مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: أحكام التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 (دراسة مقارنة)
اسم الكاتب: حمد عبدالله الحوسني، صالح أحمد اللهيبي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8725
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 01:08 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

مجلة علمية محكمة



المجلد 22، العدد 1
رمضان 1446هـ / مارس 2025م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v22.i1.4

أحكام التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل وفقاً للمرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 (دراسة مقارنة)

حمد عبدالله الحوسني[1]

صالح أحمد اللهيبي[2]

تاريخ الاستلام: 12-10-2023 **تاريخ القبول: 08-01-2024**

(هُوَ ٱلَّذِي جَعَلَ لَكُمُ ٱلۡأَرۡضَ ذَلُولٗا فَٱمۡشُواْ فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزۡقِهِۦۖ وَإِلَيۡهِ ٱلنُّشُورُ)

[الملك: 15]

ملخص البحث:

تناولت الدراسة أحكام التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل، من خلال تحليل نصوص القانون الإماراتي ومقارنتها ببعض التشريعات الأخرى مثل مرسوم التأمين عن البطالة في جمهورية الجزائر، بالإضافة إلى نظام التأمين ضد التعطل عن العمل في المملكة العربية السعودية. تتمثل الإشكالية الأساسية للدراسة في حداثة الموضوع بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة، فتقف لسبر أغواره وبيان نصوصه وموضوعاته مع بيان مدى ملاءمته للواقع العملي

وخلُصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها يتم تفعيل دور وزارة الموارد البشرية والتوطين في إعادة المتعطلين إلى سوق العمل، ومعالجة بعض أوجه الغموض التي شابة التشريع الإماراتي في عدد من أحكامه.

الكلمات الدالة: التأمين، البطالة، التعطل، العمال، العمل، عقد، تعويض.

(1) كلية القانون – جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)
alhosani.7md@gmail.com

(2) كلية القانون – جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)

المقدمة:

البطالة أو التعطل عن العمل، اختلفت مسمياتها في معظم التشريعات الوطنية التي نظمت التأمين بشأنها، وما يعنينا في هذا الصدد هو معناها الاصطلاحي، فهناك أكثر من تعريف للمصطلح، إلا أن الشائع في تعريف البطالة هو ما أوصت به منظمة العمل الدولية ILO: "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"(زكي، 1998، ص15) (العتيبي، 2014، ص196) (الخمشي، 2010، ص256). ولما كانت البطالة أحد أهم المخاطر التي تؤرّق الكثير من العاملين عموماً، وفي القطاع الخاص تحديداً؛ لما تُشكل من تهديد مباشر للكثير من فئات المجتمع، على اعتبار أن الشعور بالخوف من المستقبل قد يراودهم نظراً للمتغيرات التي تطرأ على أسواق العمل بسبب تداعيات الأزمات الاقتصادية أو السياسية أو الصحية كما حصل مؤخراً أثناء جائحة كورونا "COVID - 19"[1]. وفي حقيقة الأمر إن البطالة لا تُعد خطراً على الأفراد فحسب بل أنها تمتد للمساس باستقرار المجتمع ككل لما لها من تداعيات سلبية (عامر، 2019) (الجمل، 2020، ص75)

وعلى ضوء ذلك، اتخذ دولة الإمارات العربية المتحدة جهودها الحثيثة لمواجهة خطر البطالة من خلال تبني مجموعة مبادرات وإجراءات للحد من توسّع نطاق البطالة في الدولة، وذلك من خلال توجه الحكومة في تبني مبادرات التأهيل والتمكين للمواطنين وإن كانت مؤشرات البطالة في الدولة تعد من النسب الأدنى على مستوى العالم وفقاً للتقرير الاقتصادي لدولة الإمارات في عام 2020م. (The World Bank, https: / / data. worldbank.org / indicator / SL.UEM.TOTL.ZS?end=2021&start=1991&view=chart)، (وزارة الاقتصاد، 2020، ص77).

بالنظر إلى التقدم الكبير والتحديات المتواصلة في القطاع الاقتصادي الذي يؤثر بشكل مباشر على معدلات البطالة على الصعيدين الوطني والدولي، اتبعت دولة الإمارات العربية المتحدة مجموعة من النهج التميزية والحلول الابتكارية بهدف تعزيز فرص العمل وتقليل معدلات البطالة. تم تنفيذ هذه الجهود من خلال مؤسسات مثل صندوق الشيخ خليفة لتمكين التوطين وهيئة تنمية الموارد البشرية الوطنية وتوظيفها (تنمية)، جنبًا إلى جنب مع برنامج "نافس" لتمكين الكوادر الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، تم تعزيز البنية التحتية الاقتصادية من خلال تنفيذ نظام التأمينات الاجتماعية ومجموعة من المحفزات الاقتصادية. وفي هذا السياق، أصدر صاحب السمو رئيس الدولة - حفظه الله ورعاه - مرسومًا اتحاديًا بتاريخ 15

(1) The World Bank, World Development Report 2022: Finance for an Equitable Recovery, https: / / www.worldbank.org / en / home last visit 15 / 06 / 2022.

سبتمبر 2022م برقم (13) لسنة 2022م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل، والذي بدأ سريانه اعتبارًا من اليوم التالي لنشره في الجريدة الرسمية لدولة الإمارات.

يُعد هذا النظام، المعروف أيضًا بنظام التأمين ضد البطالة في بعض الدول[1]، موضوعًا ذو أهمية بالغة يُشعر العاملين في مختلف القطاعات بالاستقرار. لما يوفره من حماية تزيد من الشعور بالأمان لدى هذه الفئة من المجتمع وأسرهم. وحيث إن دراسة أحكام التعويض في هذا السياق واستكشاف تفاصيله، يمكن أن تقدم قيمة مضافة لسوق العمل والبُنية التشريعية لدولة الإمارات

ببساطة، يُعد هذا النظام تأمينًا ضد التعطل عن العمل، والذي يمكن أن يحدث لأسباب متنوعة تتعلق بالعامل نفسه، صاحب العمل، أو أسباب اقتصادية أو سياسية أو صحية وما إلى ذلك. بحيث يهدف هذا النظام إلى تعويض العامل المؤمَّن له بمبلغ نقدي لفترة محدودة عند تعطله عن العمل، ومن حيث نطاق التطبيق فإنه لا ينطبق إلا على الفئات التي تم تحديدها بموجب التشريعات الناظمة لأحكامه، وفي دولة الإمارات تم تحديد نطاق تطبق هذا المرسوم بقانون في المادة رقم (3) منه، إذ جاء بها "1 - تسري أحكام هذا المرسوم بقانون على كافة العاملين في القطاع الخاص والقطاع الحكومي الاتحادي في الدولة، ويستثنى من ذلك الفئات التالية:

أ. المستثمر (صاحب المنشأة الذي يعمل بها)

ب. العمالة المساعدة

ج. العامل بعقد مؤقت

د. الأحداث ممن تقل أعمارهم عن (18) ثمانية عشر عاماً

ه. المتقاعدون الذين يحصلون على معاش تقاعدي والتحقوا بعمل جديد"

وحيث إن هذا التعويض يُمنح لضمان استمرار جزء من دخل العامل ومساعدته في تلبية احتياجاته الأساسية حتى يتمكن من العثور على مصدر دخل آخر

1. منهج الدراسة:

سيتم في هذه الدراسة الاعتماد على مناهج بحثية رئيسة؛ وهي المنهج التحليلي والمنهج المقارن، بهدف فحص واستكشاف نظام التأمين ضد التعطل عن العمل في دولة الإمارات من زوايا متعددة والتركيز على عدة جوانب مختلفة

(1) جمهورية مصر العربية بموجب جمهورية مصر العربية – القانون رقم 135 لسنة 2010 بشأن التأمين ضد البطالة. ودولة الكويت بموجب القانون رقم 101 لسنة 2013 بشأن التأمين ضد البطالة.

في المنهج التحليلي، سيتم التركيز على تحليل النصوص المتعلقة بالتشريعات الوطنية، وبالأخص نص المرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل. سيتم تفصيل وتحليل أحكام هذا النظام والتركيز على مفاهيمه وأهدافه

أما في المنهج المقارن، سيتم إجراء مقارنة مع القوانين والتشريعات المشابهة في دول أخرى، بهدف التعمق في الفهم وتحليل الفوارق والتشابه بين النظام الإماراتي ونظم أخرى واستلهام الأفضليات والممارسات الجيدة

باستخدام هذه المناهج، نأمل أن تقود هذه الدراسة إلى رؤى شاملة ومستنيرة حول نظام التأمين ضد التعطل عن العمل في دولة الإمارات وتقديم مقترحات تحسين وتعزيز هذا النظام

2. أهمية الدراسة:

أ. حداثته بالنسبة للبنية التشريعية في دولة الإمارات، بحسبنا عدم طرح المشرع الإماراتي لهذه الفكرة (التأمين ضد التعطل عن العمل) إلا مؤخراً، تحديداً في سنة 2022 ميلادي، الأمر الذي يجعل هذا الطرح الحديث من أهم التطورات التشريعية التي تشهدها دولة الإمارات.

ب. اهتمت معظم الدول (إقليمياً ودولياً) بهذا الموضوع، الأمر الذي يُعزز من كونه موضوعاً هاماً يستحق تنظيمه، ولما كانت الدول على المستوى العالمي أصبحت مترابطة في العديد من الاتجاهات اقتصادية، علمية، عملية، سياسية. إلخ، وحيث إن دولة الإمارات العربية المتحدة دولة منفتحة على العالم وتسعى للتقدم وتبوء أعلى المراتب على الصعيد الدولي، الأمر الذي يجعل تناول هذا الموضوع مهم بالنسبة لأي دولة، لأن أحد أهم أسباب التوفق هي المقارنات المعيارية والاطلاع على ممارسات الأنظمة الأخرى وصولاً إلى وضع أفضل الأنظمة.

ج. لم نجد دراسة متخصصة لهذا الموضوع الذي يتّسم بالحداثة، لاسيما في دولة الإمارات العربية المتحدة، الأمر الذي يمكّننا من انتهاز هذه الفرصة لسبر أغواره من منظور المشرع الإماراتي استناداً إلى أحكام المرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022، ولما كانت دولة الإمارات أحد أفضل الأسواق العالمية لاستقطاب الكوادر البشرية فإن طرح هذه الدراسة سوف يُعزز من البيئة العملية الإيجابية التي يتمتع بها سوق العمل الإماراتي، ذلك أن التشريعات التي تُعنى بجانب الحد من مخاطر الحياة بشكل عام، تؤدي إلى تعزيز الأمن الاجتماعي والاقتصادي لهذه الفئة من المجتمع.

3. إشكالية الدراسة:

تتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي:

أ. تباين المدد التي يتوقف عليها صرف المبالغ في التشريع الإماراتي من حيث مدة صرف التعويض وبدايتها ومدة تقادم المطالبة بالمنافع التأمينية تجاه المؤمن.

ب. لم يحدد المشرع الإماراتي طبيعة المبلغ المتحصل عن التأمين في التعطل عن العمل، كما أنه سكت عن معالجة حالة مآل المبالغ المستحقة للعامل المنبثقة عن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل في حال وفاته خلال فترة الاستحقاق.

ج. في الوقت الذي وضع المشرع الإماراتي الحد الأعلى للأداءات التي يقدمها المؤمن، لم يُقرر الحد الأدنى كضمانة لحقوق المستفيد من هذا النظام.

د. لم يضع المشرع الإماراتي أحكاماً تتعلق بوقف صرف مبلغ التعويض عند تحقق حالات معينة، على الرغم من أهميتها في تحديد الطبيعة القانونية للمنافع التأمينية، بالإضافة إلى ضمان امتثال المؤمن عليه لأحكام ومرامي التشريع طوال فترة الاستحقاق.

ه. غياب دور وزارة الموارد البشرية والتوطين في إعادة المتعطلين إلى سوق العمل مرة أخرى، ومتابعتها لهم.

4. تساؤلات الدراسة:

لمعالجة إشكالية الدراسة، نجدها تطرح مجموعة من التساؤلات، وهي كالآتي:

أ. ما مقدار التعويض في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل؟

ب. متى يتم صرف المنافع التأمينية في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل؟

ج. ما حالات سقوط الحق في التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل؟

د. ما حالات وقف صرف التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل؟

5. نطاق الدراسة:

يتمثل نطاق الدراسة بتحليل موضوع أحكام التعويض في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل وفقاً للقانون الإماراتي والقوانين المقارنة، بمعنى أن الدراسة ستقتصر على

التشريع الإماراتي الذي ينظم مسألة التأمين ضد التعطل عن العمل، مع مقارنته بالتشريعين الجزائري والسعودي لما وجدناه من تناولهما لأحكامٍ يمكن أن يُستفاد منها في معالجة موضوع الدراسة

6. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى بحث موضوع أحكام التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل سواءً في دولة الإمارات بالإضافة إلى التشريعات المقارنة، من خلال تناول المبادئ والأحكام العامة التي وردت في التشريعات الوطنية، والنصوص الموضوعية والإجرائية ذات العلاقة للوصول الى منظومة متكاملة لبيان هذه الأحكام، الأمر الذي يجعل الفئات التي لها علاقة بهذا النظام والمستفيدين منه أو المهتمين به على علم ودراية بإحدى أهم أحكامه، للوصول إلى أفضل وسيلة للاستفادة من تطبيقاته وأحكامه

7. خطة الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على مقدمة ومبحثين رئيسيين وخاتمة

المقدمة وتشتمل على:

موضوع البحث وأهميته

المبحث الأول: مقدار التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل:

مقدار التعويض وضماناته

مدة صرف التعويض وميعاد استحقاقه

المبحث الثاني: أحكام سقوط الحق في التعويض في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل ووقفه:

سقوط الحق بالتعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل

وقف الحق بالتعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل

الخاتمة: وفيها تم استعراض أبرز النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: مقدار التعويض ضد التعطل عن العمل

حريٌ بنا في مستهل هذا المبحث وقبل الخوض في مقدار التعويض، أن نتناول بشيء من الإيجاز الطبيعة القانونية لمزايا التأمين ضد التعطل عن العمل، باعتبارها الغاية التي يصبو إليها المستفيد متى ما تحققت موجباتها. فمن الواضح أن مزايا هذا النظام لا يمكن اعتبارها أجراً أو ما في حكمه، ذلك أن مناط الأجر هو نظير ما يؤديه الموظف من عمل لصاحب العمل (بالهوش، وزايد، 2020، ص212)، الذي يفترض وجود علاقة عمل بموجب عقد عمل، الأمر الذي يُعد غير متحقق في الحالة الماثلة نظراً لانتهاء علاقة العمل بين الطرفين. كذلك لا يمكن النظر إلى المزايا التي يتحصل عليها العامل عن تأمين البطالة على أنها مكافأة نهاية الخدمة، ذلك أن سبب استحقاقه لها هو انتهاء الخدمة في حد ذاتها لأي سبب من أسبابها، أما مزايا التأمين ضد التعطل عن العمل فلا يكفي لاستحقاقها انتهاء علاقة العمل؛ لأن استحقاقها مشروط بأحكام متفق عليها في العديد من أنظمة تأمين البطالة، والتي يُعد من أهمها أن يكون انتهاء الخدمة لأسباب لا تتعلق بمحض إرادة العامل (بلكرشة، 2019، ص272 - 349)

وعليه فإن الطبيعة القانونية لمزايا التأمين ضد التعطل عن العمل، لا تعدُ سوى أن تكون تعويضاً تأمينياً، أي أنها عبارة عن تعويض عن الدخل المفقود نتيجة لتحقق الخطر المؤمن منه كمحل لعقد التأمين "البطالة"، وما يقابل ذلك هو التزام المؤمن عليه بأداء الأقساط التأمينية واتباع كافة الشروط والأحكام الموجبة للحصول على المزايا متى ما تحققت شروطها

وبعد أن بيّنا الطبيعة القانونية لمزايا أو منافع التأمين في هذا النظام، تجدر الإشارة إلى أن مقدار التعويض الذي يلتزم به المؤمن تجاه المستفيد (الموظف / العامل) متى ما تحقق الخطر المؤمن منه، يتمثل في مبلغ التعويض النقدي أو أي منافع أخرى سيحصل عليها المستفيد عند تعطله عن العمل، وهذا المبلغ قد يكون محدداً بنسبة مئوية من متوسط أجر الموظف، أو أن يكون موحداً بالنسبة لجميع المؤمن عليهم، أو غيرها من الوسائل بحيث يتم سداد هذا التعويض على شكل دفعات دورية ولمدة محددة الأمر الذي يترجم مقدار التعويض عن البطالة. لذا سوف نتناول مقدار هذا التعويض وضماناته في مطلب أول، ومن ثمّ نتناول في مطلب ثانٍ ميعاد استحقاق التعويض ومدته

المطلب الأول: مقدار التعويض وضماناته

إن مقدار التعويض وضماناته أحد العناصر الحيوية التي تحدد علاقة الالتزام بين المستفيد والمؤمن؛ إذ يعكس هذا المفهوم التزام الطرفين بتحديد مقدار التعويض المناسب في حال تحقق الخطر المؤمن منه (البطالة)، وعليه سوف نتناول في هذا المطلب مقدار التعويضات النقدية والعينية (الفرع الأول)، ومن ثم نتناول ضمانات التعويضات النقدية بحسبانها أحد الوسائل المهمة لتحقيق التوازن والعدالة بين المستفيد والمؤمن وتؤثر في مبلغ التعويض النقدي (الفرع الثاني)

الفرع الأول: مقدار التعويضات النقدية والعينية

أولاً - مبلغ التعويض النقدي

نصت المادة رقم (11) من المرسوم التشريعي الجزائري رقم 94 - 11 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، على أن حق التأمين يخول صاحبه الحصول على تعويض شهري بالإضافة إلى امتيازات أخرى، حيث جاء في المادة المذكورة أنه "يخول قبول الأجير في نظام التأمين عن البطالة الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء ويستفيد مما يلي:

- التعويض الشهري عن البطالة.
- أداءات عينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة.
- المنح العائلية.
- اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
- الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه، عند الاقتضاء."

نجد من خلال النص السابق أن أحد أهم الامتيازات المقررة للعامل المسرح لأسباب اقتصادية الحق في التعويض النقدي عن البطالة، بحيث يتقاضاه طوال الفترة المستحق عنها التعويض، ويتمثل مقدار هذا التعويض وفقاً لنص المادة رقم (13) من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11 في أساس أجر مرجعي يساوي نصف الأجر المتوسط المحصل عليه طوال اثني عشر (12) شهراً التي سبقت التسريح، يضاف إليها الأجر الوطني الأدنى المضمون[1]. كما أن عناصر تحديد معدل الأجر الشهري الخام هي ذات العناصر التي تُعد

(1) يُقصد بالأجر الوطني الأدنى المضمون: الحد الأدنى للأجور والمرتبات التي يتقاضاها العمال في جميع

أساس حساب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي (المادة رقم (13) و(10) من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11)، وعليه "يتكون أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر المرتب أو الدخل المتناسب ونتائج العمل، باستثناء الأداءات ذات الطابع العائلي والتعويضات الممثلة للمصاريف والمنح والتعويضات ذات الطابع الخاص والتعويضات المرتبطة بالظروف الخاصة بالإقامة والعزلة وتحدد عناصر الدخل المستثناة من أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي بموجب مرسوم تنفيذي"[1].

وقد وزّع المشرع الجزائري مدة التكفل بالتعويض عن البطالة على أربع (4) فترات متساوية، بحيث يكون حساب هذه النسبة بشكل تنازلي بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل، فتخصص نسبة (100 %) من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل بتعويض البطالة، ونسبة (80 %) من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني، ونسبة (60 %) من الربع الثالث، ونسبة (50 %) من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة (المادة رقم 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94 - 189)

أما في التشريع السعودي حددت المادة رقم (11) من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل مقدار التعويض الذي يتحصل عليه المستفيد عند تحقق موجباته بواقع (60 %) من متوسط الأجور الخاضعة للاشتراك عن كل شهر من الأشهر الـ3 الأولى، وبواقع (50 %) من هذا المتوسط عن كل شهر يزيد على ذلك.

ويتضح بأن المشرع السعودي قد اختلف عن نظيره الجزائري؛ إذ قسّم مقدار التعويض إلى قسمين بحسب فترات التعويض؛ بحيث يتم التعويض بواقع (60 %) من متوسط الأجور الشهرية عن كل شهر من الأشهر الـ3 الأولى وبواقع (50 %) عن الشهور التالية (المادة رقم 11 من اللائحة التنفيذية للمرسوم الملكي رقم م / 18)[2]، وبموجب اللائحة التنفيذية لذات النظام تسري الأحكام الواردة في نظام التأمينات الاجتماعية ولوائحه التنفيذية على

القطاعات والأنشطة دون استثناء، ويتم تحديده من قبل الحكومة بناءً على نصوص تشريعية.

(1) أمر رقم 95 – 01 مؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، نُشر في الجريدة الرسمية في العدد 5 السنة الثانية والثلاثون الموافق 1 فبراير سنة 1995م. كما تم تحديد العناصر المستثناة من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 – 208 مؤرخ في 18 محرم عام 1417 الموافق 5 يونيو سنة 1996 يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95 – 01 المؤرخ في 19 شهبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، نُشر في الجريدة الرسمية في العدد 35 السنة الثالثة والثلاثون الموافق 9 يونيو سنة 1996م.

(2) فسّر المشرع السعودي معنى متوسط الأجور الشهرية على أنها "جزء من أربعة وعشرون جزءاً من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك طوال الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة من مدة الاشتراك" (المادة رقم 11 / 2 من المرسوم الملكي رقم م / 18).

متوسط الأجور الشهرية هذه (المادة رقم 12 من اللائحة التنفيذية للمرسوم الملكي رقم م / 18). وعليه فإن متوسط الأجور الشهرية يُحسب على أساس متوسط الأجور خلال السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك مضروباً في مدة الاشتراك في 1 / 40 على ألا يتجاوز 100 % من هذا المتوسط (الفقرة رقم 3 / أ من المادة رقم 38 من المرسوم الملكي رقم م / 33).

مثال تطبيقي على حساب المتوسط:

مجموع الأجور الشهرية عن السنتين الأخيرتين من مدة الاشتراك ÷ 24 عدد الأشهر = المتوسط

فإذا كان المتوسط 15،000 ريال فإن مبلغ التعويض عن كل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى = 9،000 ريال سعودي كنسبة (60 %) من المتوسط، ويستحق المستفيد مبلغ 7،500 ريال سعودي عن كل شهر يزيد عن الثلاثة أشهر الأولى كنسبة (50 %) من المتوسط

ينبني على ما تقدم أن الأجر ومدة الاشتراك هما العنصران الأساسيان في تحديد مقدار التعويض، فالأجر هو كل ما يتحصل عليه المستفيد من مقابل نقدي من صاحب العمل، ومن ثم لا تدخل المزايا العينية في مفهوم الأجر لغرض احتساب مبلغ التعويض (موسى، 2014).

بعد أن بينا موقف التشريعات المقارنة من مقدار التعويضات النقدية، حريٌ بنا أن نعكس هذه المواقف على التشريع الإماراتي لبيان النهج الذي سار عليه المشرع الإماراتي في هذا الشق المهم من نظام التأمين ضد البطالة، وكغيره من التشريعات فإن الأساس في التعويض وفقاً للنظام الإماراتي يتمثل في التعويض النقدي. حيث جاء في الفقرة الأولى من المادة رقم (6) من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل الإماراتي أن التعويض يكون على أساس شهري بنسبة (60 %) من راتب الاشتراك. وعليه فإن مقدار التعويض في التشريع الإماراتي يُشكل مبلغ نقدي يتم احتسابه بنسبة محددة (60 %)، وهذه النسبة وإن اتحدت مع النظام السعودي من حيث الشكل؛ إلا أنها تختلف من حيث المضمون إذ إن أساسها في التشريع السعودي متوسط الأجور الشهرية الخاضعة للاشتراك، بيد أن المشرع الإماراتي قرنها بالراتب الأساسي للموظف أو العامل (المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء رقم 97 لسنة 2022). ونعتقد أن ذلك لا يعيب أياً من الأنظمة فجميع الأساليب مقبولة طالما كانت تحقق الغاية التي يصبو إليها كل تشريع. إلا أننا نرى أن يحتاط المشرع الإماراتي في مسألة معيار احتساب التعويض، فاعتماد المشرع الإماراتي على الراتب الأساسي كمعيار وحيد في التعويض قد يؤدي إلى الإضرار بالمؤمن له، على اعتبار أن الراتب الأساسي يشكل جزئ من الراتب الإجمالي للموظف، فضلاً عن أن التعويض سوف يمثل نسبة من هذا الراتب الأساسي وهي (60 %) فقط، وعليه فإن ما سيحصل عليه المتعطل عن العمل كتعويض قد يشكل جزء بسيط من المبلغ الذي اعتاد عليه في تلبية احتياجاته.

ومما تجدر الإشارة إليه أن أسلوب احتساب التعويض النقدي في التشريع الإماراتي أكثر بساطة من نظيره الجزائري والسعودي، حيث إنه حدد طريقة احتساب التعويض بشكل واضح وصريح دون ربط المسألة بطرق احتساب وفقاً لتشريعات أخرى مثل نظام التأمينات الاجتماعية وغيرها من التشريعات والنظُم، ويحسب للمشرع الإماراتي هذا التوجه فعندما تكون القوانين واضحة وغير متداخلة، يمكن للمخاطبين بأحكامها فهم حقوقهم وواجباتهم بشكل أفضل مما يقلل من حدوث التفسيرات المتضاربة. كما يمكننا تبرير موقف المشرع الإماراتي في تبنيه لفكرة وضع قواعد محددة تطبق على جميع المستفيدين من حيث نسب التعويض؛ في أن فكرة المكلّف بالتعويض في التشريع الإماراتي تختلف عن التشريعات المقارنة ذلك أن الأول قد أسس فكرة التعويض على مشاركة القطاع الخاص المتمثل في شركات التأمين للتكفل بتحمل عبء التعويضات المستحقة في مقابل اشتراكات المستفيدين، فضلًا عن عدم تعلقها بصناديق التأمينات الاجتماعية كما هو مقرر في التشريعات المقارنة، لذلك كان من الأصلح أن تكون العلاقة التعاقدية واضحة بالنسبة للمتعاقدين (المؤمن والموظف / العامل)، وجاء هذا التوجه متناغماً مع سياسة الدولة من حيث إقرار استراتيجية تحقيق الشراكة الفعلية بين القطاعين العام والخاص لما لها من أثر إيجابي على العملية الاقتصادية في الدولة

ثانياً ـ مقدار التعويضات العينية

لم يكتفِ المشرع الجزائري بمنح المستفيد الحق في الحصول على الأداءات النقدية من تأمين البطالة، بل أنه كما أسلفنا منح الأجير المعني مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المقررة للعمال الأجراء، وهي: التأمين عن المرض، والتأمين عن الأمومة والمنح العائلية، ليس ذلك فحسب بل اعتبر فترة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد وكذلك الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه، وذلك بسبب خضوع هذه التعويضات لاقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للفترة التي تغطيها (المادة رقم 24 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09). ويواصل الأجير عند نهاية فترة حقه في التأمين عن البطالة والذي لم يتمكن من العودة إلى العمل مرة أخرى، في استفادته من أداءات التأمين العينية عن المرض ومن المنح العائلية لمدة (12) شهراً (المادة رقم 19 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11).

مع غياب فكرة التعويضات العينية عن التشريع السعودي نجد بأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل لدولة الإمارات قد سمح للمؤمن عليه أن يشترك في مزايا إضافية على الباقة الأساسية (باقة التأمين الأساسية)[1]، وذلك بالتنسيق مع مزود الخدمة (المؤمن)،

(1) بحسب نص المادة رقم (1) من قرار مجلس الوزراء رقم (97) لسنة 2022 بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام

وهذا يعني أن المؤمن عليه قد يكون مؤهلًا للحصول على أي امتيازات عينية أو نقدية إضافية على التعويض المتعلق بالباقة الأساسية المشار إليه أعلاه (المادة رقم 11 من قرار مجلس الوزراء رقم 97 لسنة 2022). ويظهر لنا بأن هذه المزايا الإضافية لا يشملها مبلغ الاشتراك عن الباقة الأساسية، أي أنه بحاجة لدفع أقساط تأمينية إضافية للتمتع بها.

الفرع الثاني: ضمانات مبلغ التعويض النقدي

لما كانت الضمانات لها أثر إيجابي في تحقيق التوازن بين أطراف العلاقة، نجد المشرع الجزائري قد تناول فكرة الضمانات لحماية مصالح العمال وذلك من خلال وضع حداً أدنى للتعويض، فالتعويض عن البطالة في التشريع الجزائري يجب ألا يقل عن 50 % من الأجر المرجعي، كما يجب ألا تقل نسبة التعويض عن (75 %) من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه بثلاث مرات (المادة رقم 17 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11)، بالإضافة إلى ذلك فالتعويض الشهري عن البطالة يجب ألا يقل عن اثني عشر (12) شهراً بالنسبة للعمال ذوو عقود العمل غير محددة المدة (المادة رقم 16 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11)، كما لا يمكن أن يزيد عن ستة وثلاثين (36) شهراً كحد أقصى (المادة رقم 3 من المرسوم التنفيذي رقم 94 - 189).

وعليه فالأجر المرجعي =

معدل الأجر الشهري الخام خلال 12 شهراً + الأجر الوطني الأدنى المضمون ÷ 2

أما عن الضمانات التي تبناها المشرع السعودي تمثلت في وضع حدوداً للتعويض تتمثل في عدم مجاوزة التعويض مبلغ تسعة آلاف (9،000) ريال سعودي عن كل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى، وبالنسبة للأشهر التي تزيد عن ذلك يجب ألا يزيد مبلغ التعويض عن سبعة آلاف وخمسمائة (7،500) ريال سعودي، كما يجب ألا يقل مبلغ التعويض الشهري عن مقدار إعانة البحث عن عمل المقررة نظامًا[1]، ففي الحالة الأخيرة يتم زيادته ليتساوى مع هذا الحد بما لا يتجاوز نسبة (100 %) من متوسط الأجور الشهرية الخاضعة للاشتراك (المادة رقم 12 من المرسوم الملكي رقم م / 18).

وفي التشريع الإماراتي، وجنا أن المشرع وضع حداً أقصى لمبلغ التعويض تمثل بمبلغ عشرون ألف 20,000 درهماً (المادة رقم 6 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 13 لسنة 2023)، وحيث تولى مجلس الوزراء بموجب صلاحياته المنبثقة عن القانون المذكور،

التأمين ضد التعطل عن العمل باقة التأمين الأساسية: "هي الباقة التي تتضمن تعويض المؤمن عليه بـ (60 %) من راتب الاشتراك وعلى النحو الورد في هذا القرار، دون أي منافع إضافية".

(1) تم تنظيمها (إعانة البحث عن العمل) بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (575) الصادر بتاريخ 22 / 09 / 1442هـ الموافق 04 / 05 / 2021م.

تنظيم الحد الأقصى الذي وضعه المشرع، حيث جعل الحد الأقصى للتعويض بالنسبة لمن يكون راتب اشتراكه يساوي (16،000 درهم) فأقل مبلغ (10،000 درهم)، أما بالنسبة لمن يكون راتب اشتراكه يتجاوز مبلغ (16،000 درهم) فإن الحد الأقصى للتعويض الشهري عشرين ألف 20,000 درهم (المادة رقم 7 و10 من قرار مجلس الوزراء رقم 97 لسنة 2022). ونحن بدورنا نرى غياب فكرة الضمانات التي قررتها التشريعات المقارنة لمصلحة المستفيد (العامل / الموظف) باعتباره الطرف الأضعف في عقود التأمين من حيث تقييد التعويض بحد أدنى لا يمكن النزول عنه، فرأينا في التشريع الجزائري أن التعويض يجب ألا يقل عن 50 % من الأجر المرجعي، كما يجب ألا تقل نسبة التعويض عن (75 %) من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وفي التشريع السعودي لا يقل مبلغ التعويض الشهري عن مقدار إعانة البحث عن عمل المقررة نظامًا. وهذه الضمانات التي قررتها التشريعات المقارنة لها دور كبير في تحقيق التوازن والعدالة من حيث حماية الموظف باعتباره فاقد للعمل وبحاجة إلى ضمانات تحميه، سيما وأن فكرة ضمانات المؤمن له (الموظف / العامل) تنسجم مع أهداف هذه الأنظمة التي تُعنى بالدرجة الأولى توفير سبل العيش والحماية من تداعيات فقدان العمل. وعليه نهيب بالمشرع الإماراتي مراعاة هذا الفراغ الذي من شأنه أن يؤثر على توازن العلاقة بين المؤمن والعمال أو الموظفين الذي يتعرضون للتعطل عن العمل؛ إذ إنه من الضرورة بما كان أن يتم وضع حداً أدنى لمبلغ التعويض سيما وأن المشرع قرر حداً أعلى لهذا التعويض والذي يُشكل ضمانة للمؤمن على حساب المستفيد (المؤمن له)، فضلاً عن اعتماده على الراتب الأساسي كمعيار لاحتساب التعويض وفقاً لما تناولناه آنفاً

خلاصة القول، إن المشرع الإماراتي جعل مناط التعويض هو مبلغ محدد بنسبة معينة (60 %) من راتب الاشتراك يصرف على أساس شهري، كما قيد هذا المبلغ بعدم مجاوزته للحد الأقصى من التعويض، واعتمد فكرة متوسط الأجر كما هو في التشريع الجزائري والتشريع السعودي، بيد أنه - التشريع الإماراتي - اختلف عنهما في أن المتوسط يُحسب على أساس متوسط الأجر الأساسي لآخر (6) أشهر التي تسبق التعطل عن العمل (المادة رقم 7 من القرار الوزاري رقم 604 لسنة 2022). وأهم ما في الأمر غياب فكرة الضمانات التي وجدناها في التشريعات المقارنة لمصلحة الموظف عن التشريع الإماراتي.

المطلب الثاني: مدة صرف التعويض وميعاد استحقاقه

بعد أن بينا في المطلب السابق، مقدار التعويض النقدي والعيني الضمانات التي قررتها التشريعات في سبيل تحقيق التوازن بين أطراف العلاقة؛ إذ إنه لا يكفي لمباشرة صرف التعويض تحقق الخطر المؤمن منه المتمثل بالتعطل عن العمل باعتبار أن هذا التعويض له مدة محددة يستفيد خلالها الموظف من التعويض ولا يستمر معه مدى الحياة أو حتى حصوله على عمل آخر، بل مبلغ التعويض له مدة محددة ينتهي عند انقضائها حق

الموظف في الحصول على مبلغ التعويض (الفرع الأول)، كما أن مبلغ التعويض له ميعاد صرف لمصلحة المؤمن له تم تحديده في كل تشريع (الفرع الثاني). وعليه نتناول ذلك من خلال الآتي:

الفرع الأول: المدة التي يُصرفه عنها التعويض

إن المدة التي يستحق العامل خلالها التعويض عن البطالة وفقاً للتشريع الجزائري تقدر بشهرين لكل سنة اشتراك، وتعتبر سنوات اشتراك الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، والأقدمية المعتمدة هي سنوات العمل التي أداها العامل في آخر هيئة مستخدمة، وعند الاقتضاء تحسب سنوات العمل التي أداها في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع العمل (المادة رقم 14 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11). ولا تحسب فترات العمل التي تمت في إطار عقد محدد المدة ضمن مدة التكفل المذكورة، بحيث يُسمح بتمديد هذه المدة إذا كان المعني (العامل) دون عمل حتى نهاية مدة عقد العمل (المادة رقم 24 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11). وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري أجاز إحالة العامل في نهاية فترة حقه في التأمين عن البطالة الذي تعذر إدماجه في الحياة العملية إلى التقاعد المسبق، وهنا يقع على عاتق نظام التأمين عن البطالة تحمل التزامات صاحب العمل فيما يتعلق بمساهمة تخويل الحقوق (المادة رقم 20 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11)، ذلك أن أداء هذه المساهمة ذات أهمية بالنسبة للمتعطل عن العمل إذ يتوقف عليها استفادته من أداءات التأمين (المادة رقم 8 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11).

أما المشرع السعودي فبموجب المادة رقم (13) من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل فإن المدة القصوى هي (12) شهرًا متقطعة أو متصلة عن كل مرة من مرات الاستحقاق، على ألا تزيد هذه المدة عن (12) شهرًا خلال كل (24) شهرًا متصلة تبدأ من تاريخ أول صرف يتم خلال هذه المدة (الأسمري، 2022، ص377)

أما عن المدة التي يصرف عنها التعويض في التشريع الإماراتي كما هو واضح من خلال نص المارد رقم (6) من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل؛ إذ جعل الحد الأقصى لها ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ تعطل الموظف عن العمل. وبمقارنة هذه المدة مع ما ورد في التشريعات المقارنة نجد بأن التشريعات المقارنة تتفوق بكثير على التشريع الإماراتي من حيث مدة التغطية، سيما وأن بعضها (التشريع الجزائري والتشريع السعودي) قد نصا صراحة على إمكانية استمرار التعويض لمدة (12) اثني عشر شهراً، أي ما يعادل أربعة أضعاف المدة في التشريع الإماراتي. إلا أننا نرى أن ذلك لا ينال من التشريع الإماراتي إذا ما نظرنا إلى أهداف المرسوم بقانون اتحادي محل هذه الدراسة، حيث جاءت أحد أهم هذه

الأهداف في الفقرة الثالثة من المادة رقم (2) "جذب أفضل المواهب العالمية من العمالة الماهرة والحفاظ عليها في سوق العمل في الدولة للوصول إلى اقتصاد تنافسي"، فالعمالة الماهرة هي التي تتسابق عليها المؤسسات وأصحاب العمل للاستفادة منها، وأن ما يدفع النمو الاقتصادي إلى الأمام هو العمالة الماهرة التي تعمل في مواقع البحوث والتصنيع والتطوير (شحادة، 2007، ص384)؛ الأمر الذي يجعل مسألة تعطلها عن العمل غير واردة من حيث المبدأ، إلا أنه في حال تعطلها عن العمل فإن المشرع قد تدخّل للحفاظ عليها في سوق العمل الذي يفترض كونها ماهرة ولديها خبرات عالية ألا تبقى متعطلة عن العمل لفترة طويلة. لذلك نعتقد أن المدة التي وضعها المشرع الإماراتي وإن كانت قصيرة إلا أنها تُعزز فكرة الأهداف التي انطلق منها هذا النظام.

وتأكيداً لما تقدم، فإن المشرع وضع حداً أقصى من حيث مدة التغطية والتي لا تخول الموظف الحصول على التعويض بعد تجاوزها؛ إذ قرر في المادة رقم (6 / 2) أن مدة التغطية يجب ألا تزيد عن اثني عشر شهرًا خلال مدة خدمة المؤمن عليه في سوق العمل في الدولة، بالتالي من يتعرض للتعطل عن العمل لأكثر من مرة بحيث يستغرق عدد مرات التعويض مدة (12) اثني عشر شهرًا، فهو خليقٌ بحرمانه من الحماية المقررة في هذا النظام بحسبان أنه لو كان من العمالة الماهرة لما تعرض لهذا العدد من إنهاء الخدمة لدى أكثر من صاحب عمل. إلا أن الإشكالية القائمة في الحالة الأخيرة تتمثل في وضع العامل الذي يستغرق مدة التغطية التأمينية - الاثني عشر (12) شهرًا - في سوق العمل في الدولة، ويترتب على ذلك عدم استحقاقه لمنافع نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، ولما كان هذا النظام إلزامياً على العمال والموظفين المخاطبين بأحكامه؛ فهل معنى ذلك عدم منح العامل في هذه الحالة تصريح عمل على اعتبار وجود مانع قانوني - عدم الاشتراك في نظام التأمين - يحول بينه وبين اشتراكه في هذا النظام؟ أم أن ذلك لا يحول بينه وبين الحصول على تصريح العمل إلا أن الأمر متعلق بعدم حمايته من أخطار التعطل عن العمل. نرى ضرورة معالجة هذه المسألة، إما عن طريق عدم منح تصريح عمل جديد تعويلاً على فكرة العمالة الماهرة، أو أن يتم منح التصريح للعامل مع إبقاء التزامه بالاشتراك في الوثيقة التأمينية بشروط جديدة كتقليل مبلغ التعويض بحيث يصبح على سبيل المثال بواقع (50 %) بدلًا من (60 %) من راتب الاشتراك. وفي ذات السياق لم نجد في التشريع الإماراتي إمكانية إحالة الموظف الذي لم يتمكن من العودة إلى سوق العمل للتقاعد أسوةً بالمشرع الجزائري، ونرى أن هذا النهج مجدي من حيث معالجة عدم قابلية إعادة بعض الكفاءات إلى سوق العمل لأي سبب كان، كأن يكون التعطل عن العمل بسبب البطالة الاحتكاكية (عبدالكريم، 2004، ص156)، فضلاً عن أن ذلك يُعتبر أحد الضمانات التي تحافظ على الحياة الكريمة للمواطنين

الفرع الثاني: ميعاد صرف التعويض

إن ميعاد استحقاق الأجير المعني لأداءات التأمين عن البطالة في التشريع الجزائري، يكون بعد شهرين من تاريخ قرار التسريح لسبب اقتصادي، وتدفع شهريًا عند حلول أجل استحقاقها (المادة رقم 42 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09). وقد يتساءل البعض أن ذلك قد يجعل الأجير دون أي دخل عن الفترة ما بين التسريح وما بين تاريخ استحقاق أداءات التأمين عن البطالة، إلا أن المشرّع قرر للأجير المعني المقبول للاستفادة من التأمين عن البطالة حصوله على تعويض يساوي أجر 3 أشهر يتحملها صاحب العمل عند التسريح (المادة رقم 22 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 09).

أما في التشريع السعودي فإن موعد استحقاق التعويض، يكون اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ توافر الشروط المنصوص عليها في المادة الثامنة من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (المادة رقم 9 من المرسوم الملكي رقم م / 18)

وفي التشريع الإماراتي، على مزود الخدمة (المؤمن) الالتزام بدفع مبلغ التعويض في موعد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ استلام المطالبة المتوافقة مع معايير وشروط الاستحقاق المقررة (المادة الخامسة من المرسوم بقانون اتحادي رقم 13 لسنة 2022)، وذلك عبر تحويل مبلغ التعويض إلى حساب المؤمن عليه وفقاً لما يحدده الأخير (المادة رقم 13 من قرار مجلس الوزراء رقم 97 لسنة 2022). ولما كان مجلس الوزراء قد قرر كما رأينا في الدفع السابق أن مدة التعويض هي ثلاثة أشهر من تاريخ تعطله (العامل) عن العمل، وأن المؤمن عليه يجب أن يتقدم بالمطالبة بالتعويض تجاه المؤمن خلال ثلاثين يومًا من تاريخ انتهاء علاقة العمل (المادة رقم 2 والمادة رقم 7 من القرار الوزاري رقم 604 لسنة 2022)، وأنه قرر في ذات السياق أن المؤمن يلتزم بدفع التعويض للمؤمن عليه خلال أسبوعين من تاريخ استلام المطالبة، الأمر الذي يجعل مسألة احتساب المدد في القانون الإماراتي يعتريها شيء من التعارض وعدم الوضوح، فالميعاد الذي تبدأ به مدة التعويض هو من تاريخ انتهاء علاقة العمل، بيد أن تاريخ دفع التعويض الملتزم به المؤمن هو خلال أسبوعين من تاريخ استلام المطالبة من قبل المؤمن عليه الذي من الممكن أن يكون قد تقدم بها الأخير بعد تاريخ انتهاء علاقة العمل ضمن المدة المحددة (30 يومًا)، الأمر الذي يجعل مدة الثلاثة أشهر تسبق في بدايتها المدة المقررة لبدء دفع التعويض، ونرى أن تتم معالجة هذه المسألة بحيث يُعتمد سريان مدة الثلاثة أشهر من تاريخ دفع التعويض فيكون دفع التعويض اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ المطالبة كما هو الحال في التشريع السعودي.

المبحث الثاني: أحكام سقوط الحق بالتعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل ووقفه

إن مجرّد استحقاق المؤمن عليه للتعويض أو مباشرة المؤمن دفع التعويض للموظف / العامل، لا يعني أن الأخير بمنأى عن الوقوع تحت طائلة سقوط أو وقف هذا الحق؛ إذ إن التشريعات قد نظمت أحكامًا تُعنى بحماية حقوق المؤمن تجاه المستفيد، والتي من أهمها سقوط الحق في التعويض، أي أن المستفيد لن يتمتع بمزايا هذا التأمين نتيجة مخالفته لأحكام التشريع الناظم للتأمين عن البطالة، وقد يتم وقف هذا التعويض بعد استحقاقه إذا ما طرأت حالات معينة تستوجب وقف صرف التعويض، لحين زوال السبب أو العلة التي أدت إلى هذا الوقف. وعليه نتناول في هذا المبحث حالات سقوط الحق بالتعويض في المطلب الأول، ونتناول حالات وقف الحق بالتعويض ضد البطالة في مطلب ثانٍ

المطلب الأول: سقوط الحق بالتعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل

جاء في المرسوم التشريعي الجزائري العديد من الأحكام المتعلقة بسقوط الحق بالتعويض عن البطالة، ففي أحكام سقوط الحق في التعويض نجد بأن المشرع نص على "يمكن إلغاء كل الأداءات قانوناً إذا خرق المعني بأحكام هذا المرسوم التشريعي ومارس نشاطاً مهنياً مدراً أرباحاً دون تصريح مسبق". يتبين من الحكم السابق؛ أن المشرع الجزائري قد أورد نصاً عامًا يقضي بإجازة إلغاء كافة الامتيازات التأمينية المقررة بأحكام التشريع المتعلق بالتأمين عن البطالة حال حدوث أي خرق أو عدم امتثال من قبل أحد الأشخاص المعنيين، وذلك عبر ممارسته نشاطاً معنياً مدراً للأرباح دون الحصول على تصريح مسبق من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (المادة رقم 27 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11)، ذلك أن المشرع حظر الجمع بين الاستفادة من أداءات نظام التأمين عن البطالة مع أي دخل ناجم عن أي نشاط مهني (المادة رقم 22 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11). كما قرر المشرع في ذات السياق إلغاء دفع الأداءات التأمينية إذا تقاضاها المستفيد بطريقة غير مشروعة أو بناءً على تصريحات خاطئة أو إذا تقدم بشهادات كاذبة – كأن تكون مزورة وذلك دون المساس بالعقوبات الجزائية التي ينص عليها القانون (المادة رقم 38 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11)، أي أن الأمر لا يتوقف على حرمان المستفيد من أداءات التأمين فحسب بل قد تطاله المساءلة الجزائية عن هذه الأفعال. ولما كان الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مكلف بالإشراف والرقابة على المستفيدين من تأمين البطالة بموجب نظام تأمين البطالة بالإضافة إلى النظام الأساسي للصندوق، وأن هذه المهمة قد تستلزم استدعاء المستفيدين للخضوع لبعض الإجراءات أو تقديم بعض المستندات والإقرارات للتحقق من استمرار أهلية المستفيد لاستحقاق المنافع التأمينية، الأمر

الـذي جعـل المشـرع أن يقـرر حرمـان المسـتفيدين الذيـن لا يسـتجيبون لاسـتدعاءات الصنـدوق الوطنـي للتأميـن عـن البطالـة مـن الحصـول علـى المنافـع التأمينيـة كقرينـة علـى عـدم اسـتمرار أهليتهـم لمنافـع التأميـن، بحسـبان أن هـذا الصنـدوق هـو الهيئـة المكلفـة بتسـيير نظـام تأميـن البطالـة مـن أداءات التأميـن المقـررة فـي هـذا النظـام (المـادة رقـم 37 مـن المرسـوم التشـريعي رقـم 94 - 11).

وقـد يسـقط الحـق فـي التعويـض عـن البطالـة بمـرور الزمـن (التقـادم)، فمتـى مـا مضـى اثنـا عشـر (12) شـهرًا ابتـداء مـن يـوم اسـتيفاء العامـل مجموعـة شـروط الاسـتفادة مـن دفـع أداءات التأميـن؛ يسـقط حقـه فـي الاسـتفادة مـن الأداءات التأمينيـة المقـررة بموجـب نظـام التأميـن عـن البطالـة إذا لـم يتقـدم بالمطالبـة خلال هـذه المـدة (المـادة رقـم 43 مـن المرسـوم التشـريعي رقـم 94 - 11).

إن أسـباب عـدم حصـول المسـتفيد علـى المنافـع التأمينيـة لا تتبلـور فـي سـقوط الحـق فـي التعويـض أو إيقافـه فحسـب، وإنمـا قـد يكـون المسـتفيد مسـتحقاً للتعويـض، إلا أنـه يُمنـع مـن الانتفـاع بـه نظـراً لتعلـق حـق الغيـر بـه أو تحقيقـاً لإرادة المسـتفيد نفسـه. ولجعـل الأمـر أكثـر وضوحًـا؛ نسـتعرض نـص المـادة رقـم (44) مـن نظـام التأميـن عـن البطالـة الجزائـري التـي جـاء بهـا "تكـون التعويضـات التأمينيـة عـن البطالـة قابلـة للتنـازل أو الحجـز حسـب نفـس الشـروط والحـدود الخاضعـة للأجـور"، بالتالـي فـإن كانـت ذمـة المسـتفيد مثقلـة بديـن لصالـح الغيـر فـإن ذلـك قـد يحـول بينـه وبيـن انتفاعـه مـن تأميـن البطالـة بسـبب الحجـز علـى التعويـض المسـتحق، كمـا يتضـح مـن النـص السـابق أن المشـرع أجـاز للمسـتفيد أن يتنـازل عـن حقـه فـي التأميـن لمصحـة الغيـر.

مـن خلال مطالعتنـا لنصـوص التشـريع السـعودي لا سـيما نـص المـادة رقـم (15) مـن نظـام التأميـن ضـد التعطـل عـن العمـل يتبيـن لنـا أن المشـرع لـم يتطـرق إلـى فكـرة سـقوط الحـق فـي التعويـض، حيـث أكتفـى بتنظيـم حـالات وقـف الحـق بالتعويـض فقـط ونرجـئ تناولهـا إلـى المطلـب التالـي مـن هـذه الدراسـة

وكقرينـه الجزائـري قـرر المشـرع السـعودي قابليـة التعويـض للحجـز أو التنـازل، وربطهـا بالشـروط التـي حددهـا نظـام العمـل فيمـا يتعلـق بالأجـور (المـادة رقـم 21 مـن المرسـوم الملكـي رقـم م / 18). وعليـه إذا مـا تحققـت شـروط الحجـز علـى مبلـغ التعويـض يكـون كمـا هـو الحـال فـي التشـريع الجزائـري أن المؤمـن عليـه لـن يسـتحق التعويـض فـي حـدود مـا هـو مقـرر فـي نظـام العمـل (المـادة رقـم 97 المرسـوم الملكـي رقـم م / 51).

إن الوضـع فـي التشـريع الإماراتـي يختلـف عـن نظرائـه فـي القوانيـن المقارنـة، حيـث لا يوجـد أي ذكـر فـي المرسـوم بقانـون لفكـرة الحرمـان مـن التعويـض، إلا أن مجلـس الـوزراء قـرر

أن للمؤمن استرداد كامل التعويض الذي صرف للمؤمن عليه إذا ما ثبت أن المؤمن عليه قد تقدم بأي بيانات مغلوطة حول علاقته التعاقدية مع صاحب العمل أو راتب الاشتراك أو ظروف انتهاء الخدمة، مع عدم الإخلال بأي جزاءات أو عقوبات وفقاً للتشريعات السارية في الدولة (المادة رقم 15 من قرار مجلس الوزراء رقم 97 لسنة 2022). وهذه الحالة وإن لم تنص صراحة على فكرة انقضاء الحق بالتعويض، إلا أننا نرى بأنها تمثل هذه الفكرة، لأن إذا تحققت أسبابها قامت مسؤولية الموظف تجاه المؤمن من حيث استرداد كامل التعويضات الذي صُرفت لمصلحته بأثرٍ رجعي.

بعد عرض نصوص التشريعات المقارنة فيما يتعلق بانقضاء الحق في التعويض، ومن خلال مطالعة التشريع الإماراتي يظهر لنا وجود بون في طريقة معالجة انقضاء الحق في التعويض بين التشريعات المقارنة والقانون الإماراتي، لا سيما حالة الحجز على التعويض كما هو معمول به في التشريعات المقارنة؛ إذ يمكن أن تكون ذمة المؤمن عليه مشغولة بدين لصالح الغير سواءً حال حياته أو بعد وفاته، الأمر الذي يتطلب تنظيم هذه المسألة بشكل يحقق مصلحة الدائنين والمستحق (العامل / الموظف)، ويمكن الاستفادة من ضوابط الحجز على الأجور والرواتب الواردة في التشريع الإماراتي لتطبيقها على فكرة الحجز على التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل (المادة رقم 242 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 42 لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات المدنية). أما عن قابلية التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل للتنازل وفقاً للتشريعات المقارنة، فلا نرى ضرورة انتهاج المشرع الإماراتي لهذه الفكرة لأنها سوف تؤدي إلى المزيد من الإشكالات وقد تخلق نوع من التباين خصوصاً فيما يتعلق بالأهداف الذي انطلق منها المرسوم بقانون، حيث إن فكرة المرسوم بقانون أن تحمي العامل أو الموظف وتوفر له العيش الكريم، ومن غير المنطقي أن يسمح بالتنازل عن هذا الحق، وموقفنا من فكرة التنازل عن التعويض لا ينال من تأييدنا للحجز على التعويض؛ بحسبان أن الأخير يكون وفق ضوابط معينة فضلاً عن كون الحجز يتعلق بالتزامات قانونية تجاه الغير وديون قد تكون مثقلة بها ذمة المتعطل عن العمل.

المطلب الثاني: وقف الحق بالتعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل

رأينا في المطلب السابق أن انقضاء الحق في التعويض مناطه عدم قابلية إعادة صرف التعويض للمستفيد لعدم قابلية السبب "الحالة" للزوال بحكم طبيعته أو لعدم مشروعيته. إلا هناك حالات يؤدي تحققها إلى وقف صرف التعويض عن المستفيد مع إمكانية عودة صرف التعويض عند زوالها. وعليه سوف نتناول فكرة وقف التعويض والآثار التي تترتب عليه وفقاً للتشريعات محل الدراسة.

إن المشرع الجزائري ذكر الحالات التي يترتب على تحقق أي منها إيقاف أداءات المنافع التأمينية (التعويض) من خلال العديد من النصوص. فانطلاقًا من فكرة الاستفادة من خبرات وطاقات المستفيدين من نظام تأمين البطالة، أجاز المشرع الجزائري للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أن يلزم المستفيد بالقيام بنشاط معين كتنظيم وإقامة ورش أو عمل معين ذي منفعة عامة أو عمل مقابل أجر (المادة رقم 23 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11)، ولما كان ذلك لا يحول دون حق المستفيد في الحصول على الأداءات التي يمنحها له نظام تأمين البطالة خلال نشاطه ذي المنافع العامة المكلف به من قبل الصندوق (المادة رقم 24 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11)، فإنه يمكن للهيئة المكلفة بتسيير نظام التأمين عن البطالة إيقاف منح الأداءات إذا لم يمتثل المستفيد للالتزامات المكلف بها من قبل الهيئة (المادة رقم 26 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11). أما بالنسبة للمستفيد الذي يجد خلال فترة تكفل نظام تأمين البطالة به عملاً بعقد محدد المدة بناءً على تصريح من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة فإنه يتم تعليق حقوقه إلى أن ينتهي عقد العمل للمدة المتبقية مع زيادة فترة تتراوح من شهر واحد كحد أدنى إلى ثلاثة (3) أشهر كحد أقصى (المادة رقم 25 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11).

من خلال مطالعتنا لنصوص التشريع السعودي تبين لنا أن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل رتّب على تحقق حالات معينة إيقاف صرف التعويض، ولم يتطرق إلى فكرة سقوط الحق في التعويض كما أسلفنا، وعليه لخص المشرع السعودي حالات وقف صرف التعويض في المادة رقم (15) من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل على النحو التالي:

أ. الوفاة. أي وفاة المستفيد، وقد يقول قائل إن حالة الوفاة تستدعي انقضاء الحق في التعويض وليس وقفه؛ وذلك لأن انقضاء الحق في التعويض مناطه عدم قابلية إعادة صرف التعويض للمستفيد لعدم قابلية السبب "الحالة" للزوال بحكم طبيعته، ولما كانت الوفاة أمر واقع غير قابل للزوال؛ الأمر الذي يتحتم معه اعتبار حالة الوفاة من حالات انقضاء الحق في التعويض وليس وقفه. وهذا الطرح قد يكون وجيهاً إلا أنه لايمكن اسقاطه على التشريع السعودي، لأن ما يبرر موقف المشرع في هذه الحالة أنه سمح بالتنازل والحجز على مبلغ التعويض كما رأينا في المطلب السابق، بالتالي بوفاة المستفيد قد ينتقل الحق بموجب التنازل أو أن يتم الحجز على الحق في التعويض، لذلك إن حالة الوفاة التي اعتبرها المشرع السعودي سبباً لوقف التعويض يتسق مع فكرة قابلية هذا التعويض لإعادة الصرف للمتنازل له أو لمصلحة الدائنين.

ب. إذا كان لديه مصدر دخل شهري.

ج. إذا لم يُعد قادراً على العمل.

د. إذا لم يُعد مسجلًا لدى الوزارة.

ه. عدم استمراره بالبحث عن العمل بجد ونشاط.

و. إذا لم يلتزم بالتدريب دون مسوغ مقبول.

ز. إذا لم يتقيد بالتوجيهات والتعليمات التي تصدرها الوزارة.

ح. إذا غادر المملكة العربية السعودية.

ط. إذا بلغ سن الستين وكان مستحقاً لمعاش بموجب نظام التأمينات الاجتماعية.

ي. زوال أي شرط من شروط استحقاق التعويض بموجب نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

كما قرر المشرع السعودي عودة صرف التعويض في حال زوال السبب الواقف، فيعود الصرف اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ إشعار الوزارة على أن يكون ذلك خلال (90) يومًا من تاريخ زوال المانع (المادة رقم 15 / 2 من المرسوم الملكي رقم م / 18).

إن الوضع في التشريع الإماراتي يختلف عن نظرائه في القوانين المقارنة، حيث في الأول لم يتم تحديد أحكاماً خاصة تتعلق بمسائل وقف صرف التعويض، بل ورد ذكر فكرة إيقاف صرف التعويض في حالة واحدة فقط بالنسبة للمرسوم بقانون اتحادي، تتمثل في التحاق المؤمن عليه بعمل آخر أثناء فترة استحقاق التعويض (الفقرة الرابعة من المادة الخامسة من المرسوم بقانون اتحادي رقم 13 لسنة 2022). أما فيما يتعلق بقرارات مجلس الوزراء ذات الصلة باعتباره مخول بتعديل شروط استحقاق التعويض (الفقرة الخامسة من المادة الخامسة من المرسوم بقانون اتحادي رقم 13 لسنة 2022)، فلم نجد أي ذكر لمسألة وقف صرف التعويض أو انقضاء الحق به

وعليه نرى من الضرورة بما كان أن يتناول المشرع الإماراتي تنظيم بعض حالات وقف صرف التعويض لما لها من أثر مهم في هذا النظام، وعليه سوف نحاول أن نضع بين يدي القارئ بعض الحالات التي يمكن أن يتضمنها التشريع الإماراتي سواءً عن طريق تعديل المرسوم بقانون أو عن طريق إصدار قرارات عن مجلس الوزراء تتولى هذا الأمر، وذلك على النحو الآتي:

أولاً - حالة وفاة المستفيد: فلما كانت الوفاة قد تحدث سواءً في الفترة ما بين تحقق شروط استحقاق التعويض أو خلال صرف التعويض للمؤمن عليه، ولما كان المؤمن عليه

من المرجح أن لديه أسرة يعيلها وتعتمد عليه في كسب الرزق، وأن منافع التأمين هي من الحقوق المكتسبة للمؤمن عليه بموجب عقد التأمين مع المؤمن سيما وأن حادثة الوفاة تتوافق مع شروط الخطر بوصفه ركن المحل في عقد التأمين، بحسبان أنها تشكل حادث احتمالي (المحكمة الاتحادية العليا – الأحكام المدنية والتجارية، الطعن رقم 134 و192 لسنة 21 قضائية) (المهداوي، 2011، ص12)، كما أنها أمر مستقبلي (الزهيري، 2011، ص121 - 122)، وغير متعلقة بمحض إرادة أي من الطرفين[1]، فضلاً عن مشروعيتها (المهداوي، 2016، ص195). الأمر الذي نرى معه أن ينص المشرع على إمكانية صرف التعويض لأسرة المؤمن عليه أسوة كما هو مقرر في التشريع الجزائري كما رأينا، أي أن يتم اعتبار حالة الوفاة من حالات وقف الصرف التعويض بحيث يعود صرفه في حال وجود مستحقين، ويمكن أن يتم وضوابط لتحديد المستحقين كما هو معمول به في قوانين المعاشات والتقاعد (قانون اتحادي رقم 7 لسنة 1999م).

ثانياً - لم نجد في التشريع الإماراتي أي دور من شأنه أن يساعد على إعادة المؤمن عليه إلى الحياة العملية، بعبارة أخرى إن وزارة الموارد البشرية والتوطين يجب أن يكون لها دور في متابعة المتعطلين عن العمل ومحاولة إعادتهم إلى سوق العمل مرة أخرى أو الاستفادة من خبراتهم على أقل تقدير كما هو الحال في التشريعات المقارنة، حيث إن من أهداف هذه الأنظمة هي المحافظة على حياة كريمة للمؤمن عليه، وهذا الهدف يجب ألا يكون عن طريق حل مؤقت يتمثل بتعويض لمدة أشهر فقط كما هو الحال في التشريع الإماراتي، بل يجب أن يكون حلاً جذرياً يتمثل في تعويض المؤمن عليه بالإضافة إلى مساعدته في العودة إلى سوق العمل. ولما كان الأمر كذلك فلا بد على الطرف الآخر (الموظف) أن يلتزم بمتطلبات الجهات المعنية فيما يتعلق بهذا الأمر، كاستدعائه لدورات تدريبية أو ترشيحه لوظائف تناسب خبراته ومهاراته، وعند عدم التزام المؤمن عليه بهذه المتطلبات لا بد من مجازاته عبر إيقاف منافع التأمين

ثالثاً - إذا حصل المتعطل على عمل آخر بعد مؤقت، يوقف صرف التعويض طوال فترة عمله ويعود صرف التعويض بمجرد انتهاء عقد العمل، على أن يكون ذلك خاضع لرقابة الوزارة كما هو الحال في التشريع الجزائري.

ومما تجدر الإشارة إليه أن جميع التشريعات محل الدراسة حددت الاختصاص في فض المنازعات التي تنشئ عن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل بين المستفيدين والمؤمن، فبالنسبة للتشريع الجزائري فإن جميع قرارات الصندوق الوطني للتأمين عن

(1) جاء في المادة رقم (1039) من القانون الاتحادي رقم 5 لسنة 1985 "لا يكون المؤمن مسؤولاً عن الأضرار التي يحدثها المؤمن له أو المستفيد عمداً أو غشاً ولو اتفق على غير ذلك"؛ عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - التأمين والمقامرة والرهان والمرتب مدى الحياة، (مصر: المصرية للنشر والتوزيع، 2023)، ج:7 - المجلد الثاني ، ص: 1222.

البطالة فيما يتعلق بإسقاط أو إيقاف الحق بالتعويض عرضه للطعن من قبل المستفيدين، إذ إن المشرع سمح للمستفيد أن يطعن على هذه القرارات (المادة رقم 29 من المرسوم التشريعي رقم 94 - 11) ، إلا أن المرسوم التشريعي رقم 94 – 11 لم يوضح الإجراءات والجهة المعنية في نظر هذا الطعن، حيث اكتفى التشريع المذكور بحسب نص المادة (29) بالإحالة إلى "التشريع والتنظيم المعمول بهما"، مما يستدعي الرجوع إلى القواعد العامة التي تُعنى بتنظيم المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بحسبانه التشريع العام لنظام التأمين عن البطالة في الجمهورية الجزائرية (كمال، 2019، ص570 – 596). ينبني على ذلك، أن الخلافات بين الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من جهة والعامل أو صاحب العمل من جهة أخرى بشأن تطبيق نظام التأمين عن البطالة، يجب أن ترفع أمام لجان الطعن المسبق قبل اللجوء إلى أي طعن أمام الجهات القضائية (المادة رقم 4 من القانون رقم 08 – 08)، أي أن هناك نوعين من الطعون، الطعن المسبق المتمثل في الطعون التي ترفع أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق أو اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وفقًا للإجراءات التي حددها قانون تنظيم المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي (المادة رقم 5 من القانون رقم 08 – 08)، والطعن القضائي المتمثل في الطعون التي ترفع إلى المحكمة المختصة في مواجه قرارات اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق وفقًا لقانون الإجراءات المدنية (المادة رقم 15 من القانون رقم 08 – 08)

أما في التشريع السعودي فالقرارات الصادرة من أي جهاز مختص في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بمهامها في تطبيق نظام التأمين ضد البطالة يمكن لأصحاب العمل أو المشتركين أو من يقوم مقامهم أن يتقدموا باعتراضاتهم عليها وفقاً للإجراءات المقررة لذلك (المادة رقم 24 و25 من المرسوم الملكي رقم م / 18)

أما الوضع في التشريع الإماراتي فإن محاكم دولة الإمارات سواءً كانت اتحادية أم محلية ينعقد لها الاختصاص للفصل في هذه المنازعات حسب قواعد الاختصاص المقررة في التشريعات ذات الصلة (الفقرة رقم 3 من المادة رقم 15 من قرار مجلس الوزراء رقم 97 لسنة 2022).

الخاتمة:

وصلنا إلى نهاية بحثنا حول "أحكام التعويض في التأمين ضد التعطل عن العمل". قررنا اختيار هذا الموضوع بناءً على أهميته الكبيرة في الوقت الحالي؛ إذ أصبحت مسألة البطالة تحظى باهتمام كبيرة بالنسبة للغالبية. بالإضافة إلى ذلك، يعكس حداثة هذا الموضوع في سياق البنية التشريعية لدولة الإمارات جانبًا مهمًا من أهميته

بذلنا جهدًا كبيرًا في تحليل وتفصيل أهم الجوانب المتعلقة بأحكام التعويض وفقًا للتشريعات المحلية. ونظرًا لأهمية متابعة التوجهات العالمية وتحقيق المنافسة اللازمة والتفوق في المراحل المقبلة، قدمنا بعض التوصيات

نعتقد بأن هناك العديد من الجوانب الممكن تفصيلها بمزيد من التعمّق فيما يتعلق بالتأمين ضد التعطل عن العمل. قد يكون هذا البحث قد أظهر بعض النقاط، إلا أن المساحة لاتزال متاحة للمزيد من البحث والتحليل

وصلِّ اللهُمَّ على سيِّدنا مُحمَّدٍ، وعلى آلهِ وصحبه وسلِّم.

وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

أولاً - النتائج:

نسرد أهم النتائج من خلال الآتي:

1. إن الطبيعة القانونية لمزايا نظام التأمين ضد التعطل عن العمل لا يمكن اعتبارها أجراً أو ما في حكمه، ولا يمكن اعتبارها بمثابة مكافأة نهاية الخدمة، بل هي عبارة عن تعويض عن الدخل المفقود نتيجة لتحقق الخطر المؤمن منه كمحل لعقد التأمين "البطالة".

2. طريقة احتساب التعويض النقدي في التشريع الإماراتي أكثر بساطة من نظيره الجزائري والسعودي، حيث إنه حدد طريقة احتساب التعويض بشكل واضح وصريح دون ربط المسألة بطرق احتساب وفقاً لتشريعات أخرى مثل نظام التأمينات الاجتماعية وغيرها من التشريعات والنظُم أسلوب احتساب التعويض النقدي في التشريع الإماراتي أكثر بساطة من نظيره الجزائري والسعودي، حيث إنه حدد طريقة احتساب التعويض بشكل واضح وصريح دون ربط المسألة بطرق احتساب وفقاً لتشريعات أخرى مثل نظام التأمينات الاجتماعية وغيرها من التشريعات والنظُم.

3. جعل المشرع الإماراتي مناط التعويض مبلغ محدد بنسبة معينة (60 %) من راتب الاشتراك يصرف على أساس شهري، كما قيد هذا المبلغ بعدم مجاوزته للحد الأعلى من التعويض، واعتمد فكرة متوسط الأجر كما هو في التشريع الجزائري والتشريع السعودي.

4. اختلف المشرع الإماراتي عن نظرائه الجزائري والسعودي في احتساب متوسط

الأجر؛ إذ أن المتوسط وفقاً للمشرع الإماراتي يُحسب على أساس متوسط الأجر الأساسي لآخر (6) أشهر التي تسبق التعطل عن العمل.

5. فكرة المكلّف بالتعويض في التشريع الإماراتي تختلف عن التشريعات المقارنة ذلك أن الأول قد أسس فكرة التعويض على مشاركة القطاع الخاص المتمثل في شركات التأمين للتكفل بتحمل عبء التعويضات المستحقة في مقابل اشتراكات المستفيدين، أما في التشريعات المقارنة فإنها تتعلق بصناديق التأمينات الاجتماعية التي تدار من قبل أجهزة الدولة.

6. سمح المشرع الإماراتي للمؤمن عليه أن يشترك في مزايا إضافية على الباقة الأساسية (باقة التأمين الأساسية).

7. إن مدة التكفل بالتغطية التأمينية تعتبر الأقصر بالنسبة للتشريع الإماراتي بالمقارنة مع التشريعات الأخرى إلا أنها وإن كانت قصيرة فإنها تُعزز الأهداف التي انطلق منها هذا النظام.

8. التشريع الإماراتي يختلف عن نظرائه في القوانين المقارنة في مسائل سقوط أو وقف الحق في التعويض، حيث إن في الأول لم يتم تحديد أحكاماً خاصة تتعلق بمسائل وقف صرف التعويض أو انقضاء الحق به كما هو في التشريعات المقارنة؛ إذ أنه أورد ذكر فكرة إيقاف صرف التعويض في حالة واحدة فقط بالنسبة وهي الالتحاق بعمل آخر خلال فترة الاستحقاق.

9. محاكم دولة الإمارات سواءً كانت اتحادية أم محلية ينعقد لها الاختصاص للفصل في المنازعات التي تنشأ عن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل حسب قواعد الاختصاص المقررة في التشريعات ذات الصلة.

10. الميعاد الذي تبدأ به مدة التعويض وفقاً للتشريع الإماراتي هو من تاريخ انتهاء علاقة العمل، بيد أن تاريخ دفع التعويض الملتزم به المؤمن هو خلال أسبوعين من تاريخ استلام المطالبة من قبل المؤمن عليه.

ثانياً ـ التوصيات:

1. نرى أن يحتاط المشرع الإماراتي في مسألة معيار احتساب التعويض، فاعتماد المشرع الإماراتي على الراتب الأساسي كمعيار وحيد في التعويض قد يؤدي إلى الإضرار بالمؤمن له، على اعتبار أن الراتب الأساسي عادة يشكل جزئ من الراتب الإجمالي للموظف، فضلاً عن أن التعويض سوف يتمثل نسبة من هذا الراتب (60 %) وليس الراتب الأساسي كاملاً.

2. نهيب بالمشرع الإماراتي معالجة الفراغ الذي من شأنه أن يؤثر على توازن العلاقة بين المؤمن والعمال أو الموظفين الذي يتعرضون للتعطل عن العمل فلا بد من وضع حداً لأدنى للتعويض لا يجوز النزول عنه.

3. إمكانية إخضاع مبالغ التأمين للحجز وفق ضوابط معينة وذلك لإلزام الأشخاص بأداء التزاماتهم القانونية وحماية حقوق الغير.

4. ضرورة معالجة موقف العامل الذي يستغرق مدة التغطية التأمينية – الاثني عشر (12) شهراً - إما عن طريق عدم منح تصريح عمل جديد تعويلاً على فكرة العمالة الماهرة، أو أن يتم منح التصريح للعامل مع إبقاء التزامه بالاشتراك في الوثيقة التأمينية بشروط جديدة كتقليل مبلغ التعويض بحيث يصبح على سبيل المثال بواقع (50 %) بدلًا من (60 %) من راتب الاشتراك.

5. لم نجد في التشريع الإماراتي إمكانية إحالة الموظف الذي لم يتمكن من العودة إلى سوق العمل للتقاعد أسوةً بالمشرع الجزائري، ونرى أن هذا النهج مجدي من حيث معالجة عدم قابلية إعادة بعض الكفاءات إلى سوق العمل لأي سبب كان.

6. نوصي المشرع الإماراتي باعتماد سريان مدة التعويض اعتباراً من تاريخ دفع التعويض فيكون دفع التعويض اعتبارًا من أول الشهر التالي لتاريخ المطالبة كما هو الحال في التشريع السعودي.

7. أن ينص المشرع على إمكانية صرف التعويض لأسرة المؤمن عليه أسوة بما هو مقرر في التشريع الجزائري كما رأينا، على أن يكون ذلك وفق ضوابط معينة.

8. نوصي بأن يتم معالجة حالة وفاة المتعطل عن العمل بعد استحقاقه للتعويض، بحيث ينتقل هذا الحق إلى خلفه وفق ضوابط معينة.

9. إن وزارة الموارد البشرية والتوطين يجب أن يكون لها دور في متابعة المتعطلين عن العمل ومحاولة إعادتهم إلى سوق العمل مرة أخرى أو الاستفادة من خبراتهم على أقل تقدير كما هو الحال في التشريعات المقارنة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

الجمهورية الجزائرية - أمر رقم 95 – 01 مؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، نُشر في الجريدة الرسمية في العدد 5 السنة الثانية والثلاثون الموافق 1 فبراير سنة 1995م.

الجمهورية الجزائرية - المرسوم التشريعي رقم 09-94 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. منشور بالجريدة الرسمية العدد 34 السنة الواحدة والثلاثون، الموافق 01 يونيو سنة 1994م.

الجمهورية الجزائرية - المرسوم التنفيذي رقم 189-94 مؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 06 يوليو سنة 1994، يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفية حساب ذلك، منشور بالجريدة الرسمية العدد 44 السنة الواحدة والثلاثون، الموافق 7 يوليو سنة 1994م.

الجمهورية الجزائرية - المرسوم التنفيذي رقم 96 – 208 مؤرخ في 18 محرم عام 1417 الموافق 5 يونيو سنة 1996 يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر رقم 95 – 01 المؤرخ في 19 شهبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، نُشر في الجريدة الرسمية في العدد 35 السنة الثالثة والثلاثون الموافق 9 يونيو سنة 1996م.

الجمهورية الجزائرية - القانون رقم 08 – 08 مؤرخ في 16 صفر عام 1429 الموافق 23 فبراير سنة 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي. منشور في الجريدة الرسمية، العدد 11 السنة الخامسة والأربعون، 24 صفر عام 1429هـ الموافق 2 مارس سنة 2008م.

جمهورية مصر العربية – القانون رقم 135 لسنة 2010 بشأن التأمين ضد البطالة.

القانون الاتحادي رقم (5) لسنة 1985 بإصدار قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

القانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999 بإصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية.

قرار مجلس الوزراء رقم (97) لسنة 2022 بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

القرار الوزاري رقم (604) لسنة 2022 بشأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

المرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

المرسوم بقانون اتحادي رقم (42) لسنة 2022 بإصدار قانون الإجراءات المدنية.

السعودية - المرسوم الملكي رقم (م/18) بتاريخ 12/3/1435هـ الموافق 13/01/2014م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل، المملكة العربية السعودية.

السعودية - نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/33 بتاريخ 3/9/1421هـ بقرار مجلس الوزراء رقم (199) بتاريخ 17/8/1421هـ، تم نشره بتاريخ 17/10/1421هـ الموافق 12/01/2001م.

السعودية - نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) بتاريخ 23/08/1426هـ وتعديلاته.

السعودية - قرار مجلس الوزراء رقم (575) الصادر بتاريخ 22/09/1442هـ الموافق 04/05/2021م.

السعودية - المرسوم الملكي رقم (م/18) بتاريخ 12/3/1435هـ الموافق 13/01/2014م بشأن التأمين ضد

التعطل عن العمل، المملكة العربية السعودية.

اتوماس، كين (2007). التحليق بمحرك واحد (ترجمة وليد شحادة). العبيكان للنشر.

الأسمري، فارس (2022). دراسة إيضاحية لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للنشر العلمي، 5(42)

بالهوش، إسماعيل و زايد، زايد (2020). حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، 17(1). https://doi.org/10.36394/jls.v17.i1.7

الجمل، هشام (2020). الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على ظاهرة البطالة وكيفية علاجها من منظور الاقتصاد الإسلامي والوضعي. مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، (53)، الجزء الثالث 1/3.

حسن، صلاح (2011). تأمين البطالة في القانون رقم 135 لسنة 2010 "دراسة مقارنة". مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، (24)

الخمشي، ساره (2010). دور المشروعات الصغيرة في الحد من مشكلة البطالة لدى الشباب – دراسة تطبيقية على بعض مناطق المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للدراسات الأمنية، 25(50)

زكي، رمزي (1998). الاقتصاد السياسي للبطالة. عالم المعرفة و المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

الزهري، عبدالحميد (2011). العقود المسماة: عقد التأمين. الآفاق المشرقة ناشرون.

السنهوري، عبدالرزاق (2023). الوسيط في شرح القانون المدني - التأمين والمقامرة والرهان والمرتب مدى الحياة. المصرية للنشر والتوزيع.

عامر، طارق (2019). أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة وانعكاساتها السلبية على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها. دار اليازوري العلمية.

عبدالكريم، البشير (2004). تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات. مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، (1).

العتيبي، بدر (2014). التأمين ضد البطالة وفقاً للقانون الكويتي والقانون المصري. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، 2(7)

كمال، بن سالم (2019). نظام التأمين عن البطالة: بين المزايا والمتطلبات. مجلة قانون العمل والتشغيل، 04(02)

محمد، بلكرشة (2019). صيغ التشغيل في إطار نظام التأمين عن البطالة بالجزائر في ظل التحولات. مجلة قانون العمل والتشغيل، 04(02)

ملكاوي، بشار (2010). تقويم تعريف الأجر في قانون العمل الأردني. مجلة جامعة الملك سعود - الأنظمة والعلوم السياسية، 22(1)

موسى، خالد (2014). شرح نظام التأمينات الاجتماعية السعودي الجديد ولائحته التنفيذية. مكتبة القانون والاقتصاد.

المهداوي، علي (2011). الوجيز في شرح قانون المعاملات المدنية الاتحادي -عقد التأمين- مع بحث فقهي موجز في مشروعيته. إثراء للنشر والتوزيع.

المهـداوي، علي (2016). تفعيـل نظـام التأمين في أسـواق المال لدعم الاسـتثمار وحماية صغار المسـتثمرين. مجلة كليـة القانون الكويتية العالمية، 4(ملحق). https://doi.org/10.54032/2203-004-998-002

وزارة الاقتصـاد - دولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة، التقريـر الاقتصـادي السـنوي للعـام 2020، الإصـدار الثامـن والعشريـن، ص: 77، https://www.moec.gov.ae ، آخـر زيـارة 02/06/2022م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

The World Bank, World Development Report 2022: Finance for an Equitable Recovery, https://www.worldbank.org/en/home last visit 15/06/2022.

The World Bank, Unemployment total (% of total labor force) (modeled ILO estimate), link:https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2021&start=1991&view=chart 24/08/2022 last seen.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

aljumhūriyyati aljazā'iriyyati - 'amrun raqmu 95 – 01 mu'uarrakhun fī 19 sha'bāna 'āma 1415 almūāfiqi 21 yannāyar sanata 1995 yuḥaddidu 'asāsa ashtirākātin wa'adā'āti al-ḍamāni aliājtimā'iyyi nushira fī aljarīdati al-rasmiyyati fī al'adadi 5 al-sanatu al-thāniyatu wa-l-thalāthūna almūāfiqu 1 fabrāyr sanata 1995m.

aljumhūriyyati aljazā'iriyyati - almarsūmu al-tashrī'iyyu raqmu 94-09 mu'uarrakhun fī 15 dhī alḥijjati 'āma 1414 almūāfiqa 26 māyū sanata 1994، yataḍammanu alḥifāẓa 'alā al-shughli waḥimāyata al'ujarā'i alladhīna qad yafqidūna 'amalahum biṣifatin lā 'irādiyyatin manshūrun bi-l-jarīdati al-rasmiyyati al'adadu 34 al-sanatu alwāḥidatu wa-l-thalāthūna almūāfiqu 01 yūnyū sanata 1994m.

aljumhūriyyati aljazā'iriyyati - almarsūmu al-tanfīdhiyyu raqmu 94-189 mu'uarrakhun fī 26 muḥarramin 'āma 1415 almūāfiqi 06 yūlyū sanata 1994، yuḥaddidu muddata al-takaffuli bita'wīḍi al-ta'amīni 'an albaṭālati wakayfiyyata ḥisābi dhālika manshūrun bi-l-jarīdati al-rasmiyyati al'adadi 44 al-sanatu alwāḥidatu wa-l-thalāthūna almūāfiqu 7 yūlyū sanata 1994m.

aljumhūriyyati aljazā'iriyyati - almarsūmu al-tanfīdhiyyu raqmu 96 – 208 mu'uarrakhun fī 18 muḥarramin 'āma 1417 almūāfiqi 5 yūnyū sanata 1996 yuḥaddidu kayfiyyāti taṭbīqi 'aḥkāmi almāddati al'aūlā min al'amri raqmi 95 – 01 almu'uarrakhi fī 19 shuhbāna 'āma 1415 almūāfiqi 21 yannāyar sanata 1995 alladhī yuḥaddidu 'asāsa ashtirākāti wa'adā'āti al-ḍamāni aliājtimā'iyyi nushira fī aljarīdati al-rasmiyyati fī al'adadi 35 al-sanatu al-thālithatu wa-l-thalāthūna almūāfiqu 9 yūnyū sanata 1996m.

aljumhūriyyati aljazā'iriyyati - alqānūnu raqmu 08 – 08 mu'uarrakhun fī 16 ṣafara 'āma 1429 almūāfiqi 23 fabrāyr sanata 2008 ،yata'allaqu bi-l-munāza'āti fī majāli al-ḍamāni aliājtimā'iyyi manshūrun fī aljarīdati al-rasmiyyati al'adadi 11 al-sanati alkhāmisati wa-l-'ārba'ūna 24 ṣafara 'āma 1429h_ almūāfiqi 2 māris sanata 2008m.

jamihwariya miṣra al'arabiyyati – alqānūnu raqmu 135 lisini 2010 bisha'ani al-ta'amīni ḍidda albiṭālati

alqānūnu alitaḥidduy raqmu (5) lasinti 1985 bi'iṣdāri qānūni almu'āmalāti almadaniyyati lidawlati al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati

alqānūnu alāataḥidyi rqmu (7) lsna 1999 bi'iṣdāri qānūni alma'āshit wa-l-ti'amyanit al-ajtimā'iyyati

qarāru majlisi al-wuzarā'i raqmu (97) lisanati 2022 bisha'ani ālyāti waḍawābiṭi tanfīdhi niẓāmi al-ta'amīni ḍidda al-ta'aṭṭuli 'ani al-'amali

alqarāru al-wizāriyyu rqmu (604) lisanati 2022 bisha'ani niẓāmi al-ta'amīni ḍidda al-ta'aṭṭuli 'ani al-'amali

al-marsūmu biqānūnin atḥiāadyi raqmu (13) lisanati 2022 bisha'ani niẓāmi al-ta'amīni ḍidda al-ta'aṭṭuli 'ani al-'amali

al-marsūmu biqānūnin atḥiāadyi raqmu (42) lisanati 2022 bi'iṣdāri qānūni al-'ijrā'āti al-madaniyyati

al-su'ūdiyyatu - al-mrswm al-mlky rqm (m18/) btārykh 12/3/1435h_ al-mwāfq 13/01/2014m bsh'an al-ta'amīni ḍidda al-ta'aṭṭuli 'ani al-'ml al-mmlka al-'rbya al-su'ūdiyyatu

al-su'ūdiyyatu - niẓāmu al-ta'amīnāti aliājtimā'iyyati al-ṣādiri bimūjabi al-mrswm al-mlky raqmi m bitārīkhi 3/9/1421h_ biqarāri majlisi alwuzarā'i raqmi (199) btārykh 17/8/1421h ،_tamma nashruhu btārykh 17/10/1421h_ al-mwāfq 12/01/2001m.

al-su'ūdiyyatu - niẓāmu al-'ml al-ṣādiri bi-l-marsūmi al-mlky rqm (m51/) bitārīkhi 23/08/1426h_ wata'dīlith

al-su'ūdiyyatu - qarāru majlisi al-wzrā' rqm (575) al-ṣādr btārykh 22/09/1442h_al-mwāfq 04/05/2021m.

al-su'ūdiyyatu - al-mrswm al-mlky rqm (m18/) btārykh 12/3/1435h_ al-mwāfq 13/01/2014m bsh'an al-ta'amīni ḍidda al-ta'aṭṭuli 'ani al-'ml al-mmlka al-'rbya al-su'ūdiyyatu

atwmās kyn (2007). al-taḥlīqu bimuḥarrakin wāḥidin (tarjamati walīdi shuḥāda al'abīkān lil-nashri

al'asmariyyu fāris (2022). dirāsatun 'īḍāḥiyyatun liniẓāmi al-ta'amīni ḍidda al-ta'aṭṭuli 'ani al'amali fī almamlakati al'arabiyyati al-su'ūdiyyati almajallatu al'arabiyyatu lil-nashri al'ilmiyyi 5(42).

bi-l-hwshi 'ismā'īlu w zāyid zāyid (2020). ḥimāyatu 'ajri al'āmili wafqan li'aḥkāmi qānūni al'amali al-atḥiāadyi al'imāarittī mijallatu jām'a al-shāriqati lil-'ulūmi alqānūniyyati 17(1). https://doi.org/10.36394/jls.v17.i1.7

aljamalu hishāmin (2020). al'āthāru aliāqtiṣādiyyatu wa-l-iājtimā'iyyatu almutarattibatu 'alā ẓāhirati albaṭālati wakayfiyyati 'ilājihā min manẓūri aliāqtiṣādi al'islāmiyyi wa-l-waḍ'iyyi mijallatu kulliyyati al-sharī'ati wa-l-qānūni biṭanṭā (53) ،aljuz'u al-thālithu 1/3.

ḥasanun ṣalāḥ (2011). ta'amīnu albaṭālati fī alqānūni raqmi 135 lisinti 2010 " dirāsatun muqāranatun mijallatu ḥuqūqi ḥulwāna lil-dirāsāti alquanwinnayi wa-l-iāqtiṣādiyyati (24).

al-khmshiyyu sārih (2010). dawru almashrū'āti al-ṣaghīrati fī alḥaddi min mushkilati albaṭālati ladā

al-shabābi – dirāsatun taṭbīqiyyatun ʻalā baʻḍi manāṭiqi almamlakati alʻarabiyyati al-suʻūdiyyati almajallatu alʻarabiyyatu lil-dirāsāti alʾamniyyati 25(50).

zakiyyu ramzīy (1998). aliāqtiṣādu al-sīāsiyyu lil-baṭālati ʻālamu almaʻrifati wa almajlisu alwaṭaniyyu lil-thaqāfati wa-l-funūni wa-l-ʾādābi

al-zuhriyyu ʻubdālḥmyd (2011). alʻuqūdu almusammātu ʻaqdu al-taʾamīni alʾāfāqu almushriqatu nāshirūna

al-sanhūriyyu ʻubdālarzāq (2023). al-wasīṭu fī sharḥi alqānūni almadaniyyi - al-taʾamīnu wa-l-muqāmaratu wa-l-rihānu wa-l-murattabu madā al-ḥayāti almiṣriyyatu lil-nashri wa-l-tawzīʻi

ʻāmirun ṭāriq (2019). ʾasbābu waʾabʻādu ẓāhirati albaṭālati wānaʻkiāsāthā al-salbiyyati ʻalā alfardi wa-l-ʾāsirrati wa-l-mujtamaʻi wadawru al-dawlati fī mūājahatihā dāru alyāzūriyyi alʻilmiyyatu

ʻibdālukrym albashīri (2004). taṣnīfāti albaṭālati wamuḥāwalatu qīāsi alhīkillayi wa-l-muḥbiṭati minhā khilāla ʻaqdi al-tasʻiyanit mijallatu aqtiṣādayit shamāli ʾafrīqyā (1).

alʻutaybiyyu badrin (2014). al-taʾamīnu ḍidda albaṭālati wafqā lil-qānūni alkiwaytiyyi wa-l-qānūni almiṣriyyi mijallatu kulliyyati alqānūni alkawītiyyatu alʻālamiyyatu 2(7).

kamālun bn sālimin (2019). niẓāmu al-taʾamīni ʻan albaṭālati bayna almazāyā wa-l-mutaṭlabāti mijallatu qānūni alʻamali wa-l-tashghīli 04(02).

muḥammadun balkarshata (2019). ṣiyaghu al-tashghīli fī ʾiṭāri niẓāmi al-taʾamīni ʻan albaṭālati bi-l-jazāʾiri fī ẓilli al-taḥawwulāti mijallatu qānūni alʻamali wa-l-tashghīli 04(02).

malakāwiyyun basshārin (2010). taqwīmu taʻrīfi alʾajri fī qānūni alʻamali alʾurdunniyyi mijallatu jāmiʻati almaliki suʻūdun - alʾanẓimatu wa-l-ʻulūmi al-sīāsiyyatu 22(1).

mūsā khālidun (2014). sharḥu niẓāmi al-taʾamīnāti aliājtimāʻiyyati al-suʻūdiyyi aljadīdi walāʾiḥatihi al-tnfiyadhyi#ta maktabatu alqānūni wa-l-iāqtiṣādi

almahdāwiyyu ʻaliyyun (2011). alwajīzu fī sharḥi qānūni almuʻāmalāti almadaniyyati alāʾutḥādiyyi - ʻaqdu al-taʾamīni- maʻa baḥthin fiqhiyyin mūjazin fī mashrūʻiyyatihi ʾithrāʾun lil-nashri wa-l-tawzīʻi

almahdāwiyyu ʻly (2016). tafʻīlu niẓāmi al-taʾamīni fī ʾaswāqi almāli lidaʻmi al-astithmāri waḥimāyati ṣighāri almustathmirīna mijallatu kulliyyati alqānūni alkawītiyyatu alʻālamiyyati 4(mulḥaqun). https://doi.org/10.54032/2203-004-998-002

wizāratu aliāqtiṣādi - dawlatu alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥidati al-taqrīru aliāqtiṣādiyyu al-snī lil-ʻāmi 2020 ،alʾiṣdāru al-thāmini wa-l-ʻishrīna ṣ 77 ،https://www.moec.gov.ae ،ākhira zīāratin 02/06/2022m.

Compensation Provisions in Unemployment Insurance in Accordance with the Federal Decree-Law No.13 of 2022: A Comparative Study

Hamad Abdalla AlHosani(1)
Saleh Ahmed Luhaibi(2)

Abstract:

This study examines compensation regulations in unemployment insurance by analyzing the texts of the UAE law and comparing them to other laws, like those of the Algerian Republic, and the Kingdom of Saudi Arabia. The main problem of the study lies in the novelty of the subject for the United Arab Emirates, as it aims to explore its depths, clarify its provisions and themes, and assess its relevance to the practical reality.

This study concluded with several recommendations, including the implementation of the role of the Ministry of Human Resources and Emiratization in reintegrating the unemployed into the labor market and addressing certain ambiguities in the UAE legislation in some of its provisions.

Keywords: Insurance, Unemployment, Employee, Job, Contract, Compensation.

(1) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.). alhosani.7md@gmail.com

(2) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.).