الثانية من يتوفر لأسرته دخل ثابت من مصادر أخرى مثل العقار، أو الأرض، أو تجارة، أو مشاريع أسرية، والفئة الثالثة من لا يتوفر له دخل ثابت. ومن أهم أهداف هذه المقارنة، بيان مدى تقبل واستعداد كل فئة بناء على تلك الخلفية المالية للأسرة، التي بالتالي تبين مدى تأثير استقرار أسرة المستخدم على رأيه في النظام، واستعداده للانضمام إليه.

أشارت النتائج إلى بعض التباينات الملفتة للانتباه والمتوقعة. فقد بينت أنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بشأن المعرفة بالنظام. ولكن بالنسبة لتأييد إقرار قانون ضمان اجتماعي، كانتا فئتا من ليس لديهم دخل ثابت، ومن لديهم دخل ثابت من مصادر غير الرواتب والأجور، أكثر تأييداً ممن لديهم دخل ثابت من رواتب، حيث بلغت نسبة التأييد 94% و 97% و 89% على التوالي. كما أن نسبة المستخدمين الذين لدى أسرهم دخل ثابت من رواتب أكثر ثقة بالحكومة وحدها لتتسلم إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي، حيث بلغت 61%، مقابل 32% من لدى أسرهم دخل من مصادر أخرى، و 44% من ليس لديهم دخل ثابت ومستقر. بينما حظيت اللجنة المشتركة لإدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي بالثقة الأكبر بين المستخدمين الذين لديهم دخل ثابت من مصادر غير الرواتب (انظر/ي جدول 5-2-19).

وبالنسبة للخدمات التي يرغب المستخدمون في المساهمة فيها، فقد أظهرت تباينات ذات دلالة إحصائية دون استثناء ما بين المستخدمين الذين لدى أسرهم دخل ثابت من مصادر غير الرواتب، والمستخدمين الذين لدى أسرهم دخل ثابت من الرواتب، وبتناسق ثابت، حيث أبدت الفئة الأولى أنفة الذكر أنهم يرغبون، وبشدة، في المساهمة، وهذا يدل على أن المستخدمين الذين لدى أسرهم دخل ثابت من الرواتب لا يبدون اهتماماً كبيراً بمسألة المساهمة، فقد بلغت نسبة المستخدمين الذين لدى أسرهم دخل ثابت من غير الرواتب وأبدوا رغبتهم في المساهمة 93%، مقابل 78% من بين المستخدمين الذين لدى أسرهم دخل ثابت من الرواتب. وفي المنتصف بينهم كانت فئة المستخدمين الذين ليس لدى أسرهم دخل ثابت، وقد يعود هذا إلى المستوى المعيشي المتدني لهم، الذي يجعلهم يفكرون بقوت يومهم، وليس بقوت اليوم الذي يليه، وهذا ما أكدته تشددهم في بيان أهمية إدراج المساعدات والمعونات الاجتماعية ضمن نظام الضمان الاجتماعي. وبالنسبة لأولويات الانتساب، كان هناك اختلاف، حيث وضعت الفئة التي لدى أسرها دخل ثابت من الرواتب خدمة التأمين على إصابات العمل كأولوية، مقابل أن الباقين أكدوا على أهمية التقاعد (انظر/ي جدول 5-2-20).

وبخصوص الخدمات الأكثر أولوية التي يؤيد المستخدمون إدراجها ضمن نظام الضمان الاجتماعي، فقد كانت هناك تباينات بين الفئات الثلاث من المستخدمين ذات دلالة إحصائية، يقابلها اتساق كامل من حيث الضرورات لكل فئة، حيث بلغت النسب الأعلى لتأييد أهمية كافة الرزم التي تندرج تحت نظام الضمان الاجتماعي بين المستخدمين الذين لدى أسرهم دخل ثابت من غير الرواتب، يليها الفئة التي ليس لديها دخل ثابت. أما الباقون (الذين لدى أسرهم دخل ثابت من الرواتب) فأعطوا أهمية أقل لكافة الرزم دون استثناء، ولكن الأكثر أهمية بالنسبة إليهم كان لإصابات العمل، يليها التقاعد. بينما أعطى المستخدمون الذين لدى أسرهم دخل ثابت من غير الرواتب، الأولوية للتقاعد، ومن ثم لإصابات العمل، فتعويضات العطل عن العمل. وأعطت الفئة الأخيرة الأولوية للتقاعد، ومن ثم إصابات العمل، فالعجز (انظر/ي جدول 5-2-21).

5-2-8 توفر تأمين صحي للأسرة

تكمن أهمية توفر تأمين صحي لأسر المستخدمين على وجهات نظرهم في فحص مبدأ أن استقرار الأسرة مالياً واجتماعياً يقلل من أهمية إقرار قانون ضمان اجتماعي لها. ولكن لم يظهر هذا في النتائج، حيث لم نجد تبايناً ذا دلالة إحصائية. كما أن المستخدمين الذي يتوفر لأسرهم تأمين صحي كانوا أكثر تأكيداً على مساهمتهم المستقبلية في نظام الضمان الاجتماعي، وبخاصة فيما يتعلق بالتقاعد. ويمكن هنا الاستنتاج أن توفر التأمين الصحي للأسر لا يغنيها عن المساهمة في الضمان الاجتماعي، بل من الممكن أن يكونوا أكثر قدرة على المساهمة مالياً (انظر/ي الجداول 5-2-22/23/24).

9-2-5 انتساب المستخدمين بصندوق تقاعد يتبع لنقابات مهنية

أظهرت في العينة أن 11.3% من إجمالي المستخدمين منتسبون لأحد صناديق التقاعد التابعة للنقابات المهنية (المهندسين، الأطباء، المحامين، ...). وكان من المتوقع أن تظهر بعض الفروقات الحقيقية بين الفئتين في معرفتهم أو تأييدهم لإقرار قانون ضمان اجتماعي، ولكن النتائج لم تُشر إلى أي فروقات حقيقية بين منتسب في صندوق تقاعد لنقابة مهنية أم لا. وقد ظهر فرق في وجهة نظرهم اتجاه الجهة الأنسب لإدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي على الرغم من أن الترتيب بقي نفسه، إلا أن المستخدمين المنتسبين لأحد صناديق التقاعد المهنية أعطوا ثقة أكبر للقطاع الخاص على حساب اللجنة المشتركة ما بين القطاعات المختلفة. بالإضافة إلى ذلك فقد أكدوا على مساهمتهم بشكل أكبر مقارنة مع الآخرين في الرزم المتعلقة بالتأمين الصحي ويليها العجز. ولم نلاحظ أي فروقات بشأن تحديد الأولويات حسب الخدمة/ الرزمة (انظر/ ي جدول 5-2-25/26/27).

10-2-5 توفر عقد عمل

تم تقسيم المستخدمين إلى ثلاث فئات؛ الأولى من لديهم عقد عمل دائم/متجدد، والثانية من لديهم عقد مؤقت، والفئة الثالثة من ليس لديهم عقد عمل. وظهر أن من لديه عقد عمل مؤقت أكثر تأييداً لإقرار نظام ضمان اجتماعي ممن ليس لديهم عقد، كما أعطوا وزناً أكبر بكثير من الباقيين للجنة المشتركة. ولكن من الغريب أن نجد تلك النتائج بالنسبة للمستخدمين الذين ليس لديهم عقد عمل، وقد يعود ذلك إلى أنهم يعملون بثقة لدى المؤسسات التي يعملون فيها، أو لعدم معرفتهم بالنظام الذي أظهر 18% منهم بأنهم لا يعرفونه (انظر/ ي جدول 5-2-28). كما أننا لم نجد فروقات ذات دلالة إحصائية ما بين من لديهم عقد دائم أم مؤقت في الخدمات التي يرغبون في المساهمة بها، أو الخدمات التي يرون أنها ضرورية لإدراجها ضمن نظام الضمان الاجتماعي. ولكن الفروقات كانت واضحة ما بين من لديهم عقد مؤقت، أو من ليس لديهم عقد، حيث من لديهم عقد مؤقت أكثر تشجعاً للمساهمة في الضمان الاجتماعي ممن ليس لديهم عقد دائم (انظر/ ي جدول 5-2-29).

الجداول

جدول 1-5-1: معرفة وتأبيد واستعداد المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب المنطقة

المؤشر	الضفة الغربية (A)	قطاع غزة (B)	الأراضي الفلسطينية
التوزيع النسبي للمؤسسات في العينة حسب المنطقة	%66.6	%33.4	%100
عدد المشاهدات في العينة حسب المنطقة	801	402	1203
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%18.1	%27.6 (A)	%21.3
إلمام سطحي	%69.0	%70.1	%69.4
ليست لديهم معرفة	%12.9 (B)	%2.3	%9.3
المجموع	%100	%100	%100
التأبيد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%76.2	%99.8 (A)	%84.0
لا يؤيدون إقراره	%23.8 (B)	%0.2	%16.0
المجموع	%100	%100	%100
رأي المؤسسات بشأن ما إذا كان لتوفير الضمان الاجتماعي للعاملين/ات انعكاسات إيجابية على المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر			
له انعكاسات إيجابية	%78.8	%99.5 (A)	%85.7
ليست له انعكاسات إيجابية	%21.2 (B)	%0.5	%14.3
المجموع	%100	%100	%100
مدى استعداد المؤسسات للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة / المتعلقة بمساهمة المؤسسات عن الموظفين/ات، في حال تم إقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي			
لديهم استعداد للمساهمة عن الجميع	%33.8	%99.0 (A)	%55.6
لديهم استعداد للمساهمة عن جزء من المستخدمين/ات	%9.3 (B)	%0.7	%6.4
ليس لديهم استعداد للمساهمة	%56.9 (B)	%0.3	%38.0
المجموع	%100	%100	%100
متوسط نسبة المساهمة الشهرية (كنسبة من راتب المستخدم/ة) للمؤسسة المستعدة لدفعها عن كل موظف/ة كحد أعلى مقابل الخدمات التي يتضمنها القانون			
متوسط النسبة	7.3%	5.8%	6.4%

جدول 5-1-2: معرفة وتأييد واستعداد المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب جنس صاحب/ة العمل

المؤشر	ذكور (A)	إناث (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي لأصحاب/ صاحبات العمل في العينة حسب الجنس	%93.6	%6.4	%100
عدد المشاهدات في العينة حسب الجنس	1126	77	1203
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%21.6	%16.9	%21.3
إلمام سطحي	%69.6	%66.2	%69.4
ليست لديهم معرفة	%8.8	(A) %16.9	%9.3
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	(B) %84.6	%75.3	%84.0
لا يؤيدون إقراره	%15.4	(A) %24.7	%16.0
المجموع	%100	%100	%100
رأي المؤسسات بشأن ما إذا كان لتوفير الضمان الاجتماعي للعاملين/ات انعكاسات إيجابية على المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر			
له انعكاسات إيجابية	(B) %86.2	%77.9	%85.7
ليست له انعكاسات إيجابية	%13.8	(A) %22.1	%14.3
المجموع	%100	%100	%100
مدى استعداد المؤسسات للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة/ المتعلقة بمساهمة المؤسسات عن الموظفين/ات، في حال تم إقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي			
لديهم استعداد للمساهمة عن الجميع	(B) %56.9	%36.4	%55.6
لديهم استعداد للمساهمة عن جزء من المستخدمين/ات	%6.2	%10.4	%6.4
ليس لديهم استعداد للمساهمة	%36.9	(A) %53.2	%38.0
المجموع	%100	%100	%100
متوسط نسبة المساهمة الشهرية (كنسبة من راتب المستخدم/ة) للمؤسسة المستعدة لدفعها عن كل موظف/ة كحد أعلى مقابل الخدمات التي يتضمنها القانون			
متوسط النسبة	%6.4	%6.7	%6.4

جدول 5-1-3: معرفة وتأييد واستعداد المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب القطاع

المؤشر	خاص (A)	أهلي (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي للمؤسسات في العينة حسب القطاع	1177	26	100
عدد المشاهدات في العينة حسب القطاع	97.8%	2.2%	1203
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	21.0%	34.6%	21.3%
إلمام سطحي	69.5%	65.4%	69.4%
ليست لديهم معرفة	9.5%	—	9.3%
المجموع	100%	100%	100%
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	84.2%	76.9%	84.0%
لا يؤيدون إقراره	15.8%	23.1%	16.0%
المجموع	100%	100%	100%
رأي المؤسسات بشأن ما إذا كان لتوفير الضمان الاجتماعي للعاملين/ات انعكاسات إيجابية على المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر			
له انعكاسات إيجابية	85.8%	80.8%	85.7%
ليست له انعكاسات إيجابية	14.2%	19.2%	14.3%
المجموع	100%	100%	100%
مدى استعداد المؤسسات للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة/ المتعلقة بمساهمة المؤسسات عن الموظفين/ات، في حال تم إقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي			
لديهم استعداد للمساهمة عن الجميع	55.9%	42.3%	55.6%
لديهم استعداد للمساهمة عن جزء من المستخدمين/ات	6.3%	11.5%	6.4%
ليست لديهم استعداد للمساهمة	37.8%	46.2%	38.0%
المجموع	100%	100%	100%
متوسط نسبة المساهمة الشهرية (كنسبة من راتب المستخدم/ة) للمؤسسة المستعدة لدفعها عن كل موظف/ة كحد أعلى مقابل الخدمات التي يتضمنها القانون			
متوسط النسبة	6.4%	6.7%	6.4%

(-) بسبب قلة المشاهدات

جدول 5-1-4: معرفة وتأييد واستعداد المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب الكيان القانوني

المؤشر	فردى (A)	محاصة/ غير ذلك (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي للمؤسسات في العينة حسب الكيان القانوني	1072	131	100
عدد المشاهدات في العينة حسب الكيان القانوني	%89.1	%10.9	1203
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%21.2	%22.1	%21.3
إلمام سطحي	%69.1	%71.8	%69.4
ليست لديهم معرفة	%9.7	%6.2	%9.3
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%83.5	%88.5	%84.0
لا يؤيدون إقراره	%16.5	%11.5	%16.0
المجموع	%100	%100	%100
رأي المؤسسات بشأن ما إذا كان لتوفير الضمان الاجتماعي للعاملين/ات انعكاسات إيجابية على المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر			
له انعكاسات إيجابية	%84.7	%93.9 (A)	%85.7
ليست له انعكاسات إيجابية	%15.3 (B)	%6.1	%14.3
المجموع	%100	%100	%100
مدى استعداد المؤسسات للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة/ المتعلقة بمساهمة المؤسسات عن الموظفين/ات، في حال تم إقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي			
لديهم استعداد للمساهمة عن الجميع	%55.0	%60.3	%55.6
لديهم استعداد للمساهمة عن جزء من المستخدمين/ات	%5.9	%10.7 (A)	%6.4
ليس لديهم استعداد للمساهمة	%39.1 (B)	%29.0	%38.0
المجموع	%100	%100	%100
متوسط نسبة المساهمة الشهرية (كنسبة من راتب المستخدم/ة) للمؤسسة المستعدة لدفعها عن كل موظف/ة كحد أعلى مقابل الخدمات التي يتضمنها القانون			
متوسط النسبة	%6.4	%6.7	%6.4

جدول 5-1-5: معرفة وتأييد واستعداد المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب ما إذا كانت المؤسسة تساهم في صندوق ادّخار

المؤشر	تساهم في صندوق ادّخار (A)	لا تساهم (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي للمؤسسات في العينة حسب المساهمة	%2.2	%97.8	%100
عدد المشاهدات في العينة حسب الادّخار	27	1176	1203
نسبة مساهمة المؤسسة في صندوق الادّخار (الوسيط)	%6.0		
نسبة مساهمة المستخدم في صندوق الادّخار (الوسيط)	%6.0		
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%48.1 (B)	%20.7	%21.3
إلمام سطحي	%44.4	%70.0 (A)	%69.4
ليست لديهم معرفة	%7.5	%9.3	%9.3
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%92.6	%83.8	%84.0
لا يؤيدون إقراره	7.4	%16.2	%16.0
المجموع	%100	%100	%100
رأي المؤسسات بشأن ما إذا كان لتوفير الضمان الاجتماعي للعاملين/ات انعكاسات إيجابية على المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر			
له انعكاسات إيجابية	%96.3	%85.5	%85.7
ليس له انعكاسات إيجابية	%3.7	%14.5	%14.3
المجموع	%100	%100	%100
مدى استعداد المؤسسات للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة /المتعلقة بمساهمة المؤسسات عن الموظفين/ات، في حال تم إقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي			
لديهم استعداد للمساهمة عن الجميع	%85.2 (B)	%54.9	%55.6
لديهم استعداد للمساهمة عن جزء من المستخدمين/ات	%3.7	%6.5	%6.4
ليس لديهم استعداد للمساهمة	%11.1	%38.6 (A)	%38.0
المجموع	%100	%100	%100
متوسط نسبة المساهمة الشهرية (كنسبة من راتب المستخدم/ة) للمؤسسة المستعدة لدفعها عن كل موظف/ة كحد أعلى مقابل الخدمات التي يتضمنها القانون			
متوسط النسبة	7.6%	6.4%	6.4%

جدول 5-1-6: معرفة وتأييد واستعداد المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب امتيازات التأمين

المؤشر	توفر تأمين صحي	توفر تأمين إصابة العمل	لا توفر أي نوع
نسبة المؤسسات في العينة من الإجمالي حسب الامتياز الذي تقدمه لمستخدميها	12.2%	48.0%	50.8%
عدد المشاهدات في العينة حسب الامتياز	147	578	611
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	34.0% (أعلى)	27.3% (أعلى)	15.1% (أقل)
إلمام سطحي	58.5% (أقل)	68.2%	71.2%
ليست لديهم معرفة	7.5%	4.5% (أقل)	13.7% (أعلى)
المجموع	100%	100%	100%
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	89.8% (أعلى)	95.7% (أعلى)	72.8% (أقل)
لا يؤيدون إقراره	10.2% (أقل)	4.3% (أقل)	27.2% (أعلى)
المجموع	100%	100%	100%
رأي المؤسسات بشأن ما إذا كان لتوفير الضمان الاجتماعي للعاملين/ات انعكاسات إيجابية على المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر			
له انعكاسات إيجابية	94.6% (أعلى)	97.4% (أعلى)	74.5% (أقل)
ليست له انعكاسات إيجابية	5.4% (أقل)	2.6% (أقل)	25.5% (أعلى)
المجموع	100%	100%	100%
مدى استعداد المؤسسات للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة /المتعلقة بمساهمة المؤسسات عن الموظفين/ات، في حال تم إقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي			
لديهم استعداد للمساهمة عن الجميع	67.3% (أعلى)	87.3% (أعلى)	26.1% (أقل)
لديهم استعداد للمساهمة عن جزء من المستخدمين/ات	10.9% (أعلى)	4.3% (أقل)	8.0% (أعلى)
ليس لديهم استعداد للمساهمة	21.8% (أقل)	8.4% (أقل)	65.9% (أعلى)
المجموع	100%	100%	100%
متوسط نسبة المساهمة الشهرية (كنسبة من راتب المستخدم/ة) للمؤسسة المستعدة لدفعها عن كل موظف/ة كحد أعلى مقابل الخدمات التي يتضمنها القانون			
متوسط النسبة	6.8%	6.2%	7.2%

جدول 5-1-7: معرفة وتأييد واستعداد المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب امتيازات الإجازات

المؤشر	تمنح إجازة سنوية / مرضية مدفوعة	تمنح إجازة أمومة / ساعة رضاعة مدفوعة	لا تمنح أيًا من تلك الامتيازات
نسبة المؤسسات في العينة من الإجمالي حسب الامتياز الذي تقدمه لمستخدميها	56.0%	6.6%	43.9%
عدد المشاهدات في العينة حسب الامتياز	674	79	528
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	26.7% (أعلى)	38.0% (أعلى)	14.2% (أقل)
إلمام سطحي	65.0% (أقل)	50.6% (أقل)	75.2% (أعلى)
ليست لديهم معرفة	8.3%	11.4%	10.6%
المجموع	100%	100%	100%
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	96.0% (أعلى)	87.3%	68.8% (أقل)
لا يؤيدون إقراره	4.0% (أقل)	12.7%	31.2% (أعلى)
المجموع	100%	100%	100%
رأي المؤسسات بشأن ما إذا كان لتوفير الضمان الاجتماعي للعاملين/ات انعكاسات إيجابية على المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر			
له انعكاسات إيجابية	95.8% (أعلى)	93.7% (أعلى)	72.7% (أقل)
ليست له انعكاسات إيجابية	4.2% (أقل)	6.3% (أقل)	27.3% (أعلى)
المجموع	100%	100%	100%
مدى استعداد المؤسسات للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة / المتعلقة بمساهمة المؤسسات عن الموظفين/ات، في حال تم إقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي			
لديهم استعداد للمساهمة عن الجميع	75.8% (أعلى)	58.2%	29.8% (أقل)
لديهم استعداد للمساهمة عن جزء من المستخدمين/ات	7.1%	20.3% (أعلى)	5.3%
ليس لديهم استعداد للمساهمة	17.1% (أقل)	21.5% (أقل)	64.9% (أعلى)
المجموع	100%	100%	100%
متوسط نسبة المساهمة الشهرية (كنسبة من راتب المستخدم/ة) للمؤسسة المستعدة لدفعها عن كل موظف/ة كحد أعلى مقابل الخدمات التي يتضمنها القانون			
متوسط النسبة	6.2%	7.0%	7.2%

جدول 5-2-1: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين / ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين / ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب المنطقة

المؤشر	الضفة الغربية (A)	قطاع غزة (B)	الأراضي الفلسطينية
التوزيع النسبي للملاحظات في العينة حسب المنطقة	%67.3	%32.7	%100
عدد الملاحظات في العينة حسب المنطقة	823	399	1222
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%11.8	%14.3	%12.6
إلمام سطحي	%65.4	(A) %84.5	%71.6
ليس لديهم معرفة	(B) %22.8	%1.2	%15.8
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%91.1	(A) %99.7	%93.3
لا يؤيدون إقراره	(B) %8.9	%0.3	%6.1
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث / ة			
الحكومة وحدها	(B) %55.6	%20.1	%44.0
منظمات غير حكومية	%6.2	—	%4.2
القطاع الخاص	%12.8	—	%8.5
لا فرق - أيًا كان	%8.9	—	%6.0
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	%16.5	(A) %79.7	%37.2
المجموع	%100	%100	%100

(-) بسبب قلة الملاحظات

جدول 2-2-5: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب المنطقة

المؤشر		الضفة الغربية (A)	قطاع غزة (B)	الأراضي الفلسطينية
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة				
التقاعد	سيساهم بالتأكيد	%83.0	%99.5 (A)	%88.4
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%9.0 (B)	%0.5	%6.2
	غير مستعد للمساهمة	%8.0	—	%5.4
التقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	%73.8 (B)	%93.3	%79.8
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%13.5	%6.7 (A)	%11.4
	غير مستعد للمساهمة	%12.7	—	%8.8
للعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	%76.0	%90.2 (A)	%80.4
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%11.4	%9.8	%10.9
	غير مستعد للمساهمة	%12.6	—	%8.7
الوفاء	سيساهم بالتأكيد	%77.4	%90.2 (A)	%81.4
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%10.4	%9.8	%10.2
	غير مستعد للمساهمة	%12.2	—	%8.4
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	%81.9	%95.9 (A)	%86.4
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%7.3 (B)	%4.1	%6.3
	غير مستعد للمساهمة	%10.8	—	%7.3
التعطل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	%78.6	%97.5 (A)	%84.7
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%9.1 (B)	%2.3	%6.9
	غير مستعد للمساهمة	%12.3 (B)	%0.3	%8.4
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	%78.8	%97.5 (A)	%84.9
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%7.6 (B)	%2.5	%5.9
	غير مستعد للمساهمة	%13.7	—	%9.2

(-) بسبب قلة المشاهدات

جدول 5-2-3: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب المنطقة

المؤشر	الصفة الغربية (A)	قطاع غزة (B)	الإجمالي
اللتقاعد	مهم جداً	%86.0	%99.0 (A)
	مهم نوعاً ما	%7.3 (B)	%5.2
	غير مهم	%6.7	%4.5
العجز الكلي	مهم جداً	%85.4	%95.8 (A)
	مهم نوعاً ما	%7.3 (B)	%4.2
	غير مهم	%7.3	%5.0
العجز الجزئي	مهم جداً	%79.5	%95.0 (A)
	مهم نوعاً ما	%10.6 (B)	%5.0
	غير مهم	%9.9	%6.8
الوفاء	مهم جداً	%81.8	%95.8 (A)
	مهم نوعاً ما	%8.2 (B)	%4.2
	غير مهم	%10.0	%6.8
إصابات العمل	مهم جداً	%86.3	%99.5 (A)
	مهم نوعاً ما	%5.6	%0.5
	غير مهم	%8.1 (B)	%5.5
التعطل عن العمل	مهم جداً	%82.5	%98.5 (A)
	مهم نوعاً ما	%6.8	%1.5
	غير مهم	%10.7 (B)	%7.2
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للشيوخوخة	يتفوقون	%95.6	%100.0
	لا يتفوقون	%1.6	%1.1
	لا رأي	%2.8	%1.8
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة / الأسر التي ترأسها نساء	يتفوقون	%95.0	%100.0
	لا يتفوقون	%2.1	%1.4
	لا رأي	%2.9	%2.0
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفوقون	%88.8	%100.0
	لا يتفوقون	%7.4	%5.2
	لا رأي	%3.8	%2.7

جدول 5-2-4: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب الجنس

المؤشر	ذكور (A)	إناث (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي للملاحظات في العينة حسب الجنس	%81.7	%18.3	%100
عدد الملاحظات في العينة حسب الجنس	998	224	1222
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%13.6 (B)	%8.0	%12.6
إلمام سطحي	%71.5	%71.9	%71.6
ليست لديهم معرفة	%14.9	%20.1	%15.8
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%94.1	%93.2	%93.9
لا يؤيدون إقراره	%5.9	%6.8	%6.1
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موقوفة لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث /ة			
الحكومة وحدها	%41.8	%53.6 (A)	%44.0
منظمات غير حكومية	%4.5	%2.7	%4.2
القطاع الخاص	%7.6	%12.9 (A)	%8.6
لا فرق - أيًا كان	%5.6	%7.6	%6.0
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	%40.5 (B)	%23.2	%37.2
المجموع	%100	%100	%100

جدول 5-2-5: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب الجنس

المؤشر	ذكور (A)	إناث (B)	الإجمالي
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
للتقاعد	سيساهم بالتأكيد	89.4% (B)	83.9%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	5.3%	10.3% (A)
	غير مستعد للمساهمة	5.3%	5.8%
للتقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	80.9%	75.4%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	10.1%	16.5% (A)
	غير مستعد للمساهمة	9.0%	8.1%
للعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	80.0%	82.1%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	10.9%	11.2%
	غير مستعد للمساهمة	9.1%	6.7%
الوفاة	سيساهم بالتأكيد	81.3%	81.7%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	9.9%	11.6%
	غير مستعد للمساهمة	8.8%	6.7%
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	86.6%	85.7%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	6.0%	7.6%
	غير مستعد للمساهمة	7.4%	6.7%
التعطيل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	85.5%	81.3%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	5.9%	11.2% (A)
	غير مستعد للمساهمة	8.6%	7.5%
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	85.1%	83.9%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	5.2%	9.0% (A)
	غير مستعد للمساهمة	9.7%	7.1%

جدول 5-2-6: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب الجنس

المؤشر	ذكور (A)	إناث (B)	الإجمالي
للتقاعد	مهم جداً	%90.6	%88.8
	مهم نوعاً ما	%5.0	%6.3
	غير مهم	%4.4	%4.9
العجز الكلي	مهم جداً	%88.9	%87.9
	مهم نوعاً ما	%5.9	%8.0
	غير مهم	%5.2	%4.0
العجز الجزئي	مهم جداً	%85.1	%81.7
	مهم نوعاً ما	%7.8	%13.4 (A)
	غير مهم	%7.2	%4.9
الوفاة	مهم جداً	%86.5	%85.3
	مهم نوعاً ما	%6.4	%9.4
	غير مهم	%7.1	%5.4
إصابات العمل	مهم جداً	%90.6	%90.2
	مهم نوعاً ما	%3.6	%5.4
	غير مهم	%5.7	%4.5
التعطل عن العمل	مهم جداً	%88.1	%86.2
	مهم نوعاً ما	%4.5	%7.6
	غير مهم	%7.4	%6.3
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للمشيخة	يتفقون	%97.3	%96.0
	لا يتفقون	%1.0	%1.3
	لا رأي	%1.7	%2.7
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة / الأسر التي ترأسها نساء	يتفقون	%96.8	%96.0
	لا يتفقون	%1.4	%1.3
	لا رأي	%1.8	%2.7
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفقون	%92.0	%92.4
	لا يتفقون	%5.4	%4.5
	لا رأي	%2.6	%3.1

جدول 5-2-7: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب المؤهل العلمي

المؤشر	أقل من ثانوية (A)	ثانوية (B)	أعلى من ثانوية (C)
التوزيع النسبي للمشاهدات في العينة حسب المؤهل العلمي	%24.5	%38.6	%36.8
عدد المشاهدات في العينة حسب المؤهل العلمي	300	472	450
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%12.7	%10.0	%15.3 (B)
إلمام سطحي	%64.7	%74.6 (A)	%73.1 (A)
ليست لديهم معرفة	%22.6 (BC)	%15.4	%11.6
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%91.0	%93.9	%96.0 (A)
لا يؤيدون إقراره	%9.0 (C)	%6.1	%4.0
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث/ة			
الحكومة وحدها	%47.7	%41.8	%43.8
منظمات غير حكومية	%5.3	%2.3	%5.3
القطاع الخاص	%15.0 (BC)	%6.4	%6.7
لا فرق - أيًا كان	%7.0	%4.9	%6.4
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	%25.0	%44.6 (A)	%37.8 (A)
المجموع	%100	%100	%100

جدول 5-2-8: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب المؤهل العلمي

المؤشر	أقل من ثانوية (A)	ثانوية (B)	أعلى من ثانوية (C)
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
للتقاعد	سيساهم بالتأكيد	83.3%	(A)90.4%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	9.0%	5.3%
	غير مستعد للمساهمة	7.7%	4.2%
للتقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	76.1%	79.7%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	11.4%	11.9%
	غير مستعد للمساهمة	(B)12.5%	8.3%
للعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	73.6%	(A)83.5%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	13.9%	9.3%
	غير مستعد للمساهمة	(C)12.5%	7.2%
للوفاة	سيساهم بالتأكيد	74.6%	(A)84.2%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	12.9%	9.0%
	غير مستعد للمساهمة	(BC)12.5%	6.8%
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	78.5%	(A)88.9%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	(BC)10.7%	4.9%
	غير مستعد للمساهمة	10.7%	6.2%
التعطل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	76.3%	(A)86.6%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	(BC)12.0%	6.0%
	غير مستعد للمساهمة	11.7%	7.3%
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	75.3%	(A)88.1%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	(BC)10.4%	5.2%
	غير مستعد للمساهمة	(BC)14.4%	6.7%

جدول 5-2-9: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب المؤهل العلمي

المؤشر	أقل من ثانوية (A)	ثانوية (B)	أعلى من ثانوية (C)
اللتقاعد	مهم جداً	85.7%	90.7%
	مهم نوعاً ما	7.3%	4.0%
	غير مهم	7.0% (C)	3.1%
العجز الكلي	مهم جداً	84.2%	91.9% (A)
	مهم نوعاً ما	8.1%	4.5%
	غير مهم	7.7% (C)	3.6%
العجز الجزئي	مهم جداً	79.9%	86.3%
	مهم نوعاً ما	10.4%	8.3%
	غير مهم	9.7%	5.4%
الوفاء	مهم جداً	81.6%	88.1% (A)
	مهم نوعاً ما	8.0%	6.5%
	غير مهم	10.4% (C)	5.4%
إصابات العمل	مهم جداً	85.7%	92.3% (A)
	مهم نوعاً ما	6.0% (B)	4.0%
	غير مهم	8.3% (C)	4.0%
التعطل عن العمل	مهم جداً	82.0%	90.0% (A)
	مهم نوعاً ما	8.3% (BC)	4.0%
	غير مهم	9.7%	6.9%
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للشيوخوخة	يتفقون	96.0%	98.0%
	لا يتفقون	1.7%	0.9%
	لا رأي	2.3%	1.1%
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة/الأسر التي ترأسها نساء	يتفقون	95.3%	97.6%
	لا يتفقون	2.0%	1.3%
	لا رأي	2.7%	1.1%
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفقون	84.8%	94.5% (A)
	لا يتفقون	12.1% (BC)	3.7%
	لا رأي	3.1%	1.8%

جدول 5-2-10: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين / ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين / ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب العمر بالسنوات

المؤشر	أقل من 29 (A)	30-44 (B)	أكثر من 44 (C)
التوزيع النسبي للمشاهدات في العينة حسب العمر	%56.7	%37.2	%6.1
عدد المشاهدات في العينة حسب العمر	693	454	75
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%11.2	%13.0	(A) %23.1
إلمام سطحي	%68.8	(AC) %77.3	%62.8
ليست لديهم معرفة	(B) %20.0	%9.7	%14.1
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%91.6	(A) %97.1	%96.2
لا يؤيدون إقراره	(B) %8.4	%2.9	%3.8
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث / ة			
الحكومة وحدها	(B) %49.7	%34.9	%46.2
منظمات غير حكومية	%4.5	%3.5	%5.1
القطاع الخاص	(B) %11.6	%5.1	%2.6
لا فرق - أيًا كان	%6.7	%4.4	%9.0
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	%27.5	(A) %52.1	%37.1
المجموع	%100	%100	%100

جدول 5-2-11: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب العمر

المؤشر	أقل من 29 (A)	44-30 (B)	أكثر من 44 (C)
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
للتقاعد	سيساهم بالتأكيد	85.5%	94.1% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	7.5% (B)	9.1%
	غير مستعد للمساهمة	7.0% (B)	10.4% (B)
للتقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	77.7%	84.5% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	12.3%	10.2%
	غير مستعد للمساهمة	10.0% (B)	5.3%
للعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	77.5%	86.0% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	12.1%	9.3%
	غير مستعد للمساهمة	10.4% (B)	4.7%
الوفاة	سيساهم بالتأكيد	77.0%	88.4% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	11.8%	8.1%
	غير مستعد للمساهمة	11.2% (B)	3.5%
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	83.1%	92.2% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	7.6% (B)	3.8%
	غير مستعد للمساهمة	9.3% (B)	4.0%
التعطل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	81.6%	90.9% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	8.9% (B)	4.2%
	غير مستعد للمساهمة	9.5% (B)	4.9%
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	81.8%	91.4% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	7.3%	4.2%
	غير مستعد للمساهمة	10.9% (B)	4.4%

جدول 5-2-12: رأي المستخدمين / ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين / ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب العمر

المؤشر	أقل من 29 (A)	44-30 (B)	أكثر من 44 (C)
للتقاعد	مهم جداً	94.7% (A)	91.0%
	مهم نوعاً ما	7.0% (B)	2.6%
	غير مهم	5.8% (B)	6.4%
العجز الكلي	مهم جداً	92.3% (A)	89.7%
	مهم نوعاً ما	7.1%	1.5%
	غير مهم	6.6% (B)	5.2%
العجز الجزئي	مهم جداً	88.1% (A)	84.4%
	مهم نوعاً ما	8.2%	6.5%
	غير مهم	8.4% (B)	9.1%
الوفاة	مهم جداً	90.7% (A)	92.2%
	مهم نوعاً ما	6.1%	2.6%
	غير مهم	9.3% (B)	5.2%
إصابات العمل	مهم جداً	94.5% (A)	91.0%
	مهم نوعاً ما	2.7%	2.6%
	غير مهم	7.2% (B)	6.4%
التعطل عن العمل	مهم جداً	92.5% (A)	87.2%
	مهم نوعاً ما	3.5%	3.8%
	غير مهم	9.2% (B)	9.0%
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للشيخوخة	يتفقون	95.4%	98.7%
	لا يتفقون	1.4%	1.3%
	لا رأي	3.2% (B)	—
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة / الأسر التي ترأسها نساء	يتفقون	95.1%	100.0%
	لا يتفقون	1.6%	—
	لا رأي	3.3% (B)	—
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفقون	88.3%	95.9%
	لا يتفقون	7.5% (B)	4.1%
	لا رأي	4.2% (B)	—

جدول 5-2-13: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب الحالة الاجتماعية

المؤشر	أعزب/عزباء (A)	غير ذلك (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي للمشاهدات في العينة	%43.7	%56.3	%100
عدد المشاهدات في العينة	534	688	1222
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%9.6	(A) %15.0	%12.6
إلمام سطحي	%69.3	%73.4	%71.6
ليست لديهم معرفة	(B) %21.1	%11.6	%15.8
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%90.2	(A) %96.8	%93.9
لا يؤيدون إقراره	(B) %9.8	3.2%	6.1%
المجموع	%100	%001	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي/ أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث/ة			
الحكومة وحدها	(B) %54.7	%35.7	%44.0
منظمات غير حكومية	%4.5	%3.9	%4.2
القطاع الخاص	(B) %12.2	%5.8	%8.6
لا فرق - أيًا كان	%5.8	%6.1	%6.0
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	%22.8	(A) %48.5	%37.2
المجموع	%100	%100	%100

جدول 5-2-14: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا
تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان
الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب الحالة الاجتماعية

المؤشر	أعزب/عزباء (A)	غير ذلك (B)	الإجمالي
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
التقاعد	سياساهم بالتاكيد	%83.0	%92.6 (A)
	سياساهم ولكن ليس مؤكداً	%8.4 (B)	%4.5
	غير مستعد للمساهمة	%8.6 (B)	%2.9
التقاعد المبكر	سياساهم بالتاكيد	%76.6	%82.5 (A)
	سياساهم ولكن ليس مؤكداً	%12.7	%10.3
	غير مستعد للمساهمة	%10.7 (B)	%7.2
للعجز المفاجئ	سياساهم بالتاكيد	%75.6	%84.4 (A)
	سياساهم ولكن ليس مؤكداً	%12.6	%9.6
	غير مستعد للمساهمة	%11.8 (B)	%6.0
الوفاة	سياساهم بالتاكيد	%73.7	%87.6 (A)
	سياساهم ولكن ليس مؤكداً	%13.2 (B)	%7.9
	غير مستعد للمساهمة	%13.1 (B)	%4.5
إصابات العمل	سياساهم بالتاكيد	%81.1	%90.6 (A)
	سياساهم ولكن ليس مؤكداً	%7.9 (B)	5.0%
	غير مستعد للمساهمة	%11.0 (B)	4.4%
التعطل عن العمل	سياساهم بالتاكيد	%78.8	%89.3 (A)
	سياساهم ولكن ليس مؤكداً	%9.6 (B)	%4.8
	غير مستعد للمساهمة	%11.6 (B)	%5.9
التأمين الصحي الحكومي	سياساهم بالتاكيد	%79.5	%89.0 (A)
	سياساهم ولكن ليس مؤكداً	%8.3 (B)	%4.1
	غير مستعد للمساهمة	%12.2 (B)	%6.9

جدول 5-2-15: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب الحالة الاجتماعية

المؤشر	أعزب/عزباء (A)	غير ذلك (B)	الإجمالي
التقاعد	مهم جداً	%85.2	%94.2 (A)
	مهم نوعاً ما	%7.5 (B)	%3.5
	غير مهم	%7.3 (B)	%2.3
العجز الكلي	مهم جداً	%83.7	%92.7 (A)
	مهم نوعاً ما	%8.3 (B)	%4.8
	غير مهم	%8.0 (B)	%2.5
العجز الجزئي	مهم جداً	%79.3	%88.5 (A)
	مهم نوعاً ما	%11.1 (B)	%7.0
	غير مهم	%9.6 (B)	%4.5
الوفاة	مهم جداً	%79.3	%91.7 (A)
	مهم نوعاً ما	%9.2 (B)	%5.2
	غير مهم	%11.5 (B)	%3.1
إصابات العمل	مهم جداً	%85.6	%94.5 (A)
	مهم نوعاً ما	%5.6 (B)	%2.6
	غير مهم	%8.8 (B)	%2.9
التعطل عن العمل	مهم جداً	%82.2	%92.0 (A)
	مهم نوعاً ما	%6.9 (B)	%3.6
	غير مهم	%10.9 (B)	%4.4
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التامينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للشيوخوخة	يتفقون	%94.0	%99.4 (A)
	لا يتفقون	%1.9 (B)	%0.4
	لا رأي	%4.1 (B)	%0.2
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة/ الأسر التي ترأسها نساء	يتفقون	%93.4	%99.1 (A)
	لا يتفقون	%2.2 (B)	%0.7
	لا رأي	%4.4 (B)	%0.2
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفقون	%86.3	%96.9 (A)
	لا يتفقون	%8.4 (B)	%2.7
	لا رأي	%5.3 (B)	%0.4

جدول 5-2-16: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين / ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين / ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب عدد المعالين

المؤشر	(A) 1-0	(B) 4-2	(C) 5 فأكثر
التوزيع النسبي للمشاهدات في العينة	%20.5	%41.0	%38.5
عدد المشاهدات في العينة	250	501	471
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%12.8	%11.2	%14.0
إلمام سطحي	%62.8	(A) %74.1	(A) %73.7
ليس لديهم معرفة	(BC) %24.4	%14.8	%12.3
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%94.4	%91.2	(B) %96.6
لا يؤيدون إقراره	%5.6	(C) %8.8	%3.4
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث / ة			
الحكومة وحدها	%46.8	(C) %48.4	%37.8
منظمات غير حكومية	(C) %6.0	(C) %4.6	%2.8
القطاع الخاص	%14.0	%10.0	%4.2
لا فرق - أيًا كان	%8.0	%6.4	%4.5
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	%25.2	%30.6	(AB) %50.7
المجموع	%100	%100	%100

جدول 5-2-17: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب عدد المعالين

المؤشر	(A) 1-0	(B) 4-2	5 فأكثر (C)
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
للتقاعد	سيساهم بالتأكيد	%88.0	%83.2
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%8.8 (C)	%3.0
	غير مستعد للمساهمة	%3.2	%8.8 (AC)
للتقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	%79.8	%75.4
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%14.5	%11.7
	غير مستعد للمساهمة	%5.6	%12.9 (AC)
للعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	%84.2 (B)	%75.6
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%10.5	%10.5
	غير مستعد للمساهمة	%5.3	%13.9 (AC)
الوفاة	سيساهم بالتأكيد	%83.0	%77.4
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%10.5	%9.5
	غير مستعد للمساهمة	%6.5	%13.1 (AC)
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	%85.9	%81.8
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%8.9	%6.6
	غير مستعد للمساهمة	%5.2	%11.6 (AC)
التعطيل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	%83.1	%79.4
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%11.7 (C)	%7.4
	غير مستعد للمساهمة	%2.5	%13.2 (AC)
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	%68.5	%79.6
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%8.7	%6.4
	غير مستعد للمساهمة	%5.7	%14.0 (AC)

جدول 5-2-18: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب عدد المعالين

المؤشر	1-0 (A)	4-2 (B)	5 فأكثر (C)
اللتقاء	مهم جداً	%92.4 (B)	%85.6 (B)
	مهم نوعاً ما	%6.0	%7.0 (C)
	غير مهم	%1.6	%7.4 (AC)
العجز الكلي	مهم جداً	%92.8 (B)	%83.7 (B)
	مهم نوعاً ما	%4.4	%8.4
	غير مهم	%2.8	%7.9 (AC)
العجز الجزئي	مهم جداً	%87.6 (B)	%79.3 (B)
	مهم نوعاً ما	%8.0	%10.8
	غير مهم	%4.4	%9.9 (AC)
الوفاء	مهم جداً	%88.8 (B)	%80.7 (B)
	مهم نوعاً ما	%7.2	%8.4
	غير مهم	%4.0	%10.9 (AC)
إصابات العمل	مهم جداً	%92.4 (B)	%86.2 (B)
	مهم نوعاً ما	%4.8	%5.2 (C)
	غير مهم	%2.8	%8.6 (AC)
التعطل عن العمل	مهم جداً	%88.0	%84.0 (B)
	مهم نوعاً ما	%6.4	%6.0
	غير مهم	%5.6	%10.0 (C)
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للشيخوخة	يتفوقون	%99.2 (B)	%98.5 (B)
	لا يتفوقون	-	%2.2 (C)
	لا رأي	%0.8	%3.2 (C)
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة/الأسر التي ترأسها نساء	يتفوقون	%98.8 (B)	%94.0 (B)
	لا يتفوقون	%0.4	%2.6
	لا رأي	%0.8	%3.4
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفوقون	%94.3 (B)	%86.8 (B)
	لا يتفوقون	%4.9	%8.6 (C)
	لا رأي	%0.8	%4.6 (AC)

(-) بسبب قلة المشاهدات

جدول 5-2-19: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين / ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين / ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب توفر دخل ثابت

المؤشر	متوفر من رواتب (A)	متوفر من مصادر أخرى (B)	لا يتوفر (C)
التوزيع النسبي للمشاهدات في العينة	22.0%	31.3%	46.6%
عدد المشاهدات في العينة	269	383	570
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	10.0%	10.7%	15.1%
إلمام سطحي	72.5%	72.1%	70.9%
ليست لديهم معرفة	17.5%	17.2%	14.0%
المجموع	100%	100%	100%
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	89.5%	96.6% (A)	94.2% (A)
لا يؤيدون إقراره	10.5% (BC)	3.4%	5.8%
المجموع	100%	100%	100%
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث / ة			
الحكومة وحدها	61.0% (BC)	32.1%	43.9% (A)
منظمات غير حكومية	5.6%	2.3%	4.7%
القطاع الخاص	11.2%	7.3%	8.3%
لا فرق - أيًا كان	6.2%	6.5%	5.4%
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	16.0%	51.8% (AC)	37.7% (A)
المجموع	100%	100%	100%

جدول 5-2-20: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا
تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان
الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب توفر دخل ثابت

المؤشر	متوفر من رواتب (A)	متوفر من مصادر أخرى (B)	لا يتوفر (C)
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
للتقاعد	سيساهم بالتأكيد	78.4%	93.2% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	11.2% (BC)	4.4%
	غير مستعد للمساهمة	10.4% (BC)	2.4%
للتقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	69.5%	86.3% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	17.1% (BC)	9.3%
	غير مستعد للمساهمة	13.4% (B)	4.4%
للمعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	74.6%	84.9% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	12.3%	11.5%
	غير مستعد للمساهمة	13.1% (B)	3.6%
الوفاء	سيساهم بالتأكيد	76.2%	85.5% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	12.6%	11.5%
	غير مستعد للمساهمة	11.2% (B)	3.0%
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	81.8%	90.0% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	7.1%	7.1%
	غير مستعد للمساهمة	11.1% (B)	2.9%
التعطل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	78.7%	89.8% (AC)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	8.2%	7.3%
	غير مستعد للمساهمة	13.1% (B)	2.9%
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	78.0%	90.3% (AC)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	9.0% (C)	5.8%
	غير مستعد للمساهمة	13.0% (B)	3.9%

جدول 5-21: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب توفر دخل ثابت

المؤشر	متوفر من رواتب (A)	متوفر من مصادر أخرى (B)	لا يتوفر (C)
التقاعد	مهم جداً	81.8% (A)	94.3% (A)
	مهم نوعاً ما	9.3% (BC)	4.4%
	غير مهم	8.9% (BC)	4.0%
العجز الكلي	مهم جداً	80.3% (A)	92.7% (A)
	مهم نوعاً ما	9.7% (C)	5.1%
	غير مهم	10.0% (BC)	4.8% (B)
العجز الجزئي	مهم جداً	75.7% (A)	90.8% (AC)
	مهم نوعاً ما	13.1% (B)	7.0%
	غير مهم	11.2% (B)	2.2% (B)
الوفاة	مهم جداً	80.2% (A)	91.1% (AC)
	مهم نوعاً ما	10.4% (C)	6.5%
	غير مهم	9.4% (B)	2.4% (B)
إصابات العمل	مهم جداً	85.1% (A)	94.8% (AC)
	مهم نوعاً ما	5.6%	3.4%
	غير مهم	9.3% (B)	1.8% (B)
التعطل عن العمل	مهم جداً	79.9% (A)	93.7% (AC)
	مهم نوعاً ما	7.8%	3.9%
	غير مهم	12.3% (B)	2.4% (B)
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التامينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للشيوخوخة	يتفقون	92.9%	98.7% (A)
	لا يتفقون	2.6%	0.5%
	لا رأي	4.5% (BC)	0.8%
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة/الأسر التي ترأسها نساء	يتفقون	92.2% (A)	98.7% (A)
	لا يتفقون	3.4% (B)	0.5%
	لا رأي	4.4% (BC)	0.8%
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفقون	89.9%	94.8%
	لا يتفقون	4.5%	4.4%
	لا رأي	5.6% (B)	0.8%

جدول 5-2-22: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب توفر تأمين صحي للأسرة

المؤشر	متوفر (A)	غير متوفر (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي للمشاهدات في العينة	%59.6	%40.4	%100
عدد المشاهدات في العينة	728	494	1222
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	(B) %15.1	%8.9	%12.6
إلمام سطحي	(B) %73.8	%68.4	%71.6
ليست لديهم معرفة	%11.1	(A) %22.7	%15.8
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%94.6	%92.9	%93.9
لا يؤيدون إقراره	%5.4	%7.1	%6.1
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي/ أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث/ة			
الحكومة وحدها	%37.8	(A) %53.1	%44.0
منظمات غير حكومية	%4.3	%4.1	%4.2
القطاع الخاص	(B) %10.7	%5.5	%8.6
لا فرق- أيًا كان	%4.9	%7.5	%6.0
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	(B) %42.3	%29.8	%37.2
المجموع	%100	%100	%100

جدول 5-2-23: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب توفر تأمين صحي للأسرة

المؤشر	متوفر (A)	غير متوفر (B)	الإجمالي
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
للتقاعد	سيساهم بالتأكيد	90.0% (B)	86.0%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	5.9%	6.7%
	غير مستعد للمساهمة	4.1%	7.3% (A)
للتقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	80.4%	79.1%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	11.2%	11.6%
	غير مستعد للمساهمة	8.4%	9.3%
للعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	82.3%	77.8%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	10.3%	11.8%
	غير مستعد للمساهمة	7.4%	10.4%
الوفاة	سيساهم بالتأكيد	83.9% (B)	77.8%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	9.4%	11.4%
	غير مستعد للمساهمة	6.7%	10.8% (A)
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	88.8% (B)	83.0%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	5.8%	6.9%
	غير مستعد للمساهمة	5.4%	10.1% (A)
التعطل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	86.5% (B)	82.2%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	6.5%	7.5%
	غير مستعد للمساهمة	7.0%	10.3% (A)
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	85.4%	84.1%
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	6.2%	5.5%
	غير مستعد للمساهمة	8.4%	10.4%

جدول 5-2-24: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب توفر تأمين صحي للأسرة

المؤشر	متوفر (A)	غير متوفر (B)	الإجمالي
للتقاعد	مهم جداً	%92.0 (B)	%87.7
	مهم نوعاً ما	%4.7	%6.1
	غير مهم	%3.3	%6.3 (A)
العجز الكلي	مهم جداً	%90.0	%86.8
	مهم نوعاً ما	%6.2	%6.5
	غير مهم	%3.8	%6.7 (A)
العجز الجزئي	مهم جداً	%85.3	%83.1
	مهم نوعاً ما	%9.0	%8.5
	غير مهم	%5.7	%8.4
الوفاة	مهم جداً	%89.1 (B)	%82.2
	مهم نوعاً ما	%6.6	%7.5
	غير مهم	%4.3	%10.3 (A)
إصابات العمل	مهم جداً	%92.8 (B)	%87.2
	مهم نوعاً ما	%3.4	%4.7
	غير مهم	%3.8	%8.1 (A)
التعطيل عن العمل	مهم جداً	%89.6 (B)	%85.0
	مهم نوعاً ما	%4.7	%5.7
	غير مهم	%5.7	%9.3 (A)
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للشيوخوخة	يتفوقون	%98.5 (B)	%94.9
	لا يتفوقون	%0.8	%1.4
	لا رأي	%0.7	%3.7 (A)
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة/الأسر التي ترأسها نساء	يتفوقون	%98.1 (B)	%94.5
	لا يتفوقون	%1.2	%1.6
	لا رأي	%0.7	%3.9 (A)
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفوقون	%91.9	%92.4
	لا يتفوقون	%6.9 (B)	%2.8
	لا رأي	%1.2	%4.8 (A)

جدول 5-2-25: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب الانتساب لصندوق تقاعد النقابات المهنية

المؤشر	منتسب (A)	غير منتسب (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي للمشاهدات في العينة	%11.3	%88.7	%100
عدد المشاهدات في العينة	138	1084	1222
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%13.8	%12.5	%12.6
إلمام سطحي	%65.9	%72.3	%71.6
ليست لديهم معرفة	%20.3	%15.2	%15.8
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%94.9	%93.8	%93.9
لا يؤيدون إقراره	%5.1	%6.2	%6.1
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث /ة			
الحكومة وحدها	%48.2	%43.5	%44.0
منظمات غير حكومية	%5.1	%4.1	%4.2
القطاع الخاص	%15.3 (B)	%7.7	%8.6
لا فرق - أيًا كان	%8.8	%5.6	%6.0
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	%22.6	%39.1 (A)	%37.2
المجموع	%100	%100	%100

جدول 5-2-26: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب الانتساب لصندوق تقاعد النقابات المهنية

المؤشر	منتسب (A)	غير منتسب (B)	الإجمالي
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
التقاعد	سيساهم بالتأكيد	%89.9	%88.2
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%7.2	%6.1
	غير مستعد للمساهمة	%2.9	%5.7
التقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	%81.9	%79.6
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%12.3	%11.2
	غير مستعد للمساهمة	%5.8	%9.2
للعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	%88.4 (B)	%79.4
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%8.7	%11.2
	غير مستعد للمساهمة	%2.9	%9.4 (A)
الوفاء	سيساهم بالتأكيد	%87.0	%80.6
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%10.1	%10.2
	غير مستعد للمساهمة	%2.9	%9.2 (A)
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	%91.3	%85.8
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%5.8	%6.3
	غير مستعد للمساهمة	%2.9	%7.9 (A)
التعطل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	%88.4	%84.2
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%8.0	%6.8
	غير مستعد للمساهمة	%3.6	%9.0 (A)
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	%90.6 (B)	%84.1
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	%6.5	%5.8
	غير مستعد للمساهمة	%2.9	%10.1 (A)

جدول 5-27: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب الانتساب لصندوق تقاعد النقابات المهنية

المؤشر	منتسب (A)	غير منتسب (B)	الإجمالي
للتقاعد	مهم جداً	%94.2	%89.8
	مهم نوعاً ما	%4.4	%5.3
	غير مهم	%1.4	%4.9
العجز الكلي	مهم جداً	%92.0	%88.3
	مهم نوعاً ما	%5.1	%6.5
	غير مهم	%2.9	%5.2
العجز الجزئي	مهم جداً	%90.6 (B)	%83.6
	مهم نوعاً ما	%6.5	%9.1
	غير مهم	%2.9	%7.3
الوفاة	مهم جداً	%89.1	%85.9
	مهم نوعاً ما	%8.0	%6.8
	غير مهم	%2.9	%7.3
إصابات العمل	مهم جداً	%91.3	%90.5
	مهم نوعاً ما	%5.8	%3.7
	غير مهم	%2.9	%5.8
التعطل عن العمل	مهم جداً	%89.1	%87.5
	مهم نوعاً ما	%5.1	%5.1
	غير مهم	%5.8	%7.4
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية			
معونات اجتماعية للشيوخ	يتفقون	%98.6	%96.9
	لا يتفقون	%1.4	%1.0
	لا رأي	-	%2.1
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة / الأسر التي ترأسها نساء	يتفقون	%98.6	%96.4
	لا يتفقون	%1.4	%1.4
	لا رأي	-	%2.2
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفقون	%96.4 (B)	%91.5
	لا يتفقون	%2.9	%5.6
	لا رأي	%0.7	%2.9

جدول 5-2-28: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب توفر عقد عمل

المؤشر	عقد دائم (A)	عقد مؤقت (B)	لا يوجد (C)
التوزيع النسبي للمشاهدات في العينة	%5.2	%17.3	%77.4
عدد المشاهدات في العينة	64	212	946
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	(B) %21.9	%5.7	(B) %13.5
إلمام سطحي	%64.1	(AC) %88.2	%68.4
ليست لديهم معرفة	%14.0	%6.1	(B) %18.1
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%93.7	(C) %98.1	%93.0
لا يؤيدون إقراره	%6.3	%1.9	(B) %7.0
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث/ة			
الحكومة وحدها	%45.3	%31.1	(B) %46.8
منظمات غير حكومية	(C) %10.9	—	%4.7
القطاع الخاص	%6.3	%1.4	(B) %10.4
لا فرق - أيًا كان	%4.7	%1.9	(B) %7.0
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	%32.8	(AC) %65.6	%31.1
المجموع	%100	%100	%100

جدول 5-29: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بخدمات نظام الضمان الاجتماعي التي سيساهمون فيها حسب الانتساب وتوفر عقد عمل

المؤشر	عقد دائم (A)	عقد مؤقت (B)	لا يوجد (C)
مدى الاستعداد للمساهمة المالية في نظام ضمان اجتماعي حسب الرزمة			
للتقاعد	سيساهم بالتأكيد	89.1%	98.1% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	6.3%	7.3% (B)
	غير مستعد للمساهمة	4.6% (B)	6.5% (B)
للتقاعد المبكر	سيساهم بالتأكيد	75.8%	91.5% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	16.1%	7.5%
	غير مستعد للمساهمة	8.1% (B)	10.5% (B)
للعجز المفاجئ	سيساهم بالتأكيد	87.1%	91.4% (C)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	9.7%	6.6%
	غير مستعد للمساهمة	3.2%	10.4% (B)
الوفاة	سيساهم بالتأكيد	87.1%	92.0% (C)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	8.1%	6.5%
	غير مستعد للمساهمة	4.8%	10.1% (B)
إصابات العمل	سيساهم بالتأكيد	90.5%	95.2% (C)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	7.9%	3.8%
	غير مستعد للمساهمة	1.6%	9.1% (B)
التعطل عن العمل	سيساهم بالتأكيد	84.1%	96.7% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	9.5% (B)	7.7% (B)
	غير مستعد للمساهمة	6.4% (B)	10.2% (B)
التأمين الصحي الحكومي	سيساهم بالتأكيد	87.1%	97.2% (A)
	سيساهم ولكن ليس مؤكداً	8.1%	6.7% (B)
	غير مستعد للمساهمة	4.8%	11.3% (B)

جدول 5-2-30: رأي المستخدمين/ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين/ات بأجر بما يتعلق بالخدمات التي من المفترض أن يقدمها نظام الضمان الاجتماعي حسب توفر عقد عمل

المؤشر		عقد دائم (A)	عقد مؤقت (B)	لا يوجد (C)
للتقاعد	مهم جداً	92.2%	98.1% (C)	88.4%
	مهم نوعاً ما	4.7%	0.9%	6.2% (B)
	غير مهم	3.1%	1.0%	5.4% (B)
العجز الكلّي	مهم جداً	92.1%	94.6% (C)	87.2%
	مهم نوعاً ما	4.8%	4.4%	6.8%
	غير مهم	3.1%	1.0%	6.0% (B)
العجز الجزئي	مهم جداً	85.5%	94.0% (C)	82.3%
	مهم نوعاً ما	9.7%	5.0%	9.6%
	غير مهم	4.8%	1.0%	8.1% (B)
الوفاة	مهم جداً	88.9%	95.6% (C)	84.0%
	مهم نوعاً ما	6.3%	3.4%	7.8%
	غير مهم	4.8%	1.0%	8.2% (B)
إصابات العمل	مهم جداً	92.1%	98.0% (C)	88.8%
	مهم نوعاً ما	1.6%	1.0%	4.8% (B)
	غير مهم	6.3% (B)	1.0%	6.4% (B)
التعطل عن العمل	مهم جداً	85.7%	97.6% (A)	85.6%
	مهم نوعاً ما	4.8%	1.5%	5.9% (B)
	غير مهم	9.5% (B)	0.9%	8.5% (B)
الخدمات الإنسانية التي ليس لها علاقة بنظام التأمينات الاجتماعية				
معونات اجتماعية للشيوخوخة	يتفوقون	100.0%	100.0%	96.2%
	لا يتفوقون	—	—	1.4%
	لا رأي	—	—	2.4%
المعونات الاجتماعية للأسر الفقيرة/ الأسر التي ترأسها نساء	يتفوقون	98.4%	100.0%	95.8%
	لا يتفوقوا	1.6%	—	1.7%
	لا رأي	—	—	2.5%
مخصصات للأطفال المعوزين	يتفوقون	88.9%	98.9% (AC)	90.9%
	لا يتفوقون	6.3%	1.1%	6.0% (B)
	لا رأي	4.8%	—	3.1%

جدول 31-2-5: معرفة وتأييد ورأي المستخدمين /ات بأجر في المؤسسات التي لا تشغل أكثر من 6 مستخدمين /ات بأجر بما يتعلق ببعض المؤشرات ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي حسب ملكية المسكن

المؤشر	مُلك (A)	غير ذلك (B)	الإجمالي
التوزيع النسبي للملاحظات في العينة	%86.3	%13.7	%100
عدد الملاحظات في العينة	1055	167	1222
مدى المعرفة السابقة بنظام الضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع			
إلمام بالتفصيل	%11.9	%16.8	%12.6
إلمام سطحي	(B) %72.9	%63.4	%71.6
ليست لديهم معرفة	%15.2	%19.8	%15.8
المجموع	%100	%100	%100
التأييد لإقرار نظام الضمان الاجتماعي الإلزامي			
يؤيدون إقراره	%94.1	%92.8	%93.9
لا يؤيدون إقراره	%5.9	%7.2	%6.1
المجموع	%100	%100	%100
الجهة التي يجب أن تكون المسؤولة عن إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي / أي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة من وجهة نظر المبحوث /ة			
الحكومة وحدها	%44.4	%41.6	%44.0
منظمات غير حكومية	%3.5	(A) %8.4	%4.2
القطاع الخاص	%7.2	(A) %17.5	%8.6
لا فرق - أياً كان	%5.1	(A) %11.4	%6.0
مختلط من الحكومي وغير الحكومي والخاص	(B) %39.8	%21.1	%37.2
المجموع	%100	%100	%100

الاستثمارات

الاستمارات

استمارة الضمان الاجتماعي للموظفين / للموظفات

استمارة المستخدمين / المستخدمين في القطاع الخاص / المنظمات غير الحكومية

للفئة العمرية 18-55 سنة

رقم الاستمارة: □□□□			
Q1	اسم المؤسسة / الشركة التي تعمل بها		
Q2	العمر بالسنوات المكتملة	□□	
Q3	الجنس	□	1. ذكر 2. انثى
Q4	المؤهل العلمي	□	1. اقل من ثانوية 2. ثانوية 3. دبلوم متوسط 4. بكالوريوس 5. اعلى من بكالوريوس
Q5	العلاقة برب الاسرة	□	1. رب /ة اسرة 2. زوج / زوجة 3. ابن / بنت 4. غير ذلك
Q6	الحالة الاجتماعية	□	1. اعزب / عزباء 2. خاطب /ة 3. متزوج 4. مطلق /ة 5. ارمل /ة (في حال غير متزوج انتقل الى Q8)
Q7	هل الزوج /ة يعمل / تعمل؟	□	1. نعم في الحكومة 2. نعم / الانروا / الهيئات الدولية 3. نعم / قطاع خاص 4. نعم / مؤقت 5. لا
Q8	عدد المعالين	□	عدد الافراد المسؤول عنهم ولا يعملوا في الاسرة
Q9	هل لدى اسرتك دخل ثابت غير راتبك / معاشك؟	□	1. نعم / عقارات 2. نعم / رواتب أفراد آخرين 3. مشاريع مساهمة بها 4. نعم / اخرى 5. لا
Q10	هل لدى الاسرة تأمين صحي	□	1. نعم / حكومي 2. نعم / خاص مدفوع من جهة اخرى 3. وكالة الغوث 4. لا
Q11	هل مسجل / منتسب لصندوق التقاعد لاي من النقابات المهنية؟	□	1. نعم 2. لا
Q12	هل لديك مسكن ملك؟	□	1. نعم 2. لا
Q13	سنوات الخدمة في مكان العمل الحالي	□□	
Q14	سنوات الخبرة (في كافة الوظائف)	□□	
Q15	هل تعمل / ي بعقد عمل مكتوب / قانوني؟	□	1. نعم، دائم / متجدد تلقائي 2. نعم، سنوي / دوري / مؤقت 3. لا

Q16	هل توفر المؤسسة لك الآتي (ضمن الراتب/ كمزايا)؟ الاجابة: 1. نعم 2. لا	☐ 1. تأمين تعويض عن اصابات العمل ☐ 2. تأمين صحي شخصي ☐ 3. تأمين صحي للأسرة ☐ 4. تعويضات الوفاة (لا سمح الله)
Q17a	هل توفر المؤسسة لك الآتي؟ الاجابة: 1. نعم 2. لا	☐ 1. اجازات سنوية مدفوعة الاجر ☐ 2. اجازات مرضية
Q17b	للانات فقط: هل توفر المؤسسة لك الآتي؟ الاجابة: 1. نعم 2. لا	☐ 1. اجازات سنوية مدفوعة الاجر ☐ 2. اجازة الامومة / الولادة مدفوعة الاجر ☐ 3. ساعة رضاعة مدفوعة الاجر (يومية) ☐ 4. اجازات مرضية مدفوعة الاجر
تسعى المؤسسات الحقوقية بالتعاون مع الحكومة الى اقرار قانون الضمان الاجتماعي الذي يهدف الى وضع نظام ضمان وطني شامل تُوفّر من خلاله الحماية الاجتماعية والحياة الكريمة للمواطنين وافراد اسرهم كجزء من حقهم في المواطنة، وذلك من خلال: 1. تأمين دخل شهري مستمر في حالات فقدان القدرة على الكسب وفقدان الدخل. 2. توفير الاستقرار المادي والنفسي للمؤمن عليهم بما يسهم في زيادة الانتاج ورفع الانتاجية. 3. المساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال استثمار فوائض اموال النظام في المجالات الاستثمارية المختلفة. 4. تعميق قيم التكافل والتضامن بين ابناء المجتمع. ينظم هذا القانون الاحكام الخاصة بالتأمينات الالزامية الاساسية التي تضم التقاعد، العجز، الوفاة، اصابات العمل، البطالة		
Q18	هل لديكم معرفة مسبقة بالضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع؟	☐ 1. نعم-الملم بالتفصيل ☐ 2. نعم-الملم سطحي 3. لا
Q19	هل تؤيدون اقرار نظام الضمان الاجتماعي الالزامي؟	☐ 1. نعم 2. لا
Q20	من هو برأيك يجب ان يكون مسؤول عن مؤسسة الضمان الاجتماعي / اي من هي الجهة الأكثر موثوقية لإدارة المؤسسة؟	☐ 1. الحكومة وحدها ☐ 2. منظمات غير حكومية ☐ 3. القطاع الخاص ☐ 4. لا فرق- أي كان ☐ 5. مختلط من الحكومي والخاص و NGO
Q21	في حال تم اقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي، هل مستعدة/ة للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة/ المتعلقة بمساهمة الموظفين لاي من الرزم التالية؟ الاجابة: 1. نعم بالتأكيد 2. نعم/ ليس مؤكد 3. لا	☐ 1. للتقاعد ☐ 2. للتقاعد المبكر ☐ 3. للعجز المفاجئ ☐ 4. الوفاة / لا سمح الله ☐ 5. اصابة عمل ☐ 6. التعطل عن العمل ☐ 7. التأمين الصحي الحكومي
Q22	ما هو راتبك الشهري بالشيكل	بالشيكل

بالشكل		ماهي قيمة المساهمة الشهرية كحد اعلى يمكن ان تساهم / ي فيها بحيث يتم اقتطاعها مباشرة من الراتب لصالح نظام الضمان الاجتماعي؟	Q23
1. التقاعد 2. العجز الكلي 3. العجز الجزئي 4. الوفاة 5. اصابات العمل 6. البطالة (اي التعويض حال التعطل)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	ما هي برأيك الخدمات التي يجب ان يشملها قانون الضمان الاجتماعي الالزامي؟ الاجابة: 1. ضرورة جدا 2. ضرورة نوعا ما 3. ليست ضرورية	Q24
1. معونات الشيوخوخة. 2. المعونات الاجتماعية للأسر المعوزة التي لا معيل لها. (التي تعيلها نساء مثلا) 3. مخصصات الاطفال. 4. غير ذلك / حدد.....	☐ ☐ ☐ ☐	هل تتفق على ادراج المساعدات الاجتماعية المذكورة للحماية الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة للفقراء، ضمن قانون الضمان الاجتماعي؟ الاجابة: 1. اتفق بشدة 2. اتفق نوعا ما 3. لا اتفق 4. لا اتفق بشدة 5. لا اعرف	Q25

استمارة الضمان الاجتماعي للموظفين / للموظفات - استمارة المؤسسات في القطاع الخاص / NGO

اسم المنشأة:	ID	رقم الاستمارة: □□□□
I1	جنس صاحب /ة العمل / المدير التنفيذي التي ستتم المقابلة معه / ١	□ 1. ذكر 2. انثى
I2	النشاط الاقتصادي الرئيسي	□ 1. زراعة 2. صناعة 3. تجارة 4. انشاءات 5. خدمات 6. نقل / اتصالات / مواصلات 7. منظمات مجتمع مدني غير ربحية
I3	عدد العاملين في المنشأة	الجنس الحالة □□ ذكور □□ □□ من افراد الاسرة □□ من خارج افراد الاسرة باجر
I4	القطاع	1. خاص 2. منظمة غير حكومية / منظمة أهلية غير ربحية (إذا 2 انتقل الى Q1)
I5	الكيان القانوني للشركة / المؤسسة	1. فردية 2. محاصة 3. شركة من نوع آخر
I6	هل للمنشأة سجلات ضريبية	1. نعم 2. لا
Q1	هل توفر المؤسسة صندوق ادخار للموظفين / الموظفين؟	□ 1. نعم 2. لا (إذا لا انتقل الى Q4)
Q2	ما هي قيمة مساهمة المؤسسة بالنسبة المئوية من راتب العامل ؟	□ □ يتم تدوين النسبة (%)
Q3	ما هي قيمة مساهمة الموظف /ة بالنسبة المئوية من الراتب الشهري؟	□ □ يتم تدوين النسبة (%)
تسعى المؤسسات الحقوقية بالتعاون مع الحكومة الى اقرار قانون الضمان الاجتماعي الذي يهدف الى وضع نظام ضمان وطني شامل تُوفّر من خلاله الحماية الاجتماعية والحياة الكريمة للمواطنين وافراد اسرهم كجزء من حقهم في المواطنة، وذلك من خلال: 1. تأمين دخل شهري مستمر في حالات فقدان القدرة على الكسب وفقدان الدخل. 2. توفير الاستقرار المادي والنفسي للمؤمن عليهم بما يسهم في زيادة الانتاج ورفع الانتاجية. 3. المساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال استثمار فوائض اموال النظام في المجالات الاستثمارية المختلفة. 4. تعميق قيم التكافل والتضامن بين ابناء المجتمع. ينظم هذا القانون الاحكام الخاصة بالتأمينات الالزامية الاساسية التي تضم التقاعد، العجز، الوفاة، اصابات العمل، البطالة، مع العلم انه يختلف القانون المقترح عن السابق		
Q4	هل لديكم معرفة سابقة بالضمان الاجتماعي (الحقوق والواجبات) وانعكاساته على المجتمع؟	□ 1. نعم - المام بالتفصيل 2. نعم - المام سطحي 2. لا

1. نعم 2. لا	☐	Q5 هل تؤيدون اقرار نظام الضمان الاجتماعي الالزامي؟	Q5
1. نعم 2. لا	☐	Q6 برأيكم، هل لتوفير الضمان الاجتماعي للعاملين انعكاسات ايجابية على المؤسسة بشكل مباشر او غير مباشر؟	Q6
1. نعم-لجميع الموظفين/ الموظفين الدائمين/ات 2. نعم-لجزء من الموظفين/ الموظفين الدائمين 3. لا (اذا لا انتقل الى Q9)	☐	Q7 في حال تم اقرار قانون نظام الضمان الاجتماعي، هل المؤسسة مستعدة للمساهمة في دفع مستحقات الصندوق/ النظام الخاصة/ المتعلقة بمساهمة المؤسسات عن الموظفين/ الموظفين؟	Q7
يتم تدوين النسبة المئوية من الراتب الشهري، في العادة النسبة تتراوح ما بين 6%-12%	☐ ☐	Q8 ماهي قيمة المساهمة الشهرية كنسبة من الراتب الشهري التي انتم (كمؤسسة) مستعدون لدفعها عن كل موظف/ة كحد اعلى مقابل الخدمات التي يتضمنها القانون حسب ما هو موضح اعلاه؟	Q8
1. تأمين تعويض عن اصابات العمل 2. تأمين صحي للعامل/ الموظف 3. تأمين صحي لأسرة العامل/ الموظف 4. تعويضات الاصابة/ الوفاة	☐ ☐ ☐ ☐	Q9 هل توفرها حالياً الامتيازات التالية للموظفين/ الموظفين؟ الاجابة داخل المربع لكل خيار بالتالي: 1. نعم-لجميع الموظفين 2. نعم-لجزء من الموظفين 3. لا تتوفر	Q9
1. اجازات سنوية مدفوعة الاجر 2. اجازة الامومة/ الولادة مدفوعة الاجر 3. ساعة رضاعة مدفوعة الاجر (يومية) 4. اجازات مرضية مدفوعة الاجر	☐ ☐ ☐ ☐	Q10 هل تمنح المؤسسة الامتيازات التالية؟ الاجابة داخل المربع لكل خيار بالتالي: 1. نعم-لجميع الموظفين 2. نعم-لجزء من الموظفين 3. لا تتوفر	Q10

الهوامش

- ¹ مصدر تعريف المفاهيم المتعلقة بالعمل: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010. مسح القوى العاملة 2009. رام الله-فلسطين.
- ² هلال، جميل، 2006. "حال شبكات الأمان الاجتماعي في مناطق السلطة الفلسطينية". ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي 2006 حول البطالة في الأراضي الفلسطينية. واقعتها وخيارات مواجهتها. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله-فلسطين.
- ³ مصدر تعريف الحالات التي يشملها نظام التأمينات الاجتماعية: منظمة العمل الدولية: www.ilo.org.
- ⁴ http://www.ifad.org/gender/tools/hfs/anthropometry/ant_3.htm
- ⁵ ملاحظات فنية مهمة: لأسباب تعود إلى تصميم العينة، لا يمكن الاستعانة بالنتائج للتعرف على التوزيع النسبي للمؤسسات حسب خصائصهم، مثل جنس صاحب العمل، أو الكيان القانوني، أو النشاط، أو حجم المؤسسات، أو التعرف على التوزيع النسبي للمستخدمين حسب خصائصهم مثل الجنس، أو العمر، أو المؤهل العلمي، أو خصائص أسرهم، ولهذا تتم الإشارة إلى عرض مثل تلك المؤشرات إلى التوزيع النسبي للمشاهدات حسب بعض الخصائص، وليس المجتمع، وبالتالي من المفترض توخي الحذر عند قراءة المؤشرات والنتائج.
- ⁶ ملاحظة مهمة حول الجداول والتعرف على الفروقات ذات الدلالة الإحصائية: للتمكن من معرفة الفروقات الحقيقية بين كل فئة، أي الفروقات التي لها دلالة إحصائية تمت إضافة الأحرف A و B لكل فئة. وأحياناً لبعض الجداول التي تقارن ما بين 3 فئات تم استخدام الحرف C للفئة الثالثة. فمثلاً في الجدول (1-1-5) توجد فئتان؛ الأولى فئة المؤسسات التي تقيم في الضفة الغربية، والثانية في قطاع غزة. فالضفة الغربية رمزت بـ (A)، وقطاع غزة بـ (B). ففي الجدول نفسه مثلاً، نجد أن مؤشر "الإلمام بالتفصيل" بنظام الضمان الاجتماعي فيه علامة (A) ملاصقة للنسبة الخاصة بقطاع غزة، وهي النسبة 27.6% (بالطبع الحرف (A) سيأتي تحت العمود B ليشير بدوره إلى أن النسبة الملائمة للحرف (A) أعلى من نظيرتها في العمود A مع وجود دلالة إحصائية بمستوى ثقة 95%). وهذا يعني أن نسبة أصحاب العمل الملمين بنظام الضمان الاجتماعي بالتفصيل في قطاع غزة أعلى مما هو في الضفة الغربية، والفرق له دلالة إحصائية بمستوى ثقة 95%. أما مثلاً نسبة من هم ملمون بشكل سطحي في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، فلا يوجد بينهم فرق ذو دلالة إحصائية على مستوى ثقة 95%. ويلاحظ ذلك من خلال أنه لا يوجد أي حرف في النسب المقابلة للمؤشر. وفي حال كانت هناك جداول فيها 3 فئات مثل جدول (5-2-7)، نلاحظ وجود الحرف (C) للفئة الثالثة، وبالتالي أحياناً يظهر على بعض النسب حرفان. فمثلاً، الحرفان (AC) الملاصقين لنسبة ما نجدها فقط تحت العمود (B)، لتشير إلى أن النسبة الملائمة له هي الأعلى من العمودين A و C بفارق معنوي ذي دلالة إحصائية. وسيظهر هذا من خلال استعراض النتائج

منشورات مواطن

سلسلة دراسات وأبحاث

العتبة في فتح الإستم

إسماعيل ناشف

العمالة الفلسطينية في إسرائيل ومشروع الدولة الفلسطينية

لبلى فرسخ

مدخل في تاريخ الديمقراطية في أوروبا

عبد الرحمن عبد الغني

النساء والقضاة والقانون: دراسة أنثروبولوجية للمحكمة الشرعية في غزة

نهضة يونس شحادة

نساء على تقاطع طرق: الحركة النسوية الفلسطينية بين الوطنية والعلمانية والهوية الإسلامية

إصلاح جاد

في المسألة العربية: مقدمة لبيان ديمقراطي عربي

عزمي بشارة

تمكين الأجيال الفلسطينية: التعليم والتعلم تحت ظروف القاهرة

تفيدة جرباوي و خليل نخلة

وأمرهم شورى بينهم: الإسلاميون والديمقراطية

رجا بهلول

فلسطين إلى أين؟ تلاشي حل الدولتين (باللغة الإنجليزية)

تحرير جميل هلال

الطبقة الوسطى الفلسطينية، بحث في فوضى الهوية والمرجعية والثقافة

جميل هلال

النظام السياسي الفلسطيني بعد اوسلو: دراسة تحليلية نقدية

(طبعة ثانية - مزيدة)

جميل هلال

نظريات الانتقال إلى الديمقراطية: إعادة نظر في براديجم التحول

جونني عاصي

من التحرير إلى الدولة: تاريخ الحركة الوطنية الفلسطينية - ١٩٤٨ - ١٩٨٨

هلعى باومغرتن

تقاسيم زمار الحبي - مقالات
فيصل حوراني

بروز النخبة الفلسطينية المعولة (باللغة الانجليزية والعربية)
ساري حنفي وليندا طبر

الحدائنة المتقهقرة : طه حسين وأدونيس
فيصل دراج

صفد في عهد الانتداب البريطاني ١٩١٧ - ١٩٤٨
مصطفى العباسي

بالتعاون مع مؤسسة الدراسات الفلسطينية والمقدسية

الجليل ضد البحر
سليم تماري

من يهودية الدولة حتى شارون : دراسة في تناقض الديمقراطية الإسرائيلية
عزمي بشارة

تشكل الدولة في فلسطين (باللغة الانجليزية)
تحرير : مشتاق خان، جورج جقمان، انج أمدسن

مستقبل النظام السياسي الفلسطيني والآفاق السياسية الممكنة
تحرير : وسام رفيدي

وقائع مؤتمر مؤسسة مواطن، ومعهد ابراهيم ابو لغد ٢٠٠٤

التربية الديمقراطية، تعلم وتعليم الديمقراطية من خلال الحالات
ماهر الحشوة

حركة معلمي المدارس الحكومية في الضفة الغربية ٢٠٠٠-١٩٦٧
عمر عساف

المجتمع الفلسطيني في مواجهة الاحتلال : سوسيولوجيا التكيف المقاوم خلال انتفاضة الأقصى
مجدي المالكى وآخرون

اسطورة التنمية في فلسطين : الدعم السياسي والمراوغة المستديمة
خليل نخلة

جذور الرفض الفلسطيني ١٩١٨-١٩٤٨
فيصل حوراني

القطاع العام ضمن الاقتصاد الفلسطيني
نضال صبري

هنا وهناك نحو تحليل للعلاقة بين الشتات الفلسطيني والمركز
ساري حنفي

تكوين النخبة الفلسطينية
جميل هلال

الحركة الطلابية الفلسطينية : الممارسة والفاعلية
عماد غياظة

دولة الدين ، دولة الدنيا : حول العلاقة بين الديمقراطية والعلمانية
رجا بهلول

النساء الفلسطينيات والانتخابات ، دراسة تحليلية
نادر عزت سعيد

المرأة وأسس الديمقراطية
رجا بهلول

النظام السياسي الفلسطيني بعد اوسلو : دراسة تحليلية نقدية
جميل هلال

ما بعد اوسلو : حقائق جديدة (باللغة الانجليزية)
تحرير : جورج جقمان

ما بعد الازمة : التغييرات البنوية في الحياة السياسية الفلسطينية ، وآفاق العمل
وقائع مؤتمر مواطن ٩٨

التحرر ، التحول الديمقراطي وبناء الدولة في العالم الثالث
وقائع مؤتمر مواطن ٩٧

اشكالية تعثر التحول الديمقراطي في الوطن العربي
وقائع مؤتمر مواطن ٩٦

العطب والدلالة في الثقافة والانسداد الديمقراطي
محمد حافظ يعقوب

رجال الاعمال الفلسطينيين في الشتات والكيان الفلسطيني
ساري حنفي

مساهمة في نقد المجتمع المدني
عزمي بشارة

حول الخيار الديمقراطي
دراسات نقدية

سلسلة رسائل الماجستير

الانتخابات والمعارضة في المغرب بين التحول الديمقراطي

واستمرارية النظام السلطوي (١٩٩٧-٢٠٠٧)

نشأت عبد الفتاح

عن النساء والمقاومة : الرواية الاستعمارية

أميرة محمد سليمي

التغيير السياسي من منظور حركات الإسلام السياسي : «حماس» نموذجاً

بلال الشوبكي

المجتمع المدني عيّن الوصفي والمعياري : تفكيك إشكالية المفهوم وفوضى المعاني

ناديا أبو زاهر

النقد والثورة : دراسة في النقد الاجتماعي عند علي شريعتي

خالد عودة الله

حركة «فتح» والسلطة الفلسطينية : تداعيات أو سلبو والانتفاضة الثانية

سامر إرشيد

سلسلة مداخلات واوراق نقدية

أن تكون عربياً في أيامنا

عزمي بشارة

المنهاج الفلسطيني اشكاليات الهوية والمواطنة

عبد الرحيم الشيخ (محرراً)

الحريات المتساوية حقوق المرأة بين الديمقراطية - الليبرالية وكتب التربية الإسلامية

وليد سالم وإيمان الرطوط

اليسار والخيار الاشتراكي قراءة في تجارب الماضي ، واحتمالات الحاضر

داوود تلحمي

تهافت أحكام العلم في إحكام الإيمان

عزمي بشارة

الديمقراطية والانتخابات والحالة الفلسطينية

وليم نصار

إطار عام لعقيدة أمن قومي فلسطيني
حسين آغا وأحمد سامح الخالدي

نحو أمة جديدة : قراءة في العولمة/ مناهضة العولمة والتحرر الفلسطيني
علاء محمود العزة وتوفيق شارل حداد

التنظيمات والأحزاب السياسية الفلسطينية
جميل هلال

الأحزاب السياسية الفلسطينية والديمقراطية الداخلية
طالب عوض وسميح شبيب

الراهب الكوري . . سفر وأشياء أخرى
زكريا محمد

واقع التعليم الجامعي الفلسطيني : رؤية نقدية
ناجح شاهين

طروحات عن النهضة المعاصرة
عزمي بشارة

ديك المنارة
زكريا محمد

لثلا يفقد المعنى (مقالات من سنة الانتفاضة الاولى)
عزمي بشارة

في قضايا الثقافة الفلسطينية
زكريا محمد

ما بعد الاجتياح : في قضايا الاستراتيجية الوطنية الفلسطينية
عزمي بشارة

المسألة الوطنية الديمقراطية في فلسطين
وليد سالم

الحركة الطلابية الفلسطينية ومهام المرحلة تجارب وآراء
تحرير مجدي المالكي

الحركة النسائية الفلسطينية اشكاليات التحول الديمقراطي واستراتيجيات مستقبلية
وقائع مؤتمر مواطن ٩٩

اليسار الفلسطيني : هزيمة الديمقراطية في فلسطين
علي جرادات

الخطاب السياسي المتطور ودراسات أخرى
عزمي بشارة

أزمة الحزب السياسي الفلسطيني
وقائع مؤتمر مواطن ٩٥

المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في فلسطين
زياد ابو عمرو واخرون

الديمقراطية الفلسطينية
موسى البديري واخرون

المؤسسات الوطنية ، الانتخابات والسلطة
اسامة حليبي واخرون

الصحافة الفلسطينية بين الحاضر والمستقبل
رؤى الحصري واخرون

الدستور الذي نريد
وليم نصار

سلسلة اوراق بحثية

دراسات اعلامية ٢

تحرير : سميح شبيب

دراسات اعلامية

تحرير : سميح شبيب

الثقافة السياسية الفلسطينية

باسم الزبيدي

العيش بكرامة في ظل الاقتصاد العالمي
ملتون فيسك

الصحافة الفلسطينية المقررة في الشتات ١٩٦٥-١٩٩٤
سميح شبيب

التحول المدني وبذور الانتماء للدولة في المجتمع العربي والاسلامي
خليل عثمانة

المساواة في التعليم اللامنهجي للطلبة والطالبات في فلسطين
خولة الشخصشير

التجربة الديمقراطية للحركة الفلسطينية الاسيرة
خالد الهندي

التحولات الديمقراطية في الاردن
طالب عوض

النظام السياسي والتحول الديمقراطي في فلسطين
محمد خالد الازعر

البنية القانونية والتحول الديمقراطي في فلسطين
علي الجرباوي

سلسلة التجربة الفلسطينية

شفيق الحوت
سميح شبيب (محرراً)

أنيس صايغ والمؤسسة الفلسطينية السياسات، الممارسات، الإنتاج
سميح شبيب (محرراً)

انتفاضة الأقصى : حقول الموت
محمد دراغمة

أحلام بالحرية (الطبعة الثانية)
عائشة عودة

الواقع التنظيمي للحركة الفلسطينية الأسيرة دراسة مقارنة ١٩٨٨-٢٠٠٤
أياد الرياحي

مغدوشة : قصة الحرب على المخيمات في لبنان
ممدوح نوفل

يوميات المقاومة في مخيم جنين
وليد دقة

أحلام بالحرية
عائشة عودة

الجري الى الهزيمة
فيصل حوراني

أوراق شاهد حرب
زهير الجزائري

البحث عن الدولة
ممدوح نوفل

سلسلة مبادئ الديمقراطية

ما هي المواطنة؟	المحاسبة والمساءلة
فصل السلطات	الحريات المدنية
سيادة القانون	التعددية والتسامح
مبدأ الانتخابات وتطبيقاته	الثقافة السياسية
حرية التعبير	العمل النقابي
عملية التشريع	الاعلام والديمقراطية

سلسلة ركائز الديمقراطية

التربية والديمقراطية
رجا بهلول
حالات الطوارئ و ضمانات حقوق الانسان
رزق شقير
الدولة والديمقراطية
جميل هلال
الديمقراطية وحقوق المرأة بين النظرية والتطبيق
منار شوربجي
سيادة القانون
اسامة حلبي
حقوق الانسان السياسية والممارسة الديمقراطية
فاتح عزام
الديمقراطية والعدالة الاجتماعية
حليم بركات

سلسلة تقارير دورية

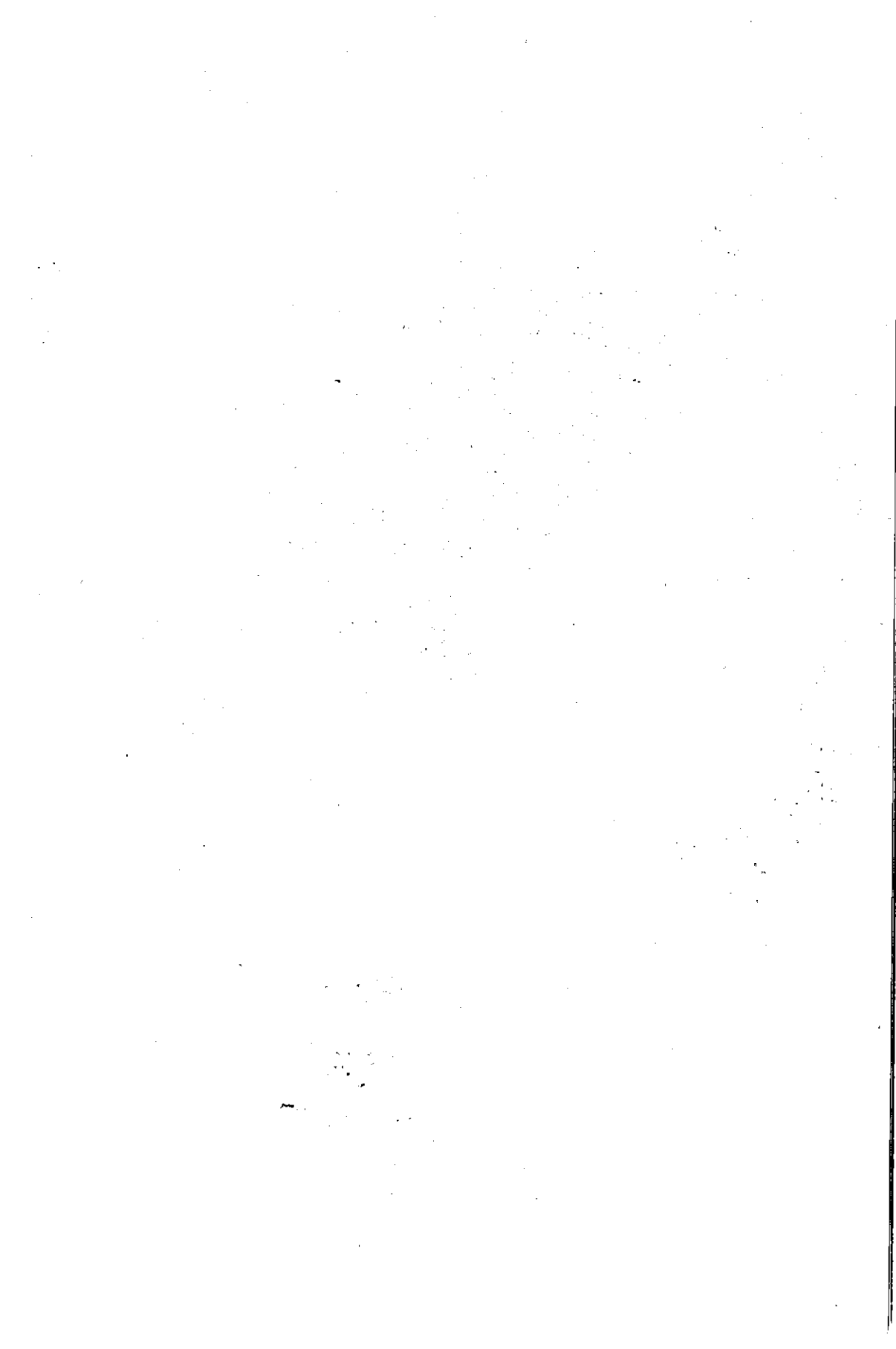
نحو قانون ضمان إجتماعي لفلسطين

تطوير قواعد عمل المجلس التشريعي نحو قانون للسلطة التشريعية
إعداد : جهاد حرب اشراف : عزمي الشعبي

نحو نظام انتخابي لدولة فلسطين الديمقراطية
جميل هلال، عزمي الشعبي وآخرون

الاعمال التشريعية الصادرة عن رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية
سناء عبيدات

دراسة تحليلية حول أثر النظام الانتخابي على تركيبة المجلس التشريعي القادم
احمد مجدلاوي، طالب عوض



هذا الكتاب

تأتي متابعة مؤسسة مواطن لموضوع الضمان الاجتماعي من منطلقين أساسيين: الأول، يتعلق بحقوق المواطنة كما هي متعارف عليها اليوم، وكما هي مضمنة في المواثيق الدولية. والثاني، أن أي نظام سياسي يسعى إلى أن يكون ديمقراطياً لن يستقر دون وجود حد أدنى من الضمانات الاجتماعية، وأن غيابها سيعزز النزعة السلطوية في الحكم، والاعتماد على القمع المباشر أحياناً، بوجود تفاوت كبير بين الطبقات الناجم عن عدم إيفاء الحاجات الأساسية للمواطنين.

توجد أخطاء كثيرة شائعة حول الضمان الاجتماعي تشير منها إلى خطأين: الأول أن فلسطين ليست "السويد"، والضمانات الاجتماعية هي للدول الثرية، أو هكذا يقال. الخطأ الثاني أن فلسطين بلد فقير لا مقدرة مالية له على برنامج كهذا. الموضوع هنا يتعلق بأولويات موازنة الحكومة وكيفية توزيعها وما هي المبادئ والقيم المفترضة ضمناً في توزيع الموازنة.

إن وجود نظام مدروس وكفء ومخطط له بشكل جيد للضمان الاجتماعي، حاجة مجتمعية ومطلب حقوقي وأخلاقي. ويحدونا الأمل أن تثمر جهود العديد من مؤسسات وأطر تمثيلية ونقابات متنوعة إضافة إلى دعم الأحزاب السياسية والحكومة لهذا المشروع، وتنتهي بإقرار قانون جديد يجرى تطبيقه على مراحل في الأمد القريب.