

Addressing the Problems of Pensioners and Unemployment Insurance in UAE Law

Ayman Mohamed Zain Othman
University of Kalba - College of
Law
ayman.zain@ukb.ac.ae

Aisha Obaid Rashid ALqaydi
University of Kalba - College
of Law
aisha.alqaydi@ukb.ac.ae

Received Date: 9/3/2024. Accepted Date: 7/4/2024. Publication Date: 25/12/2024.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Abstract

After retirement, a pensioner's life may raise many legal issues which social legislation endeavors to alleviate by creating flexible and fair legal rules in appreciation of the pensioners' previous contribution to productivity. This article investigates the effectiveness of the labor legislation under the UAE pension and social security law. As the UAE legislator intends to enhance the individual's right through insurance against the risk of unemployment, the legislator issued the Federal Decree Law No. (13) of 2022 for unemployment insurance. The decree has recently been implemented in both private and government sectors. This prompted us to analyze the legislator's approaches in issues related to the concept of unemployment and the terms and conditions for eligibility from both jurisprudential and legislative points of view. Besides identifying the groups excluded from the application, the article aims to present the legal problems and solutions affecting the worker's right to insurance eligibility besides unregulated points which necessitate submission of a

comparative paper on judicial and legislative efforts to upgrade the law thereof. The study found some legislative deficiencies in the Unemployment Insurance Law, principally as the transfer of insurance upon the death of the unemployed worker remains unclarified. Added to a lack of alternatives when the worker's unemployment continues for more than three months as stipulated under the decree.

Keywords: Pensioners' Rights, Unemployment Insurance, UAE Law, Legal Issues, Legal Solutions.

مُعالجة اشكالات المعاشيين والتأمين ضد التعطُّل عن العمل في القانون الإماراتي

عائشة عبيد راشد القايدي**

جامعة كلباء – كلية القانون

aisha.alqaydi@ukb.ac.ae

أيمن محمد زين عثمان*

جامعة كلباء – كلية القانون

ayman.zain@ukb.ac.ae

تاريخ الاستلام: 2024/3/9. تاريخ القبول: 2024/4/7. تاريخ النشر: 2024/12/25.

المستخلص

تثير حياة العامل بعد التقاعد اشكاليات قانونية عديدة ، تسعى التشريعات الاجتماعية للتخفيف من وطئتها ؛ بخلق قواعد قانونية تتصف بالمرونة والإنصاف، إعترافاً بفضل العاملين و جهودهم في زيادة الإنتاجية. و تأتي هذه الورقة البحثية لتستقصي مدى فعالية تلك التشريعات العمالية بموجب قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الإماراتي. و في ظل رغبة المشرع الإماراتي لتعزيز حق الفرد في تأمينه ضد خطر التعطُّل عن العمل؛ فقد أصدر المشرع الإماراتي أيضاً مرسوماً بقانون اتحادي رقم(13) لسنة 2022م، بشأن التأمين ضد التعطُّل عن العمل. و قد بدأ تنفيذ هذا المرسوم مؤخراً على جميع العاملين في الدولة بالقطاعين الخاص والحكومي مما دعانا لتحليل توجهات المشرع في عديد من المسائل المتعلقة بمفهوم التعطُّل عن العمل و شروط استحقاق التأمين بموجبه من الوجهتين الفقهية والتشريعية، بالإضافة لتحديد الفئات المُستثناة من تطبيق القانون، و يستهدف البحث عرض الإشكاليات القانونية و الحلول التي تمسّ حق العامل في الحصول على إستحقاق التأمين و في مواضع لم ينظمها القانون، مما استدعى تقديم ورقة مقارنة تُعنى بعرض توجهات قضائية وتشريعية للمساهمة في ترقية تشريعية للقانون الجديد، وقد توصلت الدراسة لوجود بعض أوجه القصور التشريعي لدى قانون التأمين ضد التعطُّل بالأخص في عدم توضيح أيلولة التأمين عند وفاة العامل المُتعطُّل عن العمل، كما أن المشرع لم يحتط لإيجاد بدائل تأمينية عند استمرار تعطُّل العامل لأكثر من مدة الثلاثة أشهر المنصوص عليها بموجب المرسوم.

الكلمات المفتاحية: حقوق المعاشيين، التأمين ضد التعطُّل عن العمل، القانون الإماراتي، إشكاليات قانونية، حلول قانونية.

*أستاذ مشارك دكتور

**أستاذ مساعد دكتور

المقدمة

Introduction

إن من أبرز المخاطر التي تواجه العامل فقدانهُ لوظيفته الذي ينتج عنه تعطلهُ عن العمل، حيث أن الهدف من العمل هو توفير الحياة الكريمة للعامل وأسرته، ففقدان العامل لعمله بسبب لا يد له فيه يؤدي بالحق الضرر به وبأسرته التي يعولها، لذلك فقد قام المُشرع الإماراتي بإصدار مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل⁽³⁾ وذلك مواكبةً للمستجدات؛ و حفظاً لحقوق العامل المواطن و الأجنبي في الدولة، إذ أن هذا التأمين لم يُدرج سابقاً في قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الذي أصدرته دولة الإمارات في عام 1999م⁽⁴⁾، ولم تنطبق عليه لائحته التنفيذية⁽⁵⁾.

حيث نص القانون السابق على العديد من التأمينات، سواءً المتعلق منها بالوفاة أو الشيخوخة أو إصابات العمل الجزئية أو الكلية، إلا أن المُشرع الإماراتي تدارك ذلك النقص في قانون المعاشات وقام بإصدار تشريع جديد تحت مسمى مرسوم بقانون اتحادي - رقم 13 لسنة 2022م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل⁽⁶⁾، ونظّمه بعض القرارات الوزارية منها قرار وزير الموارد البشرية والتوطين - رقم 604 لسنة 2022م⁽⁷⁾، وقرار مجلس الوزراء - رقم 97 لسنة 2022م بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل⁽⁸⁾.

فالتطورات الأخيرة في إصدار التشريعات السابق ذكرها والخاصة بالتأمينات ضد التعطل عن العمل، تؤدي بنا إلى بحث وتحليل تلك القوانين والقرارات، وبالأخص منها ما يتعلق بمصلحة العامل المواطن أو الأجنبي على حد سواء، فقانون التأمينات ضد التعطل عن العمل ليس بالتأمين المستحدث على المستوى العالمي، فكثيراً من الدول طبقت هذا التأمين، فعلى سبيل المثال القانون الأردني أدرج هذا التأمين ضمن التأمينات الخاصه بالضمان الإجتماعي ولم يدرجه ضمن قانون مستقل مثل المُشرع الإماراتي، مما يدعو الأمر لدراسة تشتمل على قانون التأمينات والمعاشات، بالإضافة لقانون التأمين ضد التعطل.

و يجدر القول بأن قانون التأمين ضد التعطل عن العمل من القوانين المُستحدثة في دولة الإمارات والتي تدعو الحاجة لتحليلها ومقارنتها بالقوانين الأخرى، وخاصة منها المواضيع والإشكاليات القانونية التي لم يوضحها المُشرع على وجه العموم، وذلك لأهميتها في الواقع العملي وحفاظاً على حقوق العمال التي تعد ذات أولوية أدت الى إصدار مثل هذه القوانين والقرارات على وجه الخصوص.

إشكالية البحث Research Problem

تتلخص إشكالية البحث في بيان مدى فاعلية قانون المعاشات والتأمينات وقانون التأمين ضد التعطل عن العمل من حيث الآثار القانونية التي تنشأ عند تطبيقه العملي لتوفير الأمان الاجتماعي للعامل عند مرحلتي العجز والشيخوخة، فضلاً عن تعرّضه لخطر التعطل عن العمل.

مما يطرح عدد من التساؤلات يتطلب أن يجيب عليها البحث، وتتمثل في التساؤلات التالية أدناه:

- مدى الكفاية التشريعية لقانون المعاشات والتأمينات الإماراتي لتعزيز حقوق المعاشيين عند حصول المخاطر.
- ما أوجه القصور التشريعي في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وقانون التأمين ضد التعطل عن العمل بالنظر لحقوق المؤمن له عند فقده للعمل إما بسبب المعاش أو بسبب التعطل؟
- ما هي فاعلية نظام التأمين ضد التعطل عن العمل من خلال شروط استحقاق التأمين للمؤمن عليهم؟
- ما هي البدائل التي يحصل عليها المؤمن عليه من التعطل عن العمل بعد مرور مدة استحقاقه لمبلغ التأمين ضد التعطل عن العمل؟

أهداف الدراسة Study Objectives

من خلال ما تقدم في إشكالية البحث فإن أهدافه تتعين في الآتي:

- أ- إبراز أهم النقاط التي ذكرها قانون التأمين ضد التعطل عن العمل ومقارنته مع التشريعات الأخرى في بعض المواضيع التي تحتاج لتعديل أو إضافات.
- ب- اقتراح تعديل بعض النصوص التي تصب في مصلحة العمال عند التعطل عن العمل.
- ت- إيجاد منظومة كاملة تحمي العامل المواطن أو الاجنبي على حد سواء من الأزمات الاقتصادية عند التعطل عن العمل.
- ث- وضع توصيات لأهم النصوص التي أغفلها قانون المعاشات أو قانون التأمين ضد التعطل عن العمل.

أهمية البحث The Importance of Research

إن البحث في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وقانون التأمين ضد التعطل عن العمل؛ له أهمية بالغة في إيجاد الإشكاليات التي يواجهها المؤمن عليه خلال تطبيق ذلك القانون، حيث تبرز أهمية هذا البحث في المحافظة على الحياة الكريمة لهذا العامل ولأسرته على حد سواء من التعطل عن العمل، وذلك بإبراز أهم منافع هذا التأمين لهذه الفئة من المجتمع، وخاصة أن العديد من الأفراد لا توجد لديهم الفكرة الكافية عن آلية

الإنتفاع من هذا القانون والمنافع التي قد يحصل عليها عند إشتراكه في هذا النوع من التأمينات.

منهجية البحث Research Methodology

في ضوء ما تقدم فإننا سنعتمد على المنهج التحليلي والمقارن بشأن قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية وقانون التأمين ضد التعطل عن العمل في دولة الإمارات، ومقارنته في بعض المواضع مع قانون الضمان الإجتماعي الأردني؛ فضلاً عن أن الدراسة ستعتمد على آراء فقهاء القانون والأحكام القضائية ذات الصلة، وذلك لمعالجة بعض أوجه القصور لدى التشريع الإماراتي ، بغرض تعزيز النصوص في التعديلات التي دأب المشرع الإماراتي على القيام بها في الأونة الأخيرة؛ رغبةً منه في مقابلة إحتياجات الفرد وتأميناً لكفالة المجتمع.

خطة البحث Research Proposal

تحتوي خطة البحث على دراسة مكوّنة من مبحثين رئيسيين، وفقاً للآتي:
مبحث تمهيدي: السمات العامة لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وقانون التأمين ضد التعطل عن العمل.

المطلب الأول: السمات العامة لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الاماراتي.

المطلب الثاني: السمات العامة لقانون التأمين ضد التعطل.

المبحث الأول: إشكاليات المعاشيين وفق قانون المعاشات والتأمينات الإماراتي.

المطلب الأول: إشكالية الجمع بين أكثر من معاش أو معاش وراتب.

المطلب الثاني: إشكاليات الحالات الإستثنائية للجمع بين أكثر من معاش ومرتب.

المبحث الثاني: إشكاليات التأمين ضد التعطل عن العمل.

المطلب الأول: إشكالية تحديد الفئات المُستثناة من تطبيق قانون التأمين ضد التعطل عن العمل.

المطلب الثاني: إشكاليات إستحقاق مبلغ التأمين ضد التعطل.

الخاتمة:

أولاً النتائج.

ثانياً: التوصيات

المبحث التمهيدي

Preliminary Topic

السمات العامة لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وقانون التأمين ضد التعطل
عن العمل

General Features of the Pension and Social Insurance Laws and the Unemployment Insurance Law

يُعدُّ قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية وقانون التأمين ضد التعطل قانونين مُكملان لبعضهما البعض، حيث يهدف قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لتأمين حياة العامل أو الموظف في حالات العجز و الشيخوخة بينما يهدف قانون التأمين ضد التعطل لتأمين العامل أو الموظف من مخاطر التوقف عن العمل، مما دفع بعض التشريعات كالتشريع الأردني لجمع القانونين ضمن قانون موحد ؛ وهو قانون رقم 1 لسنة 2014 (قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014) و تعديلاته. وكلا القانونين يشتركان في هدف موحد وهو التغطية التأمينية عند حصول المخاطر أياً كان مصدرها، ولكنهما يختلفان من حيث الشروط والوسائل.

مما يقتضي الأمر تقسيم هذا المبحث التمهيدي لمطلبين الأول يستعرض السمات العامة لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية ، والمطلب الثاني يستعرض أهم سمات قانون التأمين ضد التعطل الإماراتي لسنة 2022 في ظل المرسوم بقانون اتحادي رقم(13) لسنة 2022م.

المطلب الأول

The First Requirement

السمات العامة لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي

General Features of the UAE Pension and Social Insurance Law

سبق إصدار هذا القانون إنشاء هيئة عامة مستقلة تحت مسمى " الهيئة العامة لمعاشات و مكافآت التقاعد"، وهي تتمتع بكونها شخصية اعتبارية تابعة لوزارة المالية والصناعة، ذات ميزانية مالية مستقلة عن الميزانية العامة، وبالنظر لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي فهو القانون الموضوعي والإجرائي الذي ينظم طريقة عمل الهيئة وعلاقتها بالعمال وأصحاب العمل، ويساعدها في ذلك إصدار قواعد تنفيذية تحدد بشكل دقيق شروط الاستفادة من تلك الميزانيات الموضوعية. (9). مما يعني أن هذا القانون يُخاطب أصحاب المصلحة ممن لديهم أعمال ووظائف داخل دولة الإمارات العربية المتحدة.

وقد صدر هذا القانون في (79) مادة قانونية عالجت موضوعات متنوعة؛ أهمها تحديد الأشخاص المُناط بهم الإستفادة من أحكام القانون، وراتب حساب الإشتراك ونوع الإشتراكات عن المُؤمّن عليهم بالإضافة لموضوع ضمّ مُدد الخدمة السابقة وقواعد حساب الإشتراكات وكذلك شروط إستحقاق المعاش وحالات سقوط المعاشات. وسوف نعرض هذه الموضوعات بمباحث مستقلة.

و نلاحظ أن المُشرع الإماراتي أقتصر أحكام هذا القانون على المواطنين العاملين في القطاع الحكومي بكافة أشكاله، وخصص تطبيق أحكام هذا القانون في القطاع الخاص على الشخصيات الطبيعية والاعتبارية التي تستخدم العمال المواطنين فقط، وبذلك يُفهم بمفهوم المخالفة أن هذا القانون لا ينطبق على فئة الأجانب، وهذا وفقاً لنص المادة الأولى من اللائحة التنفيذية المنظمة لقانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الصادر بالقانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999⁽¹⁰⁾.

وهذا هو توجه يختلف عن بعض التشريعات المقارنة ومنها التشريع الأردني بشأن الضمان الإجتماعي لسنة 2014م الذي لم يخصص قانون الضمان الإجتماعي للمواطن الأردني فقط بل شمل من لديهم الجنسية الأردنية وغيرهم من الأجانب وذلك وفقاً لنص المادة الرابعة منه⁽¹¹⁾. حيث دمج المُشرع الأردني جميع العاملين ، أجنبياً أو مواطنين للإستفادة من هذا القانون، مما حقق له (وحدة تشريعية) بين جميع أنواع المخاطر التي تلحق العامل الأجنبي أو الموظف الأردني في تشريع واحد. بينما وجدنا أن المُشرع الإماراتي قد خصّ تطبيق قانون المعاشات و التأمينات الاجتماعية للعامل المواطن، بينما شملت الحماية التشريعية للمُشرع الإماراتي بموجب قانون التأمين ضد التعطّل جميع العاملين في الدولة بالقطاعات الخاص أو القطاع الحكومي الاتحادي، مما سمح به لإدراج العاملين الأجانب مع العمال المواطنين.

ويجدر ذكره بأن الدعاوى التي يختصم فيها المؤمّنين عليهم المستحقين ضد هيئة المعاشات والتأمين بدولة الإمارات أو العكس تختص بنظرها محكمة أبوظبي (بصفتها الاتحادية) وذلك استناداً على أن قرارات هيئة المعاشات والتأمينات هي قرارات إدارية مُحصنة ضد أي تعديل أو إلغاء بغير مسوغ قانوني يُبرره، فقد عرّفت المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة القرار الإداري في دعوى متعلقة بإنهاء خدمة أحد العاملين لعدم اللياقة الصحية بالقول أن القرار الإداري هو: " إفصاح جهة الإدارة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح عن إرادتها الملزمة وذلك بقصد إحداث أثر قانوني معين يترتب عليه حالاً ومباشرة، وهذا الأثر هو إنشاء حالة قانونية جديدة أو تعديل في مركز قانوني قائم أو إلغاؤه وأن القرار الإداري بهذا المعنى – خاصة القرار الفردي – ينفذ ويرتب آثاره بمجرد توقيعه من المختص

بإصداره ولا يجوز سحبه أو إلغاؤه إلا إذا تبين أنه كان غير مشروع عند إصداره، بشرط أن يتم السحب خلال المدة المقررة للطعن فيه.."(12) و يجب على المتضرر منه أن يلجأ للقضاء الإداري للطعن فيه؛ إما لعدم صحة القرار من حيث الشكل أو عدم صحة القرار من حيث الموضوع والمطالبة ببطلانه أو تعديله. ففي الطعن رقم 399 لسنة 26 قضائية، أصدرت المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات قرارها في الطعن الصادر في حكم المحكمة الإدارية بالمبدأ التالي: "العبرة بشكل القرار الإداري هو بوقت إصداره وليس بوقت تنفيذه، إذ بوقت الإصدار ينتج القرار أثره القانوني، وإن قرار اللجنة بعدم لياقة الموظف للخدمة هو بمثابة الواقعة القانونية التي تنتهي بها خدمة الموظف وبقوة القانون...3- القرار الإداري متى صدر مستوفياً لأركان صحته، فلا يجوز لغير الجهات المخولة قانوناً بالرقابة مراجعته وتعيبه أو الإمتناع عن تنفيذه تحت ذريعة صدور القرار مخالفاً للقانون.."(13).

و قد خلصت المحكمة الاتحادية العليا بإقرار خطأ هيئة التأمينات في عدم صرف إستحقاق المعاش على الرغم من عدم صدور قرار من اللجنة الطبية المنصوص عليها بموجب قانون التأمينات لسنة 1999م، وقد فات على الهيئة بأن قرار الجهة الصحية التي أصدرت قرارها (بكون الموظف غير لائق) كان صادراً منها بوصفها الجهة المخولة قبل إنفاذ قانون التأمينات الإجتماعية حسب قانون الخدمة المدنية. و يجدر ذكره بأن الدعوى الخاصة بنزاعات المعاشات والتأمينات هي دعوى معفية من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي؛ وذلك بموجب الدعاوي المرفوعة من هيئات المعاشات أو من المؤمن عليهم أو المستحقون عنهم، كما تتميز تلك الدعوى بصفة "الاستعجال" ويجوز فيها للتقاضي ان يشملها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة، غير أن مصروفات تلك الدعوى من أتعاب خبراء وخلافه تحكم بها المحكمة كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى على من رفعها. وذلك وفقاً لنص المادة(78) من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الإماراتي. (14)

وفي سابقة قضائية أصدرتها المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة بهذا الخصوص؛ فقد حاجج الطاعن في عدم صحة تقدير سنة القانوني عند بداية الخدمة أول مرة؛ و طلب إعادة التقدير لغايات تطبيق قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية، فجاء قرار المحكمة بأنه" .. أن تقدير السن لا يُجرى إلا مرة واحدة عند دخول الخدمة أول مرة ويحكم حالة الموظف في خصوص علاقته بالإدارة بمعناها العام طوال مدة بقائها أيا كانت الوظائف التي يتولاها، ومن ثم فإنه لا يعتد بكل تقدير يجري بعدئذ ولا يعول عليه. و من ثم فإن الحكم المطعون فيه إنتزم هذا النظر وإعتد بتاريخ ميلاد الطاعن المقدر أول مرة عند دخوله الخدمة..". (15)

يرى البعض بأن مصطلح "الشيخوخة" لا يوجد تعريف دقيق يستوعبه، فضلاً عن كون هذا المصطلح لا يقتصر فقط على الأفراد الذين كان لديهم عمل وظيفي ووصلوا بعدها سن التقاعد؛ بل أن المصطلح يشمل أيضاً المُسنين حتى وأن لم يكن قد زاولوا أي أعمال سابقة(16). ، وقد عرّف البعض الآخر " الشيخوخة" بكونها" بلوغ العامل سناً معيناً و يسمى بسن المعاش أو التقاعد، وهو السن الذي تضعف فيه قوته عن أداء العمل، ويلزم حينها أن يتكفل المُشرع بتوفير دخل مناسب ليؤمن له مستوى معيشي معين، عن طريق تقرير معاش دائم أو تعويض يصرف دفعة واحدة في حالة عدم إستيفاء المؤمن له شروط استحقاقه للمعاش الدائم".(17)

و معلوم إن الإنسان عند" الشيخوخة" يفقد القدرة على العمل بنفس النشاط والكفاءة التي كان يتمتع بها؛ بحيث يتطلب تقاعده عن العمل بغية الحصول على الرعاية الإجتماعية؛ والتي يتقاضى بموجبها الفرد مبلغاً مالياً كمعاش له؛ يكون إما بصيغة كونه يمثل" الحد الأدنى من مستوى المعيشة" أو يأتي بصيغة كونه" أساساً لحاجاته المعيشية بعد التقاعد". و لاشك أن المتقاعد يستحق هذه الرعاية الإجتماعية المالية نظير ما قدمه للمجتمع من خدمات أثناء حياته المهنية التي قضاها بالخدمة.(18).

المطلب الثاني

The Second Requirement

السمات العامة لقانون التأمين ضد التعطل

General Features of the Unemployment Insurance Law

أصدر المُشرع الإماراتي قانوناً مُستحدثاً في الدولة تحت مسمى" مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل. بالإضافة لصدور قرار مجلس الوزراء رقم (97) لسنة 2022م بشأن آليات و ضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل. مما يطرح معه تساؤلات حول ماهية أهداف هذا القانون؛ و هل هو صورة من صورة الضمان الإجتماعي؟ و ماهي شروط تطبيقه؟ يُعد ترك العامل او الموظف لعمله من المخاطر التي تصيب العاملين، فبفقدان مصدر رزقه اليومي الناشئ من الأجر يكون قد فقد المورد الوحيد له ولعائلته، والواقع فإن أسباب التعطل عن العمل كثيرة؛ أهمها الأسباب الإقتصادية التي تلحق بعض المُنشآت فيضطر أصحاب الأعمال فيها لإنهاء بعض عقود العمل(19)، أو يقومون بتخفيض الأجر في حالة الظروف الطارئة كحالة الوباء العالمي(كورونا) التي اضطر فيها المُشرع لإصدار قوانين يجيز فيها لصاحب العمل إنهاء العلاقة التعاقدية أو على أقل تقدير تخفيض الأجور؛ و نشير لرأي البعض الذي ذهب في اتجاه تخفيف الآثار الإقتصادية الناجمة عن جائحة (كوفيد-19) في الولايات المتحدة الأمريكية بضرورة

تفعيل أمرين أساسيين وهما: زيادة دعم التأمين ضد التعطل عن العمل و تفعيل برامج المساعدات الغذائية(20). فمعظم دول العالم إبان جائحة(كوفيد 19) توجهت نحو دعم القوى العاملة بسبب تلك الكارثة التي تسببت في فقد الكثيرين لوظائفهم، نتيجة الركود الطويل والتوقف عن العمل، وقد كان من أهم الحلول آنذاك هو " جعل نظام (UI) (التأمين ضد التعطل عن العمل) أكثر كرمًا وسخاءً للأمريكيين ممن فقدوا وظائفهم."(21)

كل ذلك قد يدفع العمال أو الموظفين لفقد مصدر رزقهم مما يمثل ذلك مخاطراً تتمثل في (التعطل)، ولذا يأتي هذا القانون كنوع من الضمان الاجتماعي وتضامناً مع العامل أو الموظف في القطاعين الخاص أو الحكومي عبر منحة تأميناً ضد التعطليسمح بتغطيته مالياً كنوع من المساعدة في فترة التعطل وإلى الحصول على فرصة وظيفية جديدة. (22) ونجد أن هناك تشريعات راسخة في هذا المجال والتي منها التشريع الكندي الصادر بتاريخ 1940م، عندما صدر قانون التأمين ضد التعطل (Unemployment insurance Law)نسبة لأهمية دوره في حفظ الضمان الاجتماعي؛ وهو مأخوذ من النموذج البريطاني، وهذا النظام للتأمين ضد التعطل يمتاز بوجود علاقة ثلاثية مكونة من التالي:

أ- الدولة والتي لا ينحصر مسؤوليتها فقط في سن التشريعات للتأمين ضد التعطل، ويمتد الأمر لقيامها بالمساهمة المالية في حدود 20% من نسبة الإشتراك.

ب- العاملين ج- أصحاب العمل ، وعموماً يحصل العامل على الحقوق المالية للتأمين ضد التعطل عندما يكون مستوفياً للشروط القانونية المطلوبة والتي منها قيام العامل بالإشتراك مدة لاتقل عن سنتين، وأن يكون ملتزماً بالدفع للإشتراك وألا يكون العامل قد إستقال من عمله بأسباب غير مبررة قانوناً، كما أن العامل يُحرم من مبلغ التعويض في حال ثبت على أنه يدعي وجود وظيفة وهمية في السابق، أو أنهى عقده بعد نزاع قانوني مع صاحب العمل وثبتت مخالفته للقوانين. (23) كما أن التشريع الصيني بموجب قانون التأمين ضد التعطل بدأ في التطبيق العملي في العام 1950 عندما أصدرت الحكومة الصينية تشريعها لمواجهة آثار ما بعد الحرب، ومع تحسّن الحالة الإقتصادية في منتصف الخمسينات وبعد إصلاحات في الإقتصاد بدأت نسبة التعطل لدى المواطنين الصينيين في الإنخفاض بشكل ملحوظ إلى أن أعلنت الحكومة الصينية في العام 1957 بأنه لا توجد حالة تعطل في جمهورية الصين. (24)

و الواقع نجد أن المشرع الأردني كان متنبهاً لأهمية هذا النوع من التأمين المُستحدث(25)، فقد نص عليه بموجب قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم(1) لسنة 2014م التعطل عن العمل بمادته الثانية ، حيث جاء فيها أن " التعطليعني الحالة التي لا

يتوافر فيها فرصة عمل مناسبة للمؤمن عليه رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحثه عنه." ويبدو الفارق كبيراً في التمييز بين مصطلحي " التعتُّل عن العمل" و" البطالة"، فبينما يطلق على الشخص الذي كان يعمل بوظيفته ثم يفقدها بالمتعطل عن عمله السابق مع القدرة على أداء عمل جديد، فيكون صفة" البطالة" حسب ما نص عليه المؤتمر الثالث لخبراء إحصاءات العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية بأنها" الحالة التي تشمل الأشخاص الذين هم في سن العمل والقادرين عليه والراغبين فيه والباحثين عنه ولايجدونه". مما يعني أن " العطالة" هي نوعاً من انواع "التبطل عن العمل"، ولكن العامل سبق له العمل ويتمتع بالخبرة الكافية لتقلد أي وظيفة جديدة في حال توافرت له. (26)

وقد نصت المادة(2) من القانون الإماراتي على أهداف ذلك القانون، والتي تمثل في الأهداف التالية:

- تأمين مصدر دخل لفترة محدودة للعامل أو الموظف خلال فترة تعطله عن العمل.
- تعزيز تنافسية (الكوادر الإماراتية) في سوق العمل وتعزيز مظلة الحماية الإجتماعية عن التعتُّل بما يكفل الحياة الكريمة لهم ولأسرهم لحين توفر فرصة عمل بديلة.
- الحفاظ على العمالة الماهرة المُدربة والحفاظ عليهم في سوق العمل في الدولة وصولاً لإقتصاد معرفي تنافسي. بما يساعد في جذب أفضل المواهب. المادة(2) من المرسوم. ونختم هنا بالقول لأن بعض الجامعات العالمية المرموقة كجامعة كولمبيا، قد إستفادت من الإشكاليات القانونية التي أثارها قضايا التأمين ضد التعتُّل، فأنشأت بموجبها عيادة قانونية لطلبة القانون، لتقييم وسماع جلسات إستئناف قضايا التأمين ضد التعتُّل والإستماع للإستجواب والإستجواب المضاد وكتابة أبحاث قانونية بشأنها، وقد كانت واحدة من أعقد القضايا تعلقت بمدى قدرة صاحب العمل في تحمُّل عب إثبات سوء سلوك العامل لعدة مرات"Multiple misconduct" أو لمرة واحدة ، والذي تلقى بموجبه العامل إنذاراً من صاحب العمل. و قد واجه صاحب العمل والعامل صعوبات قانونية عند تقديم الاعتراضات والإستجواب المضاد (27).

المبحث الأول

The First Topic

إشكاليات المعاشيين وفق قانون المعاشات والتأمينات الإماراتي.

Problems of Pensioners According To the UAE Pensions and Insurance Law

يتطلب دراسة إشكاليات المعاشيين من منظور قانوني، أن يسלט البحث الضوء على إشكالية الجمع بين أكثر من معاش ومرتب في المطلب الأول، ويختتم المطلب الثاني بعرض إشكاليات الحالات الإستثنائية للجمع بين أكثر من معاش و مرتب.

المطلب الأول

First Requirement

إشكالية الجمع بين أكثر من معاش أو معاش وراتب واستثناءته

The Problem of Combining More Than One Pension or Pension and Salary

حظر المُشَرع الإماراتي منح المُؤمَّن عليه معاشين في خدمتين، وعليه فلا يستحق في الأصل المُؤمَّن عليه أكثر من معاش واحد، وهذا ما نص عليه المُشَرع الإماراتي بالمادة(35) منه " لايجوز لصاحب المعاش الجمع بين معاشين من الهيئة..) ولكن يفرض ان هناك موظفاً عمل لدى أكثر من جهة عمل قبل التقاعد في القطاعين الحكومي و الخاص، بالأخص نظراً للمرونة التي باتت تتسم بها التشريعات العمالية والتي إبتدعت بعد جائحة كورونا أنماطاً جديدة من العمل؛ كالعمل المرن والعمل عن بُعد والتي قد تتيح توفر أكثر من وظيفة للشخص(28)، ففي حال إفتراضنا بلوغه سن المعاش (60) سنة، فلايجب أن يمنح المؤمن عليه لمعاشين. بل يمنحه المُشَرع قيمة المعاش الأعلى بالإضافة لعدم أحقيته في الحصول على معاش وراتب في وقت واحد، أما في حال كان الراتب أكبر من المعاش ، فيوقف (صرف) المعاش لحين إنتهاء خدمته اللاحقة، أما في حال كان الراتب أقل من المعاش، فيمنح له الفرق بين الراتب والمعاش، ويعاد صرف المعاش عند إنتهاء خدمته. وهذا ما نصت عليه المادة(35) من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية لسنة 1999. (29)

بالرغم من الحظر الذي نص عليه المُشَرع الإماراتي من منع الجمع بين المعاشين والمعاش والراتب إلا انه أورد بموجب نص المادة(36) من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية حالات استثنائية يجوز فيها ذلك الجمع و تتمثل في الحالات التالية:

1- في حال نص المُشَرع بجواز الجمع بين المعاشين او المعاش والراتب بموجب أحكام القانون.

- 2- في حالة كان مجموع المعاشين أو المعاش و الراتب لا يتجاوز مبلغ 9000(تسعة ألف درهم)، أما في حال كان مجموع المعاشين يتجاوز هذا النصاب فلا يُمنح أكثر من هذا النصاب.
- 3- أي شخص أمضى فترة(25) خمسة وعشرون سنة فأكثر (بموجب تعديل رقم(7) لسنة 2007)، وهنا لا يوجد نصاب اعلى فيمكن الجمع بين قيمة المعاشين أو المعاش والراتب مهما زاد قيمة الأجر والمعاش.
- 4- يجوز الجمع بين المعاشين في حال كانت المعاش مستحقاً لأرملة صاحب المعاش، وبالتالي يحق لها أن تجمع بين راتبها المستحق من عملها او معاشها وبين معاش الزوج المتوفي.
- إلا أننا نرى أنه وفقاً لللائحة التنفيذية لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية سالفه الذكر فإنها نظمت أحكام الفقرة الثالثة من المادة سالفه الذكر في المادة (32) من اللائحة ؛ إذ أنها أجازت للمؤمن عليه الجمع بين المعاشين أو معاش وراتب ولكن أشرت بأن تكون هذه المدة في العمل الحكومي، ووضحت اللائحة المقصود بالعمل الحكومي الذي يستطيع المؤمن عليه الاستفادة من الفقرة الثالثة وهو العمل لدى إحدى الوزارات أو الهيئات العامة والمؤسسات العامة الاتحادية أو المحلية الخاضعة لأحكام هذا القانون، وأية جهة حكومية أخرى يسري عليها حكم القانون، حيث أنه وفقاً لللائحة التنفيذية فإنه لا يعتبر العمل حكومياً إذا كان لدى إحدى الشركات العامة والمصارف التي تملكها الحكومة الاتحادية أو المحلية أو تساهم بنسبة من رأسمالها حتى ولو اعتبرت قطاعاً حكومياً وفقاً لأحكام القانون.
- وقد لاحظنا أن الاحكام القضائية تُشدد في ما يخص هذا البند ولا تعتد بالجهات التي أخرجها القانون للجمع بين المعاشين أو معاش وراتب ففي حكم حديث للمحكمة الاتحادية العليا نص على أنه: "الجمع بين معاشين أو بين معاش وراتب. شرطه. قضاء الموظف في العمل الحكومي مدة خمسة وعشرين سنة فأكثر. العمل لدى إحدى الشركات العامة والمصارف التي تملكها الحكومة الاتحادية أو المحلية. لا يسري عليه ذلك. م 36 / 3 ق اتحادي رقم 7 لسنة 1999 ، م 32 / 4 من لائحته التنفيذية. ولما كان ذلك وكان مؤدى المادة 36 / 3 من القانون الاتحادي رقم 7 لسنة 1999 وتعديلاته والمادة 32 / 4 من اللائحة التنفيذية للقانون أنه استثناء من أحكام حظر الجمع بين معاشين أو بين معاش وراتب فإنه يجوز لصاحب المعاش الجمع إذا أمضى في العمل الحكومي مدة 25 سنة فأكثر، ولا يعتبر حكومياً: العمل لدى إحدى الشركات العامة والمصارف التي تملكها الحكومة الاتحادية أو المحلية وأية جهة حكومية لا يسري عليها هذا القانون. (30)

و نرى أن حكم القضاء و بند القانون السالف الذكر قد لازمه القصور؛ حيث أنه لا يبدو مُنصفاً إخراج مدة العمل لدى الجهات الغير حكومية من بند الجمع بين المعاشين أو معاش وراتب، حيث أنه حق للمؤمن عليه وقد بذل جهده في كل تلك السنوات بغض النظر عن الجهة التي كان يعمل بها فجميع الجهات في دولة الامارات لديها ترخيص للقيام بالاعمال سواء تتعلق بالمصلحة الحكومية أو كان يعمل في المصارف والشركات التي تملكها الحكومة الاتحادية، فجميعها تهدف لتحقيق المصلحة العامة.

المطلب الثاني

Second Requirement

إشكاليات الحالات الإستثنائية للجمع بين أكثر من معاش ومرتب.

Problems In Exceptional Cases Of Combining More Than One Pension And Salary.

أما أحكام القضاء الإماراتي في جواز قبول الجمع بين المعاش التقاعدي والراتب في البنود الخرى فقد نظرت المحكمة الاتحادية العليا في وقائع تلخصت فيها طلبات الطاعن بطلب القضاء له بجواز الجمع بين معاشه التقاعدي والراتب الذي يتقاضاه من المعهد.. بأبوظبي، و بالزام المطعون ضدها بصرف معاشها التقاعدي من تاريخ توقفها في شهريناير 2011 وحتى السداد، مع التعويض الجابر للضرر، حيث أن الطاعن كان يعمل أستاذاً بوزارة التربية والتعليم مدة 32 عاماً إلى أن إستقال من وظيفته، والتحق للعمل بالمعهد التابع لأحدى الشركات بأبوظبي، و كان الطاعن يصرف معاشه التقاعدي مع الراتب إلا أن تفاجأ بإيقافه على اساس "حظر الجمع بين المعاش التقاعدي والأجر الشهري، و خلصت المحكمة الاتحادية العليا للتأكيد على مبدأ دستوري مهم يتمثل في أن الإستناد لتطبيق أحكام تعديل قانون 2007 لسنة 1999 والذي بموجبه تم المنع بين المعاش والأجر أمر يخالف مبدأ الأثر الفوري والذي يوجب تطبيق هذا المنع على المراكز القانونية التي أنشئت بعد صدور(تعديل) قانون 2007 ، ولما كان من الثابت أن عقد الطاعن بالمعهد بأبوظبي كان بتاريخ 2005 وظل على رأس عمله حتى 2011م، فإن ذلك لا يوجب تطبيق قاعدة منع الجمع بين المعاش والاجر الشهري، فالقانون لايسري إلا على الوقائع التالية لصدورة وليست السابقة، وقبلت المحكمة الاتحادية العليا الجمع بين المعاش والأجر الشهري. (31)

في الحقيقة وجدنا أن بعض احكام القضاء المقارن قد إبتدعت حالة يسمح فيها المُشرع المغربي بالجمع أيضاً بين راتب المعاش واجرة العمل. فقد قضت المحكمة الإدارية بالرباط بجواز السماح بالجمع في حالة" توظيف المتقاعد" في وظيفة جديدة لكنها ذات طبيعة مختلفة من حيث نوع العمل وطبيعته،و يهدف القضاء المقارن هنا بهذا التطبيق

للمحافظة على خبرات الأجير السابقة؛ على إعتبار كون معاش التقاعد هو في الأساس مقابلاً للإستقطاعات التي أنجزت طيلة فترة الخدمة السابقة، مما لا يجعلها ذات صلة بأجرة الأجير الجديدة. ولكن على كل حال فلازال البعض يرى بأن منع الجمع بين الراتب والمعاش هو أمر في جوهره (غير دستوري) وهو (منافي) للمفهوم الإنساني للمتقاعد. (32)

ونعتقد أن هذا الامر يعتبر من الحقوق التي يفترض أن يكتسبها المؤمن عليه بالتبعية، مادام انه لم يخالف القوانين السارية في الدولة أو حصل على فصل تأديبي، و نرى أن تخصيص المشرع الاماراتي مبلغ (9000) درهم لإمكانية الجمع بين المعاشين فإنه أمر يتطلب إعادة النظر.

و من جهة أخرى فأننا نرى أن المشرع الأردني راعى الأرملة والأبناء والوالدين وصاحب العجز الجزئي والعجز الكلي وغيرهم في نطاق الجمع بين أكثر من راتب وفقاً للمادة (84) و(85)؛ وهذا لضعف هذه الفئات وحاجتها الملحة للعيش وضعف الراتب الواحد الذي قد لا يعولهم، إلا أن المشرع الاماراتي إقتصر على فئات معينة وكان من الأوفق برأينا -المتواضع- إدخال عدد آخر من الفئات والسماح لها بالجمع بين معاشين أو معاش وراتب. ولذا نقترح للمشرع الإماراتي إضافة فئات العجز الكلي والجزئي والأخوة والأخوات والوالدين ضمن إستثناءات حالات الجمع بين الراتب والمعاش.

المبحث الثاني

Second Topic

إشكاليات التأمين ضد التعطل

Problems Of Unemployment Insurance According To The UAE Unemployment Insurance Law

نظراً لحدثة التشريع لتنظيم التأمين ضد التعطل في دولة الإمارات العربية المتحدة، فأقتضى الأمر توضيح إشكالية تحديد الفئات المُستثناة من تطبيق أحكام قانون التأمين ضد التعطل عن العمل وذلك في المطلب الأول، ونختم بالمطلب الثاني الذي نستعرض فيه إشكاليات إستحقاق مبلغ التأمين ضد التعطل.

المطلب الأول

First Requirement

إشكالية تحديد الفئات المُستثناة من تطبيق قانون التأمين ضد التعطل عن العمل

Persons Who Are Excluded From the Application of the Unemployment Insurance Law

بالرغم من شمولية تطبيق هذا النوع من الضمان الإجتماعي على كل من الموظفين والعمال في القطاع الحكومي او الخاص، فإن المُشرع إستثنى بعضاً من الفئات من تطبيق أحكامه؛ بنص المادة(3) من المرسوم وهم:-

- المُستثمر (صاحب المنشأة التي يعمل بها).
- العمالة المساعدة.
- العامل بعقد عمل مؤقت.
- الأحداث ممن تقل أعمارهم عن 18 سنة.
- المتقاعدون الحاصلون على معاش تقاعدي والتحقوا بعمل جديد.

و نطرح السؤال التالي على بساط البحث، لماذا إستثنى المُشرع الإماراتي هذه الجهات من التأمين ضد التعطل؟

في الواقع فإن المُشرع لم يوضح على سبيل الدقة سبب الإستثناء لهذه الفئات من شمول قواعد التغطية التأمينية ضد التعطل لهذه الفئات، مما يدعونا لمحاولة إيجاد تفسير يستند للمنطق القانوني لهذه الإستثناءات.

- فبالنسبة لإستثناء المُستثمر من تطبيق أحكام التأمين ضد التعطل، فهو إستثناء نعتقد بكونه يقوم على الملاءة المالية المفترضة من المُشرع لهذه الفئة، ولا يغيب عن الذهن التطور التشريعي الكبير لدى المُشرع الإماراتي لدعم الإستثمار بالأخص الإستثمار الأجنبي بعد الغاء قانون الإستثمار لسنة 2018، والذي كانت به بعض القيود التي يفرضها المُشرع لذلك الإستثمار الأجنبي، وبعد صدور المرسوم بقانون الشركات

الإماراتي لسنة 2021 (33) وجدنا أن إنفتاحاً بدأ ظاهراً لفتح الباب واسعاً لإستقطاب الإستثمار الأجنبي عن طريق توفير أقصى درجات الحماية التشريعية، فعلي سبيل المثال قد مكن ذلك التشريع من إمكانية إنشاء مشاريع أو شركات محدودة في الدولة دون اشتراط الشراكة الوطنية، بالإضافة لصدور إمتيازات تتصل بمنح الإقامة الذهبية للمستثمر له ولعائلته، مما تنتقي معه في رأينا (المخاطر المالية) التي تواجه هذا القطاع بسبب التعطل. بالإضافة لما ذكر فإن الحماية المقصودة من قانون التأمين ضد التعطل عن العمل هو الحماية الإجتماعية والإقتصادية لمن كان يتلقى الأجر وهو العامل، وليس من كان يقع على عاتقه دفع الأجر أو عوائد الإستثمار كحالة المستثمر. مما يدعونا لتوصية المشرع الإماراتي بحذف المستثمر من ضمن المستثنين من تطبيق قانون التأمين ضد التعطل، فلا نرى وجهاً للمقابلة بينه وبين العامل الذي يفقد وظيفته ورزقه، و يلحقه التعطل. ونوصي بإلغاء المادة (1/3) من مرسوم بقانون إتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل فإيرادها هنا ليس إلا تزييداً.

● **العمالة المساعدة:** العمالة المساعدة أو عمال الخدمة المساعدة في الأساس هم لا ينطبق عليهم وصف كونهم (عمالاً) وفق المرسوم بقانون إتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، فقد نصت المادة (3) منه على عدم شمول هذه الفئات ضمن العاملين في القطاع الخاص (34)، عطفاً على كونهم لا ينطبق عليهم وصف (موظف) قطاع حكومي، ولذا أصدر له المشرع الإماراتي قانوناً خاصاً به وهو المرسوم بقانون إتحادي بشأن الخدمة المساعدة لسنة 2022 المعدل لسنة (2023). وبشكل عام فإن العمالة المساعدة "يقصد بهم خدم المنازل ومن في حكمهم ممن يقدمون أعمالاً بدنية بشكل مادي، كالطباخ ومن يقوم بتنظيف المنازل، أما العاملين في الفنادق أو المطاعم فلا ينطبق عليهم وصف عمالة مساعدة لإنتفاء (مانع الخصوصية) في تلك الأعمال".

- ومايهما هنا هو أن (خطر) فقد عامل المساعدة لعمله وتعرضه (للتعطل) هو أمر (مؤكد) أو (راجح) بنسبة كبيرة، نظراً لجواز قيام صاحب العمل بإنهاء عقد (خدم المنازل) بغير مسؤولية مدنية على عكس الحال في عقود العمل الأخرى. فالثابت أن العمالة المساعدة تطلع على أسرار المساكن وبالتالي فإن المشرع ورغبة منه في حماية (خصوصية) (35) صاحب العمل في حال رغب بإنهاء خدمة العامل لديه فيكون له هذا الحق دون أية مسؤولية على عكس العامل الخاضع لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل لسنة 2021، فلا يجوز إنهاء عقدة بغير أسباب قانونية تبرر ذلك، وإلا اعتبر ذلك إخلالاً بالعقد ويلزمه الضمان.

- **العامل بعقد مؤقت:** فقد نصت عليه المادة (7) من المرسوم بقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي لسنة 2021 فهو: "العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذ مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنجازه." (36)
 - وأيضاً نجد من خلال هذا التوصيف من المشرع بأن طبيعة العقد المؤقت كونه لا يمثل تهديداً للعامل في حالة إنهائه، لإنتفاء الخطر (المحتمل) عند التعطل، بمعنى أن نسبة خطر التعطل (متوقعة) بل (مؤكد) طالما اتفق العامل مع صاحب العمل على إنهاء العقد بمجرد بلوغ مدة محددة كمدة شهرين أو ستة أشهر على سبيل المثال، أو يكون طبيعة العمل من الأعمال التي تنتهي بمجرد إنجاز المطلوب. ولذا رأينا أن المشرع قد أصاب في إستبعاد هذه الفئة من ضمن الفئات المشمولة بالتأمين ضد التعطل.
 - وفي الغالب عملاً يلجأ الشخص لنظام (العقد المؤقت) مرحلياً لحين الحصول على عمل (يتصف بالديمومة).
 - **الأحداث:** حسب وصف المشرع الإماراتي بموجب المرسوم بقانون تنظيم علاقات العمل فإن الحدث هو من كان عمره 15 سنة فيزيد. ويرى البعض بأن "السكوت عن تحديد الحد الأعلى لعمر الحدث ينبغي تفسيره بأن يكون قبيل بلوغه سن الرشد وهي سن (21 سنة) وفق قانون المعاملات المدنية الإماراتي لسنة 1985، غير أن قانون 25 لسنة 2010 الإماراتي في شأن تصاريح العمل نصت على منح تصريح العمل ممن أتم سن 15 سنة و لم يجاوز سن 18 من العمر للعمل في المنشأة وهذا قانون خاص يقيد القانون العام". (37)، و نلاحظ أن المشرع الإماراتي بموجب القرار الجديد رقم (97) لسنة 2022 بشأن آليات و ضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل قد حَسَم مسألة تعريف سن الحدث في حده الأقصى وهو من لم يبلغ سن 18 سنة، وهذه الفئة من الأحداث، غير مشمولة بنظام التأمين ضد التعطل، مما يثير أيضاً تساؤلاً عن الغاية التي يهدف لها المشرع الإماراتي من هذا الإستثناء؟
 - لم يرد المشرع مُسوغاتٍ لإستثناء الأحداث من تطبيق القانون، وعادة مايطرح الأمر على بساط الفكر القانوني، وقبل أن ندلو برأينا في مدى أهمية إستحقاق الحدث مبلغ التأمين ضد التعطل، فلا بد من الإشارة لأن هناك إتجاهين برزا في هذه المسألة، فيرى البعض بأن الحدث يجب أن لايدخل ضمن الفئات المُستثناة من تطبيق قانون التأمين ضد التعطل، وبينما يتجه البعض الآخر للميل في إتجاه عدم أحقية إستحقاق (الأحداث) تعويض التأمين ضد التعطل.
- ونحاول أن نسوق البحث هنا لتوضيح الفكرتين والترجيح فيما بينهما:

- الإتجاه القاضي بعد شمول الأحداث ضمن فئات التأمين ضد التعطل: يتبنى هذا الإتجاه بعدم شمول فئة الأحداث ضمن فئات التأمين ضد التعطل لعدد من الأسباب وهي:

- الأصل في عمل (الحدث) أن يكون إستثنائياً وبموافقة ولي الأمر(38)، مما يعني أن الغرض من عمل(الحدث) هنا ليس إعالة أسرته في المقام الأول، ولكن غالباً (مساعدة) لرب الأسرة في المصروفات الأسرية تخفيفاً. ولذا فإن (تعطُّله عن العمل) لا يعدُّ من المخاطر الكبيرة على عائد الأسرة. بل أن القواعد العامة تُحمِل متولي الرقابة المسؤولية المفترضة عن أي ضرر يلحقه الصغير بالغير. و معلوم أن الفرد في هذا العمر الباكر يكون في كنف عائلة أو تكفله الدولة مثلاً في حالة اليتيم بوسائل المساعدة الإجتماعية، مما لا ينطبق عليه وصف كونه(مُتعطلاً) عن العمل في حال فقد مصدر عمله. فالأصل أن توظيفه هو إستثناء والإستثناء لا يجب القياس عليه. بالإضافة لكون هذا الحدث ليس لديه أسرة يعولها فلايشمله التأمين ضد التعطل عن العمل.

- **الإتجاه القاضي بشمول (الأحداث) ضمن فئات التأمين ضد التعطل:**

إتجاه آخر يرى بأن الأحداث أولى بالرعاية الإجتماعية والإقتصادية عند تعطلهم عن العمل، و تنبني هذه الفرضية لحالة (العوز) الإقتصادي لدى هذه الفئة أكثر من غيرها من العمال كاملي الأهلية، حيث يزيد نسبة توظيف الأخير عند فقدهم للوظيفة بحكم إكتسابهم للخبرة الفنية، مما لا يحصل هذا الأمر لدى العامل (الحدث) والذي يتم تشغيله دائماً على فُرصٍ ضيقة وفي حدود عقود التجربة أو عقود التدريب. ولذا يتبنى هذا الإتجاه ضرورة تعديل المُشرع الإماراتي لحذف الفقرة (د) من المادة(3) التي أستنتت الحدث من التطبيق بموجب مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل. (39). و نتفق مع الرأي الثاني في ضرورة شمول الأحداث ضمن المستفيدين من الحصول على التأمين ضد التعطل عن العمل، وذلك لأن أصل (الإستثناء) المكفول من المُشرع للحدث كي يتكسب من عمله؛ **هو قائم على دعم الشرائح الضعيفة المُحتاجة،** فإن النص (بحجب) الأحداث من مبلغ التأمين عند تعطلهم عن العمل؛ نجده يتعارض مع الهدف من منحهم ذلك الإستثناء في العمل للتكسب، مما يزيد من أزماته الأقتصادية، ولذلك نُحِث المُشرع الإماراتي بضرورة حذف الفقرة(د) من المادة(3) التي أستنتت الحدث من التطبيق بموجب مرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل.

ونقترح أن يكون هناك نصاب مالي معين يسمح بذلك الإستقطاع من التأمين مُراعاة للأحداث، مع العلم بأن هناك بعض التشريعات كقانون منع التعطل الإنجليزي لسنة

1920 قد أدخل الأحداث من عمر(16) سنة فيزيد وذلك ضمن الفئات التي يجوز لها الاستفادة من مزايا قانون منع التعطل ضد العمل. (40) و لاتفوتنا الإشارة لأن بعض التجارب المقارنة قد أبانت أن التحدي الأكبر الذي يواجه مشروع التأمين ضد التعطل هو توافر شرائح كبيرة من الخريجين من الجامعات بالأخص في دولة كالصين، وعدم توافر الخبرة الفنية لهذه الفئات بالضرورة تجعلها لا تحظى بالوظائف المناسبة للمؤهل العلمي، مما أوجب على الحكومة الصينية تعديلات جوهرية في النظام التعليمي بحيث يستوعب سوق العمل تلك الأعداد، و يقترح البعض بضرورة مساهمة الطلاب الجامعيين ببعض الأقساط المالية كمساهمة في صندوق التأمين ضد التعطل(41). و نرى بان هذا النظام يتوافق مع فكرة محاربة(البطالة) وليس فكرة مكافحة(التعطل) فلايزال ذلك الخريج لم يعثر على وظيفة لينطبق عليه وصف كونه مُتعطلاً.

● **المتقاعدون من المواطنين** الذين استوفوا شروط الإحالة إلى التقاعد، أو المتقاعدون الذين يحصلون على معاش تقاعدي والتحقوا بعمل جديد.

فبحسب قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الإماراتي لسنة 1999 فالمعاشي هو من انتهت خدمته ويستحق معاشاً بموجب أحكام القانون، و يلاحظ أن المُشَرع بموجب آليات تنظيم التأمين ضد التعطل لسنة 2022م قد استبعد هذه الشريحة من التأمين ضد التعطل، وفي الواقع هذا الأمر يجد سنده من كون أن الموظف بالمعاش في الأساس قد بلغ مرحلة التقاعد فلا يتوقع منه أن يعمل مرة أخرى كأصل عام، بل متوقع ان يخلد للراحة أو للعمل الخاص فإذا كان لايزال قادراً على العطاء لتمييزه، فمن غير المناسب وصف المعاشي (بالمُتعطل) عن العمل في حال أنهى عقده الوظيفي، ففي الأصل أنه غير مكلف بالعمل حينئذ.

و نلاحظ أن المُشَرع الأردني استبعد بالمادة (49) منه موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية العامة من تأمين التعطل عن العمل(42)، و ذلك على خلاف المُشَرع الإماراتي، حيث أننا نلاحظ أن المُشَرع الأردني لم يضع المواطن الأردني العامل لدى الجهات الحكومية ضمن هذه الفئات بسبب الحماية التي يوفرها له من خلال تأمين معيشته بدون النظر للالتزامات الاقتصادية والعالمية، وهذا يجعل المواطن الأردني في حماية دائمة من التعطل عن العمل المفاجئ، غير أن المُشَرع الإماراتي بدأ حريصاً في هذه المسألة؛ حيث أن بعض الأزمات الاقتصادية التي تلحق المؤسسات الخاصة و الناشئة -قد- تضطرها للإغلاق؛ و يعمل بها عمال من المواطنين؛ و عندئذ لا يستطيع المُشَرع حمايتهم الا في حال سنّ تدابير تشريعية توفر لهم الحماية أيضاً.

المطلب الثاني

Second Requirement

إشكاليات إستحقاق مبلغ التأمين ضد التعطل

Problems of Entitlement to the Unemployment Insurance

Amount

إشترط المُشرع الإماراتي بموجب المادة(5) من القانون على شروط محددة للحصول على مبلغ التعويض وهي:

1- تكون مدة اشتراك المؤمن عليه لا تقل عن إثني عشر شهراً متصلة.

يشترط المُشرع الإماراتي دفع الاشتراكات لمدة إثني عشر شهراً شهر متصلة دون توقف، كإستحقاق لازم للحصول على مبلغ التأمين ضد التعطل عند فقد الوظيفة، وقد جرى الأمر لدى بعض الشركات أن يتم قبض هذه الأقساط مجتمعة مرة واحدة من العامل الموظف. ولكن في حال كانت أقساطاً مجدولة على فترة 12 شهراً ولم يستطع العامل السداد لأسباب قاهرة؛ فهل يمنع من الحصول على مبلغ التأمين ضد التعطل؟

في الواقع المُشرع الإماراتي لم يَسْتَنْ أَحداً بأياً من أسباب الاستثناء التي يتعذر فيها الدفع كالحالة المرضية للعامل التي يشح فيها المال لديه فيعجز عن السداد للأقساط. وقد لاحظنا هذا الاستثناء منصوص عليه ضمن القانون الإنجليزي للتأمين ضد التعطل لسنة 1920. وهذا مانصت عليه المادة 4/8 من القانون الإنجليزي، بحيث أنه يسقط الحق في الحصول على مبلغ التأمين ضد التعطل بسبب عدم دفع الاشتراكات، إلا في حال كان المؤمن له مريضاً. (43)

2- ألا يكون سبب إنهاء العامل أو الموظف ناشئ من مخالفات أدت لصدور قرار تأديبي لفصله بموجب قانون العمل أو قانون الموارد البشرية أو مخالفة لأي قانون ساري بالدولة.

في الواقع فإن المُشرع الإماراتي لم يخرج عن المألوف تشريعياً بهذا الشرط، فقد لاحظنا كثيراً من التشريعات على رأسها الولايات الأمريكية تشترط لإستحقاق مبلغ التأمين ضد التعطل ألا يكون العامل قد فُصل أو طرد من عمله. (44)

3- في حال ثبت أن المطالبة بالتعويض ناشئة عن حالة غش أو إحتيال أو إستصدار أوراق عمل سابقة بصورة وهمية، فيعاقب القانون صاحب العمل والعامل معاً.

وهذه الحالة تشير لضرورة تطبيق الجزاءات المنصوص عليها ضمن قانون تنظيم علاقات العمل أو أي تشريعات سارية في دولة الامارات العربية المتحدة. (45).

و بالرجوع لحالة الغش أو الإحتيال أو إستصدار أوراق عمل سابقة وهمية، فإن مناط العقوبات لهذه الأفعال الرجوع لنص المادة (59) مقرؤه مع المادة(60) من نفس المرسوم بقانون إتحادي رقم(33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل (إماراتي)

والتي نصت على أنه: " يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن (20.000) عشرين ألف درهم ولا تزيد على (100.000) ألف درهم مائة الف درهم كل من :

1. قام بتقديم معلومات أو مستندات غير صحيحة بقصد إستقدام أجنبي إلى الدولة للعمل فيها".

كما نصت المادة(60) على أنه:

يعاقب بالغرامة التي لا تصل إلى (50.000) خمسين ألف درهم ولا تزيد على (200.000) مائتي ألف درهم كل من:

1. استخدم عاملاً لم يُصرح له بالعمل لديه.

3. إستعمل تصاريح العمل في غير الغرض المخصص لإصدارها.

كما أصدر المُشرع الإماراتي مؤخراً جزاءات تقع على صاحب العمل في حال ثبوت تواطؤه مع المؤمن عليه للحصول على منافع التأمين ضد التعطل عن العمل، ويتم فرض غرامة إدارية على المنشأة المخالفة بقيمة (20.000) عشرين ألف درهم عن كل حالة. (46)

نلاحظ أن المُشرع الإماراتي بموجب القانون الجديد كان قد إحتاط لتدابير منع الإحتيال وإنتاج العقود الوهمية بين صاحب العمل والعاملين عليه؛ وذلك لهدف الحصول على مبلغ التأمين ضد التعطل عن العمل. ويمكن التأكيد على خطورة هذا المسلك بكونه يحقق أضراراً كبيرة بالدولة الملتزمة بدفع تلك الأموال عند التعطل، مما دفع بعض المحاكم لفرض عقوبات جزائية كبيرة على الأشخاص المخالفين، وسوف نورد هنا بعض الأمثلة التطبيقية.

تطبيقات قضائية مقارنة على الإحتيال والعقود الوهمية للحصول على مبلغ التأمين ضد التعطل.

- تُعدّ قضايا العقود الوهمية من القضايا التي لها تطبيقات عديدة على مستوى القضاء الكندي، فقد أصدرت المحكمة الكندية حكماً الشهير في قضية **R.v.Blodgett(1986) corswell Yukon** بالحكم بالسجن على المتهم 21 يوماً بسبب تُهم تمثلت في تقديم بيانات كاذبة للجنة التأمين ضد البطالة، حيث أقدم مدير مصنع بالتواطؤ مع موظفيه لتقديم سجلات توظيف مزيفة، ونتج من خلالها دفع مبلغ 213.945 دولار أمريكي، وكانت مبالغ تزيد عن استحقاقاتهم من مال التأمين ضد البطالة للموظفين. فقد تلقى المتهم صاحب المصنع مبلغ (800) دولار مقابل الإستفادة من (عقود وهمية) لأشخاص لم يسبق لهم العمل معه، مما ألحق خسارة مالية للحكومة الكندية قاربت مبلغاً(90.000) ألف دولار. (47)

- وفي قضية أخرى **R.V.Wilton1991 Corswell sask** فقد أقدم صاحب عمل يعمل في تجارة السيارات لإعطاء صديق له سجل عام كاذب يفيد بأن صديقه كان يعمل لديه لمدة 17 شهراً براتب (500) دولار في الأسبوع، وتم محاكمته وإيقاع عقوبة السجن مدة خمسة أشهر. (48).
- كما أن بعض القوانين الإنجليزية المُستحدثة نصت على إلزام العامل برد المبالغ التأمينية الغير مستحقة عن التأمين ضد التعطّل في حال تلقى العامل دفعة مالية تزيد عن إستحقاقه في مبلغ التأمين(49)
- 4- بمجرد حصول العامل او الموظف على وظيفة أو عمل جديد يتوجب وقف صرف التعويض. (50).

مفاد هذا الشرط أن مجرد الحصول على الوظيفة أو العمل الجديدة يوقف إستحقاق المؤمن عليه للتعويض، ولكن هل تعتبر الإستقالة سبباً مُسقطاً لمبلغ التأمين ضد التعطّل؟ و هل يمكن أن تكون حالة حصول (وعد) بالحصول على الوظيفة من الحالات التي تدرج في هذه الحالة؟ ففي حال تم وعد العامل بالحصول على وظيفة جديدة وهو هلى رأس عمله مع صاحب العمل وتقدم بإستقالته؛ وثبت لاحقاً كونه لم يحصل على الوظيفة الموعود بها. فما الحكم القانوني لهذه المسألة؟

و نلاحظ هنا فإن المُشرع الإماراتي مؤخراً بموجب قرار مجلس الوزراء رقم(97) لسنة 2022 بشأن آليات و ضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطّل عن العمل- قد نص- على إعتبار حالة إستقالة العامل أو الموظف (المؤمن عليه) من ضمن الحالات التي يسقط بها الإنتفاع من التغطية التأمينية. (51).

و بالرجوع لمصادر السوابق القضائية نجد أن القضاء الكندي قد أجاب على مسألة (الوعد بالحصول على وظيفة) كواحدة من الحالات التي لم تقبل فيها المحاكم المطالبة بالحصول على مبلغ التأمين ضد التعطّل، وهذا ما أرسته محكمة الإستئناف الفدرالية

بكندا بين (52) **THE ATTORNEY GENERAL OF CANADA v.**

VADEN SACREY RES

و يُعزى الأمر لأن القانون يفرض على من تقدم بإستقالته أن تكون له أسباباً و ضمانات (عادلة) عند الإنتقال للحصول على الوظيفة الجديدة، و رأت المحكمة "مع الأسف في تلك القضية إن ترك العامل للوظيفة نشأ عند تلقيه (مكالمة هاتفية) من أحد أصدقائه في مدينة (مايتوبيا) أفاده بأنهم بصدد توظيف أشخاص في مناجم (النيكل)، وفور ذهابه للمنجم، لم تقم جهة العمل بتوظيفه مباشرة؛ حيث أن الأمر قد يستغرق ما بين شهرين أو ثلاثة أشهر، و قد رفضت لجنة التأمين ضد التعطّل ذلك المبرر، لعدم توافر (ضمانه عادلة) للحصول على الوظيفة الجديدة، فلا يسوغ لشخص أن يترك عمله بمجرد

(وعود) و (أمال) لا تعتبر ضمانه كافية للحصول على العمل، وقد إعتبرت المحكمة أن الضمانة كان يمكن تعزيزها لو تلقى المدعي (إتصلاً أو مكالمة هاتفية) من صاحب العمل على عرض العمل أو عند حصوله على عرض العمل على أقل تقدير.

5- شروط أخرى لإستحقاق مبلغ التأمين ضد التعطّل:

أوضحت المادة (9) من اللائحة التنفيذية حالات أخرى لم يذكرها المرسوم بقانون للاستفادة من التعويض ومن أهمها أنه يجب على العامل أن يطالب بقيمة التأمين خلال 30 يوماً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، أو من تاريخ الفصل في الشكاوى العمالية التي أُحيلت للقضاء وغيرها من الشروط التي ذكرتها المادة (9) من القرار الوزاري رقم (97) لسنة 2022 بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين عن التعطّل عن العمل.

إلا أننا نلاحظ ان المؤمن عليه قد لا يُفصل في نزاعه أمام القضاء لأكثر من 30 يوماً، فهل يحق له المطالبة بالتأمين بعد انتهاء هذه المدة ؟ إذ ان القانون لم يفصل في هذه المسألة، حيث أن النزاعات العمالية و ان كانت تخضع لقاضي الأمور المستعجلة الا أنها تأخذ في كثير من الأحيان المزيد من الوقت للفصل فيها، فكان من الأوفق أن تأتي الصياغة كالآتي " تقدم المطالبة خلال 30 يوماً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، وتُمدد تلك المدة في حالة كانت هناك شكوى عمالية قد أُحيلت الى القضاء لحين الفصل بها".

إن من شروط الحصول على التعويض أن يكون المؤمن عليه متواجداً داخل الدولة بشكل قانوني، وهذا نصت عليه اللائحة التنفيذية⁽³³⁾ فقد يحدث أن تنتهي اقامة هذا المؤمن عليه و بالتالي لا يستفيد من احكام هذا القانون، ومع ذلك نرى انه في الأزمات الاقتصادية وغيرها من الظروف العالمية التي تؤثر على اقتصاد الدولة ان يتم مراعاة هذه الحالات واستثناءها والتمديد لها لتجديد الإقامة، و لاحظنا أن المُشرع الاردني وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي الأردني في المادة (22)، قد منع صرف البدلات عن التأمين عن التعطّل عن العمل إذا انقطع الاجنبي عن الدولة 7 أيام ، و نوصي المُشرع الإماراتي أن ينطبق لها ايضاً وخاصة للعامل الاجنبي الذي يغادر البلاد؛ فهل يصرف له هذا التأمين على اعتبار أنه سدد قيمته؟ أم ان خروج العامل المُتعطّل عن العمل خارج الدولة يُفسّر بكونه استغنى عن البحث عن وظيفة جديدة ؟

نرى بأنه يجب أن يحدد القانون مدة انقطاع هذا الأجنبي أو المواطن عن البلاد وعدم ترك المجال مفتوحاً بدون تقييد وان يوقف صرف هذا التعويض في حالة أنه تجاوز مهلة معينة ، ونقترح أن تكون 10 أيام كحد أقصى تُعين العامل أو الموظف المُتعطّل للخروج خارج الدولة و العودة على أمل البحث عن وظيفة جديدة دون أن يفقد حقه في مبلغ التأمين.

و قد قصر المُشرع الإماراتي مبلغ التأمين في حدود (60%) من قيمة راتب الإشتراك، و بحد أقصى (20 ألف در. شهرياً) ولمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التعطّل عن العمل، بالإضافة لأن المدة القصوى للتعويض لا تتجاوز مدة ثلاثة اشهر عن كل مطالبة، على ألا تزيد مدة التغطية في مجملها عن مدة 12 شهراً خلال مدة المؤمن عليه في سوق العمل في الدولة. (54). أما المُشرع الاردني وفقاً للمادة (53) من الضمان الاجتماعي فقد حسب بدل التعطّل عن العمل للمؤمن عليه خلال مدة التعطّل على أساس النسب المبيّنة أدناه من آخر أجر خاضع للاقتطاع:-1- (75%) للشهر الاول.2 (65%) للشهر الثاني.3- (55%) للشهر الثالث.4- (45%) لكل من الأشهر الرابع والخامس والسادس.ب- 1- يكون الحد الأعلى لصافي بدل التعطّل عن العمل خمسمائة دينار شهرياً ويتم ربط هذا الحد سنوياً بمعدل التضخم كما تم تعريفه في المادة (90) من هذا القانون.

ويثار التساؤل هنا عن ما هو المركز القانوني للمؤمن عليه بعد مرور ثلاثة أشهر من صرف التأمين في القانون الإماراتي؟ و ماذا أن كانت المبالغ التي دفعها للهيئة تتجاوز المبلغ الذي سوف يمنح للمؤمن عليه خلال هذه السنة؟ لذلك كان من الأفضل أن يكون هناك بدائل تأمينية أخرى بعد مرور الثلاثة أشهر للمؤمن عليه، وخاصة المواطن أو الاجنبي الذي قدم دليلاً على أنه لم يحصل على وظيفة بعد انتهاء الثلاثة أشهر.

غير أننا نلاحظ بأن المُشرع الإماراتي لم يشر لحالة وفاة العامل أثناء فترة التعطّل عن العمل؛ ففي حال توفي المستفيد المتعطل عن العمل بعد مضي شهر واحد من بداية فترة التأمين؛ فهل يعني ذلك نقل حقوقه المالية للمعالين أو ورثته للشهرين المتتاليين؟ في الواقع بعض التشريعات كالتشريعات المغربي قد حسم هذا الأمر؛ فأعتبر أن وفاة العامل المتعطل عن العمل تعدّ سبباً لنقل مبلغ التعويض المستحق له (غير المدفوع) إبتداء من تاريخ الوفاة هو حقاً مكتسباً لذوي حقوقه. (55)

وهذا ما نرجو فيه المُشرع الإماراتي من إضافة بند يسمح بهذا الأمر بموجب قانون التعطّل عن العمل الجديد لسنة 2022. نسبة لأن حق العامل وخلفه العام قد أصبح مُستحقاً لمبلغ التأمين بمجرد تحقق الشروط اللازمة للحصول على مبلغ التأمين؛ وبالأخص أن العامل المتوفي كان قد التزم بسداد الأقساط في فترة أدائه العمل وقبل تعطله.

والجاري عملاً لدى هيئة التأمينات والمعاشات في دولة الامارات أن مبلغ التأمين ضد التعطّل لا يؤل الى الورثة، بل يؤل الى الهيئة(56). و لانتفق مع هذا النظر، ذلك حيث أننا نرى أنه وفقاً للجاري عملاً بموجب قانون المعاشات فإن مبلغ التأمين ضد التعطّل

عن العمل يجب أن يؤول للورثة مُسايرةً لأحكام قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي في المواد 27 و28 و29 و30، والتي تنص على أنه ينتقل حق المعاش بعد وفاة المؤمن عليه الى من تم ذكرهم في القانون وهم الفئة التي تشمل الورثة من الارملة والأبناء العاطلين عن العمل للأسباب التي وضحتها القانون أو الأخوة والاحوات، أو الوالدين وفقاً للأحكام التي نظمها هذا القانون، وهو حق لهم ونراه من قبيل كونه ميراثاً يستحقه الورثة وتطبق أحكامه على التأمين ضد التعطل عن العمل.

أما في حالة اكمل العامل أو الموظف 12 شهراً ولم يحصل له تعطلاً فنوصي المُشرع بأن تتولى الجهات المختصة تخصيص صرف مبلغ التأمين لبند المساعدة الاجتماعية بالأخص لمن يعانون من إشكاليات البطالة أو التعطل. أو يتم استثمار هذه الأموال ضمن نظام شبيهه (بنظام الإِدخار) (57) الذي إنتهجه مؤخرأ دولة الإمارات العربية المتحدة، وهو يقوم على استثمار اختياري لمكافأة نهاية الخدمة، مما يحقق للعامل فائدة مالية تُنمى له زيادة في مكافأة نهاية الخدمة، ونقترح في حال لم يحصل تعطلاً عن العمل للعامل أو الموظف خلال خمس سنوات من إشتراكه أن يخصص له جانب من أرباح تلك الإشتراكات. وقد نادى البعض بضرورة إتباع نظام الإستثمار بشكل مباشر في أموال التأمين ضد التعطل في مملكة البحرين، وذلك إثر تأثير جائحة كوفيد 19 على مال صناديق التأمين ضد التعطل؛ حيث واجهت خطر الإفلاس. (58)

لاحظنا أن المُشرع الإماراتي لم ينص على حالة انه في حال وفاة العامل المؤمن له ولم يكن لديه من يعوله، فهل يعني ذلك انتقال مبلغ التأمين الى الورثة؟ وفي حال وفاة العامل ولم يكمل فترة 12 شهر المنصوص عليها في القانون ، فالأصل في القانون الإماراتي ان مبلغ التأمين سيسقط بناء على نص المادة (1/9) من القانون الإماراتي (59) و يؤول الى هيئة التأمين، ولكن لم يشر المُشرع الإماراتي الى كيفية أوجه صرف مبلغ التأمين في هذه الحالة؟ ووفقاً لقانون العمل يجب ان يراعى من يتأثرون بوفاة العامل عند إصابته و هم من كان يعولهم وقت وفاته(60)؛ وقد يكونون من الورثة ومن غير الورثة، أما اذا كان من يعولهم العامل ليسوا من الورثة أو كانوا من اصحاب العصابات وليس اصحاب الفروض؛ فاذا افترضنا منح مبلغ التأمين الى الورثة فنكون قد تجاوزنا الهدف من قانون العمل بمنح الأولوية للمعالين وليس الورثة، فالورثة ينطلق حقهم بحسب الميراث الشرعي، لذلك نحن نؤيد المُشرع الإماراتي لاعطاء الأولوية للمعالين وبنسب مساوية مثل ما ورد في قانون المعاشات الإماراتي (61)، ولكن اذا لم يكن للعامل المؤمن له المتوفى مُعالين فلا يؤول المال الى هيئة التأمين بل يؤول الى الورثة اذا كانوا من اصحاب الفروض او العصابات.

الخاتمة

Conclusion

في نهاية هذا البحث فإنه تم إبراز أهم النقاط في قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، وقانون التأمين ضد التعطل عن العمل المستحدث في دولة الإمارات العربية المتحدة، والذان خصا المؤمن عليه بعناية خاصة به ولأسرته؛ وذلك بتوفير الضمانات والتأمينات التي ذكرناها في البحث والتي تصب في مصلحة المجتمع الإماراتي من جانب والمؤمن عليه على وجه الخصوص، وقد خرجنا بأهم النتائج والتوصيات، نورد أهمها وفقاً للآتي:

أولاً: النتائج Results

- 1- المُشَرع الإماراتي قد وفق في إستحداث نظام التأمين ضد التعطل، مما نتج عنه إستكمالاً لكفاية تشريعية لكافة صور التأمين الاجتماعي التي شملها قانون قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي.
- 2- فضلاً لأن تنظيم قانون التأمين ضد التعطل لسنة 2002 و-آليات ضوابطه للتنفيذ - بدأ مُلائماً لسوق العمل الإماراتي والتي ينشُد فيها المُشَرع الحفاظ على المواهب والخبرات، بالإضافة لكفالة العامل وأسرته عند فقده المؤقت للوظيفة؛ مما خفف كثيراً من إشكالات الفجوة و مصاعب اجتماعية واقتصادية كان سيواجهها العامل أو الموظف في القطاعين الخاص والحكومي عند انقضاء عمله.
- 2- و نسبة لحدثة تطبيق التشريع الإماراتي فلا يزال التطبيق العملي للمحاكم خارج نطاق التطبيق، و أشار البحث لعرض بعض التطبيقات القضائية للتشريعات المقارنة التي يمكن الاستفادة منها في تلافى أي قصور متوقع في المستقبل، والتي منها حالات عديدة على سبيل المثال لا الحصر كحالة تغيب العامل المتعطل عن الدولة لفترة قصيرة و قد رأينا المُشَرع الأردني حدده بواقع سبعة ايام كحالة من حالات سقوط التأمين؛ بينما سكت المُشَرع الإماراتي عن هذا القيد الزمني. بالإضافة لحالة تقديم بيّنات كاذبة من العامل و صاحب العمل بُغية الحصول على مبلغ التأمين ضد التعطل؛ والتي خصّها المُشَرع الإماراتي بجزاءات رادعه لهذا المسلك، وقد أفرزت التطبيقات القضائية لدى بعض التشريعات المقارنة سوابقاً يمكن الاستفادة منها في منع التلاعب بخلق عقود وهمية تؤثر في بيئة العمل في دولة الإمارات. فضلاً عن حالة وفاة العامل اثناء فترة التعطل عن العمل والتي لم ينص المُشَرع الإماراتي بشأنها على أي معالجة تشريعية- مع تأكيد هيئة التأمين -خلال مقابلة- بأن المبلغ سوف يؤوّل للهيئة في حالة وفاة العامل، وهذا عكس ما فعله المُشَرع المغربي حيث إعتبر أن وفاة العامل المُتعطل عن

العمل تُعدُّ سبباً لنقل مبلغ التعويض المستحق له (غير المدفوع) إبتداءً من تاريخ الوفاة حقاً مكتسباً لذوي حقوقه.

3- توصلت الورقة البحثية لأن نظام التأمين ضد التعطُّل في دولة الامارات بدأ فاعلاً بما يكفي لمعالجة اشكاليات اجتماعية و اقتصادية يواجهها المُتَعَطِّل عن العمل، و نتوقع أن يكون ذلك الإستحداث التشريعي مُعززاً لتطوير بيئة العمل من حيث التشريع والحقوق المالية التي تحمي العامل وأسرته من خطر التعطُّل عن العمل. و نأمل من المُشرِّع الإماراتي معالجة المواطن التي شابها نقص تشريعي حسب ما عرضنا في الورقة البحثية.

4- قصر المُشرِّع الإماراتي مبلغ التأمين في حدود (60%) من قيمة راتب الإشتراك، و بحد أقصى (20) الف درهم شهرياً) ولمدة ثلاثة أشهر من تاريخ التعطُّل عن العمل، بالإضافة الى أن المدة القصوى للاستفادة من التعويض هي ثلاثة اشهر، على ألا تزيد مدة التغطية في مجملها عن مدة 12 شهراً خلال مدة المؤمن عليه في سوق العمل في الدولة، ولم يوضح المُشرِّع الاماراتي هنا عن ما هي البدائل التأمينية للمؤمن عليه بعد انتهاء مدة الثلاثة أشهر دون حصوله على عمل؟ أما المُشرِّع الأردني فقط نص على أنه يصرف للمؤمن عليه بدل التعطُّل عن العمل وذلك في كل مرة يستحق فيها صرف هذا البديل وفقاً للمدد التالية:-1- ثلاثة أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام هذا القانون أقل من (180) اشتراكاً.2- ستة أشهر إذا كان عدد اشتراكاته بأحكام هذا القانون (180) اشتراكاً فأكثر.

ثانياً: التوصيات Recommendations

1- نوصي بعدم إخراج مدة عمل المؤمن عليه لدى الشركات العامة والمصارف التي تملكها الحكومة الاتحادية أو المحلية من بند الجمع بين المعاشين أو معاش وراتب، حيث أنه حق للمؤمن عليه، حيث أنه بذل العناية اللازمة لتحقيق أهداف الجهة التابعه للحكومة الاتحادية، لذلك نرى أنه من الضروري تعديل هذا البند وإدخال العاملين في الشركات العامة والمصارف التي تملكها الحكومة الاتحادية أو المحلية على حد سواء في الجمع بين المعاشين دون تفريق.

2- نوصي بإلغاء المادة (1/1/3) من مرسوم بقانون إتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطُّل عن العمل، حيث أن (المُستثمر) لا ينطبق عليه وصف كونه عاملاً؛ بل هو صاحب عمل لا يواجه إشكالية التعطُّل من الأساس، فالنص بالإستثناء عليه- كما رأينا- ليس إلا تزييداً.

3- نُناشد المُشرِّع الإماراتي بعدم اخراج الأحداث ممن تقل أعمارهم عن 18 سنة من المنظومة التأمينية ضد التعطُّل عن العمل؛ وذلك لعدة اعتبارات منها أنه قد يكون

- المُعيل الوحيد لعائلته؛ و نقترح أن يجعل المُشرع هذا الانتساب اختيارياً للحدث مع وضع القيود والضوابط التي يراها المُشرع مناسبة للحفاظ على حقه من التأمين.
- 4- نقترح تعديل الفقرة التاسعة من المادة رقم (9) من قرار مجلس الوزراء رقم (97) لسنة 2022؛ والخاصة بشروط الانتفاع بالتغطية التأمينية وذلك بإضافة النص الآتي: " يتم وقف صرف التغطية التأمينية للمؤمن عليه ان كان خارج الدولة لمدة عشرة أيام كحد أقصى حتى وإن استوفى شروط استحقاقه للتأمين".
- 5- نوصي بضرورة إيجاد بدائل تأمينية أخرى بعد مرور الثلاثة أشهر من استفادة المؤمن عليه من التأمين، وخاصة للمواطن أو الاجنبي الذي قدم دليلاً على أنه لم يحصل على وظيفة بعد انتهاء هذه المدة، أو تمديد فترة التأمين لتصبح ستة أشهر كحد أقصى.
- 6- نقترح أنه في حالة انقضت مدة خمس سنوات، ولم يتعطل العامل عن العمل وقام بسداد القسط التأميني الذي عليه خلال تلك السنوات، أن يستحق جزء من ارباح تلك الأموال في حالة تم استثمارها من قبل الجهات المختصة.
- 7- نوصي المُشرع الإماراتي لتعديل نص المادة (5/9) بشأن آليات و ضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، ليُصار للنص التالي " تقدم المطالبة خلال 30 يوماً من تاريخ انتهاء علاقة العمل، وتمدد تلك المدة في حالة كانت هناك شكوى عمالية قد أحليت الى القضاء لحين الفصل بها".
- 8- نُناشد المُشرع الإماراتي بأن يؤول مبلغ التأمين في حالة وفاة المؤمن عليه للورثة ويقسم عليهم بالتساوي، وذلك في حالة تم دفع قسط 12 شهر واستيفاء كل الشروط المطلوبة من قبل المؤمن عليه، وذلك وفقاً لمبدأ الموافقة مع أحكام قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الإماراتي في المواد 27 و 28 و 29 و 30، إذ أننا نرى أنه حقا لهم. أما في حالة توفى المؤمن عليه قبل أكتمال قسط التأمين 12 شهر، أو عدم استيفائه للشروط المطلوبة لإستحقاقه التأمين فنقترح على المُشرع تخصيص صرف مبلغ التأمين الذي تم دفعه لبند المساعدة الاجتماعية في الدولة.

الهوامش

Endnotes

- (*) مرسوم بقانون اتحادي - رقم 13 لسنة 2022م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل، دولة الإمارات العربية المتحدة، الصادر بتاريخ 2022 م-09-15 نشر بتاريخ 2022م-09-28 يعمل به اعتباراً من 2022م-09-29، الجريدة الرسمية 736 السنة الثانية والخمسون.
- (2) قانون اتحادي - رقم 7 لسنة 1999 بشأن إصدار قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية، دولة الإمارات العربية المتحدة الصادر بتاريخ 1999م-02-16 نشر بتاريخ 1999-02-28 يعمل به اعتباراً من 1999م-04-28 الجريدة الرسمية 331 السنة التاسعة والعشرون.
- (3) قرار وزير المالية - رقم 1 لسنة 2013م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الصادر بالقانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999. الصادر بتاريخ 2013-05-29 نشر بتاريخ 2013-06-30 يعمل به اعتباراً من 2013-06-30 الجريدة الرسمية 551 السنة الثالثة والأربعون .
- (4) مرسوم بقانون اتحادي - رقم 13 لسنة 2022م بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل، دولة الإمارات العربية المتحدة، الصادر بتاريخ 2022م-09-15 نشر بتاريخ 2022-09-28 يعمل به اعتباراً من 2022م-09-29، الجريدة الرسمية 736 السنة الثانية والخمسون.
- (5) قرار وزير الموارد البشرية والتوطين - رقم 604 لسنة 2022م بشأن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، دولة الإمارات العربية المتحدة، الصادر بتاريخ 2022-11-30 نشر بتاريخ 2022م-12-15 يعمل به اعتباراً من 2022-11-30، نشر في الجريدة الرسمية 741 السنة الثانية والخمسون .
- (6) قرار مجلس الوزراء - رقم 97 لسنة 2022 بشأن آليات وضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، دولة الإمارات العربية المتحدة، الصادر بتاريخ 2022-10-14 نشر بتاريخ 2022-10-31 يعمل به اعتباراً من 2022م-11-01. الجريدة الرسمية 738 السنة الثانية والخمسون.
- (7) علي محمد عكش الشحي، النظام القانوني لإصابات العمل في تشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة" دراسة مقارنة"، ط1، مكتبة المستقبل- دبي، مكتبة دار الحقوق -الشارقة،(2015). ص:50.
- (8) قرار وزير المالية - رقم 1 لسنة 2013 الصادر بتاريخ 2013-05-29 نشر بتاريخ 2013-06-30 يعمل به اعتباراً من 2013-06-30 بشأن اللائحة التنفيذية لقانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون الاتحادي رقم (7) لسنة 1999. الجريدة الرسمية 551 السنة الثالثة والأربعون.
- (9) قانون - رقم 1 لسنة 2014 بشأن الضمان الإجتماعي، المملكة الأردنية الهاشمية، صادر بتاريخ 2014-01-13 نشر بتاريخ 2014-01-29 يعمل به اعتباراً من 2014-01-29- نشر في الجريدة الرسمية 5267.
- (10) الطعن رقم 492 لسنة 24 قضائية-دولة الإمارات العربية المتحدة، المحكمة الاتحادية العليا- الأحكام الإدارية، الدائرة المدنية- بتاريخ 2003-6-22، مكتب فني، رقم الجزء 3 رقم الصفحة 1700 {رفض}.

- (11) الطعن رقم 18 لسنة 2015 قضائية بتاريخ 6-5-2015، دولة الإمارات العربية المتحدة – المحكمة الاتحادية العليا- الأحكام الإدارية، شبكة قوانين الشرق.
- (12) تنص المادة(78) من قانون المعاشات والتأمينات الإماراتي على انه" تعفى من الرسوم القضائية في جميع درجات التقاضي الدعوي التي ترفعها الهيئة، أو المؤمن عليهم أو المستحقون عنهم طبقاً لأحكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه الاستعجال وللحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعا بالمصروفات كلها أو بعضها".
- (13) الطعن رقم 507 لسنة 28 قضائية بتاريخ 2007-6-17 مكتب فني 29 رقم الصفحة 39، دولة الإمارات العربية المتحدة، المحكمة الاتحادية العليا.
- (14) حمومي، يوسف."الشيخوخة في نطاق الضمان الإجتماعي." منشورات مجلة الحقوق- سلسلة المعارف القانونية والقضائية الإصدار(2016):185-200. مسترجع من <http://766752/Record/com.mandumah.search//:http>
- (15) الراوي، مظفر جابر ابراهيم، "أضواء على التأمينات الاجتماعية وفقاً لأحكام القانونين الإماراتي والأردني: تأمينات إصابات العمل و الشيخوخة و العجز و الوفاة و التعطل عن العمل في القطاع الخاص"، مسترجع من (156-184). (2017):16ع <http://search.mandumah.com/Record/820821>
- (16) العتيبي، بدر سعد، المستحقون لمعاش الضمان الإجتماعي عن المؤمن عليه، دراسة مقارنة بين الكويت ومصر، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، مج4، ع 14، 2016، ص:224
- (17) حيث نص القرار الوزاري رقم (279) لسنة 2020(الملغي) في شأن إستقرار العمالة بمنشآت القطاع الخاص(الإماراتي) بأنه: يتعين على المنشآت المتأثرة بالإجراءات الإحترازية، والتي يوجد لديها فائض في أعداد العمال غير المواطنين المصرح لهم بالعمل لديها، تسجيل بياناتهم في نظام سوق العمل الافتراضي لإتاحتهم للتدوير وفق الإحتياج من قبل المنشآت الأخرى، على أن يبقى إلزامها تجاه هؤلاء العمال قائماً من حيث السكن والوفاء بكل مستحقاتهم -عدا الأجر- وذلك حتى مغادرتهم البلاد، أو التصريح لهم بالعمل في منشأة أخرى".
- (18) Robert A. Moffitt† and James P. Ziliak, FISCAL STUDIES, vol. 41, no. 3, pp. 515–548 (2020) 0143-5671, p:515.
- (19) Till von Wachter, Lost Generations: Long-Term Effects of the COVID-19 Crisis on Job Losers and Labour. Market Entrants, and Options for Policy, FISCAL STUDIES, vol. 41, no. 3, pp. 549–590 (2020) 0143-5671, P:580.
- (20) الفليح، هاني هليل هطيلان، "الأحكام الناظمة لتأمين التعطل عن العمل وفقاً للتشريع الأردني."، مجلة قانون العمل والتشغيل، مج4، ع(2019):12-38. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1142979>
- (21) Neo liberalism, free trade, and unemployment insurance: the Canadian counter reforms and the rights of the unemployed, J.S.S.L. 2003, 10(2), 72-85

(22) Jianping Yao, Unemployment insurance under the Social Insurance Law of the People's Republic of China: improvements and challenges, Journal of Social Security Law, J.S.S.L. 2013, 20(1), 25-40.

(23) لقد وصت ورشة بالنص على ضرورة تأمين التعطل عن العمل و نظمها الاتحاد الأردني لشركات التأمين بالتعاون مع المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي: وأبرز ماجاء فيها " يخصص بموجب هذا التأمين حساب إيداري لكل مؤمن عليه يغذى من اشتراكات الأجر تتحمل المنشأة نسبة 0.5 ونسبة 1% يدفعها العامل بشرط توافر مدة 36 اشترك سابقة للإستفادة من هذا التأمين. هيئة التحرير،"ورشة نظمها الاتحاد بالتعاون مع المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي: مستجدات قانون الضمان الإجتماعي رقم(7) لسنة 2010 زيادة المنافع وإدخال تأمينات الأمومة والتعطل عن ع 2(2010):25-26. رابط العمل، رسالة التأمين، مج13

<http://search.mandumah.com/Record/98490>

الفليح، هطيلان، مصدر سابق، ص:15. (24)

(25) "In another hearing, an employer's testimony made it unclear whether the employee had been fired for multiple acts of misconduct or for the one act of mis conduct that the employee had received notice of. This testimony complicated the employer's burden of proof. The parties had difficulty with objections and cross-examination." See, Faith Mullen, The Plural of Anecdote is Not Data: Teaching Law Students Basic Survey Methodology to Improve Access to Justice in Unemployment Insurance Appeals, 16 UDC/DCSL L. REV. 17 (2012). p:28.

(26) أنظر المادة(7) من المرسوم إتحادي رقم(33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، دولة الإمارات العربية المتحدة وراجع أيضاً المادة(5) من اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل. دولة الامارات العربية المتحدة.

(27) نصت المادة (35) من قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية الإماراتي: " لايجوز لصاحب المعاش الجمع بين معاشين من الهيئة، وفي حالة إستحقاقه لمعاشين فيؤدي له اكبرهما قيمة، كما لايجوز له الجمع بين المعاش وبين أي راتب يتقاضاه بصفة دورية من اي جهة أخرى بالدولة فإذا كان الراتب أكبر من المعاش، فيوقف صرف المعاش لحين إنتهاء خدمته اللاحقة، أما إذا كان الراتب أقل من المعاش ، فيمنح له الفرق بين الراتب والمعاش، ويعاد صرف المعاش عند إنتهاء خدمته."

(28) " حيث أن الواقعه في الحكم السابق تتلخص في أن المطعون ضده أقام الدعوى رقم ... لسنة 2022 إداري طالبا إلغاء قرار بإيقاف معاشه والقضاء له باستحقاقه ابتداء من 1 / 8 / 2015 وحقه في جمعه مع ما يصرف له من راتب وقال شرحا لدعواه إنه عمل لدى شركة ابتداء من 1 / 9 / 1988 ثم انتقل للعمل ثم التحق بالعمل لدى شركة وهي شركة تابعة لشركة ومن ثم يكون المطعون ضده قد قضى في خدمة الحكومة أزيد من 25 سنة وتبعاً لذلك يستحق الجمع بين راتبه والمعاش المقرر له وفق المادة 36 من قانون لمعاشات ومن ثم كانت الدعوى ومحكمة أول درجة قضت بجلسة 27 / 7 / 2022 بأحقية المطعون ضده في الجمع بين راتبه والمعاش التقاعدي ومحكمة الاستئناف قضت في 26 / 10 / 2022 بالتأييد مع تعديل قيمة الراتب

التقاعدي فكان الطعن المطروح الذي عرض على هذه المحكمة في غرفة مشورة فرأت الدائرة نظره في جلسة وتحددت جلسة اليوم للنطق بالحكم. وحيث إن حاصل ما تنعى به الطاعنة على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون والفساد في الاستدلال ومخالفة الثابت بالأوراق ذلك أن الجمع بين راتب الموظف ومعايشه كاستثناء من القواعد المقررة في قانون المعاشات منوط بإثبات كون الموظف عمل لدى الجهات الحكومية مدة 25 سنة فأكثر وهو غير المتوفر في وضعية المطعون ضده وهو ما لم يظن إليه الحكم المطعون فيه مما يعيبه ويستوجب نقضه.

ولما كان الثابت بالأوراق أن الطاعنة ومنذ فجر النزاع تمسكت بأن المطعون ضده لم يستكمل المدة المقررة قانوناً للاستفادة من الاستثناء الوارد بالمادة 36 المشار إليها وأن مدة 15 سنة التي قضاهها بشركة لا يجوز ضمها إلى المدة المقررة قانوناً طالما أن هذه الشركة ليست جهة حكومية وهو ما لم يبحثه ويمحصه الحكم المطعون فيه وقد حجبه ذلك عن بحث عناصر الدعوى مما يعيبه ويوجب نقضه والإحالة. المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام الإدارية - الطعن رقم 1552 لسنة 2022 قضائية - الدائرة الإدارية الصادر بتاريخ 18-01-2023.

(29) الطعن رقم 185 لسنة 2012 قضائية بتاريخ 20-6-2012، دولة الامارات العربية المتحدة، المحكمة الاتحادية العليا- الأحكام الإدارية.

(30) حمومي، مصدر سابق، ص:191.

(31) حيث نصت المادة (337) من قانون الشركات التجارية الإماراتي لسنة 2021 على إنه: "لا يجوز لاي شركة أجنبية أن تباشر نشاطها في الدولة مالم يتم قيدها بسجل الشركات الأجنبية."

(32) حيث نصت المادة (3) من المرسوم بقانون إتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل الإماراتي لسنة " لاتخضع الفئات الآتية لأحكام هذا المرسوم بقانون: ج- عمال الخدمة المساعدة".

(33) الدكتور/عدنان سرحان، الدكتور/ علي المهداوي، الدكتور/ يوسف عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الإتحادي رقم 8 لسنة 1980م وتعديلاته، الشارقة، مكتبة الجامعة، 2012، ص46.

(34) نص المادة(7) من المرسوم بقانون إتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل الإماراتي.

(35) الدكتور/ عدنان سرحان، وآخرون مرجع سابق، ص:81.

(36) حيث نصت المادة(5) من المرسوم بقانون إتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل الإماراتي، على أنه: "1-لايجوز تشغيل اي شخص قبل تمام سن الخامسة عشر من العمر. 2- يشترط لتشغيل الحدث ماياتي: أ- الموافقة الخطية ممن له الولاية او الوصاية عليه".

(37) تم إثارة هذه النقطة ضمن ندوة جامعة الشارقة بالتعاون مع جامعة كلباء، كلية القانون تحت عنوان: نظام التأمين ضد التعطل، جامعة الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة، 9نوفمبر 2023 قدم المداخلة د.أيمن محمد زين، عنوان الورقة غير منشورة" القواعد المستحدثة لدى المُشرع الإماراتي في جانب التأمين ضد التعطل".

(38) Person to be insured against unemployment.

“ Subject to the provision of this act, all person of the age of sixteen and upwards who are engaged in any of the employment specified in part 1. Of

the first schedule of this act, not being employment specified in part 11 of that schedule in this act refer to “as employed persons” shall be insured against unemployment in manner provided by this Act.” Unemployment insured Act 1920(UK).

(39) Jianping Yao, op, cit, page:7-8.

(40) حيث نصت المادة(49) من قانون رقم 1 لسنة 2014(قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014 وتعديلاته(الأردني) " أ- مع مراعاة أحكام قانون العمل النافذ يطبق تأمين التعطّل عن العمل على جميع المؤمن عليهم المشمولين بأحكام هذا القانون. ب- يستثنى من أحكام الفقرة(أ) من هذه المادة المؤمن عليهم المنتسبون وفق أحكام المادة(7) من هذا القانون واي فئة أخرى من موظفي الدوائر الحكومية والمؤسسات الرسمية العامة يقرر مجلس الوزراء استثناءها بناء على تنسيب المجلس".

(41) “ Where no contributions are paid in respect of any person during any insurance year he shall unless the nonpayment of contributions was due to his being sick be disqualified for receiving unemployment benefit until twelve contributions...” 8/4 Unemployment insurance Act 1920(UK).

(42)“ U.S. unemployment policy provides a strong case for the analysis. Under the federal-state UI program, unemployment benefits are provided to qualified workers who are unemployed through no fault of their own. An unemployed worker is eligible for benefits if he was laid off, but not if he quit or was fired” See Tal Regev,

Unemployment Insurance and the Uninsured, Federal Reserve Bank of San Francisco, December 2006, p:4,

<http://www.frbsf.org/publications/economics/papers/2006/wp06-48bk.pdf>

(43) نصت المادة(5) من مرسوم قانون إتحادي رقم (13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطّل عن العمل الإماراتي بأنه: " يشترط لإستحقاق المؤمن عليه للتعويض مايتي: 3. ألا تكون المطالبة بالتعويض عن طريق الغش أو الإحتيال أو إذا تبين أن المنشأة التي يعمل بها وهمية، وفي هذه الحالة تُطبق على المنشأة والمؤمن عليه العقوبات والجزاءات الواردة في قانون تنظيم علاقات العمل وأي تشريعات أخرى سارية في الدولة."

(44) نصت المادة2/15 من قرار مجلس الوزراء رقم(97) لسنة 2022 بشأن آليات و ضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطّل عن العمل بالآتي نصه: " في حال ثبوت تواطؤ صاحب العمل مع المؤمن عليه للحصول على منافع التأمين ضد التعطّل عن العمل، ودون الإخلال بإتخاذ الإجراءات اللازمة لفرض العقوبات والجزاءات الواردة بالقوانين والقرارات السارية في الدولة، يتم فرض غرامة إدارية على المنشأة من قبل الوزارة بقيمة(20.000) عشرين ألف درهم عن كل حالة".

(45) R. v. Blodgett (1986), 1986 Carswell Yukon 29 (Y.T. Terr. Ct.). CandianEncylopedic Digest Sentencing, prepared by R Paul Nadin-Davis, Updated by the legal editorial staff of thomson Reuters Canada: March2023. Forgery, fraud Currency offences.

(46) R. v. Wilton (1991), 1991 CarswellSask 303 (Sask. C.A.) CanadianEncylopedic Digest Sentencing, prepared by R Paul Nadin- Davis, Updated by the legal editorial staff of thomson Reuters Canada: March2023. Forgery, fraud Currency offences.

(47) “ A person who has received or obtained a benefit payment to which he is not entitled, or a benefit payment in excess of the amount of the benefit payment to which he is entitled, shall forthwith return the special warrant or the amount thereof, or the excess amount, as the case may be.” R.S.C. 1985, c. U-1, s. 36 s 36. Liability to return overpayment. Federal English Regulations Current to Gazette Vol. 157:20 (September 27, 2023)

(48) راجع نص المادة(5) من مرسوم بقانون اتحادي رقم(13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل، دولة الامارات العربية المتحدة.

(49) "مع مراعاة المادة(5) من المرسوم بقانون إتحادي رقم(13) لسنة 2022 المشار إليه، يكون المؤمن عليه مستحقاً للإنتفاع من التغطية التأمينية في حال تحققت الشروط الآتية: 3. إثبات المؤمن عليه تعطله عن العمل لسبب غير إستقالته" المادة 3/9 من قرار مجلس الوزراء رقم(97) لسنة 2022 بشأن آليات و ضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، صدر بتاريخ 14 أكتوبر 2022م.

(50) Umpire Marin came to the same conclusion in CUB 48814:

“I have the utmost of sympathy for the claimant, but the law is clear. One cannot leave employment in order to relocate simply for reasons which are personal unless alternative arrangements have been made or, alternatively, that there was reasonable assurance of employment where the person is relocating to. Word of mouth, promises, hopes do not qualify as reasonable assurance of employment”. See, The Attorney General of Canda v. Vaden SacreyRes. Applicants Memorandum of fact and Law, 2003, CCELPLEADINGF 590(2003).

(51) حيث نصت المادة(9) من قرار مجلس الوزراء رقم(97) لسنة 2022 بشأن آليات و ضوابط تنفيذ نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (إماراتي) على أنه: "مع مراعاة المادة(5) من المرسوم بقانون إتحادي رقم(13) لسنة 2022 المشار إليه، يكون المؤمن عليه مستحقاً للإنتفاع من التغطية التأمينية في حال تحققت الشروط التالية: 9. أن يكون المؤمن عليه متواجدا في الدولة بشكل قانوني." (51) راجع نص المادة(6) من مرسوم بقانون اتحادي رقم(13) لسنة 2022 بشأن التأمين ضد التعطل عن العمل، دولة الامارات العربية المتحدة.

(52) جبران ،لطيفة، تعويضات نظام الضمان الإجتماعي المغربي، مجلة الحقوق، ع22، 2020،

ص:108. <http://search.mandumah.com/Record/1134531>

(53) مقابلة هاتفية مع خدمة النظام ضد التعطل عن العمل بإدارة شركة... للتأمين مع خدمة العملاء مع د. عائشة القايدي، تركزت المقابلة على تحديد موقف المشرع والهيئة من مبلغ التأمين في حال توفي العامل أو الموظف المؤمن عليه فهل يستحق ورثته هذا المبلغ من التأمين؟ وتمت الإجابة على ذلك بالقول بأن هذا المبلغ ليس مالا يورث عند وفاة العامل بعد تعطله، بل يؤول ماله لهيئة التأمين حسب المتبع قانوناً."

(54) راجع قرار مجلس الوزراء الإماراتي قرار رقم 69 لسنة 2023 بشأن النظام الاختياري البديل لمكافأة نهاية الخدمة، موقع وزارة الموارد البشرية، دولة الإمارات العربية المتحدة، <https://www.mohre.gov.ae/ar/media-centre/news/1/11/2023/voluntary-alternative-end-of-service-benefits-scheme-goes-into-effect-by-cabinet-resolution-aiming-to-boost-ease-of-doing-business-generate-investment-returns-for-employees.aspx> تاريخ دخول الموقع الإلكتروني 2024/1/25

(55) صحيفة (الأيام)- البحرين، العدد 12710 الخميس 25 يناير 2024 الموافق 13 رجب 1445. "الكوهجي يؤكد على أهمية استثمار أموال صندوق التأمين ضد التعطل" <https://www.alayam.com/online/local/858804/News.html>، تاريخ دخول الموقع الإلكتروني 2023/1/25.

(56) " مع مراعاة المادة رقم(5) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (13) لسنة 2000 المشار إليه، يكون المؤمن عليه مستحقاً للإنتفاع من التغطية التأمينية في حال تحققت الشروط الآتية: 1. ألا تقل مدة اشتراك المؤمن عليه عن (12) اثني عشر شهراً متصلة في نظام التأمين ضد التعطل".

((57) راجع في ذلك الدكتور/ عدنان وآخرون، مرجع سابق، ص:256.

(58) " إذا توفيت الزوجة عند وفاة المؤمن عليه، أو صاحب المعاش أو بعد وفاته، أو تزوجت انتقل نصيبها إلى أبنائها، وبناتها منه المستحقين للمعاش بالتساوي فيما بينهم.." راجع نص المادة (27) من قانون اتحادي رقم(7) لسنة 1999م للمعاشات و التأمينات الإجتماعية و تعديلاته. صدر بتاريخ 16 فبراير 1999م.

المصادر

References

First: Arabic References

(A) Books:

- I. Adnan SARHAN, Ali AL-MEHDAWE, Yousif OBAIDAT, Provisions of the Federal Labor Relations Law No. 8 of 1980 and its amendments (A joint book), University Library, Ithraa Publishing and Distribution, Sharjah-Amman, (2012).
- II. Ali Alshehi, The legal system for work injuries in the legislation of the United Arab Emirates, “a comparative study. “Al-Mustaqbal Office, Dar Al-Huquq Library, Sharjah, (2015).

(B)Articles, Researches and Lectures:

- I. Mudhafar Jaber AI-Rawi, Spotlight on social insurance in accordance with the laws of the UAE and Jordan - Policy books and law-University of Ouargla Ouargla-Journal -aldzair,2017.
<http://search.mandumah.com/Record/820821> .
- II. Yousif Hamomi, Old age within the scope of social security, Magalat Alhoquqe publishing (2016)
<http://search.mandumah.com/Record/766752>
- III. Alfelah Hatelan, The provision regulating unemployment insurance in accordance with Jordanian legislation, Journal of Labor and Employment Law, Vol 4, issue 2(2019)
<http://search.mandumah.com/Record/1142979>
- IV. AL Manaseer Abdalhafeez, Old age insurance under the rules of the social security Act, Amman Arab University for Postgraduate Studies, (2009). <http://search.mandumah.com/Record/587680>
- V. Gabran, Latifa, Compensation from the Moroccan social security system, Alhoquqe Journal, issue22(2020).
<http://search.mandumah.com/Record/1134531>
- VII. Al Otaibi Saad, Those Entitled to A Social Insurance Pension for The Insured: A Comparative Study Between Kuwait and Egypt,

Kuwait International College of Law Journal, vol 4, issue 14, (2016).

<https://journal.kilaw.edu.kw/wp-content/uploads/2018/07/Beneficiaries-of-the-Social-Security-Benefits-on-Behalf-of-the-Insured.pdf>

VIII. Ayman Mohammad Zain, “The rules developed by the Emirati legislator regarding unemployment insurance.” Symposium, A symposium at the University of Sharjah in cooperation with the University of Kalba, College of Law, entitled: The Unemployment Insurance System, (2023). Link:

<https://www.sharjah.ac.ae/en/academics/Colleges/Law/Pages/Videos.aspx>

IX. Developments in Social Security Law No. (7) of 2010: Increasing benefits and introducing maternity and unemployment insurance Jordanian Federation of Insurance Companies, vol 13, Issue 2, (2010) <http://search.mandumah.com/Record/98490>

Second: English References

(C) Articles

I. Neo liberalism, free trade, and unemployment insurance: the Canadian counter-reforms and the rights of the unemployed, J.S.S.L. 2003, 10(2), 72-85

II. Jianping Yao, Unemployment insurance under the Social Insurance Law of the People’s Republic of China: improvements and challenges, Journal of Social Security Law, J.S.S.L. 2013, 20(1), 25-40.

III. Robert A. Moffitt† and James P. Ziliak, FISCAL STUDIES, vol. 41, no. 3, pp. 515–548 (2020) 0143-5671.

IV. Till von Wachter, Lost Generations: Long-Term Effects of the COVID-19 Crisis on Job Losers and Labour Market Entrants,

and Options for Policy, FISCAL STUDIES, vol. 41, no. 3, pp. 549–590 (2020) 0143-5671,

<https://doi.org/10.1111/1475-5890.12247>

V. Market Entrants, and Options for Policy, FISCAL STUDIES, vol. 41, no. 3, pp. 549–590 (2020) 0143-5671.

VI. Tal Regev, Unemployment Insurance and the Uninsured, Federal Reserve Bank of San Francisco, December 2006,

<http://www.frbsf.org/publications/economics/papers/2006/wp06-48bk.pdf>

- X. Enrique S. Pumar, Faith Mullen, The Plural of Anecdote is Not Data: Teaching Law Students Basic Survey Methodology to Improve Access to Justice in Unemployment Insurance Appeals, 16 UDC/DCSL L. REV. 17 (2012).

<https://scholarship.law.edu/scholar/index.11.html>

(D) Case Law:

IR. v. Blodgett (1986), 1986 CarswellYukon 29 (Y.T. Terr. Ct.). Canadian Encyclopedic Digest Sentencing, prepared by R Paul Nadin- Davis, Updated by the legal editorial staff of thomson Reuters Canada: March2023. Forgery, fraud Currency offences.

II. R. v. Wilton (1991), 1991 CarswellSask 303 (Sask. C.A.) Canadian Encyclopedic Digest Sentencing, prepared by R Paul Nadin- Davis, Updated by the legal editorial staff of thomson Reuters Canada: March2023. Forgery, fraud Currency offences.

III. The Attorney General of Canda v. Vaden SacreyRes. Applicants Memorandum of fact and Law, 2003, CCELPLEADINGF 590(2003).

IV. Collection of rulings of the (UAE) Federal Supreme Court (2003-2015)

(E)Laws:

- I.** Federal English Regulations Current to Gazette Vol. 157:20 (September 27, 2023)
- II.** -Unemployment insured Act 1920(UK).
- III.**The Federal Decree-Law No. 13 of 2022, Unemployment Insurance (Unemployment Insurance Law).
- IV.** Cabinet Resolution No. (97) of 2022 regarding the mechanisms and controls for implementing the unemployment insurance system. United Arab Emirates.
- V.** Federal Law No. (7) of 1999 regarding pensions and social insurance and its amendments, United Arab Emirates.
- VI.** Explanatory memorandum to the Civil Transactions Law promulgated by Federal Law No. (5) of 1985, amended by Federal Law No. (1) of 1987.
- VII.** Law No. 1 of 2014 regarding Social Security, The Hashemite Kingdom of Jordan, issued on 01/13/2014, published on 01/29/2014, effective as of 01/29/2014 - published in Official Gazette 5267.