



سلسلة  
الدراسات الاجتماعية والعمالية  
(٤٠)

# نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

«دراسة مقارنة»

إصدار

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

سلسلة  
الدراسات الاجتماعية والعمالية  
(٤٠)

**نظم وتشريعات  
التأمينات الاجتماعية  
في دول مجلس التعاون  
لدول الخليج العربية  
«دراسة مقارنة»**

إصدار

**المكتب التنفيذي**

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

حقوق الطبع محفوظة  
يُجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى  
٢٠٠٢

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

المكتب التنفيذي

ص . ب : ٢٦٣٠٣ المنامة - مملكة البحرين - هاتف : ٥٣٠٢٠٢ - فاكس - ٥٣٠٧٥٣

البريد الإلكتروني : [glcl@batelco.com.bh](mailto:glcl@batelco.com.bh)

العنوان على شبكة الإنترنت [www.gcc-labour-social.com](http://www.gcc-labour-social.com)

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

سلسلة علمية متخصصة  
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

تصدر عن

المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية

بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



## المحتويات

الصفحة	
من - إلى	
١٤ - ١١	تقديم المدير العام .....
٢٦ - ١٧	مدخل تمهيدي : طبيعة الدراسة وغايتها .....
	الباب الأول : وصف تحليلي للجوانب الشكلية في صياغة قوانين التأمينات الاجتماعية .....
٤٣ - ٢٧	
٣٩ - ٢٩	الفصل الأول : عرض تحليلي لقانون كل دولة .
٤٣ - ٤٠	الفصل الثاني : عرض مقارنة للقوانين الأربعة .
	الباب الثاني : نطاق سريان قوانين التأمينات الاجتماعية على الأشخاص .....
٦٤ - ٤٥	
٥٧ - ٤٧	الفصل الأول : الأشخاص العاملون لدى الغير
٦٢ - ٥٧	الفصل الثاني : العاملون لحسابهم الخاص ...
٦٤ - ٦٢	الفصل الثالث : التأمين الاختياري .....

الصفحة	
من - إلى	
٧٢ - ٦٥	الباب الثالث: المخاطر الاجتماعية التي تغطيها نظم التأمينات الاجتماعية ...
٨٤ - ٧٣	الباب الرابع: التنظيم الإداري .....
١٥٨ - ٨٥	الباب الخامس: تمويل التأمينات الاجتماعية ..
١٠٢ - ٩٠	الفصل الأول: تمويل نظم التأمينات الاجتماعية .....
١٣٨ - ١٠٣	الفصل الثاني: الاشتراكات .....
١٤٣ - ١٣٩	الفصل الثالث: مكافأة نهاية الخدمة .....
١٥٠ - ١٤٣	الفصل الرابع: الالتزامات المالية الناشئة عن التغطية بنظم التأمين الأخرى .
١٥٨ - ١٥٠	الفصل الخامس: تحصيل ديون التأمينات الاجتماعية .....
١٧٦ - ١٥٩	الباب السادس: إجراءات التسجيل ومراقبة تطبيق القانون .....

الصفحة

من - إلى

٢٢٠ - ١٧٧	الباب السابع : تأمين الشيخوخة والعجز والموتة.....
٢٠٠ - ١٧٩	الفصل الأول : تأمين الشيخوخة .....
٢١١ - ٢٠١	الفصل الثاني : معاش العجز غير المهني والموتة.....
٢٢٠ - ٢١٢	الفصل الثالث : تعويض الدفعة الواحدة .....
٢٨٨ - ٢٢١	الباب الثامن : تأمين إصابات العمل .....
٢٣٠ - ٢٢٣	الفصل الأول : التعريف بإصابة العمل وتمويل التأمين الخاص بها .....
٢٦٨ - ٢٣٠	الفصل الثاني : حقوق المؤمن عليه في حالة الإصابة.....
٢٧٥ - ٢٦٩	الفصل الثالث : الحرمان من الحقوق التأمينية عن الإصابة.....
٢٨٨ - ٢٧٥	الفصل الرابع : بعض المسائل الإجرائية .....



الصفحة

من - إلى

الباب التاسع: حقوق المستحقين ..... ٢٨٩ - ٣٤٤

الفصل الأول: حالات الوفاة ..... ٢٩١ - ٢٩٧

الفصل الثاني: المستحقون وشروط الاستحقاق ٢٩٨ - ٣٢٠

الفصل الثالث: تعويض الدفعة الواحدة ..... ٣٢١ - ٣٢٤

الفصل الرابع: صرف المعاش إلى المستحقين

في غير حالة الوفاة ..... ٣٢٥ - ٣٣٣

الفصل الخامس: المنح الإضافية ..... ٣٣٤ - ٣٤٤

الباب العاشر: أحكام مشتركة بين المعاشات

والتعويضات ..... ٣٤٥ - ٣٨١

الفصل الأول: الجمع بين المعاش والأجر أو بين

أكثر من معاش ..... ٣٤٧ - ٣٦٤

الفصل الثاني: استبدال المعاش ..... ٣٦٥ - ٣٦٩

الفصل الثالث: حماية الحقوق التأمينية ..... ٣٧٠ - ٣٧٣

الفصل الرابع: سقوط وتقادم الحقوق

التأمينية ..... ٣٧٣ - ٣٨١

الصفحة

من - إلى

الباب الحادي عشر: مرثيات ومقترحات ..... ٣٨٣ - ٤٠٥

الفصل الأول: الارتباط بين قوانين التأمينات  
الاجتماعية والواقع الاقتصادي

والاجتماعي ..... ٣٨٦ - ٣٩٠

الفصل الثاني: مدى ملاءمة القوانين النافذة  
للواقع الاقتصادي والاجتماعي  
في دول مجلس التعاون لدول

الخليج العربية ..... ٣٩١ - ٣٩٤

الفصل الثالث: أين تقف قوانين التأمينات

الاجتماعية من بعضها؟ ... ٣٩٤ - ٣٩٧

الفصل الرابع: شكل ومضمون المشروع

النموذجي الاسترشادي الموحد

لنظام التأمينات الاجتماعية

بدول مجلس التعاون لدول

الخليج العربية ..... ٣٩٨ - ٤٠٥

---



لم تكن دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بمنأى عن التطورات والتحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثورة المعلوماتية والتكتلات بشتى أشكالها (اقتصادية - سياسية) بل هي موعلة في عمقها وتسبر أغوارها وتتأثر بها سلباً وإيجاباً، كما أن دول مجلس التعاون كغيرها من المجتمعات البشرية التي بدأ فيها التكافل والتضامن الاجتماعي منذ بداية الخليقة حيث ان فكرة التضامن من أجل دفع المخاطر كانت قائمة منذ الجماعات البدائية . ولا شك بأن هذا النوع من التكافل الاجتماعي بين المجتمعات الانسانية يعد ضرورة لاستقرار الأفراد في المجتمع وتماسكهم .

وفي العصر الحديث عندما حلت الآلة محل الإنسان في الأعمال الصناعية وأصبح العمل في الصناعة وكل ما يتصل بها هو السبيل للقامة العيش لأغلب المواطنين، كثرت واشتدت المخاطر الاجتماعية على العمال وراح ضحيتها الكثير من الأفراد والأسر نتيجة لأمراض المهنة أو الاصابة أو العجز أو الوفاة، فمن هنا بدأت تتبلور فكرة الحماية أو الضمان الاجتماعي لدرء المخاطر .

فالتأمين الاجتماعي كفكرة وهدف هو قديم قدم المجتمعات البشرية أما كقانون وتشريع فلم يظهر إلا في القرن العشرين .

وعلى هذا فان قوانين التأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون نشأت بعد نشأة قانون العمل والذي هو لم يعرف بشكل واسع في دول المجلس إلا مع بدء صناعة استخراج البترول وما أحدثته هذه الصناعة من آثار كبيرة في حياة مجتمعات هذه الدول . لذا فإن تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل في دول المجلس باصدارها قوانين للعمل اقترن بنشأة هذه الصناعة وتطور بتطورها بعد أن أصبح تنظيم علاقة العمل بحاجة الى تدخل تشريعي بعد أن تزايد عدد العمال المأجورين إلى الحد الذي جعل العناية بمشكلاتهم قضية تستحق عناية المسؤولين والمشرعين ، وعلى هذا فإن التأمينات الاجتماعية وقانون العمل تربطهما الغاية ، فقانون العمل يسعى لتوفير الأجر وقانون التأمينات الاجتماعية يسعى إلى توفير بديل للأجر حين ينقطع بصورة مؤقتة أو دائمة .

وفي إطار السعي لتقريب وتكامل التشريعات والأنظمة والقوانين بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، قام المكتب

التنفيذي بإجراء دراسة مقارنة لنظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية بدول المجلس وذلك من أجل الوقوف على أوجه التماثل والاختلاف فيما بينها وتحديد المجالات التي يمكن البدء بتقريبها واقتراح توحيدها والأحكام التي يصعب تقريبها في الوقت الحاضر بالنظر لارتباطها بخصوصية كل دولة من الدول الأعضاء وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بها .

وقد جاءت هذه الدراسة المقارنة نتيجة لجهد طويل أسهم فيه خبراء متخصصون وشارك فيه العديد من المسؤولين والعاملين في مجال التأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء، حيث اشتملت فصول هذه الدراسة على عرض تحليلي لواقع نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون ومدى إمكانية تطويرها وتقريبها للوفاء بالحاجات والمتغيرات .

والمكتب التنفيذي بهذه المناسبة يتقدم بوافر الشكر والتقدير للاسهام المثمر والتعاون الجاد الذي قدمه الدكتور يوسف الياس الخبير العربي في مجال تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية، وكذلك على ما قدمته الدول الأعضاء من معلومات وبيانات

وملاحظات أسهمت في إنجاز هذا المشروع، ويأمل المكتب أن يتم استثمار هذا الجهد المبذول وهذه الحصيلة العلمية التشريعية القيمة من خلال الاستفادة من الدراسة المذكورة كمرجع للمسؤولين والباحثين والمهتمين ومصدراً أساسياً للمعلومات التي يمكن أن تسهم في دفع برامج وإجراءات النهوض بمستوى التأمينات الاجتماعية في الدول الأعضاء ودعم عمليات وخطوات التقريب والتوحيد المنشود في هذا المجال .

والله نسأل دوام التوفيق والسداد .

عثمان بن عبدالله التويجري  
مدير عام المكتب التنفيذي

## الدراسة المقارنة

قام المكتب التنفيذي بإعداد  
هذه الدراسة المقارنة بالتعاون مع  
الدكتور يوسف إلياس  
الخبير العربي في مجال تشريعات  
العمل والتأمينات الاجتماعية





**مدخل تمهيدي**

**طبيعة الدراسة وغايتها**



## مدخل تمهيدي طبيعة الدراسة وغايتها

إذا كانت مفاهيم وقيم وممارسات (التكافل الاجتماعي)، تجدها جذوراً عميقة في دول الخليج العربية، إذ تستمد أصولها من هدي الشريعة الإسلامية السمحاء، وتستوحي تقاليدھا من التراث الحضاري لأمة عريقة، إلا أن عهد هذه الدول بنظم التأمينات الاجتماعية المعاصرة، مازال حديثاً، مرد ذلك إلى أنها لم تشعر بالحاجة إلى الأخذ بهذه النظم، إلا بعد أن قامت فيها نهضة اقتصادية كبيرة، كان من مقتضياتها أن تنشأ فيها أنماط جديدة من علاقات العمل، تقوم على أساس أن عدداً كبيراً من الأشخاص يكسبون عيشهم من خلال تقديم خدماتهم إلى الغير، فيحصلون مقابل ذلك على أجر، يمثل في العادة المورد الوحيد، أو الرئيس، لعيش هؤلاء العاملين وأفراد أسرهم.

وارتبط بما تقدم، أن كسب العيش بهذه الطريقة، قد يتعرض إلى (مخاطر)، اصطلاح على تسميتها بالمخاطر (الاجتماعية)، تؤدي في حالة تحقق أي منها، إلى انقطاع مورد العيش، على نحو دائم أو مؤقت، مما استدعى البحث عن نظم، تكفل توفير موارد عيش بديلة، في الحالات التي ينقطع فيها الأجر. وهذه النظم، تطورت عبر صيغ عديدة، حتى وصلت إلى الصورة التي تأخذ بها نظم التأمينات الاجتماعية المعاصرة، التي تقوم على ثلاث خصائص:

- ١ - إنها نظم تأمين إلزامية أساساً.
- ٢ - إنها تمويل تمويلاً ذاتياً في الغالب.

٣ - إنها تدار من قبل مرفق عام تنشئه الدولة، لا يهدف من نشاطه إلى تحقيق ربح.

وباستعراض واقع الحال في دول الخليج العربية، نجد أن خمساً منها قد أقرت تنظيمًا للتأمينات الاجتماعية، وهذه الدول مرتبة حسب تواريخ إصدار مدوناتها القانونية النافذة، في هذا الشأن، هي:

١ - المملكة العربية السعودية/ نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م ٢٢) في ٦/٩/١٣٨٩ هـ (١٩٦٩ م). الذي ألغي وحل محله نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م ٣٣) في ٣/٩/١٤٢١ (٢٠٠٠ م).

٢ - مملكة البحرين/ قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦، في ٢٩/٦/١٩٧٦.

٣ - دولة الكويت/ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦، في ٢/٩/١٩٧٦.

٤ - سلطنة عمان/ قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٧٢) لسنة ١٩٩١، في ٢/٧/١٩٩١.

٥ - دولة الإمارات العربية المتحدة/ قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ م، في ١٦/٢/١٩٩٩.

أما دولة قطر، فلم تصدر قانوناً منظماً للتأمينات الاجتماعية حتى الآن.

وينبغي الإشارة هنا، إلى أن الدول الخمس التي أصدرت المدونات القانونية التي أشرنا إليها، لها ممارسات سابقة في ميدان التأمينات الاجتماعية، إذ صدرت فيها قوانين - سبقت القوانين المذكورة فيما تقدم - نظمت على وجه الخصوص (معاشات الموظفين) من المدنيين والعسكريين، العاملين في المرافق المختلفة التابعة للدولة، وتصديق هذه الحال على قطر أيضاً.

وإزاء ما تقدم، فإن نطاق هذه الدراسة، سوف يتحدد بالقوانين الأربعة النافذة في كل من السعودية والبحرين والكويت وعمان - حصراً -، ولن تتجاوز هذه الحدود، إلا حيث تقتضي الضرورة ذلك\*.

على أنه لا بد من الإشارة هنا، إلى أن هذه الدراسة، أعدت لغرض خاص محدد على وجه الدقة، هو (التعرف على أوجه التماثل والاختلاف بين أحكام هذه القوانين)، وإذ يتحدد الهدف على هذا الوجه، فإنه يجب أن يكون واضحاً:

١ - إن هذه الدراسة، ليست بحثاً فقهيّاً، في قانون التأمينات الاجتماعية، يسعى إلى شرح أحكام هذه القوانين، والمفاضلة بينها، ولا بحثاً في علم التأمين الاجتماعي، يدرس الأصول العلمية التي اعتمدها نظم

---

\* لم تتناول الدراسة الاحكام التفصيلية لقانون التأمينات الاجتماعية بدولة الإمارات العربية المتحدة لأنه صدر بعد إنجازها في العام ١٩٩٨، ولكن أخذ بعين الاعتبار عند صياغة النتائج والخلاصات النهائية.

من ناحية أخرى، فقد أعيد تنقيح الدراسة في هذه الطبعة لتستوعب أهم أحكام نظام التأمينات الاجتماعية الجديد الصادر في المملكة العربية السعودية بالمرسوم الملكي رقم (م٣٣) بتاريخ ١٤٢١/٩/٣.

التأمينات الاجتماعية في هذه الدول، ويتولى بيان مناقب ومثالب كل منها، وترجيح بعضها على البعض الآخر.

٢ - إن هذه الدراسة، ليست شرحاً مدرسياً، يعد لطلبة دارسين أو متدرين، ولا لمنفذين أو مخاطبين بأحكام القانون، لغرض تمكينهم من فهم نصوص هذه القوانين، ومن ثم تنفيذ أحكامها على نحو سليم، مما يقتضي شرح هذه النصوص واستجلاء ما غمض منها.

٣ - إن هذه الدراسة، وهي تعد في الأصل، لتكون أساساً لصياغة مشروع استرشادي لنظام التأمينات الاجتماعية، تسعى دول مجلس التعاون الخليجي جميعها إلى النسخ على منواله، بهدف تقريب أحكام قوانينها الوطنية من أحكامه، ومن ثم تقارب مستويات نظم التأمينات فيها، من بعضها، كمرحلة أولى، قد تليها مرحلة لاحقة تتمثل في توحيد هذه الأحكام، فإنها - أي الدراسة - سوف تقف في المقارنة عند حدود الكليات، (الأحكام الأساسية والرئيسية) ولن تدخل - إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك - في الجزئيات التفصيلية، ومرد ذلك إلى سببين:

الأول - أنه ليس من المعقول أن تعقد مقارنة بين مئات النصوص، في تشريع كل دولة، واردة في (قانون/ نظام)، ولوائح وقرارات و...، لأن مثل هذه المقارنة، مع صعوبتها التي تقترب من الاستحالة، لن تكون ذات فائدة في إطار الغرض من إعداد هذه الدراسة، وهو اعتمادها أساساً في إعداد مشروع استرشادي.

الثاني - أن المشروع الاسترشادي الذي تراد صياغته، لا يمكن إلا أن يعنى بالكليات، ويترك الجزئيات والتفاصيل، ولهذا مبرراته العملية:

أ - فمن ناحية، لا بد من التسليم بحقيقة، أن أي تشريع، على أي مستوى، - وطني أو إقليمي أو دولي -، يراد له أن يحل محل تشريع قائم، لا يمكن أن يغفل التراث السابق له، المتمثل في نصوص القانون النافذ، والصيغ والممارسات العملية التي اعتمدت في تطبيقه.

وحيث أن هذه الدراسة تقارن بين تشريعات أربع دول، فهذا يعني أنه لا يمكن أن يهدر في هذه المقارنة، تراث تجاربها الوطنية، التي امتدت في بعضها على مدى زمني، زاد على الربع قرن، والذي قد لا تجد مبرراً للتخلي عنه، إلا إذا وجدت مبررات موضوعية تستدعي ذلك.

ب - ومن ناحية أخرى، وارتباطاً بما تقدم، فإن الاقتراب من الجزئيات، والدخول في تفاصيلها، يزيد من صعوبة تقريب هذه التجارب من بعضها، لأنه لا ينكر أن هذه الجزئيات المتمثلة في أحكام موضوعية أو إجرائية، ترتبط بشكل أو بآخر، بالبيئة الذاتية لكل تجربة، هذه البيئة التي تتحكم في صياغة صورتها النهائية، عوامل متعددة.



فبيئة نظام التأمينات، تتأثر مثلاً بعدد العمال المؤمن عليهم، وعدد المنشآت التي يعملون فيها، ومساحة الرقعة الجغرافية التي تتوزع عليها هذه المنشآت.

كما تتأثر هذه البيئة، بالموارد المالية التي يمكن أن تحقق للنظام، وعليها يتوقف نوع وكم المزايا التي تتقرر للمؤمن عليهم، وفي هذا لا يمكن إنكار دور القدرات المالية لكل دولة، ومدى مساهمتها في تمويل النظام، والقدرات المالية الذاتية لكل من أصحاب العمل والعمال المؤمن عليهم.

وفي تحصيل هذه الموارد، وإدارتها، واستثمارها، والرقابة على التصرف بها، لا يمكن أن يبتعد نظام التأمينات الاجتماعية كثيراً عن عموم القواعد المعمول بها في الدولة، في شأن تنظيم النشاط الإداري والمالي للمرافق العامة.

وفي حسم المنازعات الناشئة عن تطبيق النظام، لا بد من مراعاة الأحكام المعتمدة في الدولة، للنظر في التظلمات الإدارية، أو المنازعات القضائية، لأن نظام التأمينات الاجتماعية، لا يمكن أن يهدر كلية هذه الأحكام.

إن هذه العوامل، وغيرها كثير، التي تحكمت في رسم صورة البيئة التي نشأ وترعرع فيها نظام التأمينات الاجتماعية، في كل دولة، لا يمكن إغفالها، بوضع مشروع قانون استرشادي، يحدد دقائق الأمور، ويطلب من كل الدول التي لديها نظم للتأمينات، أو التي في طريقها إلى إقرار قيام مثل هذه النظم، أن تلتزم بها.

ج - إن النصوص التي تحكم نظم التأمينات الاجتماعية، تحتاج إلى قدر كبير من المرونة في الصياغة، ذلك لأن بعض هذه النصوص يعالج مسائل فنية دقيقة، وبعضها الآخر يحكم مسائل سريعة التأثير بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة، ولهذا يفضل عادة، في صياغة هذه النصوص في القانون أن تقف عند حدود الكليات، وتحيل في الجزئيات إلى تشريعات فرعية، يكون أمر تعديلها أيسر من تعديل أحكام القانون، إذا اقتضت الضرورة ذلك.

فإذا كانت الحال هكذا، في إطار تشريع وطني يوضع لينفذ في دولة واحدة، فمما لا شك فيه، أن المرونة - بهذا المفهوم - يجب أن تكون أكبر عند صياغة مشروع استرشادي لأكثر من دولة، لكي يتاح لكل منها، أن تعالج المسائل التفصيلية، معالجة أكثر دقة، في ضوء واقعها الخاص بها.

ومن كل ما تقدم، يتضح أن الغاية التي يجب أن تسعى إليها هذه الدراسة، هي الوصول إلى خلق (فكر موحد، أو فلسفة موحدة للتأمينات الاجتماعية)، يمكن من خلاله وضع تشريع نموذجي في مجال التأمينات الاجتماعية تنسج الدول الاعضاء على منواله وصولاً إلى تحقيق اهداف التقريب والتوحيد المنشود\*.

ومقتضى ذلك خلاصته اتفاق على الكليات، ومرونة مطلقة في التعامل مع الجزئيات.

ولهذا فإن الغرض من هذه الدراسة المقارنة، هو مقارنة الكليات، لا الجزئيات.

---

\* تجدر الإشارة هنا إلى أن المذكرة التي تقدمت بها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالملكة العربية السعودية، بعنوان (مرئيات ومقترحات . . . على مسودة مشروع النظام النموذجي الاسترشادي للتأمينات الاجتماعية)، نحت هذا المنحى، حيث جاء في صفحتها الأولى، أن المقصود في المرحلة الأولى أو المراحل الأولى «أن يكون هناك تقارب في فكر التأمين الاجتماعي التطبيقي، يسهل في النهاية عملية التوحيد . . .».

## الباب الأول

وصف تحليلي للجوانب الشكلية  
في صياغة قوانين التأمينات الاجتماعية



## الباب الأول وصف تحليلي للجوانب الشكلية في صياغة قوانين التأمينات الاجتماعية

قد يبدو الوصف المقدم هنا، للجوانب الشكلية في صياغة قوانين التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، غير ذي دلالة، في نظر البعض، إلا أنه على العكس من ذلك، أن هذا الوصف سوف يفيد في استنتاج بعض النتائج التي قد تعين على انتهاج منهج المقارنة التي سوف نقوم بها، أولاً، ومنهج صياغة المشروع الاسترشادي، ثانياً.

### الفصل الأول عرض تحليلي لقانون كل دولة

يستعرض هذا الفصل التبويب الذي اعتمده المشرع في كل دولة، من الدول الأربع، في صياغة نصوص قانون التأمينات الاجتماعية، مبيّناً توزيع الموضوعات التي عالجها كل قانون على أبوابه، أو فصوله (من خلال العناوين التي وضعها لكل منها)، وعدد مواد كل باب أو فصل.

## أولاً - القانون البحريني :

عدد المواد	الفصل	الباب
٦		الأول : في نظام التأمين الاجتماعي ومجال تطبيقه والتعاريف
١ ٤ ٣ ٨	الأول : إنشاء الهيئة العامة . الثاني : مجلس الإدارة . الثالث : المدير والجهاز الإداري .	الثاني : في إنشاء الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ونظام إدارتها .
٢ ١٦ ١٨	الأول : إنشاء صناديق التأمين وتمويلها . الثاني : في قواعد تحديد اشتراكات التأمين ومواعيد دفعها والمبالغ الإضافية في حالة عدم الاشتراك في التأمين أو الاشتراك على أساس أيجور غير حقيقية وفوائد التأخير في السداد .	الثالث : في إنشاء صناديق التأمين وتمويلها وقواعد تحديد اشتراكات التأمين ودفعها .
١ ٣ ١	الأول : التمويل . الثاني : استحقاق معاشات الشيخوخة . الثالث : استحقاق معاشات العجز والوفاة الناشئين عن سبب غير مهني .	الرابع : في فرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة بسبب غير مهني .

تابع - القانون البحريني :

عدد المواد	الفصل	الباب
١	الرابع : في استحقاق تعويض الدفعة الواحدة .	
٥	الخامس : في حساب معاشات الشيخوخة والعجز والوفاة بسبب غير مهني وحساب تعويض الدفعة الواحدة .	
١	السادس : التأمين الاختياري ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .	
٢	السابع : الأحكام العامة للتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .	
١٤		
٣	الأول : التمويل .	الخامس : في فرع التأمين
٢	الثاني : العناية الطبية .	ضد إصابات
٣	الثالث : البدلات اليومية في حالة الإصابة	العمل
٨	الرابع : التعويض والمعاش في حالة إصابة العمل .	
١٢	الخامس : في الإجراءات .	
٢٨		
١٤		السادس : في معاشات المستحقين وشروط استحقاقهم .



تابع - القانون البحريني :

عدد المواد	الفصل	الباب
١ ١ ١ ١	الأول : منحة الوفاة . الثاني : منحة الزواج . الثالث : منحة نفقات الجنازة . الرابع : الإعانة في حالة فقد المؤمن عليه .	السابع : في المنح الإضافية .
٤		
٤ ٨ ٢ ٢	الأول : في النظم الخاصة للادخار والمعاشات والعوائد والمدفوعات المنشأة لدى أصحاب العمل وفي مكافأة نهاية الخدمة القانونية عن مدة الخدمة السابقة على الاشتراك في التأمين . الثاني : تسجيل أصحاب العمل والعمال بالهيئة العامة والنماذج المستعملة وحساب الاشتراكات والاعتراضات . الثالث : تقدير السن وتقدير العجز المهني وغير المهني . الرابع : قطع التقادم وسقوط الحق .	الثامن : أحكام عامة مشتركة .
١٦		
٤		التاسع : الإعفاء من الضرائب والرسوم

تابع - القانون البحريني :

عدد المواد	الفصل	الباب
١٩		العاشر: ضمانات التحصيل والصرف والمراقبة
٢	الأول: السلف الحكومية للهيئة العامة.	الحادي عشر: الأحكام الانتقالية
١	الثاني: التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة السابق حدوثها على صدور هذا القانون.	
٣		
١٣		الثاني عشر: أحكام ختامية.
٤		الثالث عشر: العقوبات.
-		الرابع عشر: الجداول الملحقه.
١٥١	مجموع مواد القانون	

ثانياً - النظام السعودي :

عدد المواد	العنوان	الفصل
٣	فروع التأمينات الاجتماعية والتعريفات .	الفصل الأول
٥	نطاق التطبيق .	الفصل الثاني
٨	التنظيم الإداري .	الفصل الثالث
١٠	الموارد والتنظيم المالي .	الفصل الرابع
٣٢	التعويضات .	الفصل الخامس
١١	تعويضات فرع الاخطار المهنية .	القسم الأول
٤	تعويضات فرع المعاشات .	القسم الثاني
٥	أحكام خاصة بتطبيق فرع المعاشات على المشتركين اختياريًا	القسم الثالث
١٢	أحكام مشتركة بين فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات .	القسم الرابع
٥	أحكام عامة .	الفصل السادس
٧	أحكام انتقالية وختامية .	الفصل السابع
٧٠	مجموع مواد القانون	

ثالثاً - القانون العماني :

عدد المواد	الفصل	الباب
٤		الأول : نظام التأمينات الاجتماعية والتعاريف
٥ ٣ ٨	الأول : إنشاء الهيئة وإدارتها . الثاني : النظام المالي للهيئة .	الثاني : الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية .
٧		الثالث : اشتراكات التأمين ومواعيد دفعها .
*١ ١ *١ ١ ٣ *٢ ٢ ١١	الأول : التمويل . الثاني : استحقاق معاش الشيخوخة . الثالث : استحقاق معاش العجز والوفاة الناشئين عن سبب غير مهني . الرابع : استبدال المعاش . الخامس : استحقاق مكافأة نهاية الخدمة السادس : حساب معاش الشيخوخة والعجز والوفاة بسبب غير مهني . السابع : الأحكام العامة للتأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .	الرابع : فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

\* اضيفت ثلاث مواد جديدة للبواب الرابع من القانون وذلك بموجب المرسوم السلطاني رقم ٩٦/٧٢ والمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٦٠ .

تابع - القانون العماني :

عدد المواد	الفصل	الباب
٢ ٣ ١٥ ٢٠	الأول : التمويل والعناية الطبية . الثاني : البدلات اليومية في حالة الإصابة الثالث : التعويض والمعاش في حالة إصابة العمل .	الخامس : فرع التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية .
٤		السادس : معاشات المستحقين وشروط استحقاقهم
*٤		السابع : المنح الإضافية .
١٥		الثامن : أحكام عامة
٣		التاسع : العقوبات
١		العاشر : حكم انتقالي
**٧٧	مجموع مواد القانون	

\* اضيفت مادة جديدة للبواب السابع من القانون وذلك بموجب المرسوم السلطاني رقم ٩٧/٦٠ .

\*\* أصبح مجموع مواد القانون بعد الإضافات المبيّنة ٨١ مادة .

رابعاً - القانون الكويتي :

عدد المواد	الفصل	الباب
٢		الأول : في التعاريف.
٨		الثاني: في إنشاء المؤسسة وكيفية إدارتها.
٦ ٣+٥ مكررة ١+٣ مكررة ٢ ١+٥ مكررة ٢٦	الأول: في إنشاء الصندوق وكيفية تمويله الثاني: في استحقاق معاش الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة. الثالث: في معاشات تقاعد الوزراء وأعضاء مجلس الأمة. الرابع: في مكافآت التقاعد. الخامس: في حساب مدد الخدمة السابقة وضم مدد اعتبارية.	الثالث: في تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الأهلي والنفطي وأعضاء مجلس الأمة.
٣ ٤ ٧ ٧ ٢١	الأول: في إنشاء الصندوق وكيفية تمويله الثاني: في العلاج الطبي. الثالث: في المعونة والمعاش. الرابع: في الإجراءات والتحكيم الطبي	الرابع: في تأمين إصابة العمل.

تابع - القانون الكويتي :

عدد المواد	الفصل	الباب
٤+٦ مضافة ٤	الأول: في إنشاء الصندوق وكيفية تمويله. الثاني: في استحقاق المعاش.	الخامس: في تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاء لغير الخاضعين للباب الثالث.
١٤		
١٤ ١+٣ مكررة	الأول: في المستحقين عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش. الثاني: في الاستبدال	السادس: في المستحقين والاستبدال.
١٨		
٣٩		السابع: في الأحكام العامة
٦		الثامن: في العقوبات.
٨		التاسع: في الأحكام الانتقالية.
١٤٢	مجموع مواد القانون	

من هذا العرض نستخلص أن القوانين الأربعة قد تباينت فيما بينها في الصياغة، حيث أسهب بعضها في الدخول في مسائل تفصيلية، الكثير منها ذو طابع إجرائي، بينما أثر البعض الآخر الإيجاز في الأحكام، مختاراً أسلوب الإحالة إلى لوائح أو قرارات في الكثير من الحالات، ومن ملاحظة الجداول السابقة يمكن ترتيب القوانين الأربعة حسب عدد موادها من الأكثر إلى الأقل على النحو الآتي:

١ - القانون البحريني (١٥١) مادة، موزعة على (١٣) باباً.

٢ - القانون الكويتي (١٤٢) مادة، موزعة على (٩) أبواب، (مع الإشارة إلى أن عدد مواد القانون (١٣٢)، أضيفت إليها (٦) مواد مكررة، و (٤) مواد مضافة بقوانين لاحقة).

٣ - القانون العماني (٨١) مادة موزعة على (١٠) أبواب.

٤ - النظام السعودي (٧٠) مادة موزعة على (٧) فصول.



## الفصل الثاني عرض مقارنة للقوانين الأربعة

بغية عقد مقارنة بين القوانين الأربعة، لإيضاح الطريقة التي توزعت فيها موادها على الموضوعات التي عالجتها، يمكن الرجوع إلى الجدول الآتي:

الملاحظات	عدد المواد				الموضوع
	الكويتي	العماني	السعودي	البحريني	
	٢	٤	٨	٦	التعاريف ونطاق تطبيق القانون
	٨	٨	٨	٨	التنظيم الإداري - الهيئة/ المؤسسة
وردت الأحكام الخاصة بحقوق المؤمن عليهم والمستحقين متداخلة مع بعضها في عدد من القوانين.	٤٠	١٤	٩	١٤	- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء
	٢١	٢٠	١١	٢٨	- تأمين إصابات العمل
	١٤	٤	-	١٤	- معاشات المستحقين
	-	-	١٢	-	- أحكام مشتركة بين جميع التعويضات
	٤	-	-	-	- الاستبدال
	-	٥	-	٤	- المنح الإضافية
	٧٩	٣٩	٣٢	٦٠	مجموع المواد
أغلب هذه الأحكام في القانون الكويتي تتعلق بالموارد والتنظيم المالي.	٣٩	١٥	٥	١٦	- أحكام عامة
	٨	١	٧	١٦	- أحكام انتقالية وختامية
	٤٧	١٦	١٢	٣٢	مجموع المواد
	٦	٣	١	٤	العقوبات
	١٤٢	٨١	٧٠	١٥١	مجموع مواد القانون

واستكمالاً لهذه المقارنة، نورد الجدول الآتي، المستخلص من سابقه:

مجموع المواد				الموضوع
البحريني	السعودي	العماني	الكويتي	
٦	٨	٤	٢	التعاريف ونطاق تطبيق القانون .
٨	٨	٨	٨	التنظيم الإداري .
٦٠	٣٢	٤٣	٧٩	الأحكام المنظمة لحقوق المؤمن عليهم والمستحقين .
٧٧	٢٢	٢٦	٥٣	الأحكام المنظمة للموارد المالية، والأحكام العامة والانتقالية والختامية والعقوبات .
١٥١	٧٠	٨١	١٤٢	مجموع المواد

من الجدولين السابقين يتضح :

(١) إن القانون البحريني والقانون الكويتي ، فاقا في عدد موادهما المخصصة لكل من الأحكام المنظمة لحقوق المؤمن عليهم ، والأحكام المنظمة للموارد المالية والأحكام العامة الأخرى ، كلاً من النظام السعودي والقانون العماني ، وإن الفارق في عدد هذه المواد كبير جداً ، حيث أن مجموعها الكلي كان (١٣٣) مادة في القانون البحريني ، (١٣٢) مادة في القانون الكويتي ، و (٦٥) مادة في القانون العماني ، (٥٤) مادة في النظام السعودي ، مما يعني أن عدد هذه المواد في القانونين الأولين ، زاد على ضعف عددها في القانونين الأخيرين .

(٢) وإذا وضعنا في الاعتبار ، أن القوانين الأربعة نظمت حقوقاً تأمينية متماثلة . فإن سبب الاختلاف في عدد هذه المواد ، لا يمكن رده إلا إلى منهج الإسهاب والتفصيل الذي إعتمده القانون البحريني ، وإلى هذا المنهج ، مع بعض الخصوصية في القانون الكويتي ، الذي تضمن أحكاماً إضافية اقتضاها منهجه في تحديد نطاق المشمولين بأحكامه ، بامتداده إلى فئات لا تسري عليها قوانين التأمينات الاجتماعية ، في الدول الأخرى ، بينما اختار القانونان الآخران الإيجاز ، مع الإحالة إلى اللوائح لمعالجة الكثير من الموضوعات الإجرائية إضافة الى أن النظام السعودي الجديد اختار منهج جمع الاحكام التي تعالج موضوعاً واحداً في مادة واحدة مما أدى الى توزيع اغلب موادها على العديد من الفقرات التي تقابل في القوانين الاخرى مواد مستقلة . .

إن الاستنتاج المراد التوصل إليه من هذا الاستعراض كله، هو أن منهج الإيجاز، هو النهج الأكثر ملاءمة، حين يراد صياغة مشروع استرشادي لنظام التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يقف عند المسائل الرئيسية، ويترك التفاصيل لتعالج في اللوائح والقرارات على نحو يحقق مرونة المعالجة أولاً، ويكفل مراعاة ظروف كل دولة ثانياً.

---



## الباب الثاني

### نطاق سريان قوانين التأمينات الاجتماعية على الأشخاص



## الباب الثاني نطاق سريان قوانين التأمينات الاجتماعية على الأشخاص

تحدد القوانين الأربعة نطاق تطبيقها، بتحديد فئات الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامها .

### الفصل الأول الأشخاص العاملون لدى الغير

تتفق القوانين الأربعة، على أن أحكامها تسري على الأشخاص الذين يعملون لدى الغير .

فالقانون البحريني ، يقضي في المادة (٢) منه بأن (تسري أحكام هذا القانون إلزامياً، على جميع العاملين . . . . ، الذين يعملون بموجب عقد عمل ، لمصلحة صاحب عمل أو أكثر) .

ويقضي النظام السعودي في الفقرة (٣) من المادة (٤) بحكم مماثل ، إذ ينص على أنه (يشترط لتطبيق النظام . . . أن يكون العامل يعمل بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر ، مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله ، ومهما كان مبلغ الأجر المدفوع أو نوعه . . . الخ) .

والقانون العماني يقرر في الفقرة (أ) من المادة (٣) أن تسري أحكامه على العمال الذين يعملون . . . بموجب عقود عمل دائمة .



ويقضي القانون الكويتي ، في الفقرة (أ) من المادة (٢) من قانون الإصدار ،  
سريان أحكامه على . . . . الذين يعملون لدى صاحب عمل .

غير أن هذا الاتفاق في القاعدة العامة ، تلحق به مجموعة من الاختلافات  
التفصيلية ، خلاصتها الآتي :\*

### أولاً - جنسية المؤمن عليه :

اختلفت القوانين الأربعة فيما بينها ، اختلافاً بيّناً ، في مدى سريان أحكام  
قوانين التأمينات الاجتماعية على العمال الأجانب :

فالقانون البحريني في المادة (٢) ، ينص صراحة على أن أحكامه تسري  
دون تمييز ، بسبب الجنسية ، إلا أن تعديلات لاحقة أدخلت على هذه القاعدة ،  
بعد نفاذه ، حيث تقرر بموجب المرسوم بقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٧٧ ، إيقاف  
العمل مؤقتاً بفرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة ، بالنسبة لغير  
البحرينيين ، وبذلك لا تسري على العمال الأجانب في الدولة ، إلا الأحكام  
المنظمة للتأمين الخاص بإصابات العمل .

أما النظام السعودي ، فإن المادة (٤) من النظام الملغى كانت تنص أيضاً على  
سريان أحكامه دون تمييز بسبب الجنسية ، إلا أنه الغي تطبيق فرع المعاشات  
على الأجانب في السعودية بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٣) بتاريخ

---

\* لا يقيم أي من القوانين ، تفرقة بشأن سريان أحكامه ، بسبب الجنس ، لا بل أن كلا من القانون  
البحريني والنظام السعودي ، ينصان صراحة على سريان أحكامهما على المشمولين بها ، دون  
تمييز بسبب الجنس .

١٣/٧/١٤٠٧، ومن ثم جاء النظام الجديد مسائراً لما استقر عليه العمل في المملكة حيث نصّت الفقرة (١) من مادته الرابعة على تطبيق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية دون أي تمييز في الجنس أو الجنسية أو السن، بينما قصرت الفقرة (٢) من المادة ذاتها تطبيق فرع المعاشات على (العمال السعوديين) حصراً.

أما القانون العماني، فالفقرة (أ) من المادة (٣) صريحة في أن أحكامه تسري على العمال العمانيين، إلا أن المادة (٤) تقضي بأن يكون تطبيق أحكامه على غير العمانيين، بقرار من الوزير، بناء على اقتراح من مجلس الإدارة، وبعد موافقة مجلس الوزراء، على أن تتضمن الموافقة شروط وأوضاع تطبيق هذه الأحكام، والمبادئ الأساسية لحقوق هؤلاء العمال.

ولا يترك القانون الكويتي مجالاً للشك، في أن أحكامه تسري -حصراً- على (الكويتيين)، فالمادة (٢) من قانون الإصدار بفقرتها صريحة في ذلك.

## ثانياً - العمال المؤقتون:

يستفاد من نص المادة (٢) من القانون البحريني، أن أحكامه تسري على العمال المؤقتين، لأنها تقضي بسريان أحكامه (مهما كانت مدة العقد)، مع ملاحظة أن المادة (٣) في فقرتها العاشرة تستثني من ذلك (العمال الذين يشتغلون في أعمال عرضية مؤقتة، لا تستغرق بطبيعتها أكثر من ثلاثة شهور، ولا تدخل عادة بطبيعتها في نشاط من يستخدمونهم).

وبحكم مماثل تقضي الفقرة (٣) من المادة (٤) من النظام السعودي ، مع ملاحظة أن قرارات وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، بشأن تطبيق النظام الملغي ، اشترطت لسريان فرع المعاشات على العمال المؤقتين ، استمرار خدمتهم مدة ثلاثة شهور متصلة .

أما القانون العماني ، فحكم مادته (٣/أ) صريح في اشتراط أن تكون عقود العمل (دائمة) لغرض سريان أحكام القانون ، مما يعني استبعاد العمال المؤقتين ، مهما كانت مدة عقود عملهم من نطاق السريان .

ويستخلص من إطلاق نص المادة (٢) من قانون اصدار قانون التأمينات الاجتماعية بدولة الكويت ، أن أحكامه تسري على العمال المؤقتين ويتأكد ذلك من نص المادتين (١ ، ٢) من لائحة وإجراءات التسجيل بالمؤسسة الصادر بقرار وزير المالية رقم (١) لسنة ١٩٧٧ .

### ثالثاً - استثناء بعض فئات العمال :

استثنت قوانين التأمينات الاجتماعية ، بعض العمال من أحكامها ، واختلفت في هذا الموضوع على النحو التالي :

(١) **خدم المنازل :** حيث نصت على هذا الاستثناء صراحة ، (المواد : ٣/٧ البحريني ، و ٥/هـ السعودي ، و ٣/ب العماني) ، مع الإشارة إلى أن القانون البحريني نص صراحة ، على أنه : لا يعتبر في حكم خدم المنازل ، السائق الخاص أو الحراس وعمال المصاعد وعمال الحدائق ومن إليهم .

كما استثنت المادة (٣) من قرار وزير المالية الكويتي رقم (١١) لسنة ١٩٧٧ فئة خدم المنازل من الخضوع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية .

(٢) عمال الزراعة: نصّت الفقرة (٨) من المادة (٣) من القانون البحريني على استثناء العمال الذين يشتغلون في الأعمال الزراعية (ولا يدخل من بينهم العمال الذين يشتغلون في المؤسسات الزراعية التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتجاتها، والعمال الذين يقومون بصفة دائمة، بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة، والعمال الذين يشتغلون بإدارة أو حراسة الأعمال الزراعية).

كما نصت الفقرة (ج) من المادة (٥) من النظام السعودي، على استثناء (العمال الذين يعملون بالأعمال الزراعية أو الحراجية أو الرعي، ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، والعاملين في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة، وكذلك العاملين منهم في المؤسسات الخاصة والشركات التي تتوافر لديها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة).

(٣) أفراد أسرة صاحب العمل (الذين يعملون معه ويعولهم فعلاً) (المادة ٩ / ٣ من القانون البحريني، أو (الذين يعملون في المنشآت العائلية التي لا يعمل بها سواهم من العمال) كما في النظام السعودي (المادة ١ / ٥ ح، ويدخل هؤلاء فيما يطلق عليه القانون العماني (الحرف البسيطة)، (المادة ٣/ ب تأمينات، والمادة ١٦ / ١ عمل).

بينما تخضع هذه الفئة لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي، حيث تقضي بذلك صراحة المادة (٢) من قرار وزير المالية رقم (١١) لسنة ١٩٧٧ .

(٤) **العمال المنزليون:** وهم العمال الذين يعملون في منازلهم لحساب الغير، ويستثنىهم النظام السعودي (ويطلق عليهم تسمية عمال الاستصناع - المادة ٥/٥ ز). والقانون العماني (ويطلق عليهم تسمية العمال الخارجيين - المادة ٣/ب/ تأمينات والمادة ١٤/١ عمل). ولا يحتاج استثناء هذه الفئة إلى نص صريح، لأن العقد الذي يربط العامل من أفرادها، بمن يعمل لمصلحته، ليس عقد عمل، لعدم توفر عنصر التبعية فيه.

(٥) **عمال المنشآت الصغيرة:** التي لا تستخدم أكثر من خمسة عمال، حيث ورد هذا الاستثناء في القانون العماني. (المادة ٣/ب تأمينات، والمادة ١٦/١ عمل). مع الإشارة إلى أن عمال هذه الفئات لا يستفيدون من المزايا والحقوق المقررة في قوانين التأمينات - في الغالب - لعدم تطبيقها عليهم حتى الآن في الدول التي اعتمدت منهج التدرج في التطبيق.

(٦) **العاملون لدى الهيئات السياسية أو البعثات الدولية:** وهذا الاستثناء نص عليه القانون البحريني في (الفقرتين ٤ و ٥ من المادة (٣)، والنظام السعودي الذي نص في (المادة ٥/١ ب)، على استثناء الموظفين الأجانب الذين يعملون في البعثات الدولية أو السياسية أو العسكرية الأجنبية.

وهذا الاستثناء مستفاد حكماً، في كل من الكويت وعمان، إذا كان هؤلاء العاملون من غير المواطنين، مع الإشارة إلى أن القانون الكويتي يتيح للكويتيين منهم فرصة التأمين الاختياري.

(٧) **عمال البحر:** ويقضي باستثنائهم القانون البحريني (المادة ٦/٣) والسعودي (المادة ٥ / ١ / د) حيث ينص على استثناء (البحارة بمن فيهم الصيادون البحريون، ولا يشمل هذا الاستثناء الخاضعين منهم لنظام العمل والعمال، وكذلك العاملين منهم في المؤسسات والشركات البحرية وشركات الصيد التي تتوافر فيها المعايير والضوابط التي تحددها اللائحة).

ويفهم من لائحة قواعد وإجراءات التسجيل بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الصادرة بقرار وزير المالية الكويتي رقم (١١) لسنة ١٩٧٧، أن قانون التأمينات يسرى على عمال البحر الكويتيين، اذا كانوا (تابعين لسفن تحمل العلم الكويتي، أو تعمل عادة في المياه الاقليمية الكويتية)، ويستتج من مفهوم المخالفة أن هؤلاء العمال لا يسري عليهم قانون التأمينات في غير هاتين الحالتين.

#### رابعاً - استثناء العاملين في الدولة ومؤسساتها:

ماعد القانون الكويتي الذي نهج نهجاً خاصاً في معالجة موضوع سريان أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على موظفي الدولة وعمالها، وموظفي وعمال المؤسسات العامة . الخ فإن كلاً من القانون البحريني (الفقرات ١ و ٢ و ٣ من المادة ٣)، والنظام السعودي (المادة ٥ / ١ / أ)، ينصان صراحة على استثناء هؤلاء، متى كانوا يخضعون لأحكام قوانين معاشات موظفي الدولة المدنيين والعسكريين، ويستفاد هذا الحكم من نص المادة (٣/أ) من القانون العماني، الذي يقصر سريان أحكامه، على العمال العمانيين الذين يعملون في القطاع الخاص.

أما القانون الكويتي ، فهو يقضي بسريان أحكامه على الموظفين والعاملين المدنيين بالدولة . (المادة ٢) من قانون الإصدار، أما العسكريون ، فهو يخصهم بقانون خاص (القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٨٠) ، يوكل مهمة تطبيقه إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ذاتها، التي تتولى مهمة تطبيق قانون التأمينات الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ (المادة الأولى من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٨٠) ، وطبقاً للمادة (١٨) من القانون رقم (٦٩) سنة ١٩٨٩ ، فإن أحكام القانون (٦١) لسنة ١٩٧٦ ، تسري على المستفيدين من القانون الأول (فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون (٦٩) سنة ١٩٨٠ ، وبما لا يتعارض مع أحكامه) . (أنظر : المذكرة الايضاحية لهذا القانون لتفصيلات أوفى).

### خامساً - التدرج في تطبيق أحكام قوانين التأمينات الاجتماعية على المشمولين بها :

باستثناء القانون الكويتي الذي لم يعتمد مبدأ التدرج في تطبيق أحكامه على الأشخاص الخاضعين له\* ، فإن القوانين الثلاثة الأخرى نهجت منهجاً مغايراً في هذا الشأن ، وعلى التفصيل التالي :

(١) رهنهت نصوص النظام السعودي الملغي ، تطبيقه الفعلي ، (بما يكون لدى المؤسسة من الوسائل اللازمة - المادة ٦) . وقضت بأن يكون التطبيق على مراحل ، تحدد بقرارات من الوزير المسؤول ، تتخذ بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة العامة .

\* راجع قرار وزير المالية رقم (٤) لسنة ١٩٧٧ بشأن مواعيد تسجيل فئات العاملين الخاضعين لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، وقراره رقم (١١) لسنة ١٩٧٧ بشأن لائحة قواعد التسجيل بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

وتنفيذاً لهذا النص ، صدر العديد من القرارات التي نظمت تطبيق أحكام القانون على مراحل ، خلاصتها :

١ - فرع المعاشات : أصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، عدة قرارات بشأن مراحل تطبيق هذا الفرع ، (أولها القرار (١) تأمينات في ١١/٩/١٣٩٢هـ ، وآخرها - حسب الوثائق التي بين أيدينا - القرار (٧٦) تأمينات في ٥/٧/١٤٠٣هـ) . وخلاصتها :

أ - تطبيق أحكام هذا الفرع على العمال العاملين في الأجهزة الحكومية ، مهما بلغ عددهم في كل جهاز على حدة .  
ب - تطبيق أحكام هذا الفرع ، على العمال العاملين لدى أصحاب العمل ، الذين يستخدمون عشرين عاملاً فأكثر .  
ج - تطبيق أحكام هذا الفرع ، على العمال العاملين في مؤسسات أو منشآت معينة .

٢ - فرع الأخطار المهنية : وقد اعتمد أسلوباً مختلفاً في التدرج في تطبيقه ، حيث صدرت العديد من القرارات الوزارية ، ابتداء من القرار (٥٨) تأمينات ، في ٢٥/١/١٤٠٢هـ ، اعتمدت مبدأ تحديد منشآت معينة في مدن معينة ، تسري على العاملين فيها ، أحكام هذا الفرع .

وقد أبقى النظام الجديد على مبدأ التدرج ، حيث نصت المادة (٦) منه على أن (يتم التطبيق الفعلي لفروع التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في المادة الأولى على مراحل ، تحدد بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الإدارة) .



(٢) اعتمد القانون البحريني مبدأ التدرج أيضاً، إلا أنه أقامه على أساس مختلف عن أساسه في النظام السعودي، حيث نصت الجملة الأخيرة من مادته (٣) على أن (يطبق هذا القانون على مراحل، تأخذ في اعتبارها حجم المنشأة\*، ويصدر ذلك بقرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية)، وتطبيقاً لهذا النص صدرت عدة قرارات من الوزير، كانت حصيلتها:

١ - تطبيق أحكام فرعي التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة، والتأمين ضد إصابات العمل، على الموظفين والعمال الذين لا يسري في شأنهم القانون رقم (١٣) لسنة ١٩٧٥ بتنظيم معاشات ومكافآت التقاعد لموظفي ومستخدمي الحكومة، في جميع أجهزة الدولة الحكومية وشبه الحكومية، وكذلك العاملين في المؤسسات والهيئات العامة، ممن لم يرد بشأنهم نص خاص في القانون المذكور، وذلك اعتباراً من الأول من أكتوبر ١٩٧٦.

٢ - التدرج في تطبيق أحكام الفرعين المذكورين على العمال العاملين في منشآت القطاع الخاص والتعاوني والمشارك، من المنشآت التي تستخدم ألف عامل فأكثر في ١ أكتوبر ١٩٧٦ (مرحلة أولى)، إلى المنشآت التي تستخدم عشرة عمال فأكثر في ١ يناير ١٩٨٢ (مرحلة رابعة).

---

\* عبارة حجم المنشأة هذه مبهمه وغير دقيقة، إذ لا يعقل أن يكون المقصود بها ما يعنيه مصطلح (الحجم) في لغة العلم، وأغلب الظن أنه يراد بذلك، مراعاة عدد العمال الذين تستخدمهم المنشأة.

(٣) أما القانون العماني، فقد قضت الفقرة (أ) من مادته (٣)، بأن يحدد تاريخ تطبيق أحكام القانون، بقرار من الوزير، وذلك خلال مدة أقصاها سنة من تاريخ نشره، ويفهم من مادته (٦٠)، بأن تطبيقه يجري على مراحل، وحصيلة فهم النصين، يعني أن التطبيق الكامل للقانون، على المشمولين بأحكامه، يجب أن يتحقق خلال سنة.

## الفصل الثاني العاملون لحسابهم الخاص

إذا كان العاملون لدى الغير، يواجهون خطر احتمال انقطاع الأجور التي يحصلون عليها، فإن العاملين لحسابهم الخاص، يواجهون أيضاً خطر انقطاع مورد عيشهم، متى عجزوا عن كسبه من خلال عملهم، ولهذا فهم بحاجة إلى تأمين يقيهم مخاطر العوز في الحالات التي تؤدي إلى انقطاع هذا المورد، وقد عنيت بعض القوانين الخليجية بمعالجة هذا الموضوع على النحو التالي:

### أولاً - القانون الكويتي:

للمشرّع الكويتي منهج متميز في هذا المجال، حيث ضمّن قانون التأمينات الاجتماعية باباً خاصاً بهذا الموضوع، هو الباب الخامس، الذي كان يحمل عنواناً (في التأمين الاختياري)، وكان يفترض أن يطبق مع بدء سريان القانون، إلا أن المشرّع أصدر القانون رقم (١٢٦) لسنة ١٩٧٧، مقررأ في مادته الأولى، تأجيل العمل بهذا الباب اعتباراً من ١ أكتوبر ١٩٧٧، ثم أصدر المرسوم بقانون رقم (٨) لسنة ١٩٨١، الذي بدأ العمل به في ١ مارس

١٩٨١ ، مقررأ تنفيذ أحكام هذا الباب ، بعد أن أدخل تعديلاً جذرياً على صياغة مواده ، أبرز ما فيها تعديل صياغة النص الخاص بالفئات التي يطبق عليها ، وتغييره من تأمين اختياري إلى تأمين - الأصل فيه - أنه إلزامي .

ووفقاً للمادة (٥٣) ، ينشأ صندوق لتأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة ، للفئات الآتية\* :

(١) المشتغلون بالمهن الحرة .

(٢) المشتغلون بالتجارة ، ممن يوجب القانون قيدهم في السجل التجاري ، والشركاء المتضامنون ، والشركاء المتفرغون للإدارة في الشركات ذات المسؤولية المحدودة .

(٣) المزاولون لأنشطة ، مما يستلزم لمزاولتها ترخيص أو تصريح من السلطة المختصة .

(٤) الفئات الأخرى التي يصدر بانتفاعها بأحكام هذا التأمين ، قرار من الوزير ، بعد موافقة مجلس الوزراء .

---

\* جعل المشرع الكويتي عنوان الباب الثالث : في تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة . . . إلخ ، بينما جعل عنوان الباب الخامس : في تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة لغير الخاضعين للباب الثالث . . . ، ونص في موادهما على إنشاء صندوق خاص بكل منهما ، لتأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة ، ولاستحقاق المعاشات والتعويضات في هذه الحالات .

والملاحظ أن إيراد المشرع الكويتي مصطلح تأمين المرض في هذه المواضع ، جاء ليقابل ما اصططلحت القوانين الأخرى على تسميته العجز غير المهني .

وتتيح الفقرة الأخيرة، إمكانية امتداد التأمين، إلى فئات المواطنين كافة. (المذكرة الإيضاحية).

وطبقاً للمادة (٥٦)، فإن اشتراك الفئات المذكورة بنص المادة (٥٣) يكون إلزامياً، عدا من جاوز من أفرادها سن الخامسة والخمسين عند بدء الاشتراك، فيكون اشتراكه واستمراره في التأمين اختيارياً، كما أجازت هذه المادة بقرار من الوزير رفع سن الإلزام، إلا أن المادة (٦) من القانون رقم (٨) لسنة ١٩٨١، أوردت استثناء مؤقتاً على حكم المادة (٥٦)، حيث جعلت الاشتراك والاستمرار فيه اختيارياً، خلال خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون.

## ثانياً - القانون البحريني :

وفقاً للمادة الأولى من قانون التأمين الاجتماعي البحريني، فإن هذا القانون ينظم عدة فروع من التأمينات، من بينها الفقرتان\* :

- (٥) التأمين على المشتغلين لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة.
- (٦) التأمين على أصحاب العمل.

وهاتان الفقرتان، هما من الفقرات التي قضت الفقرة الثانية من المادة ذاتها (المادة الأولى)، بتنفيذها في مراحل قادمة تصدر بها قرارات من مجلس الوزراء.

\* لا يمكن اعتبار ما ذكره المشرع البحريني في الفقرتين (٥) و (٦) من المادة الأولى من فروع التأمينات، لأن مصطلح الفروع كما يشيع استخدامه في التشريع ينصرف إلى المخاطر، بينما الفقرتان المذكورتان تنصرفان إلى الأشخاص الذين يسري عليهم القانون.

وتنفيذاً لهذا النص، صدر في ٢١ يناير ١٩٩٥ قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ١٩٩٥، بشأن تطبيق فرع التأمين على المشتغلين لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة، وفرع التأمين على أصحاب العمل، على أن ينفذ اعتباراً من اليوم الأول من الشهر التالي لتاريخ نشره.

وحددت المادة (٣) من القرار، الفئات التي يطبق عليها، وهي:

(١) المشتغلون بالمهن الحرة، من المحامين والمهندسين والأطباء والمحاسبين والمدققين وغيرهم من أصحاب المهن الحرة الأخرى.

(٢) كل من يوجب قانون السجل التجاري قيدهم من المشتغلين بالتجارة أو الصناعة أو النشاط الاقتصادي والمالي، والشركاء المتضامنين والشركاء المتفرغين للإدارة في كافة أنواع الشركات، ما عدا الشركات المساهمة العامة.

(٣) المزاولون لأنشطة يستلزم لمزاولتها الحصول على ترخيص أو تصريح من السلطات العامة.

(٤) سائقو مركبات النقل.

ويختلف القانون البحريني عن القانون الكويتي، في تنظيمه التأمين على هذه الفئات، في أنه يجعل تطبيقه اختيارياً، بينما الأصل في القانون الكويتي أنه إلزامي.

ويقتصر هذا التأمين على فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، كما ينتفع أصحاب المعاشات والمستحقون عنهم بنظام المنح العائلية.

## ثالثاً - النظام السعودي :

لم يكن النظام السعودي الملغى يتضمن تنظيمياً واضح المعالم لهذا الموضوع، فبعد أن حدد في الفقرة (١) من المادة (١) منه نطاق سريانه كقاعدة عامة، بأنه يطبق على (العمال الأجورين)، عاد في الفقرة (٣) من المادة ذاتها، ونص على أنه: يجوز بقرار من مجلس الوزراء، اتخاذ تدابير خاصة للضمان الاجتماعي لحماية العمال المستقلين.

وهذا النص أورد مصطلحين غير معرفين في النظام، هما (الضمان الاجتماعي) و (العمال المستقلين).

وفيما يتعلق بالمصطلح الأول (الضمان الاجتماعي)، فقد اعتمدته العديد من الدول العربية، ليفيد معنى (التأمين الاجتماعي)\*، فإذا كان المقصود هنا، استخدامه مرادفاً للتأمين الاجتماعي، فهذا ليس من حسن الصياغة القانونية إذ لا يجوز اعتماد مصطلحين في التشريع للدلالة على معنى واحد، وإذا كان المقصود غير ذلك، كان يجب إيراد تعريف لهذا المصطلح، لكي يمكن فهم المراد من عبارة (اتخاذ تدابير خاصة للضمان الاجتماعي).

أما مصطلح (العمال المستقلون)، فهو ينصرف في فقه قانون العمل، إلى العمال الذين يؤدون عملاً مقابل أجر، إلا أنه ينتفي في علاقتهم بمن يؤدون العمل لحسابهم عنصر (التبعية)، ومن هؤلاء، العمال الذين يعملون في منازلهم الذين استثناهم النظام السعودي من أحكامه، في المادة (ج/١/و)، وسماهم (عمال الاستصناع).

---

\* يبدو أن هناك لبساً واضحاً في استخدام هذه المصطلحات في الدول العربية. فالضمان الاجتماعي هو مجموعة النظم والوسائل التي تعتمد لتحقيق غاية اجتماعية هي الأمن أو الأمان الاجتماعي (Social Security)، ومن بين هذه النظم والوسائل، التأمين الاجتماعي (Social Insurance).

وعلى العكس مما تقدم فقد عالج النظام السعودي الجديد هذا الموضوع في المادة (٤ / ٤) بالنص على أن (يطبق فرع المعاشات بصورة اختيارية على المواطنين السعوديين المشتغلين بالمهنة الحرة، أو الذين يزاولون لحساب أنفسهم، أو بالمشاركة مع غيرهم نشاطاً تجارياً أو صناعياً أو زراعياً أو في مجال الخدمات، وعلى الحرفيين، وعلى السعوديين الذين يعملون خارج المملكة دون أن يكونوا مرتبطين بعلاقة عمل مع صاحب عمل مقره الرئيس داخل المملكة، وذلك وفقاً لما تحدده اللائحة من أحكام، ويجوز بقرار من الوزير - بناء على موافقة مجلس الإدارة - تطبيق فرع الاخطار المهنية على هذه الفئات وفقاً للأحكام التي يحددها القرار .

## الفصل الثالث التأمين الاختياري

تضمنت بعض قوانين التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أحكاماً تنظم التأمين الاختياري\*، بناء على رغبة المؤمن عليه :

أولاً - تجيز المادة (٤٤) من القانون البحريني لكل عامل مضى على خضوعه لفرع تأمين المعاشات (الشيخوخة والعجز والوفاة)، خمس سنوات على الأقل، ولم تعد تتوفر فيه لسبب من الأسباب شروط الخضوع الإلزامي لهذا الفرع، المقررة في القانون، أن يستمر في هذا التأمين اختيارياً، بشرط أن يتقدم بطلب إلى المؤسسة أو الهيئة خلال الستة

---

\* هذا إضافة إلى ما سبقت الإشارة إليه بشأن التأمين على العاملين لحسابهم الخاص في البحرين والسعودية، حيث جعل القانون البحريني والنظام السعودي هذا التأمين اختيارياً.

شهور التالية لانتهاه خضوعه الإلزامي لهذا التأمين ، يتعهد فيه بدفع الاشتراكات الكاملة ، أي الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل والعامل\* .

وكانت المادة (٨) من النظام السعودي الملغي تتضمن نصاً مماثلاً للنص البحريني ، غير ان المادة (٨) الفقرة (١) من النظام الجديد أدخلت تعديلاً جوهرياً على هذا النص ، حيث ألغت شرط التأمين لمدة خمس سنوات كحد أدنى ، وجاء نصّها على النحو التالي : (لكل عامل مشترك توقف اشتراكه في فرع المعاشات ، ولم تعد تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في هذا النظام ، الحق في أن يستمر في اشتراكه بهذا الفرع ، بشرط ان يتقدم - خلال المهلة التي تحددها اللائحة - بطلب يتعهد فيه بدفع الاشتراكات المقررة لفرع المعاشات التي يقع دفعها على كل من صاحب العمل والعامل) .

ثانياً - ونظّم المشرّع الكويتي نوعاً آخر من أنواع التأمين الاختياري ، حيث أصدر لهذا الغرض المرسوم بالقانون رقم (١١) لسنة ١٩٨٨ ، بالاشتراك بالتأمينات الاجتماعية (اختيارياً) للعاملين في الخارج ، ومن في حكمهم .

وطبقاً للمادة (١) من القانون ، فإن أحكامه تسري على (الكويتيين الذين يعملون خارج الكويت أو داخلها ، لدى صاحب عمل غير مخاطب بأحكام القانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦) .

---

\* يحيل القانون البحريني إلى قرار من وزير العمل بهذا الشأن . انظر القرار رقم (٨) لسنة ١٩٨٨ ، والقرار رقم (١) لسنة ١٩٩٤ ، بشأن التأمين الاختياري .



وتفسر المذكرة الإيضاحية هذا النص بقولها، أن القانون يشمل (من يعملون في الخارج لدى أصحاب عمل، ليس لهم نشاط في الداخل، أو لهم هذا النشاط، ولكن تعيين هؤلاء تم في الخارج، فأصبح صاحب العمل غير مخاطب بالنسبة إليهم بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، كما يشمل ذلك من يعملون في الداخل لدى هيئات أو منظمات دولية أو إقليمية، تقضي اتفاقيات إنشائها التي أقرت من قبل دولة الكويت، بعدم التزامها بنظام التأمينات الاجتماعية المحلي).

---

**المخاطر الاجتماعية التي تغطيها  
نظم التأمينات الاجتماعية**



## الباب الثالث

### المخاطر الاجتماعية التي تغطيها نظم التأمينات الاجتماعية

تقسم المخاطر الاجتماعية التي تغطيها نظم التأمينات الاجتماعية إلى :

- ١ - مخاطر مهنية ، وهي إصابات العمل (وتشمل حوادث العمل والأمراض المهنية) ، والبطالة .
- ٢ - مخاطر فسيولوجية ، وهي المرض غير المهني (بما فيه الولادة) ، والعجز والشيخوخة والوفاة .
- ٣ - الأعباء العائلية والطارئة .

وتقوم نظم التأمينات الاجتماعية في العادة ، على تخصيص فرع خاص للتأمين على كل خطر من هذه المخاطر ، وعلى هذا الأساس ، نجد في التشريع المقارن ، أن هذه الفروع هي\* :

- ١ - التأمين الصحي (المرض والولادة) .
- ٢ - تأمين العجز والشيخوخة والوفاة .
- ٣ - تأمين إصابات العمل (حوادث العمل والأمراض المهنية) .
- ٤ - تأمين البطالة .
- ٥ - تأمين المنافع العائلية .

---

\* أنظر بشأن المعايير الدولية في هذا الموضوع الاتفاقية الدولية رقم (١٠٢) ، وفي المعايير العربية ، الاتفاقية العربية رقم (٣) .

وبالرجوع إلى أحكام القوانين الخليجية للتعرف على المخاطر التي تغطيها نلاحظ أن هذه القوانين قد اختلفت فيما بينها، في هذا الشأن على النحو التالي:

## أولاً - النظام السعودي:

حددت الفقرة (١) من المادة (١) من النظام الملغي، المخاطر التي يغطيها بـ:

- ١ - إصابات العمل والأمراض المهنية .
- ٢ - العجز والشيخوخة والوفاة .

وتضيف الفقرة (٢) من المادة ذاتها أنه يجوز بقرار من مجلس الوزراء أن توسع الحماية التي يكفل تقديمها هذا النظام في مراحل قادمة، بغية تقديم أنواع أخرى من التعويضات، هي:

- ١ - تعويضات العجز المؤقت بسبب المرض أو الأمومة .
- ٢ - المنح العائلية .
- ٣ - تعويضات المتعطلين عن العمل .
- ٤ - أية تعويضات أخرى .

واقصر التطبيق العملي لأحكام هذه المادة، حتى تاريخ إلغاء النظام، على ما ورد في الفقرة (١) منها، وعلى مراحل، سبقت الإشارة إليها فيما تقدم.

وجاء نص الفقرة (١) من المادة الاولى من النظام الجديد موافقاً لما انتهى إليه التطبيق العملي للنظام الملغي، حيث نصت على ان يتضمن نظام التأمينات الاجتماعية الفروع الآتية:

- أ - فرع الأخطار المهنية، ويكفل تقديم التعويضات في حالات إصابات العمل.
- ب - فرع المعاشات، ويكفل تقديم التعويضات في حالات العجز غير المهني والشيخوخة والوفاة.

وأجازت الفقرة (٢) من المادة ذاتها (أن توسّع فروع التأمينات التي يكفلها النظام لتقديم أنواع أخرى من التعويضات، حسب الطرق النظامية)، دون أن تبين ماهية هذه الفروع والتعويضات التي تقدمها.

## ثانياً - القانون البحريني:

قضت المادة (١) من هذا القانون، بأن يشمل فروع التأمينات التالية:

- ١ - التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة.
- ٢ - التأمين ضد إصابات العمل.
- ٣ - التأمين ضد العجز المؤقت بسبب المرض أو الأمومة.
- ٤ - التأمين ضد التعطل.
- ٥ - التأمين على المشتغلين لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة.
- ٦ - التأمين على أصحاب العمل.
- ٧ - المنح العائلية.
- ٨ - فروع التأمين الأخرى، التي تدخل في نطاق الضمان الاجتماعي.

ويستفاد من الفقرة الثانية من هذه المادة، أن الفرعين الأولين، يشرع بتطبيقهما وفق أحكام المادة (٦) من القانون، التي قضت بأن يجري ذلك على مراحل، على النحو الذي سبق تفصيله، أما الفروع الأخرى فلم يتضمن القانون أحكاماً منظمة لها، كما لم تصدر قرارات من مجلس الوزراء، إلا بشأن:

- أ - نظام المنح العائلية المشار إليه في (٧) من المادة (١)، وذلك بالقرار رقم (١٢) لسنة ١٩٧٩ .
- ب - الفرعان (٥) و (٦)، وذلك بالقرار رقم (١) لسنة ١٩٩٥، القاضي بتطبيق التأمين الاختياري ضد الشيخوخة والعجز والوفاة على المشمولين به .

وهذا يعني أن المخاطر المغطاة حالياً في البحرين هي :

- أ - الشيخوخة والعجز والوفاة .
- ب - إصابات العمل .
- ج - المنافع العائلية .

### ثالثاً - القانون العماني :

نصت المادة (١) من قانون التأمينات الاجتماعية العماني، على أن أحكامه تطبق على فرعي التأمين الآتين :

- ١ - التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة .
- ٢ - التأمين ضد إصابات العمل والأمراض المهنية .

## رابعاً - القانون الكويتي :

تحدد المخاطر التي يغطيها هذا القانون بالآتي :

١ - الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة\* . ومع أن القانون الكويتي ينشئ أكثر من صندوق للتأمين ضد هذه المخاطر ، (الصندوق المنشأ بموجب الباب الثالث ، والصندوق المنشأ بموجب الباب الخامس ، والصندوق المنشأ بموجب قانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين) ، إلا أن المخاطر المؤمن عليها هي ذاتها في جميع هذه الحالات .

٢ - تأمين إصابات العمل ، وقد أوقف العمل به ، بموجب القانون رقم (١٢٦) لسنة ١٩٧٧\* .

---

\* لقد سبقت الإشارة إلى أنه ليس المقصود هنا بالتأمين ضد المرض ، تحقيق نظام للتأمين الصحي ، بل المراد به هو التأمين ضد العجز الناشئ عن مرض غير مهني .  
\*\* أصدر المشرع الكويتي المرسوم بقانون رقم (١٢٨) لسنة ١٩٩٢ بنظام التأمين التكميلي ، قرر في مادته الرابعة أن يضاف إلى الصناديق المنشأة بموجب التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الاميري بالقانون رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦ ، صندوق للتأمين التكميلي ، تتولى إدارته بموجب المادة (٣) من القانون المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، كما تتولى تطبيق نظام التأمين التكميلي .

ويتضمن المرسوم بالقانون المشار اليه فيما تقدم أحكاماً تفصيلية بشأن التأمين هذا ، سوف نستبعدها في دراستنا هذه لسبب رئيسي هو ان النظام المذكور تستقل به إحدى الدول ولا نظير له في الدول الاخرى ، وهذا لن يتيح لنا الفرصة لإجراء المقارنة المطلوبة في هذه الدراسة . الا أننا نشير هنا إلى أن أحكام هذا القانون حرية بالبحث والتفصيل ، ولهذا نقترح ان يكون موضوعاً لبحث مستقل ، يوضع تحت تصرف الدول الأعضاء للاطلاع عليه والاستفادة منه .



وخلص ما تقدم، أن المخاطر المغطاة فعلاً في الدول الأربع هي:

أ - الشيخوخة والعجز - غير المهني -، والوفاة، في الدول الأربع،  
على اختلاف في نطاق سريانها على الأشخاص فيها.

ب - إصابات العمل في كل من السعودية والبحرين وعمان.

ولا تعرف أي من هذه الدول، حتى الآن، تطبيقاً لنظام التأمين الصحي  
في حالتها المرض والولادة، ولا تأمين البطالة، وإن كان بعضها قد  
وضع هذين الفرعين، بين الفروع التي يمكن أن تنفذ في المستقبل.

## الباب الرابع

### التنظيم الإداري



## الباب الرابع التنظيم الإداري

### أولاً - الجهاز المسؤول عن تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية :

أناطت الدول الأربع مهمة تطبيق نظام التأمينات ، بجهاز خاص أنشأته لهذا الغرض ، يطلق عليه في كل من البحرين (المادة ٧) وعمان (المادة ٥/أ) تسمية الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، بينما يطلق عليه في كل من السعودية (المادة ٣/٢) والكويت (المادة ٣) تسمية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

وتقضي القوانين الأربعة بأن لهذا الجهاز شخصية اعتبارية (معنوية) ، وتبعاً لذلك يكون له استقلال إداري ومالي ، ويخضع هذا الجهاز للإشراف الحكومي ، حيث يقضي النظام السعودي بخضوع المؤسسة لإشراف الدولة (المادة ٩/١) ، بينما يقضي القانون البحريني (المادة ٧) والكويتي (المادة ٣) بخضوعها لإشراف الوزير ، أما القانون العماني ، فيقضي في (المادة ٥/أ) بأن الهيئة تتبع الوزير ، وحصيلة هذه الأحكام ، ورغم الاختلاف اللفظي بينها واحدة .

وتنص قوانين البحرين والسعودية وعمان ، على أن مقر الهيئة/ المؤسسة هو العاصمة ، ولها أن تنشئ إدارات ومكاتب وأقساماً ، حيث تستدعي الضرورة ذلك ، في مختلف نواحي الدولة .

## ثانياً - مجلس إدارة الجهاز:

أوكلت القوانين الأربعة، قيادة الجهاز المناطة به مهمة تطبيق نظام التأمينات إلى مجلس إدارة، اختلفت في التفاصيل الخاصة به.

### (١) طريقة تشكيل المجلس:

ندرج في الجدول الآتي، مقارنة لتشكيل مجلس الإدارة، في الدول الأربع:

الصفة	دولة البحرين	المملكة العربية السعودية	سلطنة عمان	دولة الكويت
رئيس المجلس	وزير العمل	وزير العمل	وزير العمل	وزير المالية
ممثلون	<ul style="list-style-type: none"> <li>* وكيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية</li> <li>* المدير التنفيذي للعمليات المصرفية في مؤسسة نقد البحرين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* محافظ المؤسسة</li> <li>* محلل وزارة العمل لشؤون العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والتدريب المهني لشؤون العمل</li> <li>* محلل عن وزارة المالية .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* مدير عام المؤسسة .</li> <li>* محلل وزارة العمل</li> <li>* محلل ديوان الموظفين .</li> <li>* محلل وزارة الدفاع .</li> <li>* محلل وزارة الداخلية .</li> </ul>
حكوميون	<ul style="list-style-type: none"> <li>* مدير عام الهيئة العامة للتقاعد</li> <li>* مدير عام الشؤون القانونية</li> <li>* مندوب عن وزارة المالية والاقتصاد الوطني</li> <li>* مندوب عن وزارة النفط والصناعة</li> <li>* مدير إدارة الصحة العامة في وزارة الصحة</li> <li>* مدير عام الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* محلل وزارة الاقتصاد الوطني</li> <li>* محلل وزارة الصحة .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* وكيل وزارة التجارة والصناعة</li> <li>* مدير عام المديرية العامة لشؤون العمل</li> </ul>	
خبراء	_____	_____	_____	ثلاثة من ذوي الخبرة والاختصاص
ممثلو أصحاب العمل	ثلاثة من أصحاب العمل الخاضعين للقانون	ثلاثة من أصحاب العمل .	اثنان من أصحاب العمل يختارهما غرفة تجارة وصناعة عمان .	ممثل غرفة تجارة وصناعة الكويت .
ممثلو المؤمن عليهم	ثلاثة من العمال ، من ذوي الكفاءات العليا في أعمالهم ، على أن يكونوا من المؤمن عليهم	ثلاثة من المشاركين في النظام ، من ذوي الكفاءات العليا في أعمالهم .	اثنان عن العمال ، من المؤمن عليهم يختارهما الوزير .	ممثل الاتحاد العام لعمال ومستخدمي الكويت .
مجموع عدد الأعضاء	١٥	١١	٩	١١

يلاحظ من خلال المعلومات الواردة في الجدول، أن الدول الأربع، اختلفت فيما بينها في طريقة تشكيل الإدارة، وأهم هذه الاختلافات:

١ - إن عدد أعضاء المجلس تباين على النحو الآتي: (١٥) في البحرين، (١١) في كل من السعودية والكويت، (٩) في عمان.

٢ - إن الدول الأربع اختلفت في تحديد عدد وصفاة الممثلين الحكوميين في مجلس الإدارة:

- فالبحرين جعلت عدد هؤلاء الممثلين (٩) بمن فيهم الوزير، بينما جعلت كل من السعودية وعمان عددهم (٥) من ضمنهم الوزير، أما الكويت فجعلت هذا العدد (٦) بمن فيهم الوزير.

ويلاحظ على صفة هؤلاء الممثلين أنهم في الغالب يمثلون الجهات الحكومية ذات الصلة بنظام التأمينات، إلا أن الدول الأربع تباينت في اختيارها لهؤلاء.

ففي البحرين التي فاق فيها عدد الأعضاء الحكوميين، عددهم في غيرها من الدول، اتجهت إلى إضافة أعضاء لا نجد لهم مقابلاً في الدول الأخرى، منهم المدير التنفيذي للعمليات المصرفية في مؤسسة نقد البحرين، ومدير عام الهيئة العامة لصندوق التقاعد، ومدير عام الشؤون القانونية.

أما في السعودية وعمان، فإن عدد هؤلاء الممثلين كان أقل، وتبدو صلتهم بالتأمينات الاجتماعية أكثر قرباً والتصاقاً.

وتختلف الحال في الكويت، فالممثلون الحكوميون في مجلس الإدارة، هم ممثلو الأجهزة الحكومية المسؤولة عن شؤون خدمة المؤمن عليهم، فممثل وزارة العمل مسؤول عن شؤون خدمة العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، وممثل ديوان الموظفين مسؤول عن شؤون خدمة الموظفين الخاضعين لقانون الخدمة المدنية، وممثلاً وزارتي الدفاع والداخلية، مسؤولان عن شؤون خدمة العسكريين.

٣ - واختلفت القوانين الأربعة في تحديدها موقع مدير الجهاز في إطار المجلس، فالنظام السعودي جعل (محافظ المؤسسة) نائباً للرئيس، بينما جعل قانون البحرين (مدير الهيئة) وقانون الكويت (مدير عام المؤسسة) عضواً في المجلس، في حين أضيف القانون العماني على الرئيس التنفيذي للهيئة) صفة مقرر وأمين سر المجلس.

٤ - واختلفت القوانين الأربعة أيضاً في مسألة ضم خبراء إلى عضوية المجلس إذ اقتصر هذا النهج على القانون الكويتي الذي قضى في المادة (٥) بأن يكون من بين أعضاء مجلس إدارة المؤسسة (ثلاثة من ذوي الخبرة والاختصاص، يصدر بتعيينهم مرسوم أميري، بناء على ترشيح الوزير، لمدة ثلاث سنوات، قابلة للتجديد لمدتين مماثلتين).

على أنه ينبغي الإشارة، إلى أن كلاً من القوانين الأربعة (بما فيها القانون الكويتي الذي قرر وجود الأعضاء الخبراء في المجلس) أتاح للمجلس أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بهم من الخبراء والمستشارين، دون أن يكون لهم حق التصويت.



٥ - واختلفت هذه القوانين أيضاً في عدد ممثلي المؤمن عليهم وأصحاب العمل، ففي كل من السعودية والبحرين، يبلغ عدد هؤلاء الممثلين ستة، يمثل ثلاثة منهم كل طرف، بينما جعلت عمان عدد هؤلاء الممثلين أربعة، اثنان لكل طرف، أما الكويت فحددت عددهما بإثنين فقط، يمثل واحد كل طرف.

ويلاحظ أن عدد هؤلاء الممثلين في المملكة العربية السعودية يفوق مجموع عدد الممثلين الحكوميين.

أما بشأن اختيار هؤلاء الممثلين، فإن النظام السعودي والقانون البحريني يجعلان اختيارهم، من قبل الحكومة، ففي نظام التأمينات السعودي، يسمّى هؤلاء بقرار من مجلس الوزراء، بناء على اقتراح الوزير، بينما يقضي القانون البحريني بأن يصدر بتعيين هؤلاء، قرار من مجلس الوزراء.

وفرق القانون العماني، بين ممثلي أصحاب العمل، ومثلي المؤمن عليهم، إذ أناط اختيار ممثلي أصحاب العمل بغرفة تجارة وصناعة عمان، بينما أوكل اختيار ممثلي العمال إلى الوزير.

أما في الكويت، فإن اختيار ممثل غرفة تجارة وصناعة الكويت، وممثل الاتحاد العام لعمال ومستخدمي الكويت، يكون بترشيح من الجهات التي يمثلونها، وعرض الوزير، وقرار من مجلس الوزراء.

## (٢) اختصاصات مجلس الإدارة:

حددت القوانين الأربعة، اختصاصات مجلس الإدارة، واختلفت فيما بينها في هذا التحديد، فالنظام السعودي حددها في المادة (١٢) بعشر فقرات، والقانون البحريني في المادة (٩) بعشر فقرات، والقانون العماني في المادة (٧) بأربع عشرة فقرة، والقانون الكويتي في المادة (٦) بأربع فقرات فقط، وهذا الاختلاف راجع إلى منهج الإسهاب وتجزئة الأحكام في بعض هذه القوانين، وخلاصة ما ورد فيها، أن مجالس الإدارة تتولى الاختصاصات التالية:

١ - الاختصاصات المتعلقة بتطبيق القانون، وذلك باقتراح اللوائح التنفيذية، والقرارات الخاصة بمراحل التطبيق، ودراسة ومراجعة أحكام القانون.

٢ - اختصاصات تنظيمية تتمثل بإصدار القرارات اللازمة لتنظيم الشؤون المالية والإدارية وشؤون الموظفين العاملين بالجهاز.

٣ - اختصاصات مالية تتعلق بميزانية الجهاز وحساباته الختامية، وتكليف خبراء اکتواريين بدراسة المركز المالي للجهاز... إلخ.

٤ - اختصاصات تتعلق باستثمار أموال الجهاز.

### (٣) الجوانب الإجرائية في عمل مجلس الإدارة:

١ - تضمّن كل من النظام السعودي (المادة ١٠) والقانون البحريني (المادة ٨)، بعض الأحكام الإجرائية الخاصة بمواعيد انعقاد المجلس، والأغلبية اللازمة من الحاضرين لصحة انعقاد الجلسات، وطريقة التصويت، وغيرها من المسائل الإجرائية، بينما خلا كل من القانون العماني والقانون الكويتي من أحكام خاصة بهذه المسائل، وأحال الأول في تحديدها إلى اللوائح الداخلية للهيئة (المادة ٦/ب)، بينما أحال الثاني إلى مرسوم بهذا الشأن (المادة ٥).

٢ - نص القانون البحريني (المادة ١٠) على إحالة القرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة، للمصادقة عليها من قبل الوزير، وحدد الإجراءات التي تتبع في ذلك.

ويبدو أن هذا المنهج موضع نظر، ذلك لأن القانون يوكل إلى الوزير رئاسة مجلس الإدارة، ولهذا فإن عرض القرارات عليه لاحقاً بعد صدورها من المجلس لغرض المصادقة عليها، يبدو غير ضروري، مادام قد شارك في صياغة مضمونها، وأبدى وجهة نظره فيها، خلال مشاركته في جلسة المجلس، كما اطلع على وجهة نظر الأعضاء بشأنها.

أما إذا كان المراد بذلك، الاحتياط للحالات التي يتغيب فيها الوزير عن جلسات المجلس، فهذا استثناء، لا يجوز جعله قاعدة عامة، في معالجة هذه المسألة.

وكان النظام السعودي الملغي يتضمن في المادة (١١) حكماً مماثلاً إلا أن المادة (١١) من النظام الجديد أدخلت تعديلاً جوهرياً عليه بقصر القرارات التي تحال الى الوزير على تلك التي يتخذها المجلس في الجلسات التي يعقدها برئاسة نائب الرئيس ، وبهذا يكون النص قد تفادى العيب المذكور .

ولم يتضمن القانون الكويتي والعماني معالجة لهذا الموضوع .

#### (٤) رئيس الجهاز:

نصت القوانين الأربعة، على أن يرأس الجهاز موظف، اختلفت في تسمية وظيفته وطريقة تعيينه .

١ - فهو في النظام السعودي (محافظ) يعين بأمر ملكي، بناء على ترشيح وزير العمل والشؤون الاجتماعية (المادة ١٣ / ١) .

٢ - وهو في البحرين (مدير) يعين بقرار من مجلس الوزراء، بناء على ترشيح وزير العمل والشؤون الاجتماعية (المادة ١٢) .

٣ - وهو في عمان (رئيس تنفيذي) يصدر بتعيينه مرسوم سلطاني (المادة ٨) .

٤ - وهو في الكويت (مدير عام) يصدر بتعيينه قرار من الوزير (المادة ٧) .

وهكذا يبدو أن اختلاف القوانين الأربعة كان شاملاً في المسألتين معاً .

## (٥) اختصاصات رئيس الجهاز:

توكل القوانين الأربعة: السعودي (المادة ١٣ / ٢)، البحريني (المادة ١٣)، العماني (المادة ٩)، الكويتي (المادة ٨)، إلى رئيس الجهاز جملة اختصاصات خلاصتها الآتي:

- ١ - تمثيل الجهاز أمام القضاء، وفي علاقته مع الغير.
- ٢ - تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.
- ٣ - الإشراف على موظفي الجهاز.
- ٤ - إعداد التقارير والحسابات التي يوجب القانون إعدادها (الميزانية - الحسابات الختامية - التقارير الدورية عن نشاط الجهاز).
- ٥ - موافاة الجهات المعنية بما تطلبه من بيانات ومعلومات.

**تمويل التأمينات الاجتماعية**



## الباب الخامس تمويل التأمينات الاجتماعية

يقصد بالتمويل، تدبير الموارد المالية، لمواجهة تكاليف التأمينات الاجتماعية المتمثلة باعاناتها، سواء في ذلك المعاشات أو الإعانات النقدية أو العينية التي تقدمها للمؤمن عليهم، وكذلك مواجهة نفقاتها الإدارية التي تقتضيها عملية إدارة نظام التأمينات .

وكما سبقت الإشارة في بداية هذه الدراسة، فإنه ستم هنا مقارنة أحكام قوانين التأمينات الاجتماعية التي تحكم كل مسألة من المسائل التي سوف تخضع لعملية المقارنة هذه، دون الدخول في دراسة معمّقة لنظم التمويل في الدول الخليجية، ولا المفاضلة بينها، وبالتالي ستم الإشارة هنا مباشرة إلى استنتاجين رئيسيين، يتعلقان بهذا الموضوع، هما:

(١) إن الدول الأربع تعتمد في تمويل نظم التأمينات الاجتماعية، النظام المعروف باسم (نظام التراكم المالي)، وهو نظام يهدف إلى توفير موارد مالية للوفاء بالتزامات التأمينات الاجتماعية الحالية والمستقبلية، عن طريق تحقيق فوائض إيرادات تتحول إلى احتياطي، يساهم مع عوائد استثماراته في تمويل النفقات المتوقع زيادتها في المستقبل .



ومع أن أيّاً من قوانين الدول الأربع لم يشر إشارة صريحة (بالاسم) إلى هذا النظام، إلا أنه يمكن استنتاج ذلك استنتاجاً من خلال بعض الأحكام الواردة فيها، التي تقضي بتكوين الاحتياطي، وفحص المركز المالي اكتوارياً، على فترات دورية.

وفي الدول التي تأخذ بهذا النظام من نظم التمويل، لا بد أن تعالج قوانينها أربع مسائل أساسية.

١ - تنظيم عملية الفحص اكتواري، والالتزام بإجرائها في مواعيدها، وتنفيذ ما يوصي به الخبير اكتواري من إجراءات، لمعالجة المركز المالي لنظام التأمينات.

٢ - ترشيد الإنفاق الإداري، وتحديدته - في الغالب - بنسب معينة من الإيرادات، لا يجوز تجاوزها، وذلك بهدف الاحتفاظ بالجزء الأكبر من هذه الإيرادات لتقديمها إلى المستفيدين بشكل إعانات نقدية وعينية.

٣ - مكافحة التهرب من دفع الاشتراكات، لأن استمرار جباية الاشتراكات على نحو منتظم، يعتبر أساساً لاستقرار نظام التمويل، ولهذا تتضمن القوانين عادة جملة قواعد تنظم عملية حساب مقدار الاشتراكات وطريقة جبايتها، والجزاءات التي تفرض على المتهربين من دفعها، تهرباً كلياً أو جزئياً.

٤ - يفرز نظام التراكم المالي إشكالية خاصة به، تتمثل في الحفاظ على القيمة الحقيقية للاحتياطي النقدي الذي يتكون تدريجياً، في مواجهة التضخم الذي قد يؤدي إلى نقصان هذه القيمة، ولهذا فإن إدارة نظم التأمينات تتحمل عبء إدارة استثمار هذا الاحتياطي، على نحو يحقق الحفاظ على قيمته أولاً، وإسهام عوائد استثماره في تمويل نظام التأمينات ثانياً، وتعتبر هذه المسألة من أعقد المشكلات التي تواجه إدارة احتياطيات التأمينات، وخاصة في الدول النامية.

وسيبحث في هذا الجزء من الدراسة، موقف قوانين الدول الأربع من تنظيم الفحص الاكتواري، وترشيد الإنفاق الإداري، واستثمار الاحتياطي، على أن يتم البحث لاحقاً في كل من مصادر التمويل على حدة.

(٢) تعتمد الدول الأربع نظاماً للتمويل، متعددة المصادر، فإلى جانب الاشتراكات التي يدفعها المؤمن عليهم، وأصحاب العمل الذين يستخدمونهم، تنص قوانينها على مصادر أخرى، يساهم كل منها في تمويل نظام التأمينات الاجتماعية، على اختلاف فيما بينها، في الأهمية النسبية لمساهمتها في التمويل.

## الفصل الأول تمويل نظم التأمينات الاجتماعية

### أولاً - مصادر التمويل :

اختلفت القوانين الأربعة في طريقة معالجتها التشريعية لمصادر تمويل نظم التأمينات الاجتماعية :

(١) فالقانون البحريني اعتمد منهجاً ينصُ على إنشاء (صندوق للتأمينات الاجتماعية)، يتفرع عنه (حساب لكل فرع من فروع التأمينات) (المادة ١٥)، ويحدد من ثم موارد هذا الصندوق. كما يوجب أن يعين مجلس الإدارة ما يصيب كل فرع من نفقات الإدارة، وكذلك يحدد طريقة توزيع الموارد التي لا تخص فرعاً معيناً، على مختلف الفروع (المادة ١٤).

وإضافة إلى ما تقدم، يحدد هذا القانون في المادتين (٣٣) و (٤٧)، الموارد الخاصة بكل من فرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة بسبب غير مهني، وفرع التأمين ضد إصابات العمل، وبموجب هذين النصين، فإن فرع التأمين ضد إصابات العمل تقتصر موارده على الاشتراكات الشهرية التي يلتزم صاحب العمل بأدائها، وعوائد استثمار هذه الاشتراكات، أما فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، فإن موارده كما يبدو من ظاهر النص، تتمثل في كل إيرادات صندوق التأمينات الاجتماعية، ما عدا ما يخصص منها لأغراض خاصة، منها تلك المخصصة لفرع إصابات العمل، وتلك المخصصة للتأمين على المشتغلين لحسابهم الخاص، وأصحاب المهن الحرة، وفرع التأمين على أصحاب

العمل ، وفقاً للمادة (٥) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١) سنة ١٩٩٥ .

(٢) ويعتمد النظام السعودي منهجاً يقوم على تحديد (موارد المؤسسة العامة) (المادة ١٧)، وليس موارد صندوق للتأمينات، - أو صناديق لكل فرع من فروعها - إلا أنه يقضي في المادة (٢١)، بأنه يكون لكل فرع من فروع التأمينات (حسابات خاصة به)\*، ويعين مجلس الإدارة ما يصيب كل فرع من نفقات الإدارة، كما يحدد قواعد توزيع الموارد التي لا تخص فرعاً معيناً، على مختلف الفروع.

(٣) أما القانون العماني، فهو يقضي في المادة (١٠) بأن (ينشأ حساب مستقل لكل فرع من فروع التأمينات الاجتماعية). ويحدد في المادة (١٤) مصادر تمويل فرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة، وفي المادة (٣١) مصادر تمويل فرع إصابات العمل.

(٤) وأخيراً يقضي القانون الكويتي، بإنشاء صندوق خاص لكل فرع من فروع التأمينات، له موارده الخاصة، ويحدد في مادته (١١) موارد صندوق تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الأهلي والنفطي وأعضاء مجلس الأمة، وفي المادة (٣٣) موارد صندوق تأمين إصابات العمل، وفي المادة (٥٥) موارد صندوق تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة لغير الخاضعين للباب الثالث.

خلاصة ما تقدم، أن القوانين الأربعة اعتمدت المناهج الآتية:

\* كان النص في النظام الملغى يقضي بأن يكون لكل فرع من فروع التأمينات (إدارة مالية مستقلة وحسابات خاصة به).

١ - القانون البحريني : صندوق واحد للتأمينات الاجتماعية، له موارد النظام عموماً، وحساب لكل فرع من فروعها، له موارد الخاصة - من بين موارد النظام - وما يخصصه له المجلس من الموارد التي لا تخص فرعاً معيناً، ويتحمل ما يقرره المجلس من نصيب من النفقات الإدارية .

٢ - النظام السعودي : موارد للمؤسسة، مع حسابات خاصة بكل فرع، ويموّل كل فرع من الموارد الخاصة به، وما يخصه به مجلس الإدارة من نصيب من الموارد التي لا تخص فرعاً معيناً، ويتحمل ما يقرره المجلس من نصيب من النفقات الإدارية .

٣ - القانون العماني : حساب مستقل لكل فرع من فروع التأمينات، وموارد خاصة به .

٤ - القانون الكويتي : صندوق مستقل لكل فرع من فروع التأمينات، له موارد الخاصة .

من ناحية أخرى، تولّت القوانين الأربعة تحديد موارد التمويل بنصوص صريحة فيها، ونورد في الجدول التالي مقارنة بين هذه المصادر :

## جدول يبين مصادر تمويل نظم التأمينات

الدولة	البحرين	السعودية	عمان	الكويت
مصدر التمويل				
الاشتراكات	+	+	+	+
مكافأة نهاية الخدمة	+	-	+	+
فوائد تأخيرية و غرامات	+	+	+	+
احتياطيات عن خدمة مؤمن عليها بقوانين أخرى	+	-	-	+
مساهمة الميزانية العامة	قروض	إعانات الدولة التي تتقرر في الميزانية العامة عند الحاجة	٥% من الأجر الشهرية للمؤمن عليهم + القروض	المساهمة السنوية التي تخصص في الميزانية العامة للدولة
عوائد الاستثمار	+	+	+	+
الهبات والتبرعات والوصايا	+	+	+	+
الموارد الأخرى	+	+	+	+

يلاحظ على مصادر التمويل في القوانين الأربعة ما يلي :

١ - على الرغم من تعدد مصادر التمويل ، فإن الاشتراكات التي يدفعها المؤمن عليهم وأصحاب العمل - أو من في حكمهم - ، تمثل المورد الأساس لنظم التأمينات الاجتماعية .

وقد اختلفت هذه القوانين في تحديد مقادير الاشتراكات ، إلا أنها اتفقت كلها على أن فرع التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاء ، يمول من اشتراكات المؤمن عليهم وأصحاب العمل ، بنسب مختلفة ، بينما يمول فرع إصابات العمل من اشتراكات أصحاب العمل وحدهم ، إذ لا يتحمل المؤمن عليهم أي عبء مالي لتمويل هذا الفرع ، أما اشتراكات التأمين على العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة وأصحاب العمل ، فتقع كلها على المؤمن عليهم .

٢ - اختلفت القوانين الأربعة فيما بينها ، في معالجة موضوع مساهمة الميزانية العامة في تمويل نظم التأمينات الاجتماعية .

أ - فالقانون البحريني نص على هذه المساهمة في الفقرة (٥) من مادته (١٥) ، مقررأ أنها تتمثل في (القروض التي تؤديها الخزنة العامة للدولة ، عند الاقتضاء ، إلى الصندوق ، لسد العجز الذي قد يظهره تقدير المركز المالي اكتوارياً) .

ووفقاً لهذا النص ، فإن هذه المساهمة لا تتخذ صفة الدورية والثبات ، بل هي طارئة ظرفية ، يتوقف تقديمها على السبب الذي يحدده

النص، وهو سدّ عجز يظهره الفحص الاكتواري للمركز المالي  
لصندوق التأمينات.

وأخيراً، فإن هذه المساهمة لا تمثل إيراداً نهائياً للصندوق، بل هي  
قرض يجب على الصندوق سداده إلى الخزينة لاحقاً.

ب - ويقضي النظام السعودي في الفقرة (٢) من مادته (١٧)، بأن تتخذ  
هذه المساهمة صورة (إعانة الدولة التي تتقرر في الميزانية العامة للدولة  
عند الحاجة).

هذا النص يختلف عن نظيره في النظام الملغي اختلافاً جذرياً، حيث  
كان هذا النص الأخير يتحدث عن (اعانات الدولة السنوية التي تلاحظ  
في الميزانية العامة، بناء على اقتراح الوزير المسؤول). فنص النظام  
الجديد لم يعد يتحدث عن إعانات (سنوية)، ولهذا لم تعد لهذه  
الإعانات صفة (الدورية)، كما انه لا يتحدث عن إعانات (ثابتة  
المقدار)، بل يتحدث عن إعانات تتقرر (عند الحاجة) دون بيان كيفية  
تحديد هذه الحاجة، والجهة التي تقرر ذلك.

ج - وعلى عكس القانونين البحرين والسعودي، يحدد القانون العماني  
في الفقرة (٣) من المادة (٢٠) منه، مساهمة الميزانية العامة، تحديداً  
يتصف بالدورية وثبات المقدار، إذ يقضي بأن تكون من بين موارد فرع  
تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة (المبالغ التي تلتزم بها الخزنة العامة،  
بواقع ٥٪) من الأجر الشهرية للمؤمن عليهم، وتؤدي إلى الهيئة  
في أول الشهر التالي لتاريخ الاستحقاق). وهذه المساهمة، إيراد  
نهائي غير واجب الرد.



إضافة إلى ما تقدم، فإن القانون العماني، يقرر في الفقرة (٨) من المادة ذاتها، نوعاً آخر من أنواع مساهمة الميزانية العامة، هي (القروض التي ترصد في ميزانية الدولة لتغطية العجز)، وهذا النص يماثل في حكمه نص القانون البحريني الذي سبقت الإشارة إليه.

د - وطبقاً للفقرة (ج) من المادة (١١)، والفقرة (ب) من المادة (٥٥) من قانون التأمينات الكويتي، فإن مساهمة الميزانية العامة تتمثل في (المساهمة السنوية التي تخصص في الميزانية العامة للدولة، . . . ، وتحدد هذه المساهمة، وطريقة أدائها، بقرار من الوزير، وبعد أخذ رأي مجلس الإدارة).

وتنفيذاً لهذا النص حدد القرار الوزاري رقم (١٤) لسنة ١٩٧٧ المعمول به من ١/١٠/١٩٧٧، مقدار المساهمة السنوية للميزانية العامة للدولة بما نسبته ١٠٪ من مجموع مرتبات المؤمن عليهم خلال السنة.

وباستثناء ما يقضي به القانون العماني، بشأن مساهمة الخزانة العامة في تمويل نظام التأمينات، بواقع (٥٪) من الأجور الشهرية للمؤمن عليهم، وما يقضي به القرار الوزاري الكويتي رقم (١٤) لسنة ١٩٧٧ بتحديد مساهمة الميزانية بما نسبته ١٠٪ من مجموع مرتبات المؤمن عليهم خلال السنة، فإن منهج النظام السعودي، لا يساعد على وضوح المركز المالي لنظام التأمينات في الحاضر بوجه عام، وفي المستقبل بوجه خاص، حيث أن المساهمة التي يقررها غير محددة المقدار، أما القانون البحريني فلا يمكن اعتبار منهجه محققاً لمساهمة نهائية من الخزانة العامة في تمويل التأمينات، مادامت هذه المساهمة تتخذ صورة قروض واجبة الرد.

## ثانياً - التصرف بموارد النظام:

لكي تحقق نظم التأمينات الغايات المتوخاة منها، فإنه يجب أن تخصص مواردها للصرف على الأغراض الخاصة بها، ولا يجوز البتة استعمالها لأي غرض آخر، خارج هذا الإطار.

وانسجماً مع ما تقدم، تقضي المادة (١١) من القانون البحريني، والمادة (٢٢) من النظام السعودي، بوجود تخصيص هذه الموارد للصرف على النفقات الفنية والنفقات الإدارية لنظام التأمينات.

ولكي لا يساء استعمال هذه الموارد، بالإفراط في النفقات الإدارية، على نحو يقلل من كم ونوع الإعانات والخدمات التي يقدمها نظام التأمينات إلى المستفيدين، فإنه يكون ضرورياً الحد من هذه النفقات، إلى أقل ما يمكن.

ولتحقيق هذا الغرض، تقضي المادة (٢٦) من النظام السعودي بأنه (لا يجوز أن تتجاوز النفقات الإدارية للمؤسسة نسبة (٥٪) من مواردها، ويجوز بقرار من مجلس الوزراء، بناء على اقتراح الوزير أن يخفض النسبة أو يزيدها لتصل إلى (٧٪) كحد أقصى).

ويختلف هذا النص عن مثيله في النظام الملغي، حيث كان هذا الأخير يحدد الحد الأعلى للنفقات الإدارية بـ (٨٪) من الموارد الناتجة عن الاشتراكات المدفوعة من قبل اصحاب العمل والمؤمن عليهم، يمكن خفضها أو زيادتها بقرار من مجلس الوزراء بحد أقصى لا يتجاوز (١٠٪)، ولا يقتصر الاختلاف على تحديد النسبة، بل يتمثل الاختلاف الأهم في ان النص الجديد

جعل النسبة منسوبة الى (مجموع موارد المؤسسة)، بينما كانت في النص الملغى منسوبة إلى (الاشتراكات) فقط .

وفي الاتجاه ذاته قضت المادة (١١) من القانون البحريني ، حيث نصت على أنه (لا يجوز لمجلس الإدارة السماح بأن تتجاوز النفقات الإدارية السنوية للهيئة العامة، (٧٪) من الموارد الناتجة عن الاشتراكات المدفوعة من أصحاب العمل والمؤمن عليهم، إلا بقرار من مجلس الوزراء، على ألا تتجاوز (١٠٪) من تلك الموارد .

ويجوز الاستثناء، بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية من القيد الوارد بالفقرة السابقة، خلال الستين الأوليين من بداية التطبيق الفعلي).

### ثالثاً - الفحص الاكتواري للمركز المالي لنظام التأمينات:

أجمعت القوانين الأربعة في موادها: (١٦ بحريني، ٢٥ سعودي، ١١ عماني، ١٠ كويتي)، على وجوب فحص المركز المالي لنظام التأمينات، بمعرفة خبير اكتواري، على فترات، حددها القانون البحريني، بمرة واحدة على الأقل، كل خمس سنوات . بينما حددتها القوانين الثلاثة الأخرى، بمرة واحدة على الأقل، كل ثلاث سنوات . والفترة الطويلة التي حددها القانون البحريني ، يمكن أن تعرّض النظام إلى مخاطر تصعب معالجتها .

والغرض من الفحص الاكتواري هو (تقدير قيمة الالتزامات القائمة)، والنتيجة التي ينتهي إليها هي، إما أن المركز المالي متوازن، أو أن لديه عجزاً أو فائضاً، فإذا كان المركز متوازناً، فهو لا يقتضي معالجة، أما إذا كان يواجه

عجزاً، ولم تكف احتياطات النظام لمعالجته، وجب على الخبير الاكتواري أن يعيّن أسبابه، والوسائل الكفيلة بتلافيه، وقد اختلفت القوانين في كيفية معالجته على النحو التالي:

١ - فالنظام السعودي يقضي بأن تلتزم الخزانة العامة بسدّ هذا العجز، بواسطة إعانات ترصدها في الميزانية العامة.

٢ - أما قوانين البحرين وعمان والكويت، فتقضي بأن تقدّم الخزانة العامة قرصاً للنظام، يقوم بسداده من أي فائض يتحقق خلال السنوات التالية.

٣ - ويقرر النظام السعودي والقانون البحريني، إضافةً إلى ما تقدم، جواز معالجة العجز بزيادة نسبة اشتراكات التأمين التي يلتزم بها كل من صاحب العمل والعامل المؤمن عليه، أو التي يلتزم بها أحدهما.

وفي حالة انتهاء الفحص الاكتواري إلى وجود فائض، فإن قوانين البحرين وعمان والكويت، اتفقت على أن يجري التصرف به على النحو التالي:

١ - تسوية كل أو بعض العجز، الذي قامت الخزانة العامة بتسويته عن طريق القروض.

٢ - تكوين احتياطي عام، واحتياطات للأغراض المختلفة.

وانفرد القانون البحريني بالنص - إضافةً إلى ما تقدم - على جواز أن يستخدم الفائض لزيادة المعاشات والتعويضات والبدلات اليومية والمنح الإضافية والإعانات والمكافآت المقررة بموجب القانون.

كما نصّت المادة (٢١) من القانون الكويتي على جواز إعادة تسوية المعاشات بالزيادة أو تقرير حقوق مالية إضافية لأصحاب المعاشات في الحدود التي يسمح بها المركز المالي للمؤسسة .

في حين أورد القانون الكويتي إضافة مرنة، حيث أجاز استخدام الفئاض (للأغراض الأخرى التي يحددها مجلس الإدارة) . ومن هذه الأغراض ما نصت عليه المادة (٢) من القانون ذاته، التي أجازت للوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة، تعديل الحد الأقصى للمرتّب المنصوص عليه في القانون، (وذلك في الحدود التي يسمح بها المركز المالي للصندوق المنصوص عليه في المادة (١١) من هذا القانون)، (المقصود هنا، صندوق تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة، للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الأهلي والنفطي وأعضاء مجلس الأمة) .

#### رابعاً - استثمار أموال التأمينات :

يترتب على تكوين احتياطي عام، واحتياطيات خاصة، كما سبقت الإشارة وجوب إدارة هذا الاحتياطي إدارة كفؤة، تستهدف غرضين : الحفاظ على قيمته الحقيقية، خشية تأكلها بسبب التضخم، وتحقيق عوائد مالية من استثماره استثماراً منتجاً، لكي تصبح هذه العوائد مصدراً من مصادر تمويل نظام التأمينات .

واستثمار هذا الاحتياطي، من أصعب أنواع الاستثمار، وأعقدتها إدارة، فمن ناحية يجب أن يتعد هذا الاستثمار عن المخاطرة، خشية التعرض إلى

خسائر، ومن ناحية أخرى، يجب أن تكون الاستثمارات قابلة للتحويل إلى سيولة نقدية بسهولة، ويجب، من ناحية ثالثة، أن تحقق أفضل عائد ممكن، وفي كل الأحوال يجب ألا يخرج هذا الاستثمار عن الأغراض العامة للتأمينات الاجتماعية.

وإزاء ما تقدم، فلا عجب إذا كان التوفيق في هذا الميدان، محدوداً جداً في الدول النامية، التي تفتقر إدارات نظم التأمينات الاجتماعية فيها إلى الكوادر المؤهلة لإدارة هذا النوع من الاستثمار، خاصة عند ما تبلغ أرقام هذه الاحتياطات، حدوداً كبيرة.

وقد انفرد القانون الكويتي بحكم خاص بهذه المسألة، أورده في المادة (٩) منه، التي قضت بأن: (تشكل بقرار من الوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة، لجنة لاستثمار أموال المؤسسة، على أن يكون من بين أعضائها المدير العام، ويكون لهذه اللجنة السلطة العليا في تحديد قواعد وبرامج استثمار أموال المؤسسة وإصدار القرارات الاستثمارية اللازمة لذلك).

وتكون قرارات اللجنة ومداواتها سرية، ولا يجوز إفشاؤها، وتبلغ لمجلس الإدارة في أول اجتماع له، للاطلاع عليها).

واكتفت المادة (٤/٢٤) من النظام السعودي بالنص على أن استثمار أموال المؤسسة العامة ينظم في لائحته المالية.

## خامساً - الدورة المالية :

نصّت المادة (٢٣) من النظام السعودي ، على أن السنة المالية للمؤسسة العامة ، هي السنة الهجرية ، بينما قضت المادة (١٢) من القانون العماني بأن تبدأ السنة المالية للهيئة ، اعتباراً من أول يناير ، وتنتهي في آخر ديسمبر من ذات العام) ، مما يعني أن الدورة المالية هي السنة الميلادية .

## سادساً - تمويل مرحلة التأسيس :

عالجت القوانين الأربعة موضوع تمكين هيئة/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية من مزاولة نشاطها في مرحلة التأسيس ، أي قبل أن تكون قد تحققت لها موارد ذاتية .

ووفقاً للمادة (٣) من القانون الكويتي ، فإن الدولة تتحمل (المصاريف التأسيسية) ويفهم المعنى ذاته من المادة (٧٧) من القانون العماني ، وإن كانت لا تنص على ذلك صراحة ، وكانت المادة (٦١) من النظام السعودي الملغى تقضي بمنح المؤسسة سلفة أو عدة سلف على حساب إعانات الدولة المنصوص عليها في البند (ب) من المادة (١٧) ، وهي الإعانات السنوية التي تساهم بها الخزانة العامة في تمويل نظم التأمينات . ولم يرد نظير لهذا النص في النظام الجديد ، لأن المؤسسة تجاوزت عند صدوره مرحلة التأسيس .

أما القانون البحريني ، فقد قضى في المادة (١٣٢) منه بمنح الهيئة سلفة أو عدة سلف ، لتمكينها من القيام بالنفقات اللازمة لإدارتها ، إلا أنه يلزم الهيئة بسداد هذه السلفة أو السلف على خمسة أقساط سنوية ، على أن يبدأ سداد القسط الأول في نهاية السنة المالية الثانية من تطبيق القانون .

## الفصل الثاني

### الاشتراكات

تعتبر الاشتراكات، أكثر مصادر تمويل نظم التأمينات الاجتماعية أهمية وشيوعاً، بالنظر لغزارة حصيلتها من جهة، ولأنها تحقق مبدأ التضامن الاجتماعي بفاعلية، من ناحية أخرى .

ومع ذلك، فإن الخلافات بشأنها، متعددة الجوانب، علماً وفقهاً وتشريعاً - ليس هنا مجال الحديث فيها - إلا أنه لا بد من الإشارة - مع استعراض الأحكام المنظمة للاشتراكات في القوانين الخليجية الأربعة - إلى أن التنظيم القانوني للاشتراكات في القانون المقارن، زاخر بالاختلافات في تحديد نسبها، وطريقة تقديرها، وحسابها، وأدائها، . . . إلخ، ويصدق هذا بشكل أو بآخر، على الكثير من التفاصيل التي أوردتها القوانين الخليجية، في هذا الشأن .

#### أولاً - تحديد مقدار الاشتراكات :

(١) العاملون لدى الغير : اعتمدت القوانين الأربعة نظام الاشتراكات وفقاً للأجر، ويقوم هذا النظام على اعتبار أجور المؤمن عليهم وعاء الاشتراكات، واتفقت على أسلوب تحديد مقدار الاشتراك، بنسبة مئوية من هذه الأجور .

غير أن هذه القوانين اختلفت فيما بينها، في تحديد هذه النسبة، وتوزيعها بين المؤمن عليهم وأصحاب العمل، وعلى فروع التأمينات، والجدول التالي يوضح هذه الاختلافات :



## جدول بمقادير الاشتراكات وتوزيعها على فروع التأمينات

ملاحظات	مقدار الاشتراك ومصدره				فروع التأمين	الدولة
	العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب المهن الحرة وأصحاب العمل		العاملون لدى الغير			
	الوزن عليه	صاحب العمل	العامل			
النسبة المئوية للعمالين لدى الغير من أجر الاشتراك وللعمالين لحسابهم الخاص من فئة الدخل الاقراضى . النسبة المئوية من أجر الاشتراك .	٪١٢	٪٧	٪٥	تأمين الشيخوخة* والمعجز والوقاية	اليمن	
	-	٪٣	-	تأمين إصابات العمل		
النسبة المئوية للعمالين لدى الغير من أجر الاشتراك ، وللعمالين لحسابهم الخاص من فئة الدخل الاقراضى .	٪١٨	٪٩	***٪٩	فروع المعاشات	السعودية	
	-	٪٢	-	فروع المخاطر المهنية		
النسبة المئوية من أجر الاشتراك .	-	٪٨	٪٥	تأمين الشيخوخة والمعجز والوقاية	عمان	
	-	٪١	-	تأمين إصابات العمل		
النسبة المئوية للعمالين لدى الغير من أجر الاشتراك والعمالين لحسابهم الخاص ، تصاعدية وفقاً لشرعية الدخل الشهري التي يختارها المؤمن عليه .	من ٪٥ إلى ٪١٥	٪١٠	٪٥	تأمين الشيخوخة والمعجز والوقاية	الكويت**	
	-	٪٢	-	تأمين إصابات العمل		

- \* عدلت النسب القروية في المادة (٢١٣/٢) من القانون الجزئى، بتخفيض حصة صاحب العمل من ٪١١ إلى ٪٧، وحصة العامل من ٪٧ إلى ٪٥ ، بتخفيض الرسوم بقانون رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٦ ، الذي اعير تالياً من أول سبتمبر ١٩٨٦ .
- \*\* تقضى المادة (٦٥) من النظام السموعى الجديد بان تتدفع حصة لتترك على العامل المشترك على النحو الآتى: (٦/١) من أجر الاشتراك ابتداء من تاريخ العمل بهذا النظام وللمدة: ، ثم ترفع بعدها إلى (٥) ، (٧/٧) لمدة ستة اشهرى ، ثم ترفع بعدها إلى (٩) .

ومن هذا الجدول ، نستخلص البيانات المدرجة في الجدول التالي ، لغرض  
التمكن من عقد مقارنة أدق :

إجمالي الاشتراكات	إجمالي اشترك إصابات العمل	إجمالي اشترك تأمين الشيخوخة	إجمالي اشترك صاحب العمل	إجمالي اشترك العامل	البيان الدولة
%١٥	%٣	%١٢	%١٠	%٥	البحرين
%٢٠	%٢	%١٨	%١١	%٩	السعودية
%١٤	%١	%١٣	%٩	%٥	عمان
%١٧	%٢	*%١٥	%١٠	%٥	الكويت

\* بإضافة مساهمة الخزانة العامة تصبح النسبة %٢٥ .

ومنه يتضح :

١ - إن هناك اتفاقاً بين قوانين البحرين وعمان والكويت ، على تحديد  
اشترك العامل ، بنسبة (٥٪) من أجر الاشتراك بينما يحدد النظام  
السعودي هذا الاشتراك بـ (٩٪) ، وتتفق القوانين الأربعة على  
تخصيص حصيلة اشتراكات العمال لتمويل فرع تأمين الشيخوخة  
والعجز والوفاء حصراً .

٢ - إن القوانين الأربعة اختلفت فيما بينها في تحديد إجمالي الاشتراكات  
المفروضة على صاحب العمل لتمويل فرعي المعاشات وإصابات  
العمل ، حيث يتحدد هذا الإجمالي بـ (٩٪) من أجر الاشتراك في

القانون العماني، و (١٠٪) في القانون البحريني، و (١١٪) في النظام السعودي، و (١٢٪) في القانون الكويتي.

٣ - كما اختلفت هذه القوانين في تحديد إجمالي الاشتراكات المخصصة لتمويل فرع المعاشات/ الشيخوخة والعجز والوفاء، حيث بلغ هذا الإجمالي أقل مستوى له في البحرين (١٢٪) من الأجور، بينما تحدد بـ (١٣٪) في عمان، و (١٥٪) في الكويت و (١٨٪) في السعودية.

٤ - ومع أن القوانين الأربعة اتفقت على تحميل صاحب العمل وحده عبء تمويل فرع الإصابات، إلا أنها اختلفت في تحديد نسبة الاشتراك الذي يدفعه لهذا الغرض، وكانت أدنى نسبة في عمان (١٪)، وأعلىها في البحرين (٣٪)، بينما تحددت في كل من السعودية والكويت بـ (٢٪).

٥ - وكحصيلة لكل ما تقدم، تباين إجمالي الاشتراك عن المؤمن عليه الواحد، في الدول الأربع، فكان أدنى إجمالي في عمان (١٤٪)، وأعلىها في السعودية (٢٠٪)، بينما تحدد بـ (١٥٪) في البحرين و (١٧٪) في الكويت.

ولا يمكن الجزم، من خلال هذه المقارنة النظرية، بترجيح أي من هذه التقديرات، حيث أنه من المفروض أن تحديدها قد جرى في ضوء دراسة اکتوارية، بحيث تحقق الموارد، التوازن المالي للنظام، وأي إخفاق في هذا التقدير، ينعكس سلباً - في حالة نقص الموارد المتحققة - على أداء النظام.

على ان التعديل الذي أدخله النظام السعودي الجديد على نسبة الاشتراكات يقتضي الإشارة إلى أن الزيادة الملحوظة فيه عن النظام السابق الذي كان إجمالي الاشتراكات فيه (١٥٪) من أجر الاشتراك مردها إلى اتجاه النظام الجديد إلى زيادة العوائد المقررة فيه للمؤمن عليهم والمستحقين عنهم، مع الحرص على عدم تحمل الموازنة العامة أي أعباء مالية بسبب ذلك . كما يلاحظ من ناحية ثانية أن عبء الزيادة هذه تحمله المؤمن عليهم أنفسهم حيث ارتفعت نسبة اشتراكهم من (٥٪) إلى (٩٪) .

بقيت الإشارة هنا، إلى أن بعض القوانين الخليجية، أجازت إعادة النظر في نسب الاشتراكات هذه :

أ - فالقانون البحريني يقضي في المادة (١٦) منه، بأنه إذا تبين - نتيجة الفحص الاكتواري - وجود عجز في أموال الصندوق، فإن معالجة ذلك تجرى بالأساليب التي نصت عليها المادة، والتي من بينها (زيادة نسبة اشتراكات التأمين التي يلتزم بها، كل من صاحب العمل والعامل المؤمن عليه، أو التي يلتزم بها أحدهما) ويتخذ قرار الزيادة من قبل مجلس الوزراء، بناء على عرض الوزير .

وبهذا فإن القانون البحريني، جعل قرار إعادة النظر في نسبة الاشتراكات، مقتصرأ على الزيادة في الحالة المذكورة، ولم يجز إعادة النظر فيها باتجاه خفضها .\*

---

\* خفّضت نسب الاشتراكات التي يلتزم صاحب العمل والمؤمن عليه بدفعها، في العام ١٩٨٦، بمرسوم بقانون، عدّل النص الوارد بقانون التأمين الاجتماعي، بشأن تحديدها .

ب - وعلى خلاف ذلك، يقضي نص المادة (١٨/٣) من النظام السعودي، أنه يجوز، بقرار من مجلس الوزراء، بناء على اقتراح الوزير، بعد إبداء مجلس الإدارة رأياً مسبباً ومستنداً على دراسة اكتوارية، (تعديل نسب الاشتراكات) المنصوص عليها في الفقرتين (١) و (٢) من المادة ذاتها. مما يفيد أن هذا التعديل يمكن أن يكون بزيادة أو خفض مقدارها.

(٢) العاملون لحسابهم الخاص: وبالرجوع إلى التأمين على العاملين لحسابهم الخاص، فإن كلاً من القانون البحريني، والقانون الكويتي والنظام السعودي، عالج هذا الموضوع معالجة مختلفة:

فمع انعدام وجود أجر يمكن تقدير نسبة الاشتراك على أساسه، فإن هذه القوانين اعتمدت مبدأ تحديد نسبة الاشتراك على أساس دخل افتراضي يحدد بصيغة فئات أو شرائح. المادة (٥٥/أ) من القانون الكويتي، و المادة (٦) من قرار رئيس مجلس الوزراء البحريني رقم (١) لسنة ١٩٩٥ والمادة ١٨/٢ ب من النظام السعودي)، يختار منها المؤمن عليه، الفئة أو الشريحة التي يرغب في أن يجري التأمين عليه، على أساسها. إلا أن الملاحظ أن القوانين الثلاثة، اختلفت في تحديد نسبة الاشتراك من هذه الفئات أو الشرائح.

فالقانون البحريني يقضي بأن يدفع المؤمن عليه اشتراكاً يعادل (١٢٪) من الدخل الافتراضي، وهي النسبة ذاتها من الاشتراكات المخصصة لتمويل فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، ((٥٪) حصة العامل و (٧٪) حصة صاحب العمل)، مما يعني أن المؤمن عليه يتحمل عبء

دفع هاتين الحصتين، وبالاتجاه ذاته أخذ النظام السعودي الجديد، حيث حدد نسبة الاشتراك بـ (١٨٪) من الأجر الافتراضي الذي يختاره المشترك).

أما القانون الكويتي، فقد ألحق به الجدول رقم (٦)، الذي تضمن شرائح الدخل الشهري التي يتمكن المؤمن عليه اختيار أي منها لكي يجري التأمين عليه، على أساسها، والملاحظ على هذا الجدول أنه يقدر نسباً مختلفة للاشتراك تتدرج تصاعدياً حسب مقدار الدخل، تبدأ بـ (٥٪)، وتنتهي بـ (١٥٪)، ومن متابعة هذا التدرج التصاعدي، يستنتج أن القانون الكويتي خفف العبء على المؤمن عليهم الذين يختارون التأمين على الشرائح الدنيا، حيث يفرض نسبة (٥٪) على فئة الدخل (٢٠٠) دينار، صعوداً - بالتدرج - إلى (١٤٪) لفئة الدخل (٦٥٠) ديناراً، ثم يبدأ بفرض اشتراك بنسبة (١٥٪) لفئات الدخل التي تبدأ بـ (٧٠٠) دينار، وهذه النسبة تعادل مجموع حصة كل من العامل وصاحب العمل (٥٪ + ١٠٪)، المخصصة لتمويل فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .

(٣) ويتنقد اعتماد أسلوب تحديد الاشتراكات بنسبة مئوية من الأجور، في تمويل تأمين إصابات العمل، على أساس أن هذا الأسلوب يهمل الاختلاف في حجم المخاطر التي يتعرض لها المؤمن عليهم، إذ يرتبط ذلك بطبيعة الصناعة أو المهنة وظروف العمل السائدة من ناحية، وبكم ونوع الاحتياطات المتخذة للوقاية من هذه المخاطر، من ناحية ثانية .

وعليه فإن هذا الأسلوب ، لا يبدو عادلاً في نظر البعض ، حين يساوي بين أصحاب العمل في نسبة الاشتراكات التي يدفعونها لتمويل هذا التأمين ، مع الاختلاف في عدد الإصابات الفعلية التي تلحق بالمؤمن عليهم ، كما أنه يؤدي إلى إهمال صاحب العمل العناية بتوفير الاحتياطات التي تقي العمال مخاطر الإصابة ، وهو ما يجب أن يكون الهدف أولاً ، إذ ليس المقصود هنا أن نضمن الرعاية بعد الإصابة ، وإنما أن نسعى إلى الحيلولة دون وقوعها ، كلما كان ذلك ممكناً .

وقد تبَّهت بعض القوانين الخليجية إلى هذه المسألة ، حيث أجازت بنصوص صريحة فيها ، تخفيض أو زيادة الاشتراكات المفروضة على صاحب العمل أداؤها ، لتمويل فرع تأمين إصابات العمل ، مراعاة للاعتبارات المتقدمة :

١ - فالقانون البحريني (المادة ٤٨) ، والقانون الكويتي (المادة ٣٣/أ) أجازا تخفيض نسبة الاشتراك في حالات معينة :

ووفقاً للمادة (٤٨) من القانون البحريني ، فإن هذا التخفيض يمكن تحقيقه بواقع الثلث ، متى رخص الوزير ، بقرار منه بعد موافقة مجلس الإدارة ، لصاحب العمل بتحمل قيمة البدلات اليومية في حالة الإصابة ، ومصاريف الانتقال ، وكذلك إذا التزم صاحب العمل بتقديم العناية الطبية ، إذا كان يمتلك مستشفى خاصاً لعلاج عماله\* .

---

\* راجع قرارات الوزير : رقم ١٩ / تأمينات بتاريخ ٢٤ / ١٠ / ١٩٧٦ بشأن تخفيض نسبة الاشتراك لشركة نفط البحرين المحدودة ، ورقم ١ / تأمينات بتاريخ ١٧ / ١ / ١٩٧٧ بشأن شركة ألنيوم البحرين ، ورقم ٢ / تأمينات لسنة ١٩٨٨ بشأن مستشفى البحرين الدولي ، ورقم ١ لسنة ١٩٨٩ بشأن مستشفى الإرسالية الأمريكية .

أما القانون الكويتي ، فإنه يجيز التخفيض في حالتين : الأولى ، إذا تولى صاحب العمل صرف المعونة المالية المستحقة للمؤمن عليه ، والثانية ، إذا كان العمل بحسب طبيعته ، أو الظروف التي يؤدي فيها ، ليس من شأنه أن تنشأ عنه إصابات .

ويلاحظ أن النص الكويتي ، يتفق في الحالة الأولى مع إحدى الحالتين الواردين في القانون البحريني ، ويعالج حالة لم ترد لها معالجة في القانون الأخير .

وفي الحقيقة ، ليس في الحالتين اللتين ذكرهما القانون البحريني ، والحالة الأولى التي ذكرها القانون الكويتي ، ما ينطوي على الربط بين مقدار الاشتراك والمخاطر المتحققة ، لأن قيام صاحب العمل بتقديم العناية الطبية ، والإعانة المالية ، يسقط مبرر التزامه بالتأمين على عماله لهذا الغرض ، مما يترتب عليه بالنتيجة سقوط التزامه بدفع اشتراك عن هذا التأمين .

إلا أن الحالة الثانية التي أوردها القانون الكويتي ، يلحظ فيها مثل هذا الربط ، مع ملاحظة أن النص الذي عالجها ، اشترط لجواز التخفيض أن يكون العمل ، بحسب طبيعته ، أو الظروف التي يؤدي فيها ، (ليس من شأنه أن تنشأ عنه إصابات) . فهذا النص ، بصيغته هذه ، يبدو تطبيقه مستحيلاً ، إذ لا يمكن أن يوجد عمل - أيّاً كانت طبيعته ، أو الظروف التي يؤدي فيها - ، يمكن أن يوصف بأنه ليس من شأنه أن تنشأ عنه إصابات . ثم ، إذا وجد هكذا عمل ، فإن ذلك يجب ألا يكون مبرراً لتخفيض الاشتراك ، بل للاعفاء من الالتزام بالتأمين ، ومن ثم دفع الاشتراك .



أخيراً، أن أيّاً من القوانين الخليجية، لم يجعل التخفيض حافزاً، يكافأ به صاحب العمل الذي يتخذ احتياطات الوقاية، على نحو يحقق خفضاً في عدد الإصابات التي تلحق المؤمن عليهم الذين يعملون لديه .

٢ - من ناحية أخرى، أجاز كل من النظام السعودي (المادة ١٨ / ١)، والقانون البحريني (المادة ٤٩)، والقانون الكويتي (المادة ٣٣ / أ)، زيادة نسبة الاشتراك حتى الضعف\* .

وتحدد هذه القوانين الحالات التي تجوز فيها الزيادة على النحو التالي :

- إذا رفض صاحب العمل، التقييد بالتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم .  
(البحريني - السعودي) .

- إذا ثبت أن صاحب العمل لم يتخذ الاحتياطات الكفيلة بوقاية عماله من إصابات العمل . (الكويتي) .

- إذا كان العمل بحسب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها، من شأنه زيادة نسبة الإصابات، مهما اتخذ صاحب العمل من احتياطات .

وهذا الحكم انفرد به القانون الكويتي، وهو يقيم رابطة بين - الزيادة - وحجم المخاطر، على نحو سليم .

---

\* تخضع لائحة تطبيق فرع الأخطار المهنية في السعودية الصادرة بالاستناد الى النظام الملغي، زيادة نسبة الاشتراك للتدرج، حيث تنص في المادة (٢ / ٢) على أن يكون معدل الاشتراكات بعد الزيادة بواقع (٢.٥٪) عن الشهر الأول، و (٣٪) عن الشهر الثاني، و (٤٪) عن كل شهر من الأشهر التالية التي يستمر صاحب العمل خلالها مخالفاً لقواعد الصحة والسلامة .

## ثانياً - الأجر الذي يحسب على أساسه الاشتراك :

يعتبر موضوع تحديد المقصود بالأجر الذي يحسب على أساسه الاشتراك ، واحداً من أعقد المسائل التي تواجه نظم التأمينات .

فإذا كان من السهل أن يقال ، أن الاشتراك يجب أن يحسب على أساس إجمالي الأجر الكلي الذي يتقاضاه المؤمن عليه فعلاً ، لأن هذا فيه فائدة لكل من نظام التأمينات والمؤمن عليه شخصياً ، فإن اعتراضات كثيرة تثار ضد هذا الرأي بالنظر لتعقد طريقة حساب الأجر ، التي ابتعدت كثيراً عن صيغة الأجر الجزافي المحدد على أساس وحدات الزمن ، وسعت إلى ربط الأجر بالإنتاج من خلال العديد من الأساليب الفنية في حساب مقداره النهائي ، كما سعت إلى إضافة العديد من الملحقات والتمّمات إلى الأجر الأساس لغايات واعتبارات معينة ، مما جعل - في النتيجة - الأجر الذي يحصل عليه العامل ، غير ثابت المقدار ، إذ يتغير مقداره من شهر إلى آخر . ولهذا عمدت نظم التأمينات إلى تجنب الأجهزة المسؤولة عن التطبيق ، بعض المشكلات العملية الناتجة عما تقدم ، واعتمدت لهذا الغرض ، مناهج تتمثل أساساً في :

(١) وضع تعريف للأجر ، لأغراض نظام التأمينات .

(٢) تحديد ما يدخل في الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراك من متممات وإضافات .

(٣) تحديد طريقة حساب الأجر المحدد على أساس وحدات الإنتاج .

(٤) تثبيت مقدار الأجر الذي يحسب الاشتراك على أساسه فترة من الزمن ، تكون في العادة سنة كاملة .

وستتعرف على موقف القوانين الأربعة من هذه المسائل تباعاً:

### (١) تعريف الأجر لأغراض نظام التأمينات :

تضمنت القوانين الأربعة تعريفاً للأجر على التفصيل الآتي :

١ - القانون البحريني : يعرف الأجر في المادة (٦/٤) منه ، على أنه : كل ما يعطى للمؤمن عليه ، نقداً ، بصفة دورية أو منتظمة ، مقابل عمله ، سواء كان يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة أو بالقطعة أو بالإنتاج .

وتورد المادة (١٧) من القانون في بعض فقراتها أحكاماً بشأن حساب الاشتراكات ، حيث تقرر :

أ - تحسب اشتراكات التأمين ، المنصوص عليها في هذا القانون ، على أساس مجموع الأجور ، التي يقبضها المؤمن عليه شهرياً .

ب - يضم للأجر ، في جميع الأحوال ، عناصر الأجر الأخرى ، التي تصرف نقداً ، للمؤمن عليهم ، بصفة دورية أو منتظمة ، ويحددها وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، بقرار منه .

وقد حدد الوزير هذه العناصر، في المادة الأولى من قراره رقم (٤/ تأمينات)، بتاريخ ١٩٧٦/٨/٢٥، حيث جاء فيها، أنها تتمثل في الآتي:

- ١ - الأجر الأساس، سواء كان يصرف بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة أو بالقطعة أو بالإنتاج.
- ٢- العمولة، وهي النسبة المئوية التي تعطى للممثلين التجاريين، ومندوبي شركات التأمين، والوسطاء، والفئات المماثلة، سواء اقتصر الأجر على هذه النسبة، أو يكون ذلك بالإضافة إلى أجر ثابت.
- ٣ - النسبة المئوية من ثمن المبيعات، أو من الإيرادات التي يحصل عليها العامل، سواء استحققت بالإضافة إلى أجر ثابت، أو تكون هي كل الأجر الذي يحصل عليه.
- ٤ - الهبة (الإكرامية)، متى جرى العرف بدفعها، وكانت لها قواعد تسمح بضبطها.
- ٥ - تعويض غلاء المعيشة.
- ٦ - تعويض أعباء العائلة.
- ٧ - بدل الاغتراب.
- ٨ - بدل السكن النقدي.
- ٩ - بدل الانتقال الثابت.
- ١٠ - الأجر الإضافي المستديم.
- ١١ - المكافأة (البونس) التي تدفع سنوياً، مقسومة على (١٢).

وحيث أن الحصيلة النهائية لما يحصل عليه العامل من العمولة والنسبة المثوية والهبة (الإكرامية)، غير ثابتة المقدار، فقد تضمن النص حكماً يقضي بأن يؤخذ (متوسط ما تناوله العامل خلال السنة السابقة، وبالنسبة للعاملين الجدد يسري في شأنهم متوسط العامل المماثل).

ويلاحظ على المنهج الذي اعتمده المشرع البحريني، في تحديد الأجر الذي يحسب على أساسه الاشتراك، ما يأتي:

- انه استبعد الأجر العيني الذي يحصل عليه المؤمن عليه، حتى لو كان قابلاً للتقويم بالنقد، ويبدو أن سبب هذا الاستبعاد، هو الرغبة في تجنب المشكلات العملية التي يثيرها هذا التقويم.

- أنه أدخل في مفهوم الأجر، بعض ما ليس منه، وهو ما ورد في (٩) (بدل الانتقال الثابت)، لأن هذا البديل لا يعتبر أجراً، بل تعويضاً عن نفقات يتحملها العامل بسبب العمل، لا يؤدي حصوله عليه إلى زيادة حقيقية في دخله.

- إنه اعتبر (الأجر الإضافي المستديم) عنصراً في أجر الاشتراك، ورغم عدم وضوح المصطلح، فإنه يبدو أن المقصود به هو الأجر عن العمل الإضافي، الذي يؤديه العامل على نحو دائم، ولا يتفق هذا مع ما تقضي به المادة (٧٩) من قانون العمل في القطاع الأهلي، التي حددت الحالات التي يجوز تشغيل العامل فيها ساعات إضافية، وهي جميعاً تتصف بصفة الاستثناء المؤقت، وليس الديمومة.

٢ - النظام السعودي : لم يورد النظام تعريفاً للأجر لأغراضه ولكنه نص في الفقرة (١/أ) من المادة (١٩) على أن (تحسب الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرة الأولى والفقرة (٢/أ) من المادة السابقة على أساس الأجر الأساسي الشهري الذي يتقاضاه المشترك ، وتحدد اللائحة ما يعدّ أجراً أساسياً ، ويجوز للائحة أن تضيف إلى الأجر في مجال حساب الاشتراكات أيّاً من البدلات والمنافع العينية المستحقة للمشارك . . . )

وبمقارنة هذا النص بنظيره في النظام الملغي ، نجد أن النص في النظام الجديد (ضيق) مفهوم الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب مقدار الاشتراك ، فبعد أن كان النص في القانون الملغي يقضى بحساب الاشتراك على أساس (مجموع الأجور التي يقبضها المؤمن عليه ، والمنافع التي تقدم له بصورة عينية) ، قضى النص الجديد بأن يحسب الاشتراك - كقاعدة عامة على أساس (الأجر الأساسي الذي يتقاضاه المشترك) مع جواز أن تضيف اللائحة إليه (البدلات والمنافع العينية المستحقة للمشارك) .

وبالرجوع إلى لائحة التسجيل والاشتراكات الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٢٨ / تأمينات) ، في ٢٥ / ١٠ / ١٤٢١ هـ ، نجد أنها قد عرّفت الأجر الأساسي في المادة (١) فقرة (٩) بأنه ما يحصل عليه المشترك الذي يخضع للنظام بصفة إلزامية مقابل عمله بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب مهما كانت طريقة أدائه أو حسابه بعد استبعاد . . . الخ . كما أن اللائحة اعتبرت في حكم الأجر الأساسي العمولة والنسب المثوية من المبيعات والنسب المثوية من الأرباح سواء اقتصر الأجر عليها أو كانت مضافة إلى أجر ثابت .

وتورد المادة (١٦) من اللائحة تحديداً لأجر الاشتراك حيث تنص على أن يخضع لحسم الاشتراك المنصوص عليه في المادة (١٨) من النظام، ما يتقاضاه العامل المشترك نظير عمله مما يندرج تحت أي من العناصر التالية، وبما لا يتجاوز مبلغ (٤٥٠٠٠) خمسة وأربعين الف ريال شهرياً:

أ - الأجر الأساسي المنصوص عليه في الفقرة (٩) من المادة (١) من هذه اللائحة، سواء كان يصرف بالشهر، أو بالأسبوع، أو باليوم أو بالقطعة، أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الانتاج

ب - بدل السكن النقدي وفق القيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والمشارك.

ج - بدل السكن العيني وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الراتب الأساس عن شهرين، واستثناء من هذا الحكم يعفى السكن العيني في الحالات التي يقدرها المحافظ.

والنص الأخير، يمثل النص الوحيد بشأن المنافع التي أشارت إليها المادة (١/١٩) من النظام الملغي، التي تقدم للعامل بصورة عينية، إذ لم يرد حكم بشأن تقدير أي منافع عينية أخرى، ويبدو أن التطبيق العملي لهذا النص في المملكة العربية السعودية جابهته مصاعب استدعت تعديله بقرار الوزير رقم (٤٦/ تأمينات) بتاريخ ١٧/٦/١٤٠١ هـ الذي أجاز استثناء السكن العيني من الخضوع لحسم الاشتراك، حيث قضت المادة الثانية من القرار، بأنه (يجوز تطبيق التعديل، فيما تضمنه من إمكان إعفاء السكن العيني من حسم الاشتراك، على الحالات التي لم يتم فيها بعد، سداد كامل الاشتراكات عن السكن العيني، عن فترات سابقة على صدور القرار).

(٣) القانون العماني: حيث عرّف القانون العماني في المادة (٨/٢) الأجر بأنه (كل ما يعطى للمؤمن عليه نقداً أو عيناً، بصورة دورية أو منتظمة، مقابل عمله، أيّاً كانت طريقة تحديده، أو هو مجموع الراتب الأساسي، دون أية إضافات، بخلاف العلاوة الدورية، إن وجدت).

فهذا النص عرّف الأجر، تعريفين متعارضين، أحدهما يوسع معناه ليشمل كل ما يعطى للعامل نقداً أو عيناً، وبذلك فهو ينصرف إلى الأجر الكلي، والآخر يضيق المقصود به، فيقتصره على الراتب الأساسي، مضافاً إليه العلاوة الدورية، إن وجدت. وبذلك يكون المقصود به الأجر الأساسي حصراً.

على أن المادة (١٣) من القانون ذاته، تقضي بأن (تحسب اشتراكات التأمين المنصوص عليها في هذا القانون، على أساس الأجر الأساسي الذي يتقاضاه المؤمن عليه).

وبهذا يكون القانون العماني، قد ضيق مفهوم الأجر لغرض حساب الاشتراك، وإذا كان هذا يتصف بالسهولة، إلا أنه يفقد النظام موارد ذات أهمية كبيرة، كما يقلل من الحقوق التي يحصل عليها المؤمن عليهم، لأنها تحسب، كما هو معلوم، على أساس الأجر المدفوع عنه الاشتراك.



(٤) القانون الكويتي: لهذا القانون خصوصية في معالجته موضوع الأجر الذي يحسب على أساسه الاشتراك، بسبب سريان أحكامه على العاملين في القطاع الحكومي، والعاملين في القطاع الأهلي والنفطي.

فبالنسبة للفئة الأولى، تقضي الفقرة (م/١) من المادة (١) بأن المقصود بالمرتب، هو (المرتب الأساسي مضافاً إليه العلاوة الاجتماعية، بما في ذلك العلاوة المقررة عن الأولاد).

وبالنسبة للفئة الثانية، يقصد بمرتبتها وفقاً للفقرة (م/٢) من المادة ذاتها، الأجر طبقاً لأحكام القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ - قانون العمل في القطاع الأهلي - وبالرجوع إلى هذا القانون، نجد مادته (٢٨) تقضي بأنه يقصد بالأجر: ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي، مضافاً إليه (كل ما يتقاضاه عادة من علاوات ومكافآت أو عمولة أو منح أو هبات دورية).

ولم يزد قرار وزير المالية رقم (١٠) لسنة ١٩٧٧، بشأن قواعد حساب وأداء الاشتراكات والمبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية، هذا التعريف وضوحاً. فالفقرة (أ) من المادة (٥)، كررت المقصود بالمرتب الذي تحسب على أساسه الاشتراكات في القطاع الحكومي، مع إضافة جملة استبعدت صراحة (ما يمنح عيناً للمؤمن عليه، عوضاً عن هذه العلاوات).

أما الفقرة (أ) من المادة (٦) بشأن المرتب الذي تحسب على أساسه الاشتراكات، في القطاعين الأهلي والنفطي، فقد كررت تماماً نص المادة (٢٨) من قانون العمل، دون زيادة أو نقصان، فلم تزده وضوحاً. مع الإشارة إلى أن فقه قانون العمل ينتقد أصلاً هذا النص، لعدم دقته، حيث يصف بالدورية كل الإضافات التي تلحق بالأجر، بينما لا يتفق هذا الوصف مع طبيعة بعضها.

وتجدر الإشارة هنا إلى قرار وزير المالية رقم (٢) لسنة ١٩٧٨، بشأن قواعد حساب مرتب المؤمن عليه في بعض الحالات\*.

أخيراً، يعطينا العرض التفصيلي المتقدم الفرصة لاستنتاج هام، هو أن القوانين الأربعة، اختلفت فيما بينها اختلافات جذرية، في تحديد المقصود بالأجر الذي يحسب على أساسه الاشتراك.

---

\* إضافة الى ما ذكر في المتن يحدد القرار الوزاري الكويتي رقم (٢) سنة ١٩٧٨ طرقاً خاصة لحساب مرتب بعض فئات المؤمن عليهم وهم:

- المعين في القطاع الحكومي بمكافأة إجمالية أو مرتب مقطوع (١م).
- المؤمن عليه الذي يعمل في القطاع الحكومي ويؤدي عمله خارج الكويت (٢م).
- المؤمن عليه الموفد من بعثة أو المصرح له باجازه دراسية (٣م).
- المؤمن عليهم في القطاعين الحكومي والاھلي الذين يتقاضون أجورهم على أساس نسبة من الارباح (٤م).

كما حددت المادة (٣/١) من المرسوم بقانون رقم (١٢٨) سنة ١٩٩٢ بنظام التأمين التكميلي المقصود بالمرتب لأغراض هذا النظام بأنه (ما يتقاضاه المؤمن عليه من مقابل نقدي لقاء عمله الاصلی - بعد استبعاد المرتب المنصوص عليه في التأمين الأساسي - راجع للتفصيل النص الكامل للمادة وكذلك قرار وزير المالية رقم (١) سنة ١٩٩٧ بشأن تحديد العناصر التي تدخل ضمن المرتب في التأمين التكميلي).

ولن ندخل في دراسة تفصيلية لهذه النصوص لكونها تبحث في جزئيات يختص بها قانون واحد من بين القوانين موضع الدراسة.

وبعضها يضيّق مفهوم الأجر، ليقصره على الأجر الأساسي الذي يتقاضاه المؤمن عليه. وهذا ما ذهب إليه القانون العماني. بينما يأخذ النظام السعودي بهذا الاتجاه - كأساس - ويجيز أن تضاف إليه أي من البدلات والمنافع العينية.

## (٢) بعض قواعد حساب الأجر الذي يقدر على أساسه الاشتراك :

تعتمد القوانين الأربعة - كما تم ذكره - قاعدة استيفاء الاشتراك على أساس الأجر الذي يحصل عليه المؤمن عليه، فعلاً أو حكماً، وهي للوصول إلى تحديد هذا الأجر، تضع من ناحية، العديد من القواعد التي تحدد المقصود بهذا الأجر، وقد سبق استعراضها، كما تضع من ناحية ثانية، حلولاً للمشكلات الناتجة عن عدم تقاضي بعض فئات العمال أجورها على أساس شهري، ومن هذه الفئات :

### الفئة الأولى - العاملون على أساس القطعة أو الإنتاج :

الذي يميز هذه الفئة عن فئة العاملين بأجر شهري، هو أن مقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل، من أفرادها، يتوقف على عدد القطع أو الوحدات التي ينجزها، ومن ثم فإن هذا المقدار يتباين من شهر إلى آخر، كما أنه في بعض الحالات قد يستغرق إنتاج الوحدة الواحدة فترة زمنية تتجاوز الشهر، ولهذا اضطرت القوانين الأربعة إلى اعتماد (متوسط الأجر) الذي يتقاضاه العامل من هذه الفئة، إلا أنها اختلفت في تحديد الفترة الزمنية التي يتخذ متوسط أجرها أساساً لحساب الاشتراك.

ففي السعودية، تقضي الفقرة (١/أ) من المادة (١٩) بأن تحدد اللائحة كيفية تحديد أجور الاشتراك للعمال المشتركين الذين تحدد اجورهم حسب الإنتاج) وقد حددت لائحة التسجيل والاشتراكات الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٢٨/ تأميمات بتاريخ ٢٥/١٠/١٤٢١ هـ في مادتها الثامنة الفقرة رقم (١) على أن يحسب الأجر الشهري للمشارك الذي يتقاضى أجره بالقطعة أو بنسبة من الأرباح من حجم المبيعات أو حسب الإنتاج على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه مدة عمله الفعلية في السنة السابقة. وبالنسبة للمشاركين الجدد يؤخذ متوسط أجر مشترك مثل في ذات المنشأة أساساً للحساب).

أما في البحرين، فقد نصت المادة (١٨) من القانون على أن يحسب الأجر الشهري (على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية، في الشهور الثلاثة الأخيرة، وبالنسبة للعمال الجدد، يؤخذ متوسط أجر العامل المماثل أساساً للحساب). إلا أن الغريب هنا أن المادة (٢) من قرار وزير العمل رقم (٤) تأميمات لسنة ١٩٧٦، جاءت بحكم مخالف لنص القانون، حيث قضت بحساب هذا الأجر على أساس (المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل عن مدة عمله الفعلية، في السنة السابقة). وهذه المخالفة تؤدي بالضرورة إلى إهمال النص الوارد في القرار الوزاري، وإعمال النص الوارد في القانون.

وفي عمان، تقضي المادة (١٣) من القانون بحساب الأجر على (أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية في الشهور الثلاثة الأخيرة)، وسكت النص عن بيان كيفية حساب هذا المتوسط، إذا قلت مدة خدمة العامل عن ثلاثة أشهر.

ولم يورد القانون الكويتي نصاً في هذا الشأن، إلا أن المادة (٧) من قرار وزير المالية رقم (١٠) لسنة ١٩٧٧ عالجته بالنص على أن تحسب الاشتراكات على أساس (متوسط ما يتقاضونه من مرتب عن أيام العمل الفعلية، في شهر الالتحاق بالخدمة، ثم تحسب من شهر يناير، على أساس متوسطها، خلال الشهور الثلاثة السابقة عليه، أو خلال مدة العمل بالقطعة أو الإنتاج، إن قلّت عن ذلك).

### الفئة الثانية - العاملون بأجور يومية :

عالجت بعض القوانين الخليجية موضوع حساب الأجر الشهري للعمال بأجور يومية .

فنصّت المادة (١٧) من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية الجديدة على حساب هذا الأجر (بضرب الأجر اليومي في (٣٠) ويكون الناتج هو الأجر الشهري الذي يخضع لحسم الاشتراك) دون أي اعتبار لما إذا كانت الراحة الأسبوعية بأجر أم لا .

ووفقاً للمادة (١٨) من القانون البحريني، والمادة (٢) من قرار وزير العمل رقم (٤) تأمينات لسنة ١٩٧٦، فإن حساب هذا الأجر يكون (بضرب الأجر اليومي في (٣٠)، دون أي اعتبار لما إذا كانت الراحة الأسبوعية مأجورة أم لا .

وتقضي المادة (٨٥) من القانون الكويتي، والمادة (٦/د) من قرار وزير المالية الكويتي رقم (١٠) لسنة ١٩٧٧، بأنه (في حساب المرتب الشهري لمن لا يتقاضون مرتباتهم مشاهرة، تحدد أيام العمل في الشهر بثلاثين يوماً، فيما عدا من لا تصرف لهم مرتبات عن الراحة الأسبوعية، فيحدد عدد أيام العمل في الشهر بستة وعشرين يوماً).

### (٣) الحد الأدنى والأعلى لأجر الاشتراك :

اتفقت قوانين البحرين وعمان والكويت ، على وجوب ألا يقل الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراك عن حد معين ، إلا أنها اختلفت في تحديد هذا الحد :

فالقانون البحريني (المادة ١٩) ، والقانون العماني (المادة ١٤) يقضيان بوجوب ألا يقل هذا الأجر ، عن الحد الأدنى المقرر للأجور\* .

أما القانون الكويتي المادة (١/م) فقد حدد هذا الأجر بمبلغ معين ، لا يجوز الاشتراك على أساس أجر يقل عنه ، وهذا المبلغ هو مائتان وثلاثون ديناراً ، مع الإشارة الى أن القانون الكويتي أجاز للوزير ، بعد موافقة مجلس الإدارة ، تغيير هذا الحد .

اما النظام السعودي الجديد فقد خلا من نص مماثل لقوانين البحرين وعمان والكويت بينما لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية الجديدة الصادرة تنفيذاً للنظام الجديد فقد عالجت هذا الموضوع حيث أوجبت في مادتها التاسعة عشرة فقرة (١) ألا يقل الاشتراك الشهري الذي يؤدي عن أي مشترك عن مبلغ الاشتراك المقدر لعامل يتقاضى أجراً شهرياً قدرة (٤٠٠) ريال ويحسب الاشتراك الشهري على هذا الاساس إن كان الأجر الفعلي يقل عن ذلك سواء بالنسبة لحصة المشترك أو صاحب العمل ويقتصر هذا الحكم على تحديد الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية .

---

\* إذا لم يكن قد أقر مثل هذا الحد الأدنى ، فإن تنفيذ هذا النص يبقى معطلاً .

كما ان اللائحة التنفيذية قد أوجبت تطبيق الحكم السابق على العامل المتدرج المشترك في النظام واذا كان العامل المتدرج لا يتقاضى أجراً فقد ألزمت صاحب العمل أن يتحمل الاشتراك الذي يستحق على المشترك بالاضافة الى إلتزامه بوصفه صاحب عمل .

من ناحية أخرى ، فقد أحدث النظام الجديد نصاً يقضي بأن (يكون الحد الأعلى للاجر الخاضع للاشتراك خمسة واربعين الف ريال شهرياً ، ويجوز لللائحة زيادة هذا الحد تبعاً لما يتبين من مراجعة مستويات الأجور بين مدة زمنية وأخرى) (المادة ١٩ / ١ / ب) كما قضت الفقرة (٢) من المادة (١٩) بالألا تؤدي الاشتراكات (عن الزيادات التي تطرأ على أجر اشتراك العامل ابتداء من تاريخ بلوغه سن الخمسين إلا في حدود النسبة التي تحددها اللائحة ، بعد مراعاة مستويات الاجور والصور المختلفة للزيادات التي تطرأ عليها .

#### (٤) تحديد الشهر الذي يحسب الاشتراك على أساس أجره :

مع كل ما يحققه تعريف الأجر لأغراض حساب الاشتراك ، ووضع قواعد خاصة بحساب مقدار الأجر في حالات معينة ، من فوائد عملية تساعد في الوصول إلى تحديد أجر الاشتراك ، ومن ثم تقدير مقدار الاشتراك ، فإن مقدار الأجر الذي يحصل عليه المؤمن عليه فعلاً كل شهر ، قد لا يتصف بالثبات ، إذ يتغير من شهر إلى آخر ، مما يلقي على عاتق الجهاز المسؤول عن إدارة نظام التأمينات ، أن يتابع ويدقق التطورات التي تطرأ على الأجر ، ويتأكد من مدى صحتها ، ومن ثم من صحة حساب الاشتراك ذاته .

ومع أن استيفاء الاشتراك على أساس الأجر الفعلي الذي يحصل عليه المؤمن عليه، يحقق في الغالب من الحالات، فوائد له ولإدارة نظام التأمين، إلا أن هذه الفوائد، تجري التضحية بها - أحياناً - تجنباً للمشكلات العملية التي أشرنا إليها.

وبمراجعة موقف القوانين الخليجية من هذه المسألة، نلاحظ أن القانون الكويتي يقرر في المادة (٨٦) أن (تحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل في القطاع الحكومي والشركات المملوكة للدولة بالكامل، وتلك التي تقتطع من مرتبات المؤمن عليهم فيها، على أساس مرتب كل شهر).

وموقف القانون الكويتي هذا، يجد تبريره في أن اعتماد مرتب كل شهر في القطاع الحكومي، لا يثير المشكلات التي أشرنا إليها. حيث التنظيم الدقيق للسجلات الخاصة بالمرتبات، وحيث تنعدم مبررات التهرب من دفع الاشتراكات، لانتفاء مصلحة صاحب العمل - في القطاع الحكومي - من مثل هذا التهرب.

وفي معالجتها التفصيلية لهذه المسألة، نجد أن هذه القوانين، تقضي بما يلي:

١ - النظام السعودي: تقضي المادة (١٩/٣) من هذا النظام بأن (تحدد في اللائحة كيفية حساب الاشتراكات، ويجوز أن تنص اللائحة على أن تحسب الاشتراكات على أساس الأجور المشار إليها في الفقرة (١/أ) المقبوضة فعلاً شهراً بشهر مع ما يطرأ عليها من خفض أو زيادة، أو أن تحسب شهراً بشهر دون أن تتأثر هذه الأجور بأي خفض طارئ، أو أن تحسب كل أشهر السنة التأمينية على أساس الأجور المتفق عليها



الخاضعة للاشتراك خلال أول شهرين من السنة، أو أن ينص على اشتراكات مقطوعة دفعة واحدة، أو على اشتراكات تُحدد حسب درجات الأجر، وذلك فيما يخص بعض فئات المشتركين، وفي جميع الأحوال تحسب التعويضات على أساس الأجر التي حددت بموجبها مبالغ الاشتراكات المستحقة).

وبالرجوع إلى لائحة التسجيل والاشتراكات الجديدة الصادرة استناداً إلى النظام الجديد نجد أن مادتها (٢١) فقرة (٢/أ) تقضي بأن تكون الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل وتلك التي تقتطع من أجر المشتركين خلال السنة على أساس كامل أجر الاشتراك المتفق عليه المستحق في محرم أو يناير من كل سنة حسب التقويم المتبع لدى صاحب العمل.

أما بالنسبة للمشاركين الذين يلتحقون خلال السنة فقد قضت المادة (٢١/٢/ب) من اللائحة بأن تحسب اشتراكاتهم على أساس كامل أجر اشتراك الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى نهاية السنة التأمينية ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين في الفقرة (٢/أ) من المادة (٢١) من اللائحة.

كما أن المادة (٢٢) من نفس اللائحة أجازت - استثناءً من أداء الاشتراكات على أساس أجر الاشتراكات الفعلية التي يتقاضاها المشتركون، وذلك في الحالات التي يرى فيها أن الأخذ بهذا الأسلوب أكثر ملاءمة وفيه تيسير لأصحاب العمل.

٢ - القانون البحريني: تقضي المادة (١٧) من هذا القانون بحكم مماثل لحكم اللائحة السعودية، فهي تنص على أنه (يجوز أن تحسب

الاشتراكات المستحقة عن كل شهر من شهور السنة، سواء التي يؤديها صاحب العمل، أو تلك التي تقتطع من أجور المؤمن عليهم شهرياً، على أساس الأجر الكامل عن شهر يناير من كل سنة.

وبالنسبة للعاملين الذين يلتحقون بخدمة صاحب العمل، بعد شهر يناير، فتحسب الاشتراكات على أساس الأجر الكامل عن الشهر الذي التحقوا فيه بالخدمة، وذلك حتى آخر شهر ديسمبر، ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين بالفقرة السابقة.

كما يجوز بالنسبة لبعض فئات المؤمن عليهم، أن تؤدي الاشتراكات على أساس مبلغ مقطوع، بدفعة واحدة عن السنة بكاملها، أو عن جزء أو أجزاء منها، أو أن تحدد اشتراكات التأمين بحسب درجات فئات الأجر).

وبمراجعة قرار وزير العمل رقم (٤) تأمينات لسنة ١٩٧٦، نجد أن المادة (٨) منه تقضي بأن تحسب الاشتراكات على أساس أجر شهر يناير من كل سنة، وفي حالات التطبيق الفعلي لأول مرة، تحسب على أساس أجر شهر التطبيق، وفي حالة الالتحاق بالعمل بعد شهر يناير، أو بعد شهر التطبيق، فتحسب اشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذي التحقوا فيه بالعمل، حتى آخر شهر ديسمبر، ثم يعتمد أجر شهر يناير في السنة التالية.

٣ - القانون الكويتي: يلاحظ على هذا القانون، أنه عالج هذا الموضوع، بالنسبة للاشتراكات في القطاعين الأهلي والنفطي، بمنهج مختلف عن منهجه الذي اعتمده في القطاع الحكومي، الذي سبقت الإشارة إليه.

فوفقاً للمادة (٨٥) من هذا القانون، (تحسب الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل في القطاعين الأهلي والنفطي - عدا الشركات المملوكة للدولة بالكامل - وتلك التي تقتطع من مرتبات المؤمن عليهم العاملين لديه، خلال سنة، على أساس المرتب عن شهر يناير من كل سنة.

أما الذين يلتحقون بالخدمة في غير هذا الشهر، فتحسب اشتراكاتهم على أساس مرتب الشهر الذي التحقوا فيه، وذلك حتى أول يناير التالي، ثم يعاملون بعد ذلك، على الأساس المبين في الفقرة السابقة.

ويسري حكم الفقرة السابقة، على من ينطبق عليهم هذا القانون لأول مرة\*.

من خلال هذا الاستعراض نستنتج:

أ - إن القوانين الثلاثة اعتمدت عملياً أسلوب تحديد الاشتراك على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل في الشهر الأول من السنة (محرم/يناير)، تبعاً للتقويم الذي تعتمده الدولة. (هجري/ميلادي).

ب - إن القوانين الثلاثة اعتمدت بالنسبة للعمال الذين يلتحقون بالعمل بعد الشهر الأول من السنة، أجر الشهر الذي يلتحقون فيه بالعمل. وبالنسبة للعمال الذين يطبق عليهم القانون لأول مرة،

---

\* إن قصد المشرع الكويتي هو ما قرره القرار الوزاري البحريني، بشأن اعتماد أجر شهر التطبيق في هذه الحالة.

أجر شهر التطبيق، ويستمر ذلك - في الحالتين - حتى نهاية السنة، ثم يعتمد في السنة التالية لسنة الالتحاق بالعمل، أو التالية لسنة التطبيق لأول مرة، أجر الشهر الأول منها.

ج - إن نصوص كل من النظام السعودي والقانون البحريني، تسمح باعتماد الأجر الذي يتقاضاه المؤمن عليه فعلاً عن كل شهر، وأساليب أخرى ذكرها صراحة، أما القانون الكويتي، فهو يعتمد أجر كل شهر في القطاع الحكومي، بينما لا تسمح صراحة بنصوصه باعتماده في القطاعين الأهلي والنفطي.

#### (٥) اشتراك المؤمن عليه الذي يعمل لدى أكثر من صاحب عمل :

قد يرتبط العامل بعقود عمل، مع أصحاب عمل متعددين، تخضع منشأتهم لقانون التأمينات، والأصل - في هذه الحالة - أن إجمالي أجور المؤمن عليه التي يحصل عليها عن أدائه هذه الأعمال مجتمعة، هو الأجر الذي يحسب على أساسه الاشتراك، ومن ثم المزايا التي يحصل عليها من نظام التأمين، لأن أي خطر مؤمن ضده، يتحقق فعلاً يؤدي إلى انقطاع هذه الأجور - مجتمعة - على نحو دائم أو مؤقت.

ويتفق ما تقدم مع أحكام المادة (٢٠) من لائحة التسجيل والاشتراكات والمادة (٣) من لائحة تعويضات فرع المعاشات في المملكة العربية السعودية الصادرتين تنفيذاً للنظام الجديد، وكذلك حكم المادة (٢١) من القانون البحريني، اذ تقضي هذه المواد، على نحو أو آخر، بأن مجموع الأجور التي يتقاضاها المؤمن عليه من أصحاب العمل

المتعددين هو أجره المعول عليه في حساب الاشتراك وفي تسوية حقوقه وحقوق المستحقين عنه . الا أن المادة (٢١) من لائحة التسجيل والاشتراكات في المملكة العربية السعودية قد حددت سقفاً أعلى لمجموع الاشتراكات لا يتجاوز (٤٥٠٠٠) خمسة واربعين ألف ريال شهرياً فإن تجاوز هذا القدر يخفض ما يخضع لحسم الاشتراك لدى كل من أصحاب العمل الذين يعمل لديهم المشترك بنسبة تتناسب مع الأجر المستحق لديه منسوباً الى مجموع الأجور .

أما القانون الكويتي ، فقد عالج هذه المسألة معالجة مختلفة ، حيث أورد بشأنها المادة (١٤) ، ضمن مواد الباب الثالث منه (في تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الأهلي والنفطي وأعضاء مجلس الأمة) ، مقررأ فيها أنه (إذا كان المؤمن عليه يعمل في أكثر من عمل من الأعمال الخاضعة لأحكام هذا الباب ، اقتصر اشتراكه على العمل الأصلي ، ويصدر قرار من الوزير بالشروط الواجب توافرها لاعتبار العمل أصلياً) . وقد أصدر الوزير قراره رقم (١٣) لسنة ١٩٧٧ ، في هذا الشأن ، ومؤدى ما تقدم أن الاشتراك في هذه الحالة لن يحسب إلا على أساس الأجر الذي يحصل عليه العامل من العمل الذي تضافى عليه صفة العمل الأصلي .

### ثالثاً - المكلف بدفع الاشتراك :

سبق بيان ، أن القوانين الأربعة تعتبر الاشتراكات ، أهم مصادر تمويل نظم التأمينات الاجتماعية ، وإنها لهذا السبب ، تفرض أداءها على كل من صاحب العمل والعامل ، بنسب مختلفة ، توزع حصيلتها على النحو الذي سبق بيانه ، لتمويل فروع التأمينات .

وتعتبر هذه القوانين، أن صاحب العمل هو المسؤول عن تسديد الاشتراكات إلى الهيئة/ المؤسسة، وتكلفه لهذا الغرض، باقتطاع الاشتراك المفروض على العامل من أجره، إذ أن هذه القوانين، تعتمد أسلوب (الخصم عند المنبع) قاعدة أساسية في جباية اشتراكات العمال\*، لما لهذا الأسلوب من مزايا عملية كبيرة، وتقييم مسؤولية صاحب العمل عن اقتطاع الاشتراكات وتسديدها، وفقاً لما سيرد بيانه لاحقاً، ليس باعتباره المكلف بعبء الاشتراك، وإنما باعتباره المكلف باقتطاعه.

وينص كل من النظام السعودي (المادة ١٩ / ٤)، والقانون البحريني (المادة ٢٨)، والقانون العماني (المادة ١٦) وقرار وزير المالية الكويتي رقم (١٠) لسنة ١٩٧٧ المادتين (٢٨ - ٢٩) صراحةً على ما تقدم، فهي تقضي بإلزام صاحب العمل بدفع كامل الاشتراكات المستحقة عليه وعلى العامل المؤمن عليه إلى الهيئة/ المؤسسة، وتحمله وحده المسؤولية عن ذلك، وتخوله أن يقتطع من أجر المؤمن عليه، ما يقع على عاتقه من اشتراك، في كل مرة يدفع إليه أجره.

ويتقدم النظام السعودي والقانون البحريني خطوة أخرى، بالنص صراحة على أنه (إذا أهمل صاحب العمل اقتطاع اشتراك العامل حين دفع الأجر، فليس له أن يقتطع هذا الاشتراك فيما بعد، بأية صورة من الصور). وليس المقصود بهذا النص، جعل صاحب العمل مكلفاً بعبء اشتراك العامل، وإنما تحميله مسؤولية تعويض الهيئة/ المؤسسة، عن إخلاله بالتزامه باقتطاع الاشتراك من أجر العامل في الموعد الدوري للوفاء بالأجور.

---

\* تم اعتبار ذلك كقاعدة أساسية، لأن بعضها أجاز في أحوال معينة، جباية الاشتراكات بطريقة لصق الطابع. (المادة ٧ / ١٩ سعودي)، (المادة ٣٢ بحريني).

إلا أن هذه القاعدة، تخرج عليها هذه القوانين أحياناً:

(١) فمن ناحية، نجد أن هذه القوانين تحمّل صاحب العمل عبء اشتراكات العامل، في حالات وقف العقد غير المأجور، أو كون الأجر الذي يحصل عليه العامل أقل من الحد الأدنى لأجر الاشتراك.

فوفقاً للمادة (٢١/٢/أ) من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية الصادرة استناداً إلى النظام الجديد، والمادة (٢٣) من القانون البحريني، والمادة (٦) من قرار وزير العمل البحريني رقم (٤) تأمينات لسنة ١٩٧٦\*، فإن ما يدفعه صاحب العمل إلى الهيئة/ المؤسسة، يعتبر قرصاً على العامل، يسترده صاحب العمل منه، وفقاً للقواعد المقررة في قانون العمل\*\*.

أما المادة (١٥) من قانون التأمينات الكويتي، فهي تنص على أن يتحمل صاحب العمل هذه الاشتراكات، في الحالتين المذكورتين، دون أن يكون له استرداد ما دفعه من العامل، وبهذا يجعله مكلفاً بعبء هذه الاشتراكات، دون أن يكون له الرجوع بما دفع على المؤمن عليه.

وتعالج المادة (٢١/٤/أ) من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية موضوع اعارة أحد المشتركين بمنشأة خاضعة للنظام بمنشأة أخرى غير خاضعة مع استمرار صلته بالمنشأة الأولى ففي هذه الحالة تستمر المنشأة

---

\* الملاحظ على القانون البحريني أنه أسهب في معالجة الكثير من المسائل التفصيلية في نصوصه، ثم عاد وكرر هذه المعالجة مجدداً في القرارات الوزارية، ومن ذلك الكثير من التفاصيل الخاصة بحساب الاشتراكات وتسديدها.

\*\* المقصود بذلك ما تقضي به المادة (١٩/١/أ) من النظام السعودي، والمادة (٧٤) من القانون البحريني، بشأن استرداد القروض بأقساط لا تتجاوز (١٠٪) من أجر العامل.

الأولى في دفع الاشتراكات للمؤسسة بما فيها حصة المشترك ويمكنها الاتفاق مع الجهة المستعيرة على طريقة استرداد ما أدته .

أما إذا كانت إعارة العامل المشترك الى منشأة خاضعة فان المنشأة المعار إليها تلتزم بتطبيق النظام على هذا العامل كما لو كان واحداً من عمالها المشتركين .

والى ذلك ذهب القانون البحريني في المادة (٧) منه (ويتكرر حكمها في المادة (٧) من قرار وزير العمل رقم (٤) تأمينات لسنة ١٩٧٦م) إلا انها لم تفرق بين المنشأة التي أعير اليها العامل المشترك إذا ما كانت خاضعة للنظم أو غير خاضعة كما فعلت اللائحة التنفيذية للنظام السعودي .

(٢) من ناحية أخرى ، فإن هذه القوانين تحمّل المؤمن عليه - كقاعدة - عبء اشتراكاته واشتراكات صاحب العمل ، عند طلب حساب مدد الخدمة التي لا يتقاضى عنها أجراً ، ضمن مدة التأمين (المادة ١٦ كويتي) ، أو طلب ضم مدد خدمة سابقة (المادة ٣٥ بحريني) .

#### رابعاً - أداء الاشتراكات :

لكي تنتظم الموارد المالية لنظم التأمينات ، لابد من انتظام سداد الاشتراكات التي تمثل المورد الأهم من بينها ، ولهذا عينت القوانين الأربعة بتنظيم هذه المسألة الحيوية :

(١) جميع هذه القوانين ، حددت المدة التي يجب أن تؤدى الاشتراكات خلالها إلى الهيئة/ المؤسسة .



فوفقاً للمادة (٩٠) من القانون الكويتي، تكون الاشتراكات واجبة الأداء في (أول الشهر التالي للشهر المستحقة عنه)، مع إعفاء صاحب العمل من أداء الفائدة التأخيرية (إذا تم السداد خلال عشرة أيام من تاريخ وجوب الأداء، (المادة ٩١).

أما القوانين الثلاثة الأخرى (المواد: ٥/١٩ سعودي، ٢٧ بحريني، ١٥ عماني) فقد اعتبرت الاشتراكات واجبة الأداء، (خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحقة عنه الاشتراكات).

(٢) وفرضت هذه القوانين فوائد تأخيرية على صاحب العمل، الذي يتأخر عن تسديد الاشتراكات في الموعد الذي حدده، واختلفت في تسميتها ونسبتها:

فهي في النظام السعودي (إضافة قدرها (٢٪) من الاشتراك المستحق عن كل شهر أو جزء شهر تأخير). (المادة ٥/١٩).

وفي القانون البحريني (فائدة قدرها (٥٪) من الاشتراك المستحق عن كل شهر تأخير، أو جزء من الشهر) (المادة ٣١).

وجاء القانون العماني حالياً من فرض فوائد تأخيرية على صاحب العمل الذي يتأخر عن تسديد الاشتراكات وتمت معالجة هذا النقص بإصدار المرسوم السلطاني رقم (٩٧/٦٠) الذي عدل المادة (١٧) من القانون، حيث أضاف النص المعدل في حالة ما إذا امتنع صاحب العمل أو تأخر عن سداد الاشتراكات المحددة في المواعيد المنصوص

عليها في المادة (١٥) إلى الحالات المذكورة في النص الأصلي وفرض على صاحب العمل المخالف أداء مبلغ إضافي يقدر بنسبة (٥, ١٣٪) من الاشتراكات .

وفي القانون الكويتي (مبلغ إضافي بواقع (١٪) شهرياً من المبالغ التي تأخر في سدادها، وذلك عن المدة من تاريخ وجوب أدائها، حتى تاريخ السداد).

(٣) كما فرضت هذه القوانين غرامة على صاحب العمل (الذي لم يؤدي الاشتراكات على أساس الأجور الحقيقية)، اختلفت القوانين في نسبتها:

فهي في القانون البحريني (مبلغ إضافي . . . قدره ٢٠٪ من الاشتراكات التي لم يؤديها) . (المادة ٢٩).

وفي القانون العماني، (مبلغ إضافي . . . قدرة (١٣.٥٪) من الاشتراكات التي لم يؤديها) . (المادة ١٧).

وفي القانون الكويتي (مبلغ إضافي يوازي (١٠٪) من الاشتراكات التي لم يؤديها) . (المادة ٩٢).

ويبدو أن النظام السعودي، يخضع ما تقدم لحكم المادة (٦٢) منه، إذ يعتبرها مخالفةً لأحكام القانون، تفرض عليها الغرامة المحددة في هذه المادة .

وندرج في الجدول التالي - لأغراض المقارنة - ما سبقت الإشارة إليه في (٢) و (٣):

القانون	الفائدة التأخيرية	الغرامة عن اشتراك يقل عن الأجر الحقيقي
السعودي	٢٪	عقوبة الغرامة وفقاً للمادة (٦٢) من النظام
البحريني	٥٪	٢٠٪
عماني	١٣.٥٪	١٣.٥٪
الكويتي	١٪	١٠٪

ومن هذا الجدول يتضح أن أكثر القوانين تشدداً في معالجة هاتين المسألتين، هو القانون العماني، ونلفت النظر إلى أن مثل هذا التشدد مطلوب هنا، لأن صاحب العمل يوازن بين ما ترتبه عليه المخالفة في الحالتين من جزاءات، وما تحققه له من فوائد، وهو دون شك، متى وجد في الاشتراكات التي يتأخر في دفعها، أو في الاشتراكات التي لا يسدها أصلاً، بسبب مخالفة القواعد الصحيحة في حسابها، (ائتماناً رخيصاً)، فهو سيتخلف في الغالب عن السداد.

## الفصل الثالث مكافأة نهاية الخدمة

سبقت الإشارة إلى أن كلاً من القانون البحريني والعماني والكويتي، نص على اعتبار مكافأة نهاية الخدمة، المستحقة للمؤمن عليه عن مدة خدمته السابقة مباشرة، على تطبيق قانون التأمينات عليه، من مصادر تمويل نظم التأمينات الاجتماعية، وخصصت حصيلة هذه المكافأة لتمويل فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة. (المواد: ٢/١٥ و ٢/٣٣ بحريني، ٤/٢٠ عماني، ١١/ثالثاً كويتي).

إلا أن هذه القوانين اختلفت فيما بينها في بعض التفاصيل الخاصة بهذه المسألة، وذلك على النحو التالي:

(١) يجعل كل من القانون العماني (المادة ٤/٢٠)، والقانون الكويتي (المادة ٣/١١) أداء المكافأة المستحقة للمؤمن عليه، عن المدة السابقة على الاشتراك في التأمين، واجباً على صاحب العمل، دون أن يعلق ذلك على رغبة العامل، ويقضي القانون الكويتي في الفقرة (ثالثاً ب) من المادة (١١) بأن (تستحق هذه المكافأة على صاحب العمل عند بدء اشتراك المؤمن عليه في هذا التأمين)، بينما يغفل القانون العماني إيراد مثل هذا النص.

أما القانون البحريني، فهو يوقف التزام صاحب العمل بدفع هذه المكافأة إلى الهيئة، على رغبة العامل، ويلزم صاحب العمل بموافاة الهيئة، خلال الشهر الأول من تطبيق القانون عليه، بقائمة معتمدة

منه، أو من المفوض عنه (تتضمن اسم كل عامل مؤمن عليه. وتاريخ التحاقه بالخدمة، وقيمة المكافأة المستحقة له، حتى تاريخ خضوعه للتأمين، وذلك بالنسبة لمن رغب في احتساب مدة خدمة سابقة على الاشتراك في التأمين، مقابل مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له)\*.

(٢) يجعل القانون البحريني الأصل أن يؤدي صاحب العمل المكافأة المستحقة دفعة واحدة، فإذا تخلف عن أدائها في الموعد المحدد، فرضت عليه غرامة تأخيرية بنسبة (٢٠٪) (المادة ٢٩). إلا أنه يجيز تقسيطها على خمس سنوات، يدفع صاحب العمل كل قسط في نهاية كل سنة، مقابل فائدة قدرها (٥٪) سنوياً، وفي حالة التأخير عن دفعها مع فوائدها في ميعاد استحقاقها، تعتبر واجبة الأداء للهيئة العامة، ويلتزم صاحب العمل بسدادها لها، فور مطالبته بها كتابياً، بخطاب مسجل بعلم الوصول، علاوة على المبالغ الإضافية المذكورة في (المادة ٢٩) و (المادة ٣٠ من القانون)\*\*.

أما القانون الكويتي، فهو ينص في المادة (١١/١ ثالثاً/ب)، على وجوب أن تؤدي المكافأة (دفعة واحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء اشتراك المؤمن عليه في هذا التأمين، أو على أقساط وفقاً للجدول رقم (٤) المرافق لهذا القانون، وبالشروط الواردة فيه). ويورد هذا الجدول (قيمة القسط السنوي، أو الشهري لبلغ ١٠٠ دينار)، وعلى مدد سداد

---

\* جاءت معالجة القانون البحريني لهذه المسألة في نصوص عديدة متناثرة في ثناياه، منها المواد (١٥/٢ و ٢٩ و ٣٠ و ٣٣/٢ و ٣٥ و ٩٦)، وعلى نحو لا ينسجم مع ضرورة مراعاة وحدة المعالجة.

\*\* كرر القانون البحريني بعض هذه الأحكام الخاصة بالتقسيط في المادة (٩٦)، دون أي مبرر لذلك.

مختلفة تتراوح بين (٥ و ٣٠ سنة)، ومنها يتضح أن القسط يؤدي بفائدة مضافة إلى أصل المبلغ .

ويجيز القانون العماني في المادة (١٨) تقسيط المبالغ المستحقة نظير مكافأة نهاية الخدمة عن المدة السابقة على الاشتراك في التأمين، على خمسة أقساط سنوية، على الأكثر، ويدفع صاحب العمل كل قسط في نهاية كل سنة، مع فائدة على ما تبقى من المبلغ، تحدد بقرار من الوزير، بناء على اقتراح مجلس الإدارة، بشرط ألا تزيد نسبتها على (٣٪).

ونلفت النظر هنا، إلى أن تدني نسبة الفائدة المفروضة على المبالغ المقسطة، تشجع أصحاب العمل على طلب التقسيط، وتحرم نظام التأمينات من فرصة استثمار هذه المبالغ .

(٣) يعتبر كل من القانون البحريني والكويتي مكافأة نهاية الخدمة المسددة عن المؤمن عليه إلى نظام التأمينات، مغطياً للاشتراكات عن مدة خدمته السابقة على اشتراكه في التأمين .

فوفقاً للمادة (٩٦) من القانون البحريني، تقوم الهيئة بعد سداد المكافأة من قبل صاحب العمل، عن عماله المؤمن عليهم (بإخطار كل من المؤمن عليهم، بقيمة المبلغ الذي خصه، والمدة التي حسبت له ضمن مدة الاشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، مقابل هذا المبلغ، وتمسك الهيئة حساباً خاصاً لكل عامل بالمبلغ المذكور، وبالمدة المضمونة لحسابه في التأمين)، ويتضح من هذا النص أن المدد المضافة، تتناسب

مع مقدار المكافأة المسددة، وهذا ما تقرره صراحة المادة (٣٥) من القانون ذاته، فإذا رغب في ضم مدد أخرى، كان له ذلك، بمراجعة أحكام المادة (٣٦).

والقانون الكويتي، يعالج هذا الموضوع باتجاه مماثل، فوفقاً للمادة (٣٠) منه (تدخل مدة خدمة المؤمن عليه السابقة على اشتراكه، والتي تدفع عنها مكافأة نهاية الخدمة، طبقاً لأحكام البند (ثالثاً) من المادة (١١) من هذا القانون، ضمن مدة الاشتراك في هذا التأمين، متى كانت متصلة حتى تاريخ العمل بأحكام هذا الباب.

أما إذا كانت المدة السابقة قد انتهت في القطاعين الأهلي والنفطي، قبل التاريخ المشار إليه في الفقرة السابقة، فلا تحسب ضمن مدة الاشتراك، إلا طبقاً للشروط والقواعد والجداول، وفي الحدود التي يصدر بها قرار من الوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة)\*.

وتحمل الفقرة (خامساً) من المادة (١١) من القانون (الخزانة العامة) عبء دفع الفرق بين مجموع مكافأة نهاية الخدمة المسددة إلى المؤسسة، والمبالغ الكافية لحساب مدة الخدمة السابقة للمؤمن عليهم العاملين في القطاعين الأهلي والنفطي، ضمن مدة الاشتراك في هذا التأمين، وتبين إجراءات تحديد هذا الفرق وطريقة أدائه.

---

\* صدر القرار رقم (٥) لسنة ١٩٨٠، بهذا الشأن.

ونظّم المشّرع العماني هذا الموضوع بموجب المرسوم السلطاني (٩٧/٦٠) والذي قضى بإضافة المادة (٢٢ مكرر) والتي تنص على «تحسب للمؤمن عليه ضمن المدة المحسوبة لتقدير معاش الشيخوخة والعجز والوفاة، أو لتقدير المكافأة، مدد الخدمة السابقة على تاريخ العمل بقانون التأمينات الاجتماعية شريطة أن يكون صاحب العمل قد سدد عن تلك المدد للهيئة مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في الفقرة ٤ من المادة ٢٠».

وبهذا النص المضاف أصبحت المكافأة مورداً لتمويل فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة من ناحية وسبباً لاعتبار مدة الخدمة المؤداة عنها، خدمة لأغراض حساب الحقوق في هذا الفرع من ناحية أخرى.

## الفصل الرابع الالتزامات المالية الناشئة عن التغطية بنظم التأمين الأخرى

قد يكون المؤمن عليه، سبقت تغطيته بنظم تأمين أخرى، قبل اشتراكه بنظام التأمينات الاجتماعية، وهذه النظم إما أن تكون نظام المعاشات الخاص بالعاملين في الحكومة، أو نظم معاشات وادخار خاصة، وقد عاجلت بعض القوانين الخليجية، موضوع مدد الخدمة المغطاة بهذه النظم، والاشتراكات المدفوعة عنها، ومدى إمكانية ضمّها إلى مدة الخدمة المغطاة بنظام التأمينات الاجتماعية، والالتزامات المالية التي تنشأ عن هذا الضم إذ اعتبرت هذه الالتزامات من بين موارد نظام التأمينات، وذلك على خلاف فيما بينها:



## أولاً - مدد الخدمة المغطاة بنظام معاشات العاملين بالحكومة :

يجعل القانون البحريني في المادتين (٤ / ١٥) و (٥ / ٣٣) منه : المبالغ التي تؤديها الهيئة العامة لصندوق التقاعد الحكومي ، في حالة تحويل اشتراكات المؤمن عليه وفوائدها عند انتقاله من القطاع الحكومي إلى القطاع الذي يعامل فيه بقانون التأمين الاجتماعي ، من بين موارد صندوق التأمينات الاجتماعية .

وعالجت المادة (٣٠) من القانون العماني حالة تعيين أحد الأشخاص العاملين بقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين ، بالقطاع الخاص ، وخضوعه لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية أو العكس ، حيث ألزمت كلاً من صندوق المعاشات والمكافآت ، والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، بتحويل حصيلة الاشتراك التي اقتطعت من مرتبه ، وحصلة الحكومة التي أديت لحسابه ، أو حصيلة حصة العامل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء ، وحصلة صاحب العمل وحصلة الخزانة العامة التي أديت لحساب المؤمن عليه ، إلى الجهة التي يعامل بقانونها .

وأجاز القانون الكويتي في المادة (٢٨) منه ضم المدة المحسوبة وفقاً لأحكام قوانين معاشات ومكافأة التقاعد للعسكريين إلى مدد التأمين لأغراض بابه الثالث ، وذلك وفقاً للشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير بعد موافقة مجلس الإدارة ، يحدد قواعد تقدير الاحتياطي الذي يحول إلى صندوق تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاء للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الاهلي والنفطي كما قرر في مادته (٢٩) إدخال مدة خدمة المؤمن عليه المحسوبة في المعاش وفقاً لأحكام المرسوم

الاميري رقم (٣) لسنة ١٩٦٠ «المرسوم بقانون بشأن معاشات ومكافآت التقاعد للموظفين المدنيين» ضمن مدة الاشتراك في التأمين لأغراض الباب الثالث .

وخلال النظام السعودي من نصوص تعالج هذه المسألة .

## ثانياً - نظم المعاشات والادّخار الخاصة :

عاجت قوانين التأمينات الاجتماعية ، موضوع نظم المعاشات والادخار الخاصة ، القائمة عند نفاذها ، أو المحدثه بعد ذلك ، على نحو اختلفت في تفاصيله :

(١) فالقانون البحريني ، يقضي في المادة (٩٣) منه بأن : تجمّد\* جميع النظم الخاصة ، المنشأة لدى أصحاب العمل الخاضعين لأحكام هذا القانون ، اعتباراً من تاريخ سريانه ، وسواء كانت هذه النظم متعلقة بالادخار أو المعاشات أو العوائد أو المدفوعات أو غير ذلك ، وسواء كانت قد أنشئت لديهم بمقتضى اتفاقات خاصة بينهم وبين موظفيهم وعمالهم ، أو أنشئت بإرادة أصحاب العمل منفردين ، ويستمر استثمار أموالها لصالح المستفيدين منها ، حتى تتم تصفيتها أو إنشاء نظم بديلة لها .

---

\* عبارة (تجمّد) هذه ، غريبة على لغة القانون ، وهي لا تفيد على نحو واضح ما إذا كان المقصود بها ، الإلغاء المطلق ، أو الوقف المؤقت .

وتشكل بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية لجنة لمراجعة أصول هذه النظم، سواء كانت ثابتة أو منقولة.

وتحدد المادة (٩٤) ما يدخل ضمن الأموال المشار إليها في المادة السابقة، وتقضي في فقرتها الأخيرة صراحة بأن (يتوقف اشتراك كل من العمال وأصحاب العمل في هذه النظم، اعتباراً من تاريخ سريان القانون عليهم).

وتقضي المادة (٩٥) بأن تعتبر أموال النظم الخاصة المذكورة سابقاً، التي تحول للهيئة العامة، بناء على رغبة العامل كتابة، من أصول الهيئة العامة، فور نقل ملكيتها، ويمسك بها حساب خاص لديها، للرجوع إليه عند الاقتضاء.

وتقوم الهيئة العامة بإخطار كل موظف وعامل بقيمة ما يخصه منها، وبالمدة المضمومة لحسابه في مدة الاشتراك في التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة، مقابل أيلولتها إليها، وتبين المادة (٣٥)، من القانون طريقة حساب هذه المدة، كما تتيح فقرتها الأخيرة للمؤمن عليه، إذا رغب في ذلك، استلام مستحقاته في هذه النظم، عند انتهاء خدمته، ولا تحسب له، في هذه الحالة، أية خدمة لتقرير معاش الشيخوخة والعجز والوفاة، للفترة التي سبقت تطبيق القانون.

وتجيز المادة (٩٥) لوزير العمل تقسيط هذه الأموال على مدى خمس سنوات بفائدة قدرها (٥٪) سنوياً، على غرار تقسيط المبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة، وهذا لا يقوم على مسوغات واضحة نظراً

للفرق الجوهرية بين المبلّغين، ذلك أن الأموال الخاصة بنظم المعاشات والادخار هي أموال مستقلة عن أموال صاحب العمل، يفترض تواجدها في الصندوق كاملة، لاستخدامها للأغراض المخصصة لها قانوناً في أي وقت، بخلاف مبالغ مكافأة نهاية الخدمة التي يتعين على صاحب العمل سدادها دفعة واحدة، في وقت قد يكون غير مستعد فيه لذلك.

(٢) وعلى خلاف منهج القانون البحريني، جاءت المادة (٣) من نظام التأمينات السعودي، حيث تقضي:

١ - يجوز للوزير أن يضع قواعد تميز لأصحاب العمل - بشكل منفرد أو مجموعة من أصحاب العمل - بإحداث منشأة خاصة للرعاية، (نرجح أن يكون المقصود بهذه المنشأة الخاصة هو نظام للتأمين الخاص، رغم أن المصطلح الوارد في النص لا يدل على ذلك على نحو صريح ومباشر)، غايتها منح عمالهم وعائلات عمالهم - إذا اقتضت الحال -، منافع إضافية علاوة على تلك المنصوص عليها في هذا النظام، على أن تتضمن هذه القواعد شروط إحداث المنشأة وكيفية إدارتها وتصفياتها.

٢ - لا تخل أحكام هذا النظام بما يكون قد اكتسبه المشترك أو أفراد عائلته من منافع نقدية للتأمينات الاجتماعية أحدثتها منشآت خاصة من قبل.

ولم يعالج النظام السعودي موضوع تحويل مستحقات العامل من هذه النظم، إلى المؤسسة، لغرض حساب مدد خدمته السابقة لأغراض التأمينات الاجتماعية.

(٣) وللقانون العماني موقف ثالث من هذه المسألة، فالمستفاد من مادته (١٩) أن نظم التقاعد الخاصة، القائمة عند نفاذ القانون، تعامل على النحو الآتي:

١ - النظام الذي يديره رب العمل، ويوفر مزايا أفضل من تلك التي توفرها الهيئة (المقصود هنا، هو المزايا المقررة بقانون التأمينات)، يصدر الوزير، بناء على اقتراح مجلس الإدارة قراراً باستثناء رب العمل من تطبيق أحكام القانون، ويشتمل القرار على الضوابط اللازمة للإشراف على ذلك النظام، ومراجعة حساباته بصفة دورية، للتأكد من مدى ملاءمته لتغطية الالتزامات المترتبة عليه.

٢ - الأنظمة التي توفر المزايا ذاتها، التي توفرها الهيئة، أو أقل منها، يصدر الوزير، بناء على اقتراح مجلس الإدارة قراراً بإدماجها في الهيئة، ويحدد القرار القواعد والإجراءات والمواعيد لهذا الإدماج.

ومن مقتضيات عملية الإدماج هذه، حساب خدمة المؤمن عليه لأغراض قانون التأمينات الاجتماعية.

أخيراً، يستفاد من أحكام القانون العماني، أنه لا يسمح بإقامة نظم خاصة، لاحقة على تطبيقه.

(٤) أما القانون الكويتي فله معالجته الخاصة لهذه المسألة:

١ - فهو من جهة، يحتفظ للمؤمن عليهم الذين كانوا يستفيدون من نظم معاشات أو مكافآت أو ادخار، تقرر لهم حقوقاً تزيد على مكافأة نهاية الخدمة المقررة في قانون العمل، التي يلتزم صاحب العمل بتسديدها إلى المؤسسة، نظير حساب الخدمة السابقة لأغراض قانون التأمينات، بكامل حقوقهم في هذه الزيادة، ويقرر في المادة (٨٢) أن (تحسب هذه الزيادة عن كامل مدة خدمة المؤمن عليه، سواء في ذلك مدة الخدمة السابقة أو اللاحقة للاشتراك في المؤسسة). ويوجب أن يؤدي صاحب العمل هذه الزيادة كاملة إلى المؤسسة، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه، دون إجراء أي تخفيض، وتصرف للمؤمن عليهم أو المستحقين عنهم، ولو لم يؤديها صاحب العمل، خلال المدة المشار إليها.

٢ - ومن جهة ثانية، تجيز المادة (٨٣) من هذا القانون لصاحب العمل (أن ينشئ نظاماً للمعاش أو الادخار أو التأمين، يتضمن مزايا إضافية أو تكميلية لهذا القانون). كما تجيز (إبرام عقود عمل جماعية أو مشتركة بين صاحب العمل والعمال، تتضمن مزايا معاش أو ادخار أو تأمين، تكميلية أو إضافية). وتجيز أخيراً (أن تتولى المؤسسة صرف المعاشات التي تقررها الأنظمة أو العقود

المشار إليها، وفقاً للشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة).

وإذا كان لا بد من المفاضلة هنا، بين اتجاهات القوانين الأربعة، في معالجة هذه المسألة، فاتجاه القانون الكويتي هو الأفضل، (ويقترّب منه إلى حد ما النظام السعودي)، لأنه يفصل بين كل من نظام التأمينات الاجتماعية، والنظم الخاصة للمعاشات والادخار، ويجيز قيامها معاً، سواء كانت الأخيرة سابقة على نفاذه أم لاحقة عليه، مادامت تحقق مزايا إضافية للمؤمن عليهم.

## الفصل الخامس تحصيل ديون التأمينات الاجتماعية

عنيت القوانين الأربعة بموضوع تحصيل ما قد ينشأ لنظام التأمينات الاجتماعية من ديون في ذمة أصحاب العمل - على وجه الخصوص - من اشتراكات تأخر سدادها، أو مكافأة نهاية خدمة أو غيرها، وكذلك الفوائد والغرامات الناشئة عن التأخر في التسديد، ووضعت تنظيماً قانونياً لهذا الغرض، أبرز ملامحه ما يأتي:

### أولاً - تقدير الاشتراكات والاعتراض عليه:

تحسب الاشتراكات، على أساس البيانات التي يتقدم بها صاحب العمل، على نماذج تعدها هيئة/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية، في المواعيد المحددة قانوناً لذلك.

فإذا تأخر صاحب العمل في تقديم هذه البيانات، حسبت الاشتراكات على أساس آخر بيان قدم منه، إلى حين حساب الاشتراكات المستحقة فعلاً.

وفي حالة عدم تقدم صاحب العمل بالبيانات المطلوبة، أو عدم وجود سجلات لديه تتضمن هذه البيانات، تتولى الهيئة/ المؤسسة تقدير ذلك، مع إعطاء صاحب العمل الحق في الاعتراض على هذا التقدير. (المادة ١٠٤) بحريني، (المادة ٨٩) كويتي، وفقاً للإجراءات، وأمام الجهات التي تحددها:

(١) فالقانون البحريني يجيز في المادة (١٠٤) لصاحب العمل الاعتراض أمام الهيئة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ استلامه، إخطاراً منها، بخطاب مسجل بعلم الوصول، بقيمة الاشتراكات المحسوبة، وكذلك المبالغ الأخرى المستحقة عليه للهيئة - ويلزم القانون الهيئة بأن ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إليها، فإذا رفضت الاعتراض، كان للمعترض أن يطلب منها، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ فوات المدة المشار إليها، أو من تاريخ تسلمه قرار الهيئة برفض اعتراضه - عرض النزاع على لجنة فض المنازعات.

ولكل من الهيئة وصاحب العمل، الطعن في قرار اللجنة، أمام المحكمة المدنية الكبرى، خلال الثلاثين يوماً التالية لإبلاغه لصاحب الشأن، بخطاب مسجل بعلم الوصول، وإلا صار الحساب نهائياً.

وبهذا يكون القانون البحريني، قد أقام نظاماً للاعتراض على ثلاث مراحل، اثنتان منها إدارية، والأخيرة قضائية، وعبر إجراءات تستغرق وقتاً طويلاً نسبياً.



(٢) وقيم النظام السعودي في المادة (٦١) منه، وفي المواد (٥٩ - ٦٣) من لائحة التسجيل والاشتراكات، نظاماً للاعتراضات (ضد أي قرار صادر عن أي جهاز مختص في المؤسسة العامة، يتعلق بوجوب التسجيل أو الاشتراكات أو التعويضات) (المادة ٥٨) من النظام الملغي. وتحدد المادة (٥٩/ب) من اللائحة من بين الحالات التي يجوز الاعتراض فيها (تحديد الأجر الخاضع لحسم الاشتراكات، أو تحديد قيمة هذه الاشتراكات، أو غرامات التأخير).

ومع أن المادة (٦١) من النظام الجديد وقبلها المادة (٥٨) من النظام الملغي تنص على أن (يقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى بالتسلسل، بالنسبة للجهاز الذي صدر عنه القرار المعارض عليه) فإن المادة (٦٠) من لائحة التسجيل والاشتراكات، أجازت للمعارض أن يتقدم بالتماس بإعادة النظر في القرار، إلى الجهاز الذي أصدره، خلال شهر من تاريخ إخطاره بالقرار، على أن يكون التماسه هذا، متضمناً أسباب التماس إعادة النظر، وطلبات الملتمس.

فإذا رفض الالتماس، أو لم يبت فيه خلال خمسة عشر يوماً من تقديمه، جاز له أن يقدم اعتراضه إلى الجهاز الأعلى، خلال شهرين من تاريخ إخطاره برفض الالتماس، أو من تاريخ نهاية خمسة عشر يوماً التي مضت على تقديم الالتماس، دون البت فيه حسب الحال.

وتحدد المادة (٦١) من النظام، المقصود بالجهاز الأعلى، على النحو التالي:

---

\* يوجد عدم انسجام واضح بين الفقرتين (١) و (٢) من المادة (٦١) من اللائحة، مما يجعل نص الفقرة الثانية مبهماً تماماً.

١ - محافظ المؤسسة ، بالنسبة للقرارات المتخذة من مدير المكتب .

٢ - مجلس الإدارة بالنسبة للقرارات المتخذة من المحافظ .

من ناحية أخرى ، تجيز الفقرة (٣) من المادة (٦١) من لائحة التسجيل والاشتراكات ، لمحافظ المؤسسة ، لأسباب مبررة ، قبول النظر في الاعتراض المقدم بعد فوات المواعيد المقررة .

وأخيراً ، يجيز النظام (الفقرة (٢) من المادة (٦١)) للمعترض ، الذي لم يقبل اعتراضه عن طريق التسلسل المذكور ، أن يتقدم إذا اقتضى الحال (بشكوى أمام اللجنة المختصة بالنظر في قضايا العمل) .

(٣) ولم يتضمن القانون العماني ، أية نصوص تعالج الموضوع الذي نحن بصدده ، ويمكن تدارك هذا النقص بتضمين القرار الوزاري الذي تشير إليه الفقرة الأخيرة من المادة (١٣) من القانون التي تقضي بأن (يصدر الوزير ، بناء على اقتراح مجلس الإدارة ، قراراً بالمواعيد والشروط التي تتبع في تحصيل الاشتراكات والمبالغ الأخرى ، المستحقة للهيئة طبقاً لأحكام هذا القانون وبعض الأحكام المنظمة لمسألة تقدير الاشتراكات والاعتراضات على هذا التقدير) .

(٤) أما القانون الكويتي ، فهو يقيم نظاماً للاعتراضات ، أكثر يسراً وبساطة مما تقدم عرضه في القانونين البحريني والسعودي ، فموجب المادة (٨٩) من هذا القانون ، لصاحب العمل أن يطعن في قرار المؤسسة بتقدير الاشتراكات على مرحلتين :

١ - تظلم يتقدم به صاحب العمل ، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقرار المؤسسة ، أمام لجنة (يصدر بتشكيلها وقواعد الفصل في التظلم أمامها قرار من الوزير)\* .

ويجب على اللجنة أن تبت في الطلب أو التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه ، ويعتبر انقضاء هذا الميعاد ، دون صدور قرار في الطلب أو التظلم ، بمثابة قرار بالرفض .

٢ - طعن يتقدم به صاحب الشأن في القرار الصادر من اللجنة المشار إليها ، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره به ، أو انقضاء الميعاد المحدد للبت في التظلم ، أيهما أسبق . (الفقرة الأخيرة من المادة ١٠٧) أمام محكمة الاستئناف في دائرتها المدنية والتجارية (المادة ١٠٩) .

## ثانياً - الوفاء بمستحققات التأمينات من قبل الخلف :

تجمع القوانين الأربعة ، (المواد : ١١٥ بحريني ، ٣٩ من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية ، ٦٨ عماني ، ٩٩ كويتي) على أن مستحققات التأمينات الاجتماعية بذمة صاحب العمل ، لا تنقضي\*\* بوفاته وانتقال المنشأة إلى الورثة ، أو بحل المنشأة أو تصفيتها أو إدماجها في غيرها أو تجزئتها ، أو انتقالها بالوصية أو البيع أو التنازل للغير ، وغير ذلك من التصرفات .

وتقيم القوانين الأربعة تضامناً بين صاحب العمل السابق وخلفه للوفاء بالمستحققات الناشئة قبل انتقال المنشأة إلى الخلف .

\* صدر هذا القرار برقم (٧) لسنة ١٩٧٧ .

\*\* عبارة (لا تنقضي) وردت في اللائحة السعودية ، أما القوانين الثلاثة الأخرى فقد تصدرت نصوصها عبارة (لا يمنع من الوفاء) ، وعبارة اللائحة السعودية ، أدق في التعبير عن المقصود .

وتتضمن اللائحة السعودية والقانون الكويتي نصاً يقضي بأنه في حالة أيلولة المنشأة بالإرث، (فتكون مسؤولية الخلف التضامنية في حدود ما آل إليه من تركة).

### ثالثاً - امتياز مستحقات التأمينات :

قد تتعرض مستحقات التأمينات إلى احتمال عدم الوفاء بها، إذا تقدمت عليها في الوفاء ديون دائنين آخرين، لهذا أجمعت القوانين الأربعة على إعطاء ديون التأمينات (امتيازاً على جميع أموال المدين من منقولات وعقارات)، (المواد: ١١٣ بحريني، ٢٠ سعودي، ٧٠ عماني، ١١٣ كويتي). واختلفت هذه القوانين في تحديد مرتبة امتياز هذه الديون:

(١) ففي القانون البحريني، تستوفى هذه الديون (بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم).

(٢) وفي النظام السعودي، يأتي الامتياز (مباشرة في الدرجة بعد امتياز استيفاء الأجور). ووفقاً للمادة (١٠) من نظام العمل والعمال (تعتبر المبالغ المستحقة للعامل أو معوليه\*، بمقتضى أحكام هذا النظام، ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى).

(٣) وفي القانون العماني، تستوفى مستحقات التأمينات (مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة).

(٤) وفي القانون الكويتي تستوفى (بعد المصروفات القضائية مباشرة).

---

\* ومن هذه المبالغ، الأجور.

## رابعاً - إجراءات استيفاء الديون :

أوردت قوانين البحرين (المادة ١١٤) والسعودية (المادة ٢٠/٢) والكويت (المادة ١١٣) أحكاماً يَسَّرت فيها إجراءات استيفاء ديون التأمينات .

فقانون البحرين يعتبر جداول المبالغ المستحقة للتأمينات ، المصدّقة من قبل الوزير ، (صكاً رسمياً صالحاً للحجز أو التنفيذ الجبري على أموال المدين) .

بينما يعتبر قانون الكويت ، (قرار مدير عام المؤسسة بتسوية هذه المبالغ ، بمثابة سند تنفيذي) .

وبهذا يستبعد القانونان اللجوء إلى القضاء للمطالبة بهذه المستحقات ، لأنها تتفق على إضفاء صفة (الصك أو السند) القابل للتنفيذ مباشرة على الجداول المصدّقة من قبل الوزير ، أو على قرار مدير عام المؤسسة .

أما النظام السعودي الجديد فإنه يقضي بأنه (يجوز للمؤسسة - بعد الحصول على أمر قضائي\* - إجراء الحجز والتنفيذ الجبري عن طريق الجهات الرسمية على أي أموال مملوكة لصاحب العمل أو مستحقة له لدى أي جهة حكومية أو فرد ، وذلك بقصد استيفاء المبالغ المستحقة لها ، متى كانت جداول هذه المبالغ مصدّقة رسمياً من قبل الوزير) .

---

\* لم يكن الحصول على هذا الأمر مشروطاً في النظام الملغى الذي كان يتطابق نصه مع النص البحريني .

## خامساً - تقادم ديون التأمينات :

تنظم القوانين الأربعة أحكام تقادم ديون التأمينات ، على خلاف في التفاصيل فيما بينها :

(١) فمن حيث تحديد مدة التقادم ، فهي خمس عشرة سنة في القانون البحريني ، (المادة ١٠٨) ، وخمس سنوات في النظام السعودي (المادة ٦٢/٦)\* ، وسبع سنوات في القانون العماني (المادة ٦٥) ، وخمس سنوات في القانون الكويتي (المادة ١١٠) .

(٢) تتفق القوانين الأربعة على أن التقادم يبدأ سريانه من تاريخ الاستحقاق وتعتبر كل تنبيه من الهيئة/ المؤسسة إلى صاحب الشأن قاطعاً للتقادم ، إلا أنها تستثني مما تقدم ، بعض المستحقات :

١ - فوفقاً للقانونين البحريني (المادة ١٠٧) والعماني (المادة ٦٦) ، لا يسري التقادم في مواجهة الهيئة ، بالنسبة لصاحب العمل الذي أدى الاشتراكات - على أساس أجور غير حقيقية - إلا من تاريخ علمها بها .

٢ - ووفقاً لهذين القانونين ، والقانون الكويتي ، لا يسري التقادم بالنسبة لصاحب العمل الذي لم يسبق اشتراكه في التأمين ، عن كل عماله أو بعضهم ، إلا من تاريخ علم الهيئة/ المؤسسة بذلك .

---

\* لا يتحدث النص السعودي عن تقادم مستحقات التأمينات ، وإنما عن سقوط الدعاوى عن المخالفات المعاقب عليها حيث ينص على انه (لا يجوز فرض أي من الغرامات المنصوص عليها في هذه المادة عن المخالفات التي مضى عليها خمس سنوات فأكثر) .

٣ - تستبعد المادة (٣٨) من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية (الاشتراكات المستحقة للمؤسسة، وكذلك الغرامات من السقوط بمرور الزمن، مهما كانت الأسباب).

### سادساً - الإعفاء من الضرائب والرسوم:

تقضي قوانين البحرين والسعودية وعمان، بإعفاء أجهزة التأمينات الاجتماعية من الضرائب والرسوم:

فالقانونان البحريني (المادتان ١٠٩ و ١١٠) والعماني (المادة ٧١) يقضيان بإعفاء الاشتراكات من جميع الرسوم والضرائب، كما يقضيان بإعفاء أموال الهيئة الثابتة والمنقولة وجميع عملياتها الاستثمارية مهما كان نوعها، من جميع الضرائب والرسوم، مع ملاحظة أن القانون العماني، جعل هذا الإعفاء الأخير مؤقتاً، حيث حدده بعشر سنوات من تاريخ العمل به، مما يعني خضوع الهيئة بعد هذا التاريخ للضرائب.

أما النظام السعودي، فتقضي الفقرة (١) من المادة (٥٩) منه بأن (تعفى المؤسسة من الضرائب والرسوم كافة). ومقتضى إطلاق النص، تفسيره على أنه يعني إعفاء أموال المؤسسة وأنشطتها المختلفة من هذه الضرائب والرسوم.

**إجراءات التسجيل ومراقبة  
تطبيق القانون**





## الباب السادس إجراءات التسجيل ومراقبة تطبيق القانون

يلقي قانون التأمينات الاجتماعية، على أصحاب العمل المخاطبين بأحكامه جملة أعباء، تتمثل بالآتي:

١ - تسجيل عمالهم لدى هيئة/ مؤسسة التأمينات، اعتباراً من تاريخ تطبيق أحكام القانون عليهم.

٢ - موافاة هيئة/ مؤسسة التأمينات، بالبيانات الضرورية التي تقتضيها عملية التسجيل واستمرارها وانقضائها.

٣ - الاحتفاظ بسجلات ووثائق ضرورية للتأكد من صحة البيانات التي يتقدم بها صاحب العمل إلى هيئة/ مؤسسة التأمينات، وذلك للرجوع إليها عند الحاجة.

وحيث أن التكليف بهذه الأعباء، يمكن أن يخالف من قبل أصحاب العمل، أما بعدم القيام بها كلاً أو جزءاً أو بتنفيذها على نحو لا يتفق مع الحقيقة، لذا فإن نظم التأمينات تخضع أصحاب العمل لرقابة موظفيها الذين تكون لهم سلطة التحقق من مطابقة تصرفات وإجراءات صاحب العمل مع الحقيقة، وفي حالة مخالفته لأي من الالتزامات المفروضة عليه، يكون عرضة لمعاقبته وفقاً لأحكام القانون، وتقتضي العدالة، في كل الأحوال، إعطاء

صاحب العمل الحق في الاعتراض على أي قرار إداري بشأن تطبيقه لأحكام القانون، متى وجد في هذا القرار ما يستوجب مثل هذا الاعتراض.

وقد عاجلت القوانين الخليجية الأربعة هذه الموضوعات، واعتمدت - باستثناء القانون البحريني - منهج الإحالة إلى اللوائح والقرارات الوزارية، في معالجة المسائل التفصيلية ذات الطابع الإجرائي، وهو منهج محمود في مثل هذه الحالات. (المواد: ٥٣ سعودي، ٥٩ عماني، ٩٤ كويتي).

## أولاً - التسجيل:

يختلف نظام التأمينات الاجتماعية، عن نظم التأمين الخاصة - التجارية - في أن الخضوع لأحكامه - إلزامي - بالنسبة لكل من أصحاب العمل والعمال، متى تحققت شروط انطباقه عليهم.

ويترتب على ما تقدم، بموجب قوانين التأمينات الاجتماعية، أن على كل صاحب عمل، تتوفر فيه شروط الخضوع للنظام، القيام بتسجيل عماله لدى هيئة/ مؤسسة التأمينات، وذلك في إحدى الحالات التالية:

(١) بداية تطبيق مرحلة النظام الأولى، أو بداية أي مرحلة لاحقة، بحسب عدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل، إذا كان النظام يطبق على مراحل، تعتمد عدد العمال العاملين لدى صاحب العمل.

(٢) تاريخ بلوغ عدد العمال الذين يعملون لدى صاحب العمل، الحد الذي يشترط استخدامه من العمال للخضوع لنظام التأمينات.

(٣) تاريخ إلتحاق عامل جديد بالعمل لدى صاحب عمل يخضع أصلاً لنظام التأمينات قبل تاريخ إلتحاق هذا العامل .

ومع أن عبء التسجيل عموماً، بما في ذلك التسجيل في بداية المرحلة الأولى من مراحل تطبيق النظام، أو أي مرحلة لاحقة، هو تكليف لصاحب العمل بالذات، فإن بعض القوانين الخليجية حملت هيئة/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية، عبء القيام بحصر المنشآت وأصحاب العمل وعمالهم، لغرض - تحدهه المادة (٤٦) من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية - ب(توفير ضمانات التطبيق)، وتقصد بذلك تقليل احتمالات تهرب أصحاب العمل المكلفين بالتسجيل من القيام به، وقد وردت نصوص صريحة في اللائحة السعودية (المادة ٥٥) والقانون البحريني (المادة ٩٧) والقانون العماني (المادة ٦٠) في هذا الشأن .

وأيضاً كان الأمر، وسواء قامت الهيئة/ المؤسسة بعملية الحصر هذه أم لا، وسواء تمكنت من إعداد سجل دقيق بأسماء أصحاب العمل والعمال الخاضعين لأحكام القانون أم لم تتمكن، وسواء كان صاحب العمل الذي تتوفر فيه شروط الخضوع لأحكام القانون، ممن وردت أسماؤهم في السجل الذي أعد نتيجة القيام بعملية حصر المنشآت هذه أم لا، فإنه يكون في جميع الأحوال، مسؤولاً مسؤولية شخصية عن قيامه بتسجيل عماله لدى الهيئة/ المؤسسة، وفقاً للإجراءات وفي المواعيد المحددة لذلك .

وجملة الأحكام الخاصة بالتسجيل، الواردة في القوانين الخليجية ما يأتي :

(١) وجوب قيام أصحاب العمل الذين تستوفى بحقهم شروط الخضوع للنظام، أو الذين يبدأون نشاطهم بعد ذلك، أو الذين يبلغ عدد

عمالهم الحد المقرر للخضوع للنظام، بالتسجيل خلال فترة معينة من تاريخ تحقق أي من الوقائع المتقدمة، حددتها لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية (المادة ٣)، والقانون البحريني (المادة ٩٩)، بأسبوعين، وأحالت المادة (١٣٢) من القانون الكويتي بشأن تسجيل الموجودين في الخدمة بتاريخ سريان أحكام بابه الثاني، أو الذين يلتحقون بالخدمة بعد هذا التاريخ، وقبل العمل بباقي أحكامه، إلى قرار من الوزير\*. ولعل هذا الأمر مما تجب معالجته في القرار الوزاري المشار إليه في المادة (٥٩) من القانون العماني.

كما توجب هذه القوانين على صاحب العمل الخاضع للنظام، تسجيل أي عامل يلتحق بالعمل لديه خلال فترة معينة، حددتها لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية (المادة ٩/٢/أ)، والقانون البحريني (المادة ٩٩) بأسبوعين من تاريخ إلتحاقه، بينما حددها القانون الكويتي (المادة ٩٤) بعشرة أيام.

في حين حددتها (المادة ٥٩) من القانون العماني المعدلة بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٦٠ بخمسة عشر يوماً من تاريخ إلتحاق العامل بالعمل.

وأجاز النص الكويتي صراحة للعمال أنفسهم القيام بتسجيل أسمائهم في حالة امتناع أو تراخي صاحب العمل في هذا التسجيل، وهذا النص ذو أهمية كبيرة من الناحية العملية. ولم يرق النص الوارد في المادة (٤٨) من اللائحة السعودية إلى هذا المستوى، وإنما أعطى

---

\* صدر القرار الوزاري تحت رقم (٤) لسنة ١٩٧٧.

للعامل في هذه الحالة الحق في إخطار المؤسسة لتقوم بالتحقق من صحة ادعائه، وفي حالة ثبوت ذلك، يتم قيده وحساب مدد خدمته، والرجوع على صاحب العمل بالاشتراكات.

(٢) وجوب تقديم طلب التسجيل وفق نماذج تعدها الهيئة/ المؤسسة، وأن يرفق بهذا الطلب عدد من الوثائق المؤيدة.

ولن يتم الدخول هنا في تفاصيل النماذج المطلوبة، وطريقة إعدادها، وطبعها، وبيعها، وما إلى ذلك من تفاصيل إجرائية بحتة، ويمكن الإحالة في هذا إلى ما ورد بشأنها في القوانين الخليجية واللوائح والقرارات الملحقة بها.

(٣) وجوب تحديث البيانات الواردة في طلبات القيد بشأن عدد العمال وأسمائهم، وخاصة إخطار الهيئة المؤسسة بأسماء العمال الذين يلتحقون بخدمة صاحب العمل، وأولئك الذين يتركون الخدمة، وذلك خلال فترة زمنية من تاريخ الالتحاق أو الترك. (المادة ٩٩/٢/ب) من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية، (المادة ٩٩ من القانون البحريني) و (المادة ٥٩) من القانون العماني المعدلة بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٦٠. وكذلك من خلال البيانات التي يقدمها صاحب العمل، سنوياً في بعض القوانين، وشهرياً في بعضها الآخر، لغرض تحديث البيانات التي يكون قد تقدم بها، عند التسجيل (المادة ٨٨ من القانون الكويتي).

(٤) يترتب على تسجيل صاحب العمل لعماله، في القوانين الخليجية، ما يأتي:

١ - إعطاء كل من صاحب العمل والعامل رقماً، يعتمد في الرجوع إليه، لكل الأغراض الخاصة بالتأمين. (المواد: ١٣ و ١١ من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية، ٩٧ من القانون البحريني، ٦٠ من القانون العماني، ١٢ من قرار وزير المالية الكويتي رقم ١١ لسنة ١٩٧٧).

٢ - إعطاء بطاقة تأمين للعامل المؤمن عليه، تتضمن رقم تأمينه، وبيانات شخصية عنه، مع إلزامه بالمحافظة عليها. والغرض من هذه البطاقة، تيسير العمليات المتعلقة بتنفيذ أحكام قانون التأمينات بحق العامل، من خلال رقم تأمينه الثابت فيها. (المادة ١٢ من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية، ٩٨ من القانون البحريني، ٦١ من القانون العماني، ٩٤ من القانون الكويتي).

٣ - إعطاء شهادة تسجيل، إلى صاحب العمل، تثبت وفاءه بجميع التزاماته تجاه الهيئة/ المؤسسة، يسري مفعولها لمدة سنة. (المادة ١٣ من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية، ١٠٣ من القانون البحريني، ٩٥ من القانون الكويتي).

## ثانياً - الاحتفاظ بالدفاتر والسجلات:

ألزمت القوانين الخليجية صاحب العمل، بأن يحتفظ بعدد من الدفاتر والمستندات والسجلات التي تتضمن بيانات ومعلومات ذات صلة بتطبيق أحكام قوانين التأمينات فيها. وقد اعتمدت جميعها منهج الإحالة إلى لوائح أو قرارات، لتحديد هذه الدفاتر والسجلات والمستندات، وتعديلها وتغييرها.

وتقضي الفقرة (١) من المادة (٦٠) من النظام السعودي بإلزام أصحاب العمل وممثليهم بأن يسمحوا المفتشى التأمينات بالحصول على المعلومات والوثائق اللازمة لتسهيل قيامهم بمهامهم و (الاطلاع على السجلات المتعلقة بطبيعة العمل واعداد العمال وأجورهم وطريقة حسابها ودفعها)، وتشير المادة (٤٨) من اللائحة التنفيذية للتسجيل والاشتراكات إلى أن المقصود بهذه السجلات هي السجلات والأوراق والملفات وأية وثائق أخرى لدى صاحب العمل لها علاقة بتطبيق النظام ولوائحه على العمال.

ويحيل القانون البحريني، في المادة (١٠) منه، إلى قرار وزاري، لتحديد هذه السجلات والدفاتر، وقد صدر هذا القرار برقم (٩) تأمينات لسنة ١٩٧٦، والذي حددت مادته (١) هذه السجلات، على النحو التالي:

(١) سجل قيد العمال المؤمن عليهم.

(٢) سجل قيد الأجور الشهرية للعاملين المؤمن عليهم.

(٣) سجل نماذج العمال المؤمن عليهم\*، وسداد اشتراكات التأمين إلى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

(٤) سجل قيد إصابات العمل وأمراض المهنة.

---

\* عبارة (نماذج العمال المؤمن عليهم)، غريبة، غير واضحة المعنى.



(٥) سجل قيد المقاولين من الباطن، المسند إليهم أعمال من قبل صاحب العمل الخاضع للتأمينات الاجتماعية .

وتقضي المادة (٦٢) من القانون العماني في فقرتها (١) بأن يحدد قرار يصدره الوزير، بناء على اقتراح من مجلس الإدارة، (السجلات والدفاتر التي يلتزم بحفظها صاحب العمل، وكذلك الملفات التي ينشئها لكل مؤمن عليه، والمستندات التي تودع بها).

وبذات الاتجاه، تقضي المادة (٩٦) من القانون الكويتي، التي جاء فيها أن (على كل صاحب عمل، أن يحتفظ لديه بالدفاتر والسجلات . . . وذلك وفقاً للشروط والأوضاع والمواعيد التي يحددها قرار من الوزير، بناء على اقتراح مجلس الإدارة). وقد ألزمت المادة (٣٤) من القرار رقم (١٠) لسنة ١٩٧٧، صاحب العمل بأن يحتفظ لديه بالدفاتر والسجلات التي تبين على الأخص: الأجور والمرتبات التي يسري عليها احتساب الاشتراكات، والاشتراكات المقطعة، وأقساط مكافأة نهاية الخدمة، وأقساط المدد الأخرى المطلوب حسابها ضمن مدة التأمين. كما ألزمت المادة (١٦) من القرار رقم (١١) لسنة ١٩٧٧، صاحب العمل، بأن ينشئ ملفاً خاصاً بكل مؤمن عليه، يضمه جملة وثائق، نص عليها تفصيلاً.

### ثالثاً - الاعتراض على القرارات الخاصة بالتسجيل :

تقيم القوانين الخليجية، نظاماً للاعتراضات على القرارات الخاصة بالتسجيل، مماثلاً لنظام الاعتراضات الخاص بالاشتراكات، الذي سبقت دراسته، ووفقاً للإجراءات والأصول ذاتها، لذا فإننا نحيل بصدده إلى ما سبق بيانه بشأنه .

## رابعاً - الجزاءات الخاصة بالمخالفات بشأن التسجيل :

تتضمن القوانين الأربعة نصوصاً تفرض جزاءات على من يخالف الأحكام الخاصة بالتسجيل، وموافاة الهيئة/ المؤسسة بالبيانات الصحيحة، والاحتفاظ بالسجلات، وتقديم المعلومات إلى الموظفين المتدربين للرقابة، وذلك على التفصيل التالي :

(١) معاقبة كل من لا يستوفي النماذج المعتمدة، أو لا يلتزم بتقديمها في المواعيد المحددة، أو يضمنها بيانات مخالفة للواقع، حيث تفرض عليه عقوبة الغرامة، (المادة ٨ من لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية، و٦٢ من النظام السعودي، المادتان ١٠٢ و١٤٨ من القانون البحريني، وتنطبق المادة ٧٤ من القانون العماني على ما نحن بصدده لعمومية حكمها، والمادة ١٢١ من القانون الكويتي).

(٢) معاقبة من يقدم بيانات غير صحيحة بعقوبة الغرامة أيضاً في النظام السعودي (المادة ٦٢/٢)، وبالغرامة والحبس في القانون البحريني (المادة ١٤٩)، والقانون الكويتي (المادة ١٢٠).

(٣) إضافة إلى الجزاءات الجنائية المذكورة، قضت القوانين الخليجية بفرض جزاءات أخرى على المخالفين.

١ - فالقانون البحريني (المادة ٢٩)، والقانون العماني (المادة ١٧)، والقانون الكويتي (المادة ٩٢)، تفرض على كل صاحب عمل (لم يتم بتسجيل كل أو بعض عماله) خلال المواعيد المحددة، دفع مبالغ إضافية حددتها هذه القوانين بـ: (٢٠٪) و (١٣٪) و (٥٪).

(١٠٪) على التوالي . (إضافة إلى الغرامة المقررة في المادة ١٢٢ القانون الكويتي) .

٢ - ويلزم القانون الكويتي (المادة ٩٢)، كل صاحب عمل بأداء مبلغ إضافي بواقع (٥٠٠) فلس عن كل يوم يتأخر فيه عن إخطار المؤسسة بالبيانات والإخطارات والاستمارات التي يتطلبها تنفيذ القانون .

٣ - ويلزم القانون البحريني صاحب العمل بأداء مبلغ إضافي للهيئة ، قدره دينار واحد عن كل شهر يتأخر فيه عن إخطار الهيئة أو أحد مكاتبها ، بالتحاق أحد العمال ، أو بانتهاء خدمته ، وذلك على النموذج المعد لكل من الحالتين ، عن المدة من تاريخ انتهاء المهلة المحددة للإخطار ، وحتى تاريخ إرساله للهيئة . ويتعدد المبلغ الإضافي المذكور بعدد المؤمن عليهم ، الذين يتأخر صاحب العمل في الإخطار عنهم ، ويقدر عدد أشهر التأخير ، ويعتبر جزء الشهر في التأخير ، شهراً كاملاً .

٤ - وفرضت (المادة ٥٩) المعدلة من القانون العماني على صاحب العمل بأن يدفع إلى الهيئة مبلغ خمسة ريالات عمانية شهرياً عن كل عامل يتأخر في تسجيله ، أو عن إخطار الهيئة بانتهاء خدماته ، ما لم تكن هناك أسباب قهرية يقدرها مجلس إدارة الهيئة وفقاً للضوابط التي يحددها في هذا الشأن .

ويتضح من العرض المتقدم إن بعض القوانين فرضت أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة .

## خامساً - مراقبة تقيّد أصحاب العمل بأحكام القانون :

لا يخفى أن أحكام قانون التأمينات، يمكن الخروج عليها في أكثر من صورة، وعلى نحو يتصف بالاستمرار، من قبل أصحاب العمل المكلفين بها، وخاصة الأحكام التي تتعلق بتسجيل عمالهم لدى الهيئة/ المؤسسة، وفقاً للإجراءات، وفي المواعيد المحددة، وأداء الاشتراكات عنهم دورياً، وحسابها حساباً صحيحاً، وموافاة الهيئة/ المؤسسة بالبيانات والمعلومات المطلوبة، وفقاً للنماذج وفي المواعيد المعتمدة لذلك، والاحتفاظ بالسجلات التي تتضمن هذه البيانات، وغير ذلك من الالتزامات.

ولكي تتمكن الأجهزة المسؤولة عن تطبيق قوانين التأمينات، من التحقق من قيام أصحاب العمل المكلفين بأحكام هذه القوانين من أداء التزاماتهم على نحو صحيح، فهي تعتمد إلى فرض رقابة عليهم من خلال (ندب) بعض موظفيها للتحقق مما يجري فعلاً في مواقع العمل.

وبهذا الاتجاه، أخذت القوانين الأربعة، فأقامت نظاماً رقابياً يمارسه بعض موظفيها، وجاءت أحكام هذا النظام متأثرة إلى حد بعيد بأحكام (تفتيش العمل) الواردة في قوانين العمل فيها، والمقتبسة من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) بشأن هذا الموضوع.

وباستثناء النظام السعودي، (المادة ٦٠ / ١)، الذي نص على أن يتولى مراقبة تطبيق النظام والإجراءات المتخذة لأجل تنفيذه، (مفتشو التأمينات الذين تعتمدهم المؤسسة)، فإن القوانين الثلاثة الأخرى، لم تطلق على الموظفين القائمين بالمراقبة تسمية معينة، واكتفت بالإشارة إليهم، على أنهم

من الموظفين الذين يندبهم الوزير لهذه المهمة (المادة ١٢٠) بحريني، (المادة ٩٧) كويتي، أو من الموظفين الذين يندبهم الرئيس التنفيذي للهيئة (المادة ٧٢ عماني).

وتتفق هذه القوانين في تنظيمها عملية الرقابة التي يقوم بها هؤلاء الموظفون على الأحكام الآتية:

(١) إقرار السلطات الضرورية لهؤلاء الموظفين، لكي يتمكنوا من أداء مهامهم (المواد: ٦٠ سعودي، ١٢٠ بحريني، ٧٢ عماني، ٩٧ كويتي)، وهي:

١ - الدخول إلى أماكن العمل، في مواعيد العمل المعتادة.

٢ - الاطلاع على السجلات والدفاتر، والأوراق والمحركات والمستندات والملفات التي تتعلق بتنفيذ أحكام القانون، وإجراء التحريات اللازمة للتحقق من صحة البيانات الواردة فيها.

(٢) إلزام أصحاب العمل، بأن يزودوا الموظفين المذكورين، بكل المعلومات اللازمة لتسهيل مهمتهم. (المواد: ٦٠ سعودي، ١٢٢ بحريني، ٧٣ عماني)، وخاصة المعلومات المتعلقة بما يأتي:

١ - عدد العمال الذين يستخدمونهم، وأسمائهم، وتواريخ ميلادهم، وتواريخ إلتحاقهم بالعمل، وأجر كل منهم.

٢ - عدد العمال الذين يتركون خدمتهم ، وأسماءهم ، وتاريخ انتهاء خدمة كل منهم وأجورهم .

٣- مقدار الأجور المدفوعة شهرياً ، ونوعها ، وطريقة حسابها ودفعها\* .

٤ - طبيعة العمل الجاري ومكانه وفروع العمل إن وجدت !!

وهذا التعداد، الذي أورده القوانين الثلاثة - على سبيل المثال - لا جدوى منه، إذ كان الأفضل الاكتفاء بنص عام يلزم صاحب العمل بتقديم المعلومات المتعلقة بتطبيق القانون .

(٣) إلزام السلطات المختصة، بتسهيل مهمة هؤلاء الموظفين، ويشير النظام السعودي، والقانون البحريني، على نحو صريح، إلى دوائر الشرطة . (المواد: ١٢٢ بحريني، ٧٢ عماني) .

(٤) يضيف القانون الكويتي - صراحة - على الموظفين القائمين بالمراقبة (صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون . . . .) (المادة ٩٧)، ويخولهم القانون البحريني (المادة ١٢٠) والعماني (المادة ٧٢) سلطة (ضبط المخالفات وتحرير المحاضر)، بينما تقضي المادة (٢/٦٠) من النظام السعودي بأن (يقوم مفتشو التأمينات بتقديم تقارير إلى المؤسسة عن المخالفات إن وجدت، وتقوم المؤسسة باتخاذ كافة

---

\* وردت في القانون البحريني والقانون العماني عبارة (قيمة الأجور) وهي غير دقيقة في الدلالة على المقصود وهو (مقدار الأجور)، كما وردت في القوانين الثلاثة عبارة (طبيعة الأجور)، والمقصود (نوعها) .

الإجراءات للتحقق من هذه المخالفات والتحقيق فيها واتخاذ ما يلزم بشأنها.

(٥) تلزم القوانين الأربعة الموظفين المنتدبين للرقابة، بالمحافظة على الأسرار التي يطلعون عليها (المواد: ٣/٦٠ سعودي، ١٢١ بحريني، ٧٢ عماني، ٤ من القرار الوزاري رقم (٥) لسنة ١٩٧٧ في الكويت)، وتحظر عليهم إفشاء هذه الأسرار إلى أي جهة، غير الهيئة/ المؤسسة، تحت طائلة تعرضهم للجزاء التأديبي (المادة ٣/٦٠ سعودي)، أو الجنائي - الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر، وبغرامة لا تتجاوز (٢٣٥) ديناراً أو بإحدى هاتين العقوبتين - (المادة ١٢٣ كويتي).

من ناحية أخرى، ألزمت المادة (١٢١) من القانون البحريني، الموظف المكلف بالرقابة، بأداء اليمين أمام الوزير، بصيغة: (أقسم بالله العظيم، أن أؤدي عملي بكل أمانة وإخلاص، وألا أفشي سراً من أسرار الصناعة أو التجارة\*، أكون قد اطلعت عليه، أثناء تأدية واجبي، والله على ما أقول شهيد). وهذه الصيغة مقتبسة، من صيغة القسم الذي يؤديه مفتشو العمل.

(٦) لم يورد قانونا البحرين وعمان، أحكاماً خاصة بالطريقة التي يتعامل بها هؤلاء الموظفون مع المخالفات التي يكتشفونها، أثناء ممارسة عملهم في الرقابة، بينما عاجلت كل من اللائحة التنفيذية السعودية، والقرار الوزاري رقم (٥) لسنة ١٩٧٧ في الكويت، هذه المسألة في جوانبها الإجرائية.

\* ليس هناك جدوى من إيراد وصف محدد للأسرار، بل الأفضل إيرادها مطلقة.

والملاحظ على منهج لائحة التسجيل والاشتراكات السعودية ، أن يجعل من النصح والإرشاد الأساس الذي تقوم عليه وظيفة الرقابة التي يمارسها هؤلاء الموظفون ، فالمادة (١/٥٢) منها توجب على الموظف إذا ما تبين له وجود مخالفات (أن يوضح لصاحب العمل أو ممثله - شفاهة - طبيعة المخالفة وحكم النظام بشأنها وكيفية إزالتها ويحدد له المدة الكافية لذلك مع تأكيد ذلك بخطاب يرسل اليه بالبريد الرسمي .

فاذا لم يقوم صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المهلة المحددة وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٥٢) يحرر المفتش محضر ضبط من ثلاث نسخ ترسل احداها بالبريد الرسمي لصاحب العمل .

وطبقاً للمادة (٢٣) من قرار وزير العمل رقم (١٥) بتاريخ ١٣٩٥ / ١ / ٢٨ هـ ، بشأن لائحة قواعد وإجراءات تنظيم العمل بأجهزة التفتيش بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (ترفع محاضر ضبط المخالفات ، إلى مدير مكتب التأمينات المختص ، أو مدير إدارة التفتيش ، حسب الأحوال ، ويتم رفع المحضر ، مشفوعاً برأي المدير المسؤول إلى محافظ المؤسسة ، أو من ينوبه ، لتقرير الإجراءات الواجب اتخاذها) . وهذه الإجراءات هي : التنبيه أو الإنذار أو الغرامة (المادة ٥٢ من لائحة التسجيل والاشتراكات) .

ويبدو منهج القرار الوزاري الكويتي رقم (٥) لسنة ١٩٧٧ ، أكثر ميلاً إلى التشدد في معالجة موضوع المخالفات . فوفقاً للمادة (٨/١) منه ، للموظفين : (تحرير محاضر بنتيجة التفتيش ، وإحالة ما يسفر منها عن وجود جريمة من



الجرائم التي يعاقب عليها القانون إلى النيابة العامة أو المحقق المختص). إلا أن المادة (١٣) من القرار، تميز لموظفي الضبطية القضائية هؤلاء، (تنبيه أصحاب الأعمال إلى المخالفات التي تقع منهم، وإلى الأخطار التي يتعرض لها المؤمن عليهم، وطلب تلافيتها).

وهكذا يتضح أن الخلاف بين منهج النظام السعودي والقانون الكويتي في هذه المسألة، يتحدد في أن الأول يجعل البدء بالنصح والإرشاد أولاً إلزامياً، في حين يجعله الثاني جوازياً.

تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة



## الباب السابع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة

أنشأت نظم التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون صندوقاً أو فرعاً خاصاً بتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وستتم مقارنة أحكام هذا التأمين فيها، تبعاً:

### الفصل الأول تأمين الشيخوخة

#### أولاً - شروط استحقاق معاش الشيخوخة:

حددت القوانين الأربعة شروط استحقاق معاش الشيخوخة، بثلاثة هي:

- التوقف عن مزاولة العمل (انتهاء الخدمة).
- بلوغ سن معينة.
- تحقق مدة دنيا للاشتراك في التأمين.

وإذا كان الشرط الأول، (واقعة قانونية)، تتمثل بانتهاء علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل الذي يستخدمه، مما لا يقتضي الدخول في دراستها هنا، لذا فإن المقارنة بين أحكام القوانين الأربعة، سوف تقتصر على الشرطين الأخيرين، إلا أنه لا بد من الإشارة هنا إلى أن هذه القوانين عاجلت هذين الشرطين باقرارهما أولاً، بصيغة قاعدة عامة، ثم ثانياً، بصيغة استثناءات ستم الإشارة إليها تبعاً.

## (١) القاعدة العامة في استحقاق معاش الشيخوخة :

١ - يحدد النظام السعودي في المادة (٣٨ / ١ / أ) منه، شروط استحقاق معاش الشيخوخة، ببلوغ (سن الستين كاملة)، إذا كان للمؤمن عليه (١٢٠) شهر على الأقل بينما تقضي الفقرة (١ / ح) من المادة (٣٨) بأن للمرأة التي لم تعد خاضعة لأحكام النظام أن تستلم معاشها المستحق متى كان عمرها في تاريخ ترك النشاط خمساً وخمسين سنة على الأقل، وكانت مدة اشتراكها (١٢٠) شهراً على الأقل .

٢ - ويتفق القانونان، البحريني (المادة ٣٤ / ٢) والعماني (المادة ٢١ / ١) على تحديد هذه القاعدة، باشتراكهما انتهاء خدمة المؤمن عليه ببلوغه سن الستين من عمره، متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (١٨٠) شهراً على الأقل، أو ببلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين من عمرها، متى كانت مدة اشتراكها في التأمين (١٢٠) شهراً على الأقل .

٣ - ويعتمد القانون الكويتي منهجاً خاصاً، يختلف في صياغته الفنية عن منهج القوانين الثلاثة الأخرى، حيث يقرر في المادة (١٧ / ٦) استحقاق المؤمن عليه المعاش في حالة انتهاء خدمته . . . ، (وكان قد بلغ السن المحددة طبقاً للجدول رقم (٧) المرافق لهذا القانون، وكانت مدة اشتراكه في هذا القانون لا تقل عن خمس عشرة سنة في سن الخمسين، أو عشرين سنة قبلها).

والجدول الذي يشير اليه النص، أضيف بمقتضى المادة (٧) من المرسوم بالقانون رقم (١٢٧) لسنة ١٩٩٢، المعمول به اعتباراً من ١ / ٥ / ١٩٩٣، ويقوم الجدول على متغيرين، الأول: هو تاريخ انتهاء الخدمة، حيث قسم الفترة من ١ / ١ / ١٩٩٦ ولغاية ٣١ / ١٢ / ٢٠٢٠، إلى شرائح، لكل شريحة

بداية ونهاية. (الأولى مثلاً من ١/١/١٩٩٦ إلى ٣١/١٢/٢٠٠٠، والأخيرة من ١/١/٢٠٢٠ إلى ٣١/١٢/٢٠٢٠). والثاني: الحد الأدنى للسن، حيث يحدد هذا الحد لكل شريحة من الفترات الزمنية، بحيث يتدرج فيها من (٤٥) سنة للشريحة ١/١/١٩٩٦ - ٣١/١٢/٢٠٠٠، لتصبح (٥٥) سنة للشريحة ١/١/٢٠٢٠ - ٣١/١٢/٢٠٢٠.

وعالج القانون في البند (٧) من المادة ذاتها، حالة ما إذا انتهت خدمة المؤمن عليه، وبلغت مدة اشتراكه القدر المنصوص عليه في البند (٦)، ولم يبلغ الحد الأدنى للسن المحدد طبقاً للجدول رقم (٧) المشار إليه، إذ قضى بعدم صرف المعاش، (إلا عند بلوغ هذه السن، أو عند وقوع الوفاة، أو العجز الكامل قبلها).

ويلحق القانون الكويتي بهذه القاعدة، في البند (٥) من المادة ذاتها، حالة انتهاء خدمة المؤمن عليها المتزوجة، وكذلك المطلقة أو الأرملة، إذا كان لدى أي منهما أولاد\*، متى كانت مدة اشتراكها في هذا التأمين، خمس عشرة سنة، وكانت قد بلغت السن المحددة، طبقاً للجدول رقم (٧) المرافق لهذا القانون\*\*، ولا يخضع معاشها للتخفيض المقرر وفقاً للبند (٦) من هذا القانون.

وأخيراً تقضي المادة (١٧) مكرراً من القانون، بعدم سريان تحديد السن المبين في الجدول رقم (٧) المرافق لهذا القانون، (إذا كانت مدة الاشتراك قد بلغت خمس عشرة سنة، في تطبيق البند (٥) من المادة السابقة، أو عشرين سنة، قبل بلوغ سن الخمسين في تطبيق البند (٦) منها، متى كان ذلك قبل ١/١/١٩٩٦، أيّاً كان تاريخ انتهاء الخدمة).

\* من المعتقد أن في النص، عدم دقة في الصياغة، لأنه يفهم منه، - بإيراده أولاد بصيغة الجمع - إن المطلقة أو الأرملة لا تستفيد من حكمه، إذا كان لديها ولد واحد. ولهذا كان يجب ان يصاغ على النحو الآتي: وكان لدى أي منهما ولد أو أكثر. .  
\*\* يورد الجدول تحديداً خاصاً بسن المرأة، يقل عن السن المقررة وفقاً للبند (٦) من المادة، بخمس سنوات، في كل شريحة.

## (٢) التقاعد المبكر :

١ - أجازت الفقرة (١/ب) من المادة (٣٨) من النظام السعودي الجديد للمشارك الذي لم يبلغ سن الستين ولم يعد خاضعاً لأحكام النظام، الحصول على معاش التقاعد متى بلغت مدة اشتراكه (٣٠٠) شهراً على الأقل). ولم يفرق النظام في مدة الاشتراك بين الرجل والمرأة.

من ناحية أخرى نصت الفقرة (١/د) من المادة ذاتها على أن للمشاركين الذين يعملون في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة في حالة عدم خضوعهم لأحكام هذا النظام\* أن يتسلموا معاشهم المستحق إذا بلغت مدة اشتراكهم (١٢٠) شهراً على أن تحدد اللائحة ماهية هذه الأعمال والجهات التي يعملون فيها والسن التي يسمح لهم فيها بالتقاعد المبكر).

وبالرجوع إلى لائحة تعويضات فرع المعاشات في مادتها الرابعة، الفقرة (٣) نجد بأنها قد حددت السن التي يحق للمشارك التقاعد المبكر بخمس وخمسين سنة متى توافرت لدى المشترك منهم مدة اشتراك لا تقل عن (١٢٠) شهراً، كما إنها حددت الأعمال الشاقة والضارة بالصحة على النحو التالي :

---

\* هذه الفقرة ركيكة في صياغتها من ناحيتين : الأولى / إن النص فيها ورد بصيغة (الجمع) للمشاركين (...). بينما كان يفترض وروده بصيغة المفرد، كما في الفقرات الأخرى . الثانية/ إن عبارة (في حالة عدم خضوعهم لأحكام هذا النظام) لا تدل على المقصود وقد تثير لبساً، وكان الأفضل تكرار عبارة (لم يعد خاضعاً لأحكام هذا النظام) لأنها أدق في الدلالة .

أ - عمال المناجم الذين يعملون داخل المنجم .

ب - عمال المحاجر الذين يعملون في تكسير وتفجير وتعبئة الأحجار والمواد الخام .

ج - العمال الذين يعملون في صهر المعادن كالحديد والصلب والذين يباشرون العمل أمام الأفران العالية الحرارة .

د - الغواصون الذين يتطلب عملهم المعتاد الغوص في أعماق البحار .

٢ - بينما تضمن القانونان البحريني (المادة ٣٤ / ١) والعماني (المادة ٢١ / ٢) نصاً يقضي باستحقاق المؤمن عليه المعاش في حالة انتهاء خدمته قبل بلوغه سن الستين من عمره ، متى كانت مدة اشتراكه في التأمين (٢٤٠) شهراً على الأقل ، أو المؤمن عليها ، قبل بلوغها سن الخامسة والخمسين ، متى كانت مدة اشتراكها (١٨٠) شهراً على الأقل .

ويقرر القانونان تخفيض المعاش المستحق في هذه الحالة ، تبعاً لسن المؤمن عليه ، ووفقاً للجدول التالي :



نسبة التخفيض في المعاش	السن عند تقديم طلب صرف المعاش
٪٢٠	أقل من ٤٥ سنة
٪١٥	من ٤٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة
٪١٠	من ٥٠ سنة وأقل من ٥٥ سنة

٣ - ولا يمكن أن ينسب إلى القانون الكويتي، ما يمكن اعتباره إقراراً بالحق في معاش مبكر، لأنه يقيم قاعدة واحدة لاستحقاق المعاش، هي التي سبقت الإشارة إليها، وإن كان حصول المؤمن عليه على معاش قبل بلوغه الخمسين، متى كانت مدة اشتراكه عشرين سنة، نوعاً من أنواع المعاش المبكر.

ويقضي القانون في المادة (٢٠) منه، بتخفيض المعاش في حالة الاستقالة، بالنسب المنصوص عليها في الجدول رقم (٥) المرافق للقانون، ويستثنى من هذا التخفيض حالة استقالة العاملة المتزوجة، أو المطلقة أو الأرملة ولها أولاد، على وفق ما سبقت الإشارة إليه. وفيما يلي مندرجات الجدول رقم (٥):

نسبة تخفيض المعاش	السن عند صرف المعاش
٪٥	أقل من ٤٥ سنة
٪٢	٤٥ سنة فأكثر
لا تخفيض	أكثر من ٥٢ سنة

وإذا أخذنا بالاعتبار، التعديل الذي أدخل على القانون الكويتي، بموجب المرسوم بقانون رقم (١٢٧) لسنة ١٩٩٢، الذي سبقت الإشارة إليه، والذي بموجبه لا يمكن التقاعد مبكراً - حتى نهاية سنة ٢٠٠٠ -، لمن كانت سنه أقل من (٤٥) سنة، فإن التطبيق العملي للجدول رقم (٥) ينحصر حالياً في الفئة العمرية (٤٥ - ٥٢)، حيث يخفض معاشها بنسبة (٢٪) فقط، وهي نسبة متدنية، لا يمكن أن تؤثر في قرار المؤمن عليه في طلب المعاش المبكر.

### (٣) تيسيرات خاصة بكبار السن:

تضمنت القوانين الخليجية نصوصاً قررت تيسيرات خاصة بكبار السن، في المراحل الأولى من تطبيقها، بهدف تمكينهم من الحصول على معاشات، لعدم إمكانهم إكمال شرط مدة التأمين، المشترطة للحصول على معاش الشيخوخة.

١ - فالنظام السعودي، عالج هذا الموضوع في الفقرة (٢) من المادة (٣٨) منه، بالنص على أنه (إذا بلغت مدة اشتراك المشترك خمس سنوات على الأقل، وانتهت ببلوغ سن الستين\* دون أن يستكمل المدة المؤهلة لاستحقاق معاش التقاعد، فانه يجوز له أن يطلب ضم مدة اعتبارية الى مدة اشتراكه، على ألا تتجاوز المدة المضمومة خمس سنوات أو المدة اللازمة لاستحقاق معاش التقاعد أيهما أقل، وعليه في هذه الحالة أن يؤدي إلى المؤسسة جملة اشتراكات فرع المعاشات المنصوص عليها في الفقرة (٢/أ) من المادة الثامنة عشرة عن كل شهر من المدة المضمومة، محسوبة على أساس متوسط الأجر الشهري للاشتراك

---

\* لاحظ أن النظام السعودي لم يفرق هنا في شرط السن بين الرجل والمرأة.

الذي سيقدّر على أساسه المعاش، وتؤدي هذه القيمة\* إما دفعة واحدة أو على أقساط شهرية وفق ما تحدده اللائحة من أحكام) . .

٢ - نص القانون البحريني في المادة (٣/٣٤) على استحقاق المؤمن عليه معاشاً، إذا انتهت خدمته (بعد سن الستين)، والمؤمن عليها (بعد سن الخامسة والخمسين) متى كانت مدة الاشتراك في التأمين (١٢٠ شهر تأمين على الأقل، منها ما لا يقل عن ٣٦ شهر تأمين متصلة، خلال السنوات الخمس الأخيرة السابقة على انتهاء الخدمة).

واقتبس القانون العماني النص البحريني في المادة (٣/٢١) منه، اقتباساً كاملاً، باستثناء اشتراطه أن تكون مدة الاشتراك في التأمين (١٨٠ شهراً على الأقل منها ما لا يقل عن ٣٦ شهراً متصلة خلال السنوات . . . إلخ).

وأغلب الظن، أن اشتراط القانون العماني، أن تكون مدة الاشتراك في هذه الحالة (١٨٠) شهراً، جاء خطأ، (وعلى الأغلب أن الخطأ هذا خطأ مادي) لأنه بهذه الصيغة، يجعل المؤمن عليهم الذين تنتهي خدمتهم بعد سن الستين، أو الخامسة والخمسين، في مركز أسوأ من مركز من تنتهي خدمتهم ببلوغ الستين، (١٨٠ شهراً على الأقل)، أو الخامسة والخمسين (١٢٠ شهراً على الأقل)، سواء كانت متصلة أو متقطعة.

استنتاجاً: تبدو الاختلافات بين القوانين الأربعة، في معالجتها موضوع شروط استحقاق معاش الشيخوخة كبيرة جداً، خلاصتها:

---

\* استخدام لفظة (القيمة) هنا غير دقيق، والمقصود بها هو جملة الاشتراك التي أشار إليها النص.

أ - إن كلاً من النظام السعودي والقانون البحريني والقانون العماني جعل شرط السن المؤهل لاستحقاق معاش الشيخوخة - كقاعدة - بلوغ الستين من العمر ، أما القانون الكويتي ، فلم يتضمّن نصاً مماثلاً ، وأحكامه تميز الحصول على معاش في سن تقل عن ذلك .

ب - إن القوانين البحريني والعماني والسعودي ، تقيم اختلافاً في شرط السن المؤهل لاستحقاق معاش الشيخوخة ، بين الذكور والإناث ، إذ يخفّض كل منهم هذه السن ، بخمس سنوات بالنسبة للمرأة ، فيجعلها خمساً وخمسين سنة .

ويعالج القانون الكويتي موضوع تمكين المرأة العاملة من الحصول على معاش ، بشروط - ميسرة - ، بالنص على استحقاق العاملة المتزوجة ، وكذلك المطلقة أو الأرملة (ولها أولاد) المعاش ، متى كانت مدة اشتراكها خمس عشرة سنة ، وكانت قد بلغت السن المحددة في الجدول رقم (٧) ، الملحق بالقانون ، وهي سن تقل خمس سنوات عن الحد العام . إلا أن المرأة التي لا ينطبق عليها ، أحد الأوصاف المذكورة في النص (أي أن تكون متزوجة ، أو مطلقة أو أرملة ولها أولاد) ، لا تستفيد من هذا الشرط الميسر .

ج - أورد القانون البحريني والقانون العماني نصاً يمكنّ المؤمن عليه من الحصول على معاش مبكر ، متى تحقق فيه شرط وحيد ، هو شرط مدة الاشتراك ، (٢٤٠ شهراً للمؤمن عليه و ١٨٠ شهراً للمؤمن عليها) ، مع وضع قواعد لتخفيض المعاش تبعاً للسن .

بينما يسمح النظام السعودي الجديد بالتقاعد المبكر لمن بلغت مدة اشتراكه (٣٠٠) شهراً على الأقل دون تمييز بين الرجل والمرأة.

وكان القانون الكويتي، قبل تعديل البند (٦) من مادته (١٧)، يمكن المؤمن عليه من الحصول على معاش مبكر، دون التقيد بسن معينة، متى كانت مدة اشتراكه في التأمين، لا تقل عن عشرين سنة، إلا أن التعديل اشترط أن يجتمع مع شرط مدة الاشتراك في التأمين، شرط آخر هو بلوغ المؤمن عليه السن المحددة في الجدول المرفق.

ويقينا أن المشرع الكويتي خطأ خطوة جادة، في الطريق الصحيح، للحد من حالات التقاعد المبكر.

وإذا كان لا بد من التعليق على موضوع المعاش المبكر فإنه يمكن القول أن دول مجلس التعاون الخليجي، تعاني من مشكلة مشتركة، هي نقص اليد العاملة الوطنية، واعتمادها بشكل رئيس على اليد العاملة غير المواطنة، ولعل أحد أهم أساليب التقليل من الاعتماد على اليد العاملة غير المواطنة، هو استثمار اليد العاملة الوطنية أطول فترة ممكنة، ضمن فترة - عمر العمل - وهذا يقتضي الحد من حالات التقاعد المبكر.

إن تطبيق أحكام القوانين الخليجية الخاصة بالتقاعد المبكر، يؤدي عملياً إلى حصول الكثير من المؤمن عليهم على المعاشات، في الأربعينات من أعمارهم، وهذا يمثل هدراً كبيراً في ثروة بشرية، - نادرة - نسبياً.

ولهذا فالرأي أنه ينبغي على المشرع الخليجي ، في حالة إقراره مبدأ الحصول على معاش ، بالاستناد إلى شرط وحيد ، هو مدة التأمين ، أن يعمد إلى زيادة هذه المدة ، لتبلغ (٣٦٠) شهر تأمين ، كحد أدنى ، وهذا الحد ، وإن كان ينتهي عملياً إلى أن عدداً لا بأس به من المؤمن عليهم ، سوف يحصل على معاش في أعمار الخمسينات ، إلا أنه بدون شك ، سوف يحد من الآثار السلبية للنصوص الحالية ، إلى حد كبير .

د - اشترطت القوانين الخليجية مدد اشتراك - قصيرة - للحصول على المعاشات :

- فالنظام السعودي يشترط للحصول على المعاش (١٢٠) شهراً تأميناً .

- والقانونان البحريني والعماني يشترطان (١٨٠) شهراً تأميناً للمؤمن عليه ، و (١٢٠) شهراً تأميناً للمؤمن عليها .

- والقانون الكويتي يشترط اشتراك (١٥) سنة أو (٢٠) سنة ، على اختلاف يراعي عمر المؤمن عليه .

وتيسر بعض هذه القوانين ، على كبار السن ، كما مر سابقاً ، في تحقيق هذا الشرط .

وإذا كان هذا المنهج محموداً للنتائج الاجتماعية التي يسعى إلى تحقيقها، كما أنه يبدو ضرورياً في المراحل الأولى من تطبيق نظم التأمينات، إلا أن الأمر لا بد أن يتغير، بعد استقرار تطبيق هذه النظم فترة طويلة.

## ثانياً - طريقة حساب معاش الشيخوخة:

(١) اختلفت القوانين الخليجية في تنظيم طريقة حساب معاش الشيخوخة، إلى ثلاثة اتجاهات:

١ - الاتجاه الأول، أخذ به النظام السعودي الجديد (المادة ٣٨ / ٣ / أ)، ويقضي بأن (يحسب معاش التقاعد بضرب جزء من أربعين من متوسط الأجور الشهرية خلال السنتين الأخيرتين في عدد سنوات وأشهر مدة الاشتراك، على ألا يتجاوز المعاش (١٠٠٪) من ذلك المتوسط).

وتحدد الفقرة (٣ / ب) من المادة ذاتها المقصود بمتوسط الأجور الشهرية بأنه (جزء من أربعة وعشرين جزء من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك طوال الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة من مدة الاشتراك).

وتوجب الفقرة (٣ / ج) (ألا يتجاوز المتوسط المشار إليه في الفقرة السابقة (١٥٠٪) من أجر الاشتراك في بداية السنوات الخمس الأخيرة من مدة الاشتراك)، وتجزئ لمجلس الإدارة زيادة هذه النسبة

تبعاً لمستويات تدرج الأجور ، وتقضي بأن (يطبق هذا الحكم على المشتركين الذين لم يطبق عليهم حكم الفقرة الثانية من المادة التاسعة عشرة)\* للخمس سنوات الأخيرة من مدة اشتراكهم).

ويهدف هذا القيد الى معالجة موضوع (الطفرة) التي قد تحصل في أجر اشتراك المؤمن عليه بهدف تمكينه من الحصول على معاش أعلى.

٢ - الاتجاه الثاني ، وقد أخذ به القانون البحريني (المادة ٣٩) ويقوم على حساب المعاش على أساس : جزء من خمسين جزء من المتوسط الشهري للأجور المدفوع عنها الاشتراك ، مضروباً بعدد سنوات الاشتراك في التأمين .

ويحدد هذا القانون المقصود بهذا المتوسط على أنه المتوسط الشهري للأجور المستحقة للمؤمن عليه ، والمسدد على أساسها اشتراك التأمين خلال السنتين الأخيرتين عن مدة الاشتراك في التأمين ، أو مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك).

وعبارة القانون البحريني الأخيرة ، (أو مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك) ، في رأينا غير دقيقة في صياغتها :

---

\* تقضي هذه الفقرة بأنه (لا تؤدي الاشتراكات المستحقة طبقاً لأحكام الفقرة (١/أ) عن الزيادات التي تطرأ على أجر اشتراك العامل ابتداء من تاريخ بلوغه سن الخمسين ، إلا في حدود النسبة التي تحددها اللائحة ، بعد مراعاة مستويات الأجور والصور المختلفة للزيادات التي تطرأ عليها).



فهي لا تعني حتماً، استحقاق المعاش عن خدمة تقل عن سنتين، لأن القانون البحريني، لا يقر للمؤمن عليه بالحق في معاش شيخوخة، عن مثل هذه المدة.

ولهذا لا يبقى من تفسير لها، إلا أن تحمل على أن المتوسط يحسب على أساس أجور مدة الاشتراك الفعلية، خلال السنتين السابقتين للإحالة على المعاش، وإذا كان هذا هو المقصود بها، فهي زائدة لا ضرورة لها، لأن الجملة التي تسبقها تتحدث عن متوسط الأجور المستحقة للمؤمن عليه والمسدد على أساسها اشتراك التأمين، خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين. وهذا يعني أن المتوسط يعادل مجموع الأجور، مقسوماً على عدد أشهر الاشتراك، وهو عدد الأشهر التي استحققت هذه الأجور خلالها، وعدد هذه الأشهر يساوي (٢٤) شهراً، أو أقل، بحسب الأحوال.

٣- ويضع القانون العماني في المادة (٢٧) منه المعدلة بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٦٠، قاعدة لحساب معاش الشيخوخة مقتبسة من النص البحريني، مع اختلاف، حيث جاء فيها: (يحسب معاش الشيخوخة بواقع جزء من أربعين جزءاً من المتوسط الشهري للأجر المستحق للمؤمن عليه، والمسدد على أساسه اشتراك التأمين خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين، أو مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك - لاحظ ما قلناه سابقاً بشأن هذه العبارة في النص البحريني - مضروباً في عدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين).

٤ - وواضح أن هناك اختلافاً جوهرياً بين النصين البحريني والعماني في طريقة حساب معاش الشيخوخة، يؤدي إلى أن مقدار هذا المعاش في القانون العماني، يزيد على مقداره في القانون البحريني، عند تساوي مدة خدمة المؤمن عليه، كما يعني من ناحية أخرى أن الحصول على معاش شيخوخة يعادل متوسط الأجر الذي يحسب على أساسه، يقتضي مدة خدمة تعادل (٤٠) سنة منه في كل من عمان والسعودية، بينما يقتضي (٥٠) سنة في البحرين.

٤ - أما القانون الكويتي، فقد اختطّ له منهجاً خاصاً مختلفاً عن كل من القوانين الثلاثة الأخرى، إذ يقرر في مادته (١٩): (يستحق معاش التقاعد شهرياً بواقع (٦٥٪) من آخر مرتب شهري عن مدة الاشتراك المحسوبة في هذا التأمين التي تبلغ خمس عشرة سنة، يزداد بواقع (٢٪) عن كل سنة تزيد على ذلك، بحد أقصى (٩٥٪) من هذا المرتب).

ويؤدي مضمون هذا النص، إلى استنتاج أن الحصول على الحد الأقصى للمعاش المعادل لـ (٩٥٪) من آخر مرتب شهري، يقتضي تحقيق خدمة مؤمن عليها تعادل (٣٠) سنة. (١٥) سنة للحصول على  $٦٥\% + (٢\% \times ١٥ \text{ سنة})$ .

وإذا تم - افتراضاً - تجاوز التحديد الوارد في القانون الكويتي للحد الأقصى للمعاش، فإن الحصول على معاش يعادل كامل الأجر الشهري الأخير، يحتاج إلى خدمة تعادل (٥, ٣٢) سنة، وهي مدة تقل كثيراً عن تلك التي تمت الإشارة إليها في كل من النظام

السعودي والقانون العماني (٤٠) سنة والقانون البحريني (٥٠ سنة).

ولا نريد أن نبارح هذه النقطة الحيوية، دون الإشارة إلى أن منهج القانون الكويتي يدفع المؤمن عليهم إلى التقاعد وهم في حدود الخمسين من العمر، حيث يمكنهم من الحصول على معاش يعادل (٩٥٪) من آخر أجر شهري.

والرأي أن اعتماد النسبة (٢.٥٪)، أكثر معقولة وملاءمة لظروف دول الخليج، لأنها تدفع المؤمن عليهم إلى الاستمرار في العمل لأعمار تتراوح بين (٥٥) و (٦٠) سنة.

(٢) وضعت بعض القوانين الخليجية قيوداً على حساب الأجر أو متوسط الأجر الذي يتخذ أساساً لحساب المعاش:

١ - يقرر القانون البحريني في المادة (٤٠) والقانون العماني في المادة (٢٧ مكرر) المضافة بموجب المرسوم السلطاني رقم ٩٧/٦٠ أن: يراعى عند حساب متوسط الأجر الشهري . . . ألا يجاوز الفرق، زيادة أو نقصاً، بين أجر المؤمن عليه في نهاية السنوات الثلاث الأخيرة من خدمته، أو مدة خدمته إن قلت عن ذلك، وأجره في بدايتها، (٤٠٪)، فاذا زاد الفرق عن هذا الحد، فلا تدخل الزيادة في متوسط الأجر الذي يربط المعاش على أساسه.

ويورد القانون البحريني والعماني هذا النص، تجنباً لاحتمالات زيادة مقدار الأجر المدفوع عنه الاشتراك، في الفترة الأخيرة من

الخدمة، بهدف تمكين المؤمن عليه من الحصول على معاش أكبر مما يستحق فعلاً.

٢ - ويضع القانون الكويتي في الفقرة (٢) من المادة (١٩) قاعدة خاصة (بالنسبة للمؤمن عليهم الذين تنتهي خدمتهم في جهات، لا يخضع العاملون فيها، في تحديد مرتباتهم وترقياتهم وعلاواتهم لنظم توظيف معتمدة من مجلس الخدمة المدنية، أو أبرمت بمقتضى اتفاقات جماعية). فهو وقد اعتمد حساب المعاش على أساس (آخر مرتب شهري عن مدة الاشتراك المحسوبة في التأمين)، كما سبق ذكره، فإن تسديد الاشتراك لشهر واحد على أساس أجر مرتفع عن الأجر الحقيقي للمؤمن عليه، سوف يمكنه من الحصول على معاش يزيد على استحقاقه الفعلي، ولهذا اضطر المشرع الكويتي إلى أن يعمد هنا إلى الأخذ بفكرة متوسط الأجر، فقرر أن الذين أشارت اليهم الفقرة (٢) هذه، في صدرها، تسوي معاشاتهم (على أساس متوسط المرتب خلال الخمس سنوات الأخيرة من مدة الاشتراك في التأمين، أو مدة الاشتراك بأكملها إن قلت عن ذلك، مضروباً في الأساس المبين في الجدول رقم (٨) المرافق لهذا القانون، إذا كان المرتب الأخير يزيد على ذلك، وعلى أساس هذا المتوسط، إذا كان المرتب الأخير يقل عنه)\*.

\* ويريد القانون الكويتي بذلك، تمكين المؤمن عليه من الحصول على معاش أكبر. فإذا افترض أن المرتب الأخير (٥٠٠) دينار شهرياً، والمتوسط محسوباً بالطريقة التي يحددها النص (٤٥٠) ديناراً، فإن الأجر الذي يسوي عليه المعاش يساوي:  $١,٢٠٤ \times ٤٥٠ = ٥٤١,٨$  ديناراً. الأساس الوارد في الجدول رقم (٨) عن مدة خدمة أخيرة ٦٠ شهر =  $٥٤١,٨$  ديناراً. أما إذا افترض أن المتوسط كان (٥٠٠) دينار، والأجر الأخير (٤٥٠) ديناراً، فإن التسوية تجري على المتوسط وهو (٥٠٠) دينار.

(٣) اعتمدت القوانين الأربعة طريقة حساب معاش الشيخوخة على أساس ربطه بالأجر الذي كان يتقاضاه المؤمن عليه أثناء العمل ، فجعلت المعاش يحسب على أساس جزء من هذا الأجر محسوباً في عدد سنوات الخدمة المؤمن عليها .

وينتقد هذا الأسلوب ، على اعتبار أنه لا يراعي مدى كفاية المعاش لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية للمؤمن عليه وأفراد أسرته الذين يعولهم ، كما أنه في حالة ثبات مقدار المعاش ، فإنه لن يواكب التغيرات التي تحصل في تكاليف المعيشة هذه لاحقاً .

وقد أغفلت قوانين السعودية والبحرين وعمان ، معالجة موضوع مراجعة مقدار المعاشات ، مع الإشارة إلى أن المشرع البحريني تدخل بالمرسوم رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ ، مقررأ زيادة المعاشات المستحقة قبل وبعد صدوره بنسبة (١٥٪) من المعاش الشهري إذا قل عن (٥٠) ديناراً ، و (١٠٪) إذا بلغ (٥٠) ديناراً فأكثر . كما تضمن النظام السعودي الجديد نص المادة (٦٧) التي تقضي بأن يزداد ما يدفع إلى المشترك أو أي فرد من عائلته ويتسلم داخل المملكة في تاريخ العمل بهذا النظام عائدة أو معاشاً شهرياً مستحقاً طبقاً لنظام التأمينات الاجتماعية السابق على النحو الآتي :

١ - اذا كانت العائدة أو المعاش الذي يستلمه المشترك يقل عن ألف وخمسمائة ريال ، يرفع الى هذا القدر .

٢ - اذا كانت العائدة أو المعاش الذي وزع بعد وفاة المشترك على أفراد عائلته يقل عن الف وخمسمائة ريال شهرياً، يعاد تحديد أنصبة أفراد العائلة المستحقين على أساس رفع استحقاق مورثهم الى هذا القدر .

٣ - اذا كان نصيب أي من أفراد العائلة في العائدة أو المعاش يقل عن ثلاثمائة ريال شهرياً، يرفع نصيبه الى هذا القدر، على ألا يتجاوز مجموع أنصبة أفراد العائلة نتيجة لهذا الحكم مبلغ الف وخمسمائة ريال شهرياً، أو متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه العائدة أو المعاش المستحق للمشارك المتوفى أيهما أكثر دون اخلال بحكم الفقرة السابقة .

ومثل هذه الزيادات التي تتقرر بقوانين لا تحقق المرونة المطلوبة في مراجعة المعاشات للغرض الذي أشرنا اليه .

غير أن المشرّع الكويتي جعل مراجعة المعاشات دورياً قاعدة، حين قرر في المادة (٤) من القانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٢ أن (يعاد النظر، كل سنتين على الأكثر، من تاريخ العمل بهذا القانون، في مستوى المرتبات والمعاشات التقاعدية، على ضوء زيادة نفقات المعيشة، وذلك وفقاً للقواعد والأحكام التي يقررها مجلس الوزراء) .

(٤) تقضي القوانين الأربعة بأن يحسب المعاش على أساس ضرب جزء من أجر الاشتراك، بعدد سنوات الخدمة، التي تعتبر وفقاً لأحكامها مدة اشتراك في التأمين .

وهذه المدة، لا تقتصر في هذه القوانين على المدة المدفوع عنها الاشتراك إلى الهيئة/ المؤسسة، اعتباراً من تاريخ سريان قانون التأمينات على المؤمن عليه، وإنما تشمل مدداً أخرى منها:

١ - مدة الخدمة قبل التغطية بالتأمين، التي دفع عنها صاحب العمل، مكافأة نهاية الخدمة إلى الهيئة/ المؤسسة (البحرين - الكويت).

٢ - مدة خدمة، مدفوع عنها الاشتراك في ظل قوانين معاشات أخرى، حكومية أو خاصة (البحرين - عمان - الكويت).

٣ - مدد خدمة يطلب المؤمن عليه إضافتها إلى خدمته، أو يشترك عنها اختياريًا (البحرين - عمان - الكويت).

غير أن بعض القوانين الخليجية أضافت إلى ما تقدم أحكاماً بإضافة مدد خدمة افتراضية، إما لأغراض استحقاق المعاش، أو لأغراض حسابه.

١ - فالنظام السعودي يقضي في مادته (٢/٣٨) كما تمّت الإشارة، بأن لكبار السن الذين لم يسعفهم الوقت بقضاء (١٢٠) شهر تأمين، عندما يسرحون من العمل بعد بلوغ أي منهم ستين سنة كاملة، الحق في طلب (ضم مدة اعتبارية الى مدة اشتراكه على ألا تتجاوز المدة المضمومة خمس سنوات أو المدة اللازمة لاستحقاق معاش التقاعد أيهما أقل، وعليه في هذه الحالة أن يؤدي الى المؤسسة جملة اشتراكات فرع المعاشات . . . .).

٢ - وقرر المشرّع البحريني ، في المادة (١) من المرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٨٧ ، أن يضاف عند حساب معاش الشيخوخة ، مدة افتراضية قدرها (٦٠) شهر تأمين ، في حالة استكمال أو تجاوز المؤمن عليه ، أو المؤمن عليها ، المدة المشار إليها في كل من البندين (٢) و (٣) من المادة (٣٤) من قانون التأمين الاجتماعي ، سواء كانت هذه المدة كلها مدة اشتراك فعلية ، أو محسوباً ضمنها مدة أو مدد في حكم الاشتراك في التأمين ، وذلك بالنسبة لمن يتقاعد منهم حتى نهاية خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون)\* .

وقدم تعديل الحكم الخاص بالمدة الافتراضية بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١٧ لسنة ١٩٩٨ ، حيث اشترط القرار أن لا يتجاوز مجموع مدة اشتراك المؤمن عليه أو المؤمن عليها والمدة الافتراضية ثلاثين سنة في جميع الأحوال . فإن زاد المجموع عن ذلك خصمت تلك الزيادة من المدة الافتراضية ، مع مراعاة أنه يتعين قبل إضافة المدة الافتراضية إضافة مدة أو مدد اشتراك التأمين التي سبق للمؤمن عليه أن صرف تعويض الدفعة الواحدة عنها وفقاً للمادة (٣٨) من قانون التأمين الاجتماعي إلى مدة أو مدد الاشتراك اللاحقة لها وذلك لتقرير مدى أحقية المؤمن عليه أو المؤمن عليها في إضافة المدة الافتراضية المشار إليها أو إضافة جزء منها وذلك في حدود الثلاثين سنة المذكورة .

---

\* نشر القانون في ١٨ نوفمبر ١٩٨٧ ، وابتدأ العمل به استناداً إلى المادة (٥) منه اعتباراً من ١ ديسمبر ١٩٨٧ ، وتم مد العمل به خمس سنوات أخرى ، بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٦) لسنة ١٩٩٣ ، ابتدأت من ١ ديسمبر ١٩٩٢ ، كما تم مد العمل به بإضافة المدة الافتراضية إلى مدة اشتراك المؤمن عليهم عند تسوية المعاش لتسري بصفة دائمة اعتباراً من ١ ديسمبر ١٩٩٧ م . وذلك بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٧) لسنة ١٩٩٨ .



ويستفاد من نص المادة (٣) من القانون ، أن أحكامه تسري على المعاشات التي كانت تصرف من الهيئة ، بتاريخ العمل به ، مما يقتضي إعادة حسابها مجدداً ، مع عدم صرف فروق عن الماضي .

والفرق واضح بين ما قصد إليه النظام السعودي من إضافة مدة تأمين افتراضية لكبار السن ، وما قصد إليه القانون البحريني من إضافة مدة تأمين افتراضية للمؤمن عليهم الذين تنتهي خدمتهم ببلوغ أو تجاوز سن (٦٠) بالنسبة للذكور ، و(٥٥) بالنسبة للإناث ، مع توفر الشرط الخاص بمدة التأمين . فالأول سعى إلى تمكين فئة كبار السن من الحصول على المعاش ، بينما سعى الثاني إلى زيادة مقدار المعاش الذي يحصل عليه المؤمن عليه حفزاً له على الاستمرار في العمل إلى أن يبلغ السن التي تمكنه من الحصول على الزيادة .

## الفصل الثاني معاش العجز غير المهني والوفاة

### أولاً - شروط استحقاق معاش العجز غير المهني:

اختلفت القوانين الخليجية في معالجتها موضوع شروط استحقاق معاش العجز غير المهني اختلافاً كبيراً، إلا أنه قبل الدخول في استعراض أحكامها في هذا الشأن، لا بد من التعرف على المفهوم الذي اعتمده لمصطلح العجز غير المهني .

تتفق قوانين كل من السعودية (المادة ٦/٣٩)، والبحرين (المادة ٨/٤)، وعمان (المادة ١٠/٢)، على مفهوم العجز المهني، إذ تشترط فيه أن:

(١) يقع قبل بلوغ المؤمن عليه سنأ معينة، هي (٦٠) سنة في النظام السعودي، و (٦٠) سنة للذكور و (٥٥) للإناث في كل من القانونين البحريني والعماني .

(٢) يستحيل على المصاب، بسبب بتر أحد الأعضاء، أو الإصابة بعاهة أو بسبب حالته الصحية المتأخرة جسدياً أو عقلياً أو نفسياً كسب ثلث أجره السابق\* . (السعودي، البحريني).

---

\* لا تعبر عبارة (الأجر السابق) عن المقصود هنا، على وجه دقيق، فالمراد هو الأجر الذي كان يحصل المصاب عليه، بتاريخ تحقق العجز .

ولم يورد القانون العماني نصاً مماثلاً للنصين السعودي والبحريني .

(٣) يتوقع أن يدوم مدة ستة أشهر (السعودي - البحريني) ولم يرد مثل هذا الشرط في العماني .

أما القانون الكويتي ، فقد اعتمد هنا أيضاً ، منهجاً خاصاً به ، يختلف كلية عن مناهج القوانين الثلاثة ، فهو يقرر الحق في المعاش بسبب العجز في عدة حالات :

الحالة الأولى : انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب العجز الكامل (المادة ١٧ / ١) ، ويعرّف العجز الكامل في المادة (١ / ح) بأنه : كل عجز من شأنه أن يحول كلية ، وبصفة مستديمة ، بين المؤمن عليه ، وبين مزاولة أية مهنة أو عمل يكتسب منه ، ويثبت ذلك بقرار من اللجنة الطبية ، ويعتبر في حكم ذلك ، حالات فقد البصر فقدماً كلياً ، أو فقد ذراعين ، أو فقد ساقين ، أو فقد ذراع واحدة وساق واحدة ، أو حالات الأمراض العقلية والأمراض المزمنة والمستعصية ، التي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير ، بالاتفاق مع وزير الصحة العامة .

الحالة الثانية : انتهاء خدمة المؤمن عليه ، لأسباب صحية ، تهدد حياته بالخطر ، لو استمر في عمله (المادة ١٧ / ٣) . ولم يعرف القانون هذه الأسباب ، بل ترك تقدير كل حالة للجنة الطبية .

الحالة الثالثة: انتهاء خدمة المؤمن عليه في القطاع الحكومي أو في الشركات المملوكة للدولة بالكامل، بسبب استنفاد الإجازة المرضية أو عدم اللياقة صحياً المادة (١٧/٢). وأجاز النص إضافة جهات أخرى إلى الجهات المذكورة بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الإدارة. فإذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب إصابته بمرض استنفذ اجازاته المرضية ولم يكن مستحقاً لمعاش تقاعدي وفقاً للمادة (١٧) ولم يختر صرف مكافأة التقاعد، استحق معاشاً مؤقتاً محسوباً على أساس مدة الاشتراك في هذا التأمين أو خمسة عشر سنة أيهما أكبر إلى أن يتم شفاؤه.

وباستعراض الحالات الثلاث التي عالجها القانون الكويتي، يتضح أن الأولى تخص العجز الكامل المستقر الدائم، بينما تخص الثانية العجز الجزئي المستقر الدائم، في حين تخص الثالثة - العجز - غير المستقر.

وبهذا التحديد لمفهوم القوانين الأربعة لمعنى (العجز غير المهني)، وبالأخذ بنظر الاعتبار أن المقصود بعبارة (غير المهني) هنا، هو العجز الناشئ عن غير إصابة عمل (حادث عمل أو مرض مهني)، نكون قد مهدنا للتعرف على الشروط التي تضعها هذه القوانين لحصول المؤمن عليه على معاش العجز غير المهني، وهي في هذا الشأن، اختلفت إلى ثلاثة اتجاهات:

١ - النظام السعودي: يقرر هذا النظام في الفقرة (١) من المادة (٣٩) منه، بأن للمؤمن عليه الحق في الحصول على معاش عجز، إذا أصيب بعجز، بسبب غير مهني، قبل بلوغه سن التقاعد، إذا بلغت مدة

اشتراكه (١٢) شهراً متصلة او (١٨) شهراً متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة\* .

وتضيف الفقرة (٢) من المادة إلى ما تقدم أنه (إذا حدث العجز والمشارك غير خاضع لأحكام هذا النظام، فإنه يستحق معاش التقاعد دون انتظار بلوغه سن الستين إذا بلغت مدة اشتراكه الفعلية عشر سنوات فاكتر، أو باضافة مدة اعتبارية تطبيقاً لنص الفقرة الثانية من المادة الثامنة و الثلاثين)\*\* .

وبهذه النصوص يكون النظام السعودي الجديد قد أحدث تغييراً جوهرياً في الأحكام الخاصة بمعاش العجز غير المهني التي كان يتضمنها النظام الملغى، وقد يسر هذا التغيير كثيراً من فرص الحصول على هذا المعاش .

ويتمثل هذا التغيير في الآتي :

أ - خفض النظام الجديد مدة الاشتراك المشترطة للحصول على المعاش تخفيضاً كبيراً ، فبعد أن كانت في النظام الملغى (٦٠) شهر تأمين منها (٢٤) شهراً تقع خلال السنوات الثلاث التي تسبق بدء العجز، أو (١٢٠) شهر تأمين دون أي اعتبار آخر، أصبحت على النحو المذكور آنفاً .

ب - أصبحت فرصة إضافة مدة اعتبارية لغرض الحصول على معاش

\* عبارة (تالية لتاريخ تسجيله الفعلي في المؤسسة) زائدة .

\*\* هذه المدة لا تتجاوز - كما سبقت الإشارة - خمس سنوات او المدة اللازمة لاستحقاق المعاش، أيهما أقل .

ب - أصبحت فرصة إضافة مدة اعتبارية لغرض الحصول على معاش العجز غير المهني دائمية، بعد أن كانت في النظام الملغي تقتصر فقط على (السنوات الثلاث الأولى التي تلي إدخال نظام التأمين في منطقة عمل المؤمن عليه).

٢ - يتفق القانون البحريني (المادة ٣٧)، والقانون العماني (المادة ٢٢)، على تحديد شروط استحقاق معاش العجز غير المهني، على النحو الآتي:

أ - بلوغ مدة الاشتراك في التأمين (٦) أشهر متصلة على الأقل قبل وقوع العجز. أو:

ب - بلوغ مدة الاشتراك في التأمين (١٢) شهراً متقطعة، منها على الأقل، (٣) أشهر اشتراك في التأمين، متصلة، قبل حدوث العجز.

ويقضي القانونان، بأنه: إذا استوفى المؤمن عليه، أيّاً من الشرطين المذكورين، وانقطع بعد ذلك عن الاشتراك في التأمين، لأي سبب من الأسباب، كان له الحق في المعاش، إذا حدث العجز خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك في التأمين، وقبل بلوغ المؤمن عليه سن (٦٠)، أو المؤمن عليها سن (٥٥).

وبمقارنة الشروط التي وضعتها قوانين السعودية والبحرين وعمان. للحصول على معاش العجز غير المهني، ببعضها، يتضح جلياً أن القانونين البحريني والعماني قد يسراً كثيراً على المؤمن عليه الحصول على هذا المعاش.

٣ - ووضع القانون الكويتي شروطاً لاستحقاق المعاش في الحالات الثلاث التي سبقت الإشارة إليها على النحو الآتي :

أ - لم يشترط القانون، توفر أي شرط بالنسبة لمدد الاشتراكات، لغرض استحقاق معاش العجز الكامل، طبقاً للمادة (١٧/١) منه، مع الإشارة إلى أن النص يقضي باستحقاق المعاش، إذا حدث العجز أثناء الخدمة، أو خلال مدة لا تتجاوز الستين من انتهائها، ما لم يكن المؤمن عليه خاضعاً لأحكام الباب الخامس من القانون، أو أحكام قانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين رقم (٦٩) لسنة ١٩٨٠.

وهذا يعني استحقاق المؤمن عليه المعاش، حتى لو تحقق العجز الكامل، خلال شهر التأمين الأول.

ب - أما في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه لأسباب صحية تهدد حياته بالخطر، لو استمر في عمله، فإن المادة (١٧/٣) تشترط لاستحقاق المعاش، أن تكون مدة الاشتراك في التأمين (١٠) سنوات على الأقل، بشرط أن يكون قرار اللجنة الطبية سابقاً على تاريخ انتهاء الخدمة.

ج - ولم يشترط القانون في المادة (١٨) لغرض استحقاق المعاش - المؤقت - إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب إصابته بمرض استنفذ إجازاته المرضية، أي شرط بالنسبة لعدد أشهر الاشتراك.

## ثانياً - طبيعة معاش العجز بسبب غير مهني في القوانين الخليجية:

اختلفت القوانين الخليجية في تحديدها طبيعة معاش العجز بسبب غير مهني، وما إذا كان هذا المعاش مؤقتاً أو دائماً:

(١) فالقانونان البحريني (المادة ٣٧) والعماني (المادة ٢٢) يجعلان هذا المعاش دائماً، يتقاضاه المؤمن عليه العاجز طوال حياته، وينتقل إلى المستحقين عنه بعد وفاته.

(٢) أما النظام السعودي، فإنه ينص صراحة في المادة (٥ / ٣٩) على أن هذا المعاش، يمنح بصورة مؤقتة، وطيلة الوقت الذي تتوفر في العاجز الشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

ويثبت استمرار حالة العجز باخضاع صاحب المعاش لفحوص دورية، تجريها اللجنة الطبية المشار إليها في المادة (٥٣) من هذا النظام، وتحدد تاريخ الفحص القادم.

ويصبح معاش العجز غير المهني نهائياً، بإكمال صاحبه الستين سنة من العمر.

(٣) ويختلف موقف القانون الكويتي في هذه المسألة، حسب كل حالة من الحالات الثلاث التي عالجها.

١ - فمعاش العجز الكامل (المادة ١٧ / ١)، والمعاش المستحق في حالة انتهاء الخدمة لأسباب صحية. (المادة ٣ / ١٧)، معاش دائم.



٢ - أما المعاش الذي يحصل عليه المؤمن عليه الذي يستنفذ إجازاته المرضية دون أن يشفى المادة (١٨)، فهو معاش مؤقت، يخضع صاحبه للفحص، في المواعيد، وطبقاً للنظام الذي تضعه المؤسسة، ويوقف صرف المعاش إذا لم يتقدم صاحبه للفحص، ويتبع في صرف المستحق عن مدة الوقف ما تسفر عنه نتيجة هذا الفحص.

فإذا استكمل صاحب المعاش أثناء مرضه، المدة اللازمة لاستحقاق معاش تقاعدي وفقاً لأحكام البندين (٥) و (٦) من المادة (١٧)، والتي قد سبق بيان أحكامها عند دراسة معاش الشيخوخة، أو توفي أثناء مرضه، سوى المعاش طبقاً لأحكام المادة السابقة، من تاريخ استكمال المدة، أو حدوث الوفاة.

ولا تؤدي أية اشتراكات عن مدة المرض التي تدخل في حساب مدة الاشتراك في هذا التأمين، والمنصوص عليها في الفقرة السابقة.

### ثالثاً - شروط استحقاق المعاش في حالة الوفاة:

(١) طبقاً للمادة (٣٧) من القانون البحريني، والمادة (٢٢) من القانون العماني\*، فإن شروط استحقاق المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه، هي الشروط ذاتها التي أوجبت القوانين الثلاثة تحققها للحصول على معاش العجز بسبب غير مهني، وقد سبق بيانها.

---

\* النص العماني مطابق للنص البحريني، وكلاهما بحاجة لإعادة في الصياغة، إذ جاء فيهما: (إذا انتهت خدمة المؤمن عليه للعجز أو الوفاة بسبب غير مهني، أو إذا انتهت الخدمة بسبب الوفاة، في أي سن، استحق المعاش . . .)، ذلك أن ذكر - الوفاة - في الجملة الأولى لا مبرر له، لأن الجملة التالية: (إذا انتهت الخدمة بسبب الوفاة، في أي سن، تغني عنها، فعبرة - في أي سن -، تستوعب حالات وقوع الوفاة قبل بلوغ الستين أو الخامسة والخمسين، أو بعده.

(٢) أما القانون الكويتي ، فإنه يقرر أن شروط استحقاق المعاش في حالة الوفاة، في المادة (١٧ / ١) ، هي شروط استحقاق المعاش في حالة العجز الكامل ، وقد سبق بيانها أيضاً ، وخلاصة حكمه أن هذا المعاش يستحق ، حتى لو حصلت الوفاة خلال الشهر الأول من الاشتراك في التأمين .

(٣) قضت الفقرة (١) من المادة الأربعين من النظام السعودي الجديد بأنه (في حالة وفاة مشترك وهو على رأس العمل الخاضع للنظام ، فإن أفراد عائلته يستحقون معاشات الوفاة إذا كان المتوفي قد توافرت له مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي لدى المؤسسة) ، وتضيف أنه إذا توفى المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام يمنح أفراد عائلته معاش التقاعد إذا توافرت لدى مورثهم مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق هذا المعاش وفق أحكام الفقرتين (١ / أ) و (٢) من المادة الثامنة والثلاثين ، وهاتان الفقرتان - كما سبق بيانه - تحددان شروط استحقاق معاش الشيخوخة .

وواضح أن النظام الجديد قد يسهّر شروط حصول أفراد العائلة على المعاشات بتخفيض المدة المشترطة لذلك التي كان ينص عليها النظام السابق .

#### رابعاً - حساب معاش العجز والوفاة بسبب غير مهني :

وضعت القوانين الأربعة قواعد متباينة لحساب معاش العجز والوفاة بسبب غير مهني ، وذلك على النحو الآتي :

(١) يقضي النظام السعودي في الفقرة (٣) من المادة (٣٩) بأن يحسب معاش العجز غير المهني وفق قواعد حساب معاش التقاعد المنصوص عليها في المادة الثامنة والثلاثين، وقد سبق بيانها مع حكيمين إضافيين:

أولهما: لا يجوز أن يقل المعاش عن الحد الأدنى المنصوص عليه في الفقرة (٣/و) من المادة المذكورة، أو (٥٠٪) من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك في الستين الأخيرتين، أو متوسط مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك أي الحديين أكثر).

ثانيهما: يزداد معاش العجز بنسبة (٥٠٪) إذا كان العاجز يحتاج إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية.

(٢) وفقاً للمادة (٤١) من القانون البحريني، فإن معاش العجز يصرف بواقع جزء من خمسين جزءاً، من متوسط الأجر الشهرية المسدد على أساسها الاشتراك في التأمين، خلال السنة الأخيرة\*\*، أو مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك.

ويضيف القانون إلى طريقة الحساب هذه، حكيمين آخرين:

أولهما: يضاف لمدة الاشتراك، مدة افتراضية، قدرها ثلاث سنوات، بشرط ألا تزيد عن المدة الباقية لبلوغ المؤمن عليه أو المؤمن عليها، السن المنصوص عليها بالبند (٢) من المادة (٣٤)\*\*، ويلاحظ أن هذه الإضافة دائمية، وليست مؤقتة، كما هي الحال في المدة الإضافية الافتراضية لحساب معاش الشيخوخة التي سبقت الإشارة إليها.

---

\* في حساب معاش الشيخوخة، هذه المدة: خلال الستين الأخيرتين.  
\*\* المقصود: (٦٠) سنة للمؤمن عليه، و(٥٥) سنة للمؤمن عليها.

ثانيهما: لا يجوز أن يقل المعاش عن (٤٠٪) من متوسط الأجور الشهرية المشار إليها فيما تقدم.

(٣) وتقضي المادة (٢٨) المعدلة من القانون العماني ، بأن يحسب المعاش في حالة العجز أو الوفاة على أساس (٤٠٪) من الأجر عند حدوث الوفاة أو العجز أو جزء من أربعين ، من الأجر الأخير المستحق للمؤمن عليه ، مضروباً في عدد سنوات الاشتراك ، أيهما أكبر .

(٤) أما القانون الكويتي ، فإن طريقة حساب المعاش فيه ، تقوم على أساس موحد ، وذلك على ذات القاعدة التي أشرنا إليها في حساب معاش الشيخوخة ، بواقع (٦٥٪) من المرتب عن مدة الاشتراك في التأمين ، التي تبلغ خمس عشرة سنة ، يزداد بواقع (٢٪) عن كل سنة تزيد على ذلك ، بحد أقصى (٩٥٪) من المرتب .

مع الإشارة إلى أن هذا القانون ، يوجب حساب المعاش على أساس مدة الاشتراك في التأمين ، أو خمس عشرة سنة ، أيهما أكبر ، مما يعني جعل المدة التي يحسب على أساسها المعاش خمس عشرة سنة ، إن قلت مدة الاشتراك في التأمين عن ذلك .

وهذا يؤدي بالنتيجة إلى أن الحد الأدنى للمعاش يعادل (٦٥٪) من الأجر الذي يحسب على أساسه .

## الفصل الثالث تعويض الدفعة الواحدة

أولاً - التسمية التي تطلق على هذا التعويض في القوانين الخليجية :

تضمنت القوانين الخليجية الأربعة أحكاماً تقضي باستحقاق المؤمن عليه، أو المستحقين عنه - تعويضاً - يدفع إليهم بشكل دفعة واحدة، إذا انتهت خدمته دون أن تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش .

وقد اختلفت القوانين الأربعة في تسمية هذا التعويض :

(١) يطلق القانون البحريني في المادة (٣٨) منه والنظام السعودي الجديد في المادة (١/٤١) منه، على هذا التعويض، تسمية (تعويض الدفعة الواحدة).

(٢) بينما يسميه القانون العماني في المادة (٢٤) منه، (مكافأة نهاية الخدمة) \*.

(٣) وأخيراً يسمي القانون الكويتي (المادة ٢٥) هذا التعويض (مكافأة التقاعد).

---

\* راجع ما سبق قوله بشأن هذه التسمية، واختلاطها بالتسمية التي تطلق على مستحقات العامل بذمة صاحب العمل، بموجب قوانين العمل .

## ثانياً - حالات وشروط استحقاق تعويض الدفعة الواحدة:

تختلف القوانين الخليجية، أيضاً، اختلافات بينة، في تحديدها شروط استحقاق هذا التعويض، فهي مع اتفاقها على أنه يستحق في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه، دون استحقاقه معاشاً، لعدم توفر شروط الاستحقاق فيه، إلا أنها تختلف فيما بينها في التفاصيل الخاصة بحالات الاستحقاق، وشروطه الإضافية:

(١) فالنظام السعودي يحدد حالات الاستحقاق، في المادة (٤١) منه، على النحو الآتي:

١ - بلوغ المؤمن عليه (٦٠) من العمر فاكتر.

٢ - إصابة المؤمن عليه بعجز من النوع المنصوص عليه في الفقرة (٦) من المادة (٣٩) من النظام، (المقصود هنا، هو العجز بسبب غير مهني، الذي سبقت الإشارة إليه)، دون توفر شروط استحقاق المعاش فيه.

٣ - وفاة المؤمن عليه، دون توفر شروط استحقاق المستحقين عنه، معاش الورثة.

وتستثنى الفقرة (٣) مما تقدم عدة حالات تقرر فيها منح تعويض الدفعة الواحدة (دون انتظار بلوغ سن الستين أو حدوث عجز)، وهذه الحالات هي:

أ - إذا انتقل المشترك (المؤمن عليه) إلى عمل خاضع لنظام التقاعد المدني أو العسكري ، ولم يسمح له النظام الذي انتقل إليه بأن تؤخذ مدة الاشتراك الخاصة به في الحساب عند تحديد حقوقه في النظام المذكور .

ب - إذا كان المشترك امرأة .

ج - الحالات الأخرى التي تحدد وفقاً للضوابط والمعايير التي تنص عليها اللائحة .

وبالرجوع إلى لائحة تعويضات المعاشات المادة (١٣ / ٤) تبين أن اللائحة حددت حالتين ممن يستحقون صرف الدفعة الواحدة :

أ - المشتغلين بالأعمال الشاقة والضارة بالصحة المنصوص عليها في المادة (٤) من اللائحة .

ب - من صدر بحقه حكم قضائي بالسجن مدة خمس سنوات فأكثر .

(٢) وتقضي المادة (٣٨) من القانون البحريني باستحقاق المؤمن عليه الذي تنتهي خدمته ، ولم تتوفر فيه شروط استحقاق المعاش ، تعويض الدفعة الواحدة ، غير أنها تحدد حالات محددة ، يصرف فيها هذا التعويض ، مما يعني أنه لا يكفي لصرف التعويض مجرد انتهاء خدمة المؤمن عليه دون استحقاق المعاش ، وإنما يجب أن يقترن ذلك بتحقيق إحدى الحالات المحددة في هذه المادة ، وهي :

- ١ - بلوغ المؤمن عليه سن (٦٠) أو أكثر من عمره .
- ٢ - بلوغ المؤمن عليها سن (٥٥) أو أكثر من عمرها .
- ٣ - إذا كانت المؤمن عليها متزوجة أو مطلقة أو أرملة في تاريخ طلب الصرف . وواضح أن القانون، لا يشترط في هذه الحالة بلوغ المؤمن عليها سناً معينة .
- ٤ - هجرة المؤمن عليه أو المؤمن عليها .
- ٥ - مغادرة المؤمن عليه للبلاد نهائياً\*، أو اشتغاله في الخارج بصفة دائمة، أو التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة أو قنصلية دولته .
- ٦ - الحكم نهائياً بالسجن على المؤمن عليه لمدة (١٠) سنوات فأكثر، أو بقدر المدة الباقية لبلوغ المؤمن عليه سن (٦٠) سنة من عمره، أو لبلوغ المؤمن عليها سن (٥٥)، أيهما أقل .
- ٧ - العجز الكامل .
- ٨ - الوفاة .

\* قد يكون من المفيد هنا التعليق على بعض أشكال عدم دقة الصياغة القانونية، توجيهاً للفائدة . فمن المعلوم أن القاعدة هي : إن كل ما يصاغ بصيغة المذكر ينصرف إلى كل من الذكر والأنثى، ما لم يصرح النص أو يقضي السياق خلاف ذلك . ولهذا فإن صياغة الفقرتين (٢)، (٣) لتقرر أحكاماً خاصة بالإناث أمر ضروري . فإذا انتقلنا إلى الفقرة (٤) لما وجدنا مبرراً لذكر المؤمن عليها صراحة في النص، لأن عبارة (المؤمن عليه) متى وردت مطلقة، فإن حكمها ينصرف إلى المؤمن عليهم ذكوراً وإناثاً .

ويوقع المشرع البحريني نفسه في تناقض في الفقرة (٥)، حين ينص على (مغادرة المؤمن عليه للبلاد نهائياً)، فإذا فسّر النص وفقاً للسياق الذي اعتمده المشرع في (٤) لوجب القول أن حكمه ينصرف إلى الذكور حصراً، وإذا فسّر وفقاً للقاعدة العامة، فيجب أن يقال أنه ينصرف إلى كل من الذكور والإناث، ولهذا كان واجباً حذف عبارة المؤمن عليها من الفقرة السابقة .



(٣) واشترطت المادة (٢٤) من القانون العماني لاستحقاق (مكافأة نهاية الخدمة) من قبل المؤمن عليه الذي تنتهي خدمته دون توفر شروط استحقاق المعاش فيه، (ألا تقل مدة اشتراكه في التأمين عن سنة كاملة).

وأضاف المرسوم السلطاني (٩٦/٧٢) المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية إلى هذه الحالة حالة أخرى حيث قرر في المادة (٢٠ مكرراً) التي أضافها إلى القانون (إلزام العامل في القطاع الخاص والمتقاعد من خدمة الحكومة والحاصل على معاش تقاعدي) بسداد حصته من الاشتراكات بواقع (٥٪) من أجره الشهري، كما يلتزم صاحب العمل بسداد حصته للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بواقع (٨٪) من أجر العامل المؤمن عليه شهرياً، (وعند انتهاء خدمة هذا العامل تصرف إليه الهيئة مكافأة نهاية خدمة وفقاً لأحكام المادتين (٢٥ - ٢٦) من هذا القانون دون أية مبالغ أخرى).

ومن هذا النص يتضح أن المتقاعد من خدمة الحكومة الحاصل على معاش تقاعدي تدفع عنه في حالة اشتغاله في القطاع الخاص اشتراكات التأمينات كغيره من العمال، إلا أنه لا يحصل - مهما طال مدة خدمته التأمينية - إلا على ما يسميه القانون العماني (مكافأة نهاية الخدمة)، محسوبة بالطريقة المشار إليها في المادة التي سنعرض حكمها لاحقاً، وتؤدي هذه المكافأة في حالة وفاته إلى المستحقين. وبهذا فإنه لن يستفيد من خدمته المؤمن عليها في إعادة حساب راتبه التقاعدي عن طريق ضم خدماته الخاضعة لقانون المعاشات الحكومية إلى خدمته المؤمن عليها بموجب قانون التأمينات الاجتماعية.

(٤) واختطّ القانون الكويتي لنفسه منهجاً خاصاً به - كما في أغلب الحالات - في معالجة هذا الموضوع، حيث قرر في المادة (٢٥) أن مكافأة التقاعد تصرف في حالتين:

الأولى: وهو يتفق فيها مع باقي القوانين الخليجية، هي انتهاء خدمة المؤمن عليه دون استحقاق معاش تقاعدي. ونذكر هنا، بأن الحالات التي تنتهي فيها خدمة المؤمن عليه، في هذا القانون، دون الحصول على معاش، ضئيلة جداً مقارنة بالقوانين الأخرى.

ولا تصرف هذه المكافأة إلا في الحالات، وطبقاً للقواعد التي تصدر بقرار من الوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة. وقد صدر بهذا الشأن القرار رقم (٧) لسنة ١٩٨٣، الذي أوقف صرف هذه المكافأة على طلب المؤمن عليه (المادة ١ من القرار)، بشرط أن تكون قد انقضت سنة على انتهاء الخدمة أو الاشتراك في التأمين، دون أن يعود المؤمن عليه أو المستفيد إلى الخضوع للتأمين (المادة ٢ من القرار)، عدا الحالات التي استثنائها النص.

الثانية: وهي خاصة بالقانون الكويتي - دون غيره من القوانين الأخرى - وتتمثل في صرف المكافأة (عن مدة الاشتراك الفعلية، التي تزيد على المدة اللازمة لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش المنصوص عليه في المادة ١٩ من القانون). والمدة هذه كما سبق أن أشرنا، هي (٣٠) سنة، مما يعني أن المؤمن عليه يستحق مكافأة عن كل سنة تأمين إضافية، تزيد على ذلك.

### ثالثاً - طريقة حساب تعويض الدفعة الواحدة:

يتمثل ثالث أوجه التباين في موقف القوانين الخليجية من تعويض الدفعة الواحدة، في الاختلاف الجذري في طريقة حساب هذا التعويض:

(١) اعتمدت الفقرة (١) من المادة (٤١) من النظام السعودي الجديد طريقة لحساب تعويض الدفعة الواحدة تقوم على تقدير هذا التعويض (بواقع ١٠٪) من متوسط أجر الاشتراك الذي يقدر على أساسه معاش التقاعد، عن كل شهر من أشهر اشتراكه في الخمس سنوات الأولى و(١٢٪) عن كل شهر يزيد على ذلك).

وتضيف هذه الفقرة أنه استثناء مما تقدم، يحسب التعويض المستحق عن مدة الاشتراك السابقة على العمل بهذا النظام (أي النظام الجديد) بواقع (٦٪) من متوسط الأجر المشار إليه عن كل شهر من أشهر اشتراكه في الخمس السنوات الأولى، و(٧٪) عن كل شهر يزيد على ذلك.

ومن الجدير ذكره أن المادة (٤١) من النظام الملغي كانت تقضي بحساب التعويض على أن يعادل (مجموع الاشتراكات التي دفعت لحساب المؤمن عليه باسم اشتراكات العمال (٥٪ من الأجر) مضافاً إليها منحة قدرها (٥٪).

والملاحظ على جميع الطرق المتقدمة لحساب التعويض التي اعتمدها كل من النظام الجديد والملغي، أنها تؤدي إلى أن يحصل المؤمن عليه أو المستحقون عنه على تعويض يقل عما دفع عنه من اشتراكات عن فرع المعاشات (اشتراكات العامل + اشتراكات صاحب العمل).

(٢) ويحسب التعويض وفقاً للمادة (٤٣) من القانون البحريني (على أساس ١٥٪ من الأجر السنوي للمؤمن عليه، مضروباً بعدد سنوات الاشتراك الكاملة في التأمين، مضافاً إليه فائدة بسيطة لا تقل عن ٥٪ من تاريخ الانقطاع عن التأمين حتى تاريخ الصرف).

وتحدد هذه المادة المقصود بالأجر السنوي بأنه: (المتوسط الشهري للأجر الخاضع للاشتراك، خلال الستين الأخيرتين من مدة الاشتراك في التأمين، مضروباً في اثني عشر، أو المتوسط الشهري عن مدة الاشتراك إن قلت عن ذلك، مضروباً في نفس الرقم).

وتضمن هذه الطريقة للمؤمن عليه، أن يسترد ما دفع عنه من اشتراكات، (١٢٪ من الأجر، ٧٪ منها تمثل الاشتراك المدفوع من قبل صاحب العمل، و ٥٪ تمثل الاشتراك المدفوع من العامل) لتمويل تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، مع زيادة ملحوظة، وبهذا يحقق هذا النص مصلحة المؤمن عليه أو المستحقين، بتجاوزه الملاحظة السلبية التي أشرنا إليها حول النص المقابل في النظام السعودي\*.

(٣) وللقانون العماني، في مادته (٢٥) مذهب آخر في حساب مكافأة نهاية الخدمة، حيث يقضي بأن تحسب هذه المكافأة (على أساس آخر أجر أساسي تقاضاه العامل، عند انتهاء خدمته، بواقع أجر شهر واحد عن كل سنة من الثلاث سنوات الأولى من سنوات اشتراكه في التأمين، وبواقع أجر شهرين عن السنوات التي تلي الثلاث سنوات الأولى).

---

\* ينبغي التذكير بأن مجموع الاشتراكات في القانون البحريني كان (١٨٪) من الأجر (١١٪) اشتراك صاحب العمل و (٧٪) اشتراك العامل. خفضت إلى الحدود المذكورة في المتن بالمرسوم بقانون رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٦، ولم يقترن هذا التعديل في نسب الاشتراك بإدخال تعديل على طريقة حساب تعويض الدفعة الواحدة.

ويجدر الانتباه هنا، إلى أن هذه المكافأة لا علاقة لها بما سبقت الإشارة إليه بشأن حكم المادة (٤ / ٢٠) من القانون، التي تقضي بإلزام أصحاب العمل بأن يؤدوا للهيئة المبالغ الممثلة لمكافأة نهاية الخدمة المحسوبة وفقاً لقانون العمل، أو المنصوص عليها في عقد العمل، أو لوائح النظم الأساسية للشركات، وذلك عن مدة الخدمة السابقة مباشرة على الاشتراك - في هذا القانون - (عبارة النص، والصحيح الاشتراك في التأمين)، وتلتزم الهيئة بأداء هذه المكافأة إلى العامل عن المدة السابقة على تاريخ العمل بالقانون، عند نهاية علاقة العمل، مع عائد استثمارها محسوباً وفقاً للقواعد التي يحددها مجلس الإدارة، وذلك بالإضافة إلى المبالغ الأخرى التي تستحق للعامل وفقاً لأحكام هذا القانون.

ومن هذا النص يفهم أن المكافأة المستحقة وفقاً لأحكام قانون العمل، تدفع إلى العامل عند استحقاق المعاش، أو تدفع مع المكافأة المقررة بموجب المواد (٢٤ - ٢٦).

(٤) ويعتمد القانون الكويتي في المادة (٢٦) منه، طريقة أخرى مختلفة لحساب مكافأة التقاعد، مؤداها أن تحسب بواقع (١٠٪) من آخر مرتب سنوي عن كل سنة من سنوات الاشتراك الخمس الأولى، أو من سنوات الاشتراك الزائدة على المدة اللازمة لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش، ثم بواقع (١٢٪) عن كل سنة من السنوات الخمس التالية، ثم بواقع (١٥٪) عن كل سنة من السنوات الخمس التالية، ثم بواقع (٢٠٪) عن كل سنة تزيد على ذلك. وتحسب المكافأة على أساس المرتب المشار إليه في المادة (١٩) من هذا القانون.

**تأمين إصابات العمل**



## الباب الثامن تأمين إصابات العمل

تتضمن القوانين الأربعة أحكاماً منظمة لتأمين إصابات العمل ، (ينفرد النظام السعودي بتسمية هذا الفرع من فروع التأمينات الاجتماعية بفرع الأخطار المهنية) ، وتتناول هذه الأحكام معالجة العديد من المسائل ، أبرزها :

- ١ - تعريف إصابة العمل ، وإنشاء فرع التأمين الخاص بها ، وتمويله .
- ٢ - حقوق المؤمن عليه في حالة الإصابة .
- ٣ - الجوانب الإجرائية الخاصة بتنفيذ أحكام هذا الفرع من التأمين .

### الفصل الأول

#### التعريف بإصابة العمل وتمويل التأمين الخاص بها

##### أولاً - تعريف إصابة العمل :

تتفق القوانين الأربعة على أن تعبير إصابة عمل فيها ، ينصرف إلى كل من حوادث العمل والأمراض المهنية ، (المواد: ٢٧ سعودي ، ٧/٤ بحريني ، ٩/٢ عماني ، ١/ و كويتي) .

(١) حوادث العمل : تعتبر القوانين الأربعة الإصابة ، إصابة عمل :



١ - إذا كانت نتيجة حادث وقع للعامل ، أثناء العمل أو بسببه .  
وعبارات القانون البحريني والعماني والكويتي صريحة في هذا  
الشأن . أما عبارة النظام السعودي (كل إصابة تحدث للمؤمن عليه  
بتأثير العمل ، أو من جراء ممارسة العمل ، مهما كان سببها) ، فهي  
وإن كانت لا تستخدم العبارات ذاتها ، إلا أنها لا يمكن أن تفسر  
إلا على أنها تفيد المعنى ذاته .

٢ - حادثة الطريق : عاجلت القوانين الأربعة ثلاثة أنواع من حوادث  
الطريق :

الأولى : حادثة الطريق من مسكن العامل إلى مكان العمل  
وبالعكس ، وقد وردت الإشارة إليها في القوانين  
الأربعة .

الثانية : حادثة الطريق أثناء تنقل العامل أو سفره تنفيذاً لتعليمات  
صاحب العمل أو بتكليف منه\* ، وقد أشارت إليها  
قوانين السعودية والبحرين وعمان ، وإغفال القانون  
الكويتي الإشارة إليها صراحة ، لا يعني أنه لا يغطيها ،  
لأن هذا النوع من الإصابات يرتبط بالعمل برابطة سببية .

الثالثة : حادثة الطريق إلى المكان الذي يتناول فيه العامل طعامه .  
وقد أشارت إلى هذه الحالة قوانين السعودية والبحرين  
وعمان ، واشترط القانونون الأخيران أن يكون هذا المكان  
- داخل مكان العمل - بينما أغفل النظام السعودي هذه

---

\* عبارة (تكليف منه) زائدة لأن عبارة (تنفيذاً لتعليمات صاحب العمل) تفيد المعنى ذاته .

الإشارة، وحسناً فعل لأن مكان تناول الطعام قد يكون خارج مكان العمل، مما يقتضي أن ينتقل العامل إليه أثناء فترة الاستراحة المخصصة لتناول الطعام، فيقع له حادث أثناء الانتقال وأضاف النظام السعودي إلى هذا المكان، المكان الذي يؤدي فيه العامل صلاته .

واشترطت القوانين الأربعة في حادثة الطريق أن تقع فيما اصطلح على تسميته بالطريق الطبيعي، دون انحراف عنه أو تخلف (البحريني - العماني). وكان النظام السعودي الملغي قد اتخذ في هذه المسألة موقفاً أكثر موضوعية حين اشترط أن لا يغير المؤمن عليه اتجاهه، أو يتوقف خلال مروره في الطريق الطبيعي (لغرض تمليه عليه مصلحة) وبهذا قيد هذا النظام الشخصية، أو مصلحة لا تمت لعمله بصله). وبهذا قيد هذا النظام الإطلاق الوارد في النصين البحريني والعماني، الذي لو أخذ على ظاهره لأدى إلى اعتبار أي انحراف أو تخلف - مهما كان سببه - موجباً لانتفاء وصف إصابة عمل في الحادثة التي تقع للعامل ولم يتضمن النظام الجديد نصاً مماثلاً للنص الوارد في النظام الملغي .

(٢) **الأمراض المهنية** : لم تعرّف القوانين الأربعة المقصود بالأمراض المهنية\*، وإن كانت قد أشارت صراحة إلى اعتبارها من قبيل إصابات العمل، متى تحققت فيها الشروط التي اشترطتها، لهذا الغرض .

---

\* أورد القانون الكويتي في المادة (١/ل/١) تعريفاً على أنه : «كل مرض يصيب المؤمن عليه، ويكون من شأنه أن يحول بينه وبين مزاولة عمله، ويثبت ذلك بقرار من اللجنة الطبية». وهذا التعريف يستوعب كل الأمراض، ما كان مهنياً أو غير مهني .

واعتمدت القوانين الثلاثة البحريني والعماني والكويتي والنظام السعودي الملغى نظام (الجدول المغلق) في تحديد الأمراض المهنية، ويقوم هذا النظام على تحديد الأمراض التي تعتبر أمراضاً مهنية حصراً، ويبين إلى جانب كل منها، الأعمال والمهن التي تعرض العامل للإصابة بها. وقد عدل النظام السعودي الجديد عن الأخذ بهذا النظام، واعتمد بدلاً عنه نظام (الجدول المفتوح) حيث نصت الفقرة (٣) من مادته (٢٧) على أن تحدد الأمراض المهنية بموجب جدول يصدره مجلس الإدارة ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة الى ذلك.

وقد أورد القانونان البحريني والعماني جدولاً بالأمراض المهنية، ملحقاً بالقانون (الجدول رقم ٣) في القانون البحريني، والجدول رقم (١) في القانون العماني)، ونص القانون الكويتي (المادة ١/ و) على أن تحدد الأمراض المهنية بقرار من وزير المالية بالاتفاق مع وزير الصحة.

وتتفق القوانين الأربعة، على أن المرض المهني يعتبر في حكم إصابة العمل، حتى لو ظهرت أعراضه على العامل بعد أن يكون قد توقف عن ممارسة العمل أو المهنة اللذين تتسبب ممارسة أي منهما بالإصابة بالمرض، إلا أن هذه القوانين تختلف فيما بينها في تحديد المدة القصوى لالتزام نظام التأمين بالتعويض عن الإصابة في هذه الحالة:

١ - فالنظام السعودي يقضي في المادة (٣/٢٧) بأن (تحدد اللائحة المدة القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض حتى يعد مهنيًا، وذلك في الحالات التي تظهر فيها أعراض المرض على المشترك بعد توقفه عن ممارسة عمل أو مهنة مما قد حدد في الجدول).

٢ - وتقرر المادة (٥٢) من القانون البحريني ، وعنها نقلت المادة (٣٣) من القانون العماني ، بأن تعتبر في حكم إصابة العمل ، كل حالة مرضية - مما هو مبين في الجدول المرافق للقانون - تظهر أعراضها خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمة المؤمن عليه .

ويورد القانون البحريني جملة إضافية تقرر : (سواء ظهرت هذه الأعراض ، وهو بلا عمل ، أو كان يعمل في صناعة أو مهنة أو أي نشاط آخر ، لا ينشأ عنه هذا المرض) . وهذه الجملة ضرورية لتجاوز اللبس الذي يثيره إغفالها من قبل المشرع العماني ، حيث يمكن تفسير إطلاق النص في القانون العماني على أنه يعني الانتهاء - المطلق - لخدمة المؤمن عليه .

٣ - وقيم القانون الكويتي ، نظاماً متقدماً للغاية لمعالجة الموضوع الذي نحن بصدده :

أ - ففي المادة (٤٨) يلزم المؤسسة بفحص المؤمن عليهم المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية دورياً .

ب - وفي المادة (٤٩) يقضي القانون بأن تجري المؤسسة فحصاً طبياً على المؤمن عليهم المعرضين للإصابة بأمراض المهنة ، عند انتهاء خدمتهم ، وذلك لإثبات حالتهم الصحية .

وتتضمن نتيجة الفحص الطبي ، تحديد المدة التي يظل المؤمن عليه خلالها معرضاً للإصابة بمرض مهني ، ووفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير ، بعد موافقة وزير الصحة العامة .

ج - وتقرر المادة (٥٠) من القانون أن تظل المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ أحكام هذا الباب، إذا ظهرت على المؤمن عليه أعراض مرض مهني خلال الفترة التي تحددها نتيجة الفحص الطبي، طبقاً لأحكام المادة السابقة، ولو التحق بعمل لا ينشأ عنه هذا المرض.

وينقضي التزام المؤسسة، إذا لم يتقدم المؤمن عليه للفحص الطبي المشار إليه في المادة السابقة، خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء خدمته، أو خلال شهر من التاريخ الذي حددته نتيجة الفحص الطبي السابق.

وتجيز الفقرة الأخيرة من هذه المادة، لمدير عام المؤسسة، التجاوز عن التأخير المنصوص عليه في الفقرة السابقة، إذا أبدى المؤمن عليه عذراً مقبولاً، وأثبتت نتيجة الفحص الطبي، أنه لم يترتب على هذا التأخير تغيير في الحالة، ناشئ عن عنصر خارجي.

إن المواد الثلاث من القانون الكويتي، تقيم بناء مرناً، يسمح بمعاملة كل حالة - على حدة - حسب الظروف الشخصية والموضوعية المحيطة بها، وبهذا فهي أفضل كثيراً من أسلوب التحديد المطلق لمدى زمني محدد، سواء بنص القانون، أو بنص في لائحة أو قرار، يعتمد منهج التعميم. إلا أن الأخذ بمنهج القانون الكويتي يستلزم توافر مستلزمات، أولها القدرات العملية اللازمة لتنفيذه، وثانيها أن يكون عدد من يطبق عليهم محدوداً، فكلما زاد عدد هؤلاء، زادت صعوبة تطبيق هذا المنهج.

(٣) ينفرد القانون العماني بالنص في المادة (٩/٢) على اعتبار الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل، إصابة عمل، متى توافرت فيها الشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من اللجنة الطبية المختصة، طبقاً لهذا القانون\*.

## ثانياً - تمويل تأمين إصابات العمل :

تتفق القوانين الأربعة على أن يمول تأمين إصابات العمل من الاشتراكات التي يدفعها صاحب العمل، ومن عوائد استثمار هذه الاشتراكات.

(١) وتحدد هذه القوانين، كما تم ذكره في موضع سابق، هذه الاشتراكات، بنسبة مئوية من أجور المؤمن عليهم، حددها القانون العماني بـ (١٪)، والنظام السعودي والقانون الكويتي بـ (٢٪)، والقانون البحريني بـ (٣٪)، ويؤكد كل من القانون البحريني (المادة ١/٤٧) والعماني (المادة ١/٣١)، بعبارة صريحة أن هذه الاشتراكات، يتحمل صاحب العمل - وحده - عبء دفعها، مما يعني أنه ليس له أن يكلف عماله بدفعها كاملة، أو دفع أي جزء منها.

---

\* يبدو أن في صياغة النص العماني خللاً، ذلك لأن اللجنة الطبية المختصة، حسب تعريفها في المادة (١٤/٢) هي اللجنة الطبية المشكلة بقرار من وزير الصحة، لتقدير العجز ونوعه ودرجته، ومثل هذه اللجنة تنحصر مهمتها في إصدار قرارات - فردية - بشأن الحالات المعروضة عليها، ولا يكون لها إصدار قرارات تقرر شروطاً وقواعد.

والتزام صاحب العمل وحده بدفع هذه الاشتراكات، يترتب عليه إعفاؤه من مسؤوليته عن تعويض المؤمن عليه المصاب، وقد عبّر المشرّع الكويتي عن ذلك صراحة بالنص في المادة (٣٤) على أن (يحلّ التزام أصحاب العمل بأداء اشتراكات تأمين إصابات العمل، وفقاً لأحكام هذا الباب، محلّ التزامهم بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة، المقرر بمقتضى القوانين أرقام: (١٨) لسنة ١٩٦٠، و (٣٨) لسنة ١٩٦٤، و (٢٨) لسنة ١٩٦٩، المشار إليها، وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم الذين تسري عليهم أحكام هذا التأمين).

(٢) وقد أجاز قانوننا البحرين والكويت والنظام السعودي خفض أو زيادة هذه الاشتراكات في حالات معينة، وقد سبقت معالجة هذه المسألة في موضع سابق، لذا نكتفي بالإحالة إليها.

## الفصل الثاني حقوق المؤمن عليه في حالة الإصابة

### شروط استحقاق الحقوق المقررة للمصاب:

تتفق القوانين الأربعة على عدم اشتراط انقضاء مدة تأمين محددة، لاستحقاق الحقوق المقررة للمؤمن عليه في حالة الإصابة، ويستنتج هذا من سكوت أغلبها عن إيراد نصوص تقرر هذا الشرط، على خلاف الحال في استحقاق الحقوق التأمينية في حالات أخرى.

ومع ذلك يصرح النظام السعودي، في الفقرة الأخيرة من المادة (٢٨) بذلك، حيث ورد فيها (أن نشوء الحق بالاستفادة من التعويضات المشار إليها، غير معلق على توافر أي مدة من مدد الاشتراك).

كما تتفق القوانين البحريني والعماني والكويتي على أن عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه المؤسسة/ الهيئة، لا يحول دون استحقاق المؤمن عليه الحقوق المقررة له في حالة وقوع الإصابة.

أ - ويقضي قانوننا البحرين (المادة ١٢٤)، وعمان (المادة ٦٧)، بالتزام الهيئة بالوفاء بالتزاماتها كاملة للمؤمن عليهم والمستحقين عنهم، (حتى لو لم يقيم صاحب العمل بالاشتراك عنهم في الهيئة)، أي لم يسجلهم لديها.

ب - وجاء نص القانون الكويتي (المادة ٩٨)، أكثر وضوحاً في هذا الشأن، حيث يقضي بأن (تلتزم المؤسسة بالوفاء بالتزاماتها المقررة كاملة، بالنسبة لمن تسري عليهم أحكام هذا القانون، ولو لم يقيم صاحب العمل بتسجيلهم في المؤسسة، أو بأداء الاشتراكات المستحقة عنهم).

ج - وعلى الخلاف من ذلك تقضي الفقرة (٢) من المادة (٢٨) من النظام السعودي بأنه: (لا تستحق أي من هذه التعويضات إلا إذا كانت الإصابة قد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل العامل لدى مكتب التأمينات المختص، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة لصاحب العمل لتسجيل عماله، أو خلال المهلة التي تحددها اللائحة للعامل لطلب تسجيل نفسه إذا امتنع صاحب العمل أو تراخى عن تسجيله).



ويترتب على ما تقدم أن تقصير صاحب العمل في القيام بالتزامه بتسجيل العامل، ينعكس سلباً على العامل فيحرمه من حقه في التعويضات.

وتقتضي الإشارة إلى أن أحكام القوانين البحريني والعماني والكويتي، ليست خاصة بإصابات العمل وحدها، بل تنصرف إلى الحقوق الواردة في قوانين التأمينات كلها. بينما ينصرف حكم النظام السعودي حصراً إلى إصابات العمل وحدها.

### الحقوق المقررة للمؤمن عليه في حالة الإصابة:

تقضي القوانين الأربعة، بأن للمؤمن عليه، في حالة إصابته بإصابة عمل، حقوقاً تتمثل في: العناية الطبية، والبدلات اليومية، والتعويض أو المعاش. ستتم دراستها تباعاً.

### أولاً - العناية الطبية:

تلزم القوانين الأربعة هيئة/ مؤسسة التأمينات بتقديم العناية الطبية للمؤمن عليه في حالة الإصابة:

(١) تتفق هذه القوانين، مع اختلافها في الصياغة، على أن هذه العناية تشمل كل مقتضيات علاج المصاب في مراحل الفحص والتشخيص، والتداوي بالأدوية أو الجراحة، والتأهيل الطبي، والأجهزة التعويضية (المواد: ١/٢٨ و ١/٢٩ سعودي، ٥٠/أبحريني، ٣٢ عماني، ٣٦ كويتي). وتختلف هذه القوانين فيما بينها في بعض التفاصيل الدقيقة:

١ - ينص القانون الكويتي في مادته (٣٥) على أن يعالج المصاب على نفقة المؤسسة - في داخل البلاد أو في الخارج - ويكون العلاج في الحالة الأخيرة بقرار من اللجنة الطبية .

وتتضمن المادة (٦) من قرار وزير العمل البحريني رقم (٦) تأميمات لسنة ١٩٧٦ ، نصاً مماثلاً .

٢ - وينص القانون الكويتي في المادة (٢/٣٦) على أن يشمل العلاج (الرعاية الطبية المنزلية عند الاقتضاء) .

٣ - ويجيز القانون البحريني (المادة ٤/٥٠/أ) والكويتي (المادة ٣٥) للمؤمن عليه المصاب العلاج في درجة أعلى من الدرجة التأمينية ، على أن يتحمل الفرق في التكاليف .

(٢) تنص قوانين السعودية المادة (٢٩/١/ز) ، والبحرين المادة (٥٠/٥٠/أ) ، وعمان (المادة ٦/٣٢) ، على إلزام المؤسسة/ الهيئة بأن تتحمل نفقات انتقال المصاب من مكان العمل ، أو من مسكنه ، إلى المركز الطبي أو المستشفى أو عيادة الطبيب ، حتى يتلقى العلاج الذي تستلزمه حالته ، وكذلك نفقات عودته . وتترك هذه القوانين تحديد قواعد تقدير نفقات الانتقال لقرار يصدر لهذا الغرض\* .

---

\* انظر المواد (١٣ - ١٦) من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية ، الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية السعودي رقم ٦١/ تأميمات ، بتاريخ ٦/٤/١٩٩٢هـ ، والمادة (١٢) من قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية البحريني رقم (٦) تأميمات ، لسنة ١٩٧٦ ، بشأن الإجراءات التنفيذية لفرع التأمين ضد إصابات العمل .

(٣) وتقرر قوانين السعودية (المادة ٢٩ / ٢)، والبحريني (المادة ٥٠ / ب)، والكويتي (المادة ٣٥)، أن تقدم الهيئة / المؤسسة العناية الطبية للمؤمن عليه المصاب، طيلة المدة التي تقتضيها حالته، إلى أن يتم شفاؤه، أو تستقر حالته بالعجز أو الوفاة.

(٤) ويلزم النظام السعودي (المادة ٢٩ / ٣)، والقانون البحريني (المادة ٥٠ / ج) صاحب العمل بالقيام بالإسعافات الأولية للمصاب، ونقله إلى جهة العلاج المخصصة لذلك.

(٥) واختلفت القوانين الأربعة في طريقة تقديم العناية الطبية للمؤمن عليه:

١ - فالقانون الكويتي (المادة ٣٥)، يترك هذه المسألة لتنظم بقرار من الوزير.

٢ - والقانون العماني (المادة ٣٢) يلزم الهيئة بإبرام اتفاقيات خاصة مع وزارة الصحة، أو أية جهة أخرى، لتقديم العلاج بالفئات التي تحددها، أو نظير مبلغ مقطوع، وفقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير، بناء على ما يتم الاتفاق عليه بينه وبين وزير الصحة وموافقة مجلس الإدارة.

٣ - ويعالج النظام السعودي والقانون البحريني هذه المسألة بنصوص فيهما (المادتان: ٢٩ / ٢ سعودي، ٥١ بحريني)، إذ يقران:

أ - تقدم العناية الطبية بصورة مبدئية من قبل المراكز الصحية العامة .

ب - إذا لم يمكن توفير العناية الطبية في هذه المراكز، فتقوم المؤسسة/ الهيئة بتوفيرها على نفقتها، دون أن تحمل المصاب أي نفقة، في العيادات أو المستشفيات الخاصة التي تعينها .

ج - يمكن للمصاب في الحالات المستعجلة، أن يلجأ إلى أي طبيب، أو إلى أي عيادة خاصة، وتحمل الهيئة/ المؤسسة النفقات الناجمة عن ذلك، بشرط إعلامها خلال مهلة ثلاثة أيام من تاريخ استعمال هذا الحق، إلا إذا حالت دون ذلك ظروف استثنائية، فتمدد هذه المهلة تبعاً لذلك .

وإضافة إلى ما اتفق عليه هذان القانونان، فقد تضمن كل منهما نصاً إضافياً مختلفاً:

فالنظام السعودي، يقضي في المادة (٢٩ / ٥) بأنه (يمكن للمؤسسة العامة، إذا سمحت بذلك الحالة المالية لفرع الأخطار المهنية، أن تنشئ مراكز للعلاج، أو مستشفيات خاصة يعهد إليها بمعالجة المصابين، وأن تقيم المعاهد المناسبة لإعادة تأهيلهم وإعدادهم جسدياً ومهنياً .

ويمكن للمؤسسة العامة، ضمن نفس الشروط، أن تنشئ مؤسسات خاصة، لتوظيف المصابين بإصابات العمل والعاجزين الذين لا يتمكنون من إيجاد عمل في سوق العمل).

أما القانون البحريني، فقد تضمن في الفقرة الأخيرة من مادته (٥١) النص الذي اقتبسه القانون العماني في مادته (٣٢) التي سبقت الإشارة إليها، ويلزم الهيئة العامة بإبرام اتفاقات خاصة مع وزارة الصحة، ومع الأطباء والمستشفيات الخاصة، لتقديم العلاج بالفئات التي تحددها، أو نظير مبلغ مقطوع، وفقاً للقواعد التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، بناء على ما يتم الاتفاق عليه بينه وبين وزير الصحة، وموافقة مجلس الإدارة.

## ثانياً - البدلات اليومية :

تقرر القوانين الأربعة، أن للمؤمن عليه المصاب الحق في بدل يومي\*، عوضاً عن أجره الذي تسبب الإصابة في انقطاعه، وفقاً للأحكام التالية :

(١) تتفق القوانين الأربعة، (المواد: ٣٠ سعودي، ٥٢ بحريني، ٣٣ عماني، ٤٠ كويتي) على أن المصاب يستحق هذا البدل، من اليوم التالي ليوم وقوع الإصابة، إذ تحمّل صاحب العمل نفسه أجر يوم الإصابة، - أيّاً كان وقت وقوعها -، ويستمر صرف هذا البدل طيلة مدة العجز عن العمل، حتى شفاء العامل، أو استقرار حالته بثبوت العجز المستديم، أو حدوث الوفاة، أي الحالات أسبق.

(٢) تختلف القوانين الأربعة في تحديد مقدار البدل اليومي :

---

\* ينفرد القانون الكويتي، بين القوانين الأربعة، بتسمية البدل اليومي، معونة مالية.

١ - فالنظام السعودي يقتضي بأن هذا البدل يساوي (١٠٠٪) من الأجر اليومي للمصاب، أو (٧٥٪) من هذا الأجر، أثناء وجوده تحت العلاج على نفقة المؤسسة العامة، في أحد مراكز العلاج، أو في غير ذلك من الأمكنة\*.

٢ - ويقرر القانون العماني المادة (٣٤) بأن البدل اليومي يعادل (٧٥٪) من الأجر اليومي للمصاب.

٣ - يساوي البدل، طبقاً للمادة (٥٣) من القانون البحريني (١٠٠٪) من الأجر اليومي للمصاب.

٤ - بينما تقضي المادة (٤٠) من القانون الكويتي، بأن المعونة المالية، تعادل مرتب المصاب الذي انقطع بسبب الإصابة. وهي رغم الاختلاف في العبارة عن نص القانون البحريني، تفيد المعنى ذاته.

(٣) وتختلف القوانين الخليجية في تحديد الأجر الذي يتخذ أساساً لتحديد البدل اليومي:

١ - تقضي الفقرة (٢) من المادة (٣٠) من النظام السعودي بأن يحسب البدل اليومي للإصابة على أساس (أجر الاشتراك اليومي للمصاب في الشهر السابق للشهر الذي وقعت فيه الإصابة).

٢ - أما القانون البحريني (المادة ٥٣)، والعماني (المادة ٣٤)، فينصان على أن البدل اليومي يقدر (على أساس الأجر الشهري المسدد عنه الاشتراك، مقسوماً على ٣٠).

\* وكان النظام يحتمل المصاب - بهذا النص -، بعض تكاليف علاجه.

وكما سبق بيانه فإن القانون البحريني (المادة ١٧) أجاز أن تحسب الاشتراكات المستحقة عن كل شهر من شهور السنة، على أساس أجر شهر يناير. وتنفيذاً لهذا النص قضت المادة (٨) من قرار وزير العمل رقم (٤) تأمينات لسنة ١٩٧٦ بحساب الاشتراك على أساس ما يتقاضاه العامل في شهر يناير من كل سنة، وبالنسبة لبداية تطبيق النظام، على أساس شهر التطبيق، بالنسبة للعمال الذين يلتحقون بالخدمة بعد شهر يناير، أو بعد التطبيق، على أساس أجر شهر الالتحاق بالخدمة، حتى آخر شهر ديسمبر، ثم يعاملون بعد ذلك وفق القاعدة المذكورة.

وبهذا ينتهي القانون البحريني في التطبيق إلى أن البدل اليومي يعادل (١٠٠٪) من الأجر اليومي خلال الشهر الذي اتخذ أجره أساساً لحساب الاشتراك\*.

٣- أما القانون الكويتي، فإن الفقرة الأولى من المادة (٤٠) منه، تنص على أنه (إذا حالت الإصابة بين المؤمن عليه وبين أداء عمله، أوقف صرف مرتبه، على أن تؤدي المؤسسة له، خلال فترة تخلفه عن عمله بسببها، معونة مالية تعادل هذا المرتب). وظاهر النص يفيد بأن المعونة تعادل كامل المرتب الذي كان يتقاضاه المصاب يوم الإصابة، لأن عبارة (هذا المرتب) تشير إلى المرتب الذي توقف صرفه بسبب الإصابة.

---

\* سبقت الإشارة إلى أن القانون العماني لم يتضمن نصاً مماثلاً لنص المادة (١٧) من القانون البحريني، إلا أن المادة (١٣) من القانون العماني أحالت إلى قرار من الوزير، يصدر بناء على اقتراح مجلس الإدارة، لتحديد المواعيد والشروط التي تتبع في تحصيل الاشتراكات.

(٤) تعالج بعض القوانين الخليجية موضوع - وقف - صرف البدلات اليومية للمصاب، إذا خالف اتباع تعليمات المؤسسة / الهيئة بشأن علاجه\*:

١ - فالنظام السعودي يقرر في المادة (٣٠) جواز (تعليق دفع البدل) بقرار من مدير المكتب، الذي يتبع إليه المصاب، إذا تبين بموجب تقرير طبي، أنه (رفض التقيد بالتعليمات الطبية التي تتطلبها حالته الصحية، أو الخضوع للفحص الطبي).

٢ - وتقضي الفقرة الأخيرة من المادة (٤٠) من القانون الكويتي بأنه (يجوز للمؤسسة وقف صرف المعونة، إذا خالف المصاب تعليمات العلاج، ويستأنف صرفها بمجرد اتباعه لها).

ومقتضى الوقف أو التعليق (Suspension) أنه مؤقت أولاً، وأنه مرتبط - وجوداً وعدمًا - بسببه ثانياً. فإذا زال السبب، انتفى مبرر الوقف أو التعليق، ووجب استئناف صرف البدلات الموقوفة، وهذا ما عبرت عنه صراحة الجملة الأخيرة من النص الكويتي.

إلا أن ما يمكن أن يكون مثار تساؤل هنا، هو حق المؤمن عليه في البدلات الموقوفة، وحيث أن النصين السعودي والكويتي لا يقرران سقوط الحق في هذه البدلات، بل يعمدان إلى الوقف أو التعليق، كوسيلة لإكراه المؤمن عليه، على اتباع التعليمات، لذا

---

\* عالج القانونان البحريني والعماني موضوع الحرمان - عدم استحقاق - هذه البدلات، وستتم العودة إلى هذا الموضوع لاحقاً.



فإن إقرار حقه في استلام مستحقاته حال عودته إلى الالتزام بهذه التعليمات يكون ضرورياً، وهذا ما صرحت به المادة (٢٤ / ٢) من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية في المملكة العربية السعودية الصادرة في ظل النظام الملغي، حيث جاء فيها (إذا عاد المصاب إلى اتباع التعليمات التي يستلزمها علاجه، يستأنف صرف البدل إليه، بقرار من مدير المكتب المختص، بناء على تقرير طبي من جهة العلاج، أو طبيب المؤسسة العامة، ويعاد صرف البدل السابق وقفه).

(٥) كما تضمنت القوانين الخليجية أحكاماً تنظم عملية صرف البدل اليومي، أهمها:

١ - المدة التي يستحق عنها المصاب البدلات اليومية: تتفق القوانين الأربعة على أن البدلات اليومية تصرف للمصاب، طيلة المدة التي تتسبب فيها الإصابة، في إقاعده عن العمل:

ويحظر القانون الكويتي في المادة (٤٠) إنهاء خدمة المؤمن عليه، أثناء هذه الفترة. بينما تقضي المادة (١٦ / ٢) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية السعودية بأنه (لا ينتهي الحق في البدل اليومي بانتهاء علاقة العمل أو توقفها لأي سبب خلال مدة الإقعاد).

وهذا النص موضع نظر من جانبين: الأول: أنه يبدو وكأنه يتصور إمكان إنهاء علاقة العمل خلال فترة تقاضي البدل، وهذا

تصور غير صحيح ، لأن التكييف القانوني لحالة العقد خلال هذه الفترة، هي أنه عقد موقوف ، لا يجوز إنهاؤه خلال فترة الوقف ، والثاني : أنه يتحدث عن توقف علاقة العمل لأي سبب كان خلال هذه الفترة مع أنه لا يمكن تصور وقف عقد موقوف أصلاً بسبب الإصابة .

ويحدد كل من القانون الكويتي (المادة ٤٠)، واللائحة السعودية (المادة ٢٥)، حالات انتهاء الحق في البدل اليومي بشفاء المصاب، أو تخلف عجز دائم (كلي أو جزئي) لديه، أو وفاته .

٢ - استحقاق البدل خلال فترة الانقطاع عن العمل بسبب تركيب جهاز تعويضي :

تقضي المادة (١٢) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية السعودية، والمادة (٦٩) من القانون البحريني، والمادة (٥٠) من القانون العماني، باستحقاق المصاب البدل اليومي، خلال فترة انقطاعه عن العمل بسبب تركيب أو صيانة أو استبدال (الطرف الصناعي أو لأي سبب آخر - اللائحة السعودية، الجهاز التعويضي أو الطرف الصناعي - القانونان البحريني والعماني). وتوقف اللائحة استحقاق البدل في هذه الحالة، على (موافقة الجهة الطبية المختصة بالمؤسسة العامة).

ويقرر القانونان البحريني والعماني، أن البدل يحسب في هذه الحالة على أساس أجر اشتراك المصاب، في تاريخ الانقطاع .

ويضيف القانونان البحريني والعماني ، أنه إذا كان المؤمن عليه صاحب معاش ، أوقف صرفه خلال فترة استحقاقه البدل (ما لم يكن البدل أقل من المعاش فيستمر صرفه)\* ، على أن تعتمد فترة الانقطاع المشار إليها من طبيب المستشفى العام (في القانونين) ، أو المستشفى الذي عولج به (القانون البحريني).

٣ - موعد صرف البدل اليومي : اختلفت القوانين الأربعة في تحديدها  
موعد صرف البدل اليومي :

ففي النظام السعودي الجديد تقضي المادة (٣٠/٣) بأن تحدد اللائحة كيفية دفع البدلات ومواعيدها وكانت اللائحة الصادرة في ظل النظام الملغى تقضي في (المادة ٢٦/١) ، بصرف البدل اليومي في أول كل شهر يلي الشهر الذي بدأ فيه استحقاق البدل ، حسب التقويم الذي تسدد بموجبه الاشتراكات .

وفي المادة (٦٨) بحريني ، و (٤٩) عماني ، يكون صرف البدل اليومي على فترات وفقاً للقرار الصادر من الوزير بهذا الشأن .

وبالرجوع إلى قرار وزير العمل البحريني رقم (٦) تأميمات لسنة ١٩٧٦ ، نجد أن المادة (١٦) منه تقضي بصرف البدل (في مواعيد صرف أجر المصاب إذا كان بالشهر ، وكل أسبوعين إذا كان غير ذلك).

---

\* هذه العبارة غير دقيقة ، فهي توصي بأنه يمكن الجمع بين البدل والمعاش ، وكان الأدق اعطاء المصاب في هذه الحالة الحق في المعاش أو البدل ، أيهما أكبر .

وتقضي المادة (٤٠) من القانون الكويتي بأن تصرف المعونة (أسبوعياً أو شهرياً، طبقاً لنظام صرف مرتب المصاب، أو في نهاية فترة العلاج إن قلت عن أسبوع أو شهر، بحسب الأحوال).

٤ - عدم جواز الجمع بين البدل والأجر عن عمل لدى صاحب عمل آخر:

تقضي المادة (٩) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية السعودية، والمادة (١٥) من قرار وزير العمل البحريني رقم (٦) لسنة ١٩٧٦، بأنه لا يجوز للمصاب أن يجمع بين البدل اليومي، والأجر الذي يحصل عليه عن عمل يؤديه لصاحب عمل خلال فترة حصوله على البدل، فإذا ثبت أن المصاب عمل بأجر خلال هذه الفترة يوقف صرف البدل له، ويسترد منه ما يكون دفع له من بدل، عن الفترة التي عمل خلالها بأجر.

### ثالثاً - التعويض أو المعاش:

#### (١) أنواع العجز الناشء عن الإصابة:

تفرق القوانين الخليجية بين نوعين من العجز الدائم الناشء عن الإصابة (من حيث درجته):

الأول: العجز الكلي (الكامل)، ويقصد به كل عجز من شأنه أن يحول كلية، وبصفة مستديمة، بين المؤمن عليه، وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يكتسب منه.

الثاني: العجز الجزئي، وهو العجز الذي يتسبب في نقص مستديم في مقدرة المؤمن عليه على الكسب.

وهذا النوع يتباين درجته، بمقدار ما تتسبب فيه الإصابة من نقص في القدرة على الكسب، وتختلف تبعاً لذلك حقوق المؤمن عليه، حيث تقرر هذه القوانين حصوله على تعويض دفعة واحدة، متى قلت درجة العجز عن درجة معينة، وعلى معاش متى تجاوزت درجة العجز هذه الدرجة.

## (٢) - المعاش في حالة العجز الكلي (الكامل):

اتفقت القوانين الخليجية على أن للمؤمن عليه الذي تتسبب إصابته في عجزه كلية عن العمل الحق في معاش، إلا أنها اختلفت في طريقة تقدير هذا المعاش:

١ - ففي النظام السعودي، تقرر المادة (٣١/١) أنه (في حالة العجز الكلي المستديم الناجم عن إصابة عمل، يستحق المشترك المصاب عائدة شهرية تعادل (١٠٠٪) \* من متوسط الأجر الشهري الخاضع للاشتراك المحدد وفق الفقرة الرابعة من هذه المادة).

وتحدد الفقرة الرابعة من المادة (٣١) هذا المتوسط بالقول بأن (يحسب متوسط الأجر الشهري بأخذ ثلث مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك المؤداة خلال الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذي حدثت فيه الإصابة، وفي حالة كون المصاب لم يعمل مطلقاً أو عمل جزئياً خلال هذه المدة

---

\* كانت هذه النسبة في النظام الملغى (٧٥٪).

عند صاحب العمل الذي حدثت الإصابة لديه ، فيحسب متوسط الأجر الشهري بأخذ ثلث مجموع الأجور التي كان من الممكن أن تخضع للاشتراك لو كان المصاب يعمل بالشروط نفسها ، وبصورة متصلة عند صاحب العمل خلال مدة الأشهر الثلاثة المتخذة كأساس).

وما يستخلص من هذه الفقرة هو الآتي :

أ - إذا كانت مدة الخدمة ثلاثة أشهر فأكثر ، فإن المتوسط الذي تحسب على أساسه العائدة الشهرية ، هو متوسط الأجور الخاضعة للاشتراك خلال الأشهر الثلاثة الأخيرة من مدة الخدمة السابقة للإصابة .

ب - إذا كانت مدة خدمة المؤمن عليه أقل من ثلاثة أشهر ، فإن هناك احتمالين :

الأول : أن تقع الإصابة - يوم مباشرة العامل العمل - ، وهذا ما قصده عبارة النص غير الدقيقة ، - لم يعمل مطلقاً - .

الثاني : أن تقع الإصابة خلال مدة خدمة تقل عن ثلاثة أشهر متصلة ، وهو ما عبرت عنه الفقرة بصورة غير دقيقة بقولها - أو عمل جزئياً - .

وقضى النص بأن يحسب المتوسط على أساس أجر مفترض في الحالتين ، بالطريقة التي وردت في النص ، وهو مسلك غير عملي ،

وكان الأفضل أن يقرر اعتبار أجر يوم الإصابة في الحالة الأولى، ومتوسط الأجر خلال مدة العمل الفعلية في الحالة الثانية، أساساً لحساب العائدة الشهرية.

وأوجب الفقرة (١) من المادة (٣١) ألا يقل الحد الأدنى للعائدة الشهرية للعجز الكلي المستديم، التي تدفع داخل المملكة عن (١٥٠٠)\* ريال شهرياً، ويجوز للائحة زيادة الحد الأدنى للعائدة حسبما يتبين من زيادة تكاليف المعيشة في المملكة، وفي حدود ما تسمح به حالة المركز المالي للمؤسسة.

ويترتب على تحديد النظام لحد أدنى لعائدة العجز الكلي المستديم انه اذا انتهى حساب العائدة على أساس القاعدة التي يقررها النظام الى مبلغ يقل عن هذا الحد، ترفع العائدة الى ما يساويه.

وتقرر الفقرة (٣) من المادة (٣١) أن يزداد مبلغ العائدة المستحقة بنسبة (٥٠٪) كإعانة اذا كان المصاب يحتاج لمعونة غيره بشكل دائم للقيام بأعباء حياته اليومية، على ألا يتجاوز مبلغ هذه الإعانة الحد الأقصى الذي تحدده اللائحة).

---

\* كان هذا الحد الأدنى في النظام الملغي (٢٥٠) ريالاً شهرياً مضافاً الى العائدة (١٠٪) مقابل الشخص الأول الذي تقع اعالته على عاتق العاجز من أفراد عائلته، و (٥٪) مقابل كل من الشخصين الثاني والثالث اللذين يليانه من أفراد العائلة. وبهذا يكون مجموع الحد الأدنى مع الإضافات (٣٠٠) ريال، وعليه فان النظام الجديد حقق (طفرة) في هذا الحد لصالح المؤمن عليهم.

وتورد المادة (٣٦) من النظام حكماً خاصاً بالمصاب غير السعودي، يقضي بأن يحصل في حالة إصابته بعجز كلي دائم على تعويض مقطوع يعادل (جملة العائدة المستحقة عن سبع سنوات، بحد أقصى قدره (٣٣٠٠٠٠٠ ريال).

٢ - ويقرر القانون البحريني في المادة (٥٧) أنه: اذا نشأ عن إصابة العمل عجز دائم كلي، يستحق المؤمن عليه معاشاً شهرياً يعادل (٨٠٪) من الأجر الخاضع للاشتراك. وهو يقصد بذلك - حتماً - الأجر الخاضع للاشتراك، في الشهر الذي تحققت فيه الإصابة.

٣ - واقتبس القانون العماني في المادة (٣٧/ب) نص المادة (٥٧) من القانون البحريني، مع تغيير في النسبة، حيث يقرر أنه (إذا نشأ عن إصابة العمل عجز دائم كلي، . . . يستحق المؤمن عليه معاشاً يعادل (٧٥٪) من الأجر الخاضع للاشتراك).

٤ - أما القانون الكويتي، فيقرر في المادة (٤٢) أنه (إذا نشأ عن الإصابة عجز كامل . . . استحق المؤمن عليه، معاشاً إصابياً يعادل (٩٥٪) من المرتب المنصوص عليه في المادة (١٩) من هذا القانون، وقت وقوع الإصابة).

### (٣) معاش العجز الجزئي الدائم:

١ - يقضي القانون البحريني (المادة ٥٦)، والعماني (المادة ٣٧/أ) بأن للمؤمن عليه الذي تتسبب الإصابة في عجزه عجزاً جزئياً دائماً، تعادل



نسبته (٣٠٪)، أو تتجاوزها ولا تصل إلى العجز الكلي الدائم، الحق في معاش شهري يعادل (نسبة ذلك العجز مضروبة في معاش العجز الكلي الدائم).

ويقرر هذان القانونان أن (يجمع المؤمن عليه بين معاشه وأجره من العمل دون حدود، مادامت نسبة الإصابة لم تصل للعجز الكلي الدائم).

٢- وتقرر الفقرة (٢) من المادة (٣١) من النظام السعودي الجديد أنه (في حالة العجز الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل والذي يعادل أو يتجاوز (٥٠٪)\*، يحق للمشارك المصاب تقاضي عائدة تعادل حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعائدة العجز الكلي المستديم التي كان يمكن أن يتقاضاها فيما لو كان عجزه كلياً).

وأخذ النظام الجديد في الفقرة (٣) من المادة (٣٤) بحكم مماثل لحكم القانونين البحريني والعماني بشأن الجمع بين المعاش وأجر العمل حيث ورد فيها (يحق للمشارك المصاب المستحق لعائدة شهرية أن يجمع بين هذه العائدة وأجره من العمل).

من ناحية أخرى قضت المادة (٣٦) بان يصرف إلى المصاب غير السعودي الذي تخلف فيه الإصابة عجزاً جزئياً يستحق عنه عائدة، تعويض مقطوع يعادل العائدة عن خمس سنوات بحد أقصى قدره (١٦٥٠٠٠) ريال.

---

\* كان النظام السعودي الملغي يسمح بتقاضي عائدة العجز الجزئي المستديم متى بلغت نسبة العجز (٣٠٪)، وبهذا يكون النظام الجديد قد (ضيق) الحالات التي يمكن الحصول فيها على هذه العائدة.

٣ - أما القانون الكويتي ، فيقرر في المادة (٤٢) منه الحق للمؤمن عليه في معاش عن العجز الجزئي ، أيّاً كانت نسبة هذا العجز ، مع ملاحظة أن الفقرة الأخيرة من هذه المادة تقضي بأن (تحدد بقرار من الوزير ، المعاشات الإصابية التي يجوز للمؤسسة أن تصرف بدلاً عنها القيمة الرأسمالية لها ، والشروط والقواعد الخاصة بذلك ، ولا تصرف القيمة الرأسمالية إلا بعد ثبوت العجز نهائياً) .

ويتفق القانون الكويتي مع القوانين الأخرى ، في طريقة حساب معاش العجز الجزئي ، حيث يقرر أن هذا المعاش ، يقدر بنسبة من معاش العجز الكامل ، تعادل نسبة العجز الجزئي .

#### (٤) تعويض العجز الجزئي الدائم :

١ - يقضي قانوننا البحرين وعمان بأن المؤمن عليه الذي تلحق الإصابة به عجزاً جزئياً لا تصل نسبته الى (٣٠٪) من العجز الكلي الدائم ، يستحق تعويضاً بدفعة واحدة (المادة ٥٥ بحريني ، المادة ٣٦ عماني) .

ويتفق القانونان على طريقة حساب هذا التعويض ، حيث يقضيان بأن يساوي (٣٦) مرة المعاش الشهري المحدد للعجز الدائم الجزئي ، الذي يفترض أن يحصل عليه المصاب ، (بحسابه وفقاً للطريقة التي سبقت الإشارة إليها ، بضرب نسبة العجز المتحقق ، في معاش العجز الكلي الدائم) .

ويقضي القانونان بأنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب العجز الجزئي المذكور .

٢ - وقد اعتمد النظام السعودي الجديد منهجاً مختلفاً في معالجة هذا الموضوع، تخلى فيه عن منهج النظام الملغي الذي كان يتطابق مع منهج القانونين البحرينيين والعمانيين المشار إليهما فيما تقدم.

وتقضي المادة (٣٢) من النظام الجديد بأنه (في حالة العجز الجزئي المستديم الناجم عن إصابة عمل تقل درجته عن (٥٠٪)، يحق للمصاب تقاضي تعويض إصابة مقطوعاً يساوي (٦٠) مرة من العائدة الشهرية المحددة للعجز الجزئي المستديم الذي كان يمكن أن يطالب به تبعاً للنسبة المثوية للعجز الحاصل تطبيقاً للمادة السابقة، وذلك إذا كانت سنة في تاريخ الإصابة لم تزد على أربعين سنة، فإذا كانت سنة تزيد على ذلك، يخفض التعويض المشار إليه بمقدار عدد من العائدات الشهرية مساو لعدد السنوات التي تزيد على سن الأربعين، بحيث لا تقل قيمة التعويض عن ست وثلاثين مرة من قيمة العائدة الشهرية المفترضة، ولا يتجاوز بأي حال (١٦٥٠٠٠) ريال، ويجوز للائحة زيادة هذا الحد الأقصى لأسباب مبررة).

وفي تطبيق أحكام هذه المادة تعد أجزاء السنة سنة كاملة، إذا بلغت ستة أشهر وأكثر، وتحذف إن قلت عن ذلك).

### (٥) تكرار وقوع الإصابة:

عالجت القوانين الأربعة، (المواد: ٣٣ سعودي، ٦٠ بحريني، ٣٩ عماني، ٤٣ كويتي)، حالة المؤمن عليه الذي سبق أن أصيب بإصابة عمل، عوّض عنها تعويض دفعة واحدة، أو استحق عنها معاش عجز جزئي دائم، ثم أصيب إصابة جديدة، حيث وضعت أحكاماً لحساب استحقاق المؤمن عليه في هذه الحالة.

وأضاف القانونان البحريني والعماني إلى حالة تكرار وقوع الإصابة هذه، حالتين أخريين هما، (حالة انتكاس الإصابة ذاتها، أو حالة حدوث مضاعفات لها).

وتتوزع معالجة القوانين الأربعة لهذه المسألة إلى الاحتمالين التاليين، حسب النتيجة المترتبة على الإصابة الجديدة.

### الاحتمال الأول:

الإصابة التالية لإصابة سابقة تقل درجة العجز فيها عن النسبة المؤهلة للحصول على معاش عجز جزئي: حيث سبق أن بينا أن كلا من النظام السعودي والقانون البحريني والقانون العماني، يقضي باستحقاق المصاب الذي تخلف فيه الإصابة عجزاً، لا تصل نسبته إلى حد معين من العجز الكلي (٣٠٪ البحريني والعماني و ٥٠٪ السعودي)، تعويضاً من دفعة واحدة، يجري حسابه على وفق الطريقة التي سبق عرضها في كل من هذه القوانين.

أما القانون الكويتي، فقد تم بيان أن حكمه يقضي كقاعدة عامة، باستحقاق كل مصاب بعجز جزئي - أيّاً كانت نسبته -، معاشاً إصابياً، مع جواز صرف القيمة الرأسمالية بدلاً عنه، وفق قرار يصدره الوزير.

فإذا لحقت المصاب في هذه الحالة إصابة أخرى، فإن النتيجة تكون إحدى إثنين:

الأولى: إن نسبة العجز المتخلف عن الإصابة الجديدة، مضافة إلى نسبة العجز المتخلف عن الإصابة الأولى، يبلغ مجموعها، أو يزيد على النسبة المؤهلة للحصول على معاش عجز - جزئي أو كلي - دائم.

الثانية : أن مجموع نسبتي العجز المتخلف عن الإصابتين، يقل عن نسبة العجز المؤهلة للحصول على معاش .

وسيتم عرض موقف القوانين الأربعة من النتيجة فيما يأتي :

(١) استحقاق المعاش عن العجز الناشئ عن الإصابتين، اختلفت القوانين الخلية في هذه المسألة على النحو الآتي :

١ - تقضي الفقرة (٢) من المادة (٣٣) من النظام السعودي بأنه (في حالة حدوث إصابة جديدة لمؤ من عليه، سبق أن استفاد من تعويض إصابة مقطوع، تطبيقاً للمادة (٣٢) من هذا النظام، فإنه يستحق عائدة شهرية، إذا كان مجموع نسب عجزه في الإصابتين يؤدي الى اعتباره صاحب عائدة عجز مستديم، حسب حكم الفقرة الثانية من المادة الحادية والثلاثين) ويعني النص بذلك أن يصبح مجموع العجز الناشئ عن الإصابات يعادل أو يتجاوز نسبة (٥٠٪).

وينفرد النظام السعودي، بين القوانين الأربعة، بحكم قررته الجملة الأخيرة من الفقرة (٢) من المادة (٣٣)، تقضي بأن تسترد المؤسسة قيمة التعويض المقطوع السابق دفعه للمصاب بالحسم من العائدة الشهرية مقسماً على الشهور الستة والثلاثين الأولى لاستحقاق هذه العائدة، وإذا توقف صرف العائدة تطبيقاً لحكم الفقرة الثانية من المادة الرابعة والثلاثين\* أو بسبب الوفاة قبل استكمال حسم كامل التعويض، فلا يسترد باقي الاقساط).

---

\* يشير النص هنا الى وقف صرف العائدة بقرار من اللجنة الطبية التي تقوم بفحص العاجزين دورياً.

٢ - يقرر القانون البحريني في المادة (٦٠ / ٢ / أ)، وينقل عنه القانون العماني في المادة (٣٩ / ٢ / أ) أنه إذا كان المصاب قد عوّض عن إصابته السابقة تعويضاً من دفعة واحدة وبلغت نسبة العجز الناشء عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة (٣٠٪) فأكثر، (يقدر معاشه على أساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها، والأجر الخاضع للاشتراك وقت الإصابة الأخيرة).

٣ - وينفرد القانون الكويتي في المادة (٤٣ / ١)، بمعالجة خاصة لهذا الموضوع، حيث يقرر أنه (إذا كان قد سبق للمؤسسة صرف القيمة الرأسمالية للمعاش المستحق عن إصابة أو إصابات سابقة، أو إذا كانت الإصابة أو الإصابات قد حدثت في تاريخ سابق على الاشتراك في التأمين، يستحق المصاب عن إصابته الأخيرة، معاشاً على أساس نسبة العجز المتخلف عنها وحدها، ومرتبها عندها).

ومؤدى ذلك أن القانون الكويتي لا يعتمد هنا مبدأ جمع نسب العجز المتحقق عن الإصابات، لغرض حساب المعاش، وبهذا يحصل المؤمن عليه على معاش إصابي محسوب على أساس العجز المتخلف عن الإصابة الأخيرة، وهذا ليس في صالحه. ولا تستثنى من ذلك سوى حالة ما إذا كان المؤمن عليه المصاب قد حصل عن الإصابة السابقة على معاش، وليس القيمة الرأسمالية له.

(٢) استحقاق التعويض عن الإصابة الجديدة: إذا كان المؤمن عليه قد أصيب بعجز جزئي، حصل بسببه على تعويض الدفعة الواحدة، ثم أصيب إصابة ثانية، ألحقت به عجزاً جزئياً، ولم يبلغ مجموع العجز الناشئ عن الإصابتين\*، النسبة المؤهلة للحصول على معاش عجز جزئي، فإن القوانين الخليجية تعالج هذه الحالة على النحو الآتي:

١ - ينص القانون البحريني في المادة (١ / ٦٠) منه، ويقتبس القانون العماني في المادة (١ / ٣٩) منه صراحة، أنه (إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الجديدة، والإصابة السابقة أقل من (٣٠٪)، عوض المصاب عن إصابته الأخيرة، على أساس نسبة العجز المتخلف عنها وحدها، والأجر الخاضع للاشتراك وقت الإصابة الأخيرة).

٢ - ويعالج النظام السعودي الجديد هذه المسألة معالجة مختلفة عن تلك التي اعتمدها كل من القانون البحريني والعماني، حيث تقضي الفقرة (٣) من مادته الثالثة والثلاثين بأن (تضم نسب العجز في حالة تكرار الإصابة ولو لم يترتب على ضمها استحقاق عائدة شهرية، إذا كان من شأن الضم زيادة ما يستحقه المصاب من تعويض عن مجموع الإصابات التي لحقت، وفي هذه الحالة يخصم من التعويض المستحق عن جملة الإصابات ما سبق دفعه له من تعويضات عن الإصابات السابقة).

---

\* والعجز الناشئ عن أكثر من إصابتين.

وصياغة هذا النص فيها الكثير من التعقيد والإبهام، وفي مقدمة ذلك عبارتها (إذا كان من شأن الضم زيادة ما يستحقه المصاب من تعويض عن مجموع الإصابات التي لحقته).

فوفقاً لقواعد حساب التعويض يرتفع مقدار هذا الأخير كلما ارتفعت نسبة الإصابة، ولهذا فإن ضم نسب العجز سوف يؤدي بالضرورة إلى زيادة مقدار التعويض، مع بقاء متوسط الأجر ثابتاً أو زيادته.

أما إذا كان النص يهدف إلى معالجة حالة انخفاض متوسط أجر المؤمن عليه، فإن هذا يعني تحميل هذا الأخير عبء إصابته، وهذا ما لا يتفق مع مبادئ التأمين الاجتماعي.

٣- وبالنظر لخصوصية معالجة المشرع الكويتي للمعاشات الإصابية التي تقوم على الإقرار للمصاب بالحق في معاش إصابي، أيّاً كانت نسبة العجز الدائم التي تخلفها الإصابة (المادة ٤٢)، ولهذا فإن المصاب إصابة ثانية يستحق معاشاً إصابياً وفق المادة (٤٣ / ١)، ويمكن للمؤسسة أن تصرف للمصاب القيمة الرأسمالية للمعاش، إذا تحققت الشروط المقررة في الفقرة الأخيرة من المادة (٤٢) في هذه الحالة.

## الاحتمال الثاني :

الإصابة التالية لإصابة سابقة، بلغت نسبة العجز فيها الحد المؤهل للحصول على معاش: حيث اتفقت القوانين الأربعة على أن المؤمن عليه الذي يصاب إصابة تالية لإصابة سابقة، ألحقت به عجزاً أهله للحصول على معاش عجز



دائم، توجب إعادة النظر في حساب المعاش، على أساس مجموع نسبة العجز التي تتخلف عن الإصابات مجتمعة، إلا أن هذه القوانين اختلفت في بعض التفاصيل الخاصة بهذا الحساب :

(١) فوفقاً للمادة (٣٣/١) من النظام السعودي، (إذا أصيب مستفيد من عائدة عجز دائم، بعجز آخر ناتج عن إصابة عمل أخرى، فيحق له تقاضي عائدة جديدة محسوبة تبعاً لجملة الأضرار اللاحقة به، «المقصود هنا هو مجموع نسب العجز» وبمراعاة ألا يتجاوز مجموع درجات العجز (١٠٠٪)، وتبعاً لمتوسط أجر الأشهر الثلاثة التي تسبق الشهر الذي وقعت فيه الإصابة الأخيرة، وإذا تبين أن هذا المتوسط يقل عن ذلك الذي حسبت العائدة الأولى على أساسه، فإن العائدة الجديدة تحسب على أساس المتوسط الأعلى للاجر).

(٢) ويتفق كل من القانون البحريني (المادة ٦٠/٢/ب)، والقانون العماني (المادة ٣٩/٢/ب) على أنه (إذا كان المصاب مستحقاً لمعاش العجز، يقدر معاشه على أساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها، والأجر الخاضع للاشتراك وقت الإصابة الأخيرة، بشرط ألا يقل ذلك المعاش عن معاشه عن الإصابة السابقة).

(٣) وأخيراً يعالج القانون الكويتي في المادة (٤٣/٢) هذه المسألة، بالنص على أنه (إذا كان قد سبق للمؤمن عليه، أن استحق معاشاً إصابياً، قدر معاشه إما على أساس نسبة العجز المتخلف عن إصاباته جميعها ومرتبته وقت الإصابة الأخيرة، أو على أساس

نسبة العجز المتخلف عن الإصابة الأخيرة وحدها، مضافاً إليه المعاش الإصابي السابق، وذلك أيهما أفضل للمؤمن عليه، بشرط ألا يزيد ما يتقاضاه على معاش العجز الكامل المنصوص عليه في المادة السابقة).

ويتضح من النصين السعودي والكويتي، أنهما يسعيان إلى تمكين المؤمن عليه من الحصول على أفضل المعاشات، وفقاً لطرق الحساب المعتمدة فيهما.

#### (٦) تقدير درجة العجز الدائم :

تكتسب عملية تقدير درجة العجز الدائم المتخلف عن الإصابة، أهمية خاصة للمؤمن عليه والمؤسسة/ الهيئة. فعلى أساس هذه الدرجة يجرى تقدير حقوق المؤمن عليه، كما سبق بيانه، ولذلك عنت القوانين الأربعة بيان طريقة تقدير درجة العجز\* وخلاصة أحكامها في هذا الشأن ما يأتي :

١ - يضع النظام السعودي (المادة ٣٤/١)، والقانون البحريني (المادة ٦١)، والقانون العماني (المادة ٤٠) معايير موضوعية يؤخذ بها عند تقدير درجة العجز هي: طبيعة العاهة المتخلفة، وحالة المصاب العامة، وعمره، ومهنته، وملكاته الجسدية والعقلية، وإمكاناته وأهليته المهنية.

---

\* في النظام السعودي حدود العجز الدائم - (المادة ٣٤/١)، وفي القانون البحريني (المادة ٦١) والقانون العماني (المادة ٤٠) نسبة العجز الدائم. ويفضل عليهما مصطلح درجة العجز، فهو إما كامل أو جزئي، والجزئي يمثل نسبة من الكلي أو الكامل.

٢ - تتفق القوانين الأربعة على أن ثبوت العجز وتقدير درجته يكون بقرار من اللجنة الطبية، تراعي نسب العجز الواردة في جدول ملحق بالقانون (المادتان: ٦١ بحريني و ٤٠ عماني)، أو على أساس جدول دليل نسب العجز الذي يصدره مجلس الإدارة، ويقوم بمراجعته كلما دعت الحاجة إلى ذلك (المادة ٣٤ / ١ سعودي). أو بقرار من وزير المالية بالاتفاق مع وزير الصحة العامة (المادتان: ٤١ و ٨٤ من القانون الكويتي).

ولم تتفق القوانين الأربعة على منهج موحد بشأن مدى التزام اللجنة الطبية بالنسب الواردة في الجدول المذكور، وتبدو عبارات النظام السعودي والقانون الكويتي ذات دلالة على أن اللجنة تلتزم بهذه النسب، (ويكون ذلك على أساس جدول دليل لنسب العجز - السعودي . . . . القواعد التي يتم على أساسها تقدير نسبة العجز - الكويتي). بينما جاءت عبارات النصين البحريني والعماني مقررّة أن تقدير نسبة العجز يكون (بالاسترشاد بالجدول . . . .).

٣ - تقرّر قوانين السعودية (المادة ٣٤ / ٢)، والبحرين (المادة ٦١)، وعمان (المادة ٤٠) صراحة أن معاش العجز الدائم والتعويضات المستحقة للمصاب تمنح (بصورة مؤقتة)، ويفهم المعنى ذاته - على نحو غير مباشر - من نص المادة (٤٥) من القانون الكويتي، إذ تخضع القوانين الأربعة العاجز إلى فحوص دورية خلال مدة زمنية حددها - على اختلاف فيما بينها في تحديد هذه المدة - .

أ - فالنظام السعودي يقضي في المادة (٢ / ٣٤) بأنه على المؤسسة العامة أن تعرض المصابين لفحوص دورية، خلال السنوات الخمس الأولى، التي تلي تخصيص العائلة، وتصبح لمدي الحياة بنهاية هذه السنوات التي تم استلام العائلة فيها، وتحدد تواريخ الفحوص من قبل اللجان الطبية المنصوص عليها في المادة (٥٣) من هذا النظام.

ب - ويقرر القانون البحريني (المادة ٦١)، والقانون العماني (المادة ٤٠)، أن (تمنح التعويضات ومعاشات العجز الدائم بصورة مؤقتة، ويجب على الهيئة العامة) إعادة عرض المصاب لفحوص دورية خلال أربع سنوات، من تاريخ ثبوت العجز، ما لم تقرر اللجنة الطبية عدم احتمال حدوث أي تغيير خلال هذه المدة). وتعني الجملة الأخيرة من النص، أن للجنة الطبية أن تقرر عدم إخضاع المصاب لفحوص دورية متى قدرت أن حالته لن تتعرض لتغيير لاحق، وفي هذه الحالة تكتسب التعويضات والمعاشات المقررة للعاجز صفة دائمية، وفي هذا تخفيف عن المصاب في بعض الحالات التي لا جدوى فيها من إخضاعه لفحص دوري، كحالة بتر أحد الأعضاء.

ويورد هذان القانونان (المادتان: ٧١ بحريني، ٤١ عماني) حكماً آخر يتصل بالموضوع ذاته، يقران فيه أن (لكل من المصاب وجهة العلاج والهيئة العامة، طلب إعادة الفحص الطبي لمناظرة الإصابة طبياً، مرة كل ستة أشهر خلال السنة الأولى، من تاريخ ثبوت العجز، ومرة كل سنة خلال الثلاث سنوات التالية، وعلى

اللجنة الطبية المختصة، أن تعيد تقدير درجة العجز في كل مرة، ولا يجوز إعادة التقدير بعد انتهاء أربع سنوات من ثبوت العجز، ويتم إعادة الفحص الطبي، بمعرفة اللجنة الطبية المختصة).

وبوضح أن نص المادة (٧١) من القانون البحريني يكمل نص المادة (٦١) من القانون ذاته، كما يكمل نص المادة (٤١) من القانون العماني نص المادة (٤٠) منه. ويجب أن يفهم النصان على نحو متكامل، وأن يتم التوفيق بينهما على نحو يزيل ما قد يبدو من عدم انسجام فيهما، وخاصة فيما يتصل بقيام الهيئة بعرض المصاب على الفحوص الطبية، فالنص الأول يلزمها بذلك وجوباً (ويجب على الهيئة . . .)، بينما الثاني يخولها ذلك جوازاً (لكل من . . . واللام تفيد الجواز).

ج - ويقرر القانون الكويتي في المادة (٤٥) منه بأن (لكل من صاحب المعاش الإصابي والمؤسسة، طلب إعادة الفحص الطبي، أربع مرات على الأكثر خلال السنوات الثلاث التالية لتاريخ ثبوت العجز، وتحدد بقرار من الوزير المدد اللازم انقضاؤها.

٤ - وترتب القوانين الأربعة، على نتيجة إعادة الفحص، التي يظهر فيها أن تغييراً طرأ على نسبة العجز، وإعادة النظر في استحقاقات المؤمن عليه التي كانت قد تقرر له، وتختلف في منهجها في هذا الشأن:

أ - فالنظام السعودي والقانون الكويتي يكتفیان بنص عام يحكم هذه الحالة :

ففي الأول تقرر المادة (٢ / ٣٤) إنه (إذا تبين من هذه الفحوص ، ازدياد أو انخفاض في درجة عجز المصاب ، تقوم المؤسسة بإعادة النظر في العائدة ، من نفسها أو بناء على طلب صاحب العائدة ، وتزاد هذه العائدة أو تخفّض أو توقف حسب التغيير الذي طرأ على حالة صاحبها ، وذلك منذ اليوم الأول من الشهر الذي يلي تحقق التغيير الطارئ فيه) .

والعبارة الأخيرة من النص ، تجعل تطبيقه صعباً من الناحية العملية ، إذ قد لا يكون ممكناً تحديد الشهر الذي تحقق فيه (التغيير الطارئ) ، ولهذا عمدت لائحة قواعد وإجراءات تطبيق تعويضات فرع الأخطار المهنية إلى إيراد نص في المادة (١ / ٢١) يقضي بأن تعدل قيمة العائدة حسب نسبة العجز الجديدة اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي صدر فيه قرار اللجنة الطبية بتعديل نسبة العجز . . . .) . وبهذا اعتمد هذا النص ، الشهر التالي للشهر الذي يصدر فيه قرار اللجنة الطبية ، معدلاً نسبة العجز ، بدلاً من الشهر الذي تحقق فيه التغيير الطارئ ، وإذا كان نص اللائحة قد وضع حلاً عملياً للمشكلة ، إلا أنه في تقديرنا عمد إلى تعديل نص يعلوه في المرتبة ، وهو ما لا يجوز قانوناً .

أما القانون الكويتي ، فهو يقضي في المادة (٢ / ٤٥) بأن يعدّل المعاش الإصابي ، أو يوقف تبعاً لما يتضح من إعادة الفحص الطبي ، وذلك وفقاً لما يطرأ على نسبته زيادة أو نقصاً ، دون أي تفصيلات أخرى بشأن تحديد الشهر الذي يعدّل المعاش إعتباراً منه .

ولم يورد النظام السعودي الجديد نصاً يعالج حالة ما إذا انتهت عملية الفحص إلى تقدير درجة العجز بنسبة تقل عن ٥٠٪ مما يقتضي في هذه الحالة وقف العائدة ، وصرف تعويض دفعة واحدة إلى المصاب .

ولكن اللائحة الجديدة الصادرة في ظل النظام الجديد قد استكملت هذا النقص فنصت في مادتها (٢ / ٢١) على أنه إذا ترتب على إعادة الفحص أن خفضت نسبة العجز عن (٥٠٪) يوقف صرف العائدة ويقدر له تعويض مقطوع حسب النسبة الجديدة للعجز) .

كما لم يتضمن القانون الكويتي معالجة لهذا الموضوع ، مع الإشارة إلى أن هذا القانون ليس بحاجة إلى معالجته ، لأنه كما سبقت الإشارة فإن المادة (٤٢) منه تقرر استحقاق معاش إصابي أياً كانت درجة العجز الجزئي الدائم .

ب - أما القانون البحريني فقد تضمن في المادة (٦٢) منه معالجة تفصيلية للاحتتمالات المتقدمة كلها، نقلها عنه القانون العماني في مادته (٤٢)، مع تعديل لفظي طفيف، وقد جاء في النصين:

في حالة تعديل نسبة العجز، عند إعادة الفحص . . . . تراعى القواعد الآتية:

(إذا كان المؤمن عليه صاحب معاش، يعدل معاش العجز أو يوقف، اعتباراً من أول الشهر التالي لثبوت درجة العجز، الأخيرة، أو تبعاً لما يتضح من إعادة الفحص الطبي\*، وذلك وفقاً لما يطرأ على درجة العجز من زيادة أو نقص حسب الحالة، وإذا نقصت درجة العجز عن (٣٠٪)، أوقف صرف المعاش نهائياً، ويمنح المصاب تعويضاً من دفعة واحدة، وفقاً لحكم المادة (٥٥) بحريني، (٣٦) عماني.

إذا كان المؤمن عليه، سبق أن عوّض عن درجة العجز الثابتة أولاً، تعويضاً من دفعة واحدة، يراعى ما يلي:

- إذا كانت درجة العجز المقدرة عند إعادة الفحص، تزيد عن الدرجة المقدرة من قبل، وتقل عن (٣٠٪)، استحق المصاب تعويضاً محسوباً على أساس النسبة الأخيرة والأجر المتخذ أساساً للاشتراك، عند ثبوت العجز في المرة الأولى، مخصوماً

---

\* الغالب إن المراد من الجملة الأخيرة، أن يترك للجنة الطبية تحديد تاريخ يسبق التاريخ المذكور في النص، إذا تمكنت من تحديد تاريخ سابق عليه، لتغير درجة العجز.



منه التعويض السابق صرفه له، ولا يترتب على نقصان نسبة العجز عن النسبة المقدرة من قبل (أية آثار - البحريني) (المساس بالتعويض السابق صرفه - العماني)\*.

- إذا كانت درجة العجز المقدرة عند انتهاء الفحص تبلغ (٣٠٪) أو أكثر استحق المصاب معاش العجز محسوباً وفقاً لحكم المادة (٥٦ بحريني، ٣٧/أ المعدلة عماني)، على أساس الأجر عند ثبوت العجز في المرة الأولى.

ويصرف إليه هذا المعاش، اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ ثبوت درجة العجز الأخيرة، مخصوصاً منه الفرق بين التعويض السابق صرفه إليه، وقيمة المعاش بافتراض استحقاقه له على أساس درجة العجز المقدرة في المرة الأولى، وذلك في حدود ربيع المعاش شهرياً، لحين استيفاء ما سبق صرفه من تعويض) (انتهى نص القانونين).

٥ - تمييز القوانين الأربعة وقف صرف المعاش في حالات معينة:

أ - تجمع هذه القوانين على وقف صرف المعاش إذا لم يتقدم صاحبه لإعادة الفحص الذي تطلبه المؤسسة/ الهيئة (المواد: ٥٥/٢ سعودي، ٧٤ بحريني، ٤٥ عماني، ٤٥ كويتي)، ويحدد القانون البحريني والعماني تاريخ وقف الصرف اعتباراً من (أول الشهر التالي لتاريخ المحدد لإعادة الفحص الطبي)، بينما سكت القانونان الآخران عن تحديد هذا الموعد.

\* عبارة القانون العماني أكثر وضوحاً في الدلالة على المقصود.

ب - تضيف قوانين السعودية والبحرين وعمان ، حالات أخرى إلى الحالة المذكورة في (أ) ، حيث تميز الوقف إذا\* :

- امتنع صاحب المعاش عن الخضوع للعلاج ، وللزيارات والفحوص الطبية ، أو المواظبة على برنامج إعادة التأهيل .

- قام بممارسة أي نشاط غير مسموح به\*\* . (البحريني - العماني) أو رفض التقيّد بأي تعليمات طبية أخرى (سعودي) .

ويقرر قانونا البحرين (المادة ٧٤) ، وعمان (المادة ٤٥) أن هذا الوقف يستمر (إلى حين زوال أسبابه ، أو إلى أن يتقدم صاحبه لإعادة الفحص\*\*\* ) ، في حين أن المادة (٤٥) من القانون الكويتي تقرر أن الوقف يستمر (إلى أن تتم إعادة الفحص) هذا يتفق مع قصره الوقف على سبب وحيد هو عدم تقدم المصاب لإعادة الفحص الذي تطلبه المؤسسة .

---

\* أما القانون الكويتي ، فلم يتضمن نصوصاً مماثلة ، مع الإشارة إلى أنه أجاز في المادة (٤٠) وقف صرف المعونة المالية ، البديل اليومي - إذا خالف المصاب تعليمات العلاج - وكان يقتضي أن يمد هذا الحكم إلى المعاش أيضاً ،

\*\* جاءت صياغة القانونين البحريني والعماني لهذه الفقرة على النحو التالي : لم يمتنع عن ممارسة أي نشاط غير مسموح به . تفضل عليها العبارة التي أوردت في المتن ، لأن وجه المخالفة هنا تتمثل في إتيان فعل ، وليس في عدم الإتيان به .

\*\*\* العبارة الأخيرة زائدة ، لأن عبارة - إلى حين زوال أسبابه - تغني عنها .

وسكت النظام السعودي عن إيراد نص صريح يعالج هذه المسألة إلا أنه يفهم من نص المادة (٢/٢٢) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية إنها تأخذ بذات الاتجاه الذي أخذت به القوانين الثلاثة القائم على ربط الوقف بسببه وجوداً وهدماً حيث تقرر ( . . . وإذا ثبت بناء على تقرير طبي مماثل عودة المستحق لاتباع تعليمات العلاج أو التقدم للفحص الدوري يستأنف صرف العائدة إليه دون إخلال باحكام المادة ٣٨ من اللائحة).

من ناحية أخرى ، اختلفت هذه القوانين في معالجتها موضوع حق المصاب في المعاش عن فترة الوقف :

أ - فاللائحة السعودية تقرر في الجملة الأخيرة من (المادة ٢/٢٢) التي أوردنا نصها آنفاً ، ( . . . يستأنف صرف العائدة إليه). ويفهم من هذه العبارة أن المعاش يعاد صرفه للمصاب من بداية امتثاله لحكم المادة (٢/٥٠) من النظام.

ب - أما القانون البحريني (المادة ٧٤)، والقانون العماني (المادة ٤٥)، فإنهما يقران قاعدة عامة تقضي كما ذكر، بأن (يستمر وقف صرف المعاش إلى حين زوال أسبابه)، ولا يعالجان مسألة حق المصاب في المعاش الموقوف عن فترة الوقف إلا في حالة واحدة من بين الحالات العديدة التي يوقف فيها صرف المعاش، وهي حالة (الامتناع عن التقدم لإعادة الفحص)، وهذه المعالجة جاءت غير منسجمة مع نفسها، حيث يقرر القانونان ما يأتي :

١) - فإذا أسفرت إعادة الفحص عن نقصان درجة العجز عن النسبة السابق تقديرها ، اعتبرت النسبة الجديدة أساساً للتسوية اعتباراً من التاريخ الذي كان محدداً لإعادة الفحص الطبي .

٢ - ويجوز للهيئة أن تتجاوز عن تخلف المصاب عن إعادة الفحص ، إن قدم أسباباً معقولة .

٣ - ويتبع في صرف المستحق عن مدة الوقف ، ما تسفر عنه نتيجة إعادة الفحص الطبي) . (انتهى) .

ويبدو عدم الانسجام في وجهين :

الوجه الأول : عدم الانسجام بين (١) و (٣) ، فالأخيرة تغني عن الأولى . لأن ما تسفر عنه نتيجة إعادة الفحص الطبي ، واحد من احتمالات ثلاثة ، إما استقرار درجة العجز أو زيادتها أو نقصها . فإذا أظهرت عملية إعادة الفحص استقرار درجة العجز ، فإن المعاش لن يتغير مقداره ، أما إذا أظهرت زيادة أو نقصاً في درجة العجز ، فإن هذا سوف يؤدي إلى زيادة مقدار المعاش أو نقصه ، والعبارة (٣) تفيد أن صرف المستحق عن مدة الوقف سوف يجري - أخذاً بالاعتبار الزيادة أو النقص - لأن هذا ما يستفاد من عبارة (ما تسفر عنه نتيجة إعادة الفحص الطبي) ، وبهذا يصبح النص (١) زائداً لا فائدة منه ، إضافة إلى كونه أصلاً ناقصاً ، لأنه يعالج حالة واحدة من الحالتين ، هي حالة نقص نسبة العجز ، ويهمل حالة زيادتها ، بينما تستوعب (٣) الحالتين معاً .

الوجه الثاني : عدم الإنسجام بين (٢) وكل من (١) و (٣). ذلك لأن تجاوز الهيئة عن تخلف المصاب في الحالة الموصوفة، لا يمكن أن يفسّر إلا على أنه يعني صرف مستحقاته دون تخفيض من التاريخ المحدد في (١).

وهذا أمر ليس له مبرر، ذلك لأن القرار الذي يصدر في وقت لاحق على الموعد المحدد لإعادة الفحص، هو من قبيل القرارات (الكاشفة) لمركز قانوني قائم بتاريخ سابق، وليس قراراً (منشئاً) لمركز قانوني جديد، استجمع عناصره بتاريخ صدور القرار، ولهذا يكون حصول المصاب على المعاش دون تخفيض، مفتقراً إلى سبب قانوني يبرره.

ج - ويورد القانون الكويتي في المادة (٤٥) منه، العبارة الأخيرة الواردة في النصين البحرين والعماني، (ويتبع في صرف المستحق عن مدة الوقف ما تسفر عنه نتيجة إعادة الفحص الطبي). وتكفي هذه العبارة لمعالجة آثار الوقف الذي حدد القانون الكويتي سبباً وحيداً له كما تم ذكره. هو عدم تقدم صاحب المعاش لإعادة الفحص.

## الفصل الثالث الحرمان من الحقوق التأمينية عن الإصابة

### أولاً - الاختلاف والارتباك في معالجة الموضوع :

اختلفت القوانين الأربعة فيما بينها اختلافات بينة، وهي تعالج موضوع حرمان المؤمن عليه من بعض حقوقه التأمينية عن الإصابة، وقد جاءت معالجة بعضها لهذا الموضوع مرتبكة بشكل جلي :

(١) لم يورد النظام السعودي نصاً خاصاً بالحرمان من الحقوق التأمينية عن الإصابة، بل عمد إلى إيراد نص عام في القسم الرابع من الفصل الخامس الذي يحمل عنوان (أحكام مشتركة بين فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات)، في المادة (١ / ٥٤) يقضي بأن (يجب على المؤسسة أن تدفع إلى المشترك أو لأفراد عائلته كامل التعويضات المنصوص عليها في هذا النظام، مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه، إلا أن هذه التعويضات لا تستحق إذا كان الخطر قد نشأ بصورة مقصودة ممن سيستفيد منها، أو نتيجة عمل جنائي قام به المستفيد).

وهذا النص يتسع لكل التعويضات (البدلات اليومية - تعويض الدفعة الواحدة - المعاش بأنواعه).

(٢) يقضي كل من القانون البحريني (المادة ٥٤) والعماني (المادة ٣٥) بأنه (لا يستحق البديل اليومي للإصابة، والتعويض عن العجز الدائم، في الحالات الآتية.....):

وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه ، أو تخلف عجز مستديم ، تزيد نسبته عن (٢٥٪) من العجز الكامل المستديم).

وعلى هذه المعالجة يمكن إيراد الملاحظات الآتية :

١ - إن كلاً من المشرّع البحريني والعماني ، أورد هذا النص القاضي بعدم استحقاق البدل اليومي ، والتعويض عن العجز الدائم ، ضمن مواد فصل يحمل عنوان (البدلات اليومية في حالة الإصابة) ، ولتحقيق الانسجام فإنه كان يقتضي وضع النص ضمن مواد فصل يضم أحكاماً مشتركة تحكم جميع التعويضات المستحقة عن الإصابة .

٢ - إن كلاً من النصين البحريني والعماني يقضي بعدم استحقاق (التعويض عن العجز الدائم) ، ومن مجمل أحكامهما يفهم أن هذا المصطلح ينصرف إلى تعويض الدفعة الواحدة عن العجز الجزئي الدائم الذي تقل نسبته عن (٣٠٪) ، فهما يجعلان عنوان الفصل الذي يعالج مستحقات المؤمن عليه عن الإصابة التي تخلف عجزاً دائماً ، جزئياً أو كلياً ، (التعويض والمعاش في حالة إصابة العمل) ثم يوردان حكماً خاصاً بكل حالة ، وفقاً لنسبة العجز المتخلفة ، ويقرران التعويض ، دفعة واحدة عن العجز الذي تقل نسبته عن (٣٠٪) ، والمعاش في حالات العجز الذي تزيد نسبته على ذلك ، وفي حالة الوفاة .

فإذا اعتمد المفهوم المتقدم للتعويض ، فستكون هناك صعوبة في التوفيق بين صدر هذه المادة، وما ورد فيها بشأن (وذلك كله ما لم ينشأ عن الإصابة وفاة المؤمن عليه، أو تخلف عجز مستديم تزيد نسبته عن (٢٥٪) من العجز الكامل المستديم).

فتخلف الوفاة عن الإصابة، ينشأ للمستحقين حقاً في معاش، والعجز الجزئي الذي تزيد نسبته عن (٣٠٪) ينشأ حقاً للمصاب في معاش، ولهذا فإن الحكيم يبدو ان غير منسجمين مع بعضهما.

(٣) ويقضي القانون الكويتي في المادة (٤٤) منه بأنه :

(لا تستحق المعونة المالية في الحالات الآتية: .....

وتستثنى من ذلك، الحالات التي ينشأ فيها عن الإصابة وفاة المؤمن عليه، أو تخلف عجز مستديم لديه، تزيد نسبته على (٢٥٪) من العجز الكامل).

ويلاحظ على القانون الكويتي أنه يقصر حكمه على عدم استحقاق (المعونة المالية) وبذلك فإن حكمه هذا لا ينصرف إلى المعاش الإصابي.

## ثانياً - حالات الحرمان من الحقوق التأمينية :

أوردت القوانين الأربعة نصوصاً حددت فيها الحالات التي يحرم فيها المصاب من كل أو بعض الحقوق التأمينية، على التفصيل التالي :



(١) كما سبقت الإشارة، فإن المادة (١/٥٤) من النظام السعودي الجديد أوردت نصاً عاماً بشأن الحرمان من الحقوق التأمينية يقضي بأنه (يجب على المؤسسة أن تدفع إلى المشترك أو لأفراد عائلته كامل التعويضات المنصوص عليها في هذا النظام، مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه، إلا أن هذه التعويضات لا تستحق إذا كان الخطر قد نشأ بصورة مقصودة ممن سيستفيد منها، أو نتيجة عمل جنائي قام به المستفيد).

وهذا النص يكرر حكم المادة (١/٤٩ و ٢) من النظام الملغي. وهو يحدد أسباب الحرمان على النحو الآتي:

أ - إذا كان الخطر (risk) قد نشأ بصورة (مقصودة)، أي عن (عمد)، من قبل المستفيد. والمستفيد يمكن أن يكون المشترك (المؤمن عليه) أو غيره من المستحقين في حالة وفاة المؤمن عليه نتيجة ذلك.

ب - إذا كان الخطر قد نشأ نتيجة عمل جنائي (أي جريمة) أتاه المستفيد أيضاً.

ولا يحرم المؤمن عليه أو المستحقون عنه من التعويضات في غير هاتين الحالتين، إذ تلتزم المؤسسة بأن تدفع اليهم كامل التعويضات المنصوص عليها في النظام. (مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه)، وهذا يسمح بالاستنتاج بأنه وفقاً لحكم النظام السعودي، فإن المؤمن عليه والمستحقين عنه يستحقون جميع التعويضات، إذا نتج (الخطر) عن خطأ غير عمدي، مهما كانت درجة هذا الخطأ، ما لم يكن عملاً جنائياً.

(٢) وتحدد (المواد : ٥٤ بحريني ، ٣٥ عماني ، ٤٤ كويتي) ، حالات الحرمان من الحقوق التأمينية على نحو متقارب :

١ - فهي تتفق على عدم استحقاق الحقوق التي تقررها (البدل اليومي والتعويض عن العجز الدائم في البحريني والعماني ، والمعونة المالية في الكويتي) ، في الحالتين الآتيتين :

الحالة الأولى : إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه . (ويضيف البحريني : أو التلاعب بإصابته) .

الحالة الثانية : إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب ، (في العماني : انحراف مقصود في السلوك) ، ويعتبر في حكم ذلك :

أ - كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات .  
ب - كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في مكان ظاهر في محل العمل .

والمصطلح الوارد في القانونين الكويتي والبحريني (سوء سلوك فاحش ومقصود) غير متفق على دلالة فقهاً وقضاءً ، وهو يقابل في الفقه والقضاء والتشريع الفرنسي مصطلح الخطأ غير المغتفر ، وتتفق أغلبية اتجاهات الفقه والقضاء على أنه يمثل درجة من الخطأ ، أقل من الخطأ العمدي ، وأكبر من الخطأ الجسيم .

٢ - وينفرد القانون البحريني بأنه يضيف إلى الحالتين المتقدمتين :

(إذا رفض التقييد - المقصود هنا هو المؤمن عليه المصاب - بالتعليمات الطبية التي يستلزمها علاجه، أو الخضوع للفحوص الطبية، أو لم يمتنع عن القيام بأعمال لا تسمح بها حالته الصحية).

وموقف القانون البحريني هذا موضع نظر :

فمن ناحية، نجد أن الأسباب التي ذكرها، ترتب في القوانين الأخرى - وقف - وليس عدم استحقاق البدل اليومي (المادتان : ٣٠/٤ سعودي، ٤٠ كويتي).

ومن ناحية أخرى، فإن هذه الأسباب ذاتها توقف صرف المعاش في القانون البحريني ذاته. (المادة ٧٤).

ولهذا كان ينبغي أن يوحد المشرع البحريني موقفه من هذه الأسباب، باعتبارها توقف جميع الحقوق من بدلات وتعويضات ومعاشات.

ويبدو توحيد هذا الموقف مطلوباً أيضاً من المشرع الكويتي، إذ تقرر المادة (٣٨) من القانون إنه (على المصاب أن يتبع تعليمات العلاج، ولا تلتزم المؤسسة بأداء أية نفقات إذا خالف هذه التعليمات، ما لم يقدم عذراً تقبله المؤسسة)، فهذا النص لا يبدو - على وفاق - مع فكرة الوقف التي يأخذ بها هذا القانون في نصوص أخرى.

بقي أخيراً الإشارة إلى أن كلاً من القانون البحريني والعماني ، يقضيان بأنه لا يجوز التمسك بأي من الحالات التي أوردتها ، إلا إذا أثبت التحقيق ذلك . وبحكم مماثل ، يقصر القانون الكويتي ذلك على حالات سوء السلوك الفاحش والمقصود فقط ، ويستبعد حالة تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه ، فهذا ما يدل عليه ظاهر عبارته (ولا يجوز التمسك بإحدى الحالتين (أ) و (ب) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري . . .). ف (أ) و (ب) بندان من الفقرة (٢) من المادة التي تعالج حالة سوء السلوك الفاحش والمقصود .

## الفصل الرابع بعض المسائل الإجرائية

### أولاً - منهج القوانين الخليجية في معالجة المسائل الإجرائية المتعلقة بإصابات العمل :

اختلفت القوانين الأربعة في المنهج الذي اعتمده في معالجة المسائل الإجرائية المتعلقة بإصابات العمل :

(١) فقد خلا النظام السعودي من أحكام تنظم هذه المسائل ، وأحال في مواده إلى اللائحة لكي تحدد فيها (طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل ، التي يتوجب إرسالها إلى الدوائر المختصة في المؤسسة العامة ، وكذلك نوع الإصابات التي يجب الإبلاغ عنها).

وقد عالجة لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية هذه المسائل ، فخصصت فصلها الأول (المادة ١) لطرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل ، وعالجت في فصلها الخامس (المواد ٢٧-٢٩) موضوع إجراءات الاعتراض .

وبذلك استبعد النظام السعودي الدخول في تفاصيل المسائل الإجرائية ، وترك معالجتها كلية إلى اللائحة ، وهذا منهج محمود في معالجة مسائل ، قد تقتضي الضرورة إدخال التعديل عليها بطريقة يسيرة كلما اقتضت الحاجة .

(٢) واختار المشرع الكويتي منهجاً قريباً من منهج النظام السعودي ، حيث قرر في المادة (٤٦) أن (ينظم بقرار من الوزير ، ما يجب على المؤمن عليه وعلى صاحب العمل اتباعه في حالة حدوث إصابة لأحد المؤمن عليهم ، وما يتخذ من إجراءات في هذا الصدد) .

غير أنه أورد في الفصل الرابع من بابه الرابع الذي يحمل عنوان (في الإجراءات والتحكيم الطبي) ست مواد أخرى (المواد ٤٧-٥٢) ، ثلاث منها خصصها للأمراض المهنية (المواد ٤٨ - ٥٠) ، وقد سبقت الإشارة إليها في موضع سابق ، وخصص المادة (٥١) لموضوع مسؤولية المؤسسة (حتى لو كانت الإصابة تقتضي مسؤولية شخص آخر) ، وهذه ليست مسألة إجرائية ، ولهذا لا يصح إيرادها في هذا الفصل .

أما المادتان الأخريان ، فهما (٤٧) وقد عالج فيها موضوع التحقيق في الإصابة و (٥٢) ونظّم فيها اعتراض المؤمن عليه .

(٣) وأورد القانون العماني ثلاث مواد إجرائية فيه، هي المواد (٤٦ - ٤٨)،  
عالج في الأولى موضوع إبلاغ العامل صاحب العمل بوقوع الإصابة،  
وفي الثانية موضوع إبلاغ صاحب العمل لمكتب التأمينات والشرطة،  
والثالثة لموضوع التحقيق في الإصابة.

(٤) أما المشرّع البحريني، فقد عمد إلى منهج التفصيل في معالجة المسائل  
الإجرائية في القانون ذاته، فخصص اثنتي عشرة مادة من مواده (الفصل  
الخامس من الباب الخامس بعنوان/ الإجراءات) لتنظيم المسائل الإجرائية  
من الإبلاغ والتحقيق والعلاج وصرف البدلات ونفقات الانتقال  
والاعتراض... إلخ.

وأصدر وزير العمل البحريني قراره المرقم (٦) تأمينات في ٤/٩/١٩٧٦  
بشأن الإجراءات التنفيذية لفرع التأمين ضد إصابات العمل، وقد تضمن  
ثلاثاً وعشرين مادة، كرر في أغلبها الأحكام الواردة في نص القانون  
ذاته.

وإذا أريدت المفاضلة بين المناهج المختلفة في معالجة المسائل الإجرائية  
ذات الصلة بإصابات العمل، فإن المنهج الذي يورد الأساسي منها في  
القانون، ويترك التفصيلي للوائح والقرارات، هو المنهج الأكثر توفيقاً،  
وما يمكن اعتباره أساسياً من هذه المسائل هو:

- ١ - الإلزام بالإبلاغ عن الإصابة.
- ٢ - التحقيق في الإصابة.
- ٣ - الاعتراض على الإجراءات والقرارات الخاصة بالإصابة.

## ثانياً - موقف القوانين الخليجية من المسائل الإجرائية الأساسية :

سيتم هنا استعراض موقف القوانين الخليجية مما اعتبر مسائل إجرائية أساسية، مع ترك التفاصيل الأخرى، اتساقاً مع المنهج الذي تم اعتماده في إعداد هذه الدراسة المقارنة :

(١) الإلزام بالإبلاغ عن الإصابة: عالجت القوانين الخليجية هذا الموضوع من أكثر من جانب :

### الأول - إلزام العامل بإبلاغ صاحب العمل عن إصابته :

أ - فالنظام السعودي (لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية - المادة ١ / ١) يلزم المصاب أو من ينوب عنه أن يبلغ صاحب العمل خلال سبعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة أو الانتكاسة أو المضاعفة أو اكتشاف المرض ، ولو لم يمنعه ذلك عن الاستمرار في أداء عمله متى كانت حالته تسمح بذلك . كما إن هذه الفقرة ترتب جزاءً شديداً على تخلف المصاب عن الإبلاغ إذ تقرر أنه (لا يحق له المطالبة بصرف البديل اليومي المنصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (٣٠) من النظام واذ تم الإبلاغ عن الإصابة بعد فوات الميعاد فلا يحق له المطالبة بالبديل عن المدة السابقة على الإبلاغ، إلا إذا كان عدم الإبلاغ أو التأخير فيه ناتجاً عن أسباب مبررة يقبلها مدير المكتب المختص).

ب - ويقرر القانون البحريني (المادة ٦٤) أن يلتزم المؤمن عليه ، الذي يصاب بإصابة عمل ، أن يبلغ صاحب العمل أو مندوبه ، فوراً ، حتى لو لم تمنعه الإصابة عن الاستمرار في العمل .

فإذا حالت الإصابة دون تمكن المصاب من الإبلاغ ، جاز أن يقوم به مندوب عنه) .

ج - وتقضي المادة (٤٦) من القانون العماني ، بأن (على العامل المصاب أن يبلغ صاحب العمل أو مندوبه ، بأي حادث يكون سبباً في إصابته\* ، والظروف التي وقع فيها ، متى سمحت حالته بذلك) .

ويضيف النص العماني (يعتبر صاحب العمل ، بأنه قد أُبلغ بالحادث وذلك في الأحوال الآتية :

أ - إذا توفي العامل في / أو حول مبنى يستعمله صاحب العمل ، أو تابعة لمهنته\*\* ، أو في أي مكان كان العامل وقت وقوع الحادث ، يعمل فيه تحت إشراف صاحب العمل ، أو أي شخص آخر مسؤول تجاه صاحب العمل .

ب - إذا عولج العامل ، أو قدمت إليه الإسعافات الأولية ، من أي نوع ، في مكان الحادث ، أو في محل يستعمله صاحب العمل ، أو تحت إشرافه .

---

\* كان يجب على المشرع العماني أن يستبعد إيراد مصطلح (حادث) في النص ، لأنه لا يستوعب المرض المهني ، وهو من إصابات العمل التي يجب الإبلاغ عنها .  
\*\* هكذا وردت العبارة (تابعة لمهنته) في النص ، وهي مبهمة لا معنى لها .



ج - إذا كان صاحب العمل ، أو أي شخص مسؤول تجاهه ، قد أحيط  
علمًا بالحادث من أي مصدر).

وبتدقيق الحالات الثلاث التي أوردها النص العماني ، يتبين أن أولها  
زائدة ، لأنها التطبيق العملي الأكثر وضوحاً لما ورد في صدر النص ،  
حيث أوقف التزام العامل بالإبلاغ ، على قدرته على ذلك ، (متى  
سمحت حالته بذلك) ، وليس من شك في أن الوفاة ، هي من الحالات  
التي يفقد فيها المؤمن عليه القدرة كلية على القيام بالإبلاغ عن إصابته .

أما الحالة الثانية ، فتقوم على أن صاحب العمل تحقق لديه العلم  
المفترض ، عن طريق من قدم الإسعاف الأولي إلى العامل ، في حين  
تحقق علم صاحب العمل الحقيقي بالإصابة ، في الحالة الثالثة ، عن طريق  
الغير .

وبمقارنة أحكام القوانين الثلاثة ، يمكن ملاحظة اختلافها في الآتي :

إن اللائحة السعودية تشترط أن يتحقق الإبلاغ خلال سبعة أيام من وقوع  
الإصابة ، بينما يوجب القانون البحريني أن يتحقق الإبلاغ فوراً ، في  
حين لم يشر القانون العماني صراحة إلى أي موعد للإبلاغ .

**الثاني - إبلاغ العامل جهات أخرى ، غير صاحب العمل ، بإصابته :**

تلقي بعض القوانين الخليجية على العامل عبء الإبلاغ عن إصابته إلى  
غير صاحب العمل :

أ - فلائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية السعودية تقرر في المادة (٣/١) انه (في حالة انتكاسة الإصابة أو مضاعفاتها يلتزم المصاب بإبلاغ المكتب المختص التابع له محل إقامته إن كان غير ممارس لأي عمل، أو كان ممارساً لعمل غير خاضع للنظام، أو كان ممارساً للعمل لدى صاحب عمل آخر غير صاحب العمل الذي حدثت الإصابة الأصلية أثناء العمل لديه أو بسببه وذلك في الميعاد ووفق الإجراءات المبينة بالفقرة (١) من هذه المادة وعلى المكتب المختص إخطار صاحب العمل بواقع الحال).

ب - وفي القانون البحريني، تجيز المادة (٦٣) أن يقوم المؤمن عليه بإبلاغ الحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقوعه، إلى مركز الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه مكان الإصابة، وإلى الهيئة العامة، متى سمحت حالته الصحية بذلك.

وتجعل الفقرة الثانية من المادة (٦٤) التزام المؤمن عليه بإبلاغ مركز الشرطة الواقع مكان الإصابة في دائرة اختصاصه، وجوبياً (إذا وقعت الإصابة خارج مكان العمل)، وذلك بمجرد أن تسمح حالته بذلك، أما إذا حالت الإصابة دون تمكن المصاب من الإبلاغ، جاز أن يقوم به مندوب عنه.

### الثالث - إزام صاحب العمل بالإبلاغ عن الإصابة :

اختلفت القوانين الخليجية في تنظيم التزام صاحب العمل بالإبلاغ عن الإصابة :

أ - ففي لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية السعودية، تقضي المادة (٢ / ١) بالزام صاحب العمل بالإبلاغ للمكتب المختص، بإصابات العمل، التي لا تكفي لها الإسعافات الأولية، وذلك في خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة، فإذا تأخر عن الإبلاغ، دون عذر يقبله مدير المكتب المختص، رجعت عليه المؤسسة العامة بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب، عن المدة السابقة على الإبلاغ.

ب - وتقضي المادة (٦٣) من القانون البحريني بأنه: في حالة إصابة المؤمن عليه بإصابة عمل تستوجب انقطاعه عن العمل للعلاج، يجب على صاحب العمل إبلاغ الحادث خلال أربع وعشرين ساعة إلى:

- مركز الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه مكان الإصابة.  
- الهيئة العامة.

ج - وتلزم المادة (٤٧) من القانون العماني (صاحب العمل، أو المشرف المسؤول، أن يبلغ كلاً من دائرة أو مكتب التأمينات الاجتماعية والشرطة، عن كل إصابة عمل، تقع بين عماله، خلال أربع وعشرين ساعة من علمه بوقوعها، وأن يسلم للعامل المصاب أو لمرافقه صورة من هذا الإخطار).

وبمقارنة النصوص الثلاثة، نجدتها تختلف في تفاصيلها على النحو الآتي:

أ - فمن حيث الجهة التي يجب إبلاغها بالإصابة من قبل صاحب العمل ، تقصر اللائحة السعودية الإبلاغ على (المكتب المختص) ، في حين يوجب القانونان البحريني والعماني أن يكون الإبلاغ إلى هيئة/ دائرة/ مكتب التأمينات - بحسب الأحوال - والشرطة .

ب - ومن حيث نوع الإصابة التي يجري الإبلاغ عنها ، نجدتها في لائحة تعويضات فرع الاخطار المهنية السعودية (الإصابات التي لا تكفي لها الإسعافات الطبية الأولية) ، وفي القانون البحريني (إصابة عمل تستوجب انقطاعه عن العمل للعلاج) ، بينما لم يورد النص العماني أي وصف للإصابة .

ج - ومن حيث المدة التي يجب أن يقع الإبلاغ خلالها ، تقرر اللائحة السعودية أن يقوم صاحب العمل بالإبلاغ عن الإصابة (خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة)\* ، ويقضي النص البحريني بأن يقع الإبلاغ (خلال أربع وعشرين ساعة) ، دون تحديد وقت بدئها ، بينما يوجب النص العماني أن يقع الإبلاغ (خلال أربع وعشرين ساعة من علمه بوقوعها) .

بقيت الإشارة أخيراً إلى أن القانونين البحريني والعماني يوجبان أن يكون الإبلاغ وفق النموذج الخاص بذلك ، وأن يتضمن جملة بيانات محددة فيهما .

---

\* (إبلاغه) الواردة في النص زائدة تغني عنها عبارة (علمه) ، لأن الإبلاغ وسيلة من وسائل العلم .

(٢) التحقيق في الإصابة: تعالج قوانين البحرين (المادة ٦٣) وعمان (المادة ٤٨) والكويت (المادة ٤٧) موضوع التحقيق في الإصابة، إذ توجب على الجهة المكلفة بالتحقيق أن تجري تحقيقاً في كل بلاغ يقدم إليها، وتتفق هذه القوانين على أن هذا التحقيق يجب أن يبين وصفاً للحدث وظروفه وأسبابه، وأن تؤخذ فيه أقوال الشهود، وأقوال صاحب العمل أو من يمثله، وكذلك أقوال المصاب (إذا سمحت حالته بذلك/ البحريني - العماني). وتوجب القوانين الثلاثة أن يوضح التحقيق ما إذا كان الحادث نتيجة عمد، أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب\*.

وتلزم القوانين الثلاثة الجهة القائمة بالتحقيق، بموافاة المؤسسة/ الهيئة بصورة من التحقيق، وتخول الأخيرة طلب استكمالها، إذ أرأت ما يستوجب ذلك.

(٣) الاعتراض على القرارات الخاصة بالإصابة: أقامت القوانين الأربعة تنظيماً للإجراءات الخاصة بالاعتراضات على القرارات المتعلقة بالإصابات، وحيث أن أغلب هذه الاعتراضات ينصب على مسائل تفصل فيها الخبرة الطبية، فإن هذه القوانين أقامت نظام الاعتراضات بهذا الشأن على النظر فيها أمام لجان طبية استئنافية.

---

\* وردت العبارة هكذا في القانون العماني، دون الانتباه إلى أنه قد استبعد هذه العبارة من المادة (٣٥) منه، وأحل محلها عبارة (انحراف مقصود في السلوك من جانب المصاب)، ومن حسن الصياغة توحيد عبارة المادتين.

أ - ففي النظام السعودي، تقرر المادة (٢ / ٥٣) أنه : يمكن للمشارك، أو المستحقين عنه - حسب الحال - أو المؤسسة الاعتراض على القرارات التي تصدرها اللجان الطبية الابتدائية أمام لجنة طبية استئنافية، تنشأ في المركز الرئيسي للمؤسسة .

ولم يتضمن النص المذكور، العبارة التي كانت تتضمنها المادة (٢ / ٤٨) من النظام الملغي التي كانت تقضي بأن (تكون قرارات هذه اللجنة نهائية، غير قابلة للطعن فيها).

ب - وخصص كل من القانون البحريني والعماني مادتين لمعالجة موضوع الاعتراضات على القرارات الخاصة بالإصابات (المادتان ٧٢ و ٧٣ بحريني، و المادتان ٤٣ و ٤٤ عماني)، وتتفق أحكام القانون العماني مع أحكام القانون البحريني، مع تعديل طفيف في صياغتها .

ويجيز القانونان البحريني (المادة ٧٢) والعماني (المادة ٤٣) (للمؤمن عليه المصاب، أن يتقدم إلى الهيئة، بطلب إعادة النظر في قرار جهة العلاج، وذلك خلال أسبوع من تاريخ انتهاء العلاج، أو من تاريخ العودة للعمل)\*.

---

\* ويضيف النص البحريني عبارة غير متسقة مع مجرى صياغة النص هي : أو بعدم إصابته بمرض مهني . وقد أغفلها القانون العماني، وحسناً فعل لأنه تغني عنها عبارة - قرار جهة العلاج - لعموميتها . لأن هذا القرار قد يكون متعلقاً بحادث أو مرض مهني .

كما يجيزان له أيضاً أن يطلب إعادة النظر في قرار اللجنة الطبية، بعدم ثبوت العجز، أو بتقدير نسبته، وذلك خلال شهر من تاريخ إخطاره بقرار اللجنة.

ويوجب القانون أن يقدم طلب الاعتراض، مرفقاً به شهادة طبية مؤيدة لوجهة نظر المعارض، وهذا الشرط، فيه إرهاب للمعارض، لا جدوى منه عملياً.

وتلزم المادة (٧٣) بحريني، والمادة (٤٤) عماني، الهيئة بإحالة طلب إعادة النظر في قرار اللجنة الطبية، إلى اللجنة الطبية الاستئنافية، ثم يختلف القانونان في الإجراءات اللاحقة لذلك.

ففي القانون البحريني، يجب على هيئة التأمينات، إخطار المصاب بقرار اللجنة، بخطاب مسجل بعلم الوصول، خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ وصول القرار إليها.

أما القانون العماني، فقد أجرى تحويراً على صياغة النص البحريني، إذ جاء في نصه (وعليها إخطار المصاب بقرارها، بخطاب مسجل بعلم الوصول، خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ وصول القرار إليها). حيث حلت عبارة (وعليها إخطار المصاب بقرارها) في النص العماني، محل عبارة (وعلى الهيئة المذكورة إخطار المصاب بقرار اللجنة) في النص البحريني، وبذلك جعل القانون العماني اللجنة الاستئنافية ذاتها، المكلفة بإخطار المصاب بقرارها، في حين يلزم القانون البحريني هيئة التأمينات بإخطار

المصاب بقرار اللجنة الطبية الاستثنائية، ولهذا كان على المشرع العماني، وقد أجرى هذا التعديل على صياغة النص، أن يراعي انسجام الجزء المعدل من النص، مع الجزء الذي أبقاه دون تعديل، وهو (خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ وصول القرار إليها). إذ لم تعد له ضرورة بصيغته هذه، مادامت اللجنة الاستثنائية ذاتها تقوم بالإخطار.

ويتفق القانونان البحريني والعماني على أن قرار اللجنة الاستثنائية نهائي وملزم للطرفين، وعلى الهيئة تنفيذ ما يترتب عليه من التزامات)، وكان يكفي وصف القرار بالنهائي، لأن هذا يعني اعتباره ملزماً للطرفين، ويفرض على الهيئة تنفيذه.

ج - ويخصص القانون الكويتي المادة (٥٢) منه لمعالجة موضوع الاعتراضات إذ يقرر فيها (للمؤمن عليه، أن يتقدم خلال يومين من تاريخ إخطاره بانتهاء العلاج، أو بتاريخ العودة إلى العمل، وخلال اسبوعين من تاريخ إخطاره بعدم ثبوت العجز، أو بتقدير نسبه، أو بعدم إصابته بمرض مهني، بطلب إعادة النظر في ذلك، ويحال الطلب إلى لجنة تحكيم طبي، يكون قرارها نهائياً بالنسبة للمؤمن عليه والمؤسسة).

ويصدر الوزير قراراً بتنظيم إجراءات وبيانات طلب إعادة النظر، وتشكيل لجنة التحكيم الطبي، وتحديد ألقاب أعضائها، وإجراءات ونظام العمل بها).



ويلاحظ على النص الكويتي ، أنه حدد مواعيد الاعتراض بفترات قصيرة جداً، فبمقارنة هذه المدد بتلك الواردة في القانون البحريني والقانون العماني، نجد أن الاعتراض على قرارات جهة العلاج يجب أن يقع في القانون الكويتي خلال يومين من تاريخ إخطاره بانتهاء العلاج، أو بتاريخ العودة للعمل، بينما في القانونين الآخرين، يجب أن يقع الاعتراض خلال أسبوع من تاريخ انتهاء العلاج أو من تاريخ العودة إلى العمل. أما الاعتراض على قرار عدم ثبوت العجز، أو تقدير نسبته، فيجب أن يقع في القانون الكويتي خلال أسبوعين من تاريخ إخطار المؤمن عليه بذلك، بينما حدد القانونان الآخران لهذا الاعتراض مدة شهر من تاريخ إخطار المؤمن عليه بقرار اللجنة.

وربما يجد منهج المشرع الكويتي هذا تبريره في الحرص على حث المصاب على الاعتراض إذا كان له مقتضى وكذلك إثبات جديته في هذا الشأن.

حقوق المستحقين



## الباب التاسع حقوق المستحقين

تضمنت القوانين الأربعة ، أحكاماً نظمت فيها حقوق المستحقين عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، في حالة وفاته ، وتوزع هذه الأحكام على المحاور التالية :

- أولاً - تحديد ماهية الحقوق الناشئة للمستحقين وشروط استحقاقها .
- ثانياً - تحديد من هم المستحقين ، ومقادير أنصبتهم .
- ثالثاً - تحديد الشروط الواجب توافرها في كل من المستحقين .
- رابعاً - الإقرار للمستحقين ببعض المنافع والمزايا .

وقد اختلفت القوانين الأربعة في معالجة هذه المسائل ، اختلافاً كبيراً ، حيث تبدو وكأنها حرصت على أن تجمع كل الاختلافات الممكنة في هذه المعالجة ، وعلى الرغم من الصعوبات التي تفرزها عملية المقارنة بين هذه الأحكام ، إلا أنه يمكن تقديم صورة واضحة عنها ، بالقدر المستطاع .

## الفصل الأول حالات الوفاة

عاجلت القوانين الأربعة الحقوق الناشئة للمستحقين ، مرتبطة بتحقيق واقعة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، مفرقة في ذلك بين ثلاث حالات :

- الأولى : وفاة المؤمن عليه بسبب غير مهني .  
الثانية : وفاة المؤمن عليه بسبب إصابة عمل (حادث عمل أو مرض مهني) .  
الثالثة : وفاة صاحب معاش .

وذلك على التفصيل التالي :

## أولاً - وفاة المؤمن عليه بسبب غير مهني :

(١) أقرت القوانين الأربعة للمستحقين عن المؤمن عليه المتوفى بسبب غير مهني حقوقاً اختلفت في شروطها وما هيئتها، وتتوزع اتجاهاتها في هذا الشأن إلى :

**الاتجاه الأول :** أخذ به كل من القانون البحريني (المادة ٣٧)، والقانون العماني (المادة ٢٢)، ويقوم هذا الاتجاه على أساس الإقرار للمستحقين بالحق في معاش، إذا تحققت الوفاة، وكان المؤمن عليه المتوفى قد استجمع شروط استحقاق معاش العجز بسبب غير مهني . أما إذا كانت الوفاة قد حدثت قبل ذلك، فإن المستحقين يستحقون تعويضاً بدفعة واحدة .

**الاتجاه الثاني :** ويأخذ به النظام السعودي حيث تقضى الفقرة (١) من المادة (٤٠) منه بأنه : في حالة وفاة مشترك وهو على رأس العمل الخاضع للنظام، فإن أفراد عائلته يستحقون معاشات الوفاة إذا كان المتوفى قد توافرت له مدة اشتراك لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة أو ستة أشهر متقطعة تالية لتاريخ تسجيله الفعلي لدى المؤسسة\*).

---

\* وهذه المدة أقل من تلك المشترطة للحصول على معاش العجز المهني المحددة في المادة (١/٣٩) من النظام .

**أما الاتجاه الثالث:** فينفرد به القانون الكويتي الذي يقرر في المادة (١٧/١) منه الحق للمستحقين في معاش، في حالة وفاة المؤمن عليه، دون أي شروط بشأن مدة خدمته، أو مدة اشتراكه في التأمين، ولهذا فإن هذا القانون يحقق (الأمان الاجتماعي) للمستحقين بأعلى صورته، في حالة وفاة المؤمن عليه.

وتأسيساً على ما تقدم، فإن القانون الكويتي لا يقرر للمستحقين، تعويضاً بدفعة واحدة، في حالة وفاة المؤمن عليه، على النحو المقرر في القوانين الثلاثة الأخرى، لأنه لا تتحقق وفق أحكامه، حالة لا يستحق فيها هؤلاء معاشاً، إلا أنه يقرر لهم الحق في مكافأة تقاعد، في الفقرة الثانية من المادة (٢٦)، عن مدة اشتراك المؤمن عليه التي تزيد على المدة اللازمة لاستحقاق الحد الأقصى للمعاش، توزع عليهم بنسبة أنصبتهم فيه.

(٢) من ناحية أخرى، تقرر قوانين البحرين (المادة ٣٧) وعمان (المادة ٢٢) والسعودية (المادة ٤٠/٢) والكويت (المادة ١٧/١)، الحق للمستحقين في معاش، إذا وقعت الوفاة بعد انتهاء خدمة المؤمن عليه، وانقطاعه عن الاشتراك في التأمين.

١ - فوفقاً لأحكام القانونين البحريني والعماني، إذا لم تقع الوفاة، بعد استيفاء الحد الأدنى لمدد الاشتراك المقررة فيهما، وانقطع المؤمن عليه عن الاشتراك في التأمين، كان للمستحقين عنه الحق في المعاش (إذا وقعت الوفاة خلال سنة من تاريخ الانقطاع عن الاشتراك، بغض النظر عن السن . . .).

٢ - وتقضي الفقرة (٢) من المادة الأربعين من النظام السعودي بأنه : (إذا توفي المشترك بعد تركه العمل الخاضع للنظام، يمنح أفراد عائلته معاش التقاعد إذا توافرت لدى مورثهم مدة الاشتراك المؤهلة لاستحقاق هذا المعاش، وفق أحكام الفقرتين (١/أ) و (٢) من المادة الثامنة والثلاثين)\*.

٣ - ويقضي القانون الكويتي باستحقاق المستحقين المعاش، إذا وقعت وفاة المؤمن عليه (خلال مدة لا تتجاوز ستين من تاريخ انتهاء الخدمة، ولم يكن خاضعاً لأحكام الباب الخامس من هذا القانون، أو لأحكام قانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين، رقم (٦٩) لسنة ١٩٨٠).

فإذا كانت قد صرفت للمؤمن عليه، قبل وفاته، مكافأة تقاعد، وجب خصمها من أصل المعاش قبل توزيعه على المستحقين في حالة الوفاة، بواقع (١٠٪) شهرياً.

(٣) ويحسب المعاش المستحق للمستحقين، وفق قواعد حساب معاش العجز بسبب غير مهني، التي سبق بيانها\*\* مع الإشارة إلى أن القانون الكويتي يقرر في المادة (٤/١٧) أن المعاش في حالة الوفاة يحسب (على أساس مدة الاشتراك المحسوبة في هذا التأمين، أو خمس

---

\* تنظم هاتان الفقرتان شروط الحصول على معاش الشيخوخة مما يعني أن النظام السعودي لا يقرر منح أفراد العائلة المعاش الا اذا كان مورثهم قد استوفى هذه الشروط.  
\*\* تطبق هذه القاعدة في النظام السعودي في حالة وفاة المؤمن عليه وهو على رأس العمل الخاضع للنظام فقط.

عشرة سنة أيهما أكبر)، (وتضاف إلى مدة الاشتراك في التأمين في حالة انتهاء الخدمة بسبب الوفاة، . . . ، المدة الباقية حتى بلوغ سن الستين فرضاً)\*.

## ثانياً - وفاة المؤمن عليه نتيجة إصابة عمل :

(١) تتفق القوانين الأربعة على أنه إذا أدت إصابة العمل (حادث/ مرض مهني) إلى وفاة المؤمن عليه، فإن للمستحقين في هذه الحالة الحق في معاش . (المواد: ٣٥ / ١ سعودي، ٥٧ بحريني، ٣٧ / ب عماني، ٤٢ كويتي). يمكن الإحالة هنا إلى ما سلفت الإشارة إليه بشأن امتداد مسؤولية الهيئة/ المؤسسة إلى ما بعد انتهاء الخدمة، في حالة الوفاة الناشئة عن مرض مهني .

(٢) وتتفق هذه القوانين أيضاً على أن المعاش الذي يستحقه المستحقون عن المؤمن عليه المتوفى، يعادل معاش العجز الكلي (الكامل)، وهذا المعاش يعادل - كما سبق بيانه - (١٠٠٪) من متوسط الأجر في النظام السعودي (المادة ٣٣ / ١). و (٨٠٪) من الأجر الخاضع للاشتراك في القانون البحريني (المادة ٥٧)، و (٧٥٪) من الأجر الخاضع للاشتراك في القانون العماني (المادة ٣٧ / ب)، و (٩٥٪) من المرتب المنصوص عليه في المادة (١٩) من القانون الكويتي وقت وقوع الإصابة، (المادة ٤٢).

\* ويؤدي هذا النص، إلى تمكين المستحقين من الحصول على أفضل معاش ممكن، فعلى سبيل المثال، إذا توفي مؤمن عليه عمره أربعون عاماً، ومدة اشتراكه المحسوبة في التأمين عشر سنوات، فسوف تضاف له لأغراض حساب المعاش، عشرون سنة - المدة الباقية حتى بلوغ الستين -، وبهذا يحصل هؤلاء على المعاش محسوباً على أساس اشتراك لمدة ثلاثين سنة .



ونشير هنا إلى أن المادة (٣٦) من النظام السعودي تقضي بأنه (استثناء من أحكام المادة (٣١)\*) والمادة (٣٥)، يدفع إلى المصاب غير السعودي المستحق لعائدة شهرية أو لأفراد عائلة من توفي منهم\*\*، - بسبب إصابة عمل - تعويض مقطوع بدلاً من دفع العائدة الشهرية، ويقدر التعويض المقطوع في هذه الحالة وفقاً للقواعد الآتية:

١ - .....\*

٢ - .....\*

٣ - بواقع جملة العائدة المستحقة للمشارك المتوفى بسبب إصابة عمل\*\*\*، عن سبع سنوات، توزع على المستحقين من أفراد عائلته وفق نص المادة (٣٥)\*\*\*\*، من هذا النظام، على ألا يتجاوز المبلغ المقطوع الذي يوزع عليهم الحد الأقصى المقرر بموجب الفقرة الأولى. وهذا الحد - كما سبقت الإشارة في موضع سابق - يعادل (٣٣٠٠٠٠) ريال.

---

\* المادة (٣١) من النظام والفقرتان (١) و (٢) من المادة (٣٦) تنظمان الأحكام الخاصة بالعجز الكلي الدائم والعجز الجزئي الدائم، وما يستحقه المصاب غير السعودي عنهما، وقد سبقت معالجة أحكامهما في موضع سابق.

\*\* لاحظ عدم دقة الصياغة التي أريكت معنى النص، فالضمير (هم) في (منهم) يفترض ان يعود الى جماعة، ولا توجد هكذا جماعة في الجملة الا (افراد)، ولا يعقل أن يكون المتوفى هم (أفراد العائلة) الذين يقضي النص بأن يصرف التعويض إليهم.

\*\*\* لاحظ أيضاً عدم دقة النص، فلا يقرر النظام السعودي ولا غيره من قوانين التأمينات (عائدة مستحقة للمشارك المتوفى بسبب إصابة عمل)، لأن هذا المشترك لم يعد - بوفاته - بحاجة الى عائدة أو تعويض، ولهذا فهي تقرر أصلاً حقاً للمستحقين أنفسهم وليس للمشارك.

\*\*\*\* تبين هذه المادة طريقة توزيع أنصبة المستحقين، وسيرد حكمها لاحقاً.

## ثالثاً - وفاة صاحب المعاش :

تقرر القوانين الأربعة أن الحق في المعاش ، ينتقل بعد وفاة صاحبه إلى المستحقين عنه ، الذين يحددهم القانون ، حيث يستفاد من نصوص القانون البحريني (المادة ٧٥) والعماني (المادة ٥١) والكويتي (المادة ٦٣) والسعودي (المادتان ١ / ٣٥ و ١ / ٤٠) ، أن الحق في المعاش ينتقل إلى المستحقين ، دون أي اعتبار بسبب استحقاق صاحب المعاش المتوفى له ، وهذا يعني أن معاش العجز الجزئي أو الكلي لسبب غير مهني ، أو معاش العجز الجزئي أو الكلي بسبب مهني (إصابة عمل) ، ومعاش الشيخوخة ، ينتقل في هذه القوانين الأربعة إلى المستحقين .

## الفصل الثاني المستحقون وشروط الاستحقاق

### أولاً - تحديد المستحقين وأنصبتهم:

اختلفت القوانين الأربعة فيما بينها، اختلافاً جذرياً، في تحديد المستحقين عن المتوفى ومقدار نصيب كل منهم، ونعرض خلاصة أحكامها في الجدول التالي:

السعودي المواد ٨/٢ - ٣٥ - ٤٠	البحريني المادة ٧٥	العماني المادة ٥١	الكويتي المادة ٦٣ - الجدول رقم (١)
* الأرملة أو الأرملة * الأرملة إذا كان عاجزاً عن الكسب * الأبناء والبنات * أبناء وبنات الإبن الذي توفي أثناء حياة المشترك * أب وأم المشترك * الجد والجدة * الاخوة والأخوات	الزوج أو أرملة أو أرملة المتوفى ٨/٣ المعاش في حالة تعدد الأرملة يوزع بينهن بالتساوي.	الأبناء والبنات ٢/١ المعاش يقسم بالتساوي.	حددت المادة (٦٣) المستحقين على النحو الآتي: ١ - الزوج أو الأرملة ٢ - الأولاد ٣ - الوالدان ٤ - الأخوة والأخوات ٥ - أولاد الإبن وأورد القانون جدولاً ملحقاً به برقم (١) ضمنه (٣٧) احتمالاً لتوزيع أنصبة المستحقين.
اعتمد النظام الجديد قاعدة توزيع المعاش بالتساوي بين أفراد العائلة.	الأب والأم والأخوة والأخوات ٨/١ المعاش يوزع بالتساوي	الأب والأم والأخوة والأخوات ٤/١ المعاش يوزع بالتساوي	

ومن هذا الجدول يتضح أن اتجاهات القوانين الخليجية في هذا الشأن، يمكن إجمالها في ثلاثة:

**الاتجاه الأول:** يمثله النظام السعودي، ويقوم على تقسيم مبلغ العائدة أو المعاش كاملاً على أفراد العائلة المستحقين إذا كانوا ثلاثة فأكثر، فإن كانا إثنين فيمنحان (٧٥٪) منه، ويكون توزيع الأنصبة فيما بينهم بالتساوي، وإن لم يوجد سوى مستحق واحد يمنح (٥٠٪) من العائدة أو المعاش، على الأقل النصيب الذي يدفع داخل المملكة لأي فرد من أفراد العائلة عن (٣٠٠) ريال شهرياً بشرط ألا يتجاوز مجموع أنصبتهم نتيجة لذلك متوسط الأجر الذي قدّرت على أساسه عائدة المشترك المتوفي أو (١٥٠٠) ريال شهرياً، أي الحدين أكثر، فإن تجاوز يخفض نصيب كل مستحق بصورة متناسبة).

وأجاز النظام أن تنص اللائحة على زيادة الحد الأدنى المشار إليه، تبعاً لزيادة تكاليف المعيشة في المملكة، وعلى ضوء ما يسفر عنه فحص المركز المالي للمؤسسة.

**الاتجاه الثاني:** يمثله القانونان البحريني والعماني، ويقوم على:

١ - تقسيم المستحقين إلى ثلاث مجموعات هي: مجموعة الزوج أو الأرملة أو الأرامل (المجموعة الأولى في البحريني والمجموعة الثانية في العماني)، ومجموعة الأبناء والبنات (الثانية في البحريني والأولى في العماني)، ومجموعة الأب والأم والأخوة والأخوات (الثالثة في القانونين).

٢ - تحديد نصيب لكل مجموعة، يوزع بين أفرادها بالتساوي في حالة التعدد، وذلك على النحو التالي:

- أ - مجموعة الزوج أو الأرملة أو الأرامل : ٣ / ٨ المعاش في البحريني و ١ / ٤ المعاش في العماني .  
ب - مجموعة الأبناء والبنات ، ١ / ٢ المعاش في القانونين .  
ج - مجموعة الأب والأم والأخوة والأخوات ، ١ / ٨ المعاش في البحريني و ١ / ٤ المعاش في العماني .

**الاتجاه الثالث:** يعتمد القانون الكويتي ، ويتمثل في جدول ملحق بالقانون يتضمن (٣٧) احتمالاً لتوزيع أنصبة المستحقين ، منها (٢١) احتمالاً بافتراض وجود زوج أو أرملة أو أرامل بين المستحقين ، و (١٦) احتمالاً ، بافتراض عدم وجود أي منهم ، وتختلف الأنصبة في كل احتمال عن الاحتمالات الأخرى ، فعلى سبيل المثال :

إذا اقتصر الاستحقاق على أرملة واحدة ، فلها ٣ / ٤ المعاش ، وإذا تعددت الأرامل فلهن المعاش كاملاً ، أما إذا وجد إلى جانب الأرملة أو الأرامل مستحقون آخرون فإن نصيب الأرملة أو الأرامل يمكن أن ينخفض إلى ١ / ٣ المعاش بحسب الأحوال .

وإذا اقتصر الاستحقاق على ولد واحد ، فله ١ / ٢ المعاش ، وإذا تعدد الأولاد واقتصر الاستحقاق عليهم ، فلهم كل المعاش يوزع بينهم بالتساوي .

وهكذا تختلف الأنصبة من حالة إلى أخرى .

## ثانياً - شروط استحقاق المعاش :

تضع القوانين الأربعة شروطاً وأحكاماً لاستحقاق المعاش من قبل كل من المستحقين، وذلك على النحو التالي :

(١) الزوج: نصت قوانين البحرين (المادة ٨٦) وعمان (المادة ٥٢/د) والكويت (المادتان ٦٣/١ و ٦٤) والنظام السعودي (المادة ٢/٨/أ) على استحقاقه المعاش، في حالة وفاة زوجته المؤمن عليها أو صاحبة المعاش، واشترطت جميعها لذلك، أن يكون عاجزاً عن العمل أو الكسب.

وحددت نصيبه بنصيب الأرملة، وحيث أنه لا يجوز أن يتعدد، فإن نصيبه يكون في القانون البحريني ٨/٣ المعاش، وفي القانون العماني ٤/١ المعاش، وفي القانون الكويتي، وفقاً لما هو مقرر في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون. أما في النظام السعودي الجديد فإن نصيبه يساوي (٥٠٪) من المعاش إذا كان المستحق الوحيد عن زوجته، ونصف نسبة ال (٧٥٪) من المعاش إذا كان عدد المستحقين بما فيهم الزوج اثنان فقط وجزء من (١٠٠٪) من المعاش منسوب الى عدد المستحقين إذا كان هذا العدد ثلاثة فأكثر.

ونص القانونان البحريني والعماني على أن يكون التحقق من عجز الزوج كل سنتين، بتقرير طبي من السلطة (اللجنة) الطبية المختصة، إلا إذا قررت عدم احتمال شفائه، ففي هذه الحالة، يعتبر تخصيص المعاش نهائياً.

(٢) الأرملة أو الأرامل: اختلفت القوانين الأربعة فيما بينها، فيما تشترطه في الأرملة أو الأرامل، لغرض استحقاق المعاش، وفي الأحكام التي تنظم حقها أو حقهن فيه:

فهي تتفق على أن استحقاق الأرملة للمعاش، يستلزم تحقق وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، ورابطة الزوجية قائمة.

وفي هذا الاتجاه، تعرّف المادة (٢٠ / ١ / أ) من لائحة تعويضات فرع المعاشات السعودية، أرملة المشترك المتوفى على أنها (زوجته أو زوجاته وقت الوفاة)، ويضيف النص إلى ذلك (أو مطلّته في طلاق رجعي، متى حدثت الوفاة وهي في عدة هذا الطلاق). وورد تعريف مطابق في المادة (٣ / ١) من القرار الوزاري البحريني رقم ١٤ / تأمينات سنة ١٩٧٨.

ويلاحظ هنا، أن القانون البحريني، انفرد في مادته (٧٦) بحكم يفيد بأن الزوجة التي توفيت قبل أو مع زوجها المؤمن عليه أو صاحب المعاش\*، ينتقل نصيبها إلى أبنائها وبناتها. . . إلخ، وهذا النص يجعل هذه الزوجة بحكم الأرملة لغرض استحقاق المعاش، على الرغم من أن عقد زواجها كان قد انقضى بوفاها.

وتعالج القوانين الأربعة، موضوع ارتباط حق الأرملة في المعاش بزواجها اللاحق، لوفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، على خلاف واضح فيما بينها:

---

\* هكذا تُفهم عبارة النص غير الدقيقة التي جاء فيها: (إذا كانت الزوجة قد سبق (١) وفاتها، عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش). فالفعل (سبق) يفيد معنى تقدم وفاة الزوجة على وفاة الزوج، و(عند) تفيد معنى المصاحبة الزمانية، وهما لا يمكن أن يجتمعا معاً، ولهذا تم القول في المتن (قبل) أو (مع)، فالأولى تفيد معنى سبق، والثانية تفيد المصاحبة، كما في حالة وفاة الإثنين معاً في حادثة.

- فوفقاً لأحكام النظام السعودي الجديد (المادة ٣٥ / ٣ / المادة ٥٠)،  
يوقف صرف العائدة أو المعاش إلى الأرملة إذا تزوجت، وتصرف لها  
منحة زواج يساوي مبلغها (١٨) مرة عائدتها أو معاشها الشهري، وتبعاً  
لذلك يوقف دفع العائدة أو المعاش في آخر الشهر الذي جرى فيه  
الزواج، ويعادلها نصيبها إذا طلقت أو ترمّلت .

فاذا وقع الطلاق أو الترمّل قبل انقضاء فترة (١٨) شهراً من تاريخ قطع  
العائدة أو المعاش، تسترد منها المنحة عن الفترة المتبقية من الأشهر الثمانية  
عشر\* .

- وتقضي المادة (٧٧) من القانون البحريني، بأنه (إذا تزوجت  
الأرملة . . . ، بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش\*\*، انتقل نصيبها  
إلى أبنائها وبناتها المستحقين للمعاش بالتساوي فيما بينهم، فإن لم يوجد  
أحد منهم، آل إلى صندوق التأمين المختص). وينتهي تطبيق هذا  
النص، إلى أن زواج الأرملة يسقط حقها في نصيبها في المعاش، وليس  
لها استعادته بعد ذلك، في حالة طلاقها أو ترمّلها .

- وعلى خلاف ما تقدم، يقضي القانون العماني في المادة (٥٢/ج)  
صراحة، بأنه يسقط معاش الأرملة، (إذا تزوجت، ثم يعود لها الحق فيه  
إذا طلقت أو ترمّلت مرة أخرى) .

ويقتضي تنفيذ هذا الحكم، إعادة توزيع المعاش أكثر من مرة، وهذا ما لم  
يعالجه القانون العماني بنص صريح، إذ اقتصر صدر المادة (٥٣) على  
معالجة حالة سقوط حق أي من المستحقين، وطريقة إعادة توزيعه .

---

\* يلاحظ وجود - عدم انسجام - في الصياغة بين النصين المذكورين وما ذكرناه في المتن هو  
حصيلة جمع ما أمكننا جمعه من أحكامهما .

\*\* عبارة (بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش) زائدة لا موجب لها لسببين : أولهما : إن  
الزوجة لا توصف بأنها أرملة، إلا بعد وفاة زوجها . وثانيهما : لا يجوز للزوجة أن تتزوج  
من شخص آخر، وزوجها على قيد الحياة، وعلاقة الزوجية قائمة بينهما .



- وما يستنتج من نصوص القانون الكويتي ، يختلف عن منهج القوانين الثلاثة ، فهو يتضمن نصين يتعلقان بنصيب الأرملة في حالة زواجها الأول ، هو نص المادة (٧١/٢) الذي يقضي بوقف صرف النصيب (في حالة زواج الإناث ، ومؤدى هذا النص هو وقف صرف معاش الأرملة في حالة زواجها ، لأن مصطلح (الإناث) يشملها لوروده فيه مطلقاً ، وإن كان لم يقرر منحها منحة الزواج ، كما فعل بالنسبة للبنت والأخت وبنت الابن . أما النص الثاني ، فهو نص الفقرة (٢) من المادة (٧٢) الذي يقضي بأن ينتهي النصيب في حالة (استحقاق أرملة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، لنصيب في المعاش عن زوجها الأخير) . وهذا يعني أن نصيبها في المعاش عن المؤمن عليه أو صاحب المعاش (زوجها الأول) الذي أوقف بزواجها من الزوج الثاني ، يسقط حقها فيه إذا توفي هذا الأخير ، واستحقت عنه نصيباً في المعاش ، أما إذا توفي ، دون أن تستحق معاشاً عنه ، عاد إليها حقها في المعاش عن زوجها السابق\* .

(٣) الإبن : اتفقت القوانين الأربعة (المواد : ٨/٢ سعودي ، ٧٨ بحريني ، ٥٢/أ عماني ، ٦٥ كويتي) على استحقاق الإبن أو الأبناء الذكور نصيباً في المعاش ، في حالتين : اختلفت في أولاهما ، وهي بلوغ سن معينة ، واتفقت في الثانية ، وهي العجز عن الكسب .

١ - فبالنسبة لعمر الإبن ، اشترطت هذه القوانين ، ألا يتجاوز عمره ، سناً معينة ، وقضت بمد مدة الاستحقاق بعد هذه السن ، إذا كان طالباً يواصل دراسته ، ونعرض أحكامها للمقارنة في الجدول الآتي :

---

\* هذا ما استنتج من نصوص القانون الكويتي ، ومن المؤمل أنه تم إدراك ما قصده من نصوص من المعتقد بحاجة إلى قدر أكبر من الوضوح والانسجام .

القانون العمر	السعودي	البحريني	العماني	الكويتي
الحد الأقصى العالم	لا يقل عن إحدى وعشرين سنة	بلوغ الثانية والعشرين	عدم تجاوز الثانية والعشرين	بلوغ السادسة والعشرين
السن في حالة مواصلة الدراسة	إكمال الدراسة في مؤسسة تعليمية، أو مهنية حتى يكملوا السادسة والعشرين، ولا يشترط أى حد للسن طيلة بقائهم عاجزين عن ممارسة أي فعالية مهنية بسبب مرض مزمن أو عاهة.	الانتهاء من إحدى مراحل التعليم التي لا تجاوز التعليم الجامعي أو العالي* أو كمال السادسة والعشرين أيهما أقرب	الطالب في إحدى مراحل التعليم التي لا تجاوز مرحلة التعليم الجامعي* بشروط ألا يتجاوز سنه السادسة والعشرين	الطالب بإحدى مراحل التعليم التي تجاوز التعليم الثانوي* بشروط عدم تجاوز سن الثامنة والعشرين.

\* عبارة القانون الكويتي (التي تجاوز التعليم الثانوي)، أدق من عبارة كل من القانون  
البحريني (التي لا تجاوز التعليم الجامعي أو العالي)، والقانون العماني (التي لا تجاوز  
مرحلة التعليم الجامعي)، لأنها لا تثير أي لبس في أنها تشمل كل مراحل التعليم التي تلي  
التعليم الثانوي.

يستخلص من هذا الجدول :

- أن القوانين الأربعة اختلفت في تحديدها الحد العام للسن ، التي يترتب على بلوغها من قبل الإبن انقضاء حقه في نصيبه في المعاش ، فالنظام السعودي حدد هذه السن بأقل من احدى وعشرين سنة\* ، والقانون البحريني ببلوغ الثانية والعشرين ، أي بتمام الحادية والعشرين ، لأن بلوغ السن سنة معينة ، يعني إدراك أولها ، والقانون العماني بعدم تجاوز الثانية والعشرين ، أي بإكمالها ، أما القانون الكويتي ، فيحددها ببلوغ السادسة والعشرين ، أي بإكمال الخامسة والعشرين من العمر .

واختلفت هذه القوانين أيضاً في تحديدها للحد الأقصى للسن المؤهلة لاستحقاق الإبن المعاش في حالة مواصلته الدراسة ، فهي في السعودي والبحريني والعماني إكمال السادسة والعشرين ، وفي الكويتي إكمال الثامنة والعشرين .

من ناحية أخرى ، اختلفت هذه القوانين فيما بينها ، فيما اشترطته من شروط لاستحقاق الإبن المعاش :

- في النظام السعودي ، يفهم من سياق نص المادة (٢/٨ / ب) أنها لا تشترط أي شرط في (الإبن) لاستحقاق المعاش ، غير الشروط الخاصة بالسن والدراسة والعجز .

---

\* يفضل في تحديد السن استخدام الفعل (بلغ) أو (أكمل) بحسب الأحوال .

- ويقرر القانون البحريني في المادة (٧٨) أن المعاش ينقطع عن الإبن عند بلوغه الثانية والعشرين من عمره، أو بتكسبه ما يعادل المعاش، وإلا أدي إليه الفرق ويترتب على ما تقدم، أن الإبن إذا تكسب ما يعادل المعاش أو يزيد عليه، فلن يستحقه أصلاً، أو يقطع عنه بعد تخصيصه.

- وخلا القانون العماني من أي شرط يضاف إلى السن، لاستحقاق الإبن المعاش.

- ويتضمن القانون الكويتي في المادة (١/٧١) حكماً عاماً يقضي بوقف صرف النصيب في المعاش، في حالة (التحاق المستحق بالعمل)، ويسري هذا النص على الإبن، كما يسري على سائر المستحقين الآخرين، مما يعني وقف صرف نصيبه في المعاش، متى إلتحق بالعمل، وإعادته إليه متى تركه، بشرط ألا يكون قد تجاوز الحد الأقصى للسن، الذي تمت الإشارة إليه.

ويلاحظ أن القانون الكويتي، ربط وقف صرف المعاش، بالتحاق المستحق بالعمل، دون اعتبار لمقدار الكسب المتحقق منه، بخلاف مسلك القانون البحريني الذي اشترط في الدخل المتحقق من العمل، أن يعادل المعاش، وإلا أدي إلى المستحق الفرق بينه وبين الدخل. ومنهج القانون الكويتي لا يشجع المستحق على الالتحاق بالعمل، في جميع الحالات التي يقل فيها دخله منه، عن نصيبه في المعاش، لأن الالتحاق بالعمل، سوف يلحق به ضرراً.

٢ - أما الإبن العاجز عن الكسب ، فقد اتفقت القوانين الأربعة على استحقاقه نصيبه في المعاش ، مادام عاجزاً ، دون تقييد بحد أعلى للسن ، كما اتفقت على أن هذا العجز ، يجب أن يثبت بشهادة طبية .

ولهذا الغرض قضت المادة (٣٧) من اللائحة السعودية الخاصة بفرع المعاشات الصادرة في ظل النظام الملغي بالزام الأولاد الذكور بأن يتقدموا بطلب صرف المعاش عند بلوغهم عشرين عاماً ، وأن يرفقوا به . . . (شهادة طبية معتمدة من طبيب المؤسسة ، تدل على بقائهم عاجزين عن ممارسة أية فعالية مهنية ، بسبب مرض مزمن أو عاهة) ، ويبدو أن اللائحة لا تخضع هؤلاء لفحوص دورية ، لأن المادة (٣٨) منها ، تلزم (صاحب المعاش أو المستحقين عنه ، أو من ينوب عنهم شرعاً أو اتفاقاً ، أن يقدموا للمؤسسة العامة في المواعيد التي يحددها قرار محافظ المؤسسة ، إقراراً موقِعاً من شاهدين ، على النموذج الذي تعده المؤسسة لهذا الغرض ، يثبت استمرار استيفائهم شروط استحقاق المعاش) وهذه الصيغة في إثبات استمرار العجز عن الكسب ، موضع نظر ، ذلك لأنها إن كانت تصلح لإثبات وقائع مادية (كالاتمرار بالبقاء على قيد الحياة ، أو عدم الزواج . . . إلخ) إلا أنها ليست دقيقة في إثبات وقائع (فنية/ طبية) ، لا يستطيع البت فيها إلا طبيب مؤهل لذلك .

أما القانونون البحريني (المادة ٧٨) والعماني (المادة ٥٢/أ) ، فهما يخضعان الإبن إلى فحوص دورية كل سنتين ، إلا إذا قررت اللجنة الطبية عدم احتمال شفائه ، حيث يكون تخصيص المعاش له - في هذه الحالة - نهائياً .

ويقضي نص المادة (١/٦٥) من القانون الكويتي بأن يشترط لاستحقاق الإبن، ألا يكون قد بلغ سن السادسة والعشرين، ويستثنى من ذلك (العاجز عن الكسب).

ويفترض لاستحقاق الإبن العاجز نصيباً في المعاش، أن يكون عجزه متحققاً في تاريخ الوفاة، غير أن القانون الكويتي يقضي في المادة (٧٣) بأنه إذا تحقق هذا العجز بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، منح الإبن نصيبه الذي كان يستحقه في المعاش، بافتراض استحقاقه له في تاريخ الوفاة، دون المساس بحقوق باقي المستحقين. أي دون إعادة توزيع الأنصبة. وهذا النص يقرر حكماً فريداً يرمي إلى توسيع فرص الإبن العاجز في الحصول على معاش.

(٤) البنت: تتفق القوانين الأربعة على أن للبننت نصيباً في المعاش\*، كما اتفقت على أنها تشترط لذلك شرطاً وحيداً، هو ألا تكون متزوجة بتاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش (المواد: ٢/٨ ب سعودي، ٧٩ بحريني، ٥٢ ب عماني، ٦٦ كويتي) كما اتفقت أيضاً على أن نصيب البنت ينقطع بزواجها، ويعود إليها مجدداً إذا طلقت أو تزلمت. (المادة ٥٠ سعودي، ٧٩ بحريني، ٥٢ ب عماني، ٢/٧١ كويتي)، غير أن هذه القوانين تختلف في مسألتين بشأن استحقاق البنت.

**المسألة الأولى:** تتعلق بالبننت المتزوجة في تاريخ وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، حيث أورد كل من القانون البحريني والنظام السعودي الجديد والقانون الكويتي حكماً بشأن هذه الحالة:

---

\* أقرت القوانين الأربعة بنصيب للبننت في المعاش، معادل لنصيب الإبن، حيث تقضي بتوزيع النصيب المخصص للأبناء والبنات بينهم بالتساوي.

فوفقاً للمادة (٧٩ / ٢) من القانون البحريني (إذا كانت البنت متزوجة عند وفاة الأب\* ، ولم يصرف لها معاش بسبب هذا الزواج\*\* ، فإنها تنال نصيبها وفقاً لأحكام هذا القانون ، إذا طلقت أو ترملت ، وذلك من تاريخ الطلاق أو وفاة زوجها).

ولم يبين القانون البحريني طريقة منحها نصيبها ، ولهذا فإنه لا بد أن يعاد توزيع الأنصبة من جديد في هذه الحالة بين المستحقين .

وباتجاه مماثل للقانون البحريني جاء نص المادة (٣٥ / ٣ / ب) من النظام السعودي الجديد الذي قضى بأنه (إذا طلقت أو ترملت البنت أو الأخت أو بنت الإبن التي كانت متزوجة وقت وفاة المشترك أو صاحب العائدة ، يعاد توزيع الأنصبة لمنحها النصيب المستحق).

أما القانون الكويتي ، فينص في المادة (٧٣) منه على أنه (إذا طلقت أو ترملت البنت أو . . . أو . . . لأول مرة . . . بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش\*\*\* منح كل منهم نصيبه الذي كان يستحقه في المعاش ، بافتراض استحقاقه له في تاريخ الوفاة ، ودون المساس بحقوق باقي المستحقين).

---

\* كان الأدق القول (المؤمن عليه أو صاحب المعاش) بدلاً من الأب ، ليشمل الأم أيضاً .

\*\* هذه الجملة زائدة ، لا جدوى من إيرادها في النص .

\*\*\* عبارة القانون الكويتي هذه ، غير قاطعة الدلالة على ما أراده منها ، فهو يريد هنا معالجة حالة البنت التي كانت متزوجة عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، ثم طلقت أو ترملت بعدها ، بينما صياغة النص تستوعب الطلاق والترمل الواقعيين بعد الوفاة . سواء كان الزواج قد وقع قبل الوفاة أم بعدها .

وعبارة (دون المساس بحقوق باقي المستحقين)، لا يمكن تفسيرها إلا على أنها تعني منح البنت (أو المستحقين الآخرين المذكورين في النص) هذا النصيب، دون إعادة توزيع أنصبة المستحقين بتاريخ الوفاة، وبهذا يختلف القانون الكويتي عن القانون البحريني.

**المسألة الثانية:** تتعلق بمدى تأثير كسب البنت دخلاً من عملها على حقها في نصيبها من المعاش.

وفي هذا الشأن، تقرر المادة (٧٩) من القانون البحريني أن (ينقطع معاش البنت . . . بتكسبها ما يعادل المعاش، وإلا أدى إليها الفرق). ولم يقرر النص عودة حقها في المعاش إذا انقضى كسبها هذا، كما قرر ذلك صراحة في حالة طلاقها أو ترملها.

أما القانون الكويتي، فإن حكم مادتيه (٧١/١ و ٧٥) يسري على البنت، كما يسري على المستحقين الآخرين، وخلاصتهما أن عمل البنت يوقف صرف نصيبها. ويعود صرفه إذا زال سبب الوقف.

**(٥) الجنين:** خصت بعض القوانين الخليجية الجنين بنصيب من معاش أبيه المتوفى، ففي الفقرة الأخيرة من المادة (٧٥) يقضي القانون البحريني بأنه (إذا توفي المؤمن عليه أو صاحب المعاش عن زوجة أو زوجات حوامل، يعاد توزيع المعاش مجدداً بعد الولادة، وفقاً لأحكام هذا القانون). ومؤدى هذا النص، أن توزيع المعاش يجري على المستحقين عند الوفاة أولاً، ثم يعاد التوزيع ثانية، عند انفصال الجنين - واحداً كان أو أكثر - حياً.



ولم يتضمن النظام السعودي نصاً يقضي باعتبار الجنين من بين المستحقين، إلا أن المادة (٢٢) من لائحة تعويضات فرع المعاشات نصت على أن:

(في تطبيق أحكام المادة ٤٠ والفقرة (٢) من المادة (٤١) من النظام يدخل الحمل المستكن ضمن أفراد العائلة المنصوص عليها في الفقرة (٨) من المادة (٢) من النظام).

والغريب أن هذا النص لم يشر إلى المادة (٣٥) من النظام التي تعالج موضوع معاش المستحقين في حالة الوفاة الناشئة عن الإصابة. كما أن لائحة فرع المخاطر المهنية لم تتضمن نصاً يعالج هذه المسألة، ولو أخذت نصوص النظام واللائحتين على ظاهرهما، فإنها تؤدي إلى نتيجة غريبة هي أن للجنين نصيباً في معاش المؤمن عليه أو صاحب المعاش المتوفى بسبب - غير الإصابة -، وليس له مثل هذا النصيب في المعاش، في حالة الوفاة الناشئة عن الإصابة.

ولغرض استبعاد هذه النتيجة غير المنطقية، فإنه لا بد من اللجوء إلى نص المادة (٣٥) من لائحة تعويضات فرع الأخطار المهنية بأن (يتبع في شأن قواعد استحقاق البدلات اليومية وبدلات الانتقال والإقامة والعائدات والتعويضات المقطوعة المستحقة بموجب فرع الأخطار المهنية الأحكام المقابلة لها الواردة في لائحة تعويضات فرع المعاشات وفي القرارات التي تصدر تعديلاً لها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة).

وتختلف المادة (٢٢) من لائحة المعاشات، في معالجتها نصيب الجنين عن نص القانون البحريني الذي سبقت الإشارة إليه، فهي تقضي بأن (يحجز

استحقاقه في المؤسسة ، حتى ينفصل حياً ، ويتم صرفه وفقاً لما يأتي : وهذا يعني أن التوزيع يجري ابتداءً ، باعتبار الجنين أحد أصحاب الأنصبة .

وتستطرد المادة في معالجتها مضيئة ، أنه :

إذا انفصل الحمل عن أكثر من مولود ، يتم توزيع متراكم المعاشات المحجوزة على المواليد بالتساوي ويعاد توزيع معاش المورث على أفراد العائلة المستحقين ، طبقاً للقواعد المنصوص عليها في الفقرة (٢) من المادة (٣٥) من النظام اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ انفصال الحمل ، أما إذا كان الاستحقاق المحجوز طبقاً للفقرة السابقة تعويضاً من دفعة واحدة فيقسم بين المواليد بالتساوي) .

وإذا انفصل الحمل ميتاً يعاد توزيع أنصبة أفراد العائلة وقت الاستحقاق الذين تتوافر فيهم شروط الاستحقاق بالتساوي فيما بينهم وفقاً لاحكام الفقرة (٢) من المادة (٣٥) أو الفقرة (٢) من المادة (٤١) من النظام حسب الحال .

**(٦) أولاد الإبن :** جعل كل من القانون البحريني المادة (٨٠) ، والقانون الكويتي المادة (٧٠) ، أبناء الإبن المتوفي وبناته ، من بين أصحاب الأنصبة في المعاش (إذا كان أبوهم متوفياً - قبل وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش - أو توفي بعد استحقاقه المعاش) ، ويقصد القانونان بذلك أن أبناء وبنات الإبن ، يكون لهم نصيب في المعاش في حالتين : الأولى ، أن يكون الإبن قد توفي قبل وفاة أبيه المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، والثاني ، أن يكون قد توفي بعد وفاة أبيه وكان مستحقاً للمعاش ، وفي الحالتين ، فإن الأبناء والبنات (ينتقل إليهم نصيب أبيهم) . ويشترط

القانونان لذلك ، أن تتوافر فيهم الشروط ذاتها ، التي يجب أن تتوافر في أبناء وبنات المؤمن عليه المتوفى لاستحقاق المعاش ، وقد سبق بيانها . وقد عد النظام السعودي الجديد (المادة ٢/٨/ج) (أبناء وبنات الابن الذي توفي أثناء حياة المشترك في النظام) ، من بين مستحقي الأنصبة ، إلا أنه اشترط لذلك أن يكون هؤلاء (تحت إعالته - أي المشترك - حتى تاريخ وفاته) ، وهذا يعني أنهم إذا لم يكونوا كذلك فلا يستحقون الأنصبة . وأوجب النص أن تتوفر فيهم الشروط التي قررها لاستحقاق أبناء وبنات المشترك .

(٧) الأخ والأخت: تقضي القوانين الأربعة (المواد : ٢/٨ / و سعودي ، ٨٣ بحريني ، ٥٢/و- ز عماني ، ٦٨ الكويتي) ، باستحقاق الأخوة والأخوات المعاش عن المتوفى بالشروط ذاتها ، المقررة لاستحقاق الأبناء والبنات .

وتضيف القوانين : البحريني ، والعماني ، والكويتي إلى ذلك شرط أن يكون الأخوة والأخوات يعتمدون في معيشتهم على المتوفى ، بينما اشترط النظام السعودي الجديد فيهم (أن يكونوا تحت إعالة المشترك حتى تاريخ الوفاة) .

ويقرر القانونان البحريني والعماني بأن إثبات الأخ أو الأخت الاعتماد في معيشتهم على المتوفى ، يكون بموجب شهادة من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، بينما يقرر القانون الكويتي في المادة (٦٩) أن إثبات ذلك ، يكون بشهادة من الجهة التي يحددها قرار من الوزير ، بعد موافقة مجلس الإدارة .

(٨) الأب: اعتبرت القوانين الأربعة، الأب من بين أصحاب الأنصبة، على خلاف في التفاصيل:

فالمادة (٢/٨/د) من النظام السعودي، تشترط لاعتبار الأب، من بين المستحقين، أن يكون تحت إعالة المشترك حتى تاريخ وفاته، وأن يكون غير قادر على العمل، أو تجاوز الستين من عمره ولا يعمل.

أما القوانين الثلاثة الأخرى، (البحريني المادة ٨٢، العماني المادة ٥٢/هـ، الكويتي المادة ٦٧)، فتكتفي باشتراط أن يكون الأب معتمداً في معيشته على المتوفى، وتقضي بإثبات هذا الاعتماد بالطريقة ذاتها التي أشير إليها بالنسبة للأخوة والأخوات.

(٩) الأم: واعتبرت القوانين الأربعة، الأم أيضاً، من بين أصحاب الأنصبة، على خلاف بينها:

فالنظام السعودي يشترط لاستحقاقها المعاش (أن تكون تحت إعالة ابنها المتوفى) (المادة ٢/٨/د).

وباتجاه مماثل، يأخذ المشرع العماني، حيث اشترط لاستحقاق الأم المعاش، في المادة (٥٢/هـ) ما اشترطه في الأب، وهو اعتمادها في معيشتها على صاحب المعاش.

أما القانونان البحريني (المادة ٨١) والكويتي (المادة ٦٧) فإنهما يشترطان لاستحقاق الأم نصيباً في معاش عن المتوفى، أن تكون أرملة أو مطلقة، وهذا يعني عدم استحقاقها نصيباً، إذا كان زوجها حياً، ورابطة

الزوجية قائمة . وإذا قيل في تبرير عدم استحقاقها المعاش إن إعالتها في هذه الحالة تكون على زوجها (أب المتوفى) ، فإن هذه القاعدة يجب الخروج عليها بالضرورة ، إذا كان الأب ذاته يعتمد في إعالته على ولده المتوفى .

وتفقد الأم نصيبها في المعاش ، بزواجها من غير أب المتوفى ، وهذا ما تقرره صراحة الجملة الأخيرة من نص المادة (٨١) من القانون البحريني ، وما يستفاد من عمومية نص المادة (٥٢/هـ) من القانون العماني ، حيث جاء في الجملة الأخيرة منها (ويسقط حقهما - الأب والأم - في المعاش ، إذا زال هذا السبب) . وهي تشير إلى الاعتماد في المعيشة على صاحب المعاش ، حيث ينتقل عبء إعالتها بزواجها إلى الزوج .

وكما سبقت الإشارة ، فإن المادة (٢/٧١) من القانون الكويتي ، تعتبر زواج الإناث سبباً لوقف صرف النصيب في المعاش .

ولم تذكر الأم بين من تصرف لهنّ منحة زواج وفق المادة (٥٠) من النظام السعودي الجديد ، ويوقف صرف نصيبهن من المعاشات بالزواج .

### ثالثاً - قواعد توزيع الأنصبة :

اعتمدت القوانين الأربعة قواعد مختلفة لتوزيع الأنصبة على المستحقين ، وفيما يلي القواعد التي أخذ بها كل قانون :

(١) النظام السعودي : طبقاً للقواعد المقررة في المادتين (٣٥) و (٤٠) من هذا النظام ، يعتمد ما يلي في توزيع المعاش :

يوزع كامل العائدة أو المعاش على أفراد العائلة المستحقين، إذا كانوا ثلاثة فأكثر، فإذا كانا إثنين فيمنحان (٧٥٪) منها، ويكون توزيع الأنصبة بالتساوي فيما بينهما، وإن لم يوجد سوى مستحق واحد يمنح (٥٠٪) من العائدة على ألا يقل النصيب الذي يدفع داخل المملكة لأي فرد من أفراد العائلة عن (٣٠٠) ريال شهرياً، بشرط ألا يتجاوز مجموع أنصبتهم نتيجة لذلك متوسط الأجر الذي قدرت على أساسه عائدة المشترك المتوفى، أو (١٥٠٠) ريال شهرياً، أي الحدين أكثر، فإن تجاوز يخفض نصيب كل مستحق بصورة متناسبة.

ومفاد النص المتقدم، أن النظام الجديد يعتمد مبدأ تقسيم الأنصبة (بالتساوي) بين المستحقين دون أي اعتبار لدرجة القرابة، على خلاف النظام الملغى الذي كان يحدد نسبة لكل فئة من فئات أفراد العائلة.

ومما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد بأن المادة (٢٣/٥) من لائحة تعويضات فرع المعاشات قد سمحت بمنح أنصبة في المعاش لأفراد العائلة الذين لم يكن قد ورد ذكرهم في بيان حصر الورثة الذي وزع على أساسه المعاش ثم تقدموا فيما بعد بطلب للحصول على معاش واثبتوا أن المتوفى كان يعولهم حال حياته وقد اقتصر النص على (الأب والأم والجد والجددة) وبشرط أن يكون هناك فائض من المعاش دون توزيع وفي حدود هذا الفائض، بحيث لا تتأثر أنصبة المستحقين الآخرين الذين يتقاضون نصيبهم في المعاش.

(٢) القانون البحريني: يضع هذا القانون القواعد التالية لتوزيع الأنصبة:

١ - وفقاً للمادة (٨٤) إذا لم يوجد مستحق من الأب والأم والأخوة والأخوات، يقسم نصيبهم - ويعادل ١/٨ المعاش كما ذكرنا

سابقاً- على الأبناء والبنات، بالتساوي فيما بينهم، وبذلك يصبح نصيب هؤلاء ٨/٥ المعاش.

٢ - ووفقاً للمادة (٨٥)، إذا لم يوجد مستحق من الأبناء والبنات، تستحق الأرملة أو الأراامل نصف المعاش بالتساوي فيما بينهم، ويؤول الباقي لصندوق التأمين المختص.

(٣) ويضع القانون العماني في المادة (٥٣) قواعد مختلفة للتوزيع، تقضي بالآتي:

١ - إن نصيب أي مجموعة\*، في حالة عدم وجودها بالكامل، يؤول إلى أفراد المجموعتين الأخرين، ويقسم بينهم بالتساوي.

٢ - في حالة وجود مجموعة واحدة مستحقة، يؤول المعاش كاملاً إلى هذه المجموعة، ويقسم بين أفرادها بالتساوي إذا تعددوا.

ويسمح هذا النص بأن يحصل أحد المستحقين على المعاش كاملاً، من أي مجموعة كان.

(٤) أما القانون الكويتي، فقد اعتمد جدولاً ملحقاً بالقانون (الجدول رقم ١) أورد فيه توزيعاً للأنصبة، وفقاً لسبعة وثلاثين احتمالاً.

---

\* وتجدر الإشارة هنا بأن هذا القانون يقسم المستحقين في المادة (٥١) إلى ثلاث مجموعات، الأولى تشمل الأبناء والبنات، والثانية تشمل الأرملة أو الأراامل أو الزوج والثالثة تشمل الأب والأم والأخوة والأخوات.

## رابعاً - قواعد إعادة التوزيع :

تضع القوانين الأربعة قواعد تتبع في إعادة توزيع الأنصبة، في الحالات التي تحددها:

(١) فالنظام السعودي يقرر في الفقرة (٢) من المادة (٣٥) أنه (في حالة إلغاء نصيب أحد أفراد العائلة، يرد نصيبه إلى باقي المستحقين) دون إخلال بحدود الأنصبة التي تشير إليها الفقرة.

كما تنص الفقرة (٣) من المادة ذاتها على أنه إذا قطعت العائدة أو المعاش عن إحدى المستحقات (الأرملة أو البنت أو الأخت أو بنت الإبن في حالة زواجها) أو أحد المستحقين (الإبن أو الأخ أو إبن الإبن في حالة زوال عجزه)، ثم انقضى سبب القطع بالطلاق أو الترميل بالنسبة للمستحقات، أو بعودة العجز بالنسبة للمستحقين، يعاد لأي منهم نصيبه، فإذا كان هذا النصيب قد سبق رده كله أو بعضه على بعض المستحقين فيخفض استحقاقهم بقدر قيمة ما سبق رده إليهم، بحيث لا يتجاوز مجموع الأنصبة في هذه الحالة الحدود المنصوص عليها في الفقرة الثانية.

(٢) وتقضي المادة (٨٧) من القانون البحريني بما يفيد أن القاعدة فيه هي عدم إعادة التوزيع، لأن هذه المادة تنص على أن (يؤول نصيب كل مستحق في المعاش بعد وفاته، أو لانتهاه حقه فيه إلى صندوق التأمين المختص)\*. مما يعني أنه لا يعاد توزيع هذا النصيب على بقية أصحاب الأنصبة، ويستثنى هذا النص من ذلك الحالات التي يقرر فيها القانون حكماً خاصاً. ومن ذلك ما تقضي به المادة (٧٧) من القانون، التي تنص

\* جملة (بعد وفاته) زائدة، لأن الوفاة أحد أسباب انتهاء الحق في المعاش.



على أنه (إذا تزوجت الأرملة أو ماتت ، بعد وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش ، انتقل نصيبها إلى أبنائها وبناتها المستحقين للمعاش ، بالتساوي فيما بينهم ، فإن لم يوجد أحد منهم آل إلى صندوق التأمين المختص) . وبهذا يكون حكم هذه المادة ، استثناء من حكم المادة (٨٥) .

من ناحية أخرى ، فقد تمت الإشارة إلى أن القانون البحريني يقرر إعادة توزيع الأنصبة في المادة (٧٥) بعد ولادة الجنين حياً .

(٣) وطبقاً للمادة (٥٣) من القانون العماني ، يؤدي سقوط حق أي من أصحاب الأنصبة ، إلى إحدى النتائج الآتية :

- ١ - إذا كان صاحب الحق فرداً وحيداً في مجموعة ، فإنه طبقاً للفقرة (١) يؤول نصيبه إلى أفراد المجموعتين الآخرين ، ويوزع بينهم بالتساوي ، أو إلى أفراد المجموعة الواحدة المتبقية طبقاً للفقرة (٢) .
- ٢ - إذا كان صاحب الحق فرداً في مجموعة تضم معه آخرين ، فيؤول نصيبه إلى باقي أفراد المجموعة ذاتها ، ويقسم بينهم بالتساوي إذا تعددوا .
- ٣ - وإذا أدى سقوط الحق ، إلى عدم وجود شخص آخر يستحق المعاش ، فيؤول إلى الهيئة .

(٤) وتقضي المادة (٧٥) من القانون الكويتي بإعادة التوزيع في حالتين : الأولى : إذا أوقف أو انتهى نصيب أحد المستحقين . الثانية : زوال سبب وقف صرف النصيب .

وتجرى عملية إعادة التوزيع وفقاً للجدول رقم (١) المرافق للقانون .

## الفصل الثالث تعويض الدفعة الواحدة

### أولاً - استحقاق تعويض الدفعة الواحدة\*:

لقد تمت الإشارة سابقاً إلى أن القوانين الأربعة - على اختلاف بينها - قررت استحقاق المؤمن عليه، الذي تنتهي خدمته دون أن تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش، تعويضاً يصرف له دفعة واحدة\*\*، فإذا كان انتهاء الخدمة بسبب الوفاة، صرف التعويض إلى المستحقين عن المتوفى، مع التذكير هنا بالمنهج الخاص للمشرع الكويتي والبحريني، اللذين يميكنان المستحقين - في حالة الوفاة - من الحصول على معاش، ويقضيان بصرف مكافأة إضافية عن المدة الزائدة على المدة اللازمة للحصول على الحد الأقصى للمعاش.

### ثانياً - قواعد توزيع التعويض على المستحقين:

اختلفت القوانين الأربعة في الطريقة التي تتبع في توزيع تعويض الدفعة الواحدة:

(١) في النظام السعودي، تقضي الفقرة (٢) من المادة (٤١) بأنه (في حالة وفاة مشترك لا تتوافر فيه شروط استحقاق معاش أفراد العائلة، يستحق أفراد عائلته مبلغ التعويض المحسوب وفق أحكام الفقرة السابقة، ويوزع بالكامل على أفراد العائلة الذين تتوافر فيهم شروط استحقاق المعاش وبنفس نسب استحقاقهم فيه).

\* لن يتم التطرق هنا إلى طريقة حساب هذا التعويض، لأنه سبقت معالجتها في هذه الدراسة.  
\*\* المواد (٤١) سعودي، (٣٨) بحريني، (٢٤) عماني، (٢٥) كويتي، وانظر ما سبق بيانه بشأن أحكامها في هذه الدراسة.

ويشير الشطر الأخير من النص إشكالية واضحة، فهو غير منسجم مع النص الذي يحيل اليه في التوزيع، وهو نص المادة (٣٥/٢)، ووجه عدم الانسجام يتمثل في أن نص الفقرة (٢) من المادة (٤١) يقضي بأن يوزع تعويض الدفعة الواحدة بـ (الكامل) على أفراد العائلة، في حين أن نص الفقرة (٢) من المادة (٣٥) يقضي بأن يوزع (كامل العائلة) على أفراد العائلة إذا كانوا ثلاثة فأكثر فاذا كانا إثنين فيمنحان (٧٥٪) منها، وإن لم يوجد سوى مستحق واحد يمنح (٥٠٪) من العائلة.

ولا يمكن اعتبار الفقرة (٢) من المادة (٤١) استثناء من حكم الفقرة (٢) من المادة (٣٥) لأن هذا يتعارض مع جملة (وبنفس نسب استحقاقهم فيه) الواردة في الأولى:

(٢) وتقضي المادة (٣٨) من القانون البحريني بأن يدفع تعويض الدفعة الواحدة في حالة الوفاة إلى:

- أ - أرملة أو أرامل المتوفى .
- ب - في حالة عدم وجود أرملة أو أرامل فيألى أولاد المتوفى وأولاد ابنه المتوفى .
- ج - وفي حالة عدم وجود أرملة وأولاد فيألى الاب والأم .
- د - وفي حالة عدم وجود أي شخص من الفئات المذكورة أعلاه فيألى أخوات المتوفى وأخوته .

وتوجب هذه المادة لاستحقاق أي من هؤلاء كل أو بعض التعويض أن تتوفر فيه الشروط المطلوبة لاستحقاق معاش الورثة، وقد سبق بيانها.

ويقرر هذا القانون أنه: إذا اجتمع شخصان أو أكثر من فئة واحدة، فيوزع المبلغ بينهم بالتساوي\*.

ويضيف النص أنه: (إذا لم يوجد أي من المستحقين الوارد بيانهم في البنود (أ) و (ب) و (ج) و (د) السابقة، يؤول المبلغ إلى صندوق التأمين ضد الشيخوخة والعجز والوفاة). فحيث لا يوجد مستحق لأي من الحقوق التأمينية، فإنه لن تكون هناك عملية صرف لأي من المستحقات، ومن ثم لا حاجة للنص على أيلولتها إلى الصندوق، لأنها (لن تخرج) منه أصلاً.

(٣) اعتمد القانون العماني، بشأن توزيع هذا التعويض منهجاً يقوم على اتباع قواعد التوزيع في المعاشات، فوفقاً للمادة (٢٦) يدفع التعويض للمستحقين للمعاش (بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في الباب السادس من هذا القانون)، وهذه إشارة إلى اتباع أحكام المواد (٥١ و ٥٢ و ٥٣) من القانون، التي حددت مستحقي المعاش في ثلاث مجموعات، شروط استحقاق كل شخص منهم، والقواعد التي تتبع في التوزيع.

---

\* تشير الجملة الأخيرة إشكالية بالنسبة لـ (أولاد ابن المتوفى)، فوفقاً لظاهر النص يعتبر كل منهم شخصاً من الفئة (ب)، يستحق نصيباً مساوياً للآخرين، إلا أن القانون ذاته جعل في المادة (٨٠) نصيب أبناء الإبن وبناته مساوياً لنصيب أبيهم المتوفى، وأغلب الظن أن هذا الارتباك في النص راجع إلى إن واضعه نقل النص عن النظام السعودي الملغى، دون الانتباه إلى أن الإضافة التي أضافها إلى الفقرة (ب)، كانت تقتضي تعديلاً لبقية النص.

(٤) وفي القانون الكويتي، تقرر المادة (٢٥) أن هذا التعويض (مكافأة التقاعد)، يوزع على مستحقي المعاش بنسبة أنصبتهم فيه، فإذا لم يوجد أحد منهم تصرف للورثة الشرعيين.

ويتفق القانون الكويتي في الحكم الوارد في الجزء الأول من النص، مع ما يقضي به القانون العماني، مع التذكير مجدداً بأن القانون الكويتي يصرف هذه المكافأة متى تحققت شروط صرفها، إضافة إلى المعاش.

أما جملة (فإذا لم يوجد أحد منهم، تصرف للورثة الشرعيين)\*، فهي تعني أنه إذا لم يوجد أي من مستحقي المعاش الذين حددتهم المادة (٦٣) من القانون (بالزوج أو الأرملة - الأولاد - الوالدان - الأخوة والأخوات - أولاد الإبن)، مع توفر شروط الاستحقاق فيه، صرفت المكافأة إلى الورثة الشرعيين. والعبارة الأخيرة من النص يجب أن تفسر بحيث تستوعب الأشخاص الذين ينتمون إلى فئات مستحقي المعاش، إلا أنه لا تتوافر فيهم شروط الاستحقاق، إذ ليس معقولاً أن تصرف المكافأة مثلاً إلى الأعمام والأخوال دون شروط، ويحرم منها الأبناء والبنات الذين لا تتوافر فيهم شروط استحقاق المعاش التي حددها القانون.

---

\* هذه الجملة أضيفت بموجب المادة (٤) من المرسوم بالقانون رقم (١٣٧) لسنة ١٩٩٢، المعمول به اعتباراً من ١/٥/١٩٩٣.

## الفصل الرابع صرف المعاش إلى المستحقين في غير حالة الوفاة

### أولاً - المعاش في حالة فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش :

يقرر القانون البحريني (المادة ٩٢) والعماني (المادة ٥٨/أ)\* والكويتي (المادة ٧٤) أنه إذا فقد المؤمن عليه أو صاحب المعاش، يصرف للمستحقين عنه، ما يستحقونه من المعاش، بافتراض وفاته، وذلك اعتباراً من أول الشهر الذي فقد فيه، إلى أن يظهر، أو تثبت وفاته حقيقة أو حكماً.

ويشترط القانون البحريني لذلك، أن يكون المؤمن عليه المفقود قد اشترك في التأمين مدة لا تقل عن ستة أشهر متصلة، أو أربعة وعشرين شهراً متقطعة.

وخلا القانون العماني من نص مماثل للنص البحريني، مكتفياً بعبارته (ما يستحقونه من معاش بافتراض وفاته)، التي يستفاد منها وجوب توافر الشروط المقررة في المادة (٢٢) منه.

كما لم يورد القانون الكويتي نصاً مماثلاً للنص البحريني، انسجماً مع منهجه الذي يقرر الحق للمستحقين في معاش، في حالة وفاة المؤمن عليه، دون اشتراط مدة اشتراك معينة.

---

\* يسمي القانونان البحريني والعماني ما يدفع إلى المستحقين في هذه الحالة (إعانة) وليس معاشاً.

وتتفق القوانين الثلاثة على أنه، إذا كان الفقد قد تحقق أثناء تأدية العمل، فيقدر المعاش (الإعانة) وفقاً للأحكام الخاصة بحساب المعاش في حالة وفاة المؤمن عليه الناشئة عن الإصابة.

وتحيل هذه القوانين إلى قرار من الوزير، بناء على اقتراح مجلس الإدارة، لتحديد الإجراءات الواجب اتخاذها لإثبات حالة الفقد. (ويضيف الكويتي: وما يتبع في شأن ما صرف من مبالغ، إذا ظهر حياً).

ويقرر القانونان البحريني والعماني، أنه (بعد فوات أربع سنوات من تاريخ الفقد، أو بعد ثبوت الوفاة حقيقة أو حكماً، يعتبر تاريخ الفقد هو تاريخ انتهاء الخدمة، وذلك في تقدير المعاش وفقاً لأحكام هذا القانون، ويستمر صرف الإعانة بعد ذلك باعتبارها معاشاً).

وينفرد القانون العماني بالنص في المادة (٥٨/ب) على أنه (إذا لم تتوافر في المؤمن عليه، في الحالة السابقة، شروط استحقاق المعاش، صرفت إلى المستحقين عنه مكافأة نهاية الخدمة - أي تعويض الدفعة الواحدة -، التي كان يستحقها، فإذا لم يثبت فقده أو وفاته، وعاد إلى العمل، التزم برد قيمة المكافأة التي صرفت إلى المستحقين عنه، وفقاً للقواعد والشروط التي يصدر بها قرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الإدارة).

وهذا النص موضع نظر، فمن ناحية جاءت صياغته غير دقيقة في عبارته (لم يثبت فقده أو وفاته) فإذا لم يثبت الفقد، فلا وجه لصرف أي مستحقات - معاشاً أو تعويضاً - وبالتأكيد أن ما قصد إليه النص هو (ظهور المفقود حياً) بعد صرف التعويض، ومن ناحية أخرى فإنه جمع بين شرطين لوجوب ردّ مكافأة نهاية الخدمة - التعويض - هما (لم يثبت فقده أو وفاته وعاد إلى

العمل)، وهذا يعني عدم إلزامه بالردّ إذا ظهر حياً، إلا أنه لم يعد إلى العمل .  
وأخيراً فإن إلزام المفقود ذاته برد ما دفع إلى المستحقين عنه، في هذه الحالة، لا  
يجد أساساً متيناً يقوم عليه .

وكان النظام السعودي الملغى قد جاء خالياً من أحكام مماثلة لما أوردته  
القوانين الثلاثة - السالف بيانها - بشأن المفقود، وقد تجاوز النظام الجديد هذا  
النقص، حيث أورد أحكاماً بهذا الشأن ضمن مادته الثامنة والخمسين .

وتورد الفقرة الأولى من هذه المادة تعريفاً للمفقود - تنفرد به بين القوانين  
الأخرى، على أنه (المشترك «المؤمن عليه» الذي ثبت فقده في حادث يغلب  
معه هلاكه ولم يعثر على جثمانه، كأن يفقد في حادث غرق أو حريق أو  
انفجار أو كارثة طبيعية). والحالات التي ذكرها التعريف وردت على سبيل  
التمثيل لا الحصر، ومن ثم فانه يستوعب أي حالة أخرى لم ترد الإشارة إليها  
فيه .

ويقرر صدر المادة أن (تدفع المؤسسة التعويضات التي يقررها النظام لأفراد  
عائلة المشترك المفقود)، والتعويضات هذه هي أما العائدة أو المعاش أو  
تعويض الدفعة الواحدة بحسب الأحوال، وهذا ما تؤكده الفقرة (٢) من المادة  
التي تقضي بأن (يعامل المفقود فيما يتعلق بالحقوق التأمينية المستحقة لأفراد  
عائلته معاملة من ثبتت وفاته، وذلك بعد انقضاء مدة ستة أشهر على فقده  
على الأقل)\*. وهذا يعني انه إذا كان المفقود قد استوفى شروط استحقاق  
المعاش في حالة الوفاة منح أفراد عائلته معاشاً، وإلا فيصرف لهم تعويض  
الدفعة الواحدة .

---

\* المدة المذكورة في النص ليست شرطاً لاستحقاق التعويضات . بل الغرض منها التحقق من واقعة  
الفقد .



وتضيف هذه الفقرة أنه (إذا ثبت للمؤسسة بأدلة قاطعة أن الفقد كان أثناء العمل أو بسببه وكان المشترك المفقود معاملاً بفرع الأخطار المهنية، فإن حقوق أفراد عائلته تحدد وفق أحكام الفرع المذكور). ويتفق النظام السعودي في هذه المسألة مع ما ذهبت إليه القوانين الثلاثة الأخرى.

وتقضي الفقرة (٣) من المادة بأنه (إذا تبينت حياة المشترك المفقود، فإن حقوقه تعاد تسويتها حسب النظام، وتعد المبالغ التي دفعتها المؤسسة مبرئة لذمتها نافذة في ذمة المشترك، وتحسم من حقوقه، فإن زادت عليها يتجاوز عن استرداد الفرق).

وأخيراً تقرر الفقرة (٤) من المادة أن (تحدد باللائحة قواعد وإجراءات تنفيذ أحكام هذه المادة، ويجوز لللائحة إضافة صور أخرى للفقد يدفع فيها لعائلة المفقود التعويضات المشار إليها وفق الشروط التي تحددها).

وعبارة الفقرة (ويجوز لللائحة . . . الخ) غير دقيقة من جانبيين:

أولهما: أنها زائدة لأن نص الفقرة الأولى من المادة يسمح بذلك كما أشرنا على اعتبار أن الحالات التي ذكرها وردت على سبيل المثال لا الحصر.

وثانيهما: أنه ليس هناك مبرر لاختصاص صور الفقد التي توردها اللائحة بشروط خاصة تحددها. بل يفترض أن تخضع لحكم المادة (٥٨) ذاتها كبقية الحالات.

## ثانياً - صرف المعاش في حالة صدور حكم بحبس المؤمن عليه أو صاحب المعاش:

١ - يتضمن النظام السعودي الجديد نصين يحكمان هذا الموضوع:

الأول: نص الفقرة (١/هـ) من المادة (٣٨) الواردة ضمن الأحكام المنظمة لـ (تعويضات فرع المعاشات) وتقضي بأن (تدفع المؤسسة معاش التقاعد لأسرة المشترك الذي يحكم عليه بالسجن، متى بلغت مدة اشتراكه (١٢٠) شهر اشتراك على الأقل ولو كان سنه أقل من الستين، وتحدد اللائحة قواعد وإجراءات تنفيذ هذا الحكم، بما في ذلك مدة السجن المحكوم بها لإمكان الاستفادة من هذا الحكم).

ولم يكن النظام الملغى يتضمن نصاً مماثلاً، وهذا النص المستحدث يراد به منح أفراد أسرة المؤمن عليه المعاش أثناء قضائه عقوبة السجن، وهو يقرر صرف المعاش للأسرة متى تحقق شرط وحيد هو بلوغ مدة الاشتراك (١٢٠) شهر اشتراك، دون اعتبار لسن المؤمن عليه السجين، مما يعني تمكينها من الحصول على المعاش بشروط ميسرة.

الثاني: نص الفقرة (١) من المادة (٥٥) من النظام التي تقضي بأن (تدفع المؤسسة لأفراد عائلة المشترك الذي يحكم عليه بعقوبة السجن ما يستحقه من عائدات الإصابة وكذلك المعاشات طوال مدة حبسه). وحول هذا النص نورد الملاحظتين الآتيتين:

الأولى - إن صياغته غير دقيقة، ويتجلى ذلك في إشارته إلى (أفراد عائلة المشترك)، في حين أنه يقصد (أفراد عائلة صاحب العائدة أو المعاش).

الثاني - إن هذه الفقرة تكمل الفقرة (١/هـ) من المادة (٣٨) التي تقرر منح معاش لأفراد عائلة مشترك حكم عليه بالسجن بالشرط الوارد فيها، في حين تقرر هذه الفقرة صرف العائدة أو المعاش التي تقرررت للمؤمن عليه قبل الحكم عليه بالسجن إلى أفراد عائلته.

وكانت المادة (١/٥٠) من النظام السعودي الملغي تعالج هذا الموضوع على نحو أفضل من معالجته في الفقرة (١) من المادة (٥٥) من النظام الجديد.

وكانت هذه المادة تقضي بأن (يوقف دفع عائدات الإصابة، وكذا المعاشات، طيلة مدة حبس صاحبها في السجن، نتيجة للحكم عليه بعقوبة سجن مدتها تساوي ستة أشهر أو أكثر).

غير أنه إذا كان لصاحب المعاش أفراد من عائلته يعيلهم، فإن معاشه يدفع إليهم طيلة مدة الحبس).

ونظمت المادة (٢٣) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات الصادرة في ظل النظام الملغي، طريقة صرف المعاش في هذه الحالة، حيث تنص على أن (تصرف المعاشات أثناء مدة سجن المؤمن عليه، أو المستفيد عنه!)، المبينة بالمادة (١/٥٠) من نظام التأمينات الاجتماعية، إلى

أفراد عائلته الذين يعولهم، ويتم الصرف لمن يحدده صاحب الحق في المعاش، نيابة عنهم، وذلك بإقرار منه تعتمده إدارة السجن الموجود به، فإن لم يتم ذلك التحديد كان للمؤسسة أن تصرف المعاش إلى من ينيبه أفراد عائلته الذين يعولهم، فإن لم ينيبوا أحداً، يصرف المعاش لأرشدتهم.

وإذا لم يكن لصاحب المعاش أشخاص يعولهم، يقف صرف المعاش لحين انتهاء مدة السجن، فيستأنف صرف المعاش، ويصرف له متجمد مستحقاته عن تلك المدة).

ومن هذه الأحكام يتضح أن النظام السعودي الملغي نظم موضوع (وقف صرف المعاش أثناء مدة الحبس)، ولهذا فهو يقضي بإعادة صرفه عند انتهاء مدة الحبس، وصرف المتجمد منه لصاحبه، عن مدة الوقف.

غير أنه قرر، من ناحية ثانية، صرف المعاش أثناء هذه المدة إلى أفراد عائلة صاحب المعاش الذين يعيلهم، في حالة وجود أي منهم، مع ملاحظة أن هذا الصرف يتم، ليس على أساس أن المصروف هو معاش مقرر لهم، وإنما باعتباره معاش - صاحب المعاش - نفسه، ولهذا لم يجعل النظام أفراد العائلة أصحاب أنصبة، يستلم كل منهم نصيب باعتباره مستحقاً، وإنما يدفع المعاش إلى أحد أفراد العائلة، باعتباره نائباً عن الكل.

(٢) وللقانون الكويتي منهج خاص في التعامل مع هذه الحالة، حيث أورد بشأنها أحكاماً في المادتين (١٨ مكرراً) و (١٠٣).

ففي المادة (١٨ مكرراً) يقضي هذا القانون، بأنه (إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بسبب الحكم عليه نهائياً بعقوبة مقيّدة للحرية، ولم يكن مستحقاً لصرف معاش تقاعدي وفقاً لحكم المادة (١٧) من هذا القانون، استحق معاشاً محسوباً على أساس مدة الاشتراك في هذا التأمين، بشرط ألا تقل عن خمس عشرة سنة، ويستحق صرف هذا المعاش من تاريخ حبسه فعلاً، أو من تاريخ انتهاء خدمته، أيهما ألق).

ويستمر صرف هذا المعاش، ولو انتهت مدة الحبس، وذلك حتى العودة إلى الخضوع لهذا القانون، أو قانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين رقم (٦٩) لسنة ١٩٨٠، أو توافر شروط استحقاق صرف المعاش، أو انقضاء سنتين على تاريخ انتهاء الحبس، أيها أسبق.

ويكون صرف المعاش طوال فترة الحبس، طبقاً للقرار المشار إليه في المادة (١٠٣) من هذا القانون).

وتنص المادة (١٠٣) على أنه (في حالة الحكم على المؤمن عليه أو صاحب المعاش بالحبس، يحدد بقرار من الوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة من يصرف لهم المعاش أو المكافأة، أو غيرهما من الحقوق المالية، والشروط والقواعد الخاصة بذلك).

ويلاحظ على النصين الكويتيين:

١ - إن المادة (١٨ مكرراً)، لم تحدد حداً أدنى للعقوبة المقيّدة للحرية، التي تنتهي بالحكم بها على المؤمن عليه، علاقة العمل التي تربطه

بصاحب العمل الذي يعمل لديه، وهذا يتيح أن يستفيد من الحكم، كل محكوم بعقوبة مقيّدة للحرية، أياً كانت مدتها.

٢ - إن النص المذكور يعالج حالة المؤمن عليه الذي أكمل مدة اشتراك في التأمين لا تقل عن خمس عشرة سنة، إلا أنه لا يستحق مع ذلك معاشاً، وهو بذلك يشير إلى البندين (٦) و (٧) من المادة (١٧) بشأن اشتراط بلوغ سن معينة لاستحقاق المعاش.

٣ - تحيل المادة (١٨ مكرراً) إلى القرار الذي تنص المادة (١٠٣) على صدوره عن الوزير للغرض المذكور فيها.

(٣) وفي القانون البحريني تحدد المادة (٣٨) حالات استحقاق تعويض الدفعة الواحدة، ومن بينها ما ورد في الفقرة (٦) (الحكم نهائياً بالسجن على المؤمن عليه لمدة عشر سنوات أو أكثر، أو بقدر المدة الباقية لبلوغ المؤمن عليه سن الستين سنة من عمره، أو لبلوغ المؤمن عليها سن الخامسة والخمسين، أيهما أقل).

ولم يتضمن القانون نصاً بشأن استحقاق المعاش، وإن كان يفهم مما ورد في صدر هذه المادة (إذا انتهت خدمة المؤمن عليه، ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش، استحق تعويض الدفعة الواحدة)، إن المؤمن عليه المنتهية خدمته بسبب الحكم عليه بالسجن، يستحق معاشاً، إذا كان قد استجمع شروط الحصول عليه، عند انتهاء الخدمة.

## الفصل الخامس المنح الإضافية

تقرر القوانين الأربعة، منحاً إضافية للمستحقين، على التفصيل الآتي:

### أولاً - منحة الجنازة:

تقرر قوانين السعودية والبحرين وعمان، صرف منحة لتغطية نفقات جنازة المتوفى، سواء كان مؤمناً عليه أو صاحب معاش، وذلك على اختلاف فيما بينها:

(١) النظام السعودي: كان النظام الملغى يعالج موضوع منحة الجنازة في نصين: أولهما: المادة (٣٧) الواردة ضمن أحكام القسم الأول من الفصل الخامس، وهو القسم الخاص بالمخاطر المهنية، حيث تقضي بصرف (منحة نفقات الجنازة للشخص الذي أخذ على عاتقه دفع هذه النفقات)، في حالة ما (إذا توفى مؤمن عليه نتيجة إصابة عمل، أو إذا توفى صاحب عائدة عاجز كلي دائم).

وثاني النصين: هو المادة (٤٣) الواردة ضمن القسم الثاني من الفصل ذاته، وهو القسم الخاص بتعويضات فرع المعاشات. وتقضي بصرف المنحة لمن أخذ على عاتقه نفقات الجنازة في حالة وفاة (مؤمن عليه ممارس للعمل، وقد أمضى على الأقل ستة أشهر تأمين، خلال الاثني عشر شهراً الأخيرة، أو توفى صاحب معاش شيخوخة أو عاجز).

ويؤدي جمع النضين إلى أن هذه المنحة تصرف إلى من يتحمل نفقات الجنازة في الحالات الآتية:

١ - وفاة مؤمن عليه نتيجة إصابة عمل، دون اشتراط مدة اشتراك محددة.

٢ - وفاة مؤمن عليه ممارس للعمل، في غير حالة الإصابة، بشرط أن يكون قد أمضى على الأقل ستة أشهر تأمين، خلال الاثنى عشر شهراً الأخيرة.

وتقرر المادة (٥٠) من لائحة فرع المعاشات، إن نفقات الجنازة تصرف في هذه الحالة، (إذا حدثت الوفاة وهو موجود في الخدمة، ولو كان في عمل غير خاضع للتأمين)، متى كان حقق هذا الشرط.

٣ - وفاة صاحب عائدة عجز كلي دائم، ناشيء عن إصابة عمل.

٤ - وفاة صاحب معاش شيخوخة.

٥ - وفاة صاحب معاش عجز - غير مهني - لم يورد له النظام وصفاً محدداً، ومؤدى الإطلاق هنا، أنه يشمل العجز الجزئي والعجز الكلي.



ولم يتضمن النظام الجديد سوى نص وحيد يعالج هذا الموضوع هو نص المادة (٣٧) الوارد ضمن أحكام فرع الأخطار المهنية، وهو يقضي بأن (تلتزم المؤسسة بنفقات تجهيز ونقل جثمان المشترك المتوفى الذي كان يتسلم عائدة إصابة عمل، وذلك وفق التفاصيل التي تحددها اللائحة).

وبتفسير هذا النص على ظاهره، ننتهي الى نتيجة غريبة هي أن هذه المنحة لا تصرف الى المؤمن عليه الذي تؤدي إصابة العمل إلى وفاته، بينما تصرف إلى المصاب الذي تنتهي الإصابة إلى عجزه لأنه وحده ينطبق عليه الوصف (كان يتسلم عائدة إصابة عمل) قبل وفاته.

أما إغفال النظام لإيراد نص مماثل لنص المادة (٤٣) من النظام الملغي، فلا نجد له تفسيراً سوى أنه قد يكون اكتفى بما قرره في المادة (٥١) بشأن منحة الوفاة، فإذا كان الأمر كذلك فإن هذا ليس تبريراً كافياً، لأن القوانين الثلاثة الأخرى جمعت بين المنحتين في وقت واحد.

(٢) القانون البحريني: تقضي المادة (٩١) من هذا القانون بأنه: (إذا انتهت خدمة المؤمن عليه بوفاته، يصرف لمن أخذ على عاتقه نفقات الجنازة، منحة يحدد مبلغها بصفة عامة بقرار من مجلس الإدارة، بناء على اقتراح المدير العام، وموافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية).

ويتضح من هذا النص ، إن هذه المنحة تصرف في القانون البحريني ، تحديداً في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة ، سواء كانت بسبب مهني أو غير مهني ، وهذا يعني أنها لا تصرف في حالة وفاة صاحب معاش .

ويشترط لصرف المنحة ، أن يكون المؤمن عليه قد اشترك في التأمين ستة شهور متصلة على الأقل .

ويحدد نص المادة من تصرف له هذه المنحة ، حيث جاء فيه (يكون صرف المنحة لأرملة المتوفى ، فإذا لم توجد صرفت لأرشد أولاده ، أو إلى الشخص الذي يثبت قيامه بالصرف على الجنازة ، وإذا لم يتقدم أحد للاهتمام بشؤون الجنازة ، فتتحمل الهيئة العامة نفقاتها) .

وكان قد صدر القرار الوزاري رقم (١٠) تأمينات بتاريخ ١٨/٩/١٩٧٦ ، حدد مقدار هذه المنحة بخمسين ديناراً ، إلا أن مقدارها زيد بالقرار الوزاري رقم (٥) تأمينات لسنة ١٩٨٢ ، فأصبح (٣٠٠) دينار أو (٤٠٠) دينار ، حسب الأحوال الواردة في القرار .

(٣) القانون العماني : خصص هذا القانون مادته السابعة والخمسين المعدلة بالمرسوم السلطاني رقم (٦٠) لسنة ١٩٩٧ لموضوع منحة نفقات الجنازة ، حيث قرر أنه (تصرف منحة عند وفاة المؤمن عليه ، أو وفاة صاحب المعاش ، تعادل أجر ثلاثة أشهر على أساس الأجر الخاضع للاشتراك ، إذا كان في الخدمة ، وتعادل معاش ثلاثة أشهر إذا كان صاحب معاش ، وذلك لمواجهة مصاريف الجنازة والعزاء على ألا

تتجاوز قيمة المنحة في جميع الأحوال ألف ريال عماني ويكون صرف المنحة لأرملة المتوفي أو لأرشد أولاده، فإذا لم توجد أرملة أو أبناء بالغين، صرفت إلى الشخص الذي يثبت قيامه بصرف مصاريف الجنازة والعزاء بموجب شهادة من الوالي أو من يقوضه).

ويختلف النص العماني عن النص البحريني في طريقة تقدير مقدار هذه المنحة، ففي حين اختار النص الأخير أسلوب تحديدها بمبلغ مقطوع، فإن النص العماني حددها بأجر ثلاثة شهور إذا توفي المؤمن عليه وهو في الخدمة، ومعاش ثلاثة شهور إذا كان المتوفي صاحب معاش، وهذا يجعل مبلغ المنحة مختلفاً من حالة إلى أخرى، وقد يؤدي في بعض الأحيان إلى أن يكون مقدارها أقل مما يكفي لتحقيق الغرض منها. مع ملاحظة أن النص المعدل حدد للمنحة حداً أعلى لا يجوز أن تتجاوزه، وهو ألف ريال عماني، فإذا زاد مقدارها - وفق طريقة الحساب المتقدمة - عن هذا المبلغ وجب خفضها إليه.

## ثانياً - منحة الوفاة:

تقرر القوانين الأربعة منح المستحقين منحة في حالة وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش - وهي غير منحة الجنازة -، وذلك على التفصيل التالي:

(١) القانون البحريني: يقرر القانون البحريني في المادة (٨٩) منه أن (يصرف لأرملة المؤمن عليه أو لأرملة صاحب المعاش، أو لأكبر أولاده، أو المستحقين عنه، عند وفاته، منحة تعادل أجر ستة شهور، على أساس الأجر الخاضع للاشتراك، إذا كان في الخدمة، أو يصرف معاش ستة شهور كمنحة، إذا كان صاحب معاش).

ولا يحدد النص من تصرف إليهم المنحة على نحو دقيق، فصدر المادة يقضي بأن يصرف لأرملة المؤمن عليه أو أرملة صاحب المعاش، أو أكبر أولاده، أو المستحقين عنه . . . ، حيث عطف من ذكرهم على بعضهم عطف تخيير ب (أو)، وهذا يفيد أن صرف المنحة لأي منهم، حتى في حالة وجود من سبقه في الترتيب الوارد في النص، يكون صحيحاً قانوناً.

غير أن المادة (٢٥) من قرار وزير العمل البحريني، رقم (١٤) تأمينات بتاريخ ٢٤ / ٤ / ١٩٧٨ ، أفادت بما يعني تقسيم من ذكرهم النص إلى فئات، تجب كل منها من تليها في الترتيب، حيث قضت بأن: (يكون صرف منحة الستة شهور، في حالة وفاة المؤمن عليه أو وفاة المستفيد، إلى أرملة أو أرملة، فإذا لم توجد فأكبر أولاده، وإلا فللمستحقين عنه عند وفاته).

ومقتضى ما تقدم، أنه إذا كانت للمتوفى أرملة واحدة فتؤول إليها المنحة بكاملها، فإذا تعددت الأرملة، وجب تقسيمها بينهما بالتساوي، فإذا لم توجد أرملة أو أكثر، فتؤول المنحة إلى أكبر أولاده، ذكراً كان أم أنثى - لأن الولد ينصرف إلى الاثنين -، فإذا لم يوجد ولد، فتؤول المنحة إلى المستحقين ولم يبين النص طريقة توزيع المنحة عليهم، ومع سكوت النص، فإنه لا بد من اعتماد قواعد توزيع المعاش على المستحقين في هذه الحالة، وهم في القانونين البحريني والعماني (الأب والأم والأخوة والأخوات)، فتوزع بينهم بالتساوي.

(٢) القانون العماني : كان القانون العماني في المادة (٥٥) يتطابق في النص المشار إليه مع القانون البحريني مع تغيير مقدار المنحة بجعلها تعادل أجر أو معاش (ثلاثة أشهر بدلاً من ستة) وعدل نص المادة (٥٥) بالمرسوم السلطاني رقم (٦٠) لسنة ١٩٩٧ ليجري على النحو الآتي (يصرف لأرملة المؤمن عليه أو لأرملة صاحب المعاش أو لأرشد أولاده، أو للوالدين أو أحدهما في حالة عدم وجود أرملة أو أولاد بالغين، منحة تعادل أجر ثلاثة أشهر على أساس الأجر الخاضع للاشتراك، إذا كان في الخدمة، وتعادل معاش ثلاثة أشهر إذا كان صاحب معاش)، ويبدو أن الهدف من التعديل كان تحديد من تصرف إليه المنحة .

(٣) القانون الكويتي : تقضي المادة (١٠٦) من هذا القانون، بأن (تصرف في حالة وفاة المؤمن عليه، أو صاحب المعاش، منحة تعادل مثلي المرتب أو شريحة الدخل الشهري أو المعاش، بشرط ألا تقل عن مثلي الحد الأدنى للمرتب في القطاعين الأهلي والنفطي، طبقاً لهذا القانون. وتحدد بقرار من الوزير، شروط وقواعد صرف هذه المنحة).

وقد خلا هذا النص، من تحديد من تصرف إليهم هذه المنحة، وقد تولى القرار الوزاري رقم (٦) لسنة ١٩٧٧، في شأن شروط وقواعد صرف المنحة عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش، تحديد هؤلاء.

وطبقاً للمادة (٢) من هذا القرار، تصرف المنحة لمن يحدده المؤمن عليه أو صاحب المعاش، فإذا لم يحدد أحداً فيتم صرفها وفقاً للآتي :

١ - للأب، ثم للأرملة أو الأراامل إن تعددن، وتقسم بينهن بالتساوي، ثم للأم، ثم للابن الأكبر الذي لا تتوافر فيه شروط الاستحقاق (المقصود هنا، شروط استحقاق المعاش) وذلك في حالة وفاة مؤمن عليه أو صاحب معاش.

٢ - للزوج، ثم للإبن الأكبر الذي لا تتوافر فيه شروط الاستحقاق، ثم للأب، ثم للأم، وذلك في حالة وفاة مؤمن عليها أو صاحبة معاش.

٣ - وفي حالة عدم وجود أحد ممن ذكر، فيتم التوزيع على المستحقين في المعاش، وفقاً للجدول رقم (١) المرفق بقانون التأمينات الاجتماعية.

(٤) وأورد النظام السعودي الجديد في المادة (٥١) نصاً يقرر صرف منحة وفاة، وهذا النص لا نظير له في النظام الملغي، وهو يقضي بأن:

(تدفع المؤسسة منحة تساوي معاش أو عائدة المشترك المتوفى عن ثلاثة أشهر بحد أقصى عشرة آلاف ريال وذلك في الحالات الآتية.

١ - إذا توفي المشترك نتيجة إصابة عمل أو توفي صاحب عائدة عجز كلي أو عجز جزئي.

٢ - اذا توفي مشترك ممارس للعمل وقد أمضى المدة التي تؤهل أفراد عائلته لاستحقاق معاش .

٣ - اذا توفي صاحب معاش تقاعد أو عجز غير مهني .

وتحدد اللائحة من تصرف إليهم المنحة ، كما يجوز لمجلس الإدارة زيادة الحد الأقصى لأسباب مسوغة) .

وفي هذا النص أيضاً خلل في الصياغة ، فهو يقضي في صدره بأن تساوي المنحة (معاش أو عائدة المشترك المتوفي عن ثلاثة أشهر) ثم يورد تعداداً للحالات التي تصرف فيها المنحة ، بعضها يكون المتوفى صاحب معاش أو عائدة ، وبعضها الآخر يكون مؤمناً عليه لا يزال على رأس عمله ، وهو في الحالات الأخيرة لا يكون له (معاش أو عائدة) .

ولهذا كان على هذا النظام أن يأخذ بما أخذت به القوانين الثلاثة الأخرى بحساب المنحة على أساس (المعاش أو العائدة) إذا كان المتوفى صاحب أي منهما ، أو على أساس (الأجر الخاضع للاشتراك) إذا لم يكن كذلك .

وكما يتضح من النص فإنه لم يحدد من تصرف إليه المنحة ، وهو ترك تحديد ذلك لللائحة ، إلا أن مقتضى الصياغة السليمة كان يستلزم أن يورد النص وصفاً عاماً لهؤلاء يقيد به اللائحة ، كأن يذكر أن تصرف إلى (أفراد أسرة المتوفى) ، لأن الإطلاق قد يوحي بإمكان صرفها إلى غيرهم !!

## ثالثاً - منحة الزواج :

عاجلت القوانين الأربعة موضوع منح الإناث اللواتي يحصلن على معاش ، منحة زواج ، في حالة زواج أي منهن ، وذلك على خلاف واسع بين هذه القوانين في تفاصيل المعالجة (المواد : ٥٠ سعودي ، ٩٠ بحريني ، ٥٦ عماني ، ٢ / ٧١ كويتي).

(١) اختلفت القوانين الأربعة في تحديد من تستحق من الإناث المنحة ، وفي تحديد مقدارها ، ونعرض أحكامها في هذا الشأن في الجدول التالي :

القانون	المستحقات	مقدار المنحة
السعودي	الأرملة - البنت - الأخت ابنة الإبن	ما يعادل (١٨) مرة نصيبها في المعاش .
البحريني	الأرملة - البنت - بنت الإبن المتوفى - الأخت .	ما يعادل (١٥) مرة نصيبها في المعاش .
العماني	البنت .	ما يعادل (١٥) مرة نصيبها في المعاش .
الكويتي	البنت - الأخت - بنت الإبن المتوفى .	ما يعادل (٦) مرات نصيبها في المعاش .



ويتضح من الجدول :

١ - إن القوانين الأربعة تتفق على استحقاق البنت المنحة ، بينما تستحقها الأخت في ثلاثة قوانين هي السعودي والبحريني والكويتي ، وتستحقها الأرملة في قانونين هما السعودي والبحريني ، وتستحقها بنت الإبن المتوفى في القانونين البحريني والكويتي والنظام السعودي .

٢ - إن مقدار المنحة يتباين بشكل كبير في القوانين الأربعة ، مع ملاحظة أن هذه القوانين تجعل مقدار نصيب الأنثى في المعاش أساس تحديد مقدار المنحة ، فهي (٦) أمثال هذا النصيب في القانون الكويتي ، و(١٥) مثلاً في القانونين البحريني والعماني ، و (١٨) مثلاً في النظام السعودي .

(٢) تتفق القوانين الأربعة على أن هذه المنحة ، تصرف مرة واحدة فقط .

(٣) يعتبر القانونان البحريني والعماني صرف هذه المنحة ، سبباً لانقضاء حق من صرفت لها في المعاش ، أما القانون الكويتي والنظام السعودي فيعتبران الزواج ، و صرف المنحة سبباً لوقف صرف المعاش ، فإذا طلقت أو تزلت من حصلت على المنحة يعود إليها الحق في صرف نصيبها في المعاش .

## الباب العاشر

أحكام مشتركة بين العاشات والتعويضات



## الباب العاشر

### أحكام مشتركة بين المعاشات والتعويضات

وردت في القوانين الأربعة، العديد من الأحكام العامة والمشاركة بين المعاشات والتعويضات، سوف تتم معالجتها في هذا الجزء تبعاً.

## الفصل الأول

### الجمع بين المعاش والأجر أو بين أكثر من معاش

#### أولاً - الجمع بين المعاش والأجر:

وردت معالجات عديدة في القوانين الأربعة، في هذا الشأن، وسيتم التركيز هنا على إثنين منها:

#### (١) الجمع بين الأجر والمعاش عن العجز الجزئي الناشئ عن إصابة العمل:

١ - قرر القانون البحريني (المادة ٥٦) والقانون العماني (المادة ٣٧/أ)، أن المؤمن عليه الذي يصاب بإصابة عمل، ينجم عنها عجز جزئي دائم، تعادل نسبته (٣٠٪)، أو تجاوزها، ولا تصل للعجز الكلي الدائم، أن يتقاضى معاشاً شهرياً، سبقت الإشارة إلى شروط استحقاقه وطريقة حسابه والأحكام الخاصة به.

وأضاف القانونان أن المؤمن عليه يجمع بين معاشه هذا، وأجره من العمل، دون حدود.

٢ - وعلى الرغم من اختلاف صياغة نص المادة (١١٥/١) من القانون الكويتي التي قضت بأن (يجمع المؤمن عليه بين المعاش الإصابي، وبين المرتب بدون حدود)، عن النصين البحرين والعماني، فهي تفيد المعنى ذاته، ذلك لأن مصطلح المعاش الإصابي، وإن كان قد ورد مطلقاً، إلا أن المقصود به هنا لا يمكن أن يكون سوى المعاش الإصابي عن العجز الجزئي، لأنه ليس من المقصود أن يؤدي المؤمن عليه المصاب بعجز كلي، أو المتوفى نتيجة الإصابة، عملاً يتقاضى عنه أجراً.

ويصدق ما تقدم على نص الفقرة (٣) من المادة (٣٤) من النظام السعودي الجديد التي تقضي بأنه (يحق للمشارك المصاب المستحق لعائدة شهرية أن يجمع بين هذه العائدة وأجره من العمل) فلا يمكن أن تكون العائدة هذه سوى عائدة عجز جزئي.

## (٢) الجمع بين الأجر والمعاش في الحالات الأخرى:

اختلفت أحكام القوانين الخليجية في هذا الشأن على النحو الآتي:

١ - طبقاً للمادة (٣٨/٤/أ) من النظام السعودي الجديد، فإنه (مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة الرابعة، إذا عاد صاحب معاش التقاعد إلى عمل ينتفع من خلاله بأحكام هذا النظام، يوقف دفع

معاشه طوال ممارسته لهذا العمل ، وإذا كان أجره من عمله الجديد يقل عن متوسط أجره الذي سوي على أساسه هذا المعاش أو أجره الأخير الذي دخل ضمن هذا المتوسط - أيهما أكثر - ، فإنه يمنح له من المعاش ما يكمل الفرق ، ويعامل عند انتهاء خدمته بإحدى الطريقتين الآتيتين - أيهما أصلح له- .

وقبل استعراض هاتين الطريقتين نبين أن الفقرة الثانية من المادة الرابعة من النظام التي يشير إليها النص تقضي بما يأتي :

( . . . ) وإن كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع لهذا النظام في سن الستين أو أكثر فإنه يعامل وفق الأحكام الآتية :

أ - إذا كان قد سبق أن استحق معاشاً عن مدة اشتراكه فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة ، أو أن يستأنف اشتراكه في النظام بشرط أن تكون سنه دون سن الخامسة والستين ، أما إن بلغ هذه السن في تاريخ العودة إلى العمل فإنه لا يخضع للنظام عن مدة عمله اللاحقة .

ب - إذا كان غير ذي معاش فإنه يطبق عليه النظام مهما كانت سنة في تاريخ عودته) .

وخلاصة جمع النصين :

١ - إذا كان صاحب معاش التقاعد دون سن الستين وعاد إلى ممارسة عمل خاضع للنظام، يوقف دفع معاشه طوال ممارسته لهذا العمل، وإذا كان أجره عن عمله الجديد يقل عن متوسط أجره الذي سوي على أساسه هذا المعاش أو أجره الأخير الذي دخل ضمن هذا المتوسط - أيهما أكثر - فإنه يمنح له من المعاش ما يكمل الفرق.

٢ - أما إذا كان صاحب المعاش في سن الستين ودون الخامسة والستين فإنه يخير بين أن يعفى من الاشتراك عن مدة عمله الجديدة، ومؤدى ذلك أن له أن يجمع بين المعاش وأجره من العمل، أو أن يستأنف اشتراكه في النظام وفي هذه الحالة يوقف صرف معاشه ويعامل بالطريقة ذاتها المذكورة في (١).

٣ - أما إذا كان صاحب المعاش قد بلغ الخامسة والستين فإنه لا يخضع للنظام عن مدة عمله اللاحقة، وفي هذه الحالة أيضاً يجمع بين المعاش والأجر.

٤ - أما إذا كان غير ذي معاش فإنه يخضع للنظام مهما كانت سنه، والهدف من ذلك تمكينه من استكمال المدة اللازمة للحصول على المعاش. مع ملاحظة أنه في هذه الحالة لن يتحقق جمع بين الأجر والمعاش، لأن العامل ليس صاحب معاش أصلاً.

أما الطريقتان اللتان يسوي المعاش وفقاً لأيهما أصح لصاحب المعاش فتحددها الفقرة (٤/أ) من المادة (٣٨) على النحو الآتي:

١ - يسوّى المعاش على أساس مجموع مدتي الاشتراك السابقة والأخيرة باحتسابهما وحدة واحدة، وعلى أساس متوسط أجر الاشتراك في السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك الأخيرة.

٢ - يسوّى المعاش عن مدة الاشتراك الأخيرة مهما قلت على أساس متوسط الأجر الشهري خلال السنتين الأخيرتين منها، أو خلال مدة الاشتراك المشار إليها كاملة إن قلت عن ذلك، ويضاف إلى المعاش الذي كان يتقاضاه قبل عودته إلى العمل الخاضع للنظام.

وتضيف الفقرة (٤/ب) من المادة (٣٨) أنه (إذا انتهت مدة الاشتراك الأخيرة بسبب العجز غير المهني أو الوفاة، فإن المعاش المستحق للمشارك أو أفراد عائلته - حسب الحال - يقدر على أساس معاش التقاعد وفق أحكام الفقرة (٤/أ/٢) من هذه المادة، أو على أساس معاش الوفاة أو العجز محسوباً وفق أحكام المادة (٣٩) أو المادة (٤٠) - حسب الحال - وعلى أساس احتساب مجموع مدة اشتراكه السابقة والأخيرة وحدة واحدة - أي المعاشين أكثر -).

٢ - وللقانون البحريني منهج آخر في معالجة هذه الحالة، أورده في المادة (١٣٦)، بصياغة تفصيلية طويلة، من الممكن تجزئتها إلى ثلاثة أجزاء، سوف يتم استعراض اثنين منها هنا، ويترك الثالث إلى الموضوع التالي:



**الجزء الأول:** (إذا عاد صاحب معاش، طبقاً لأحكام هذا القانون، إلى ممارسة عمل مأجور خاضع لهذا القانون، ويدّر عليه أجراً، فإنه يجمع بين ما يستحق له من معاش وبين الأجر بشرط عدم تجاوز المجموع متوسط الأجر، أو الأجر، الذي حسب على أساسهما المعاش، فإذا زاد المجموع على ذلك، حسمت الزيادة من المعاش، طوال مدة حصوله عليها).

**الجزء الثاني:** (. . . وإذا بلغت مدة التحاق صاحب المعاش، بالعمل المأجور، سنة أو أكثر، أو انتهت خدمته لأي سبب من الأسباب - عدا إصابة عمل جديدة، أو حدوث مضاعفة لإصابة العمل السابقة - يسوّى المعاش في الحالتين عن كامل المدة الأخيرة، على أساس المادة (٣٩)، ويضاف للمعاش السابق، مع مراعاة عدم تجاوز مجموع المعاشين أو المعاشات، حسب الحالة، متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش الأول).

أما إذا انتهت خدمة صاحب المعاش الأصلي، بسبب إصابة عمل جديدة، أو حدوث مضاعفة للإصابة أو الإصابات السابقة على التحاقه بالعمل المأجور، المشار إليه بالفقرة السابقة، أو انتهت خدمته بسبب حدوث وفاة إصابية له، فيعامل طبقاً لأحكام إصابات العمل الواردة بقانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، بشرط ألا يتجاوز مجموع المعاشات أيضاً أجر الاشتراك الذي حسب على أساسه المعاش الأول).

وتستنتج من هذا الجزء من النص ، النتيجةان الآتيتان :

أ - تعاد تسوية المعاش ، بحكم القانون ، إذا انتهت خدمة صاحب المعاش ، لأي سبب ، عدا الإصابة أو انتكاس الإصابة ، وكانت مدة التحاقه بالعمل ، قد بلغت سنة أو أكثر ، وتجري عملية حساب المعاش المستحق عن فترة العمل هذه ، وفقاً للطريقة المقررة في المادة (٣٩) من القانون - وقد سلفت الإشارة إليها - ويحصل صاحب المعاش على ما يعادل مجموع المعاشين (معاشه الأول + معاشه عن الفترة أو الفترات التي عمل خلالها وفقاً لما تقدم ، بشرط ألا يزيد مجموع المعاشات على متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش الأول) .

ب - أما صاحب المعاش الذي تنتهي خدمته بسبب إصابة عمل ، أو نتيجة حدوث مضاعفات لإصابة أو إصابات سابقة ، فيعامل في هذه الحالة على أساس أحكام تأمين إصابة العمل .

وكما سبق بيانه ، فإن أحكام القانون البحريني ، لا تميز إنهاء عقد العمل ، إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي دائم ، أيّاً كانت نسبته ، ولهذا فإن خدمة صاحب المعاش ، لن تنتهي ، وجوباً ، بسبب الإصابة ، إلا إذا خلفت عجزاً كلياً دائماً ، أو تسببت في وفاة صاحب المعاش ، وحيث أن المعاش الذي يستحقه المصاب (صاحب المعاش) في هذه الحالة ، يعادل طبقاً للمادة (٥٧) من القانون ، (٨٠٪) من الأجر الخاضع للاشتراك ،

لهذا فإن القيد الأخير الوارد في النص الذي يقضي بأن (لا يتجاوز مجموع المعاشات أجر الاشتراك الذي حسب على أساسه المعاش الأول)، يمكن أن يلحق ضرراً بليغاً بالمؤمن عليه، أو المستحقين عنه، إذ يمكن أن يكون معاش الإصابة - وحده - أكبر من أجر الاشتراك هذا، وفي هذه الحالة سوف يضار المؤمن عليه والمستحقون عنه، من قاعدة الجمع هذه.

وإذا كان لهذا القيد ما يبرره في الحالة الأولى، التي عاجلها النص، وهي حالة انتهاء الخدمة بسبب غير الإصابة، لأنه يحد من احتمال أن يكون الغرض من عودة صاحب المعاش إلى ممارسة العمل، بأجر غير حقيقي - صوري - لفترة من الزمن، بهدف زيادة مقدار المعاش الذي كان يتقاضاه، فإن هذا التبرير غير وارد في حالة انتهاء الخدمة بسبب الإصابة، ولهذا فإن من الضروري تمكين صاحب المعاش أو المستحقين في الحالة الأخيرة من الحصول على أفضل المعاشين، المعاش المحسوب وفقاً للقاعدة الأولى أو معاش الإصابة، وليس في ذلك امتياز للمؤمن عليه، ولا ضرر بصندوق التأمين، لأن صاحب المعاش هنا، سوف يعامل معاملة أي مؤمن عليه، يصاب بإصابة عمل.

٣ - أما القانون الكويتي، فقد عالج موضوع الجمع بين المعاش والأجر في عدة نصوص، وهو يورد في هذا الشأن قاعدتين أساسيتين، وبعض الاستثناءات.

**القاعدة الأولى:** تقررها المادة (٢٧)، ومؤداها (إذا أعيد المؤمن عليه إلى الخدمة، أو التحق بعمل من الأعمال الخاضعة لأحكام هذا الباب\*)، أوقف صرف معاشه، وضُمَّت خدمته السابقة المحسوبة في المعاش، إلى خدمته الجديدة، وعمِل عند انتهائها، على أساس المدتين معاً).

وتستفاد من هذا النص نتيجتان:

أ - إن العودة إلى الخدمة، أو الالتحاق بعمل خاضع لأحكام الباب الثالث من القانون، يعتبران سبباً - لوقف - صرف المعاش التقاعدي - وجوباً -، طيلة فترة العمل التالية لتخصيص المعاش.

ب - إن خدمة صاحب المعاش السابقة، تضم إلى خدمته الجديدة، ويعاد احتساب المعاش مجدداً، على أساس المدتين معاً.

**القاعدة الثانية:** وتقررها المادة (٣/١١٥)، وتقضي بأنه (لا يجوز الجمع بين المعاش التقاعدي والمرتب، إلا في الحدود والشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة).

---

\* المقصود بعبارة إذا أعيد المؤمن عليه إلى الخدمة كما تُفهم تعني عودة المؤمن عليه إلى مزاولته عمله السابق ذاته، أما عبارة أو التحق بعمل من الأعمال الخاضعة لأحكام هذا الباب، فتعني التحاقه بعمل آخر.

وتبدو هذه القاعدة متعارضة مع القاعدة الأولى التي قضت بوقف صرف المعاش - وجوباً- ، في حين تميز الثانية الجمع بين المعاش والمرتب على النحو الوارد فيها، ولا يمكن التوفيق بينهما، إلا إذا اعتبرت الثانية استثناء من الأولى .

ويستفاد من نص المادة (٢) من القرار الوزاري رقم (٥) لسنة ١٩٧٨ ، أن هذا الجمع لا يجوز، إلا إذا التحق صاحب المعاش بالعمل في القطاع الأهلي أو النفطية ، عدا العمل في الشركات التي تملك الدولة رأسمالها بالكامل ، على أن تتوفر في صاحب المعاش الشروط الواردة في النص .

كما يستفاد منها أيضاً، أن اختيار الجمع من عدمه متروك لصاحب المعاش ، لأنه يوقفه على طلب يتقدم به صاحب المعاش ذاته ، خلال ثلاثة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل - أي من تاريخ نشر القرار ، إذا كان الالتحاق سابقاً على ذلك - .

وتقضي المادة (٥) من هذا القرار بأنه ، إذا انتهت خدمة صاحب المعاش الذي جمع بينه وبين المرتب ، يزداد المعاش المستحق له قبل الجمع بواقع (٢٪) ، من آخر مرتب شهر ، عن كل سنة من مدة الجمع ، أيّاً كان سبب انتهائها . وهذا النص ما هو الا تطبيق لحكم المادة (١٩) من القانون ، التي تقضي بزيادة المعاش بنسبة (٢٪) من المرتب عن كل سنة تزيد على المدة اللازمة لاستحقاق المعاش ، مما يعني بالنتيجة ، أن القانون الكويتي يقضي بحساب مدة الجمع بين المعاش ، والأجر خدمة لغرض زيادة المعاش الأول .

ويورد القانون الكويتي في المادة (١٢٧) حكماً انتقالياً استثناء من أحكام المادتين (٢٧) و (١١٥) من القانون، وبموجبها (يجوز لصاحب المعاش، أن يجمع بين المعاش المستحق له، قبل إعادة التسوية المنصوص عليها في المادة (١٢٥) من هذا القانون\*، وبين أي مرتب يتقاضاه من العمل في القطاعين الأهلي والنفطي، وكذلك بين هذا المعاش وبين أي مكافأة يتقاضاها - وقت العمل بهذا القانون-، من خزانة عامة، ويحاسب عند انتهاء خدمته في الحالتين، على أساس المدة الجديدة وحدها، بحيث لا يتجاوز مجموع المعاشين الحد الأقصى للمعاش المنصوص عليه في المادتين (١٩) و (٢٣) بحسب الأحوال.

ومع ذلك، يجوز لصاحب المعاش أن يطلب وقف صرف المعاش المستحق له، قبل إعادة التسوية، ومعاملته عند انتهاء خدمته على أساس المدتين معاً، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار بإعادة التسوية، أو من تاريخ الالتحاق بالعمل، أيهما أقرب).

---

\* تنص المادة (١٢٥) من القانون على ما يلي :

تعاد تسوية المعاشات التي استحققت طبقاً لأحكام المرسوم الأميري رقم (٣) لسنة ١٩٦٠ (المرسوم رقم (٣) لسنة ١٩٦٠ بقانون معاشات ومكافآت التقاعد للموظفين المدنيين والقوانين المعدلة له)، والقانون رقم (٤/١٩٧١) (القانون رقم (٤) لسنة ١٩٧١ في شأن معاشات ومكافآت التقاعد لرئيس مجلس الوزراء والوزراء) المشار إليهما، وفقاً لأحكام الباب الثالث والفصل الأول من الباب السادس من هذا القانون.

ولا يجوز أن يترتب على إعادة التسوية، أن يقل صافي ما يصرف لصاحب المعاش أو للمستحقين عنه، عن صافي مجموع ما يصرف له من معاش وعلاوة اجتماعية وعلاوة غلاء معيشة في الشهر السابق على العمل بهذا القانون.

بقي القول أنه مع الأخذ بنظر الاعتبار الأسباب الموضوعية التي دفعت بالمشرع الكويتي إلى إيراد معالجات متعددة بشأن هذا الموضوع، بسبب سريان أحكام القانون على العاملين في قطاعات العمل المختلفة - الحكومية والأهلية والنفطية -، إلا أن أحكامه بشأن الجمع بين المعاش والمرتب، بحاجة إلى إعادة نظر، لتحقيق المزيد من الانسجام بين الأساسي منها، وخاصة أحكام المادتين (٢٧) و(١١٥).

## ثانياً - الجمع بين أكثر من معاش :

اختلفت القوانين الخليجية الأربعة في معالجة موضوع الجمع بين أكثر من معاش، أو بين أكثر من نصيب في معاش، وذلك على الوجه التالي :

(١) النظام السعودي : أورد النظام السعودي الجديد نصاً في مادته (٣/٥٥) يعالج موضوع الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات، تخلى فيه عن الموقف الذي كان قد اتخذه النظام السابق من هذه المسألة في المادة (٣/٥٠) الذي كان يقوم على أنه (إذا استحق المؤمن عليه أو الوارث أكثر من تعويض واحد من التعويضات التي نص عليها هذا النظام، فيعطى التعويض الأكبر فقط من بين هذه التعويضات).

ويقضي صدر الفقرة (٣) من المادة (٥٥) بأن يكون الجمع بين تعويضات فرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات في حدود الأحكام الآتية :

أ - يحق للمشارك الجمع بين العائدة والمعاش بما لا يجاوز (١٠٠٪) من أكبر المقدارين الآتين :

الأول : متوسط الأجر الذي حسبت على أساسه عائدة العجز المهني بعد زيادته بمقدار علاوة سنوية افتراضية بواقع (٧٪) عن كل سنة من السنوات الكاملة الواقعة بين تاريخ ثبوت العجز وتاريخ تقاعده على ألا يتجاوز ذلك سن الستين .

الثاني : متوسط الأجر الذي حسب على أساسه المعاش .

ونشير هنا إلى أن (العائدة) التي وردت في هذه الفقرة لا يمكن أن تكون إلا عائدة عجز جزئي ، إذ لا يتصور إمكانية الجمع بين عائدة العجز الكلي أو عائدة الوفاة وبين المعاش .

ب - يحق للمشارك أو المستحقين عنه - حسب الحال - الجمع بين التعويض المقطوع المستحق طبقاً لفرع الأخطار المهنية وتعويضات فرع المعاشات\* ، كما يحق لهم الجمع بين تعويض الدفعة الواحدة المستحق طبقاً لفرع المعاشات وتعويضات فرع الأخطار المهنية .

من ناحية أخرى ، تقضي الفقرة (٣/ب) من المادة ذاتها بأن : يكون الجمع بين العائدات والمعاشات المستحقة لأفراد العائلة في الحالات الآتية :

\* لا يمكن تصور أن يجمع المستحقون بين هذا التعويض المقطوع وتعويضات فرع المعاشات لأن التعويض يصرف إلى المؤمن عليه في حياته إذا أصيب بعجز يقل عن (٥٠٪) ومن ثم لا يكون للمستحقين حق فيه ، أما إذا توفي المصاب قبل صرف التعويض إليه من قبل المؤسسة ، فإن الحق فيه ينتقل إلى الورثة بموجب قواعد الميراث باعتباره جزءاً من التركة .



١ - يجمع الأبناء والبنات المستحقون في المعاش أو العائدة بين ما يستحق لهم عن الأب وما يستحق لهم عن الأم.

٢ - تجمع الأرملة بين معاشها عن نفسها ومعاشها عن زوجها\* .

٣ - يجمع المستحق العاجز عن العمل بين المعاشات والعائدات المستحقة له .

وتقصد الفقرة بعباراة (المستحق العاجز) المستحق من الذكور الذي اشترط النظام لاستحقاقه نصيباً في العائدة أو المعاش أصلاً، أن يكون عاجزاً أو اشترط ذلك لاستمرار صرف النصيب دون تقييد بحد أعلى للسن، ويدخل في هذا الوصف (الأرمل) و (الإبن) و (ابن الإبن المتوفي) و (الأب) و (الجد) بالتفصيل الذي سبقت الإشارة إليه .

ومن جانب آخر أوردت الفقرة (٣/د) من المادة (٥٥) من النظام حكماً في غاية الغرابة يقضي بأنه (لا يجوز الجمع بين المنحة المقررة في الفقرات الأولى والثانية والثالثة من المادة الحادية والخمسين) .

وعند الرجوع إلى المادة (٥١) - وقد سبق بيان حكمها - ، يتبين أن الفقرات الثلاث من المادة تحدد الحالات التي تصرف فيها (منحة الوفاة) ، وهي بطبيعتها لا يمكن أن تجتمع مادام المتوفي واحداً .

---

\* صياغة هذه الفقرة ركيكة، وكان الأدق القول (بين معاشها ونصيبها في معاش زوجها) .

أخيراً أتورد الفقرة (٣/هـ) من المادة (٥٥) حكماً عاماً يقضي بأنه (في غير الحالات السابقة، لا يجوز الجمع بين أكثر من تعويض أو بين التعويض والدخل من العمل، إلا في الحالات والحدود التي تنص عليها اللائحة).

وبالرجوع إلى لائحة تعويضات فرع المعاشات المادة (٣٨) في فقراتها (٧، ٨، ٩) يتبين التالي:

١ - إذا استحق لشخص واحد أكثر من معاش أو معاش وعائلة بموجب أحكام هذا النظام يمنح له الأكبر منها فقط، غير أنه إذا كانت العائلة أو المعاش الأكبر يقل عن (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال يمنح له من العائلة أو المعاش الآخر ما يكمل مجموع ما يتقاضاه إلى هذا القدر حداً أقصى.

٢ - تجمع الأرملة بين نصيبها في العائلة أو المعاش المستحق عن زوجها المشترك ودخلها من العمل.

٣ - إذا كان أي من المستحقين من أفراد العائلة - فيما عدا أرملة المشترك - يعمل بأجر يساوي نصيبه في المعاش أو العائلة أو يزيد عليه يوقف صرف معاشه أو عائلته فإن كانت قيمة العائلة أو المعاش تزيد عن قيمة الأجر يخفض ما يستحقه من العائلة أو المعاش بمقدار قيمة الأجر ومع ذلك يحق له الجمع بينهما في حدود (٣٠٠٠) ثلاثة آلاف ريال فإن نقص المجموع عن هذا الحد يمنح له من المعاش أو العائلة القدر الذي يكمل هذا الحد.

(٢) القانونان البحريني والعماني : يورد القانون البحريني في المادة (٨٨) منه ، والقانون العماني في المادة (٥٤) نصاً يقضي بأن (لا يجوز صرف أكثر من معاش واحد من الهيئة (العامة) طبقاً لأحكام هذا القانون ، وإذا استحق أكثر من معاش ، صرف الأكبر قيمة) .

وبهذا الحكم ، يتفق القانونان البحريني والعماني ، مع حكم النظام السعودي ، إلا أنهما يختلفان عنه في أنهما يوردان على هذه القاعدة ، الاستثنائين الآتين :

١ - يجمع الأولاد والبنات\* ، بين المعاشين المستحقين عن والديهم .

٢ - تجمع الأرملة بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفقتها مستفيدة بأحكام هذا القانون ، أو بين معاشها عن زوجها وبين دخلها من عملها .

وينفرد القانون البحريني باستثناء آخر أورده في الفقرة الأخيرة من المادة (١٣٦) التي تعالج موضوع عودة صاحب المعاش إلى ممارسة عمل مأجور خاضع لقانون التأمين الاجتماعي ، وتقرر استحقاقه لمعاش عن فترة العمل اللاحقة لاستحقاق المعاش ، عند انتهاء خدمته ، يضاف إلى معاشه السابق ، على النحو الذي سبق تفصيله فيما تقدم ، حيث تقرر هذه الفقرة (كذلك يجمع المؤمن عليه أو

---

\* هكذا وردت في النصين ، وكان يكفي إيراد (الأولاد) لأنها تنصرف إلى الذكور والإناث ، أو القول : الأبناء والبنات .

صاحب المعاش\*، أو المستحقون عنهما، بين المعاشات المقررة في فرع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة، وفي فرع إصابات العمل، ويشترط في جميع الأحوال عدم تجاوز مجموع المعاشات متوسط الأجر، أو الأجر الذي حسب المعاش على أساسهما).

وبموجب هذه الفقرة، إذا انتهت خدمة صاحب المعاش (الثانية) بالوفاة، بسبب إصابة عمل أو لأي سبب آخر، جمع المستحقون بين معاشيه عن فترتي - أو فترات - العمل، بالقيود الواردة في النص.

(٣) أما القانون الكويتي، فتتعدد أحكامه في هذا الموضوع، ويستدل منها في مجموعها، أنه يجيز الجمع في العديد من الحالات، منها:

١ - تقضي المادة (٧٦) من القانون بأنه (تحدد بقرار من الوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة، أحكام الجمع بين النصيب وبين المعاش التقاعدي، أو بين الأنصبة في أكثر من معاش).

ويحدد القرار كذلك، مقدار وشروط استحقاق الحد الأدنى لنصيب المستحق، بما في ذلك الأنصبة المستحقة لكل من أبناء الإبن وبناته).

وتحدد المادة (١٠) من القرار رقم (٥) لسنة ١٩٧٨، الحد الأعلى لمجموع الأنصبة، وتقضي بأنه استثناء من ذلك، يجمع المستحق بين نصيبه في كل من معاش الأب ومعاش الأم، دون حدود.

---

\* ذكر المؤمن عليه أو صاحب المعاش هنا زائد لا مبرر له، لأن المادة عاجلت موضوع جمع أي منهما بين المعاشين في الفقرتين الأولى والثانية منها.

٢ - وتقضي الفقرة (٢) من المادة (١١٥) بأن (يجمع صاحب المعاش بين المعاش الإصابي، وبين المعاش المستحق وفقاً لأحكام الباب الثالث\*، أو الباب الخامس\*\*، بما لا يجاوز المرتب الذي سوي على أساسه المعاش الأخير، أو المرتب الذي سوي على أساسه المعاش الإصابي، مزاداً بواقع (٨٪) سنوياً عن المدة من تاريخ استحقاقه، حتى تاريخ استحقاق المعاش الأخير، أيهما أكبر.

ويراعى الحد المذكور في تحديد ما يوزع على المستحقين في حالة الوفاة).

٣ - وتميز الفقرة (٣) من المادة (١١٥) ذاتها، الجمع بين المعاش المستحق وفقاً لأحكام الباب الثالث، والمعاش المستحق وفقاً لأحكام الباب الخامس، إلا أنها تقيد هذا الجمع بالحدود والشروط والقواعد التي يصدر بها قرار من الوزير، بعد موافقة مجلس الإدارة.

٤ - ووفقاً للقرار الوزاري رقم (١٨) لسنة ١٩٨١، يجوز لصاحب المعاش التقاعدي المستحق طبقاً لأحكام القانون رقم (٦٩) لسنة ١٩٨٠، قانون معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين - أن يجمع بين هذا المعاش، وبين المعاش التقاعدي المستحق طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦، بحيث لا يجاوز المجموع، المعاش الأول مضافاً إليه (٢٪) من المرتب الشهري الذي حسب على أساسه المعاش الثاني عن كل سنة من السنوات، المستحق عنها المعاش الأخير.

---

\* الباب الثالث: في تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الأهلي والنفطي وأعضاء مجلس الأمة.

\*\* الباب الخامس: في تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة لغير الخاضعين للباب الثالث.

## الفصل الثاني استبدال المعاش

نظّم كل من القانون البحريني (المواد: ١٤٤ - ١٤٧)، والعماني (المادة ٢٣)، و الكويتي (المواد: ٧٧ - ٧٩) موضوع استبدال جزء من المعاش.

وتبرّر المذكرة الإيضاحية للقانون الكويتي إباحة استبدال جزء من المعاش برأسمال نقدي بأن الغرض منه، التفريغ عن أصحاب المعاشات فيما يتعرضون له من ضائقات مالية.

وخلاصة أحكام القوانين الثلاثة في الاستبدال، ما يأتي:

### أولاً - إجازة الاستبدال وتنظيم شروطه:

أجازت القوانين الثلاثة (المواد: ١٤٤ بحريني، ٢٣ عماني، ٧٧ كويتي) للهيئة/ المؤسسة، أن تستبدل بحق المستفيد من أصحاب المعاشات - يضيف إليهم القانون الكويتي، المؤمن عليهم -، في معاشه مبلغاً إجمالياً\*، يحدد كرأسمال للقيمة المستبدلة في المعاش).

وتشترك النصوص الثلاثة، في عيب صياغي، هو عدم إشارتها إلى أن الاستبدال يكون بطلب من صاحب المعاش، إذ توحى صياغاتها (يجوز للهيئة - يجوز للمؤسسة) وكأن الاستبدال يكون بإرادة الهيئة/ المؤسسة، دون طلب

---

\* في القانون الكويتي - نقوداً - بدلاً من (مبلغاً إجمالياً)، وعبرة البحريني والعماني أفضل.

من صاحب المعاش . ولهذا حسناً فعلت المادة (٢) من القرار الوزاري الكويتي رقم (٤) لسنة ١٩٧٨ ، بشأن قواعد وشروط وحالات الاستبدال ، والمبالغ المطلوب ردّها مقابل إيقاف العمل به ، حين أعادت صياغة نص المادة (٧٧) من القانون على النحو التالي : (يجوز للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، أن تستبدل - نقوداً - بحقوق أصحاب المعاشات في معاشاتهم ، بناء على طلبهم . . . .).

وتحميل القوانين الثلاثة في تنظيم المسائل الخاصة بالاستبدال إلى قرار وزاري ، ويبدو أن هذا القرار لم يصدر في البحرين وعمان ، بينما أصدرت الكويت هذا القرار ، الذي تمت الإشارة إلى رقمه وتاريخه آنفاً ، وعدّلت بعض أحكامه بالقرار رقم (٢٢) لسنة ١٩٨٢ .

## ثانياً - شروط الاستبدال :

(١) وضعت المادة (٢) من القرار الوزاري الكويتي رقم (١) لسنة ١٩٩٣ شروطاً للاستبدال تتمثل في الآتي :

- أ - أن يكون لطالب الاستبدال الحق في المعاش التقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة أو بالإحالة إلى التقاعد أو انتهى اشتراكه في تاريخ تقديم الطلب .
- ب - ألا يقل الجزء المطلوب استبداله عن عشرين ديناراً .
- ج - أن تكون قد انقضت سنة كاملة منذ تاريخ آخر طلب استبدال سابق .

واستثناء من ذلك يجوز الاستبدال مرة واحدة خلال ذات السنة اذا كان الاستبدال السابق هو الأول، وذلك في حدود ما يكون قد تبقى من الجزء الذي كان قابلاً للاستبدال في المرة الأولى بحيث لا يقل عن المبلغ المحدد في البند السابق.

(٢) يحدد كل من القانون البحريني (المادة ١٤٤)، والقرار الوزاري رقم (١) لسنة ١٩٩٣ الكويتي المتضمن الأحكام الجديدة الواردة بالقانون رقم (١٢٧) لسنة ١٩٩٢م المعدل لقانون التأمينات الاجتماعية، القيمة الاستبدالية في جداول ملحقة بهما، فألقانون الأول ألحق به الجدول رقم (٦) بشأن رأس المال لمعاش مقداره دينار واحد، حسب مدة الاستبدال، بثلاثة حقول (لمدة ٥ سنوات/ ١٠ سنوات/ ١٥ سنة)، أما الثاني فقد ألحق به جدولان، أولهما الجدول (١/أ) بتحديد القيمة الاستبدالية لمعاش قدره دينار واحد، حسب مدة الاستبدال، بثلاثة حقول (٥ سنوات/ ١٠ سنوات/ مدة متزايدة)، وثانيهما الجدول (١/ب) بتحديد القيمة الاستبدالية لمعاش قدره دينار واحد، في حالة الاستبدال مدى الحياة.

(٣) يحدد القانون العماني حداً أقصى للجزء من المعاش الذي يجوز استبداله، حيث تنص المادة (٢٣) منه على أنه (يجب ألا يزيد المبلغ المستبدل على ربع المعاش).

من ناحية أخرى، توجب الفقرة الأولى من المادة (١٠) من القرار الكويتي رقم (١) لسنة ١٩٩٣ المشار إليه إلى أنه (لا يجوز أن يقل المعاش



التقاعدي، الفعلي أو الافتراضي، بعد الاستبدال، وبعد خصم أجزاء المعاش السابق استبدالها والأقساط والديون الواجب خصمها من المعاش عن (٥٠٪) من المرتب أو متوسط الشرائح التي حسب على أساسها المعاش).

### ثالثاً - وقف الاستبدال :

أورد القانونون البحريني والكويتي أحكاماً تنظم وقف الاستبدال في الحالات الآتية :

**الحالة الأولى :** بإرادة صاحب المعاش، حيث تجيز الفقرة الأخيرة من المادة (١٤٤) من القانون البحريني للمستبدل، - في أي وقت-، أن يطلب وقف العمل بالاستبدال، وأوجبت أن يتضمن القرار الوزاري الذي أحالت إليه، الشروط المتعلقة بذلك، والمبالغ التي ترد إلى الهيئة العامة في هذه الحالة .

ويستفاد الحكم ذاته من المادة (٧٨) من القانون الكويتي، التي أحالت إلى الفقرة الأخيرة من المادة (٧٧) منه، حيث اشترطت للوقف بطلب من المستبدل (أن تكون مدة الاستبدال أثناء الخدمة ٥ سنوات) وأوجبت لذلك، أن يرد المبالغ التي يحددها القرار الوزاري، وقد أورد القرار - المشار إليه آنفاً -، جدولين ملحقين به، أولهما لحالات الاستبدال التي تمت قبل ١٠/١٠/١٩٧٧، والثاني للحالات اللاحقة على هذا التاريخ .

**الحالة الثانية:** وفاة المستبدل، حيث يستفاد ذلك على نحو غير مباشر من عبارة المادة (١٤٦) من القانون البحريني، التي تقضي بأن (المستحقون عن أصحاب المعاش\* الذين استبدلوا جزءاً من معاشهم، يسوّى استحقاقهم على أن عائلهم لم يستبدل شيئاً منه). أما القانون الكويتي فإن عبارة مادته (٧٨) صريحة في تقرير هذا الحكم، إذ تنص على أن (يقف خصم الجزء المستبدل من المعاش التقاعدي عند وفاة صاحبه).

**الحالة الثالثة:** انتهاء المدة المحددة للاستبدال، وتتحقق هذه الحالة حكماً متى ردت الأقساط كاملة إلى الهيئة/ المؤسسة، خلال هذه المدة. ولم يرد نص على هذه الحالة في القانون البحريني، لأنها تحصيل حاصل. بينما ذكرها القانون الكويتي صراحة في المادة (٧٨).

#### رابعاً - حظر الاستبدال على المستحقين:

يتفق كل من القانون البحريني (الجملة الأخيرة من المادة ١٤٦)، والقانون الكويتي (المادة ٧٩)، على أنه لا يجوز للمستحقين استبدال معاشاتهم.

---

\* كان الأفضل القول: صاحب المعاش الذي استبدل جزءاً من معاشه...، لكي يستقيم باقي النص.

## الفصل الثالث

### حماية الحقوق التأمينية

أوردت القوانين الخليجية أحكاماً نظّمت بموجبها حماية الحقوق المقررة للمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات والمستحقين عنهم، وذلك على النحو الآتي:

#### أولاً - تقييد الحجز على المستحقات:

بهدف ضمان حصول أصحاب الحقوق على مستحقاتهم، لإنفاقها على معيشتهم، ولتجنب الآثار السلبية التي يمكن أن تنجم عن قيام دائني هؤلاء بالحجز على هذه المستحقات لاستيفاء ديونهم منها، اعتمدت القوانين الأربعة نصوصاً ترمي إلى حماية هذه المستحقات، بتقييد الحجز عليها في حدود معينة، من أجل الوفاء بديون محددة. واختلفت في معالجتها لهذا الموضوع على النحو التالي:

(١) اعتمد النظام السعودي في المادة (٥٦) قاعدة إضفاء حماية على (التعويضات النقدية المنصوص عليها في هذا النظام)، مماثلة لتلك التي يضيفها نظام العمل على أجور العمل، فنصت هذه المادة على (إن التعويضات النقدية المنصوص عليها في هذا النظام، غير قابلة للحجز أو التنازل، إلا وفق الشروط نفسها المحددة فيما يتعلق بالأجور المنصوص عليها في نظام العمل والعمال).

ويقتضي التعرف على حدود هذه الحماية وشروطها، الرجوع إلى الفصل السادس من نظام العمل، وبالذات إلى المادة (١١٩/ و) منه، التي تقتضي بأن (كل دين يستوفى نفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم لقاء ذلك عن ربع الأجر المستحق للعامل، بشرط أن يستوفى دين النفقة، ثم دين المأكل والملبس والسكن، قبل الديون الأخرى).

ويستخلص مما تقدم، أنه يجوز وفقاً لأحكام النظام السعودي، الحجز على (التعويضات النقدية) التي تقررها أحكامه تنفيذاً لحكم قضائي، في حدود الربع، وإن هذا الحجز يمكن أن يقع استيفاء لأي دين، إلا أنه عند التزاحم، يستوفى أولاً دين النفقة، ثم دين المأكل والملبس والسكن، ثم الديون الأخرى.

(٢) وتتفق قوانين البحرين (المادة ١٢٦) وعمان (المادة ٧٠) والكويت (المادة ١٠٢) مع النظام السعودي في أنها توجب ألا يتجاوز ما يحجز عليه أو يتنازل عنه من المستحقات (الربع)، إلا أنها تختلف معه في تحديد الديون التي يجوز الحجز استيفاءً لها، إذ تقرر أن هذا الحجز لا يمكن أن يقع إلا وفاء لدين النفقة ولدين الهيئة/ المؤسسة. ويضيف القانون الكويتي إلى ذلك، (ما يكون مطلوباً... لبنك التسليف والادخار، أو لأية جهة حكومية).

ويعتمد كل من القوانين الثلاثة، ترتيباً للديون، عند استيفائها مما يحجز عليه:

فالنص البحريني يقضي بأنه (عند التزاحم يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الثمن، ويخصص الباقي للوفاء بدين الهيئة العامة)\*. بينما يقضي النص العماني بأنه (عند التزاحم يبدأ بخصم دين النفقة أولاً، ويخصص الباقي للوفاء بدين الهيئة)\*\*، ويحقق هذا النص حماية أفضل للدائنين بالنفقة من تلك التي يحققها النص البحريني، لأنه لم يضع حداً لما يقتطع استيفاء لدين النفقة. وعلى ذات النهج جاءت الفقرة الأخيرة من المادة (١٠٢) من القانون الكويتي التي نصّت على أنه (في حالة التزاحم بين الديون، تكون الأولوية لدين النفقة، ثم لباقي الديون حسب ترتيبها... ) وهي كما ذكرنا. ديون المؤسسة، ثم ديون بنك التسليف والادخار، ثم ديون أي جهة حكومية\*\*\*.

وتجيز المادة (١٢٧) من القانون البحريني، والمادة (١٠٢) من القانون الكويتي، للهيئة/ المؤسسة، خصم ما يكون قد استحق لها على المؤمن عليه أو صاحب المعاش قبل وفاته، من مستحقاته عنه، في حدود ربع هذه المستحقات، يقسم بينهم بنسبة المنصرف من أنصبتهم.

---

\* يتفق هذا الحكم مع ما تقضي به المادة (٧٥) من قانون العمل في القطاع الأهلي في البحرين، من أنه في حالة التزاحم، يبدأ بخصم دين النفقة في حدود الثمن، والباقي للديون الأخرى، مع ملاحظة أنه لا مجال للحجز على مستحقات التأمين الاجتماعي، إلا إذا كان الدين للهيئة ذاتها.

\*\* لا يتضمن قانون العمل العماني نصاً بشأن تقييد الحجز على الأجور.

\*\*\* المادة (٣٢) من قانون العمل في القطاع الأهلي في الكويت تقضي بأن: لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عن أي جزء منه، إلا في حدود (٢٥٪)، وذلك لدين النفقة، أو دين المأكل والملبس والديون الأخرى، ويستوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس والديون الأخرى.

## ثانياً - الإعفاء من الضرائب والرسوم:

(١) تتفق قوانين السعودية (المادة ٥٩/٢) والبحرين (المادة ١١١) عمان (المادة ٧١/ب) ، على إعفاء جميع البدلات والتعويضات والمعاشات والمنح التي تستحق طبقاً لهذه القوانين من الضرائب والرسوم أيضاً كان نوعها\*.

(٢) وتعفي المادة (١١٢) من القانون البحريني والمادة (١١١) من القانون الكويتي ، من الرسوم القضائية ، في جميع درجات التقاضي ، الدعاوى التي ترفعها الهيئة/ المؤسسة أو المؤمن عليهم (أو أصحاب المعاشات - الكويتي). أو المستحقين عنهم ، بشأن أي نزاع حول تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية .

## الفصل الرابع سقوط وتقدم الحقوق التأمينية

سعيًا إلى تحقيق الاستقرار في المراكز القانونية لكل من المستفيدين والهيئة/ المؤسسة ، أوردت القوانين الخليجية الأربعة ، أحكاماً نظمت فيها مدد السقوط والتقدم التي تخضع لها حقوق المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ، على التفصيل الآتي :

---

\* وردت في النص السعودي ، إضافة إلى ما ورد في المتن ، عبارة غير واضحة المعنى ، جاء فيها (ومن أي نوع من أنواع الجباية).

## أولاً - المنازعات بشأن مقدار المعاش أو التعويض :

(١) نص القانون البحريني في المادة (١٢٩) منه، ونقل عنه القانون العماني في المادة (٦٩)، على أنه (لا يجوز لكل من الهيئة، أو المؤمن عليهم، أو صاحب المعاش، أو المستحقين عنه\*)، المنازعة في قيمة\*\* المعاش أو التعويض، بعد مضي سنتين من تاريخ الإخطار بتسوية المعاش نهائياً، أو من تاريخ صرف التعويض)، ويورد النص البحريني استثناء من ذلك بقوله (فيما عدا حالات إعادة تسوية المعاش، أو التعويض نتيجة حكم قضائي نهائي، وكذلك الأخطاء المادية التي تقع في الحساب عند التسوية، بينما قصر النص العماني الاستثناء على (حالات الأخطاء المادية التي تقع في الحساب عند التسوية). وحسناً فعل المشرع العماني، باستبعاده عبارة (نتيجة حكم قضائي نهائي)، لأن ورودها هنا لا ينسجم مع مجمل النص، فليس فيها ما ينطوي على، أو يستوجب (منازعة)، لأن الحكم القضائي النهائي، هو حكم واجب التنفيذ.

(٢) وبنص مقارب للنصين البحريني والعماني، تقضي المادة (١٠٨) من القانون الكويتي بأنه (لا يجوز رفع الدعوى بطلب تعديل الحقوق المقررة بهذا القانون، بعد انقضاء سنتين من تاريخ الإخطار بربط المعاش بصفة نهائية، أو من تاريخ الصرف بالنسبة إلى باقي الحقوق، - وذلك فيما عدا حالات طلب إعادة تسوية هذه الحقوق بالزيادة نتيجة تسوية تمت بناء على قانون أو حكم قضائي نهائي، وكذلك الأخطاء المادية التي تقع في الحساب عند التسوية -.

---

\* لاحظ عدم التناسق في الصياغة في استعمال صيغة الجمع (المؤمن عليهم)، وصيغة المفرد (صاحب المعاش).

\*\* الأدق القول: مقدار.

كما لا يجوز للمؤسسة، المنازعة في قيمة هذه الحقوق، في حالة صدور قرارات إدارية أو تسويات لاحقة لتاريخ ترك الخدمة، يترتب عليها خفض المرتبات التي اتخذت أساساً لتقدير هذه الحقوق).

والملاحظ على النص الكويتي، أنه استثنى كالنص البحريني - حالات التسوية بناء على حكم قضائي نهائي - ولهذا فهو يشترك معه هنا فيما أشرنا إليه، بشأن عدم ضرورة إيراد هذا الاستثناء، وأضاف إلى ذلك (حالات طلب إعادة تسوية هذه الحقوق بالزيادة نتيجة تسوية تمت بناء على قانون).

## ثانياً - تقادم الحقوق التأمينية :

تتضمن القوانين الخليجية الأربعة، أحكاماً تنظم التقادم المسقط للحقوق التأمينية، وهذا النوع من أنواع التقادم، طريقة لانقضاء الديون، التي لم تنقض بأي طريقة أخرى، وذلك بمجرد مضي مدة معينة على استحقاق الدين، دون أن يطالب الدائن به المدين.

وتورد القوانين المدنية عادة، أحكاماً تنظم بها هذا النوع من التقادم، تقوم على إيراد قاعدة عامة له، وقواعد خاصة ببعض أنواع الديون، منها تلك التي تخص بها (الديون الدورية المتجددة) كإيجارات الأعيان والمرتبات والنفقات الشرعية، حيث تقرر لها مدة تقادم أقصر من المدة المقررة للتقادم العام، لأسباب ليس هنا مجال البحث فيها.



وليس من شك في أن أغلب الحقوق التأمينية، هي من الحقوق الدورية المتجددة، (المعاشات - البدلات اليومية)، ولا يستثنى من ذلك إلا التعويضات والمنح التي تدفع بدفعة واحدة.

وفيما يلي عرض لمواقف القوانين الخليجية من هذا الموضوع:

(١) يتفق كل من النظام السعودي (المادة ٥٧) والقانون البحريني (المادة ١٠٨) والقانون العماني (المادة ٦٥ / ٢) على أحكام متقاربة في هذا الشأن:

يقضي القانونان البحريني والعماني، بأن (يسقط حق المؤمن عليه، أو المستحقين عنه في البدلات اليومية للإصابة، وفي منح - الصحيح منحة - نفقات الجنازة، بمرور سنة واحدة على تاريخ الإصابة أو الوفاة، دون تقديم طلب بصرفها، ويسقط الحق في بقية المنح الأخرى والتعويضات والمعاشات بمرور خمس سنوات على تاريخ استحقاق المنحة أو التعويض أو المعاش، - في العماني: على تاريخ الاستحقاق -، دون تقديم طلب للصرف).

وبصياغة مقارنة قررت المادة (٥٧) من النظام السعودي الجديد انه (لا تقبل المطالبة بالبدلات اليومية للإصابة، وبدلات الانتقال والإقامة، ومنحة عائلة المتوفى، بعد مرور سنة واحدة، ولا تقبل المطالبة ببقية التعويضات بعد مرور خمس سنوات من بدء الحق في التعويض، ما لم يكن هناك عذر تقبله المؤسسة).

وحول نصوص القوانين الثلاثة، يمكن إيراد الملاحظات التالية :

١ - إن نصوص القانونين البحريني والعماني قضت بسقوط حقوق المؤمن عليهم والمستحقين، بعد مرور مدة معينة، ولهذا فهي اعتمدت التقادم هنا بمفهومه اللاتيني الذي أشرنا قبل قليل إلى أنه يعتبر سبباً لانقضاء الحق دون وفاء، وهذا مذهب القوانين العربية التي نقلت عن القوانين الغربية، التي تعتمد المدرسة اللاتينية أساساً.

والتقادم بهذا المعنى، ليس له نظير في الشريعة الإسلامية، حيث لا تقر هذه الشريعة سقوط الحق أو اكتسابه بمرور الزمن، وإن كان الفقه الإسلامي قد أقر جواز منع القاضي من سماع دعوى صاحب الحق، متى أهمل المطالبة بحقه مدة معدودة، شرط أن ينكر المدعى عليه أصل الحق، ولهذا فإن القوانين العربية التي تعتمد هذا المفهوم للتقادم، تقضي (بعدم سماع الدعوى على المنكر، بعد مدة . . . .).

ويبدو أن سبب إيراد عبارة (يسقط الحق) في هذه النصوص، راجع إلى الاقتباس، أو الاستعانة بالخبرة الأجنبية، التي لم تبين هذا الاختلاف.

وقد تجاوز النظام السعودي الجديد هذه الملاحظة بأن بدأ عبارة المادة (٥٧) بـ (لا تقبل المطالبة . . .) بعد أن كانت المادة (٥٢) من النظام الملغى تقرر ان (يسقط الحق . . .)

٢ - إن القوانين الثلاثة حددت مدتين للتقادم، الأولى سنة للبدلات اليومية للإصابة ومنحة نفقات الجنازة في القانونين البحريني والعماني، ومنحة عائلة المتوفى في النظام السعودي، والثانية خمس سنوات للحقوق الأخرى، ولا اعتراض على اختيار مدة تقادم أقصر للبدلات اليومية للإصابة من مدة تقادم الحقوق الأخرى، فمعروف أن الديون الدورية المتجددة تختلف مدة تقادمها تبعاً لمدة تجدد أصل الحق (دوريته)، فكلما كانت هذه المدة قصيرة، كانت مدة التقادم قصيرة أيضاً، والعكس صحيح أيضاً.

إلا أن الذي لم يُمكن من تبيين سبب له، هو التفرقة بين تقادم منحة نفقات الجنازة ومنحة عائلة المتوفى، والحقوق التأمينية غير المتجددة الأخرى، ومنها بعض المنح، وأقربها إلى منحة الجنازة، منحة الوفاة المقررة في المادتين (٨٩) من القانون البحريني و (٥٥) من القانون العماني، حيث ينشأ الحق فيها للسبب ذاته الذي ينشأ بسببه الحق في منحة الجنازة، ومع ذلك يتقادم الحق في منحة الجنازة في هذين القانونين بسنة، بينما يتقادم الحق في منحة الوفاة بخمس سنوات!!.

٣ - تتفق القوانين الثلاثة، رغم اختلاف عباراتها، على أن بدء سريان مدة التقادم يكون من تاريخ استحقاق الحق، كما تتفق أيضاً على أن سبب التقادم هو عدم تقديم طلب لصرف الحق.

(٢) وينحو القانون الكويتي في المادة (١٠٧) منه منحى مختلفاً عن القوانين الثلاثة الأخرى، فهو لا ينظّم تقادماً مسقطاً للحقوق، بل يقضي في صدر هذه المادة بأنه (لا يجوز رفع دعوى بطلب أي من الحقوق...)، وبهذا فهو يجعل التقادم هنا سبباً مانعاً من سماع الدعوى، وليس مسقطاً للحق المطالب به.

ويقضي هذا النص بأنه (لا يجوز رفع دعوى بطلب أي من الحقوق المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون، إلا بعد مطالبة المؤسسة بها كتابة، خلال خمس سنوات من التاريخ الذي تعتبر فيه هذه الحقوق واجبة الأداء).

ولا يجوز قبول الدعوى المشار إليها في الفقرة الأولى، قبل التظلم من القرار الصادر من المؤسسة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار به، أمام لجنة يصدر بتشكيلها وقواعد الفصل في التظلم أمامها قرار من الوزير\*.

ويجب البت في الطلب أو التظلم المنصوص عليهما في هذه المادة، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه، ويعتبر انقضاء هذا الميعاد دون صدور قرار في الطلب أو التظلم، بمثابة قرار بالرفض.

ويكون الطعن في القرارات الصادرة من اللجنة المشار إليها في هذه المادة، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار صاحب الشأن بالقرار، أو انقضاء الميعاد المحدد للبت في التظلم، أيهما أسبق).

---

\* القرار رقم (٧) لسنة ١٩٧٧.

وطبقاً للمادة (١٠٩) من القانون، فإن الطعن المشار إليه بالفقرة الأخيرة من المادة (١٠٧) يكون أمام محكمة الاستئناف العليا في دائرتها المدنية والتجارية.

يستخلص مما تقدم بيانه بشأن حكم القانون الكويتي في هذه المسألة، ما يأتي:

١- إن هذا القانون، يختلف مع القوانين الثلاثة الأخرى، في أنه لا يفرق بين الحقوق التأمينية في مدة التقادم، فنص المادة (١٠٧)، كما يتضح من صريح عبارته، يسري على (أي من الحقوق المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون).

٢- إن هذا القانون، يتفق مع القوانين الأخرى في أن موعد بدء سريان التقادم هو (التاريخ الذي تعتبر فيه هذه الحقوق واجبة الأداء).

٣- إن القانون يحظر نظر الدعوى التي يقيمها المطالب بالحق، أمام محكمة الاستئناف، ما لم يكن قد تظلم تظلماً إدارياً أمام لجنة تشكل للنظر في الاعتراضات. وقد حدد النص تفصيلاً مدد الطعن أمام هذه اللجنة، والنظر فيه من قبلها، والاعتراض على قرارها الصريح أو الضمني أمام القضاء.

٤- يتضح من النص أن الخمس سنوات هي المدة التي يجب أن يقدم خلالها الطلب إلى المؤسسة، أما الدعوى فإن إقامتها تكون بعد ذلك

بفترة تعادل مجموع المدد التي استغرقها النظر في الطلب من قبل المؤسسة، وتقديم الطعن في قرارها أمام اللجنة المعنية، والنظر في هذا الطعن من قبلها، ومن ثم الإخطار بقرارها أو انقضاء مدة النظر دون صدور قرار، وأخيراً المدة المقررة لإقامة الدعوى، على النحو المفصّل في النص.

(٣) تتفق القوانين الأربعة على أن مدة التقادم تنقطع بالنسبة لجميع المستحقين إذا تقدم أحدهم بطلب الصرف في الموعد المحدد. (المواد: ٤٧/٢ من لائحة فرع المعاشات السعودية، ٤٠ بحريني، ٦٥ عماني، ١٠٧ كويتي).

ويضيف القانون الكويتي، أن يوقف سريان الميعاد، بالنسبة إلى عديمي الأهلية وناقصيها، إذا لم يوجد من ينوب عنهم قانوناً. ومقتضى ذلك أن تبدأ المدة بالسريان، اعتباراً من تاريخ زوال سبب الوقف، أي باكتمال الأهلية.

(٤) ويتفق القانون البحريني والعماني والكويتي، على اعتبار أن المطالبة بأي من هذه الحقوق، مطالبة بباقيها.



مرئيات ومقترحات





## الباب الحادي عشر

### مرثيات ومقترحات

استهدفت الدراسة في الأساس الإجابة عن التساؤل المطروح عن أوجه التماثل والاختلاف بين نظم وقوانين التأمينات الاجتماعية والتعرف من خلال ذلك على الفرص المتاحة لتقريب وتوحيد تلك النظم والقوانين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية .

وفي هذا الإطار، لا بد من القول أن هذه الدراسة، لم تتناول بالمقارنة كل نصوص القوانين الأربعة، وما أضيف إليها من تشريعات فرعية (لوائح - قرارات وزارية - ... إلخ).

فمن جهة تم تجنب هذه المقارنة عمداً، في بعض الحالات، إما لأن النصوص تعالج بعض المسائل الثانوية، التي لم ترق إلى الحد الذي يستوجب التعرض لها في هذه الدراسة، أو لأن تلك النصوص وردت في أحد القوانين، ممثلة اتجاهها خاصاً لم تشاركه فيه القوانين الأخرى .

وقد اجتهدت الدراسة في فهم وتفسير نصوص القوانين الأربعة، وفي مقارنتها ببعضها، وإبراز ما اتفقت فيه وما اختلفت بشأنه، ولا يمكن الادعاء أن الصواب كان دائماً إلى جانبها .

ومع كل هذا وذاك، فقد سعت الدراسة جاهدة لرسم (صورة واضحة المعالم) للقوانين الأربعة، تمكّن الناظر إليها من أن يتبين أوجه التماثل والاختلاف فيما بينها.

وإذا ما تحقق هذا المبتغى، فإنه من اللازم إثارة التساؤل التالي: ماذا يمكن أن يبنى على هذه الصورة التي رسمت من مرثيات ومقترحات؟

وعن هذا التساؤل، تأتي الإجابة تباعاً فيما يلي:

## الفصل الأول الارتباط بين قوانين التأمينات الاجتماعية والواقع الاقتصادي والاجتماعي

من خلال استعراض الواقع الحالي للتشريعات المنظمة للتأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، يتبين أن أربعاً منها فقط أصدرت قوانين في هذا الميدان، هي المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين ودولة الكويت وسلطنة عمان، على اختلاف - ذي دلالة - في تواريخ صدور هذه القوانين، حيث أصدرت المملكة العربية السعودية نظام التأمينات الاجتماعية الأول فيها، في العام ١٣٨٩هـ (١٩٦٩م)، ثم نقّحته وصدّرته مجدداً في العام (١٤٢١هـ ٢٠٠١م)\*، بينما أصدرت كل من مملكة البحرين ودولة الكويت قانونها سنة ١٩٧٦، وأصدرت سلطنة عمان قانونها

---

\* هكذا يبدو النظام الجديد نسخة منقّحة من النظام القديم، يعتمد الأسس الفنية ذاتها، إلا أنه طور العديد من الحقوق التأمينية للمؤمن عليهم والمستحقين عنهم نحو الأفضل، مع ملاحظة ان صياغته افتقرت الى الدقة في مواضع عديدة!!

في العام ١٩٩١ ، واخيراً جاء القانون الاماراتي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ ، ولا تزال دولة قطر تعمل على إصدار أول قانون للتأمينات فيها، ونأمل ان يتحقق ذلك قريباً .

وقد تبعت الحقيقة المتقدمة على التساؤل عن سبب إصدار دول مجلس التعاون قوانين للتأمينات الاجتماعية ولماذا تباينت تواريخ صدور هذه القوانين في هذه الدول، حيث يفصل بين تاريخ صدور أولها، وتاريخ صدور آخرها، أكثر من عقدين من الزمن؟

والإجابة عن هذه التساؤلات ، تنطلق من حقيقة علمية ، مفادها أن القاعدة القانونية -أيّاً كان مضمونها - ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالواقع الاقتصادي والاجتماعي ، إلى الحد الذي تبدو فيه أنها نتاج هذا الواقع ، لذا فإن كل دولة من دول مجلس التعاون أصدرت قانوناً للتأمينات الاجتماعية فيها، حين أفرز الواقع الاقتصادي والاجتماعي في كل منها، من المعطيات ما جعل إصدار هذا القانون أمراً ضرورياً لازماً .

وبالانتقال من العام إلى الخاص ، يمكن القول أن الحاجة إلى إصدار قانون للتأمينات الاجتماعية تصبح أمراً لازماً ، حين تغدو (قضية) انقطاع مورد عيش عدد من العاملين ، بسبب (المخاطر الاجتماعية) التي يتعرضون لها ، (مشكلة) اجتماعية واقتصادية تقتضي معالجتها تدخل الدولة باستخدام سلطتها في التشريع ، لوضع حلول لها بصيغ قانونية آمنة .

فإذا وضع في الاعتبار ، أن (علاقة العمل التابع المأجور) التي كان ظهورها السبب الرئيس لنشأة قانون العمل المعاصر ، لم تعرف بشكل واسع في دول مجلس التعاون الخليجي ، إلا مع بدء صناعة استخراج البترول فيها ، وما

أحدثته هذه الصناعة من آثار كبيرة في حياة مجتمعات هذه الدول، لذا فإن تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل هذه في دول مجلس التعاون الخليجي، بإصدارها قوانين للعمل، اقترن بنشأة هذه الصناعة، وتطور بتطورها، بعد أن أصبح تنظيم علاقة العمل بحاجة إلى تدخل تشريعي، وهو لم يصبح كذلك إلا بعد أن تزايد عدد العمال الأجورين، إلى الحد الذي جعل العناية بمشكلاتهم (قضية) تستحق عناية المسؤولين والمشرعين، ومن ذلك ضمان انتظام حصول العمال على أجورهم من العمل، لكي يتمكنوا من الإنفاق على معيشتهم ومعيشة أفراد أسرهم.

وإذا وضع في الاعتبار أيضاً، أن قانون التأمينات الاجتماعية، نشأ في (رحم) قانون العمل، نظراً للارتباط الوثيق بين الغاية من القانونين\*، لأن قانون التأمينات يسعى إلى توفير بديل للأجر، حين ينقطع بصورة مؤقتة أو دائمة.

وإذا وضع في الاعتبار كذلك، إن إقدام دول مجلس التعاون الخليجي على إصدار قوانين للتأمينات، ارتبط بظرف موضوعي خاص، لا تشاركها فيه أي من دول العالم الأخرى، ويتمثل هذا الظرف بتركيبة القوى العاملة فيها - من حيث الجنسية - حيث أن أغلبية هذه القوى على اختلاف نسبي بين الدول هي قوى عاملة غير مواطنة.

ولغرض تعزيز المقدمات السابقة، بوقائع تاريخية، يعرض الجدول الآتي بعض البيانات التي تؤكدتها:

---

\* وإن كان قد تطور بعد ذلك، إلى الحد الذي أكسبه ذاتية خاصة به، فاستقل كفرع مستقل، حيث يعد امتداد نطاقه لتغطية الفئات غير الخاضعة لقانون العمل، أهم مظاهر استقلالته.

الدولة	تاريخ صدور أول قانون عمل في القطاع الأهلي	تاريخ صدور قانون العمل النافذ	تاريخ صدور قانون التأمينات الاجتماعية
المملكة العربية السعودية	١٣٦٦/١١/٢٥ هـ ١٩٤٧ م	١٣٨٩/٩/٦ هـ ١٩٦٩ م	١٣٨٩/٩/٦ هـ ١٩٦٩ م أعيد إصداره سنة ١٤٢١ الموافق ٢٠٠١ م
مملكة البحرين	١٩٥٧/١٢/٢٨	١٩٧٦/٦/١٦	١٩٧٦/٦/٢٩
دولة الكويت	١٩٥٧/٣/١٥	١٩٦٤/٨/١	١٩٧٦/٩/٢
سلطنة عمان	قرار رئيس الوزراء رقم (١٢١) لسنة ١٩٧١	١٩٧٣/١١/١٥	١٩٩١/٧/٢
دولة قطر	١٩٦٢/٣/١٩	لا يزال نافذاً مع بعض التعديلات	—
دولة الإمارات العربية المتحدة	قانون عمل إمارة أبوظبي ١٩٦٦ قانون عمل إمارة رأس الخيمة ١٩٦٨ قبل قيام دولة الإمارات	قانون اتحادي ١٩٨٠/٤/٢٠	١٩٩٩/٢/١٦

وتؤكد بيانات هذا الجدول ، الحقائق التالية :

(١) إن دول مجلس التعاون الخليجي ، أصدرت أولى القوانين المنظمة لعلاقة العمل فيها ، بين أواخر الأربعينات (السعودية ١٩٤٧) ، وأوائل السبعينات (عمان ١٩٧١) ، وتؤكد تواريخ إصدار هذه القوانين ، الارتباط الوثيق بينها ، وبين ظهور صناعة استخراج البترول .

(٢) إن دول مجلس التعاون الخليجي - باستثناء قطر - ، طوّرت مدوناتها الخاصة بقانون العمل ، بين أواخر الستينات (السعودية ١٩٦٩) ، وأوائل الثمانينات (الإمارات ١٩٨٠) ، ولهذا التطوير علاقة مباشرة بتطور صناعة استخراج البترول فيها .

(٣) إن الفاصل الزمني بين صدور أول قانون للعمل في كل من السعودية والبحرين والكويت ، وعمان والإمارات ، وصدور قانون للتأمينات الاجتماعية فيها ، هي في حدود العقدين من الزمن ، وهي الفترة الزمنية التي تهيأت خلالها الظروف الموضوعية لإصدار هذه القوانين .

من كل ما تقدم ، يكون صحيحاً الاستنتاج بأن الدول التي استشعرت الحاجة إلى حماية مواطنيها العاملين - الذين يشكلون نسبة ملحوظة من القوى العاملة فيها - بادرت إلى إصدار قوانين للتأمينات الاجتماعية\* ، في الأوقات التي اجتمعت فيها المقومات الموضوعية للإقدام على هذه الخطوة .

---

\* دون إغفال ما سبق أن تم عرضه بشأن تطبيق عدد منها ، بعض أحكامها على غير المواطنين .

## الفصل الثاني

### مدى ملاءمة القوانين النافذة للواقع الاقتصادي والاجتماعي في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

أظهرت هذه الدراسة، أن قوانين التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، انقضت على صدورها مدد مختلفة:

فبعضها (النظام السعودي الملغى)، طوى ثلاثة عقود من الزمن من عمره، وبعضها الآخر (القانونان البحريني والكويتي)، تخطى العقد الثاني من عمره بقليل، وبعضها الأخير (القانون العماني)، لازال غضّ العود، إذ لم ينقض على صدوره سوى عقد واحد، بينما لم يتجاوز عمر القانون الاماراتي العامين .

والعلاقة بين نصوص القانون، وتقادم الزمن عليها، لا يمكن إغفالها، وهي نتاج للارتباط الذي تمت الإشارة إليه بين مضمون القاعدة القانونية، والواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي تطبق فيه. وإذا كان من المسلّم به، أن أي تغيير في هذا الواقع، يجب أن ينعكس على عموم القواعد القانونية، فإن درجة هذا الانعكاس تختلف من قانون إلى آخر، فبينما يمكن أن تستقر قواعد بعض فروع القانون سنين عديدة، فإن قواعد بعض الفروع الأخرى، لا بد أن تستجيب لهذا التغيير بسرعة أكبر، وكل ذلك رهين بدرجة تأثير التغيير في الواقع الاجتماعي والاقتصادي على قواعد كل فرع من فروع القانون.



وقانون التأمينات الاجتماعية، واحد من القوانين التي يفترض أن تتصف بقدر كبير من التطور، ليلحق مضمونها كل تغيير في الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الدولة.

ولاشك أن دول المجلس تعاملت مع هذه المسألة بقدر ملحوظ من العناية من خلال:

(١) إصدار عدد من القوانين المعدلة لقانون التأمينات النافذ فيها.

(٢) إصدار العديد من التشريعات الفرعية، (لوائح - قرارات وزارية . . إلخ) وتعديلها بشكل متواصل.

(٣) وتمثل خطوة المملكة العربية السعودية المتمثلة باصدار نظام جديد للتأمينات الاجتماعية الخطوة الأكثر تقدماً في هذا الشأن.

إلا أن قوانين التأمينات الاجتماعية في هذه الدول لم تتقدم بخطى متوازنة مع كم ونوع التغيير الكبير الذي شهدته، في واقعها الاقتصادي والاجتماعي من النواحي التالية:

**الناحية الأولى:** إن نطاق التغطية التأمينية، من حيث الأشخاص، لا يزال ساكناً، في بعض هذه الدول، عند حدود معينة، كما تقدم ذكره في مواضع سابقة، منذ فترة طويلة، ولا تزال أعداد كبيرة من الأشخاص الذين يحتاجون إلى الحماية، خارج نطاق هذه التغطية، وليس من شك في أن هذا السكون، له مبرراته التقليدية التي تساق لتبريره، منها ما

يتصل بالموقف من تكليف أصحاب المشروعات الصغيرة بأعباء الاشتراكات ، ومنها ما يتصل بالمشكلات المرتبطة بتعقيدات التعامل إدارياً ومالياً مع هذه المشروعات ، ومنها أخيراً ما يتصل بقدرات هيئات / مؤسسات التأمينات الاجتماعية ، الإدارية والفنية والمالية على توسيع دائرة نشاطها ، بحيث تمتد إلى العاملين في هذه المشروعات .

إلا أن طول الفترة الزمنية التي انقضت على تطبيق نظم التأمينات في بعض دول مجلس التعاون ، يفترض أنه أتاح فرصة كافية للتعامل مع هذه المسألة بشكل أكثر إيجابية .

**الناحية الثانية :** إن المخاطر الاجتماعية المغطاة بالتأمين أيضاً ، لم تتسع دائرتها على نحو محسوس ، ولهذا لازالت نظم التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي ، لا تغطي مخاطر هامة ، كالتأمين الصحي والمنافع العائلية والبطالة .

وليس هنا مجال مناقشة وجهات النظر المختلفة ، فيما إذا كانت عملية توسيع دائرة المخاطر المغطاة ضرورية أم لا ، إلا أن الواقع الاجتماعي والاقتصادي الحالي - يستدعي بقدر أو بأخر - ، التفكير الجاد في هذه المسألة .

**الناحية الثالثة :** إن كم ونوع الحقوق التأمينية المقررة للمؤمن عليهم استقر أيضاً فترة طويلة من الزمن ، دون نكران أن بعض الدول تدخلت - تشريعياً - لزيادة كم بعض هذه الحقوق - المعاشات بالذات - حين وجدت أن مقاديرها لم تعد تتلاءم مع الارتفاع في تكاليف المعيشة

السائدة، إلا أن هذا التدخل لم يأخذ - في الغالب - صيغة تعديل شروط استحقاق هذه الحقوق، أو طريقة حسابها، وخاصة في بعض القوانين، التي - تشدّدت - إلى حد ما، في تحديد هذه الشروط، وفي وضع قواعد حساب الحقوق التأمينية.

ولا تعني هذه الملاحظة مطالبة الجميع بأن يعطوا - أكثر - بشروط - أيسر -، لأن هذا المنطق لا يستقيم في إطار نظم التأمينات الاجتماعية، فكل نفقة في هذه النظم يجب أن يقابلها إيراد، وكل ذلك محكوم بحساب دقيق تقوم به خبرة اكتوارية، لكن هذا لا يمنع من الإشارة هنا إلى أن هذه المسألة بحاجة إلى دراسة جدية، تقيم تكاملاً بين الحقوق التأمينية وآثارها المختلفة - اجتماعياً واقتصادياً - وبالذات - وهذا هو الأهم في دول المجلس - بين كم هذه الحقوق وشروط الحصول عليها، وبين الاستثمار الأمثل للقوى العاملة الوطنية فيها.

على أنه لا بد من الإشارة هنا إلى أن نظام التأمينات الاجتماعية الجديد في المملكة العربية السعودية قد تعامل بجدية مع هذه الإشكالية، لا بل يمكن القول هنا إن ما حققه في هذا المجال يعد أبرز إيجابياته.

## الفصل الثالث

### أين تقف قوانين التأمينات الاجتماعية من بعضها؟

لأغراض التحليل العلمي، يمكن أن نقسم دول مجلس التعاون الخليجي، فيما يتعلق بنظم التأمينات الاجتماعية فيها إلى ثلاث مجموعات:

**المجموعة الأولى:** تضم كلاً من المملكة العربية السعودية ومملكة البحرين وسلطنة عمان، التي يجمع نظم التأمينات الاجتماعية فيها أكثر من جامع، على الرغم من الاختلافات في مضمون نصوص القوانين المنظمة لها، التي تمت الإشارة إليها تفصيلاً في الأجزاء السالفة من هذه الدراسة.

فالملاحظ أن القانون البحريني، كان قريباً جداً من النظام السعودي الملغي الذي سبقه بسبع سنوات، ومع كل التباين الذي يظهر بين القانونين في لغة الصياغة وشكلها، واتساعها في البحريني وإيجازها في السعودي، فإن الغالب من أحكام القانون البحريني يجد أصوله في نصوص النظام السعودي المذكور واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

كما يلاحظ أن القانون العماني اقتفى أثر القانون البحريني، مع الإشارة إلى أنه إذا كان المشرّع البحريني قد فصل الكثير من أحكام النظام السعودي عند اقتباسها، فإن المشرّع العماني عمد إلى العكس من ذلك، فأوجز بعض ما اقتبسه من نصوص القانون البحريني، بينما نقل بعضها الآخر نقلاً حرفياً.

ومثل هذا التأثير والنقل والاقتباس، لأحكام التشريع المنظم للتأمينات الاجتماعية، ليس عيباً أو نقصاً - بل بالعكس يعد من قبيل الظاهرة المألوفة في عالم التشريع، وخاصة بين الدول التي تتماثل أو تتقارب ظروفها وسياساتها الاقتصادية والاجتماعية، وهو يهيئ فرصة ملائمة لمزيد من - التقريب - بين هذه التشريعات القائمة على بناء فني متماثل، مع اختلاف لا ينكر في المضمون.

المجموعة الثانية: وتضم دولة الكويت منفردة، حيث أقامت نظام التأمينات الاجتماعية فيها - من حيث الشكل والمضمون - على منهج يختلف عن منهج الدول الثلاث الأخرى في مسائل جوهرية أهمها:

(١) إن الكويت اختارت منهج إصدار قانون واحد للتأمينات، تسري أحكامه على العاملين المدنيين في القطاع الحكومي، والعاملين في القطاعين الأهلي والنفطي ويشاركه في هذا الاتجاه القانون الإماراتي، في حين اختارت الدول الأخرى منهج تعدد قوانين التأمين والمعاشات فيها، إذ تخصص العاملين في الخدمة المدنية فيها بقانون خاص عادة.

(٢) إن نظام التأمينات الاجتماعية في الكويت، يتخطى في نطاق سريانه العاملين لدى الغير، ليغطي غيرهم، حيث يقيم نظاماً إلزامياً للتأمين عليهم - الباب الخامس من القانون - وهو ما لا نظير له في عمان، ويقابله نظام للتأمين الاختياري في البحرين والسعودية.

(٣) إن القانون الكويتي ويقترّب منه القانون الإماراتي، أكثر سخاء من القوانين الثلاثة الأخرى، في تحديده شروط استحقاق الحقوق التأمينية من قبل المؤمن عليهم أو المستحقين عنهم، وفي طريقة حسابها، وغير ذلك من الأحكام، التي أبرزها شروط استحقاق معاش الشيخوخة وطريقة حسابه واستحقاق المستحقين للمعاش في حالة وفاة المؤمن عليه، والجمع بين المعاشات، . . . إلخ.

**المجموعة الثالثة:** وتضم دولة قطر والتي لم تصدر - كما سبقت الإشارة - حتى الآن ، قانوناً للتأمينات الاجتماعية ولكن هذا لا يعني بأن دولة قطر قد أغفلت هذا الجانب الإنساني وانما تقوم برعاية مواطنيها من خلال قوانين وإجراءات إدارية أخرى ذات علاقة تستهدف تحقيق الغايات والمقاصد التي يوفرها قانون التأمين الاجتماعي .

إن ما تقدم بيانه ، يشير بوضوح إلى اختلافات بيّنة ذات دلالة ، بين نظم التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي ، اختلافات تتمثل في وجود هذه النظم وانعدام وجودها ، وفي شكل التنظيم القانوني لها ، ومضمون هذا التنظيم .

وإذا استبعدت من المناقشة مسألة وجود أو عدم وجود نظم التأمينات الاجتماعية لأنها مسألة - سيادية - تتعلق بقرار كل دولة حسب ظروفها ، وإذا قللنا من شأن الاختلافات الفنية والصياغية في النظم والقوانين المنظمة للتأمينات في هذه الدول ، فإن الاختلافات الموضوعية يختلف أمرها عن ذلك :

فبعض هذه الاختلافات قد يكون أمره هيئياً ، ومن ذلك مثلاً : الاختلاف في منح الأرملة أو الأخت منحة زواج ، أو الاختلاف في مدة تقادم منحة نفقات الجنازة ومنحة الوفاة ، إلا أن بعضها ليس كذلك ، ومنه على وجه الخصوص تحديد نطاق سريان القانون ، والموقف من العمالة غير المواطنة ، وتحديد المخاطر المغطاة بالتأمين ، وشروط استحقاق الحقوق التأمينية . . . إلخ .

وليست مسألة التقريب بين القوانين الخليجية في هذه المسائل ، مسألة - مساومة - يطلب فيها من المشرعين الاقتراب من بعضهم في نقطة - وسط - بل المسألة أعمق من ذلك بكثير ، يفترض أن تراعى فيها جملة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية .

## الفصل الرابع شكل ومضمون المشروع النموذجي الاسترشادي الموحد لنظام التأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي

في إطار عملية - التقريب - بين مستويات التأمينات الاجتماعية، عرف المجتمع الدولي أكثر من صيغة.

فمع عدم إهدار أهمية الاتفاقيات الثنائية في هذا المجال، فإن النشاط المعياري، الدولي والإقليمي العربي، كانت له أكثر من (أداة قانونية)، اتخذت شكل اتفاقية دولية أو عربية بشأن التأمينات الاجتماعية، تهدف أساساً إلى إقرار (مستويات) محددة تلتزم بها الدول التي تصادق عليها.

يضاف إلى ما تقدم، أن العديد من الإعلانات والمواثيق - الإقليمية - وخاصة على المستوى الأوروبي، تضمنت مبادئ وسياسات تتعلق بالتأمينات الاجتماعية، تلتزم بها دول - الجماعات - الإقليمية المعنية.

وحيث يجري التفكير بوضع مشروع نموذجي استرشادي لنظام التأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون، يكون اختيار (شكل) هذا المشروع أمراً في غاية الأهمية، واختيار هذا الشكل يتوقف على الإجابة عن سؤال جوهري هو: ماذا يراد من هذا المشروع النموذجي الاسترشادي؟

ويقينا أن ما يراد منه، هو غير ما يراد من اتفاقية ثنائية أو دولية، وإلا لاتجهت دول مجلس التعاون الخليجي إلى إصدار اتفاقية ملزمة للدول الأعضاء، أو اتفاقية - معيارية - على غرار اتفاقيات منظمة العمل الدولية أو العربية، كما أنه غير ما يراد من إعلانات المبادئ والمواثيق التي ترسم سياسات للدول المعنية في مجال محدد.

ويقينا أيضاً، أن ما يراد من (المشروع النموذجي الاسترشادي)، هو غير ما يراد من مشروع (قانون موحد)، تلتزم كل من الدول الأعضاء في المجلس باعتماده واحداً من قوانينها الوطنية، عبر الأجهزة الدستورية فيها.

إذن، لا يبقى إلا القول أن الغاية من هذا المشروع، هو أن يكون، (نموذجاً) تسعى الدول الأعضاء في المجلس إلى النسخ على منواله، كل حسب ظروفها وإمكاناتها بخطى قد تتقارب أو تتباعد في مدياتها.

وإن كان وضع (النموذج القانوني) معروفاً على المستوى الوطني، كما في حالة إصدار لوائح جزاءات نموذجية من قبل وزارة العمل، لكي يستفيد أصحاب العمل منها في صياغة اللوائح الخاصة بمشروعاتهم، مراعاة لافتقارهم إلى الخبرة الفنية اللازمة لإعداد مثل هذه اللوائح، فإن الغرض من المشروع النموذجي الاسترشادي لنظام التأمينات الاجتماعية لا يمكن أن يكون كذلك أبداً، لأن الخبرة الفنية متاحة لكل دولة من دول مجلس التعاون، بأكثر من صيغة وأسلوب، سواء بالاعتماد على الخبرات الذاتية لمواطنيها، أو بالاستعانة بغيرهم.



وعليه لا يمكن أن يكون القصد والغرض من إعداد هذا المشروع، إلا أن يكون (هدفاً)، تتقدم باتجاهه تشريعات الدول الأعضاء في المجلس، لكي تقترب من بعضها - في مرحلة أولى - على أمل أن تتقدم خطوة إلى الأمام باتجاه توحيدها في مرحلة لاحقة، متى تهيأت الظروف الموضوعية الملائمة لذلك.

وعليه فإنه من الضروري أن نبعد عن أذهاننا أنه من الممكن أن نعد مشروعاً يتضمن أحكاماً تفصيلية لكل الموضوعات، تسعى إلى اقتباسه جميع دول مجلس التعاون الخليجي، دون اعتراضات أو صعوبات.

ولهذا، وانطلاقاً من فكرة البدء بالضروري والممكن، فإنه يمكن اقتراح اعتماد منهج تقسيم الموضوعات التي تنظمها قوانين التأمينات الاجتماعية إلى مجموعتين:

**المجموعة الأولى:** تتضمن الموضوعات ذات الطابع التنظيمي والإجرائي، ومنها:

(١) تنظيم المرفق المسؤول عن إدارة نظام التأمينات، بما في ذلك تسميته وارتباطه الإداري وهيكله التنظيمي، ومجلس إدارته، ومديره، وشؤون موظفيه الوظيفية.

(٢) التنظيم الإداري، بما في ذلك الإجراءات الخاصة بتسجيل المؤمن عليهم لدى هيئة/ مؤسسة التأمينات، والبيانات والمعلومات والاستثمارات والجداول التي يلزم أصحاب العمل باستخدامها أو تقديمها، والمواعيد الخاصة بذلك، والجزاءات التي تفرض على المخالفين منهم.

(٣) الإجراءات الخاصة بالمطالبة بالحقوق التأمينية والوثائق والشهادات المؤيدة لذلك، وإجراءات إثبات هذه الحقوق وحمايتها وسقوطها، والاستعانة بالخبرة الطبية، والطعن في قرارات الهيئة/ المؤسسة، واللجان الطبية، والمنازعات الإدارية والقضائية بشأن كل ما يتعلق بتطبيق قوانين التأمينات .

وإذا كان قد لوحظ أثناء الدراسة، أن بعض الدول - المملكة العربية السعودية بوجه خاص - اختارت منهج الإحالة في الكثير من هذه المسائل إلى اللوائح والقرارات الوزارية، ولم تورد أحكاماً بشأنها في النظام ذاته، فإنه يجب معالجة هذه الموضوعات في المشروع النموذجي الاسترشادي معالجة عامة، بنصوص كلية مرنة، تكتفي بوضع أطر مشتركة لها، وترك التفاصيل لتعالج في كل دولة معالجة خاصة، وذلك مراعاة للاعتبارات الآتية :

(١) إن هذه الأحكام تتأثر بشكل مباشر بمجمل التنظيم الإداري والإجرائي لمرافق الدولة المختلفة، ولهذا لا يمكن أن يقام في دولة ما، مرفق يدير نظام التأمينات الاجتماعية فيها، يختلف في هيكله وتنظيمه اختلافاً كبيراً عن المرافق الأخرى فيها، كما أنه لا يمكن اعتماد أسلوب لمخاطبة المكلفين، وقبول اعتراضاتهم، يبتعد - كثيراً - في تفاصيله عما تعتمده إدارات الدولة الأخرى في هذا الشأن . فالدولة التي لا تعتمد نظام الرقابة القضائية على القرارات الإدارية، قد يكون من الصعب عليها أن تخصص القرارات الصادرة عن هيئة/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية وحدها بمثل هذه الرقابة، وهكذا بالنسبة للمسائل الأخرى .

(٢) إن تنظيم بعض هذه الموضوعات يتأثر بعوامل موضوعية، تختلف من دولة إلى أخرى، منها مثلاً: عدد المؤمن عليهم، وعدد المشروعات المغطاة بالتأمين، والرقعة الجغرافية التي تتوزع عليها، ومساحة الدولة ككل، وإمكاناتها المالية، فما تحتاج إليه دولة، قد لا يكون ضرورياً في دولة أخرى، وما تستطيع أن توفره دولة من إمكانات، قد تعجز دولة أخرى عن توفيره، مثال على ذلك ما يقرره القانون الكويتي في المادة (٤٨) بشأن فحص المؤمن عليهم المعرضين للإصابة بأحد الأمراض المهنية دورياً، وفحصهم عند انتهاء خدمتهم، لإثبات حالتهم الصحية (المادة ٤٩)، فهذان الحكمان يتوقف الأخذ بهما على عاملين أساسيين، أولهما عدد المؤمن عليهم، وثانيهما الإمكانات المتاحة للهيئة/ المؤسسة للقيام بهذا الفحص، وعليه إذا كان عدد المؤمن عليهم كبيراً فقد يكون عقبة أمام إقرار ما تقدم، وكذلك إذا كانت إمكانات الهيئة/ المؤسسة محدودة، فإنها سوف تعجز عن تنفيذه، حتى لو كان عدد المؤمن عليهم قليلاً.

**المجموعة الثانية:** تتضمن الموضوعات ذات الطابع الموضوعي، التي تكون (مضمون) نظام التأمينات الاجتماعية في الدولة، وتشمل:

(١) الأحكام الخاصة بنطاق سريان النظام على الأشخاص، وفي هذا الصدد تبرز بعض الإشكاليات في دول مجلس التعاون الخليجي، ينبغي توحيد الموقف بشأنها:

١ - تغطية العمالة غير المواطنة، ومن المرجح اعتماد منهج تغطية العمالة المواطنة - كقاعدة - وغير المواطنة - على سبيل الاستثناء - من حيث المخاطر والمزايا .

٢ - تعدد قوانين التأمينات الاجتماعية والمعاشات أو وحدتها، وفي هذا يمكن تغليب المنهج المعتمد من قبل أغلبية دول مجلس التعاون، وهو منهج تعدد هذه القوانين .

٣ - قصر التغطية بنظم التأمينات على العاملين بأجر لدى الغير، أو توسيعها لكي تستوعب غيرهم، وفي هذا قد يكون اعتماد منهج مدّ التغطية - اختيارياً - إلى غير العاملين بأجر محبباً في هذه المرحلة .

(٢) الأحكام المنظمة لتمويل التأمينات الاجتماعية، وفي هذا الشأن تبرز بعض الإشكاليات، أهمها الاختلاف في تحديد نسب الاشتراكات وطرق تقديرها، والموقف من مساهمة الموازنة العامة في تمويل التأمينات .

(٣) المخاطر المغطاة بنظام التأمينات، وفي هذا الإطار يمكن الاكتفاء في المرحلة الحالية بتغطية المخاطر الآتية :

١ - العجز غير المهني والشيخوخة والوفاة .

٢ - إصابات العمل .

٣ - المنح العائلية : وهي ما يقترح إضافته إلى المخاطر التي تغطيها قوانين التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون ، وذلك سعياً إلى تحقيق سياسة اجتماعية خليجية مشتركة تهدف إلى ترصين كيان الأسرة ، ومساعدة المؤمن عليهم ، من الشباب بوجه خاص ، على تكوين أسرة متماسكة\* .

أما المخاطر الأخرى ، فإن كلاً من التأمين الصحي وتأمين البطالة ، قد لا يبدوان ضروريين بشكل ملح في المرحلة الحالية ، فالرعاية الصحية تحققها الدولة بمستوى مقبول في أغلب دول مجلس التعاون الخليجي خارج إطار نظام التأمينات\*\* ، أما البطالة فقد لا تكون قد بلغت في مستوياتها الحد الذي يجعلها (مشكلة) تحتاج إلى معالجة تشريعية عاجلة في إطار نظام التأمينات ، ويمكن أن يكون توسيع نظام التأمينات ليشمل هذين الفرعين ، هدفاً تسعى دول مجلس التعاون الخليجي إلى تحقيقه في المستقبل .

(٤) حقوق المؤمن عليهم والمستحقين عنهم ، وفي هذا الشأن يقتضي أن يتناول المشروع النموذجي الاسترشادي تحديد ماهية هذه الحقوق وشروط استحقاق وطريقة حساب كل منها ، وفي هذا المجال لا ينكر أن

---

\* يختلف ما تم إيراده في المتن عما يقرره قرار رئيس الوزراء البحريني رقم (١٢) لسنة ١٩٧٩ ، بشأن نظام المنح العائلية . فالمنح المقررة في هذا النظام ، تتمثل في مبالغ تدفع لتكملة المعاش الشهري لإبلاغه الحد الأدنى المقرر في المادة (١٣٥) من القانون فقط ، ولا ينظم منحاً ، تعطى للمؤمن عليهم أو المستحقين الذين يتحملون أعباء اجتماعية .

\*\* أما مسألة انقطاع الأجر بسبب المرض ، فيمكن معالجتها بإعادة النظر في أحكام قوانين العمل المنظمة لحق العامل في الإجازة المرضية ، وذلك باتجاه زيادة مدتها ومقدار الأجر المدفوع عنها .

الاختلاف في القوانين الخليجية الأربعة يبلغ مديات واسعة، وهذا سوف يجعل صياغة قواعد نموذجية تنظم الأحكام الخاصة بهذه الحقوق، من أصعب العقد التي ينبغي تجاوزها.

والأمر يبدو أهون، فيما يتعلق بحقوق المستحقين، ذلك لأن التركيبة الأسرية، وحجم الأسرة في دول المجلس يتماثلان إلى أبعد الحدود، يضاف إلى ذلك أن قواعد الضبط الاجتماعي التي تحكم الأسرة (الدينية والأخلاقية على وجه خاص)، لا تختلف فيها، وهذا يفرز في الواقع جملة حقائق مشتركة، يمكن اعتمادها أساساً في صياغة الأحكام المنظمة لحقوق المؤمن عليهم، وتمتد هذه الحقائق إلى تحديد نطاق الإعالة، والعمل وغيرها.

أخيراً، فإنه يمكن أن يكون منهج صياغة القواعد القانونية الخاصة بالمجموعة الثانية أكثر تفصيلاً من قواعد المجموعة الأولى، وأن تكون غايته الأساسية خلق أساس سليم لفهم مشترك لمضامين نظام التأمينات الاجتماعية، كواحد من أهم دعائم السياسة الاجتماعية المشتركة التي تنهياً العديد من الظروف الموضوعية في دول مجلس التعاون الخليجي، لانتهاجها وتنفيذها للارتقاء بمستوى الأمان الاجتماعي لمواطنيها. كما أنه سوف ييسر عملية انتقال العمالة الخليجية للعمل في دول المجلس، حيث سيكون بمقدور مؤسسات/ هيئات التأمينات الاجتماعية في هذه الدول إن تمد نطاق التغطية التأمينية إلى العمال الذين يحملون جنسية دول الخليج، وإن تقييم نظاماً لتكامل مدد الخدمة التأمينية فيما بينها.



## صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (١) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية وبنورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر ١٩٨٣.  
«ناقد»
- العدد (٢) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية «دراسة مقارنة»، يناير ١٩٨٤.  
«ناقد»
- العدد (٣) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو ١٩٨٤.  
«ناقد»
- العدد (٤) : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير ١٩٨٥.  
«ناقد»
- العدد (٥) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي «الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي»، يوليو ١٩٨٥.  
«ناقد»
- العدد (٦) : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير، يناير ١٩٨٦.  
«ناقد»
- العدد (٧) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة «دراسات مختارة»، يونيو ١٩٨٦.  
«ناقد»



العدد (٨) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير ١٩٨٧.  
«ناقد»

العدد (٩) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج «تأخر سن الزواج  
والمهور - الفراغ - المخدرات» «الأبحاث الفائزة في المسابقة  
الثانية للبحث الاجتماعي»، مارس ١٩٨٧.  
«ناقد»

العدد (١٠) : ظاهرة المربييات الأجنبية «الأسباب والآثار»،  
أغسطس ١٩٨٧.  
«ناقد»

العدد (١١) : العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية  
- مقوماته - دوره - أبعاده، يناير ١٩٨٨.

العدد (١٢) : الحركة التعاونية في الخليج العربي «الواقع والآفاق»،  
يونيو ١٩٨٨.  
«ناقد»

العدد (١٣) : إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية،  
مايو ١٩٨٩.

العدد (١٤) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي «الأبحاث  
الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي» الجزء الثالث،  
أكتوبر ١٩٨٩.

العدد (١٥) : مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية،  
يناير ١٩٩٠.

العدد (١٦) : القيم والتحولات الاجتماعية المعاصرة «دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية»، أغسطس ١٩٩٠.

العدد (١٧) : الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل ١٩٩١.

العدد (١٨) : رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة «قضايا واتجاهات»، يناير ١٩٩٢.

العدد (١٩) : السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل ١٩٩٢.

العدد (٢٠) : أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس ١٩٩٢.

العدد (٢١) : التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير ١٩٩٣.

العدد (٢٢) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي «الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي» الجزء الرابع، يوليو ١٩٩٣.

العدد (٢٣) : واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر ١٩٩٣.

العدد (٢٤) : رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير ١٩٩٤.

العدد (٢٥) : التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة، مارس ١٩٩٤.

العدد (٢٦) : واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو ١٩٩٤.

العدد (٢٧) : التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر ١٩٩٤.

العدد (٢٨) : دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر ١٩٩٤.

العدد (٢٩) : تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس والمؤشرات، يونيو ١٩٩٥.

العدد (٣٠) : اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن وبورها في تنظيم وتنمية القوى العاملة الوطنية، ديسمبر ١٩٩٥.

العدد (٣١) : الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو ١٩٩٦.

العدد (٣٢) : نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر ١٩٩٦.

العدد (٣٣) : وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، مارس ١٩٩٧.

العدد (٥٤) : رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين،  
سبتمبر ١٩٩٧.

العدد (٣٥) : نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد  
البشرية، يونيو ١٩٩٨.

العدد (٣٦) : الأسرة والمدينة والتحول الاجتماعي بين التنمية والتحديث،  
نوفمبر ١٩٩٨.

العدد (٣٧) : كبار السن .. عطاء بلا حدود - دور للرعاية .. وبور للتواصل  
والمشاركة، مايو ١٩٩٩.

العدد (٣٨) : التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن...  
مبادئ وموجهات، سبتمبر ١٩٩٩.

العدد (٣٩) : قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع،  
نوفمبر ١٩٩٩.



رقم الإيداع بمكتب حماية حقوق المؤلف: 2002/856 م  
رقم الإيداع في إدارة المكتبات العامة: 3393 د.ع/2002 م  
رقم الناشر الدولي ISBN: 99901-30-03-5



## المكتب التنفيذي

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية  
سلسلة علمية متخصصة تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية  
بدول مجلس التعاون الخليجي

ثمن الاشتراك في العدد :

في الدول العربية : للأفراد ( ٥ , ٣ ) دينار بحريني  
للمؤسسات ( ٧ ) دنائير بحرينية  
( ١٠ دولارات أمريكية )  
( ٢٠ دولاراً أمريكياً )

في الدول الأجنبية : للأفراد ( ٥ , ٥ ) دينار بحريني  
للمؤسسات ( ١١ ) ديناراً بحرينياً  
( ١٥ دولاراً أمريكياً )  
( ٣٠ دولاراً أمريكياً )

### قسمة اشتراك

الإسم : \_\_\_\_\_  
العنوان : \_\_\_\_\_

الاشتراك المطلوب : اعتباراً من العدد ( ) ولغاية العدد ( ) بواقع ( ) نسخة

مرفق شيك مصرفي بمبلغ : \_\_\_\_\_

يكتب الشيك باسم (المكتب التنفيذي) ويرسل مع قسيمة الاشتراك إلى

المكتب التنفيذي - إدارة الشؤون الإدارية والمالية

ص . ب : ٢٦٣٠٣ - المنامة - البحرين





## هذا العدد

استهدفت هذه الدراسة في الأساس الاجابة على التساؤل المطروح عن أوجه التماثل والاختلاف بين نظم وتشريعات التأمينات الإجتماعية والتعرف من خلال ذلك على الفرص المتاحة لتقريب وتوحيد تلك النظم والتشريعات في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وبالنظر إلى اتساع وتشعب هذه النظم والتشريعات فلم تتناول الدراسة بالمقارنة كل الجزئيات التفصيلية وما أضيف إليها من تشريعات فرعية بل اكتفت بالابواب والتفريعات الرئيسية. وقد اجتهدت الدراسة في فهم وتفسير النصوص وفي مقارنتها وإبراز ما اتفقت عليه وما اختلفت بشأنه، كما سعت جاهدة لرسم صورة واضحة للاتجاهات التي تبناها المشرع الخليجي في مجال التأمينات الاجتماعية خلال العقد الماضي.