

بهره‌مندی از آن، دو سال مشارکت در سیستم تعیین شده است. نرخ مشارکت در این برنامه افزایش یافته و برای کارکنان غیرعراقی سهم اضافی توسط کارفرما پرداخت می‌شود.

لبنان؛ مستمری مادام‌العمر

لبنان در دسامبر ۲۰۲۳ قانون بازنشستگی شماره ۳۱۹ را تصویب کرد و سیستم پرداخت غرامت پایان خدمت یکجای بیمه اجتماعی را به مستمری مادام‌العمر تبدیل کرد. این اصلاحات در بحران اقتصادی شدید کشور انجام شد؛ نرخ فقر چندبعدی ۸۲ درصد و ارزش پوند ملی ۹۸ درصد کاهش یافته است.

سیستم جدید مبتنی بر حساب‌های فرضی برای هر فرد حساب شخصی ایجاد می‌کند و هنگام بازنشستگی یا از کارافتادگی، مستمری ماهانه بر اساس عوامل اقتصادی و امید به زندگی پرداخت می‌شود. کارکنان بخش خصوصی تا ۴۸ سال اجباری و سایر گروه‌ها داوطلبانه می‌توانند ثبت‌نام کنند. صندوق ملی بازسازی شده و هیات مدیره سه‌جانبه مدیریت آن را بر عهده دارد و ارزیابی مالی هر سه سال یک بار الزامی است. کمک هزینه ملی معلولیت نیز به عنوان حمایت جدید افزوده شده است.

بحرین و امارات: تضمین بیمه بیکاری

بحرین از مارس ۲۰۲۴ صندوق جدیدی برای کارگران مهاجر ایجاد کرده است تا پرداخت‌های پایان خدمت تضمین شود. کارفرمایان موظف به واریز ماهانه ۴.۲ درصد حقوق در سه سال اول و ۸.۴ درصد پس از آن هستند و تخلف مشمول جریمه می‌شود.

امارات متحده عربی نیز از نوامبر ۲۰۲۳ طرح داوطلبانه جایگزین سیستم اجباری حق پایان خدمت بخش خصوصی و مناطق آزاد کرد. در این سیستم، کارفرمایان ماهانه به صندوق سرمایه‌گذاری پس‌انداز کارمند واریز می‌کنند و کارمند پس از ترک کار، اصل و سود پس‌انداز را دریافت می‌کند.

عربستان و قطر: بازنشستگی داوطلبانه

عربستان سعودی در ژوئیه ۲۰۲۴ اصلاحات بازنشستگی را با هدف انعطاف‌پذیری و پایداری برنامه و همسان‌سازی قوانین برای کارمندان دولتی و خصوصی اعمال کرد. نرخ حق بیمه سهم کارمند و کارفرما تا سال ۲۰۲۷ به تدریج از ۹ به ۱۱ درصد افزایش می‌یابد و سن بازنشستگی به ۶۵ سال می‌رسد. مزایای زایمان نیز به سه ماه ارتقا یافته است و شرط حداقل سابقه بیمه تعیین شده است.

قطر در آوریل ۲۰۲۴ قانون جامع اصلاحات تأمین اجتماعی را تصویب کرد و پوشش بیمه‌ای را به تمام کارکنان قطری بخش خصوصی گسترش داد. سن بازنشستگی پیش‌ازمعد از ۴۰ به ۵۰ سال افزایش یافته و حداقل سابقه برای بازنشستگی از ۱۵ به ۲۵ سال رسید. حداقل مستمری ماهانه ۱۵ هزار رالب (۴۱۲۰ دلار) تعیین شده و پاداش برای افرادی با سابقه بالای ۳۰ سال ارائه می‌شود.

اصلاحات تأمین اجتماعی در کشورهای عربی خاورمیانه نشان می‌دهد که این کشورها به دنبال ایجاد پوشش فراگیرتر، کاهش نابرابری و تضمین پایداری مالی نظام‌ها هستند. هرچند برخی کشورها توانسته‌اند پیشرفت‌های قابل توجهی در پوشش بیمه‌ای، افزایش مزایا و حمایت از زنان و مهاجران داشته باشند، اما بحران‌های سیاسی و اقتصادی، اشتغال غیررسمی گسترده و محدودیت منابع همچنان چالش‌های جدی در مسیر اجرای کامل اصلاحات باقی گذاشته‌اند. تجربه منطقه حاکی از آن است که ترکیبی از برنامه‌های بیمه‌ای، حمایت‌های هدفمند و یارانه‌های عمومی برای ایجاد امنیت اجتماعی پایدار ضروری است.



اصلاحات تأمین اجتماعی در کشورهای عربی

کشورهای عربی با اجرای برنامه‌های نوین بیمه‌ای، پوشش حمایتی برای کارکنان بخش دولتی، خصوصی و خوداشتغال را افزایش داده و تلاش می‌کنند نابرابری جنسیتی و محدودیت دسترسی مهاجران به مزایا را کاهش دهند

مریم حسینی

روزنامه‌نگار

“

بازار کار در

بسیاری از

کشورهای

منطقه‌هنوز

با گستردگی

اشتغال

غیررسمی،

بیکاری بالای

جوانان و

مشارکت

پایین‌زنان

روبه‌روست

بارزی زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ میانگین مشارکت زنان در بازار کار تنها ۱۹.۷ درصد است و بیشتر آن‌ها یا در بخش دولتی شاغل هستند یا در مشاغل خصوصی فاقد پوشش بیمه اجتماعی مانند کار خانگی، خوداشتغالی یا مشاغل پاره‌وقت فعالیت می‌کنند که درآمد و امنیت شغلی پایینی دارند.

در کشورهای دارای بخش دولتی گسترده، شهروندان به مزایای تأمین اجتماعی، به‌ویژه مستمری بازنشستگی، دسترسی بیشتری دارند. در مقابل، کارکنان بخش خصوصی اغلب محدود به مزایای بلندمدت مانند بازنشستگی، از کارافتادگی و حمایت از بازماندگان هستند. پیش از اصلاحات سال ۲۰۲۲، تنها دو کشور – لبنان و دولت فلسطین – کارکنان بخش خصوصی را با مستمری بازنشستگی دوره‌ای پوشش نمی‌دادند و برای کارگران مهاجر نیز اغلب سازوکارهای جداگانه‌ای، محدود به مزایای یکجای پایان خدمت، تعریف شده بود.

مزایای کوتاه‌مدت مانند بیماری و زایمان نیز در بسیاری از کشورها خارج از نظام بیمه اجتماعی قرار داشته و کارفرمایان مسئول پرداخت آن بودند. تنها اردن تا سال‌های اخیر، مزایای زایمان را از طریق بیمه اجتماعی پرداخت می‌کرد. نرخ واقعی پوشش نشان می‌دهد که برنامه‌های حمایت اجتماعی مبتنی بر

مالیات نتوانسته‌اند جای خالی بیمه‌ها را پر کنند، و کشورها همچنان با پرداخت یارانه‌های عمومی برای انرژی، غذا و سوخت، حمایت گسترده‌ای ارائه می‌دهند. این یارانه‌ها دو برابر هزینه‌های مستقیم کمک‌های اجتماعی است و از این نظر، منطقه عربی از سایر مناطق پیشی گرفته است.

مهاجران و جمعیت‌های آواره نیز بخش عمده‌ای از بازار کار را تشکیل می‌دهند اما غالباً از برنامه‌های رسمی بیمه‌ای و حمایتی محروم هستند. در کشورهای عضو شورای همکاری خلیج فارس، مهاجران درصد زیادی از نیروی کار را تشکیل می‌دهند؛ در امارات حدود ۸۸ درصد، کویت ۷۲.۸ درصد، قطر ۷۷.۳ درصد، بحرین ۵۵ درصد، عمان ۴۶.۵ درصد و عربستان سعودی ۳۸.۶ درصد.

عمان؛ یکپارچه‌سازی صندوق‌ها

عمان در ژوئیه ۲۰۲۳ قانون جدید حمایت اجتماعی را تصویب کرد تا بزرگ‌ترین اصلاحات ساختاری در نظام تأمین اجتماعی خود را کلید بزند. این قانون، ۱۱ صندوق بازنشستگی دولتی و خصوصی را در یک برنامه ملی واحد ادغام کرده و مدیریت آن را به یک سازمان تأمین اجتماعی با هیأت مدیره سه‌جانبه شامل دولت، کارفرمایان و کارگران سپرده است.

تمام کارکنان، خوداشتغالان و حتی کارگران مهاجر اکنون زیر چتر حمایتی واحد قرار دارند و از بیمه بیماری، زایمان، پدری و آسیب‌های شغلی بهره‌مند می‌شوند. صندوق ملی پس‌انداز برای مدیریت عیدی پایان خدمت کارگران مهاجر ایجاد شده و مزایای جدیدی مانند بیمه بیکاری، مستمری از کارافتادگی و حمایت‌های هدفمند خانوادگی به سبب حمایتی کشور افزوده شده است. هدف نهایی این اصلاحات، ایجاد شبکه امنیت اجتماعی فراگیر، کاهش نابرابری جنسیتی و تضمین پایداری مالی نظام بازنشستگی است.

عراق؛ بازنشستگی بخش خصوصی

در دسامبر ۲۰۲۳، عراق پس از سال‌ها مذاکره، قانون جدید تأمین اجتماعی بخش خصوصی را تصویب کرد. این قانون پوشش بیمه‌ای را به خوداشتغال‌ها و کارکنان غیررسمی گسترش داده و امکان ثبت‌نام داوطلبانه را فراهم کرده است. سن بازنشستگی مردان از ۶۰ به ۶۳ و زنان از ۵۵ به ۵۸ سال افزایش یافته و حداقل و حداکثر مستمری‌ها تعیین شده است.

دو حمایت مهم به نظام عراق افزوده شده است: بیمه مرخصی زایمان با حقوق و بیمه بیکاری که شرط

