

**قانون / نظام التأمين ضد التعطل
واعانات الباحثين عن عمل الاسترشادي الموحد
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

سلسلة المطبوعات الوثائقية

مخصصة لنشر الوثائق والقرارات والسياسات والقوانين
الاسترشادية والمبادئ والأطر والنظم واللوائح النموذجية
التي يعتمدها المجلسين

- ❖ عنوان العدد: قانون/ نظام التأمين ضد التعطل واعانات
الباحثين عن عمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية.
- ❖ رقم العدد: 53
- ❖ الطبعة: الأولى (مارس - 2017م)

تصدر عن
المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل
ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
ص.ب: 26303- المنامة - مملكة البحرين
هاتف: 0097317530202 - فاكس: 0097317530753
البريد الإلكتروني: info@gcclsa.org
الموقع على شبكة الإنترنت: www.gcclsa.org

الصفحة	المحتوى
9	تقديم.....
	قانون/ نظام التأمين ضد التعطل وإعانات الباحثين عن عمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.....
13	العربية.....
15	الفصل الأول: التعاريف ونطاق التطبيق.....
	الفصل الثاني: الأجهزة القائمة على التأمين ضد التعطل/ البطالة.....
19	البطالة.....
	الفصل الثالث: إنشاء وتمويل صندوق التأمين ضد التعطل/ البطالة.....
21	البطالة.....
26	الفصل الرابع: التعويض.....
31	الفصل الخامس: الإعانة.....
34	الفصل السادس: أحكام مشتركة بشأن التعويض والإعانة..
40	الفصل السابع: التسجيل والإشراكات.....
43	الفصل الثامن: العقوبات.....
45	الفصل التاسع: أحكام متفرقة.....
	عرض موجز لأهم ملامح الإطار الاسترشادي لقانون/ نظام التأمين ضد التعطل/ البطالة في دول مجلس التعاون. المذكورة التفسيرية للقانون/ النظام الاسترشادي للتأمين ضد التعطل/ البطالة.....
47	
55	

تقديم المدير العام

تشكل قضية البطالة والتعطل عن العمل تحدياً هاماً وجوهرياً في اقتصاديات جميع المجتمعات المعاصرة، فهي القضية التي تقابل إشكاليات التشغيل والاستخدام لأغراض الحماية من العوز والفقر والفاقة، وقد ظهرت تشريعات تأمين البطالة كأحد أوجه الحماية القانونية والاقتصادية للعمالة من خطر فقدان الدخل ومصدر الرزق في هذا الصدد، الذي يشكل بدوره حاجة اجتماعية هامة للفرد في المجتمع، ومن هنا أمكن القول بأن تشريعات التأمين ضد البطالة تشكل - بالإضافة إلى النظم الأخرى التي تستهدف تشغيل المواطنين وتأمينهم ضد مخاطر الوفاة والعجز والشيخوخة - أحد أبرز السبل نحو تحقيق الأمن الاجتماعي للفرد. ولم تكن دول مجلس التعاون في معزل عن فهم وإدراك حقيقة المزايا التي تقدمها نظم وتشريعات تأمين البطالة، سواء على المستوى الوطني أم المستوى الاقليمي، كما يجدر الذكر بأن تشريعات التأمين ضد البطالة بدول المجلس لم تقتصر على تأمين البطالة بمفهومه المعروف، بل تعدى إلى شمول الحماية وتقديم الدعم إلى المنخرطين الجدد في سوق العمل من المواطنين.

فعلى المستوى الوطني فقد أصدرت عدد من دول المجلس تشريعات تتعلق بحماية العمالة الوطنية وتأمينها ضد خطر البطالة، حيث أصدرت دولة الكويت القانون رقم (19) لسنة 2000م بشأن دعم العمالة الوطنية

وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية، كما أصدرت قانون رقم (101) لسنة 2013م بشأن التأمين ضد البطالة الذي يسري على كل كويتي يعمل لدى صاحب عمل في القطاع الأهلي أو النفطي، وقد حددت هذه القوانين سبل دعم الكويتي الراغب في العمل والمنخرط حديثاً في سوق العمل، بالإضافة إلى التأمين عليهم ضد البطالة باعتباره خطراً يؤثر في مصدر رزقهم.

كذلك الأمر بالنسبة لمملكة البحرين التي أصدرت المرسوم بقانون رقم (87) لسنة 2006م بشأن التأمين ضد التعطل، والذي يستلزم تطبيق نظام التأمين ضد التعطل بما يشمل في نطاق تطبيقه جميع الموظفين والعاملين في كلا القطاعين العام والخاص، وقد منح الحق ذاته للأجنبي شريطة أن تكون إقامته مشروعة وفق قوانين المملكة. في حين تضمن القانون نفسه تنظيمياً لإعانات الباحثين الجدد عن عمل، بالتزامن مع برامج تدريبية وشروط أخرى تتعلق بالقدرة والرغبة في العمل، وقد اقتصر تنظيم إعانات الباحثين الجدد عن عمل على المواطنين البحرينيين دون سواهم.

ولم تتوان المملكة العربية السعودية عن هذا النهج الحميد، إذ أصدر مجلس الوزراء السعودي أدوات تنظيم إعانة البحث عن عمل في سنة 1432هـ (حافز) وتنظيم آخر بشأن المخصص المالي لصعوبة البحث عن عمل. وقد صدر مؤخراً نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند) بموجب المرسوم الملكي رقم (18) لسنة 1435هـ الذي اعتنت

بصياغته المؤسسة العامة للتأمين الاجتماعي بالمملكة، حيث يمثل ذلك نقلة نوعية وعنصراً مهماً في إعادة هيكلة قطاع الأعمال في المملكة، باعتبار أن التأمين ضد التعطل يعتبر أحد الاتجاهات الدولية الحديثة التي أسهمت بفعالية في التخفيف من آثار وحدة الانقطاع عن العمل في أعقاب الأزمة الاقتصادية العالمية.

وإزاء الاهتمام الوطني في عدد من دول المجلس بضرورة إصدار تشريعات تأمين ضد البطالة بدول المجلس، إيماناً بحقيقة الأهمية التي تمثلها في توفير الأمن الاجتماعي الذي ينشده العاملون، فإن دول مجلس التعاون لم تكتف عند هذا الحد، بل بدأت في التفكير في العمل المشترك في هذا الخصوص، وقد تشكل فريق عمل رفيع المستوى يترأسه سعادة وزير العمل بمملكة البحرين، ليضع تصورات ورؤى حول آلية العمل المشترك فيما يتعلق بموضوع تأمين البطالة بدول المجلس، وقد عقد فريق العمل أولى اجتماعاته في المنامة (13-14 أكتوبر 2014م) وأقر مقترحاً بالبدء في صياغة قانون استرشادي موحد للتأمين ضد البطالة ودعم الباحثين عن عمل بدول المجلس بالتعاون مع المكتب التنفيذي، وعقد الاجتماع الثاني لمناقشة المشروع في المنامة خلال الفترة (21-22) سبتمبر 2016م، ليشكل هذا القانون المزمع إصداره إطاراً إسترشادياً لمضامين قوانين ونظم التأمين ضد البطالة والتعطل، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام أصحاب المعالي وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، حيث أصدروا في اجتماعهم المنعقد في الرياض (نوفمبر

2016م) قرارا بإعتماد هذا النظام الاسترشادي الذي يتضمن تنظيماً قانونياً لأحد أهم المجموعات التشريعية المساندة التي تنظم قضايا العمل والعمالة، والتي يعمل المكتب على إصدارها مشكلاً بذلك مجموعة تشريعية استرشادية متكاملة.

لقد عمل المكتب التنفيذي - في ضوء تكليفه بإعداد هذا الإطار - إلى التعاقد مع الدكتور صلاح محمد دياب، مدير مركز الدراسات والاستشارات القانونية والدستورية في جامعة البحرين، بغرض إعداد هذا الإطار الاسترشادي، الذي نقدمه فيما يأتي من صفحات، حيث يلاحظ القارئ أن الإطار الاسترشادي قد اعتنق نزعة قانونية قوية من خلال استعراض ملامح ذلك الإطار، ليشكل في حقيقة الأمر قانوناً أو نظاماً إسترشادياً لقوانين التأمين ضد البطالة والتعطل عن العمل، كما ألحق بشرح مبسط حول ماهية ومضمون هذا الإطار وتوضيحاً للمواد القانونية التي اشتمل عليها، وينتهز المكتب التنفيذي هذه الفرصة لتقديم الشكر والتقدير للدكتور صلاح دياب على الجهود الكبيرة والعمل المتقن في إعداد هذا الإطار الاسترشادي.

د. عامر بن محمد الحجري

المدير العام

**قانون / نظام التأمين ضد التعطل واعانات الباحثين
عن عمل الاسترشادي الموحد
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

قانون/نظام

التأمين ضد التعطل/ البطالة وإعانات الباحثين عن عمل
الاسترشادي الموحد في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

الفصل الأول

التعريف ونطاق التطبيق

مادة (1)

التعريف

في تطبيق أحكام هذا القانون/النظام، تكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك:

- (1) الوزارة: وزارة العمل.
- (2) الوزير: وزير العمل.
- (3) الهيئة/المؤسسة: الهيئة/المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- (4) مجلس الإدارة: مجلس إدارة الهيئة/المؤسسة.
- (5) الحساب: حساب التأمين ضد التعطل الذي ينشأ طبقاً لحكم المادة (5) من هذا القانون.
- (6) المكتب: الجهة الإدارية التابعة للوزارة التي تتولى المهام المنصوص عليها في هذا القانون.

- (7) **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم موظفاً/عاملاً أو أكثر تسري بشأنه أحكام التأمين عن إصابات العمل، طبقاً لقانون/ نظام التقاعد المدني لموظفي الحكومة أو قانون/نظام التأمينات الاجتماعية.
- (8) **المستفيد:** المؤمن عليه أو الباحث عن العمل لأول مرة - حسب الأحوال- والذي يستحق التعويض أو الإعانة في حالة التعطل بموجب أحكام هذا القانون/النظام.
- (9) **الموظف:** كل من يعمل في إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات والأجهزة العامة التي يسري بشأنها أحكام قانون/ نظام الخدمة المدنية.
- (10) **العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل طبيعي أو معنوي وتحت إدارته وإشرافه نظير أجر ويخضع لقانون العمل الساري.
- (11) **الباحث عن العمل لأول مرة:** من لم يسبق له العمل في عمل مؤمن عليه طبقاً لأحكام هذا القانون/النظام وتتوافر في شأنه الشروط المنصوص عليها فيه.
- (12) **المؤمن عليه:** الموظف/العامل الذي تسري بشأنه أحكام هذا القانون/النظام ولو كان تحت التجربة أو تلميذاً مهنياً أو تحت التدريب.
- (13) **عمل مؤمن عليه:** العمل لدى صاحب عمل تسري بشأنه أحكام التأمين عن إصابات العمل طبقاً لقانون/نظام التقاعد لموظفي الحكومة أو قانون/نظام التأمينات الاجتماعية.

- 14) **التعويض:** المبلغ الذي يستحقه المؤمن عليه وفقاً للشروط الواردة في هذا القانون/النظام في حالة تعطله.
- 15) **مدة الاشتراك:** هي مدة اشتراك المؤمن عليه في التأمين ضد التعطل/البطالة المقرر بموجب هذا القانون/النظام.
- 16) **الإعانة:** المبلغ الذي يستحقه الباحث عن العمل لأول مرة، أو المؤمن عليه الذي لم يستكمل المدة المقررة لاستحقاق التعويض طبقاً للشروط الواردة في هذا القانون/النظام، في حالة تعطل أي منهما.
- 17) **التعطل/البطالة:** الحالة التي يكون فيها المستفيد غير قادر على الحصول على عمل مناسب رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحثه عنه.
- 18) **المتعطل:** المستفيد غير القادر على الحصول على عمل مناسب رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحثه عنه.
- 19) **الأجر:** الأجر/ المرتب الذي يتم على أساسه حساب الاشتراكات الشهرية لدى الهيئة/المؤسسة.
- 20) **السجل:** السجل المشار إليه في الفقرة (6) من المادة (10) والفقرة (أ/6) من المادة (16) من هذا القانون.
- 21) **المكتب:** المكتب التابع لوزارة العمل المعني بتسجيل المتعطلين والباحثين عن عمل لأول مرة وترشيحهم للتدريب أو للعمل ومتابعة إجراءات حصولهم على التعويض أو الإعانة.

مادة (2)

نطاق تطبيق التأمين ضد التعطل/البطالة

التأمين ضد التعطل/البطالة فرع من فروع التأمينات الاجتماعية، يكفل تقديم التعويض/ الاعانة للمستفيدين منه وفق الأحكام المحددة بموجبه، ويسري على الفئات الآتية:

1. الموظفين المدنيين العاملين لدى الحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة، الذين تشملهم أحكام التأمين عن إصابات العمل طبقاً لأحكام قانون / نظام التقاعد المدني لموظفي الحكومة.

2. عمال القطاع الأهلي الذين تشملهم أحكام التأمين عن إصابات العمل طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

3. الباحثين عن عمل لأول مرة.

ويوقف تطبيق هذا القانون/النظام على المستفيد عند بلوغه سن الستين أو تقاعده، أيهما أولاً.

الفصل الثاني
الأجهزة القائمة على التأمين ضد التعطل/البطالة

مادة (3)
اختصاصات الهيئة /المؤسسة

تتولى الهيئة/المؤسسة تطبيق أحكام هذا القانون/النظام، ويكون لوزير المالية ومجلس إدارة الهيئة/ المؤسسة ومديرها العام، في هذا الخصوص، الاختصاصات المقررة لهم بقانون/ نظام التقاعد المدني/ التأمينات الاجتماعية في شأن تطبيق أحكام هذا القانون/ النظام.

ويكون للهيئة / المؤسسة الاختصاصات الآتية:

1. تحصيل الاشتراكات المقررة بموجب أحكام هذا القانون.
2. صرف التعويض أو الإعانة.
3. استثمار أموال الحساب.
4. إدارة الحساب.
5. الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة (4) اختصاصات الوزارة

تتولى الوزارة في شأن تطبيق أحكام هذا القانون/ النظام الاختصاصات الآتية:

1. تسجيل المتعطلين.
2. تقرير وتوفير التدريب المناسب للمتعطلين.
3. تقرير استحقاق المتعطل للتعويض أو الإعانة.
4. تقرير وقف صرف التعويض أو الإعانة وتقرير سقوط الحق فيهما.
5. الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكامه.

ويصدر وزير المالية، بعد التشاور مع الوزير، قراراً بتشكيل لجنة مشتركة تضم ممثلين عن الهيئة/المؤسسة والوزارة تتولى التنسيق بين الجهتين، بشأن تنفيذ أحكام هذا القانون، ويحدد القرار القواعد المنظمة لعمل اللجنة.

الفصل الثالث

إنشاء وتمويل صندوق التأمين ضد التعطل/البطالة

مادة (5)

يضاف إلى الصناديق المنشأة بموجب قانون/نظام التأمينات الاجتماعية صندوق للتأمين ضد التعطل/البطالة المقرر بهذا القانون، يكون له حساب مستقل عن الحسابات الأخرى بالهيئة/ المؤسسة وتتكون موارده من الآتي:

1. الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها في المادة (6) من هذا القانون/النظام.
2. المبالغ الإضافية والفوائد المستحقة في حالات التأخير.
3. الهبات والإعانات - المشروطة وغير المشروطة - التي يقبلها مجلس الإدارة.
4. الأرباح الناتجة عن استثمار أصول الحساب وأي دخل آخر ينتج عن أنشطته.
5. ما تخصصه الدولة للحساب من اعتمادات.

مادة (6)
نسب الاشتراكات

تسدد اشتراكات التأمين ضد التعطل على النحو الآتي:

1. 1% من الأجر يؤديها المؤمن عليه شهرياً.
2. 1% من أجر المؤمن عليهم يؤديها صاحب العمل شهرياً.
3. 1% من أجر المؤمن عليهم تؤديها الخزنة العامة شهرياً.

وتسري في شأن الاشتراكات المشار إليها كافة الأحكام المقررة وفقاً لقانون/
نظام التأمينات الاجتماعية.

مادة (7)
القيود على المصروفات الإدارية للصندوق

1. يستخدم الصندوق لتقديم تعويضات وإعانات التعطل والوفاء بالمصروفات الإدارية طبقاً لأحكام هذا القانون/النظام.
2. لا يجوز أن تزيد المصروفات الإدارية السنوية للصندوق على 7% من الإيرادات السنوية.

مادة (8)

تدقيق حسابات الصندوق

1. يعين مجلس الإدارة فى بداية كل سنة مالية مدققاً خارجياً - أو أكثر - ذا مكانة دولية لتدقيق الحساب ويحدد المجلس مكافأته السنوية.
2. لا يجوز للهيئة إسناد أية مهام أخرى - بخلاف تدقيق الحسابات - إلى المدقق خلال فترة توليه مهمة التدقيق.
3. يتولى المدقق خلال فترة لا تجاوز ثلاثة أشهر من نهاية السنة المالية، تدقيق الحساب وإعداد تقرير بشأنه وفقاً للمعايير المحاسبية المتعارف عليها دولياً على أن يتضمن التقرير كافة البيانات والمعلومات التي توضح حقيقة المركز المالي للحساب.
4. يقدم المدقق تقريره بشأن تدقيق الحساب إلى كل من وزير المالية ومجلس الإدارة خلال ثلاثة أشهر من نهاية السنة المالية.
5. يجب على مجلس الإدارة أن ينشر فى الجريدة الرسمية وفى جريدتين يوميتين على الأقل ملخصاً لتقرير المدقق خلال شهر على الأكثر من تاريخ اعتماده من قبل مجلس الإدارة، على أن ينشر التقرير كاملاً بأي من الوسائل التي يحددها مجلس الإدارة وبما يكفل إتاحة الاطلاع عليه من قبل الكافة.

مادة (9)

فحص ومراجعة الوضع المالي للصندوق

1. يعين مجلس الإدارة خبيراً إكتوارياً أو أكثر لفحص ومراجعة الوضع المالي للصندوق مرة على الأقل كل ثلاث سنوات، وكلما اقتضت الضرورة ذلك، طبقاً لما يقدره وزير المالية أو مجلس الإدارة.
2. يجب على مجلس الإدارة أن ينشر في الجريدة الرسمية وفي جريدتين يوميتين على الأقل ملخصاً لتقرير الخبير الإكتواري خلال شهر على الأكثر من تاريخ تسليمه للهيئة، على أن ينشر التقرير كاملاً بأي من الوسائل التي يحددها مجلس الإدارة وبما يكفل إتاحة الاطلاع عليه من قبل الكافة.
3. إذا تبين من تقرير الخبير الإكتواري وجود فائض في الحساب تعين تحويل هذا الفائض إلى حساب الاحتياطي العام للصندوق، ولا يجوز التصرف فيه إلا لغرض زيادة الحد الأدنى والحد الأقصى للتعويض والإعانة - أو أي من ذلك - في ضوء مؤشر أسعار المستهلك. وتكون الزيادة في الحد الأدنى أو الحد الأقصى للتعويض والإعانة بقرار من مجلس الوزراء بناء على توصية من وزير المالية بعد موافقة مجلس الإدارة.

4. يجب على الخبير الإكتواري إذا تبين له وجود عجز في أموال الحساب أن يبين ذلك بالتفصيل وأن يحدد أسباب هذا العجز وتوصياته في هذا الشأن.

5. إذا تبين من تقرير الخبير الإكتواري وجود عجز في الحساب ولم تكف الاحتياطات والمخصصات المختلفة لتسويته، جاز لمجلس الوزراء أن يصدر قراراً بناءً على طلب من وزير المالية بتخصيص الاعتمادات اللازمة لسد هذا العجز من الميزانية العامة، أو زيادة نسب الاشتراكات المنصوص عليها في المادة (6) من هذا القانون وفقاً لما يظهره الخبير الإكتواري في تقريره بشأن أسباب العجز ومقداره.

الفصل الرابع

التعويض

مادة (10)

استحقاق التعويض

يشترط لاستحقاق المؤمن عليه التعويض أن تتوافر في شأنه الشروط الآتية:

1. ألا يكون قد استقال بمحض إرادته.
2. ألا تقل سنه عن الثامنة عشر وألا تزيد على الستين.
3. ألا يكون قد فصل من العمل لأسباب تأديبية.
4. أن يكون قد أكمل المدة المقررة لاستحقاق التعويض والمنصوص عليها في المادة (14) من هذا القانون/ النظام.
5. أن يكون قادراً على العمل.

6. أن يكون راجباً في العمل. ويعتبر المؤمن عليه راجباً في العمل إذا بادر إلى طلب قيد اسمه في السجل الذي يعده المكتب لهذا الغرض، وتردد على المكتب وفق الأوضاع والضوابط والتعليمات التي يصدر بشأنها قرار من الوزير.

7. أن يلتزم بتعليمات المكتب التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.

8. أن يلتحق بالتدريب، إذا قدر المكتب وجود ضرورة له، وأن ينتظم فيه ويجتازه بنجاح.

9. أن يكون العامل الأجنبي المتعطل مقيماً بصورة مشروعة في الدولة بغرض البحث عن عمل وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها.

مادة (11)

مقدار التعويض

يصرف التعويض شهرياً بواقع 60% من أجر المؤمن عليه على أساس معدل أجره الشهري خلال الاثني عشر شهراً السابقة على تعطله، وإذا كانت مدة التعطل تضم جزءاً من الشهر، فإن التعويض المستحق عنها يحسب على أساس يومي بتقسيم مبلغ التعويض الشهري على ثلاثين.

ويصدر بتحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للتعويض قرار من مجلس الوزراء
ويعاد النظر فيه على الأقل كل خمس سنوات في ضوء التضخم ومتغيرات
تكاليف المعيشة.

مادة (12)

بدء سريان فترة استحقاق التعويض

يستحق المؤمن عليه التعويض طبقاً لأحكام هذا القانون/ النظام اعتباراً من
اليوم الثامن من تاريخ انقضاء علاقة العمل، إذا بادر إلى طلب قيد اسمه في
السجل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انقضاء تلك العلاقة، وإلا استحق
التعويض من تاريخ تقديم الطلب بشرط أن يتم ذلك خلال ثلاثة أشهر من
تاريخ انقضاء علاقة العمل.

مادة (13)

المدة القصوى لصرف التعويض

المدة القصوى لصرف التعويض ستة أشهر متصلة أو متقطعة عن كل مرة
من مرات الاستحقاق، المنصوص عليها في المادة (14) من هذا القانون،
على ألا تزيد المدة المتقطعة عن ستة شهور خلال كل أربعة وعشرين شهراً
متصلة تبدأ من تاريخ أول صرف يتم خلال هذه المدة.

مادة (14)

مدة الاشتراك المقررة لاستحقاق التعويض والمطالبات المتكررة

1. يستحق المؤمن عليه التعويض للمرة الأولى إذا كانت مدة اشتراكه لا تقل عن اثني عشر شهراً متصلة.

2. يستحق المؤمن عليه التعويض للمرة الثانية إذا كانت مدة اشتراكه لا تقل عن ثمانية عشر شهراً خلال مدة الأربعة وعشرين شهراً التي تسبق المطالبة الثانية.

3. يستحق المؤمن عليه التعويض في أي مرة لاحقة إذا كانت مدة اشتراكه لا تقل عن ستة وثلاثين شهراً خلال مدة الثمانية وأربعين شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة.

ولأغراض هذه المادة، تعتبر المطالبة بالتعويض مرة جديدة كلما صرف للمستفيد تعويض للمدة القصوى المنصوص عليها في المادة (13) من هذا القانون.

مادة (15)

الجمع بين التعويض والمستحقات الأخرى

يكون للمتعلل الحق في الجمع بين التعويض ومستحقاته لدى صاحب العمل، ولا يجوز له الجمع بين التعويض وأية مبالغ أخرى تمنح بصفة دورية من الخزانة العامة للدولة.

الفصل الخامس الإعانة

مادة (16) استحقاق الإعانة

أ) تمنح الإعانة للباحث عن عمل لأول مرة إذا توافرت في شأنه الشروط الآتية:

1. أن يكون مواطناً.
 2. ألا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة ميلادية.
 3. ألا يزال عملاً تجارياً أو مهنياً لحسابه الخاص.
 4. أن يكون قادراً على العمل.
 5. أن يكون راغباً في العمل.
- ويعتبر الباحث عن العمل لأول مرة راغباً في العمل إذا اجتاز بنجاح التدريب المقرر له من قبل المكتب، وبإدارة بعده إلى طلب قيد اسمه في السجل الذي يعده المكتب لهذا الغرض، وتردد على المكتب وبحث بجدية عن عمل وفقاً للضوابط والتعليمات التي يصدر بشأنها قرار من الوزير.
6. أن يلتزم بتعليمات المكتب التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير.

ب) مع عدم الإخلال بأحكام المادة (18) من هذا القانون، تمنح الإعانة للمؤمن عليه الذي تقل مدة اشتراكه في التأمين ضد التعطل/البطالة عن المدة المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (14) من هذا القانون إذا توافرت في شأنه باقي الشروط المنصوص عليها في المادة (10) من هذا القانون.

مادة (17)

مقدار الإعانة

يتحدد بقرار من مجلس الوزراء مقدار الإعانة المستحقة، على أن يراعى في تحديده تفاوت المؤهلات العلمية للمستفيدين، وأن يعاد النظر فيه مرة على الأقل كل خمس سنوات في ضوء التضخم ومتغيرات تكاليف المعيشة.

وإذا كانت مدة التعطل تضم جزءاً من الشهر، فإن الإعانة المستحقة عنها تحسب على أساس يومي بتقسيم مبلغ الإعانة الشهري على ثلاثين.

مادة (18)

المدة القصوى لصرف الإعانة

المدة القصوى لصرف الإعانة ستة أشهر خلال مدة اثني عشر شهراً متصلة، سواء كان المستفيد قد تقدم خلالها بطلب أو أكثر لصرفها.

مادة (19)

بدء سريان فترة استحقاق الإعانة

يستحق المتعطل الذي تتوافر في شأنه الشروط المنصوص عليها في المادة (16) من هذا القانون الإعانة اعتباراً من اليوم الثامن لتاريخ طلب قيد اسمه في السجل، بشرط أن يتم هذا الطلب خلال ثلاثة اشهر من تاريخ استكمال مدة التدريب المقررة، إذا كان باحثاً عن العمل لأول مرة، أو ثلاثة اشهر من تاريخ انقضاء علاقة العمل إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين ضد التعطل/البطالة تقل عن المدد الواردة في المادة (14) من هذا القانون.

الفصل السادس
أحكام مشتركة بشأن التعويض والإعانة

مادة (20)
أنموذج التسجيل وتدقيق البيانات

1. يجب على المستفيد أن يقدم طلب التسجيل على الأنموذج الذي يعده المكتب لهذا الغرض ويرفق بالطلب المستندات المطلوبة. ويصدر بتحديد البيانات التي يتضمنها الأنموذج والمستندات اللازم إرفاقها بالطلب قرار من الوزير.
2. يجب على المستفيد أن يبادر إلى إخطار المكتب خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ علمه بما يلي:
 - أ- فقدان أي من شروط استحقاقه للتعويض أو الإعانة.
 - ب- أي تغيير في البيانات والمعلومات التي قدمها للمكتب.
3. يجب على صاحب العمل موافاة المكتب بما يطلبه من معلومات تتوفر لديه بشأن عمل المستفيد وأسباب انقضاء علاقة العمل.

مادة (21)

التحاق المتعطل بعمل لدى الغير

إذا التحق المتعطل بعمل لدى الغير يتقاضى عنه أجراً يقل عن مقدار التعويض أو الإعانة، أو إذا استحق معاشاً يقل عن مقدار التعويض أو الإعانة، يصرف له في الحالتين ما يعادل الفرق بين مقدار التعويض أو الإعانة المستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون/النظام وبين الأجر أو المعاش - بحسب الأحوال - وذلك للمدة الباقية من مدة استحقاق التعويض أو الإعانة.

مادة (22)

وقف صرف التعويض أو الإعانة

1. يوقف صرف التعويض إذا فقد المتعطل أياً من الشروط المنصوص عليها في البنود (6) و (7) و (8) من المادة (10) من هذا القانون/النظام.
2. يوقف صرف الإعانة إذا فقد المتعطل أياً من الشروط المنصوص عليها في البنود (5) و (6) من الفقرة (أ) من المادة (16) من هذا القانون/النظام.

3. يوقف صرف التعويض أو الإعانة من تاريخ تحقق سبب الوقف، ويعود الحق في صرف التعويض أو الإعانة بزوال سبب الوقف، ما لم يستمر الوقف مدة 24 شهراً في حالة التعويض، و12 شهراً في حالة الإعانة.

مادة (23)

سقوط الحق في التعويض أو الإعانة

يسقط الحق في صرف التعويض أو الإعانة في أي من الحالات التالية:

1. إذا لم يبادر المتعطل إلى طلب قيد اسمه لدى المكتب خلال المدة المشار إليها في المادة (19) من هذا القانون.
2. إذا قدم المتعطل مطالبة لصرف التعويض أو الإعانة عن طريق الاحتيال أو الغش.
3. إذا بلغ المتعطل سن التقاعد.
4. إذا رفض المتعطل الالتحاق بعمل، يراه المكتب مناسباً، بدون مبرر مرتين. ويسقط الحق في التعويض أو الإعانة اعتباراً من تاريخ رفضه للعمل المعروض عليه للمرة الثانية، على أن يراعى في تحديد العمل المناسب ما يلي:

- أ- قدرات ومؤهلات وخبرة المتعطل.
- ب- سن المتعطل ومدة خدمته في وظيفته السابقة ومدة تعطله عن العمل.
- ج- مقدار الأجر المقرر للعمل المعروف على المتعطل وما إذا كان مساوياً أو يزيد على مقدار التعويض أو الإعانة.
5. إذا التحق المتعطل بعمل يتقاضى عنه أجراً يجاوز مقدار التعويض أو الإعانة، ويسقط الحق في التعويض أو الإعانة اعتباراً من تاريخ التحاقه بالعمل.
6. إذا زاول المتعطل عملاً تجارياً أو مهنياً لحسابه الخاص.
7. إذا استحق المتعطل معاشاً يساوي أو يزيد على مقدار التعويض أو الإعانة، ويسقط حقه اعتباراً من تاريخ استحقاقه للمعاش.
8. إذا أصبحت إقامة العامل الأجنبي المتعطل إقامة غير مشروعة وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، أو إذا تغير سبب منحه الإقامة إلى سبب آخر غير البحث عن عمل.
9. إذا غادر العامل الأجنبي المتعطل إقليم الدولة نهائياً.

مادة (24)

مراجعة الحد الأدنى والحد الأقصى للتعويض والإعانة ونسب الاشتراكات

يراجع مجلس الإدارة الحد الأدنى والحد الأقصى للتعويض والإعانة بصفة دورية كل ثلاث سنوات وفقاً لمؤشر أسعار المستهلك وتقرير الخبير الاكتواري، ويرفع توصياته في هذا الشأن إلى الوزير مرفقاً بها تقرير الخبير الإكتواري، ولمجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير أن يصدر قراراً بشأن تعديل الحد الأدنى والحد الأقصى للتعويض والإعانة، وقراراً بشأن توفير الاعتمادات اللازمة من الميزانية العامة أو تعديل نسب الاشتراكات.

مادة (25)

قرار استحقاق التعويض أو الإعانة والتظلم منه

يتولى المكتب تقرير استحقاق التعويض والإعانة ووقف صرفهما وسقوط الحق فيهما، وذلك طبقاً لأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكامه.

وللمتعطل التظلم من قرار المكتب بشأن استحقاق التعويض أو الإعانة أو وقف صرفهما أو سقوط الحق فيهما خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ علمه بالقرار، وعلى الجهة الإدارية المختصة البت في التظلم وإخطار المتظلم

بنتيجة البت في تظلمه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديمه. وللمتظلم الطعن في القرار الصادر برفض تظلمه أمام المحكمة المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بهذا القرار، ويعتبر فوات خمسة عشر يوماً على تقديم التظلم دون تلقي المتظلم إخطاراً بشأن قرار البت في تظلمه بمثابة رفض له. ويصدر الوزير قراراً بتحديد الجهة الإدارية المختصة بالبت في التظلم وإجراءات تقديمه والبت فيه.

مادة (26)

النزاع بشأن التعويض أو الإعانة

لكل من الهيئة والمستفيد أن ينازع في مقدار التعويض أو الإعانة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ صرف أي منهما، ويسقط هذا الحق بمضي الفترة المشار إليها وذلك باستثناء حالات الخطأ المادي أو الحسابي.

الفصل السابع التسجيل والاشتراكات

مادة (27)

طلبات التسجيل في تأمين التعطل/ البطالة

على صاحب العمل الذي تستوفى في شأنه شروط تطبيق أحكام هذا القانون/ النظام، أن يتقدم إلى الهيئة/ المؤسسة العامة أو المكتب التابع لها الذي تقع منشأته في دائرته بطلب لقيده عماله في نظام تأمين التعطل وذلك في خلال أسبوعين من تاريخ تطبيق أحكام القانون/النظام عليه وفقا للنماذج والضوابط التي يصدر بها قرار من وزير المالية.

على كل صاحب عمل أن يرفق بطلبات تسجيل عماله بيانا مفصلا لأجور كل من العمال واشتراكهم الشهري على أساس الشهر الأول من التطبيق. ويلتزم بتحديث البيان المفصل للأجور المشار إليه في شهر يناير من كل سنة. وعليه أن يوافي الهيئة العامة/المؤسسة العامة أو مكتبها الواقع في دائرة نشاطه ببيانات عن كل عامل يلتحق لديه بالعمل أو تنتهي خدمته بعد ذلك، على أن يتم الإبلاغ خلال أسبوعين من ذلك على النماذج المعدة لهذا الغرض.

على الهيئة / المؤسسة العامة أن تسلم كل صاحب عمل خاضع للقانون قام بالوفاء بالتزاماته قبلها شهادة تثبت تسجيله في سجلات التأمين، تكون سارية المفعول حتى نهاية السنة الميلادية التي صدرت فيها، ويجب تجديدها سنويا.

يحدد وزير المالية بقرار منه - بعد موافقة مجلس الإدارة - شكل السجلات والدفاتر التي يلتزم صاحب العمل بإمسакها، وكذلك الملفات التي ينشئها لكل مؤمن عليه والمستندات التي تودع بها وشكل النماذج الواجب على أصحاب العمل تقديمها عنهم وعن عمالهم وبياناتها وشكل شهادات التسجيل، وعدد الصور التي تقدم من كل أنموذج ومواعيد تقديمها.

مادة (28)

حساب الاشتراكات والاعتراض عليه

تحسب الاشتراكات في التأمين على أساس البيانات الواردة في النماذج والسجلات المشار إليها وفق آخر تحديث لها. وعلى الهيئة/المؤسسة العامة إخطار صاحب العمل بقيمة الاشتراكات المحسوبة والمطلوب الوفاء بها وفقا لما تقدم بخطاب مسجل بعلم الوصول، ولصاحب العمل الاعتراض على ذلك بخطاب مسجل بعلم الوصول خلال ثلاثين يوما من تاريخ تسلمه الإخطار المشار إليه بالفقرة السابقة، وعلى الهيئة العامة أن ترد على هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ وروده إليها.

مادة (29)

مواعيد سداد الاشتراكات وفوائد التأخير

مع مراعاة أحكام هذا القانون النظام، يسري في شأن قواعد تحديد اشتراكات التأمين ضد التعطل ومواعيد دفعها والمبالغ الإضافية في حالة عدم الاشتراك في التأمين أو الاشتراك على أساس أجور غير حقيقية والمسائل المتعلقة بها و ضمانات التحصيل والصرف والمراقبة قانون/نظام التأمينات الاجتماعية بالقدر الذي يتفق مع طبيعة هذا القانون/النظام.

مادة (30)

طلب كشف الاشتراك في فرع التأمين ضد التعطل

يجوز للمؤمن عليه أن يطلب من الهيئة/المؤسسة - بدون مقابل - كشفاً بمدة اشتراكه في الحساب وأجره خلال تلك المدة.

الفصل الثامن

العقوبات

مادة (31)

العقوبات

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون/نظام آخر:

1. يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (....) ولا تجاوز (.....) كل مستفيد خالف حكم الفقرة (2) من المادة (20) من هذا القانون /النظام. وتضاعف العقوبة بحديها الأدنى والأقصى في حالة العود. وتقضي المحكمة بإلزام المحكوم عليه برد ما تسلمه من مبالغ دون وجه حق.

2. يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (....) ولا تجاوز (.....) كل من خالف حكم الفقرة (3) من المادة (20) أو حكم الفقرة (2) من المادة (34) من هذا القانون/النظام.

مادة (32)

وقف تنفيذ العقوبات المالية

لا يجوز بأي حال من الأحوال وقف تنفيذ أو تخفيف العقوبات المالية المحكوم بها بموجب أحكام هذا القانون/النظام، كما لا يجوز لأية اسباب تقديرية النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة في القانون/النظام.

مادة (33)

حصيلة الغرامات

تقوّل الغرامات المحكوم بها طبقاً لأحكام هذا القانون/النظام إلى الحساب، ويكون الصرف من حصيلتها طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بشأنها قرار من وزير المالية.

الفصل التاسع أحكام متفرقة

مادة (34) التفتيش

1. يكون لمفتشي الهيئة/المؤسسة والوزارة، كل فيما يخصه طبقاً للمادتين (3) و (4) من هذا القانون/النظام، للقيام بأعمال التفتيش والتحقق من تنفيذ أحكام هذا القانون/النظام والقرارات الصادرة تنفيذاً له سلطة دخول أماكن العمل وفروع ومكاتب أصحاب العمل وغيرها من المحال ذات الصلة والاطلاع على السجلات وطلب البيانات والمستندات والمعلومات اللازمة لتمكينهم من القيام بأعمال التفتيش.
2. يجب على أصحاب العمل عدم إعاقة المفتشين من أداء مهامهم، وأن يزودهم بالمستندات والبيانات والمعلومات الصحيحة فور طلبها.
3. يقدم المفتشون تقاريرهم إلى الهيئة/المؤسسة أو الوزارة عن المخالفات إن وجدت، لاتخاذ ما يلزم بشأنها.

4. يلتزم مفتشو المؤسسة والوزارة وموظفو هاتين الجهتين بالمحافظة على سر المهنة فيما يتعلق بالوقائع التي اطلعوا عليها بطريقة ما أثناء ممارستهم لأعمال وظيفتهم ولا يجوز لهم بحال من الأحوال أن يفشوا هذه الوقائع أو أن ينقلوها لغير الأجهزة المختصة.

مادة (35)

تزويد المكتب بالمعلومات والبيانات والإحصائيات

يجب على الهيئة/المؤسسة وأية جهة حكومية أخرى موافاة المكتب بما يطلبه من معلومات أو بيانات أو إحصائيات متوفرة لديها، لتمكين المكتب من مباشرة مهامه طبقاً لأحكام هذا القانون /النظام.

عرض موجز
لأهم ملامح الإطار الاسترشادي
لقانون/نظام التأمين ضد التعطل/ البطالة
في دول مجلس التعاون

مقدمة:

البطالة هي إحدى المشكلات الاقتصادية التي تصيب المجتمع الدولي بسبب اختلال ميزان العرض والطلب في سوق العمل، أو بمفهوم آخر زيادة تدفق الأعداد الزائدة عن الحاجة من أفراد القوى العاملة دون أن يقابل ذلك زيادة في معدل النمو الاقتصادي، ومن ثم يكون معيار البطالة معياراً مناسباً لقياس مدى كفاءة الاقتصاد القومي لمواجهة العرض في سوق العمل، فلن يرتفع معدل البطالة إذا ثبت أن اقتصاد الدولة قادر على إيجاد فرص عمل للفئات الجديدة من العاملين التي تدخل سوق العمل لأول مرة، وكذلك للفئات التي تضطر إلى ترك أعمالها ومحاولة الالتحاق بأعمال جديدة بسبب التغيرات الاقتصادية التكنولوجية والهيكلية في المؤسسات والقانون/ الأنظمة.

ويتغير معدل البطالة صعوداً وهبوطاً بحسب مدى النمو في القوى العاملة الجديدة التي تدخل إلى سوق العمل، وبحسب حجم حركة دخول وخروج العمال في مختلف الوظائف والأعمال نتيجة الظروف الاقتصادية،

وبحسب معدل النمو الاقتصادي وزيادة القوة الشرائية ومن ثم زيادة الإنتاج وخلق فرص عمل جديدة تلائم زيادة العرض في القوى العاملة.

1- أنواع البطالة:

تتنوع صور البطالة بحسب الظروف والعوامل الاقتصادية التي تؤدي إلى حدوثها ومن أهم صور البطالة الآتي:

أ. البطالة الهيكلية:

وتعني وجود خلل وتغيرات في الهيكل الاقتصادي سواء الصناعي أو المهني أو السكاني، فالتغيرات على مستوى أساليب الإنتاج بسبب التقدم التكنولوجي يمكن أن يتطلب تعديلات جذرية في طرق الصناعة والآلات المستعملة التي تحتاج بدورها إلى أيدي عاملة مدربة وهو ما قد ينجم عنه بطالة هيكلية للعمالة غير المؤهلة في ذلك القطاع.

ب. البطالة الاحتكاكية:

وتتجم هذه البطالة من التفاعلات المعتادة في سوق العمل وحرية العامل وصاحب العمل في إنهاء عقد العمل وفقاً لرغباتهم، وهو ما يفضي إلى

دخول وخروج أعداد من العمال إلى الوظائف، وبغض النظر عن العوامل الاقتصادية، فهي فترة انتظار للحصول على فرص عمل جديدة.

ج. البطالة الموسمية:

وهو نوع من البطالة يلزم بعض الأنشطة الاقتصادية التي تعمل في مواسم معينة من السنة، ولذا يتعرض العاملون في هذه القطاعات إلى التعطل في غير مواسم العمل، ويمكن الحد من هذا النوع من خلال تدريب العاملين في تلك القطاعات على أعمال أخرى يمكن ممارستها في فترات التوقف عن النشاط الموسمي.

د. البطالة الدورية:

وهو نوع من البطالة يرتبط بالتغيرات التي تحدث خلال مرحلة الانتكاس في الدورات الاقتصادية وسببه المباشر هو نقص الطلب الإجمالي على الإنتاج، وعدم توفر فرص العمل الكافية.

ويعد التخطيط الاقتصادي السليم لليد العاملة والتقدم الاقتصادي والاجتماعي وزيادة الدخل الفردي وزيادة القانون/الأنظمة والاستثمارات وسائل أساسية لعلاج مشكلة البطالة، أما التأمين ضد التعطل فهو ليس حلاً لمشكلة

البطالة وإنما وسيلة لدرء بعض الأضرار التي تنشأ من البطالة أو التخفيف من حدة أثارها.

ونتيجة لارتباط البطالة بالأحوال الاقتصادية، فهي تزيد في حالة الكساد الاقتصادي وتقل في حالة الراج، لذا يصعب التنبؤ بمعدلاتها وتقديرها من الناحية الاكتوارية على خلاف الوضع بالنسبة للمخاطر الاجتماعية الأخرى كخطر الشيخوخة والعجز والوفاة. ولهذا فإن التأمين من البطالة تديره الدولة من خلال هيئة أو مؤسسة عامة وتحدد موارده بصورة جزافية يؤخذ فيها بالجانب الأحوط، في ضوء التغيرات الاقتصادية والعملية، وقد تتحمل الدولة في بعض الأحيان العجز الذي يطرأ على موارد النظام، ويستهدف تأمين التعطل تعويض الدخل لمن يتعرض للتعطل، ويستوجب استقراراً نسبياً بالنسبة للمتقاعين من أحكامه ممن يعتمدون في حياتهم على الأجر المنظم.

لماذا الإطار الاسترشادي بشأن قانون/نظام التأمين ضد التعطل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية؟

في إطار التعاون والتكامل بين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والقانونية وغيرها، يضطلع المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية بمهامه في ترسيخ البناء المشترك للمنظومة القانونية الخليجية، والعمل على توحيدها وفق القواسم الخليجية المشتركة بين دول المجلس.

ومن بين لبنات هذا البناء المشترك إعداد مسودة قانون/ نظام استرشادي بشأن التأمين ضد التعطل، لمواجهة مشكلة التعطل والعمل على وضع الحلول المناسبة لها بما يتفق وطبيعة الظروف الواحدة التي تعيشها بلدان مجلس التعاون، وتشابه التحديات التي تواجهها هذه البلدان فضلاً عما يجمعها من وحدة اللغة والدين وتشابه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والفكرية والثقافية والعادات والتقاليد وغيرها.

ولما كان لمشكلة التعطل أثره الواضح في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية داخل دول مجلس التعاون الخليجي وانعكاساتها المتشابهة، فإن هذه المسودة تعد واحدة من النماذج المقترحة لقانون/ لنظام موحد يقضي على الثغرات والمشكلات القانونية التي يمكن أن تنشأ نتيجة تباين قوانين / أنظمة التعطل واختلافها من دولة إلى أخرى في مجلس التعاون الخليجي، هذا فضلاً عما يحققه هذا القانون/النظام من سهولة التعامل مع المشكلات الناجمة حال انتقال مواطني دول المجلس بين دول المجلس، بهدف العمل، مما يستوجب توحيد الاشتراكات والضوابط المرتبطة بالحصول على التعويضات والمساعدات الخاصة بالتعطل أو جعلها على الأقل مماثلة. كما يعد هذا القانون/النظام مكملاً أساسياً وضرورياً لما هو معمول به في مجال نظم التأمينات الاجتماعية في دول المجلس لمواجهة المخاطر الاجتماعية المرتبطة بالشيخوخة والعجز والوفاة والمرتبطة بإصابات العمل.

كما أن تناغم المنظومة التشريعية في دول المجلس وقوتها وعدالتها يقتضي توحيد القواعد القانونية وتشابهها، في مجال الحقوق والواجبات عموماً التي يتمتع بها كل مواطني دول المجلس على حد سواء، وعلى وجه الخصوص في مجال مكافحة التعطل أو البطالة ومعالجة المشكلات الناجمة عن ذلك.

ومن دراسة القوانين والأنظمة المرتبطة بالتعطل في دول المجلس، التي جرى العمل بها حتى الوقت الحالي، في كل من مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة الكويت، تبين أن القواسم المشتركة بينها كبيرة، وأنها تعمل جميعها على علاج مشكلة التعطل أو البطالة بصور شتى، وهي نماذج جديرة بالإشادة والتقدير، كما تبين أن النموذج البحريني في معالجته للمشكلة كان أشمل، فقد جاءت نصوصه لتشمل بأحكامها القطاعين العام والخاص، وتركز على آليات التعاطي مع المشكلة، فلم تقتصر على مجرد منح التعويضات أو المساعدات وإنما أبرزت أهمية التدريب ودور مكاتب العمل في تدريب وتشغيل المتعطلين، ووضعت آليات لصرف التعويضات وإدارة أموال الصندوق، لذا فقد كان هذا النموذج محل إشادة من المهتمين والمعنيين بمشكلة البطالة، وقد أخذ القانون/النظام الاسترشادي هذا بصفة أساسية بما ورد في النموذج البحريني مع الرجوع في بعض المواضع لكل من النموذجين المعمول بهما في كل من المملكة العربية السعودية ودولة الكويت.

مضمون الإطار الاسترشادي لقانون/ نظام التأمين ضد التعطل/ البطالة

يتضمن هذا الإطار تسعة فصول متتابعة يعالج الفصل الأول منها التعاريف ونطاق التطبيق ويعالج الفصل الثاني الأجهزة القائمة على التأمين ضد التعطل/البطالة، ويعالج الفصل الثالث إنشاء وتمويل صندوق التأمين ضد التعطل/البطالة، ويعالج الفصل الرابع شروط استحقاق التعويض وأحكامه، ويعالج الفصل الخامس شروط استحقاق الإعانة وأحكامها، ويعالج الفصل السادس الأحكام المشتركة بشأن التعويض والإعانة، ويعالج الفصل السابع تسجيل المتعطلين في النظام وحساب وسداد الاشتراكات، ويعالج الفصل الثامن الجزاءات الجنائية التي تتعلق بمخالفة أحكام القانون/ النظام الخاص بالتعطل، ويعالج الفصل التاسع الأحكام المتعلقة بالتفتيش لتفعيل هذا النظام وكشف المخالفات، وكذلك التعاون بين الهيئات/ المؤسسات القائمة على نظام التأمين ضد التعطل/البطالة وبين مكاتب العمل بما يضمن فاعلية النظام التأميني وتحقيقه لأهدافه.

**المذكرة التفسيرية
للقانون /النظام الاسترشادي
للتأمين ضد التعطل/ البطالة**

جاء القانون/النظام الاسترشادي في تسعة فصول وتضمن (37 مادة) خصصت المادة الأولى للتعريف بالكلمات والعبارات الواردة في القانون/النظام، أما المادة الثانية فقد حددت نطاق الخاضعين لأحكام التأمين ضد التعطل.

وقد أثر القانون/النظام أن يأخذ بالمفهوم الموسع في مجال الاستفادة من نظام التأمين ضد التعطل/البطالة ليشمل بأحكامه فئة الباحثين عن عمل لأول مرة، وفئة المتعطلين عن العمل، وفيما يخص فئة المتعطلين عن العمل فقد امتدت مظلة الحماية التأمينية لتشمل الخاضعين لأحكام التأمين ضد إصابات العمل من الفئات الآتية:

- فئة الموظفين المدنيين العاملين لدى الحكومة والأشخاص الاعتبارية العامة الخاضعين لتأمين إصابات العمل طبقاً لأحكام قانون / نظام التقاعد المدني لموظفي الحكومة.
- فئة العاملين في القطاع الأهلي الذين تشملهم أحكام التأمين عن إصابات العمل طبقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

وبهذا فقد استبعد القانون/النظام من نطاق الخضوع لتأمين التعطل/البطالة فئة العسكريين والموظفين الخاضعين لأحكام القانون العسكري لتفرد هؤلاء بأحكام وحماية خاصة في القوانين العسكرية المنطبقة عليهم.

واستبعد القانون/النظام بطبيعة الحال العاملين غير الخاضعين لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي، كفئة أفراد أسرة صاحب العمل العاملين في المنشآت الفردية طالما كان يعولهم إعالة فعلية، وفئة الخدم ومن في حكمهم، ويقصد بهم كل من يعمل داخل المنزل كالطباخ والسفري والمربيات أو خارج المنزل كالسائق الخاص والبستاني وحارس المسكن الخاص. وكذلك استبعد القانون/النظام من الخضوع للتأمين ضد التعطل/البطالة فئة البحارة غير الخاضعين لأحكام قانون/نظام العمل. وبطبيعة الحال، استبعد النظام المتقاعدين عن العمل سواء كان تقاعداً إلزامياً ببلوغ الستين عاماً أو التقاعد الاختياري دون ذلك، إذ أن مبررات تطبيق النظام على هذه الفئة يكون منتفياً.

وفي الفصل الثاني حدد القانون/النظام في المادة (3) الجهة القائمة على التأمين ضد التعطل/البطالة (الهيئة/المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية) وبين اختصاصاتها في هذا الشأن، وخول وزير المالية ومجلس إدارة الهيئة/المؤسسة والمدير العام للهيئة/للمؤسسة الاختصاصات المقررة لهم

بقانون/ نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في شأن تطبيق أحكام هذا القانون/ النظام.

كما حدد القانون/النظام في المادة (4) منه اختصاصات وزارة العمل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون/ النظام، ومنها قيامها بتسجيل المتعطلين وتقرير وتوفير التدريب المناسب للمتعطلين وتقرير استحقاق المتعطل للتعويض أو الإعانة وتقرير وقف صرف التعويض أو الإعانة وتقرير سقوط الحق فيهما، وسائر الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها في قانون/نظام التأمين ضد التعطل/البطالة والقرارات الصادرة تنفيذاً لأحكامه.

ورغبة في تضافر الجهود وتحقيق التناغم والتكامل بين الأجهزة المعنية بتطبيق وتنفيذ أحكام قانون/نظام التأمين ضد التعطل/البطالة فقد أناط القانون/النظام بوزير المالية إصدار قرار بتشكيل لجنة مشتركة تضم ممثلين عن الهيئة/المؤسسة والوزارة تتولى التنسيق بين الجهتين، بشأن تنفيذ أحكام هذا القانون، على أن يحدد القرار القواعد المنظمة لعمل اللجنة.

وفي الفصل الثالث نظم القانون/النظام صندوق التأمين ضد التعطل/البطالة وحدد موارده المالية ونسب الاشتراكات المستحقة وبين قيود الرقابة على الصرف، وقد عالجت المادة (5) نشأة صندوق التأمين ضد التعطل جنباً إلى جنب صناديق التأمين الاجتماعي الأخرى في

الهيئة/المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وجعل القانون/النظام له حساباً مستقلاً عن الحسابات الأخرى بالهيئة/ المؤسسة تتكون موارده الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها في المادة (6) من هذا القانون/النظام، ومن المبالغ الإضافية والفوائد المستحقة في حالات التأخير، ومن الهبات والإعانات - المشروطة وغير المشروطة - التي يقبلها مجلس الإدارة، ومن الأرباح الناتجة عن استثمار أصول الحساب وأي دخل آخر ينتج عن أنشطته، ومما تخصصه الدولة للحساب من اعتمادات.

وفي المادة (6) حدد القانون/النظام نسب اشتراكات التأمين ضد التعطل بصورة تكافلية بين العمال وأصحاب الأعمال والدولة استناداً إلى أن مشكلة البطالة مشكلة اجتماعية واقتصادية يتعين أن يساهم أطراف منظومة الشراكة الاجتماعية (العمال - أصحاب العمل - الحكومة) في تحمل تبعاتها وفي توفير الحلول لها، فأثارها لا تتوقف عن المتعطلين والباحثين عن العمل، وإنما تتعداهم إلى المجتمع بأسره بما تخلفه من عواقب نفسية واجتماعية واقتصادية بل وأخلاقية تنعكس على سائر جوانب المجتمع. لذا فقد أثر القانون/النظام أن تكون قيمة الاشتراك تعادل 3% شهرياً من أجر المؤمن عليه الخاضع لتأمين التعطل/البطالة، يتحمل المؤمن عليه بثلاثها (1%) وصاحب العمل بثلاثها الثاني (1%) والخزانة العامة بثلاثها الباقي(1%).

وأحال القانون/النظام في شأن الاشتراكات المشار إليها وضمائنها
تحصيلها إلى الأحكام المقررة وفقاً لقانون/ نظام التأمينات الاجتماعية.

وفي المادة (7) حدد القانون/النظام قيود الصرف من صندوق تأمين
التعطل ووضع حداً أقصى للمصروفات الإدارية حتى لا تهدر أموال
الصندوق في المصروفات الإدارية فيؤثر ذلك سلباً على قدرة الصندوق في
الوفاء بالتعويضات المستحقة للمتعطلين عن العمل وفي دفع المساعدات
للباحثين عن العمل.

ونظم القانون/النظام في المادة (8) منه عملية تدقيق حسابات
الصندوق، من خلال قيام مجلس الإدارة بتعيين مدقق خارجي- أو أكثر -
مشهود له (لهم) بالكفاءة على مستوى دولي، وذلك لتدقيق الحساب
بالصندوق، وأوجب تفرغ المدقق لهذا العمل خلال فترة توليه مهمة التدقيق،
وأوجب على المدقق إعداد تقرير بشأن حقيقة المركز المالي للحساب وفقاً
للمعايير المحاسبية المتعارف عليها دولياً، وعليه أن يقدم التقرير إلى كل من
وزير المالية ومجلس الإدارة خلال ثلاثة أشهر من نهاية السنة المالية، ويجب
أن يقوم مجلس الإدارة بنشر ملخص للتقرير في الجريدة الرسمية وفي
جريدتين يوميتين خلال شهر على الأكثر من تاريخ اعتماده من قبل مجلس
الإدارة، على أن ينشر التقرير كاملاً بأي من الوسائل التي يحددها مجلس
الإدارة وبما يكفل إتاحة الاطلاع عليه من قبل كافة تحقيقاتاً للشفافية
والمصداقية أمام الرأي العام.

وفي المادة (9) نظم القانون/النظام عملية فحص ومراجعة الوضع المالي للصندوق، وأوجب تعيين خبير اکتواري أو أكثر لفحص ومراجعة الوضع المالي للصندوق مرة على الأقل كل 3 سنوات وكلما اقتضت الضرورة ذلك بحسب ما يقدره وزير المالية أو مجلس الإدارة، ويجب نشر التقرير كما نظمت المادة (9) في إطار تقرير الخبير الاکتواري ما يجب اتباعه في حالي العجز والفائض في أموال الصندوق.

وفي الفصل الرابع حددت المادة (10) من القانون/النظام شروط استحقاق التعويض، فيتعين ألا يكون المتعطل قد استقال من عمله بمحض إرادته ولم يجبر على الاستقالة، وهو ما يعني اختياره بنفسه لحالة التعطل، كما يتعين ألا تقل سنه عن ثمانية عشر سنة وألا تزيد سنه على الستين، فقبل سن ثمانية عشر سنة يكون الإنسان في مرحلة الطفولة ولا تسمح المعاهدات والاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية بتشغيله في الأعمال الخطرة أو الضارة، ومن ثم فلا يفترض تعطله خلال تلك المرحلة، أما بعد الستين سنة فيفترض أن الشخص يتقاعد في هذه السن بحكم كبر سنه وتناقص قدرته على العمل، ومن ثم فلا يفترض خضوعه لتأمين التعطل.

أما الشرط الخاص بالألا يكون العامل قد فصل من العمل لأسباب تأديبية، فهو يواجه حالة ارتكاب العامل لخطأ جسيم أو خطأ عمدي أدى إلى فصله من العمل، ويتعين أن يقوم الدليل بوضوح على ثبوت خطأ العامل

العمدي أو الجسيم، فلا يفترض وجوده لمجرد انتهاء علاقة العمل وتباري كل طرف في الصاق سبب الانهاء بالطرف الآخر.

ويشترط كذلك أن يكون المتعطل قد أكمل المدة المقررة لاستحقاق التعويض والمنصوص عليها في المادة (14) من القانون/النظام، ويجب كذلك أن يكون لائقاً من الناحية الصحية للعمل فلا يكون مريضاً أو به عجز يمنعه من أداء العمل، وأن يكون راغباً في العمل ويتحقق شرط الرغبة من خلال تسجيله في المكتب التابع لوزارة العمل وتردده عليه وفق الأوضاع والضوابط والتعليمات التي يصدر بشأنها قرار من وزير العمل.

ويشترط كذلك تقييد المتعطل بالتعليمات الواردة في قرار وزير العمل، والتحاقه بالتدريب الذي يعرضه عليه المكتب وانتظامه فيه.

وفضلاً عما سبق فإن العامل الأجنبي لكي يستحق التعويض يجب أن تكون إقامته مشروعة وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، ولذا فمخالفته لشروط الإقامة تحجب عنه تعويض التعطل.

وفي المادة (11) حدد القانون/النظام قيمة التعويض الشهري بواقع 60% من أجر المؤمن عليه على أساس معدل أجره الشهري خلال الاثني عشر شهراً السابقة على تعطله، وإذا كانت مدة التعطل تضم جزءاً من

الشهر، فإن التعويض المستحق عنها يحسب على أساس يومي بتقسيم مبلغ التعويض الشهري على ثلاثين.

وفي إطار التفاوت في الأجور، ورغبة في تقريب الفوارق بين التعويضات المدفوعة للمتطلين تحقيقاً للعدالة الاجتماعية من ناحية وعدم إرهاب الصندوق بدفع تعويضات ضخمة تتجاوز مفهوم الحماية الاجتماعية فقد أحال القانون/النظام في تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للتعويض إلى قرار يصدره مجلس الوزراء في هذا الشأن ويعاد النظر فيه على الأقل كل خمس سنوات في ضوء التضخم ومتغيرات تكاليف المعيشة.

وفي المادة (12) حدد القانون/النظام موعد بدء سريان فترة استحقاق التعويض وفي المادة (13) وضع القانون/النظام حداً أقصى لمدة صرف التعويض قدره 6 أشهر متصلة أو متقطعة عن كل مرة من مرات الاستحقاق، ومدة الستة أشهر المتقطعة يجب أن تتم خلال فترة لا تجاوز 24 شهراً من تاريخ أول صرف.

وفي المادة (14) حدد القانون/النظام مدة الاشتراك المقررة لاستحقاق التعويض والمطالبات المتكررة، وراعى التدرج في زيادة مدة الاشتراك في حال الاستحقاقات اللاحقة للتعويض فقد نص البند الأول منها على استحقاق المؤمن عليه التعويض للمرة الأولى إذا كانت مدة اشتراكه لا تقل عن اثني عشر شهراً متصلة. ويستحق المؤمن عليه التعويض للمرة الثانية إذا كانت

مدة اشتراكه لا تقل عن ثمانية عشر شهراً خلال مدة الأربعة وعشرين شهراً التي تسبق المطالبة الثانية. ويستحق المؤمن عليه التعويض في أي مرة لاحقة إذا كانت مدة اشتراكه لا تقل عن ستة وثلاثين شهراً خلال مدة الثمانية وأربعين شهراً التي تسبق المطالبة الأخيرة.

ولأغراض هذه المادة، تعتبر المطالبة بالتعويض مرة جديدة كلما صرف للمستفيد تعويض للمدة القصوى المنصوص عليها في المادة (13) من هذا القانون.

وفي المادة (15) حظر القانون/النظام الجمع بين التعويض والمبالغ الأخرى التي تمنح بصفة دورية من الخزنة العامة للدولة.

وفي الفصل الخامس نظم القانون/النظام ضوابط صرف الإعانة للباحثين عن عمل لأول مرة ممن لم يسبق لهم العمل والاشتراك في تأمين التعطل، وقد اشترط القانون/النظام في المادة (16) منه لاستحقاق الإعانة أن تتوافر في طالب الإعانة الشروط الآتية:

1. أن يكون مواطناً ينتمي بجنسيته إلى واحدة من دول مجلس التعاون الخليجي، فلا يتصور صرف الإعانة لغير المواطنين.

2. ألا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة ميلادية.

3. ألا يزاول عملاً تجارياً أو مهنيًا لحسابه الخاص.

4. أن يكون قادراً على العمل.

5. أن يكون راغباً في العمل.

ويعتبر الباحث عن العمل لأول مرة راغباً في العمل إذا اجتاز بنجاح التدريب المقرر له من قبل المكتب، وبإدارة بعده إلى طلب قيد اسمه في السجل الذي يعده المكتب لهذا الغرض، وتردد على المكتب وبحث بجدية عن عمل وفقاً للضوابط والتعليمات التي يصدر بشأنها قرار من الوزير.

6. أن يلتزم بتعليمات المكتب التي يصدر بتحديداتها قرار من الوزير.

ويكون لمن اشترك في تأمين التعطل ولكن لمدة تقل عن المدة المطلوبة لاستحقاق تعويض التعطل أو البطالة أن يستفيد من الاعانة إذا توافرت بشأنه بقية الشروط المطلوبة لاستحقاق تعويض التعطل/ البطالة.

وقد أحال القانون/النظام في المادة (17) منه في تحديد مقدار الاعانة المستحقة إلى صدور قرار من مجلس الوزراء، على أن يراعى في تحديده تفاوت المؤهلات العلمية للمستفيدين، فتكون بمقدار أكبر لحملة المؤهلات

العليا وأقل بالنسبة لغيرهم، وأن يعاد النظر في هذا المقدار على الأقل كل خمس سنوات في ضوء التضخم ومتغيرات تكاليف المعيشة.

وفي المادة (18) تحددت المدة القصوى لصرف الإعانة بستة أشهر كحد أقصى يتم صرفها خلال مدة أقصاها اثني عشر شهراً متصلة، سواء كان المستفيد قد تقدم خلالها بطلب أو أكثر لصرفها خلال مدة الاثني عشر شهراً سالفه الذكر.

وتحدد المادة (19) من القانون/النظام بدء سريان فترة استحقاق الإعانة وهو اليوم الثامن لتاريخ طلب قيد اسمه في السجل، بشرط أن يتم هذا الطلب خلال ثلاثة اشهر من تاريخ استكمال مدة التدريب المقررة إذا كان باحثاً عن العمل لأول مرة، أو من تاريخ انقضاء علاقة العمل إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين ضد التعطل تقل عن المدة المنصوص عليها في الفقرة (1) من المادة (14) من هذا القانون.

وقد نظم القانون/النظام في الفصل السادس منه الأحكام المشتركة بشأن التعويض والإعانة فقد أوجبت المادة (20) من القانون/النظام على المستفيد سواء كان متعطلاً عن العمل أو باحثاً عن العمل لأول مرة أن يقدم طلب التسجيل على الأنموذج الذي يعده المكتب لهذا الغرض ويرفق بالطلب المستندات المطلوبة. وإحال القانون/النظام في تفاصيل البيانات التي

يتضمنها الأنموذج والمستندات اللازم إرفاقها إلى قرار يصدر في هذا الشأن من وزير العمل.

كما أوجبت على المستفيد أن يبادر إلى إخطار المكتب خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ علمه بفقدانه أي من شروط استحقاقه للتعويض أو الإعانة، وبأي تغيير في البيانات والمعلومات التي قدمها للمكتب. كما أوجبت المادة (20) على صاحب العمل موافاة المكتب بما يطلبه من معلومات تتوفر لديه بشأن عمل المستفيد وأسباب انقضاء علاقة العمل.

وفي المادة (21) عالج القانون/النظام حالة التحاق المتعطل بعمل لدى الغير بأجر يقل عن مقدار التعويض أو الإعانة، وكذلك حالة استحقاقه لمعاش يقل عن مقدار التعويض أو الإعانة إذ يصرف له في الحالتين ما يعادل الفرق بين مقدار التعويض أو الإعانة المستحقة طبقاً لأحكام هذا القانون/النظام وبين الأجر أو المعاش - بحسب الأحوال - وذلك للمدة الباقية من مدة استحقاق التعويض أو الإعانة.

ونظمت المادة (22) من القانون/النظام حالات وقف صرف التعويض أو الإعانة إذ يجري وقف صرف التعويض في الحالات الآتية:

1. إذا فقد المتعطل شرط الرغبة في العمل، فلم يتردد على المكتب وفق الأوضاع والضوابط والتعليمات التي يصدر بشأنها قرار من الوزير.

2. إذا لم يلتزم بتعليمات المكتب وفق القرار الذي يصدره وزير العمل.

3. إذا رفض الالتحاق بالتدريب الذي قدر المكتب أهميته وضرورته بالنسبة للمتعمل، أو التحق بالتدريب ولكنه لم ينتظم فيه ولم يجتازه بنجاح.

ويوقف صرف الإعانة في الحالات الآتية:

1. إذا فقد المتعمل شرط الرغبة في العمل، فلم يتردد على المكتب وفق الأوضاع والضوابط والتعليمات التي يصدر بشأنها قرار من الوزير.

2. إذا لم يلتزم المتعمل بتعليمات المكتب وفق الضوابط التي يصدر بها قرار من وزير العمل.

3. إذا لم توقف المتعمل عن البحث عن عمل وفق الضوابط والتعليمات الصادرة بقرار من وزير العمل، فالإعانة تصرف لباحث عن عمل وليس مجرد متعمل لا رغبة له في الالتحاق بعمل.

ويوقف صرف التعويض أو الإعانة من تاريخ تحقق سبب الوقف، ويعود الحق في صرف التعويض أو الإعانة بزوال سبب الوقف، ما لم

يستمر لمدة تجاوز المدة الباقية من مدة الاستحقاق المقررة بموجب أحكام أي من المادتين (13) و (18) من القانون/النظام، بحسب الأحوال.

كما نظمت المادة (23) من القانون/النظام حالات سقوط الحق في التعويض أو الإعانة، ففضت بسقوط الحق في التعويض أو الإعانة إذا توافرت أي من الحالات التالية:

1. إذا لم يبادر المتعطل إلى طلب قيد اسمه لدى المكتب خلال ثلاثة أشهر من تاريخ استكمال مدة التدريب المقررة، إذا كان باحثاً عن العمل لأول مرة، أو لم يبادر إلى طلب قيد اسمه لدى المكتب خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انقضاء علاقة العمل (سواء كان مستحقاً لتعويض أو مستحقاً لإعانة لعدم استيفاء شرط مدة الاشتراك في شأنه).

2. إذا قدم المتعطل مطالبة لصرف التعويض أو الإعانة عن طريق الاحتيال أو الغش.

3. إذا بلغ المتعطل سن التقاعد، بحكم أن التأمين ضد التعطل/البطالة لا يستفيد منه من هم فوق سن التقاعد، لاختلال شرط القدرة على العمل في شأنهم، وهو شرط لازم لاستحقاق التعويض.

4. إذا رفض المتعطل الالتحاق بعمل، يراه المكتب مناسباً، بدون مبرر مرتين. ويسقط الحق في التعويض أو الإعانة اعتباراً من تاريخ رفضه للعمل المعروض عليه للمرة الثانية، على أن يراعى في تحديد العمل المناسب ما يلي:

أ- قدرات المتعطل ومؤهلاته وخبراته.

ب- سن المتعطل ومدة خدمته في وظيفته السابقة ومدة تعطله عن العمل.

ج- مقدار الأجر المقرر للعمل المعروض على المتعطل وما إذا كان مساوياً أو يزيد على مقدار التعويض أو الإعانة.

5. إذا التحق المتعطل بعمل يتقاضى عنه أجراً يجاوز مقدار التعويض أو الإعانة، ويسقط الحق في التعويض أو الإعانة اعتباراً من تاريخ التحاقه بالعمل.

6. إذا زاول المتعطل عملاً تجارياً أو مهنياً لحسابه الخاص.

7. إذا استحق المتعطل معاشاً يساوي أو يزيد على مقدار التعويض أو الإعانة، ويسقط حقه اعتباراً من تاريخ استحقاقه للمعاش.

8. إذا أصبحت إقامة العامل الأجنبي المتعطل إقامة غير مشروعة وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، أو إذا تغير سبب منحه الإقامة إلى سبب آخر غير البحث عن عمل.

9. إذا غادر العامل الأجنبي المتعطل اقليم الدولة بصورة نهائية.

ومراعاة للتضخم وارتفاع نفقات المعيشة المتزايد فقد وضع القانون/النظام في المادة (24) آليات لمراجعة الحد الأدنى والحد الأقصى للتعويض والإعانة ونسب الاشتراكات ودعم صندوق التعطل من الميزانية العامة للدولة.

كما أنط القانون/النظام في المادة (25) منه بالمكتب التابع لوزارة العمل تقرير مدى استحقاق المتعطل من عدمه للتعويض أو الإعانة ووقف صرفهما وسقوط الحق فيهما، وذلك في ضوء أحكام القانون والقرارات الوزارية الصادرة في هذا الشأن، كما نظم في المادة ذاتها آلية محددة أمام المتعطل للتظلم من هذه القرارات وخول لوزير العمل إصدار قرار بتحديد الجهة الإدارية المختصة للبت في التظلم وآلية الطعن على ذلك أمام القضاء ونظم مواعيد هذه الإجراءات، وذلك تحقيقاً للعدالة وحصول الفرد على حقوقه وفق الطرق الإدارية والقضائية.

وفي المادة (26) أجاز القانون/النظام لكل من الهيئة والمستفيد أن ينازع في مقدار التعويض أو الإعانة، وذلك خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ صرف أي منهما، ما لم يتعلق الأمر بخطأ مادي أو حسابي فيمكن تصحيحه دون التقيد بالمدة المشار إليها.

وفي الفصل السابع نظم القانون/النظام الاسترشادي عمليتي التسجيل ودفع الاشتراكات في تأمين التعطل/البطالة، فالمادة (27) منه توجب على صاحب العمل الذي تستوفى في شأنه شروط تطبيق أحكام هذا القانون/النظام، أن يتقدم إلى الهيئة/ المؤسسة العامة بطلب لقيود عماله في نظام تأمين التعطل، وذلك في خلال أسبوعين من تاريخ تطبيق أحكام القانون/النظام عليه وفقا للنماذج الصادرة في هذا الشأن، وأن يرفق بطلبات تسجيل عماله بيانا مفصلا لأجور كل من العمال واشتراكهم الشهري على أساس الشهر الأول من التطبيق. ويلتزم بتحديث البيان المفصل للأجور المشار إليه في شهر يناير من كل سنة. وعليه أن يوافي الهيئة العامة/المؤسسة العامة أو مكتبها الواقع في دائرة نشاطه ببيانات عن كل عامل يلتحق لديه بالعمل أو تنتهي خدمته بعد ذلك، على أن يتم الإبلاغ خلال أسبوعين من ذلك على النماذج المعدة لهذا الغرض.

ويتعين على الهيئة/المؤسسة العامة أن تسلم كل صاحب عمل خاضع للقانون/للنظام قام بالوفاء بالتزاماته قبلها شهادة تثبت تسجيله في سجلات

التأمين، تكون سارية المفعول حتى نهاية السنة الميلادية التي صدرت فيها، ويجب تجديدها سنويا، مراعاة للتغيرات التي تطرأ على حالة العمال وأوضاعهم.

وقد خولت المادة سالفه الذكر وزير المالية في إصدار قرار- بعد موافقة مجلس الإدارة - يحدد شكل السجلات والدفاتر التي يلتزم صاحب العمل بإمسакها، وكذلك الملفات التي يتعين عليه انشاؤها لكل مؤمن عليه والمستندات التي تودع بها وشكل النماذج الواجب على أصحاب العمل تقديمها عنهم وعن عمالهم وبياناتها وشكل شهادات التسجيل وعدد الصور التي تقدم من كل أنموذج ومواعيد تقديمها.

أما المادة (28) من القانون/النظام فقد جعلت البيانات الواردة في النماذج والسجلات المشار إليها وفق آخر تحديث لها هي الأساس الذي تستند إليه الهيئة/المؤسسة العامة في حساب الاشتراكات المستحقة على صاحب العمل في التأمين ضد التعطل/البطالة كما حددت المادة ذاتها آلية اعتراض صاحب العمل على الحساب ورد الهيئة الإيجابي أو السلبي على الاعتراض والمواعيد المحددة لذلك.

وفي المادة (29) أحال القانون/النظام إلى الأخذ بأحكام قانون/نظام التأمينات الاجتماعية بالقدر الذي يتفق مع طبيعة قانون/نظام التأمين ضد

التعطل/ البطالة وذلك فيما لم يرد فيه نص في هذا الأخير في شأن قواعد تحديد اشتراكات التأمين ضد التعطل ومواعيد دفعها والمبالغ الإضافية في حالة عدم الاشتراك في التأمين أو الاشتراك على أساس أجور غير حقيقية والمسائل المتعلقة بها وضمانات التحصيل والصرف والمراقبة.

وفي الفصل الثامن وتفعيلاً لأحكام قانون/نظام التأمين ضد التعطل/البطالة ولضمان حسن تطبيقه وعدم التحايل على أحكامه تقرر المادة (31) من القانون/النظام عقوبات جنائية ذات طابع مالي على المخالفات التي تقع لأحكامه، مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون/نظام آخر، ووفقاً للمادة (32) من القانون/النظام لا يجوز لأية أضرار أو ظروف مخففة وقف تنفيذ العقوبات المالية المحكوم بها وفقاً لأحكام هذا القانون، كما لا يجوز لأسباب مخففة تقديرية النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة في القانون/النظام، ودعمًا لصندوق التأمين ضد التعطل تقضي المادة (33) من القانون/النظام بأيلولة حصيلة الغرامات المحكوم بها طبقاً لأحكام هذا القانون/النظام إلى الحساب، ويكون الصرف من حصيلتها طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بشأنها قرار من وزير المالية.

وتجدر الإشارة إلى النظام الاسترشادي لم يضع حداً أدنى أو أعلى لتلك العقوبات، تاركاً تقديراتها لكل دولة بحسب ما تراه مناسباً وبما يتفق مع سياساتها التشريعية.

وفي الفصل التاسع والأخير أورد القانون/النظام الاسترشادي في المادة (34) منه تنظيماً لأعمال التفتيش على أماكن العمل للتحقق من تطبيق أحكام قانون/نظام التأمين ضد التعطل/البطالة، ويرجع فيما لم يرد بشأنه نص في هذا الخصوص إلى الأحكام العامة الواردة في قانون/نظام التقاعد المدني لموظفي الحكومة وقانون/نظام التأمين الاجتماعي. كما أوجب في المادة (35) على الهيئة/المؤسسة وعلى الجهات الحكومية موافاة المكتب بما يطلبه من معلومات لتمكينه من أداء مهامه.

* * *

صدر من
سلسلة المطبوعات الوثائقية

العدد (1): مبادئ وأهداف السياسات العمالية والاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس 1987. ((نافد))

العدد (2): المبادئ الأساسية للخدمات الاجتماعية العمالية بالدول العربية الخليجية - 1987. ((نافد))

العدد (3): المبادئ العامة لسياسة عربية خليجية مشتركة لرعاية الطفولة - مايو 1987. ((نافد))

العدد (4): الإطار العام لإعداد الدراسات الإحصائية العمالية في الدول العربية الخليجية - يونيو 1987. ((نافد))

العدد (5): اللوائح النموذجية لدور الرعاية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - فبراير 1988. ((نافد))

العدد (6): اللائحة النموذجية لمراكز التنمية الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - مارس 1988. ((نافد))

العدد (7): المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المتماثلة في قوانين وأنظمة العمل بالدول العربية الخليجية – أبريل 1988.
(نافذ)

العدد (8): Principles and Objectives of Labour and Social Policies and Internal Rules and Regulations – August 1988.

العدد (9): برنامج العمل المستقبلي لتطوير إحصاءات العمل بالدول العربية الخليجية – مارس 1990.
(نافذ)

العدد(10): الدليل العربي الخليجي الموحد للتصنيف والتوصيف المهني (مقدمة الدليل وإجراءات التطبيق والتطوير)-
مارس 1990 .
(نافذ)

العدد(11): الإطار العام للبرامج والأنشطة التدريبية المشتركة للكوادر الفنية العاملة في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية – مارس 1990.
(نافذ)

العدد (12): المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية - الدورة التأسيسية- الدورة العاشرة 1398-1410 هـ/1978 - 1990 م- (عدد خاص) يوليو 1990. ((نافذ))

العدد (13): مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية والإطار العام لتطوير التعليم والتدريب في مجال السلامة والصحة المهنية - أكتوبر 1993. ((نافذ))

العدد(14): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية- أكتوبر 1993. ((نافذ))

العدد(15): مبادئ وأسس السياسة الخليجية المشتركة في مجال التدريب المهني - أكتوبر 1993. ((نافذ))

العدد (16): الخطة الخمسية الأولى للبحوث العمالية والاجتماعية- يناير 1994.

العدد(17): الإطار العام لبرنامج الزيارات الاستطلاعية للمسؤولين
والعاملين في المجالات العمالية والاجتماعية - مارس
1994.

العدد (18): الإعلان الإعلامي العربي الخليجي للتنشئة الاجتماعية
- مايو 1997. ((نافد))

العدد(19): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة
لرعاية الطفولة (المعدلة) - مايو 1997.

العدد(20): الإطار العام لرصد ودراسة الظواهر والمشكلات
الاجتماعية - يونيو 1997.

العدد(21): الإطار العام للمفاهيم والأسس والضوابط النموذجية
لزيادة معدلات إنتاجية العمل - يوليو 1997.

العدد(22): الاستمارة الإحصائية النموذجية الموحدة لمسوح القوى
العاملة بالعينة - أغسطس 1997.

العدد(23): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف وتسهيل
انتقال العمالة الوطنية بين دول مجلس التعاون لدول
الخليج العربية - أغسطس 1998.

العدد(24): القرارات التنفيذية النموذجية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (عدد خاص) - سبتمبر 1998.

العدد(25): الدليل العربي الخليجي الموحد لمصطلحات التأمينات الاجتماعية - يونيو 1999.

العدد(26): المبادئ العامة للسياسة العربية الخليجية المشتركة لرعاية ومشاركة كبار السن - أكتوبر 1999.

العدد(27): قانون / نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومذكرته الإيضاحية - أكتوبر 1999.

العدد(28): إطار ومعايير تكريم شركات ومؤسسات القطاع الخاص المتميزة في مجال إحلال وتوطين الوظائف على مستوى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - أكتوبر 1999.

العدد(29): المجموعة الكاملة لقرارات مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الدورة الاستثنائية - الدورة السادسة عشرة - نوفمبر 1999م.

العدد(30): الإطار الاسترشادي للمنشآت الصغيرة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - سبتمبر 2006م.

العدد(31): برامج العمل الخاصة بزيادة فرص توظيف العمالة الوطنية بدول مجلس التعاون - سبتمبر 2006م.

العدد(32): الإطار العام لنظم وسياسات الأجور وحوافز التوظيف في القطاع الخاص في دول المجلس - سبتمبر 2006م.

العدد(33): الإطار العام للأسس والمنطلقات الموحدة للتوجيه والإرشاد المهني في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية _ أكتوبر 2006م.

العدد(34): اللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون (المعدلة)، ابريل 2007م.

العدد(35): اللائحة الاسترشادية بشأن تسهيل استخدام الأشخاص المعوقين لوسائل النقل والمواصلات العامة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - مارس 2007م.

العدد(36): مبادئ السياسة العربية الخليجية المشتركة للسلامة والصحة المهنية (المعدلة)، يوليو 2007م.

العدد(37): القانون الاسترشادي الموحد للأحكام المتعلقة بتنظيم عمل عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون، سبتمبر 2008م.

العدد(38): النظام الاسترشادي الموحد للتأمينات الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر 2008م.

العدد(39): الإطار العام للزيارات الاستطلاعية للمسؤولين والعاملين في المجال الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مارس 2009م.

العدد(40): الإطار العام للمهرجان المسرحي للأشخاص ذوي الإعاقة بدول مجلس التعاون، مارس 2009م.

العدد(41): القرارات التنفيذية لللائحة الاسترشادية الموحدة للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (المعدلة)، سبتمبر 2009م.

العدد(42): اللائحة النموذجية الاسترشادية بشأن تنظيم استخدام العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يونيو 2010م.

العدد(43): الإطار العام للمهرجان الخليجي للعمل الاجتماعي،
سبتمبر 2010م.

العدد(44): القرارات التنفيذية النموذجية للائحة الاسترشادية الموحدة
للسلامة والصحة المهنية بدول مجلس التعاون لدول
الخليج العربية (المرحلة الثانية)، يناير 2011م.

العدد(45): قانون/ نظام العمل الاسترشادي الموحد بدول مجلس
التعاون لدول الخليج العربية (المعدل)، يناير 2011م.

العدد(46): الإطار العام لتكريم المشروعات الرائدة في مجال العمل
الاجتماعي ومعاييره في القطاعين الأهلي التطوعي
والتجاري الخاص على مستوى دول مجلس التعاون،
سبتمبر 2011م.

العدد (47): اللائحة النموذجية الاسترشادية للوكالات الأهلية
لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير بدول
مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر 2011م.

العدد (48): اللائحة النموذجية الاسترشادية لتفتيش العمل بدول
مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومذكرتها
الايضاحية، مارس 2014م.

العدد (49): الدليل الاسترشادي لمدونة السلوك الأخلاقية والمهنية لمفتشي العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أبريل 2014م.

العدد (50): الاستراتيجية التعاونية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فبراير 2014م.

العدد (51): الإطار العام لتكريم المشروعات الرائدة في مجالات العمل الاجتماعي ومعاييره في القطاعين الأهلي التطوعي والتجاري الخاص على مستوى دول مجلس التعاون (المعدل)، يونيو 2014م.

العدد (52): الإطار الاسترشادي لإنشاء مرصد اجتماعي في دول مجلس التعاون الخليجي، يوليو 2014م.

* * *

رقم الإيداع في المكتبة العامة

2018 / د.ع /

رقم الناشر الدولي

.....