ورقة رقم (1) : ملامح المسودة الأولية لقانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني والتأمينات الممنوحة تماشيًا مع المعايير الدولية والممارسات المثلى

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

تعتبر هذه الوثيقة ملخصاً لملامح مسودة قانون الضمان الاجتماعي الجديد، وتقدم شرح موجز للتأمينات الاجتماعية الرئيسية الممنوحة بموجب مسودة القانون (تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، تأمين إصابات العمل، تأمين الأمومة، تأمين البطالة) وفئات العمال المشمولين.

فئات العمال المشمولين في قانون الضمان الاجتماعي

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

كما يحق للعامل الذي يترك عمله أن يستمر في الشمول في الضمان، اختيارياً حسب رغبته، من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل وعلى أساس أخر أجر كان يتقاضاه قبل ترك العمل. كما يحق للعامل في الخارج ولصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص الانضمام اختيارياً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة من خلال دفع الاشتراكات المستحقة عليه وعلى صاحب العمل وعلى أساس الأجر المصرح عنه رسمياً وفقاً لتعليمات يضعها مجلس الإدارة.

في هذا السياق، لقد تم وضع نص صريح في مسودة قانون الضمان الاجتماعي يلزم مؤسسة الضمان بالقيام بمتابعة كافة حقوق العمال الفلسطينيين العاملين خارج الدولة الفلسطينية لتحصيلها لصالح العمال، بما يشمل كافة الحقوق المتراكمة لهم، وفقاً لنظام خاص يصدر عن مجلس الوزراء لهذه الغاية.

كما يجب الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية تعمل بشكل متزامن على إعداد ورقات سياساتية موجزة تعالج قضايا العمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر بالإضافة إلى حملة هويات القدس والذي من شأنه أن يُوضح بعض الأمور الشائكة فيما يخص إمكانية انتسابهم إلى مؤسسة الضمان الاجتماعي.

ملامح التأمينات الاجتماعية الممنوحة بموجب مسودة القانون

يهدف قانون الضمان الاجتماعي إلى توفير عدد من منافع التأمينات الاجتماعية وأهمها ما يلي:

- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة
- تأمين إصابات العمل
- تأمين الأمومة
- تأمين البطالة
- تأمين المرض
- التأمين الصحي
- تأمين التعويضات العائلية

هذا وسيتم تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة عند سريان مفعول القانون، ولكن سيكون التطبيق تدريجياً وفق جدول زمني للتطبيق التدريجي يتم اعتماده من قبل مجلس الوزراء بناء على تنسيب مجلس إدارة مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب حجم المنشآت (الشركات) وبسقف زمني لا يزيد عن خمس سنوات. كما يمكن لأي منشأة أن تختار الانتساب لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في أي وقت سابق من الوقت المحدد في الجدول الزمني إذا رغبت في ذلك. أما تأمين إصابات العمل، وتأمين الأمومة، وتأمين البطالة، فسيتم تطبيقها مباشرة عند سريان مفعول القانون.

كما يشمل القانون تأمينات اجتماعية أخرى سيتم تطبيقها تدريجياً وعلى مراحل لاحقة بموجب أنظمة تصدر عن مجلس الوزراء وهي تأمين المرض، والتأمين الصحي، وتأمين التعويضات العائلية.

في هذا السياق، بمجرد نفاذ قانون الضمان الاجتماعي سيتم تطبيق أربع تأمينات اجتماعية يترتب على كل منها كلفة مختلفة، يتحمل صاحب العمل حصة منها فيما يتحمل العامل الحصة المتبقية. كلا الحصتين؛ حصة صاحب العمل وحصة العامل، يتم احتسابهما كنسبة مئوية من الأجر الذي يتقاضاه العامل (يسمى الأجر الخاضع للتأمينات) وهو الأجر الكامل للعامل ويشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات، وعلى أن لا يتجاوز الأجر الخاضع للتأمينات عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور، وأن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المعلن عنه رسمياً. مع ملاحظة أن صاحب العمل هو المسؤول عن احتساب وتوريد كلا الحصتين، حصة صاحب العمل وحصة العامل، لمؤسسة الضمان الاجتماعي؛ حصة

صاحب العمل يتحملها صاحب العمل ولا تتقطع من أجر العامل، أما حصة العامل فتقتطع من أجره.
وفيما يلي كلفة الاشتراك في التأمينات الأربعة:

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

مثال: عامل يتقاضى أجراً كاملاً بما في ذلك العلاوات والبدلات 2870 شيكل.

حصة صاحب العمل من كلفة الاشتراك في التأمينات الأربع = 12.8% × 2870 = 367.36

حصة العامل من كلفة الاشتراك في التأمينات الأربع = 7.3% × 2870 = 209.51

مجموع المبلغ الذي يحول من صاحب العمل لمؤسسة الضمان = 576.87

تقوم مؤسسة الضمان بتوزيع هذه المبالغ على صناديق التأمينات الأربع حسب النسب أعلاه.

ما هو الأجر الخاضع للتأمينات وكيف يتم احتسابه؟

الأجر الخاضع للتأمينات هو الأجر الذي تسدد عنه اشتراكات الضمان ويتكون من الأجر الأساسي (الراتب الأساسي) مضافاً إليه العلاوات والبدلات إن وجدت.

هناك حد أدنى وحد أعلى للأجر الخاضع للتأمينات؛ فالحد الأدنى يساوي الحد الأدنى للأجور الصادر عن رئاسة الوزراء، والحد الأعلى يساوي عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور.

هذا وتحتسب الاشتراكات التي يوردها صاحب العمل لمؤسسة الضمان كما يلي:

الأجر الخاضع للتأمينات X نسبة الاشتراك في التأمين

وفيما يلي وصفا مختصرا لملامح كل من هذه التأمينات:

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:

- **راتب التقاعد الإلزامي (الشيخوخة) وراتب التقاعد المبكر**. يوفر هذا التأمين راتباً تقاعدياً إلزامياً عند بلوغ سن الشيخوخة (60 سنة) شريطة توفر (180) اشتراك (شهر) سابق. كما يوفر راتب تقاعد مبكر عند بلوغ سن المبكر (55 سنة) شريطة توفر (300) اشتراك على الأقل للرجل و (240) اشتراك على الأقل للأنثى. أما العاملين في المهن الخطرة فيمكنهم التقاعد عند بلوغ سن (50) سنة شريطة توفر (240) اشتراك على الأقل. يحسب راتب التقاعد الإلزامي (الشيخوخة) وراتب التقاعد المبكر بواقع (2%) عن كل سنة من سنوات الاشتراك من متوسط الأجر المرجح عن كامل سنوات خدمته. في حالة التقاعد المبكر، يخصم من هذا الراتب ما نسبته 6% عن كل سنة من سنوات المبكر حتى بلوغ سن التقاعد الالزامي (60 سنة). وترتفع نسبة الحد الأدنى للراتب التقاعدي بواقع 1% عن كل سنة من سنوات الاشتراك وبحد أقصى 85% من الحد الأدنى للأجر. وفي كل الأحوال، لن يقل الراتب التقاعدي عن 75% - 85% من الحد الأدنى للأجور حسب عدد سنوات الاشتراك أو عن قيمة خط الفقر الفردي ، أيهما أعلى. أما راتب التقاعد المبكر فليس له حد أدنى.

- يوفر هذا التأمين للعامل راتباً تقاعدياً لمدى الحياة (ولورثته المستحقين من بعده) عند بلوغه سن الشيخوخة، وراتب تقاعدي لورثته في حال الوفاة وحتى إن حدثت الوفاة على سن مبكر.

- **راتب تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري**. كما هو مذكور في السابق، فإن الحد الأعلى للأجر الخاضع للتأمينات يساوي عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور المعلن عن رئاسة الوزراء. ولكن كيف سيتم التعامل مع العمال الذين يتقاضون أجراً يتجاوز عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور؟ بموجب مسودة قانون الضمان الاجتماعي سينشأ نظام تقاعد شيخوخة تكميلي اختياري يصدر بموجب نظام عن مجلس الوزراء، وبموجب هذا النظام سيتم احتساب اشتراكات العامل على أساس فرق الأجر الشهري الذي تجاوز الحد الأقصى للأجر الخاضع للتأمينات (أي عشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور)، وسيتم إيداع هذه الاشتراكات في حساب شخصي لكل مشترك، وعند بلوغه سن تقاعد الشيخوخة يمكنه الحصول على مبلغ مقطوع يساوي قيمة الأموال المتراكمة في حسابه الشخصي وعوائد استثمارها، أو تحويلها لأقساط لمدى الحياة أو لفترة ثابتة، وفي حال وفاة المشترك قبل تقاعده تؤول تلك الأموال لورثته المستحقين.

- **راتب تقاعد العجز الكلي الطبيعي الدائم**. يوفر هذا التأمين راتباً تقاعدياً لمن يصاب بالعجز الكلي الطبيعي الدائم مهما بلغ عدد اشتراكاته السابقة في التأمين إذا كان على رأس عمله، أو إذا توفر لديه 60 اشتراك سابق على الأقل إذا حدث العجز خارج فترة التأمين (أي لم يكن على رأس عمله). يحسب راتب تقاعد العجز الكلي الطبيعي الدائم بنفس الطريقة الواردة أعلاه للتقاعد الإلزامي والمبكر، ولكن، لن يقل هذا الراتب عن (40%) من متوسط الأجر الشهري المرجح

خلال فترة اشتراكه في التأمين أو عن (75%) من الحد الأدنى للأجور، أو عن قيمة قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى.

- **راتب تقاعد الوفاة الطبيعية**. يوفر هذا التأمين راتباً تقاعدياً لورثة المؤمن عليه شريطة أن يتوفر لديه 12 اشتراك سابق على الأقل قبل حدوث الوفاة إذا كان على رأس عمله، أو أن يتوفر لديه (60) اشتراك سابق على الأقل إذا حدثت الوفاة خارج فترة التأمين (أي لم يكن على رأس عمله). يحسب راتب تقاعد الوفاة الطبيعية بنفس الطريقة الواردة أعلاه للتقاعد الإلزامي والمبكر، ولكن، لن يقل هذا الراتب عن 75%-85% من الحد الأدنى للأجور حسب عدد سنوات الاشتراك أو عن قيمة خط الفقر الفردي ، أيهما أعلى. يوزع راتب تقاعد الوفاة على الورثة المستحقين (الأرملة/ الأرمل، الأبناء والبنات، الوالدان، المعالون من الإخوة والأخوات، الجنين حين ولادته حياً) بنسب معينة حسب الأنصبة المنصوص عليها في جدول ضمن القانون. كما يصرف للورثة المستحقين منحة بدل نفقات الجنازة بما يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور.

- **تعويض الدفعة الواحدة**. من لا يحقق شروط الاستحقاق (أي لا يحقق عدد الاشتراكات المطلوب) للحصول على راتب التقاعد الإلزامي (بلوغ سن 60 سنة)، أو راتب العجز الكلي الطبيعي الدائم، أو راتب الوفاة الطبيعية، فيمكنه الحصول، هو أو ورثته المستحقين، على مبلغ مقطوع يعادل كامل الاشتراكات المدفوعة عنه لمؤسسة الضمان الاجتماعي مضافاً إليها كامل الأرباح/ الفوائد التراكمية المتحققة عليها طيلة فترة استثمارها.

إذا توفي العامل قبل بلوغ سن التقاعد وكان مستحقاً لراتب الوفاة (سواء وفاة طبيعية أو بسبب إصابة عمل)، أو إذا توفي بعد أن أصبح متقاعداً، فيستحق ورثته من بعده هذا الراتب ويوزع على الورثة المستحقين حسب عددهم وحسب من كان على قيد الحياة منهم وبناءً على جدول مدرج ضمن مسودة القانون. أما الورثة المستحقين فهم:

- الأرمل/ الأرملة.
- الأبناء والبنات.
- الوالدان.
- المعالون من الإخوة والأخوات.
- الجنين حين ولادته حياً.

مع التنويه إلى أن حصة الأبناء الذكور وحصة الإخوة الذكور الذين كان يعيلهم المتوفى تصرف لحين بلوغ سن الـ (23) سنة، إلا في حالات العجز الكلي حيث يستمر صرف الحصة. أما الأرملة والبنات والأخوات العازبات والأرامل والمطلقات فتصرف حصصهم دون قيود على السن.

كما حرصت مسودة القانون على ضمان تعزيز القدرة الشرائية للراواتب التقاعدية بتعديلها سنوياً بقرار من مجلس إدارة المؤسسة وذلك بزيادتها بنسبة مئوية لا تتجاوز نسبة التضخم في أسعار المستهلك أو نسبة الزيادة في الأجور أيهما أقل.

تأمين إصابات العمل:

- تعرف إصابة العمل بأنها تلك الإصابة الناتجة عن حادث وقع أثناء ساعات العمل وفي مكان العمل، أو في مكان أخر تواجد فيه العامل بسبب العمل، أو حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل ولأسباب تتعلق بالعمل، أو حادث الطريق من وإلى مكان العمل، أو الإصابة بأحد أمراض المهنة المنوي تسميتها في نظام يصدر لاحقاً.

- يوفر تأمين إصابات العمل خمسة مزايا تأمينية مهمة جدا للعامل المصاب؛ أولها تقديم العناية الطبية للعامل في المستشفيات والمراكز الطبية ومهما بلغت تكاليف هذه العناية، وثانيها دفع أجور العامل اليومية (بواقع 75% من أجره اليومي) طيلة فترة علاجه وانقطاعه عن العمل ولحين شفاؤه التام و عودته للعمل أو ثبوت عجزه أو وفاته لا قدر الله، وثالثها تخصيص راتب تقاعد شهري في حال ثبوت العجز الكلي الدائم الناشئ عن إصابة العمل وبما يعادل 80% من أجره الشهري الأخير أو تعويض العامل بمبلغ الدفعة الواحدة إذا كان العجز جزئياً، ورابعها تخصيص راتب تقاعد شهري لورثة العامل المصاب في حالة وفاته لاقدر الله وبواقع 80% من أجره الشهري الأخير، وخامسها صرف منحة نفقات الجنازة بما يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور.

- يعتبر تأمين إصابات العمل من أهم التأمينات وأكثرها حاجة للقوى العاملة لأنه يوفر تغطية واسعة على شكل رواتب تقاعدية دائمة في حالة الوفاة والعجز الكلي الدائم لاقدر الله، ولا يشترط حداً أدنى من الاشتراكات لاستحقاق هذه المزايا، بل الشرط الوحيد هو وجود العامل على رأس عمله حين وقوع الإصابة.

تأمين الامومة:

- حيث أصبحت المرأة تشكل جزءاً كبيراً من مجموع القوى العاملة في كافة بلدان العالم، وحيث أصبح دخل المرأة من خلال العمل جزءاً مهماً من دخل أسرتها، لذا أصبح تأمين الأمومة من أهم التأمينات في منظومة الحماية الاجتماعية، وهو التأمين الذي يغطي أجر المرأة العاملة خلال فترة انقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة.

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

- يوفر تأمين الأمومة دفع أجور المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة ولمدة اثني عشر أسبوعا (لمدة لا تزيد عن خمسة أسابيع متصلة قبل الولادة ولا تقل عن سبعة أسابيع بعد الولادة)، شريطة أن تكون مشتركة في تأمين الأمومة لمدة ثلاث أشهر على الأقل خلال السنة السابقة لإجازة الأمومة، ويحسب الأجر الشهري خلال فترة الأمومة بما يعادل متوسط أجورها الشهرية خلال الثلاث أشهر التي تسبق إجازة الأمومة.
- ومن الأهداف الأخرى له زيادة معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل وتحفيز أصحاب العمل على توظيف الإناث وذلك لوجود صندوق يتحمل الأعباء المالية والإجازات المدفوعة الأجر للعاملة المؤمن عليها والمساهمة في دعم تحقيق المساواة على مستوى النوع الاجتماعي في التشغيل . بالإضافة الى التخفيف من حدة البطالة بين صفوف الإناث، حيث أن نسبة معدل البطالة بين صفوف الإناث أعلى منها بين صفوف الذكور. بالإضافة الى تحقيق التوازن ما بين التأمينات الاجتماعية المقدمة ما بين القطاعين العام والخاص، وضمان استمرار انخراط المرأة في سوق العمل لحين استحقاقها الراتب التقاعدي وهو الهدف الأسمى التي تسعى اليه جميع أنظمة الضمان والتأمينات الاجتماعية في العالم.

تأمين البطالة:

- أصبح تأمين البطالة في صدارة منظومة التأمينات الاجتماعية المعمول بها في دول العالم خلال فترة جائحة كورونا، حيث اعتمدت الكثير من دول العالم على تأمين البطالة لتغطية أو تعويض العمال العاطلين عن العمل بسبب التراجع الاقتصادي الناتج عن الجائحة والذي أدى إلى ارتفاع كبير في نسب البطالة في معظم دول العالم.

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

- يوفر تأمين البطالة دفع بدلات نقدية للعامل المتعطل عن العمل، ويقصد بالتعطل عن العمل بأنه الحالة التي لا تتوفر فيها فرصة عمل مناسبة للعامل رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحثه عنه. أما البدل النقدي المقدم للعامل المتعطل عن العمل فيكون بواقع 85% من الحد الأدنى للأجور ويصرف له لمدة ثلاث أشهر متتالية ما لم يعد إلى العمل قبل إنقضاء هذه المدة. هذا ويشترط لاستحقاق بدل التعطل عن العمل أن لا يقل عدد اشتراكات العامل في هذا التأمين عن 24 اشتراكاً (شهراً) سابقاً خلال فترة ال 48 شهراً التي تسبق طلب هذه المنفعة، كما يمكن للعامل الاستفادة من هذا التأمين عدة مرات لاحقة بعد المرة الأولى ولكن بعد تحقيق عدد مناسب من الاشتراكات السابقة.

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

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

هل كبار السن من العمال يمكنهم الاشتراك في قانون الضمان الاجتماعي عند تطبيقه؟

جميع العمال، ومهما بلغ سنهم، يمكنهم الاشتراك في مؤسسة الضمان الاجماعي والاستفادة من كامل المزايا الممنوحة في التأمينات الواردة في القانون. ولكن، يشترط للحصول على راتب تقاعد الشيخوخة (الإلزامي) أن يحقق العامل (15) سنة اشتراك في مؤسسة الضمان، وهذا لن يتحقق لكبار السن من العمال إلا من خلال رفع سن التقاعد لمنحهم فرصة الاشتراك لسنوات أطول، بالإضافة إلى منح البعض منهم سنوات اشتراك مجانية (تسمى منحة العمر: وهي عدد السنوات الممنوحة لكبار السن من المشتركين والتي تضاف إلى فترات اشتراكهم الفعلية من أجل تمكينهم من الحصول على راتب تقاعد الشيخوخة). ولذلك، فقد تم رفع سن تقاعد الشيخوخة للمشتركين الذين تتراوح أعمارهم مابين سن 45-55 سنة عند سريان القانون ومنح بعضهم سنوات اشتراك مجانية (منحة العمر)، لتمكينهم من تحقيق شروط الاشتراك لمدة (15) سنة للحصول على راتب تقاعد الشيخوخة (الإلزامي)، وكما يلي:

- المشترك على سن (46) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (61) سنة.
- المشترك على سن (47) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (62) سنة.
- المشترك على سن (48) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (63) سنة.
- المشترك على سن (49) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (64) سنة.
- المشترك على سن (50) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (65) سنة.
- المشترك على سن (51) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (65) سنة، ويمنح سنة اشتراك واحدة مجاناً.
- المشترك على سن (52) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (65) سنة، ويمنح سنتين اشتراك مجاناً.
- المشترك على سن (53) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (65) سنة، ويمنح ثلاث سنوات اشتراك مجاناً.
- المشترك على سن (54) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (65) سنة، ويمنح أربع سنوات اشتراك مجاناً.

- المشترك على سن (55) سنة عند سريان مفعول القانون يكون سن التقاعد له (65) سنة، ويمنح خمس سنوات اشتراك مجاناً.

أما من لا يستطيع تحقيق شرط الاشتراك لمدة (15) سنة للحصول على راتب التقاعد الإلزامي (الشيخوخة) فيمكنه الحصول على تعويض الدفعة الواحدة عند بلوغه سن الـ (60) سنة أو أي سن فوق (60) سنة، ويقصد بتعويض الدفعة الواحدة بأنه مبلغ مقطوع يساوي الاشتراكات المرجحة التراكمية (الاشتراكات مع عوائد استثمارها) المدفوعة عنه لمؤسسة الضمان الاجتماعي.