استحقاق التأمين ضد التعطل عن العمل وموانعه
وفق نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ١٤٤٥هـ

د. عبد العزيز بن سعدون العبد المنعم

أستاذ القانون المدني المساعد

بقسم القانون بكلية إدارة الأعمال، بجامعة حفر الباطن

asalabdulmonem@uhb.edu.sa

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

فيعد العمل أساسًا في حياة الإنسان، فالله جَلَّوَعَلَا خلقنا لعبادته، والعبادة عمل، وحث على السعي والتكسب فقال تعالى: ﴿هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾﴾ [الملك: ١٥].

وقال صَلَّىٱللَّهُعَلَيْهِوَسَلَّمَ: ((**ما أكل أحد طعامًا قط، خيرًا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود** عَلَيْهِٱلسَّلَامُ **كان يأكل من عمل يده**))[(١)].

والعمل من أهم أهدافه الحصول على الأجر المادي ليوفر للإنسان ولمن يعول الحياة الكريمة، وعندما يتعطل الإنسان عن العمل فإن حياته تتضرر بشكل كبير، وقد يكون التعطل يرجع سببه إلى إرادة صاحب العمل بحيث يكون العامل مستعدًا للعمل ولكن صاحب العمل يتعمد عدم تمكين العامل من العمل؛ إما بإغلاق المنشأة أو عدم توفير مواد (المواد) الخام اللازمة للإنتاج، أو غير ذلك من الأسباب[(٢)]، أو أن يكون التعطل عن العمل لأمر خارج عن إرادة

(١) صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده، حديث رقم (٢٠٧٢)، (٣/ ٥٧).

(٢) مسؤولية إسرائيل عن تعطل العمالة الفلسطينية، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي السابع بعنوان: القانون الدولي الإنساني وتطبيقاته على الأراضي المحتلة، د. العوضي عثمان، (٩٠٥).

صاحب العمل والعامل، مع قدرة العامل على العمل ورغبته فيه، وهذا الأخير هو محل بحثنا.

حيث تناول المنظم السعودي في نظام التأمينات الاجتماعية الجديد ١٤٤٥هـ[١]: التأمين ضد التعطل عن العمل، ويُعبر عنه في بعض الدول بتأمين البطالة[٢]؛ ولهذا التأمين فلسفة هامة لتناوله تأمين المواطنين الذين يعملون ويحصلون على دخول تناسب معيشتهم ومن يعولون، إلا أنه قد تأتي فترة لسبب من الأسباب الخارجة عن الإرادة كإفلاس المنشاة أو إغلاقها أو تصفيتها، فيتعطل العامل عن العمل ولا يكون مستحقًا للمعاش؛ لعدم بلوغه السن النظامية وليس له أي دخل في هذه الفترة؛ ولأن نظام التأمينات الاجتماعية هدفه الرئيس حفظ كرامة العامل في حال الإصابة أو العجز أو بلوغ سن التقاعد فقد أحسن المنظم السعودي صنعًا حين أضاف لنظام التأمينات الاجتماعية تأمين الجانب الاقتصادي للعامل فترة التعطل عن العمل،

(١) نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

(٢) من الباحثين من يرى أن هناك فرقًا بين التعطل عن العمل والبطالة، فالتعطل عن العمل هو جزء من البطالة، والفرق بينهما أن التعطل عن العمل لمن سبق له العمل من قبل ثم أصبح متعطلًا، وأما البطالة فهو لمن لم يسبق له العمل أصلًا، ينظر: الأحكام الناظمة لتأمين التعطل عن العمل وفقًا للتشريع الأردني، د. هاني بن هليل الفليح، (١٥).

وذلك بسنِّ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند) وفقًا للمرسوم الملكي رقم م/ ١٨ وتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤٣٥هـ.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا الموضوع في جملة من الأمور من أبرزها:

١- اهتمام معظم الدول إقليميًا ودوليًا بهذا الموضوع، مما يعزز من كونه موضوعًا هامًا يستحق الكتابة والدراسة.

٢- حداثة هذا الموضوع، فهو من الموضوعات المنظمة حديثًا في نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

٣- الآثار السلبية لتعطل العامل السعودي، وفقدانه مصدر رزقه، وبقائه دون حماية نظامية؛ لذا نرى أنه من الموضوعات التي تحتاج إلى دقة في بيان مفهوم التعطل عن العمل، وذكر المستحقين للتأمين ضد التعطل عن العمل، وشروط وموانع استحقاق التأمين ضد التعطل عن العمل، وبيان الحكم عند زوال مانع الاستحقاق.

٤- لم أجد بحثًا تحدث عن هذا الموضوع في النظام السعودي، الأمر الذي يجعل البحث فيه من أهم المواضيع؛ للمساهمة في سد الفجوة العلمية لهذا الموضوع.

أهداف البحث:

للبحث هدف عام وأهداف خاصة، وذلك على النحو التالي:

أولًا: الهدف العام:

يتمثل في بيان أن هذا النظام مفخرة من مفاخر الأنظمة في المملكة العربية السعودية، فقليل من الدول من تقوم بالحماية التشريعية لحفظ كرامة العامل وأسرته خلال فترة التعطل عن العمل.

ثانيًا: الأهداف الخاصة:

- بيان مفهوم التعطل عن العمل.

- توضيح المستحقين للتأمين ضد التعطل عن العمل، وشروط استحقاقهم للتأمين ضد التعطل عن العمل.

- بيان حالات وقف تعويضات التعطل عن العمل، والإجراء الذي يتم إذا زال المانع بعد وقف صرف التأمين ضد التعطل عن العمل.

الدراسات السابقة:

بعد البحث في مصادر الأبحاث لم أجد بحثًا تحدث عن شروط وموانع استحقاق التأمين ضد التعطل عن العمل وفق نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ١٤٤٥هـ، وهناك بعض الدراسات التي تحدثت عن الموضوع، والتي يمكن الاستفادة منها في بعض مفردات البحث، وثمة دراسات لبعض الدول العربية وفق قوانينها الخاصة بها.

أولًا: الأحكام الناظمة لتأمين التعطل عن العمل وفقًا للتشريع الأردني، للدكتور: هاني بن هليل الفليح، بحث محكم ومنشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد (٤)، العدد (٢)، ديسمبر ٢٠١٩م.

وصف البحث: جاء البحث في مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة، تناول الباحث في المبحث الأول: ماهية التعطل عن العمل، والشروط الواجب توافرها في المتعطل، وفي المبحث الثاني: نطاق تطبيق تأمين التعطل عن العمل ومصادر تمويله في التشريع الأردني، وفي المبحث الثالث: شروط استحقاق بدل التعطل عن العمل وأحكامه، ثم الخاتمة وفيها أبرز التوصيات..

الموازنة بين بحثي وهذا البحث:

أوجه الشبه: ينحصر الشبه بين البحثين بوجه عام في الحديث عن المقصود بالتعطل عن العمل، والشروط الواجب توافرها في المستحقين للتعويض ضد التعطل عن العمل، وشروط استحقاق التأمين ضد التعطل عن العمل، وحالات وقف صرف بدل التعطل عن العمل.

أوجه الاختلاف: يختلف هذا البحث عن البحث الذي تقدمت به بفرق جوهري، وهو:

١- هذا البحث يناقش التشريع الأردني، والبحث الذي تقدمت به وفقًا للنظام السعودي.

٢- تناول بحثي حكم زوال المانع بعد وقف صرف تعويض التعطل عن العمل بخلاف البحث محل المقارنة.

ثانيًا: أحكام التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل وفقًا للمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢م للقانون الإماراتي

«**دراسة مقارنة**» **للدكتور: حمد بن عبدالله الحوسني**، والدكتور: صالح بن أحمد اللهيبي، بحث محكم ومنشور في مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد (٢٢)، العدد (١)، مارس ٢٠٢٥م.

وصف البحث: جاء البحث في مقدمة ومبحثين وخاتمة، تناول الباحث في المبحث الأول: مقدار التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل، وفي المبحث الثاني: أحكام سقوط الحق بالتعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل ووقفه، ثم الخاتمة وفيها: أبرز النتائج والتوصيات.

الموازنة بين بحثي وهذا البحث:

أوجه الشبه: ينحصر الشبه بين البحثين في الحديث عن حالات وقف صرف بدل التعطل عن العمل.

أوجه الاختلاف: يختلف هذا البحث عن البحث الذي تقدمت به في أن البحث الذي تقدمت به تحدثت عن مفهوم التعطل عن العمل، وذكر المستحقين للتأمين ضد التعطل عن العمل، وشروط استحقاقهم للتعويض عند التعطل عن العمل، وثمة فرق جوهري، وهو: أن هذا البحث يناقش نصوص القانون الإماراتي مقارنًا بالقانون الجزائري والنظام السعودي، وأما البحث الذي تقدمت به وفقًا للنظام السعودي، ولم تتم المقارنة فيه مع أي نظام أو قانون آخر.

ثالثًا: التعويض الناتج عن التعطل عن العمل في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، للأستاذ: ياسر بن هليل الجهني، وهي عبارة

عن رسالة ماجستير مقدمة لقسم الأنظمة بكلية الشريعة بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة للعام الجامعي ١٤٣٨ - ١٤٣٩هـ.

وصف البحث: جاءت الرسالة في مقدمة وتمهيد وثلاثة فصول وخاتمة، الفصل الأول في ذكر الأسباب والقواعد النظامية للتعطل عن العمل في الفقه الإسلامي والنظام السعودي، الفصل الثاني في أحكام التعويض الناتج عن التعطل عن العمل في الفقه الإسلامي والنظام السعودي، الفصل الثالث في دعاوى التعويض في الأضرار الناتجة عن التعطل عن العمل في الفقه الإسلامي والنظام السعودي، ثم الخاتمة وفيها النتائج والتوصيات.

الموازنة بين بحثي وهذا البحث:

أوجه الشبه: ينحصر الشبه بين البحثين في الحديث عن مفهوم التعطل عن العمل، وبيان شروط الاستحقاق للتعويض ضد التعطل عن العمل، وحالات وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل، وزوال المانع بعد وقف صرف التعويض.

أوجه الاختلاف: يختلف هذا البحث عن البحث الذي تقدمت به في أن هذا البحث يركز على التعويض الناتج عن التعطل عن العمل في نظام التأمينات الاجتماعية، وأما البحث الذي تقدمت به فهو يركز على بيان مفهوم التعطل عن العمل، وذكر المستحقين للتأمين ضد التعطل عن العمل، وشروط استحقاقهم للتعويض عند التعطل عن العمل بالتفصيل.

ومن الفروق: أن هذا البحث في النظام القديم، والبحث الذي تقدمت به على النظام الجديد.

ومن الفروق: أن هذا البحث يقارن بين الفقه الإسلامي والنظام السعودي، وأما البحث الذي تقدمت به فهو يركز على النظام السعودي فقط.

مشكلة البحث:

أدرك المنظم السعودي أهمية التأمين ضد التعطل عن العمل لحماية المتعطلين؛ ولذا صدر هذا النظام، ونرى أن إشكالية الدراسة تتمثل في بيان مدى كفاية تنظيم شروط استحقاق تأمين التعطل عن العمل، وحالات وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل.

حدود البحث:

ستكون حدود البحث -بمشيئة الله- في شروط الحصول على تعويض فرع التأمين ضد التعطل عن العمل، وموانع استحقاق ذلك التعويض في نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية وعلى ذلك.

فالحدود الموضوعية: أحكام التأمين ضد التعطل عن العمل وتحديدًا في بيان مفهوم التعطل، والمستحقين للتأمين، وشروط استحقاقهم، وحالات وقف صرف التأمين، وحكم زوال المانع.

والحدود الزمانية: في ظل نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ١٤٤٥هـ.

والحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

منهج البحث:

ينتهج البحث منهجًا وصفيًا ومنهجًا تحليليًا وقد تم وصف الموضوع وتحليل النصوص محل البحث الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية.

أسئلة البحث:

١- ما المقصود بالتأمين ضد التعطل عن العمل؟

٢- من المستحقون للتأمين ضد التعطل عن العمل؟ وما شروط استحقاقهم للتأمين؟

٣- ما الحالات التي يوقف فيها صرف التأمين ضد التعطل عن العمل؟ وما العمل إذا زال المانع بعد وقف صرف التأمين؟

خطة البحث:

سيتم تناول هذا البحث -بمشيئة الله تعالى- في تمهيد ومبحثين على النحو التالي:

مبحث تمهيدي: ماهية التأمين ضد التعطل عن العمل:

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: مفهوم التأمين الاجتماعي.

المطلب الثاني: مفهوم التعطل عن العمل.

المبحث الأول: المستحقون للتأمين ضد التعطل عن العمل، وشروط استحقاقهم للتعويض ضد التعطل عن العمل:

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: المستحقون للتأمين ضد التعطل عن العمل.

المطلب الثاني: شروط استحقاق التأمين ضد التعطل عن العمل.

المبحث الثاني: وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل، وحكم زوال المانع بعد وقف الصرف:

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل.

المطلب الثاني: حكم زوال المانع بعد وقف الصرف.

الخاتمة:

وتشمل أهم النتائج وأبرز التوصيات.

مبحث تمهيدي
ماهية التأمين ضد التعطل عن العمل

التأمين لغة:

من أمن أي طلب الأمن والأمان، والأمن ضد الخوف وهو حماية النفس، فكلمة التأمين مشتقة من الأمن[1].

التأمين اصطلاحًا:

عقد يلتزم المُؤَمِّنُ بمقتضاه أن يؤدي إلى المُؤَمَّنِ له مبلغًا من المال أو مرتبًا أو أي عوض مالي آخر في حال وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين في العقد وذلك نظير قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المُؤَمَّنُ له للمُؤَمِّن[2].

ويهدف التأمين ضد التعطل عن العمل إلى تخفيف أثر التعطل عن العمل للمشترك السعودي[3] وأسرته، وتخفيف الأعباء المالية التي تلحق بالمتعطل؛ بسبب فقده مصدر دخله الذي كان يوفر له الحياة الكريمة؛ لأن تركه للعمل لا يؤثر عليه فحسب بل يؤثر على الاقتصاد الوطني، فإذا توقف أجره قلَّ إنفاقه، مما يؤدي إلى انخفاض معدل

(١) معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس القزويني، تحقيق: عبدالسلام هارون، (١٣٣)، تاج العروس من جواهر القاموس، مرتضى الزبيدي، (٣٤/ ١٨٤).
(٢) عقود التأمين حقيقتها وحكمها، حمد بن حماد الحماد، (١/ ٧٢).
(٣) نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ، (م/ ٤٣).

النمو، وغالبًا يكون هذا الدخل هو مصدر الرزق الوحيد الذي قد يُلجئ المتعطل أو أحد أفراد أسرته إلى التسول أو ارتكاب الجريمة بحثًا عن المال، أو التعدي على ممتلكات الغير، لا سيما أن التعطل عن العمل قد يؤدي إلى البطالة[1]، والتعطل عن العمل يُعد إهدارًا للثروة البشرية؛ حيث تؤدي إلى إقصاء جزء من الأيدي العاملة القادرة على العطاء والخدمة.

وبسبب الآثار السيئة التي خلفها التعطل على المتعطلين نصت بعض الاتفاقيات الدولية على ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين عن العمل رغم إرادتهم، ومن هؤلاء الذين لديهم أعمال وقد تعطلت[2]؛ وقد بلغت عدد الاتفاقيات إحدى عشرة اتفاقية، وثلاث عشرة توصية تخاطب بموجبها الدول وتلزمهم بمراعاة حقوق العمال وحمايتهم[3]؛ من أجل ذلك جاء المنظم السعودي -أيضًا- وسنَّ نظامًا يحمي المشترك السعودي في حال تعطله عن العمل بسبب خارج عن

(١) حماية العاطلين عن العمل في الإمارات العربية المتحدة وفق المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢م بشأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، د. أحمد بن علي عبدالجواد، (١٥٥).

(٢) الاتفاقية الدولية بشأن ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم، رقم (١٦٨)، لعام ١٩٨٨م، والمعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

(٣) مسؤولية إسرائيل عن تعطل العمالة الفلسطينية، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي السابع بعنوان: القانون الدولي الإنساني وتطبيقاته على الأراضي المحتلة، د. العوضي عثمان، (٩١٠).

إرادته، وذلك بوضع نظامٍ تأميني يقدم تعويضات مالية، ويسانده في البحث عن العمل.

وسيأتي -بمشيئة الله- توضيح المراد بالتعطل عن العمل، وذكر المستحقين له، وشروط استحقاقهم، وبيان حالات وقف صرف التعويض، وحكم زوال هذا المانع.

وهناك فوائد أخرى لصرف التأمين ضد التعطل عن العمل، منها:

١- يحرر التأمين ضد التعطل عن العمل العامل وأفراد أسرته من الخوف على المستقبل والقلق على مصيره، وتجعله يعيش آمنًا على نفسه ومن يعولهم في يومه وغده؛ لضمان حياة كريمة بعيدة عن ذل الحاجة وألم الحرمان[١].

٢- حماية الاقتصاد من الانخفاض بسبب التعطل عن العمل[٢].

٣- السبب الرئيس لانتشار الفقر هو التعطل عن العمل وعدم الكسب، وهو السبب في عرقلة منجزات الإصلاح الاقتصادي[٣].

٤- تنمية الشعور الوطني مما يعود بالنفع العام على المجتمع في تنمية وحدة المصير بين أبناء الوطن الواحد[٤].

---

(١) الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي، د. علي الحوات، (٤٥).
(٢) التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، د. محمد بن حلمي مراد، (١٠٩).
(٣) أساليب تمويل تأمين التعطل عن العمل في جمهورية مصر العربية، أحمد أبو الحمد محمود، د. علي بن سيد حسانين، د. محمد بن محمد عطا، (٢٥).
(٤) النظام القانوني للتأمينات والضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية، د. رضا بن محمود العبد، (٢٠).

والواقع أن التأمين ضد التعطل عن العمل لا يعد علاجًا حاسمًا لمشكلة التعطل عن العمل، وإنما العلاج يكمن في خلق فرص للعمل حتى تكفل الحياة الكريمة للمواطن؛ ولذا لا بد أن تكون هناك البيانات الدقيقة، والتخطيط المناسب للحياة الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الدولة، ووضع الحلول للتعطل عن العمل، والحد منه.

وسوف نتناول هذا المبحث في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: مفهوم التأمين الاجتماعي:

تعددت التعريفات للتأمينات الاجتماعية فمنهم من نظر للتأمينات من خلال الوسائل والسياسات التي تواجه بها الخطر الاجتماعي[1] فذهب إلى أنها: «مجموعة الوسائل والسياسات المالية الوقائية والعلاجية المقررة نظاميًا لحماية العاملين من المخاطر الاجتماعية وتأمين مستقبلهم ومستقبل ذويهم الاقتصادي»[2].

ويؤخذ على هذا التعريف أنه لا يمكن الاعتماد على الوسائل والسياسات التي يتم مواجهة التأمين الاجتماعي بواسطتها فقط؛ نظرًا

(١) شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، د. محمد بن عبدالستار عبدالوهاب، (٢٤٨).

(٢) التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار، دراسة تطبيقية على المملكة العربية لسعودية بحث مقدم لمؤتمر (التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول)، د. محمد بن أحمد بن صالح الصالح، (١).

لتنوعها وتطورها من وقت لآخر كما أنه لا يمكن الاعتماد على مصدر الخطر الاجتماعي أو مصدره نظرًا لتنوع الأخطار واختلاف مصادرها.

وعلى ذلك فلا بد من الربط بين المخاطر الاجتماعية وبين التأمين الاجتماعي؛ لأن العنصر المشترك بين المخاطر الاجتماعية هو التأثير على المركز الاقتصادي لمن يتعرض للتعطل[١].

ومنهم من نظر إلى التأمينات بالهدف الذي ترمي لتحقيقه[٢]، وهو حماية الطبقة العاملة، فعرفها بأنها: «نظام يهدف إلى تغطية الأخطار الاجتماعية التي يتعرض لها أفراد الطبقة العاملة فتعجزهم عن العمل؛ كالمرض والشيخوخة، أو تمنعهم عن الكسب كالبطالة»[٣].

وقد تناول هذا التعريف فروع التأمينات الاجتماعية؛ فرع الأخطار، وفرع المعاشات، وفرع التعطل عن العمل والتي يغطيها نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد، ومنها فرع التأمين محل الدراسة والذي عبر عنه بالأخطار التي تمنع الشخص عن الكسب.

(١) الأسس العامة للضمان الاجتماعي، د. مصطفى بن أحمد أبو عمرو، (٦٦).
(٢) شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، د. محمد بن عبدالستار عبدالوهاب، (٢٤٧).
(٣) الموجز في أحكام عقد التأمين، د. محمد السيد محمد عمران، (٢٠).

المطلب الثاني: مفهوم التعطل عن العمل:

التعطل عن العمل هو: «فقدان العامل لعمله لسبب خارج عن إرادته مع قدرته على العمل، ورغبته فيه، وبحثه عنه»(١).

ولعل هذا التعريف مستفاد من تعريف الاتفاقية الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة والتي عرفت التعطل عن العمل بأنه: «فقد الكسب بسبب عجز شخص عن الحصول على عمل مناسب، رغم كونه قادرًا على العمل ومستعدًا له وباحثًا بالفعل عن عمل»(٢).

ونلحظ هنا أن المنظم السعودي قيد تعريف التعطل عن العمل بحالة فقدان العامل للعمل، سواء كانت في حال الإنهاء أو حال الفصل من العمل؛ ولعل هذا احترازًا من عدم تداخل التعطل عن العمل مع حالة البطالة، وقيد التعريف -أيضًا- بحالة فقد العمل لسبب خارج عن إرادته مع قدرته عليه ورغبته فيه، وبحثه عنه؛ ولعل هذا التقييد ليخرج مفهوم إصابات العمل والعجز غير المهني(٣).

(١) نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) بتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤٣٥هـ، (م/ ١).

(٢) الاتفاقية الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨م، والمعتمدة من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، (م/ ١٠)، فقرة (١).

(٣) التعويض الناتج عن التعطل عن العمل في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي، ياسر بن هليل الجهني، (٣٦).

وهناك من الباحثين من يرى أن هذا النوع من التعطل يسمى التعطل الكامل، وهناك نوع آخر وهو التعطل الجزئي، وهو الذي يؤدي إلى تخفيض ساعات العمل اليومية مع تخفيض الأجر، ثم تساهم الدولة بالفرق بين الجزء المخفض من الأجر، بما لا يجاوز نسبة معينة[1]، وإلى ذلك أشارت الاتفاقية الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة[2].

ولا شك أن المراد في بحثنا هذا هو التعطل الكامل، وليس التعطل الجزئي.

ونلحظ أن المنظم السعودي جعل التأمين ضد التعطل عن العمل لا يستفيد منه، ولا ينتفع به إلا العامل الذي توفرت فيه الشروط التالية:

١- أن يفقد العامل العمل.

٢- أن يكون فقده للعمل لسببٍ خارجٍ عن إرادته، وليس باختياره.

٣- أن يكون العامل قادرًا على العمل.

٤- أن يكون العامل راغبًا في العمل.

٥- أن يكون العامل جادًا في البحث عن عمل، ومستعدًا لأن يباشره.

---

(١) اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون المصري «دراسة مقارنة»، د. رجب بن سيد صميدة، (٣٤٧).

(٢) الاتفاقية رقم (١٦٨) بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، أكتوبر ١٩٩١م، (م/ ١٠) فقرة (٢/ أ).

وقد عبَّر المنظم السعودي بقوله: «فقدان العامل»، والتعبير بالفقد يعني أن الشيء كان موجودًا ثم ذهب منه، وإذا فقد العامل العمل فمن البديهي أنه سيفقد الأجر على ذلك العمل، ويخرج من هذا التعطل الجزئي للعمل، وكذلك التعطل المؤقت ليوم أو يومين ونحو ذلك.

وأما الذين يتركون العمل بسبب رغبتهم بذلك بالاستقالة من عملهم فلا يستحقون التعويض، وسيأتي -بمشيئة الله- الحديث عن ذلك.

فالتعويض إنما يستحقه المشترك الذي ليس له أي أثر في الانقطاع عن العمل؛ كأن يكون التعطل عن العمل بسبب قهري اقتصادي، وذلك كما حصل في جائحة كورونا، أو بسبب انتهاء النشاط المحدد للمنشأة، أو بسبب إفلاسها أو إعادة هيكلتها أو غير ذلك من الأسباب التي لا علاقة للمشترك بها.

وأما الذين يفقدون عملهم بسبب إصابة العمل أو العجز غير المهني أو الشيخوخة أو الوفاة فإنهم يستحقون معاشًا -كلًا بحسب حالته- إذا توافرت فيهم الشروط.

ومن المتقرر -أيضًا- أن التأمين ضد التعطل عن العمل لم يشرع لمساعدة الكسالى والعازفين عن العمل، وعلى ذلك فلا ينتفع من هذا التأمين إلا العامل الذي فقد عمله لأمر خارج عن إرادته مع قدرته عليه، ورغبته فيه.

والقدرة على العمل على نوعين:

النوع الأول: القدرة البدنية، أي أنه لا يعاني من أمراض تمنعه من العمل أو إعاقة بعجز كلي تمنعه من أي عمل، أو عجز جزئي تمنعه من بعض الأعمال.

النوع الثاني: القدرة النفسية، وذلك من خلال البحث الجاد عن العمل دون التكاسل أو الخمول.

ومما تقدم نخلص إلى أن تعويض التعطل عن العمل هو عبارة عن دخل بديل وليس عبارة عن أجر، ومما يدل على ذلك أن التعويض إنما يستحق عند التعطل عن العمل والذي بسببه لا يأخذ العامل الأجر، وأما الأجر فيستحقه العامل عند العمل.

ومع كل ما تقدم، فإن التأمين ضد التعطل عن العمل لا يشمل جميع العاملين الذين فقدوا أعمالهم بسبب خارج عن إرادتهم؛ إذ إن المنظم السعودي حدد المستحقين للتأمين ضد التعطل عن العمل، وذكر شروط استحقاقهم للتعويض، وهو ما سيأتي الكلام عنه -بمشيئة الله تعالى- في المبحث الأول.

المبحث الأول
المستحقون للتأمين ضد التعطل عن العمل، وشروط استحقاقهم للتعويض

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: المستحقون للتأمين ضد التعطل عن العمل:

نص المنظم السعودي على أن فرع التأمين ضد التعطل عن العمل يطبق بصورة إلزامية لمن توافرت فيه الشروط التالية:

١- أن يكون العامل سعوديًا.

٢- أن يكون العمل داخل المملكة العربية السعودية.

٣- أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون الرابعة والستين[(١)].

ونستفيد مما تقدم أن التأمين ضد التعطل عن العمل يحمي جانب العامل السعودي فيُصرف إلزاميًا، والعامل في النظام السعودي هو: «كل شخص طبيعي -ذكرًا أو أنثى- يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيدًا عن نظارته»[(٢)].

(١) نظام التأمينات الاجتماعية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢٧٣) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ، (م/ ٤٣)، فقرة (١).

(٢) نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥١ بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ، (م/ ٢).

وهذا التعريف عام في العامل فيشمل العامل السعودي والأجنبي إلا أن المنظم السعودي قيد انتفاع العامل بالتأمين ضد التعطل عن العمل بالعامل السعودي إذا توافرت فيه شروطه.

وكذلك فإن المنظم السعودي نص على «أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون الرابعة والستين»، وهنا لم يفرق بين الذكر والأنثى، وهذا بخلاف بعض الدول التي فرقت بينهما[1].

المطلب الثاني: شروط استحقاق التعويض ضد التعطل عن العمل.

نص المنظم السعودي على أنه يحق للمشترك المتعطل عن العمل الحصول على تعويض فرع التأمين ضد التعطل عن العمل إذا توافرت فيه الشروط التالية[2]:

الشرط الأول: أن يكون سعودي الجنسية، ويثبت هذا من خلال الهوية الوطنية للعامل طالب التأمين ضد التعطل عن العمل.

الشرط الثاني: تحديد مدد للحصول على التعويض ففي التعويض للمرة الأولى إذا عمل مدة لا تقل عن اثني عشر شهرًا خلال الستة والثلاثين شهرًا التي تسبق المطالبة الأولى، أي أن يعمل بعمل يخضع

(١) قانون الضمان الاجتماعي الأردني، قانون رقم (١) لسنة ٢٠١٤م وتعديلاته، (م/ ٥٠)، فقرة (أ-٢)، وقد نص على «ألا يكون قد بلغ عمره (٦٠) سنة للذكر و(٥٥) سنة للأنثى».

(٢) نظام التأمينات الاجتماعية، (م/ ٤٥)، (م/ ٤٦) فقرة (١).

لنظام التأمينات الاجتماعية لمدة لا تقل عن اثني عشر شهرًا سواء كانت متصلة أو متقطعة[1].

وفي التعويض الثاني تزيد مدة الأشهر، وكذلك في الثالث والرابع، ولعل السبب في ذلك -والله أعلم- هو للتأكد من جدية العامل والتي يجب أن تكون لفترة زمنية معينة، وكذلك فإن اشتراط مدة معينة لاستحقاق التأمين ضد التعطل عن العمل يخضع لاعتبارات تمويلية حيث يعتمد تمويل التأمين ضد التعطل عن العمل على اشتراكات المؤمَّن عليهم والتي تكون بشكل دوري ومحدد[2].

ويتبين لنا من هذا أن مدة الصرف تختلف باختلاف مدة العمل فيستفيد المتعطل عن العمل إذا كان قد عمل -على سبيل المثال- لمدة لا تقل عن اثنا عشر شهرًا خلال الستة والثلاثين شهرًا التي تسبق المطالبة الأولى.

والمنظم السعودي لم يقرر صرف بدل التعطل عن العمل طوال فترة تعطل المؤمَّن عليه؛ والعلة في ذلك -والله أعلم- حث العامل المتعطل عن العمل على البحث الجاد على العمل قبل انتهاء المدة المحددة، وكذلك في سائر المدد.

(١) نظام التأمينات الاجتماعية، (م/ ٤٧)، (م/ ٤٦) فقرة (١).
(٢) مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، د. مصطفى بن أحمد أبو عمرو، (٤١٩).

الشرط الثالث: ألا يكون العامل مفصولًا من العمل بسبب راجع إليه.

والحالات التي يفصل فيها العامل بسبب راجعٍ إليه حددها المنظم السعودي في المادة الثمانين بالنص على أنه: «لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة العامل، أو إشعاره، أو تعويضه؛ إلا في الحالات الآتية، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ:

أ- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو مرؤوسيه أثناء العمل أو بسببه.

ب- إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمدًا التعليمات -التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر- الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة.

ج- إذا ثبت اتباع العامل سلوكًا سيئًا، أو ارتكابه عملًا مخلًا بالشرف أو الأمانة.

د- إذا وقع من العامل -عمدًا- أيُّ فعلٍ أو تقصيرٍ يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

هـ- إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل.

و- إذا كان العامل مُعيَّنًا تحت الاختبار.

ز- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يومًا خلال السنة العقدية الواحدة أو أكثر من خمسة عشر يومًا متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرين يومًا في الحالة الأولى وانقطاعه عشرة أيام في الحالة الثانية.

ح- إذا ثبت أن العامل استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية.

ط- إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه»[1].

الشرط الرابع: ألا يكون للعامل نشاط خاص أو دخل من عمل.

وذلك كأن يكون العامل شريكًا في شركة، أو يملك مؤسسة فردية، أو حاصلًا على ترخيص بمزاولة مهنة ما، أو لديه عمالة على كفالته باستثناء العمالة المنزلية، أو عمل بعمل غير العمل الذي تعطل منه.

ويجب على المشترك العامل أن يمتنع من تلقاء نفسه عن أخذ التعويض ضد التعطل عن العمل[2]؛ لئلا يجمع بين تعويض التعطل عن العمل وبين ما يحصل عليه من أجر النشاط الخاص أو دخل العمل[3].

(١) نظام العمل، (م/ ٨٠) عدلت بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٦) وتاريخ ٥/ ٦/ ١٤٣٦هـ.

(٢) نظام التأمينات الاجتماعية، د. سمير بن عبدالسيد تناغو، (٣٢٠).

(٣) التأمينات الاجتماعية ومكافآت نهاية الخدمة، محمد بن فهيم أمين، (١٥٥).

وإذا ثبت للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أن المشترك العامل له نشاط خاص أو دخل من عمل فلا يحق له الانتفاع من التأمين ضد التعطل عن العمل والسبب هنا ظاهر وجلي، وهو: انتفاء الهدف من صرف التأمين.

ونلحظ هنا أن المنظم السعودي لم يحدد دخلًا أو أجرًا معينًا، فسواء كان الدخل أو الأجر الذي أخذه العامل أقل من أجره أو يساويه أو أكثر منه.

الشرط الخامس: ألا يكون العامل ترك العمل بسبب عدم رغبته في الاستمرار فيه.

هنا نلحظ أن المنظم السعودي قد نص على «عدم رغبته في الاستمرار فيه»، والرغبة في العمل يحكمها المعيار الموضوعي، وهو معيار الشخص الطبيعي[1]، وعلى ذلك فرفض العامل لبعض الأعمال لا يُعد رفضًا حقيقًا للعمل، ويحق له الانتفاع من التأمين ضد التعطل عن العمل، وعلى سبيل المثال لو أن معلمًا يعمل في منشأة تعليمية ثم تم الاستغناء عنه، وعرض عليه أن يعمل حارس أمن في تلك المدرسة فلا يعد غير راغب في العمل؛ لأن هذا العمل لا يتناسب مع مؤهلاته وخبراته.

(١) موسوعة التشريعات الاجتماعية في ضوء الفقه والقضاء «العمل والتأمينات»، المستشار د. رمضان بن جمال كامل، (٥١١).

وقد يترك العامل العمل باختياره ورغبته وهو ما يُعبر عنه بالاستقالة، وهي: «إفصاح العامل كتابة عن رغبته دون إكراه في إنهاء عقد عمل محدد المدة دون تعليق على قيد أو شرط وقبول صاحب العمل بها»[(١)].

ومن صور ترك العمل بسبب عدم رغبته في الاستمرار فيه: الانقطاع عن العمل دون مسوغ نظامي، أو رفض تجديد العقد؛ وذلك -على سبيل المثال- للبحث عن عمل آخر أفضل منه، ومثل هذا لا يستحق الحماية المقررة له، ولا يندرج ضمن المستحقين للتعويض ضد التعطل عن العمل[(٢)]؛ لأن تعطله عن العمل بمحض إرادته واختياره.

أما إذا كانت هناك أسباب قوية دفعت العامل لترك العمل، وهو ما يعبر عنه بالاستقالة الغير إرادية كأن يكون قد تم نقله إلى مكان بعيد جدًا عن محل إقامته المعتاد، أو أن العامل اضطر لتقديم استقالته بسبب سوء معاملة صاحب العمل، أو أن صاحب العمل وقع منه أو من ينوب عنه أمرٌ مخلٌ بالآداب تجاه العامل ذكرًا كان أو أنثى، فيكون في الظاهر هو الذي ترك العمل برغبته واختياره، ولكن حقيقة الأمر تخالف ذلك[(٣)].

(١) نظام العمل، (م/ ٢).
(٢) تأمين البطالة في القانون رقم (١٣٥) لسنة ٢٠١٠ «دراسة مقارنة»، د. صلاح بن علي حسن، (١٩).
(٣) شرح التأمينات الاجتماعية «النظام الأساسي والنظم المكملة»، د. محمد بن حسن قاسم، (٣٨٩)، التأمينات الاجتماعية، د. محمد بن حسين منصور، (٢٩٩).

الشرط السادس: أن يكون العامل قادرًا على العمل.

لا يشترط أن يكون العامل قادرًا على أداء نفس العمل الذي كان يزاوله قبل التعطل، بل يكفي أن يكون قادرًا على أداء أي عمل يتناسب مع قدراته ومؤهلاته وخبراته[1]، وأما إذا كان العامل غير قادر على العمل فإنه لا يعد متعطلًا، بل يعد عاجزًا وهنا يستفيد من فرع المعاشات في حال العجز غير المهني إذا توافرت شروطه.

ولا بد أن يكون العمل مناسبًا للعامل، ملائمًا لمؤهلاته إلى حد كبير[2]، وقدرته البدنية، وملائماً للأجر، وكذلك ملائماً له في المكان، فلا يكون العمل في منطقة نائية لا يتوافر فيها المسكن المناسب.

الشرط السابع: ألا يكون العامل قد بلغ السن النظامية لاستحقاق المعاش.

وذلك لأن من بلغ السن النظامية لاستحقاق المعاش فسيكون مستفيدًا من معاش التقاعد، كما أن بلوغ السن النظامية لاستحقاق المعاش يوقف اشتراك نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

الشرط الثامن: أن يكون قد سجل بعد تركه للعمل:

(١) التأمين الاجتماعي ضد البطالة، د. محب الدين محمد سعد، (١٦٨).
(٢) التأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها العملية في القطاع العام، سيد عجمي ونيازي طاهر، (١٢١).

وذلك بأن يقوم بالتسجيل في صندوق تنمية الموارد البشرية التابع للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال تسعين يومًا من تاريخ تعطله عن العمل.

الشرط التاسع: أن يقوم العامل بالبحث الجاد عن العمل.

وذلك بحضور المقابلات الشخصية لجهات العمل وقبوله العروض المناسبة، وأن يتقيد بتعليمات وتوجيهات صندوق تنمية الموارد البشرية، وإذا لم يقم العامل ببذل وسعه وجهده المعتاد في البحث عن العمل المناسب فإنه لا يستحق التعويض المذكور.

الشرط العاشر: أن يكون العامل ملتزمًا بالتدريب.

وذلك بأن يلتزم بحضور الدورات التعليمية أو التدريبية التي يحددها صندوق تنمية الموارد البشرية أو مع غيره من الجهات بحسب ما تحدده المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

المبحث الثاني
وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل، وحكم زوال المانع بعده

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل:

نص المنظم السعودي على أنه يوقف صرف التعويض عن المشترك المتعطل عن العمل في ثلاث حالات[1]:

أولًا: الوفاة:

يتم وقف صرف بدل التعطل عن العمل إذا توفي المشترك أثناء فترة التعطل؛ والسبب في ذلك هو أنه يحق للورثة الحصول على معاش الوفاة إذا كان المشترك المتوفى قد توافرت فيه شروط استحقاق المعاش، وإذا كان غير مستحق للمعاش فيستحق الورثة التعويض المقطوع[2].

وأما إذا توفي المشترك أثناء فترة التعطل عن العمل ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش أو التعويض المقطوع فلعله من المناسب أن يستمر صرف التعويض إلى ورثته وفق ضوابط معينة[3].

(١) نظام التأمينات الاجتماعية، (م/ ٤٩)، فقرة (١).
(٢) نظام التأمينات الاجتماعية، (م/ ٢٥).
(٣) أحكام التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل وفقًا للمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢م، د.حمد بن عبدالله الحوسني ود/ صالح بن أحمد اللهيبي، (٨٨).

ثانيًا: بلوغ السن النظامية لاستحقاق المعاش.

هذه الحالة تؤدي إلى الحرمان النهائي من استحقاق التعويض، ومما لا شك فيه أن السبب في ذلك ظاهر، وهو أن الهدف من التعويض ضد التعطل عن العمل إيجاد دخل للعامل المتعطل والذي من خلاله يستطيع العامل أن يعيش الحياة الطبيعية له ولأسرته.

وإذا كان العامل قد استحق المعاش لبلوغه السن النظامية فإنه والحالة هذه لا يستحق تعويض التعطل عن العمل لانتفاء موجبه؛ حتى لا يجمع بين المعاش وتعويض التعطل عن العمل.

ثم إن الهدف من تعويض التعطل ضد العمل هو حثه للبحث عن عمل آخر، وهذا لا يتأتى لمن بلغ السن النظامية.

ثالثًا: زوال أي شرط من شروط الاستحقاق.

ولعل السبب في إيقاف صرف التعويض في بعض الحالات هو إيضاح عدم جدية العامل المتعطل في البحث عن عمل والرضا بما يحصل عليه من التعويض، ومن ثم يفقد التعويض هدفه وهو: حماية المتعطل أثناء تعطله وسرعة عودته إلى الحياة العملية مرة أخرى، بل قد يصبح أداة لمساعدة المتعطل على الكسل وعدم البحث عن عمل.

المطلب الثاني: حكم زوال المانع بعد وقف الصرف:

نص المنظم السعودي على أنه إذا أوقف صرف التعويض ثم زال المانع الذي أوقف الصرف بمقتضاه فيستأنف الصرف من أول الشهر

التالي لتاريخ إشعار المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بزوال ذلك المانع بشرط أن يتم الإشعار خلال المدة التي حددتها اللائحة[1].

وقد بيَّن لنا المنظم السعودي كيفية التعامل مع حالات إيقاف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل بسبب وجود مانع كحصول المستفيد على دخل من عمل جديد أو نشاط خاص أو عدم القدرة على العمل، أو فقدان الجنسية، أو غير ذلك من الأسباب، فإن النظام يجيز استئناف الصرف بشرطين أساسيين:

١- زوال المانع.

٢- تقديم إشعار للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خلال الفترة التي تحددها اللائحة.

(١) نظام التأمينات الاجتماعية، (م/ ٤٩)، فقرة (٢).

الخاتمة

وحيث وصلت -ولله الحمد والمنة- إلى نهاية المطاف في هذا البحث، فإنني أضع بين يدي القارئ الكريم أهم النتائج، وأبرز التوصيات، وهي:

أهم النتائج:

١- نظام التأمين ضد التعطل عن العمل هو نظام تأميني تكافلي اجتماعي، وفق أحكام الشريعة الإسلامية؛ ويهدف لحفظ كرامة العامل إثر تعطله عن العمل وتوفير الحياة التي تحميه من التشرد والفقر وسؤال الناس.

٢- نظام التأمين ضد التعطل عن العمل يحقق الأمان الوظيفي لعاملي القطاع الخاص، ويزيد من إقبال الكوادر الوطنية على القطاع الخاص دون مخاوف من توفر الأمان الوظيفي؛ لما فيها من أنظمة توفر الحماية للعاملين حال التعرض للتعطل عن العمل.

٣- تعويض التعطل عن العمل هو عبارة عن دخل بديل وليس عبارة عن أجر.

٤- ينقسم التعطل عن العمل إلى قسمين: التعطل الكلي عن العمل، والتعطل الجزئي عنه.

٥- التأمين ضد التعطل عن العمل لا يعتبر علاجًا حاسمًا لمشكلة التعطل عن العمل، ويجب خلق فرص للعمل، وجمع البيانات الدقيقة،

والتخطيط المناسب للحياة الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الدولة، ووضع الحلول للتعطل عن العمل.

٦- التأمين ضد التعطل عن العمل لا يشمل من لم يعمل أصلًا «حالة البطالة»، وإنما من كان له عمل وتعطل عنه بسبب لا يد له فيه.

٧- لم يقرر المنظم السعودي صرف بدل التعطل عن العمل طوال فترة تعطل المؤمَّن عليه؛ لحثه على البحث الجاد عن العمل، ولا يعد تعويض التعطل عن العمل دخلًا كاملًا للمتعطل وإنما عبارة عن نسبة وتتفاوت مع فترات التعطل.

٨- لا بد أن يكون العمل مناسبًا للعامل بما يتناسب مع مؤهلاته، وقدرته البدنية، ومكان إقامته.

أبرز التوصيات:

١- يكون التأمين ضد التعطل عن العمل على القطاع الخاص، متمثلًا في شركات التأمين للتكفل بتحمل عبء التعويضات المستحقة في مقابل اشتراكات المستفيدين؛ وذلك لتفعيل الشراكة بين القطاع العام والخاص؛ لما لهما من أثر إيجابي على العملية الاقتصادية في الدولة.

٢- نص المنظم السعودي على أن التأمين ضد التعطل عن العمل يطبق بصورة إلزامية لجميع العمال السعوديين، ونقترح أن يشمل ذلك العمال المقيمين لا سيما مع الحاجة لاستقطاب الكوادر؛ ليشعروا بالأمان، ويحفظ لهم ولأسرهم الحياة الكريمة، ويحفظهم من سلوك

طرق الحصول على المال بوسائل غير مشروعة؛ ونقترح - أيضًا - لتقنين هذا الأمر أن يُعطى العامل المقيم مدة محددة فإما أن يجد عملًا جديدًا أو يُغادر إلى بلاده.

٣- نص المنظم السعودي على شروط استحقاق التعويض ضد التعطل عن العمل، واستثنى بعض الحالات، ونرى إضافة بعض الحالات الأخرى، ومنها:

ألا يكون العامل في فترة التجربة أو الاختبار، أو أن يكون العامل قد ارتكب خطأً نشأ عنه خسارة مادية جسيمة، أو إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامته وسلامة العاملين والعمل مع تنبيهه إلى ذلك.

٤- نص المنظم السعودي على حالات وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل، ونقترح أن تضاف الحالات التالية:

الحالة الأولى: إذا رفض العامل الالتحاق بعمل مناسب، ويمكن أن نضع ضوابط لهذا العمل المناسب، ومنها:

أ- أن يتناسب العمل مع قدرته العملية والمهنية.

ب- ألا يتسبب العمل في إلحاق الضرر أو الأذى به.

ج- أن يتناسب العمل مع مؤهلاته وخبراته.

د- ألا يكون النقص في الأجر يزيد على الربع من أجره السابق.

الحالة الثانية: أن يتم وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل بمرور الزمن (التقادم)، فإذا مضى اثنا عشر شهرًا من ابتداء يوم الاستيفاء ولم يتقدم بطلب التعويض فإنه والحالة هذه يسقط حقه ما لم يقدم عذرًا تقبله المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

الحالة الثالثة: يتم وقف التعويض إذا ثبت أن العامل قد قدم بيانات مغلوطة حول علاقته التعاقدية مع صاحب العمل أو للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو أوراقًا مزورة لهما أو غير ذلك.

٥- نقترح عند تحديد مقدار التأمين ضد التعطل عن العمل أن يراعى أصحاب الظروف الاجتماعية وأصحاب الأجور المنخفضة؛ نظرًا للأعباء الاقتصادية الملقاة على كاهل العامل؛ حتى يتحقق الغرض الذي من أجله وضع التأمين ضد التعطل عن العمل، فيتم تمييز العامل المتزوج عن العامل العازب فتزاد نسبة بدل التعطل عن العمل للعامل المتزوج، ويراعى -أيضًا- الذي لديه أطفال، فنفقاته أكثر من المتزوج الذي ليس لديه أطفال.

٦- نص المنظم السعودي على أنه يحق للمشترك المتعطل عن العمل الحصول على تعويض فرع التأمين ضد التعطل عن العمل إذا توافرت شروط وذكر منها: ألا يكون له نشاط خاص أو دخل من عمل، ولم يحدد دخلًا أو أجرًا معينًا.

ولعله من المناسب أن تكون العبارة بهذه الصياغة: ألا يكون له نشاط خاص أو دخل من عمل بأكثر من قيمة البدل؛ لأن الدخل أو

الأجر إذا كان أقل من قيمة التأمين ضد التعطل عن العمل فلم يتحقق الهدف من التأمين وهو إيجاد دخل للمشترك يكفل له العيش الكريم؛ ولذا نرى أنه لا يحرم من التأمين ضد التعطل عن العمل.

٧- نص المنظم السعودي على حالاتٍ ثلاث يتم فيها وقف صرف التعويض ضد التعطل عن العمل، ونرى إضافة حالتين هما:

الحالة الأولى: إذا عاد إلى العمل ولم يتم إشعار المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بعودته، فيتم وقف صرف بدل التعطل عن العمل.

الحالة الثانية: إذا أصبحت فترة اشتراكه غير كافية لاستحقاق بدل التعطل عن العمل؛ بسبب إلغاء إحدى فترات اشتراكه وفق النظام؛ وذلك بأن يثبت عدم عمله في تلك المنشأة، فيتم إلغاء تلك الفترة الزمنية، وبالتالي تصبح مدة اشتراكه غير كافية لاستحقاقه بدل التعطل عن العمل.

٨- توجيه الباحثين في مجال الأنظمة والقانون والتأمينات الاجتماعية إلى عمل الدراسات والأبحاث حول هذا النظام؛ لكونه من الأنظمة التي يتم بحثها في المملكة العربية السعودية، وإثراء المكتبة لقلة من تناول هذا الموضوع.

٩- يعد تأمين التعطل عن العمل حسابًا ادخاريًا يستفيد منه العمال حال تعطلهم عن العمل.

المراجع

١. **القرآن الكريم.**

٢. **اتجاهات الضمان الاجتماعي في القانون المصري «دراسة مقارنة»**، د. رجب بن سيد صميدة، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، الناشر دار النهضة العربية، ١٩٩٣م.

٣. **أحكام التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل وفقًا للمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢م للقانون الإماراتي «دراسة مقارنة»**، د. حمد بن عبدالله الحوسني، د. صالح بن أحمد اللهيبي، بحث محكم في مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، مارس ٢٠٢٥م.

٤. **الأحكام الناظمة لتأمين التعطل عن العمل وفقًا للتشريع الأردني**، د. هاني بن هليل الفليح، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبدالحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر قانون العمل والتشغيل، المجلد (٤)، العدد (٢)، ٢٠١٩م.

٥. **أساليب تمويل تأمين التعطل عن العمل في جمهورية مصر العربية**، أ. أحمد أبو الحمد محمود، د. علي بن سيد حسانين، د. محمد بن محمد عطا، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة سوهاج، كلية التجارة، المجلد (٣٧)، العدد (٣)، عام ٢٠٢٣م.

٦. **الأسس العامة للضمان الاجتماعي**، د. مصطفى بن أحمد أبو عمرو، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠م.

٧. **التأمين الاجتماعي ضد البطالة**، د. محب الدين بن محمد سعد، رسالة دكتوراه غير مطبوعة في كلية الحقوق بجامعة عين شمس.

٨. **تأمين البطالة في القانون رقم (١٣٥) لسنة (٢٠١٠م) «دراسة مقارنة»**، د. صلاح بن علي حسن، دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٣م.

٩. **التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار**، دراسة تطبيقية على المملكة العربية لسعودية، بحث مقدم لمؤتمر (التأمينات الاجتماعية بين الواقع والمأمول) جامعة الأزهر، القاهرة، د. محمد بن أحمد بن صالح الصالح، في الفترة من ١٣-١٥/ ١٠/ ٢٠٠٢م.

١٠. **التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية**، د. محمد بن حلمي مراد، معهد البحوث والدراسات العربية، ١٩٧١م - ١٩٧٢م.

١١. **التأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها العملية في القطاع العام**، سيد عجمي ونيازي طاهر، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٦٨م.

١٢. **التأمينات الاجتماعية ومكافآت نهاية الخدمة**، محمد بن فهيم أمين، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٦٥م.

١٣. **التأمينات الاجتماعية**، د. محمد بن حسين منصور، الناشر منشأة المعارف، الإسكندرية.

١٤. **تاج العروس من جواهر القاموس**، مرتضى الزبيدي محمد بن محمد الحسيني، دار الهداية.

١٤. **التعويض الناتج عن التعطل عن العمل في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي**، ياسر بن هليل الجهني، رسالة ماجستير مقدمة لقسم الأنظمة بكلية الشريعة بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ١٤٣٨هـ،١٤٣٩هـ.

١٥. **حماية العاطلين عن العمل في الإمارات العربية المتحدة وفق المرسوم بقانون الاتحادي الإماراتي رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٢م بشأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل**، د. أحمد بن علي عبدالجواد، المجلة القانونية، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، فرع الخرطوم، مجلد (٢٤)، العدد (١)، مايو ٢٠٢٥م.

١٦. **شرح التأمينات الاجتماعية «النظام الأساسي والنظم المكملة»**، د. محمد بن حسن قاسم، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٠م.

١٧. **شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية**، د. محمد بن عبد الستار عبد الوهاب، مكتبة المتنبي، الطبعة الرابعة، ١٤٤٦هـ.

١٨. **صحيح البخاري**، محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، الطبعة الأولى، ١٤٢٢هـ.

١٩. **الضمان الاجتماعي ودوره الاقتصادي والاجتماعي**، د. علي الحوات، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، بنغازي، الطبعة الأولى، ١٩٩٠م.

٢٠. **عقود التأمين حقيقتها وحكمها**، حمد بن حماد الحماد، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ١٤٠٥هـ.

٢١. **قانون الضمان الاجتماعي الأردني**، قانون رقم (١) لسنة ٢٠١٤م، الجريدة الرسمية، رقم الجريدة (٥٢٦٧)، الصفحة (٤٩٣)، تاريخ ٢٩/ ١/ ٢٠١٤م.

٢٢. **اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية**، الصادرة بقرار وزير المالية رقم (٢٣٠) وتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

٢٣. **مبادئ قانون التأمين الاجتماعي**، د. مصطفى بن أحمد أبو عمرو، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، ٢٠١٠م.

٢٤. **معجم مقاييس اللغة**، أحمد بن فارس القزويني، تحقيق: عبدالسلام بن محمد هارون، دار الفكر، ١٣٩٩هـ.

٢٥. **المؤتمر العلمي السنوي السابع لكلية الحقوق - جامعة المنصورة بالتعاون مع الأمانة العامة لجامعة الدول العربية**، بعنوان: القانون الدولي الإنساني وتطبيقاته على الأراضي المحتلة، د. العوضي عثمان، للفترة من ٥ - ٦ ابريل ٢٠٠٣م.

٢٦. **الموجز في أحكام عقد التأمين**، د. محمد السيد محمد عمران، مطبعة الفتح للطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٦م.

٢٧. **موسوعة التشريعات الاجتماعية في ضوء الفقه والقضاء «العمل والتأمينات»**، المستشار د. رمضان بن جمال كامل، طبعة نادي القضاة، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الثانية، ٢٠٠٥م - ٢٠٠٦م.

٢٨. **موقع جامعة منيسوتا**، مكتبة حقوق الإنسان، اتفاقية بشأن ضمان تعويضات أو إعانات للعاطلين رغم إرادتهم، ٤ يونيه ١٩٣٤م.

٢٩. **موقع منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة**، الاتفاقية الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٨م.

٣٠. **نظام التأمين ضد التعطل عن العمل**، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) بتاريخ ١٢/ ٣/ ١٤٣٥هـ.

٣١. **نظام التأمينات الاجتماعية**، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٢٧٣) بتاريخ ٢٦/ ١٢/ ١٤٤٥هـ.

٣٢. **نظام التأمينات الاجتماعية**، د. سمير بن عبدالسيد تناغو، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية.

٣٣. **نظام العمل**، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣/ ٨/ ١٤٢٦هـ.

٣٤. **النظام القانوني للتأمينات والضمان الاجتماعي في المملكة العربية السعودية**، د. رضا بن محمود العبد، مكتبة العالم العربي للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، ١٤٣٦هـ.