

"دراسة إيضاحية لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل في المملكة العربية السعودية"

(نظام ساند)

إعداد الباحث:

فارس بن سعيد بن أحمد الأسمرى

مستشار قانوني

1442/3/3هـ

2020/10/20م



الملخص:

لا يخفى عن الجميع مدى المخاطر التي تنتج من تعطل العامل عن العمل، ومدى تعرضه لمصاعب مرهقة وشاقة وأعباء مالية ثقيلة، وكذلك الاحتمالية الكبيرة لوقوعه في مشاكل اجتماعية، أثر فقدانه مصدر دخله الذي كان يقوم على توفير أساسيات المعيشة والحياة الكريمة، مما قد يدفع البعض من قلبي الوازع الديني والأخلاقي لارتكاب جرائم جنائية وتعدّي على أموال وممتلكات الغير، وبالتالي يحدث هناك خلل وارتباك في نسيج الأمن الاجتماعي لهذا المجتمع، وتقديماً لذلك وحرصاً على حماية الأمن الاجتماعي، وتوفير سبل الحياة والمعيشة الكريمة، قامت المملكة العربية السعودية بإصدار نظام يحمي هذا العامل من المتاعب حال فقدته لعمله بسبب خارج عن إرادته، وذلك بوضع نظام تأميني يقدم تعويضات مالية ومساعدات لحين انفراج الأزمة التي تعرض لها هذا العامل، ويقدم كذلك دعم و مساندة في البحث عن عمل، ويحرص أيضاً على تأهيله وتدريبه أثناء انقطاعه عن العمل، كما أن المشرع السعودي راعى في هذا النظام ، أحكام وضوابط الشريعة الإسلامية، والقوانين والأنظمة المتبعة في المجتمع الدولي و منظمة العمل الدولية، فنظم هذا التشريع الحالات التي ينطبق عليها مفهوم التعطل عن العمل، والخاضعين له، والمستثنين منه، وماهية الشروط الواجب تواجدها في المشترك لكي يكون مستحقاً للانتفاع بالحماية والمزايا في هذا النظام، وبيّن كذلك الأوضاع والحالات التي تسبب انقطاع وتوقف الاستفادة من المزايا الخاصة بالنظام لهذا المشترك.

ونظراً للأحداث والأثار التي خلفتها جائحة كورونا في القطاع الاقتصادي على مستوى العالم، من التسبب في الإغلاق العام وتعليق العديد من الأنشطة التجارية، وتكدب الشركات والمؤسسات خسائر جسيمة، مما دعا هذه الأخيرة لتسريح العديد من العاملين لديها أو إنقاص أجورهم للتخفيف من الخسائر والأعباء والالتزامات المالية، فما كان من هذا الاجراء التي قامت به هذه المنشآت والكيانات التجارية إلا أن أظهر إشكالات ورتب آثار ضارة لهذه الكوادر الفاقدة للعمل.

ولتلافي وتقادي هذه المضار الاقتصادية والاجتماعية، قامت المملكة العربية السعودية بتطبيق نظام التأمين ضد التعطل عن العمل الذي صدر عام 2014م، بأثر كبير وعلى نطاق واسع وبشكل قياسي، على جميع الكيانات المتضررة وعاملها، وهذا لا يعني أنه لم يكن مفعلاً من قبل، ولكن هذه المرة بمدى أكبر، حيث انتشر صدى هذا النظام المسمى بنظام ساند في جميع وسائل الإعلام من صحف وقنوات تلفزيونية ومنصات إلكترونية، وذلك أثناء انتشار جائحة كورونا، وهذا ما أثار وحفز الباحث لإعداد دراسة على هذا النظام يقوم فيها بإيضاح مفهومه وشروطه وأحكامه والجهات التنفيذية له والرقابية عليه، من ناحية قانونية.

ومن الجدير بالذكر أن هذا النظام أثناء دراسته والبحث فيه لوحظ قلة المراجع والمقالات التي تتناوله بشكل مفصل وهذه من الصعوبات التي عاناها الباحث، مما جعله يعمل على تحليل وشرح مواد هذا النظام واللائحة المفسرة لأحكامه، وكيفية تنفيذه. مع الاستعانة ببعض النشرات الإلكترونية، بصياغة تهدف أن يكون هذا البحث محلاً للتعريف بالنظام وتبياناً لبنوده ولفئة المستفيدة منه.

وبذلك أوصى الباحث على تحفيز وتشجيع الباحثين والمهتمين بأنظمة العمل والتأمينات الاجتماعية على القيام بدراسات معمقة تهدف للتطوير من النظام وتكوين قاعدة تشكل مرجعية علمية وبحثية له، وتساهم في نشر الوعي بمقاصده وتنظيمه بالسبل العلمية.

الكلمات المفتاحية: التعطل عن العمل، نظام ساند، جائحة كورونا، التأمينات الاجتماعية، نظام العمل.

مقدمة:

يعد العمل أساساً في حياة الأنسان، فبدونه يغيب أحد أركان الحياة ، ويفقد الأنسان قيمته ، فكل ما أوجدنا عليه في هذه الحياة يقوم على العمل، فالله سبحانه وتعالى خلقنا لعبادته ، فالعبادة عمل، ومن طرق العبادة ، العبادة الفعلية، أي بالعمل، ومفهوم العمل هو القيام بمجهود سواء كان هذا المجهود بديناً أو عقلياً من أجل تحقيق نفع أو دفع ضرر، وقد ذكر العمل بمعاني عامة وخاصة في القرآن الكريم، فالمعنى العام هو كقوله سبحانه في محكم تنزيله ﴿ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴾¹ فالآية تتضمن عمل يتعلق ثوابه بالأخرة وهو المعنى العام للعمل في القرآن، ومن ثم حث على السعي والتكسب وطلب الله من واسع فضله، وهو عمل يكون أجره بالحياة الدنيا، وهذا مفهوم خاص محدد القصد، وذكر سبحانه وتعالى العمل كقوله ﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴾² وتتضمن هذه الآية معنى خاص للعمل وهو أن يبذل الانسان جهداً في كسب رزقه والسير في الأرض من أجل هذا القصد، ولعظم مكانة العمل في الدين الإسلامي الحنيف، جاء ذكره متوالياً، بعد العمل التعبدية، في النص القرآني، فهذا يدل أن العمل يأخذ أهمية بالغة ومكانة عالية في الحياة ، فلا ثروة ولا تملك بلا عمل.

واشتملت السنة النبوية المطهرة على أحاديث ذكر فيها مناقب العمل وحث فيها المصطفى على العمل والتكسب فقد قال صلى الله عليه وسلم ((ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يديه، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده)) رواه البخاري.

والعمل يهدف منه الإنسان بشكل أساسي إلى التكسب وحصول الأجر المادي المتمثل بالنقود، بالإضافة إلى أهداف أخرى، مثل صقل المهارات، وزيادة المعرفة، وكسب حرفة، وتطوير الذات، وغيرها الكثير من الأهداف التي تتعلق بمراد الشخص ذاته من العمل. ولكن العمل بقصد الحصول على المقابل المادي هو هدف أساسي لدى جميع العاملين، فلا يمكن لشخص أن يقوم بعمل دون الحصول على المال، إلا ما يقوم به الشخص ابتغاء المثوبة من الله، ولكن يستحال أن يقوم بجميع أعماله ابتغاء المثوبة والأجر، دون أن يعمل لكسب قوته، فهذا يعارض نهج الشارع عز وجل، ويناقض أساس الحياة، فبلا أجر مادي، لا يمكن للشخص من تسيير أموره، وتوفير احتياجاته ومستلزمات المعيشة.

فكما ذكرنا مسبقاً أن العمل والحصول على المال أساسي لتوفير الحياة الكريمة والبعد عن الطلب والتسول والاستجداء، فكل ذلك ينافي مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية والكرامة الإنسانية ، فعندما يتعطل الشخص عن العمل لأي ظرف كان فإن معظم شؤون حياته تتضرر بشكل بالغ وكذلك شؤون من يعولهم، فمن حالات التعطل ما قد يتعرض له الشخص من حوادث وإصابات أو أمراض بدنية أو عقلية تعطله عن القيام بالعمل، وقد يتعرض للظلم فتكف يده عن العمل جوراً وعدواناً، بقصد الأذى وإلحاق الضرر ، وقد يكون هناك من يتعسف في قدرته على إبعاد العامل ، أو قد يكون صاحب العمل متضرراً وغير قادر على دفع أجر العامل، أو غير ذلك من ظروف وأسباب قاهرة خارج عن إرادة كلاً من العامل وصاحب العمل، التي تتسبب في الاستغناء عن العامل وتعطله عن تحصيل كسبه ، وهذا ما يتعلق بمحل بحثنا إلا وهو التعطل عن العمل لسبب خارج عن الإرادة مع القدرة البدنية والذهنية عليه.

¹ سورة الجمعة، آية 9

² سورة الملك، آية 15

ونظراً لما يحدث من أضرار جسيمة للعامل حال تعطله عن العمل، وما يترتب عليها من إشكالات ومتاعب، تجعل سير حياة العامل صعبة ومرهقة وشاقة. وحرصاً على أهمية الأمر أصدرت المملكة العربية السعودية نظاماً يهدف إلى مساعدة العامل ومد يد العون له، حال تعطله عن عمله لسبب خارج عن إرادته، وذلك بتقديم مبالغ مالية تساعد في تسيير أموره إلى أن يجد عمل بديل.

أهداف الدراسة:

في حقيقة الأمر يعد هذا النظام إنجاز يفخر به كل مواطن في المملكة العربية السعودية، فقلة من دول العالم من تقوم بمثل هذا، ولذلك فإن هدف الباحث في هذه الدراسة هو تناول هذا النظام وتبيان مفهومه واستعراض إجراءاته وشروطه وأحكامه والجزاء المترتبة على مخالفتها، بشكل مختصر لا يخل به ولا يشوه القصد الذي أعد من أجله هذا النظام.

مشكلة الدراسة:

ومما سبق تقديمه طرح هنا التساؤل الذي يمثل إشكالية البحث وهو: ما مفهوم نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (سائد)، وما هي أحكامه وشروطه ومن هم الخاضعين له؟

منهج الدراسة:

سوف يعتمد الباحث على المنهج التحليلي، وذلك بالاستقراء والتحليل لمواد النظام، في ضوء ما بينه المشرع في النظام ولائحته التنفيذية.

خطة الدراسة:

وللإجابة على تساؤلات الدراسة نقسم هذا البحث إلى:

المبحث الأول: بيان مفهوم نظام سائد والخاضعين له.

المبحث الثاني: الشروط والأحكام التنظيمية في النظام.

الخاتمة: ملخص للدراسة بالإضافة لعدد من النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

نستعرض في هذا المبحث تعريف النظام وشرح مختصر لماهيته وذلك كمطلب أول ومن ثم نتطرق لمن يشملهم النظام في مطلب ثانٍ.

المطلب الأول مفهوم وفكرة نظام التأمين ضد التعطل عن العمل:

ابتداءً صدر هذا النظام بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 12 / 3 / 1435³، وذكر النظام في طياته معنى التعطل عن العمل حيث عرفه بأنه ((فقدان العامل لعمله، لسبب خارج عن إرادته، مع قدرته على العمل ورغبته فيه، ويحثه عنه))⁴.

ومن هنا نرى أن التعطل عن العمل المراد في النظام ليس التعطل على أي حال، بل ذكر في هذا التعريف أن المقصود بالتعطل عن العمل في هذا النظام مشروط بالآتي:

1/ فقدان العامل للعمل.

2/ أن يكون سبب فقد العمل خارج عن إرادة العامل.

³ الدباجة، نظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

⁴ المادة 1 من نظام التأمين ضد التعطل عن العمل

3/ أن يكون العامل قادر على العمل، أي أنه لم يفقد عمله بعراض صحي أو إصابة جعلت منه غير قادر على العمل، أو ما يكون في حكم ذلك.

4/ أن يكون راغب في العمل، وجاد في البحث عنه، ومستعد لأن يباشر العمل.

ومن خلال الشروط المذكورة أعلاه نجد أن النظام مخصص للحالات التي يكون فيها فقد العمل قد تم بشكل ليس للعامل فيه أي أثر أو سبب، مثل أن يكون الانقطاع عن العمل بسبب اقتصادي قاهر، أو في حال الظروف الطارئة كحدوث حالة طوارئ في البلاد بانتشار وباء وغيره، أو انتهاء النشاط المحدد للمنشأة التي يعمل بها العامل، أو إعادة هيكلتها بشكل ينتج عنه عدم الحاجة للعامل والتخلي عن خدماته، أو إفلاس المنشأة، أو في حال عدم رغبة تجديد صاحب العمل للعامل بالعقد المحدد المدة.

وخير مثال على التطبيق بشكل قياسي لهذا النظام، وجعل الغالبية من المواطنين يسمع ويتردد عليه مصطلح ساند، هو ما قامت به المملكة العربية السعودية في الجائحة العالمية التي عصفت بالعالم أجمع وهي انتشار وباء كورونا (COVID-19)، حيث تطلب الأمر أن يفرض حظر تجول والزام الجميع بالبقاء في المنازل وتوقف جميع القطاعات الحكومية والخاصة ما عدا الصحية والأمنية منها وما يلزم للضرورة القصوى، مما تسبب في أزمة اقتصادية بسبب توقف الحركة التجارية في القطاعات الخاصة التي أضرت بها الإغلاق، فنتج عنها أن بعض من هذه المنشآت اضطرت للاستغناء عن عدد من عاملها، أو تخفيض أجورهم لتخفيف الالتزامات المالية عليها، مما وضع عقبات ومصاعب مالية في حياة العامل نتيجة ذلك، لما عليه من أعباء وأثقال تتمثل في صعوبة تسيير شؤون حياته والوفاء بالتزاماته، وكذلك عدم قدرته على توفير مستلزمات المعيشة كما كان من قبل.

وكان الإجراء الفوري للتخفيف من آثار هذه الجائحة أن قامت المملكة بصرف 60% من رواتب العاملين بالقطاع الخاص وفقاً لأحكام هذا النظام، وذلك بهدف المساعدة ورفع الضرر عن هذا القطاع ومنسوبيه.

وفي ضوء ما تم ذكره، فأن مثل هذه الحالات هي من ينطبق عليها مفهوم التعطل عن العمل الذي ذكره النظام.

ومما سبق نستنتج تعريف لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل بأنه: هو النظام الهادف لمساعدة العامل ومد يد العون له ولمن يعولهم، حال فقده لعمله بسبب خارج عن إرادته، وهو قادر عن العمل وباحث عنه وجاد في الحصول عليه.

ويمكن تعريفه بأنه نظام تأميني تكافلي لعدد من المشتركين بحيث يهدف لدفع التعويض لمن يستحقه منهم، ويعد أحد فروع نظام التأمينات الاجتماعية والذي يهدف لملي الفراغ بين الوظيفة السابقة والوظيفة التي يتم البحث عنها من الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية من موظفين في الأجهزة الحكومية أو عاملين في القطاع الخاص، وذلك بتقديم إعانات مالية للمتعلل ومساعدته في البحث عن عمل وحتى الحصول عليه⁵.

وهذا النظام يقوم على رسوم اشتراك، بحيث يُسَدَّدُ نسبة لا تزيد عن 2% ولا تقل 0.5% من الأجر الخاضع للاشتراك، وتكون مقسومة بالمناصفة بين صاحب العمل والمشارك⁶.

حيث تقوم المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بالآتي:

- 1- تسجيل المشتركين بعد الحصول على البيانات من قبل صاحب العمل وتحصيل رسوم الاشتراك.
- 2- دفع التعويض للمستفيدين من النظام.

⁵ المادة 2 من النظام، ومنشور تعريفي من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

<https://www.gosi.gov.sa/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1500883420482&ssbinary=true>
⁶ المادة 7 من النظام.

- 3- إدارة واستثمار الحساب الخاص بهذا النظام، وفق أحكام الشريعة الإسلامية.
- 4- التأكد من توافر الاشتراطات التالية في المشترك المستفيد من التعويضات التي نص عليها النظام:
- أن يكون سعودي الجنسية.
 - الا يكون بلغ الستين من العمر حال الاشتراك بالنظام.
 - إلا يكون له دخل من نشاط تجاري او عمل خاص.
 - أن يكمل المدة المحددة لاستحقاق صرف التعويض.
- ويكون الاشتراك في النظام بشكل آلي وتلقائي⁷، عند التسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية، ولا يتطلب إجراء مستقل، والتسجيل يكون إلزامي لجميع المشتركين في فرع المعاشات بموجب نظام التأمينات الاجتماعية.
- وتقوم وزارة الموارد البشرية أو من تكلفها بالمهام الآتية:
- 1- تسجيل المتعطلين عن العمل حال تقديمهم على طلب الدعم نتيجة التعطل عن العمل.
 - 2- تحديد وتوفير الاحتياج التدريبي اللازم لهذه الكوادر المتعطلة، بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية.⁸
 - 3- التأكد من توافر الاشتراطات التالية في المشترك المستفيد من التعويضات التي نص عليها النظام.
- التحقق من عدم تسبب العامل في فصله من العمل.
 - التأكد من عدم تركه للعمل برغبة منه.
 - التحقق من مدى قدرة هذا العامل على العمل، والتأكد من لياقته الطبية.
 - التحقق من تسجيله في الوزارة كمتعطل عن العمل.
 - التثبت من مدى رغبة المتعطل عن العمل الجادة في البحث عن عمل، ويكون ذلك بتقييم التزامه في الحضور للمقابلات الشخصية التي يدعى لها بتنسيق من صندوق الموارد البشرية.
 - الاشراف على التدريبات التي يتلقاها المتعطل عن العمل وتقوم بها الوزارة، والتأكد من اجتيازه لها.

المطلب الثاني المشمولين في نظام التأمين ضد التعطل عن العمل:

أورد النظام الأشخاص الذين يخضعون له، بالإضافة للأشخاص المستثنين منه، ونفصل بيان كلاً منهم في الآتي:

أولاً: الأشخاص المشمولين بالنظام⁹:

1/ جميع العاملين بعقد عمل داخل المملكة العربية السعودية، والذين لديهم علاقة عمل عقدية مع أصحاب العمل، دون النظر لنوع العلاقة ولا مدتها ولا شكلها، فلا عبء سواء كان العمل جزئي أو بساعات عمل كاملة، أو بعقد مرن، ولا يؤخذ بالاعتبار أيضاً، الأجر المدفوع ونوعه ومقداره، ولكن يجب مراعاة ما أورده النظام في حال كان المتعاقد متدرب إذ يجب في هذه الحالة أن يكون بهدف التدرج والترقي الوظيفي، وليس لفترة مؤقتة دون قصد التطور في الدرجة الوظيفية، ومثال ذلك التدريب الذي يتلقاه خريجي الجامعات بغرض الحصول على إجازة للدرجة العلمية المراد الحصول عليها، فمثل هذه الحالات وما يشابهها لا يشملها نظام التأمين ضد التعطل عن العمل، لأنه يقوم بالعمل بغرض التدريب المؤقت ليكسب بعض المهارة ولتطبيق ما تلقاه في المواد النظرية، وليس بهدف الوظيفة الأساسية والترقي فيها.

⁷ المادة 3 من اللائحة التنفيذية للنظام، والمادة 5 من النظام.

⁸ المادة 5 من النظام.

⁹ المادة 2 من اللائحة التنفيذية للنظام.

2/ العاملون خارج المملكة لدى رب عمل مقر نشاطه الرئيسي داخل المملكة ويشترط هنا إثبات وجود علاقة عمل مع صاحب العمل، تنص على عملهم بفروع نشاطه بالخارج.

3/ العاملون في القطاعات الحكومية والمؤسسات العامة الذين لا يخضعون لنظام الخدمة المدنية ونظام الخدمة العسكرية، بل يعملون وفق عقود عمل مع الجهات والمؤسسات الحكومية.

ثانياً: الأشخاص المستثنين من النظام¹⁰:

1/ العاملون بالدولة الخاضعين لنظام التقاعد بالخدمة المدنية والخدمة العسكرية.

2/ العاملين في أي من دول مجلس التعاون الخليجي الخاضعين للنظام الموحد لمد الحماية التأمينية.

3/ العمال الذي يقومون بالأعمال الزراعية والحراجية والرعي، وهم من يعملون بالغابات وفلاحة الأراضي، وتشغيل وصيانة الآلات والمعدات الزراعية، والحراسة للأراضي والمحاصيل الزراعية.

إلا أنه يستبعد بعض العاملين في هذه الأنشطة من الاستثناء ولا يمتد لهم ولا يشملهم وهم:

أ- العاملين في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها.

ب- الخاضعين لنظام العمل.

ت- العاملون في الجهات والمؤسسات العامة والحكومية.

ث- العاملون في الشركات القائمة وفق نظام الشركات، ونظام الاستثمار الأجنبي.

ج- العاملون في المؤسسات الفردية.

4/ البحارة: وهم العاملون فوق السفن المعدة للصيد والنقل، إلا أنه لا يشمل هذا الاستثناء بعض العاملين في نفس المجال والنشاط التالي ذكرهم في الآتي:

أ- العاملون في مقر صاحب العمل الذي اتخذ مثل هذه الأنشطة حرفة له.

ب- البحارة العاملون في مقرات وكيانات تقوم بتصنيع ما تصطاده سفنها.

ت- العاملون في الجهات والمؤسسات العامة والحكومية.

ث- العاملون في الشركات القائمة وفق نظام الشركات، ونظام الاستثمار الأجنبي.

ج- العاملون في المؤسسات الفردية.

5/ العاملين بالخدمة المنزلية، من عاملات منزليات، وحراس مباني، وسائقين خاصين وغيرهم.

6/ أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون في الكيانات والأنشطة التجارية العائلية ولا يعمل بها سواهم من العمال وهم¹¹:

أ- أرملة أو أرمل المتوفى.

ب- الأبناء والبنات.

ت- أبناء وبنات الابن.

ث- الاب والام.

ج- الجد والجدة.

ح- الاخوة والاخوات.

¹⁰ المادة 2 من اللائحة التنفيذية لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل.
¹¹ أنظر الفقرة 8 من المادة 2 لنظام التأمينات الاجتماعية.

7/ عمال الاستصناع: والاستصناع هو: عقد يشتري به شيئاً يصنع صنعاً، حيث يلتزم البائع بتقديمه مصنوعاً بمواد وأوصاف وثمان محدد¹²، ويقصد بهم العمال الذين يعلمون لحساب أنفسهم، ولا يستخدمون عمالة إضافية، ويكون في بعض الأحيان مقر سكنهم هو مقر عملهم، ومثالهم النجارين والحدادين والخياطين وغيرهم.

المبحث الثاني

بعد أن تطرقنا لمفهوم النظام وفكرته ومن يخضعون له، نبين في هذا المبحث التنظيم القانوني له، من شروط وأحكام وهذا في المطلب الأول، ومن ثم نبين العقوبات المترتبة على مخالفة أحكام هذا النظام والجهة المختصة بتطبيق النظام وبنظر النزاعات حوله، كمطلب ثاني.

المطلب الأول أحكام وشروط نظام التأمين ضد التعطل عن العمل:

أولاً - الشروط الواجب توفرها في المشتركين لاستحقاق صرف التعويض والاستفادة من النظام:

لكي يتم الالتحاق بالنظام والاستفادة منه لا بد أن تتحقق في المشترك عدة شروط ذكرها المشرع في النظام كشروط للاستحقاق وهي:

أ- أن يكون المشترك المستفيد سعودي الجنسية: ويتم التثبت من شرط الجنسية، وفقاً للمستند الصادر بتأكيد هويته من الجهة المختصة بذلك.¹³

ب- يجب أن يستوفي المشترك المدة المحددة نظاماً لكي يستحق التعويض وهي على النحو الآتي¹⁴:

- 1- يجب أن يكون المشترك قد عمل في عمل خاضع للنظام مدة لا تقل عن اثنا عشر شهراً، خلال الستة وثلاثون شهراً التي تسبق مطالبته بالتعويض، وهذا في حال التعويض للمرة الأولى
- 2- يجب أن يكون المشترك قد عمل في عمل خاضع للنظام مدة لا تقل عن ثمانية عشرة شهراً، خلال الستة وثلاثون شهراً التي تسبق مطالبته بالتعويض، وهذا في حال التعويض للمرة الثانية.
- 3- يجب أن يكون المشترك قد عمل في عمل خاضع للنظام مدة لا تقل عن أربعة وعشرون شهراً، خلال الستة وثلاثون شهراً التي تسبق مطالبته بالتعويض، وهذا في حال التعويض للمرة الثالثة.
- 4- في أي مرة بعد ذلك يجب أن يكون قد عمل في عمل خاضع للنظام مدة ستة وثلاثون شهراً، خلال الثمانية وأربعين شهراً التي تسبق مطالبته بالتعويض.

ج- ألا يكون قد فصل من العمل بسبب منه أو راجع إليه، ومثال ذلك أن يكون مفصول على المادة 80 من نظام العمل.

د- ألا يكون للمشارك أي دخل إضافي سواء من وظيفة أخرى أو مشروع خاص، مثل أن يكون شريك بشركة أو يملك مؤسسة فردية أو حاصل على ترخيص بمزاولة مهنة ما، وألا يوجد لديه عمالة على كفاله باستثناء العمالة المنزلية.

هـ- ألا يكون المشارك قد ترك العمل برغبة منه وبمحض إرادته، كأن يستقيل أو ينقطع عن العمل دون مسوغ أو تقصيراً منه وتهاون، أو باتفاق مع صاحب العمل، أو برفضه لتجديد العقد المحدد المدة بعد عرض ذلك عليه.

و- أن يكون المشارك قادراً على العمل وعلى استطاعة للقيام به، ويحق لصندوق تنمية الموارد البشرية التحقق من قدرة المشارك على العمل بتوجيهه لأي مركز طبي معتمد للتثبت من قدرته على العمل أو يتم إلزامه بتقديم تقرير طبي بذلك من جهة طبية معتمدة.

¹² الوجيز في العقود المدنية، أ.د. جعفر محمد الفضلي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2017م، الطبعة 5، ص25.

¹³ الفقرة 1، المادة 6، اللائحة التنفيذية للنظام.

¹⁴ المادة 14 من النظام.

- ز- ألا يكون قد بلغ الستين من العمر أثناء تسجيله لدى صندوق تنمية الموارد البشرية كمتعطل وطالب للعمل.
- ح- أن يكون المشترك مُسجلاً في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية خلال 90 يوماً من تركه للعمل.
- ط- أن يكون جاداً في البحث عن عمل، ملتزم بالتدريب الذي تحدده وزارة الموارد البشرية ومتقيد بالأوامر والتوجيهات التي تصدر منها حيث يجب عليه أن يباشر البرامج التدريبية التي تطرحها الوزارة ويجتازها ويقوم بتحديث الملف الإلكتروني الخاص به كباحث عن عمل على موقع الوزارة، ويحضر المقابلات الشخصية مع أصحاب العمل المتوفر لديهم شواغر وظيفية ويقبل ما يكون مناسباً منها ويتقيد بما يوجه به من قبل صندوق تنمية الموارد البشرية¹⁵.
- ثانياً - حالات وأسباب انقطاع صرف التعويض وتوقف الاستفادة من النظام¹⁶:
- نص النظام على عدد من الموانع التي توجب توقف صرف التعويضات للمستفيدين وهي على النحو التالي:
- 1/ إذا توفي المستفيد.
 - 2/ إذا لم يعد المستفيد قادراً على العمل بسبب عارض صحي أو عقلي أو نحوه، أو أي سبب يجعله غير قادر على العمل.
 - 3/ إذا أصبح للمستفيد نشاط تجاري أو صاحب مهنة أو مشروع خاص أو مدخول مادي شهري من عمل.
 - 4/ إذا أصبح غير مسجل لدى وزارة الموارد البشرية كمتعطل عن العمل، أو الغي تسجيله بناءً على عدم استحقاقه.
 - 5/ إذا توقف المستفيد عن البحث عن عمل بشكل جاد وتهاون في ذلك أو رفض ثلاثة عروض عمل مناسبة سواء متتابعة أو منفصلة¹⁷.
 - 6/ إذا امتنع المستفيد عن الالتزام بالدورات التدريبية المقررة من قبل وزارة الموارد البشرية دون عذر مقبول أو أخفق في اجتيازها لأربع مرات متتالية أو متقطعة.
 - 7/ إذا خالف التعليمات الصادرة من قبل وزارة الموارد البشرية، أو امتنع عن التقيد بها.
 - 8/ إذا غادر المملكة العربية السعودية لمدة 60 يوم سواء كانت متصلة أو منفصلة¹⁸، وقد يبدي البعض استغراباً من هذا السبب الموجب لوقف صرف التعويض، ولكن من وجهة نظر الباحث فإنه من شروط استحقاق الصرف أن يلتزم المستفيد بالبحث الجاد عن العمل وإن يحضر ما تقرره الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية من دورات تدريبية، وما يُدعى له من مقابلات شخصية بغرض الحصول على عمل وبالتالي فإن على المشترك أن يكون متواجداً داخل السعودية لما سبق من تليل.
 - 9/ إذا بلغ المستفيد سن الـ (60) وكان يستحق معاش، وفقاً لفرع المعاشات في نظام التأمينات الاجتماعية.
 - 10/ إذا فقد المستفيد أحد شروط الاستحقاق المذكورة في الفقرة أولاً من هذا المطلب.
 - 11/ إذا لم يقم المستفيد بزيارة ملفه الإلكتروني الخاص بطالبي العمل على موقع الوزارة مرة واحدة في الأسبوع ولمدة ستة أسابيع متتالية أو متفرقة، دون عذر يقبله صندوق تنمية الموارد البشرية¹⁹.

15 الفقرة 9، من المادة 6، من اللائحة التنفيذية للنظام.

16 الفقرة 1، المادة 15 من النظام.

17 الفقرة 8، المادة 13 من اللائحة التنفيذية للنظام.

18 الفقرة 3، المادة 13 من اللائحة التنفيذية للنظام.

19 الفقرة 11، المادة 13 من اللائحة التنفيذية للنظام.

كما أنه ذكر المشرع في هذا النظام أنه إذا انتفى المانع الذي كان سبباً في إيقاف الصرف للمستفيد، فإنه يتم إعادة صرف التعويض للمستفيد في الشهر التالي من إشعار وزارة الموارد البشرية بزوال المانع، على أن يتم تبليغ الوزارة بذلك خلال 90 يوم من وقت زوال سبب منع الصرف²⁰.

وذكر النظام أنه ينقضي الحق في الصرف بنهاية اليوم الأخير من الشهر الذي تمت فيه الواقعة الموجبة لوقف الصرف²¹.

ثالثاً- كيفية احتساب مبلغ التعويض للمستفيد:

يتم احتساب التعويض بنسبة 60% من متوسط الأجور الشهرية الأساسية للمشارك وذلك لكل شهر من الأشهر الثلاثة الأولى من مدة صرف التعويض، ومن ثم يتم احتساب مبلغ التعويض بواقع 50% من متوسط الأجور الشهرية الأساسية للمشارك لكل شهر بعد الأشهر الثلاثة الأولى²²، بحيث يكون الحد الأعلى لمبلغ التعويض 9000 ريال عن الأشهر الثلاثة الأولى حتى وإن زاد ما نسبته 60% من متوسط الأجور الشهرية عن ذلك، والحد الأعلى لكل شهر بعد الأشهر الثلاثة الأولى 7500 ريال حتى وإن زاد ما نسبته 50% من متوسط الأجور الشهرية عن ذلك، والمدة القصوى للصرف 12 شهر متصلة أو منقطعة لكل مرة استحقاق²³.

ولكي تكون المسألة واضحة ومفهومة نضرب لكم المثال الآتي لتبيان كيفية حساب التعويض الشهري للمستفيد:

- مشترك متوسط أجره الشهري 11000 ريال يتم احتساب مبلغ التعويض الشهري كالاتي:

فترة الأشهر الثلاثة الأولى من تاريخ الصرف: $11000 \times (100 \div 60) = 6600$ ريال.

فترة الأشهر التي تلي الأشهر الثلاثة الأولى: $11000 \times (100 \div 50) = 5500$ ريال.

- مشترك متوسط أجره الشهري 16000 ريال يتم احتساب مبلغ التعويض الشهري كالاتي:

الثلاث أشهر الأولى من تاريخ الصرف: 9000 ريال وذلك لأنه $16000 \times (100 \div 60) = 9600$ ريال

وهذا يزيد عن الحد الأعلى المذكور في النظام وبالتالي لا يصرف له سوى ما نص عليه كحد أعلى في النظام.

الأشهر التي تلي الثلاث أشهر الأولى: 7500 ريال وذلك لأنه $16000 \times (100 \div 50) = 8000$ ريال

وهذا يزيد عن الحد الأعلى المذكور في النظام وبالتالي لا يصرف له سوى ما نص عليه كحد أعلى في النظام. ويتم احتساب

التعويض بناء على متوسط الأجور الشهرية الأساسية لتغطية تأمين نظام ساند خلال آخر سنتين²⁴.

وفي حال كان مقدار التعويض للمتعمل عن العمل أقل من مقدار الاعانة التي تقدم للباحثين عن العمل لأول مرة، فإنه يتم

رفعها لتصبح مساويةً لها²⁵، ومقدار الاعانة للباحث عن عمل لأول مرة هي 2000 ريال كما نص عليها نظام التأمينات الاجتماعية

²⁶.

أما بما يتعلق بطريقة احتساب الأجر الشهري للمشارك الذي يتقاضى أجره باليوم أو الساعة أو القطعة أو بنسبة من الأرباح أو

المبيعات، ففي حال ساعات يتم ضرب الأجر الذي يتقاضاه بالساعة في 240، وهي مجموع عدد ساعات العمل بالشهر، أو بعدد

²⁰ الفقرة 2، المادة 15 من النظام.

²¹ الفقرة 3، المادة 16، من اللائحة التنفيذية للنظام.

²² المادة 11 من النظام.

²³ المادة 12 و13 من النظام.

²⁴ الفقرة 2 من المادة 11 من النظام.

²⁵ الفقرة 2 من المادة 12 من النظام.

²⁶ صحيفة المدينة، مؤسسة المدينة للصحافة والنشر، السعودية، النشرة الصادرة بتاريخ 2017/9/25: <https://www.al-madina.com/article/541494/%D9%85%D8%AD%D9%84%D9%8A%D8%A7%D8%AA/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A3%D9%85%D9%8A%D9%86%D8%A7%D8%AA-2000-%D8%B1%D9%8A%D8%A7%D9%84-%D8%AD%D8%AF-%D8%A3%D8%AF%D9%86%D9%89-%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%88%D9%8A%D8%B6-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%B7%D8%A7%D9%84%D8%A9>

الساعات التي المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل، أما ما يتعلق بالأجر اليوم فيتم حسابه بضرب الأجر اليومي في 30 وهو عدد أيام الشهر تقريباً، وذلك حسب التقويم المعمول به في المنشأة أو أيام العمل المتفق عليها بين العامل وصاحب العمل، وفي ما يخص العامل الذي يتقاضى أجره بمقدار النسبة على ما يحققه من مبيعات أو ما ينتجه من قطع أو غيرها، فيحسب له على متوسط ما تقاضاه من أجر خلال السنة السابقة لتعطله²⁷.

رابعا- الواجبات على صاحب العمل والمشارك في النظام:

ذكر النظام عدد من الواجبات التي يلزم بها المشارك، وبالتالي في حال مخالفتها فإنه يترتب عليها عقوبات نص عليها النظام أو يصبح المشارك غير مستحق للتعويض وبالتالي يكون عرضة لانقطاع الصرف، ومن هذه الواجبات على المشارك: أن يقوم بإشعار وزارة الموارد البشرية خلال 7 أيام، حال انتهاء أي من مسببات الاستحقاق لصرف التعويض، كما يلزمه أيضاً أن يشعرهم بما يستجد ويطرأ على البيانات والمعلومات التي تم تقديمها للوزارة من قبله²⁸.

أما ما يجب على صاحب العمل هو أن يقوم بتزويد الوزارة بكافة المعلومات التي تطلبها منه وما يتعلق بالعلاقة العمالية وأسباب انتهاءها²⁹.

ويضاف لذلك الواجب على كلاً من المشارك وصاحب العمل المتمثل في تسديد الاشتراك الخاص بالنظام.

ومن الجدير بالذكر هو أن عدم دفع صاحب العمل لمبالغ الاشتراكات وإخلاله في سدادها لا يضر باستحقاق المشارك للتعويض حال توفر شروط الاستفادة منه، حيث أن مخالفة صاحب العمل للالتزام الواجب عليه والمتمثل بسداد رسوم الاشتراك لنظام ساند، يترتب عليه جزاءات تقررها المؤسسة نتيجة تأخره ومخالفته أحكام هذا النظام.

إلا أنه إذا انتهت المدة المحددة للتسجيل في نظام التأمينات الاجتماعية، فلا يمكن للمشارك تسجيل نفسه أو أن يسجله صاحب العمل بأثر رجعي لأي مدة سابقة، ولا يتم احتسابها ضمن مدد الاستحقاق³⁰.

كما أجاز المنظم للمستفيد الجمع بين التعويض في هذا النظام والتعويضات الأخرى في نظام التأمينات الاجتماعية وهي:

1- التعويض للمصاب بعجز مهني.

2- التعويض المتعلق بصرف المستحقات دفعة واحدة، أو بمبلغ مقطوع.

3- حق الوريث في معاش مورثه³¹.

المطلب الثاني الجهة المختصة بتطبيق النظام وإيقاع العقوبات وكيفية التظلم بشأنها:

أولاً: نص المنظم السعودي في النظام على أن الجهة المختصة بتطبيق أحكام هذا النظام ولأئحته التنفيذية هم مفتشون من وزارة الموارد البشرية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، كلاً فيما يتبع له من جهة وما يخص جهة عمله التابع لها، كما يلزم النظام أن يقوم أصحاب العمل بتسهيل كافة الإجراءات للمفتشين وعدم عرقلتهم أو منعهم من القيام بمهامهم وفي حال تم ارتكاب ممانعة أو القيام بما يشكل عثرة لعمل المفتشين بشكل مقصود فإنه يتم تطبيق الأحكام المتعلقة بحالات عرقلة عمل ومهام مفتشي وزارة الموارد البشرية في نظام العمل³².

²⁷ ملف الإجابة عن الاستفسارات العامة، موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، <https://www.gosi.gov.sa/GOSIOnline/FAQcovid>

²⁸ الفقرة 2، المادة 10 من النظام.

²⁹ الفقرة 3، المادة 10 من النظام.

³⁰ الفقرة (ب)، من الفقرة الفرعية 1، المادة 3، اللائحة التنفيذية للنظام.

³¹ المادة 19 من النظام.

³² الفقرة 1، المادة 22 من النظام.

كما لزم النظام المفتشين بالمحافظة على السرية التامة وعدم افشاء أي اسرار وامور خاصة متعلقة بأصحاب العمل ويعاقب من يخالف ذلك وفقاً للوائح الخاصة لكلاً من الوزارة والمؤسسة³³.

وتكون الجهة المختصة لمراقبة تطبيق أحكام النظام هي لجنة تشكل بقرار من الوزير: وتكون اللجنة مؤلفة من:

- 1- ثلاثة أعضاء من الوزارة وصندوق تنمية الموارد البشرية.
 - 2- ثلاثة أعضاء من المؤسسة، ويكون الرئيس لهذه اللجنة من ضمن هؤلاء الأعضاء.
- ويضاف لهذه اللجنة مهام أخرى بالإضافة للإشراف على تطبيق بنود هذا النظام هي:
- المراجعة، وإعداد الاقتراحات والتعديلات لللائحة التنفيذية للنظام، لتحقيق ما يهدف له النظام.
 - التنسيق بين الوزارة والمؤسسة فيما يختص بهذا النظام كلما اقتضت الحاجة لذلك.

كما أسند المنظم للمؤسسة القيام بالأعمال والمهام السكرتارية لهذه اللجنة، والتبليغ وتوجيه الدعوة لاجتماع اللجنة. وحدد النظام أيضاً طريقة اتخاذ القرارات في اللجنة المشكلة من الوزارة والمؤسسة، وذلك بأن تكون بموافقة أغلبية الحاضرين منهم، ولا يكون اجتماع اللجنة صحيحاً إلا بحضور أربعة أعضاء على الأقل، وعند تساوي عدد الموافقين والمعتريين على القرار الصادر من اللجنة، يرجح الجانب الذي فيه رئيس اللجنة.³⁴

ثانياً: أما ما يخص العقوبات المتعلقة بمخالفة أي من بنود ومواد هذا النظام فهي على التفصيل الآتي³⁵:

- 1- يعاقب صاحب العمل بغرامة لا تزيد عن عشرة الالاف ريال حال ارتكابه لما يخالف بنود النظام ولائحته التنفيذية، ويتم مضاعفة مبلغ العقوبة حال التكرار، وتكون الغرامة على عدد العاملين المشتركين الذين ارتكب صاحب العمل على إثرهم المخالفة.
 - 2- يعاقب كل من يساعد غيره للاستفادة من التعويضات بتقديم معلومات غير صحيحة أو مظللة بغرامة لا تزيد عن عشرون ألف ريال، وتضاعف حال تكراره لمثل ذلك، مع عدم الاخلال بما يُنص عليه من عقوبة أقسى وأشد في نظام آخر، كالتزوير وغيره.
 - 3- يعاقب كل شخص يقدم بيانات غير صحيحة ومظللة للاستفادة من التعويض في النظام، بأن يغرم بمبلغ يعادل قيمة التعويضات المصروفة له، بالإضافة لإلزامه برد ما تم صرفه له، مع عدم الاخلال على ما ينص عليه نظام آخر، كالتزوير وغيره.
- ونص النظام على أنه لا يجوز فرض الغرامات المنصوصة أعلاه بعد مضي 5 سنوات وأكثر من تاريخ ارتكاب المخالفات³⁶، كما أن المبالغ المستوفاة من الغرامات تودع بالحساب الخاص للنظام.³⁷

ثالثاً: الجهة المختصة بالتحقيق وتحديد العقوبات:

نص النظام على أن تشكل لجنة من قبل وزارة الموارد البشرية، ولجنة من قبل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، على أن تكون اللجنة المشكلة من قبل الوزارة، مختصة بالتحقيق فيما يتعلق بالمخالفات المتعلقة باختصاصاتها بالإضافة لاختصاصات صندوق تنمية الموارد البشرية المحددة بالنظام، أما اللجنة المشكلة من قبل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فتحقق في مخالفة الاحكام المتعلقة بالاختصاصات المحددة لها في النظام³⁸.

³³ الفقرة 3، المادة 22 من النظام.

³⁴ المادة 6، من النظام، المادة 21، من اللائحة التنفيذية للنظام.

³⁵ الفقرة 1 و 2 و 3، المادة 25 من النظام.

³⁶ الفقرة 6، المادة 25 من النظام.

³⁷ الفقرة 7، المادة 25 من النظام.

³⁸ الفقرة 4، المادة 25 من النظام، المادة 20 من اللائحة التنفيذية للنظام.

رابعاً: طرق الاعتراض على القرارات والعقوبات:

للمشركين وأصحاب العمل تقديم اعتراضهم على القرارات والعقوبات الصادرة بحقهم من قبل مؤسسة التأمينات الاجتماعية بالطريقة الآتية³⁹:

- أ- إلى محافظ المؤسسة فيما يصدر من مدير المكتب من قرارات، ومدير المكتب المقصود به مدير فرع المؤسسة بمختلف المناطق والمحافظات في المملكة.
- ب- إلى مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فيما يصدر من محافظ المؤسسة من قرارات.
- ت- إذا لم يقبل الاعتراض أمام المذكورين في الفقرة (أ-ب) السابقة فيتم تقديم اعتراض أمام الجهة المختصة بنظر قضايا العمل وهي المحاكم العمالية.

أما تقديم الاعتراضات على القرارات والعقوبات الصادرة من قبل وزارة الموارد البشرية أو أي من أجهزتها فتكون للوزارة نفسها، وإذا لم تقبل الوزارة هذه الاعتراضات فيتم التظلم أمام المحاكم الإدارية لأن ما يصدر من الوزارة يعد قراراً إدارياً، يكون التظلم عليه أمام محاكم القضاء الإداري.

كما نص المنظم السعودي على أن أي اتفاق أو تسوية تخالف أي بند من بنود هذا النظام تعد باطلة، إذا ترتب عليها ضرر أو مساس بحقوق المشركين والمستفيدين⁴⁰ سواء كانت من صاحب العمل أو العامل أو غيرهم.

وسند المشرع السعودي هذا النظام ودعمه، بأنظمة وأحكام نظام التأمينات الاجتماعية، فيما ينقص أو يقصر في هذا النظام، وبما لا يخل بطبيعة هذا النظام، وذلك بحكم أن نظام التأمين ضد التعطل عن العمل يعد أحد أفرع نظام التأمينات الاجتماعية المتمثل في فرع المعاشات وفرع أخطار المهنة وفرع ساند⁴¹.

قائمة تعريفية بأهم المصطلحات المذكورة في البحث

النظام	يقصد به نظام التأمين ضد التعطل عن العمل المسمى بنظام ساند في المملكة العربية السعودية
اللائحة التنفيذية	هي اللائحة التي تتضمن مجموعة من القواعد التفصيلية لكيفية تطبيق نظام التأمين ضد التعطل عن العمل الصادر من السلطة التشريعية في المملكة العربية السعودية
وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	وهي الوزارة التي تعنى بتنظيم استخدام القوى العاملة في كافة القطاعات والجهات الخاصة وبعض الموظفين بنظام التعاقد مع جهات ومؤسسات عامة.
المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	وهي الجهة المعنية بتطبيق كافة أحكام نظام التأمينات الاجتماعية والإشراف على تنفيذه، لتحقيق التغطية التأمينية اللازمة نظاماً
صاحب العمل	كل شخص ذي صفة طبيعية أو اعتبارية - ينطبق عليه هذا النظام - يستخدم عاملاً أو أكثر

³⁹ المادة 23 من النظام.

⁴⁰ المادة 27 من النظام.

⁴¹ المادة 26 من النظام.

صندوق تنمية الموارد البشرية	وهي المؤسسة المعنية بتوطين وظائف القطاع الخاص وشغلها بالكوادر الوطنية في المملكة العربية السعودية
الوزير	المقصود به الوزير في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
المحافظ	يقصد به الرئيس وأعلى الهرم في مؤسسة التأمينات الاجتماعية
التعويض	المزايا النقدية التي يوفرها هذا النظام
المشترك	كل من يتبع لهذا النظام رجلاً كان أو امرأة ويكون مشترك بصفة إلزامية
المستفيد	المشترك المتعطل عن العمل الذي تتوفر فيه شروط استحقاق التعويض وفق أحكام هذا النظام
المتعطل عن العمل	هو العامل الذي فقد عمله بسبب خارج عن إرادته

الخاتمة

تضمنت الدراسة إيضاح لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل بشكل تفصيلي، حيث تناولنا مفهوم النظام، والفئة المستهدفة من هذا التشريع وتاريخ صدوره، بالإضافة لمن يخضعون للنظام، حيث إن الاشتراك فيه إلزامي لجميع عمالي القطاع الخاص وموظفي الجهات الحكومية والمؤسسات العامة الذين لا يشملهم نظام الخدمة المدنية ونظام موظفي القطاعات العسكرية، ولا يعني إلزامية الاشتراك استحقاق كافة المشتركين للاستفادة منه، حيث نص النظام على شروط يجب تحققها في المشترك لكي يستفيد من مزايا النظام، بالإضافة للأسباب المانعة من استمرار الاستفادة منه. كما اشتملت الدراسة على العقوبات المترتبة على مخالفة أحكام النظام والجهة المسؤولة عن إيقاعها، وكذلك الجهة المسؤولة عن تطبيق أحكام النظام ومراقبتها، وطرق التظلم أمام هذه الجهات.

وبناء على ما سبق تفصيله في هذه الدراسة توصلنا للنتائج الآتية:

- 1- أن النظام هو نظام تأميني تكافلي اجتماعي، وفق ضوابط وأحكام الشريعة الإسلامية، ويهدف لسد الفجوة التي تحدث للعامل إثر تعطله عن العمل، وحماية له من التشرد والفقر.
 - 2- أن النظام يحقق أمان وظيفي لعمالي القطاع الخاص، والمتعاقدين مع الأجهزة الحكومية والإدارات والهيئات العامة، حيث يزيد الإقبال من الكوادر الوطنية على هذه الجهات دون مخاوف من مدى توفر الأمان الوظيفي فيها، لما فيها من أنظمة تقوم على حماية حقوقهم وتؤمنهم حال التعرض للتعطل والتعسف من قبل هذه القطاعات.
 - 3- أن النظام يقوم على توفير دخل مادي للمتعطل ويقدم ما يلزم لكي يحافظ هذا المتعطل على خبراته ومهاراته من دورات تدريبية شاملة لعدد من التخصصات والمجالات، بالإضافة للمساندة والدعم في البحث عن فرص عمل جديدة.
- ونضيف ختاماً عدد من التوصيات لكي نلفت ونشد الانتباه لهذا النظام، الذي لم يكن ذا صدى واسع ولم يذاع صيته بشكل كبير منذ صدوره، إلا في ظل انتشار جائحة كورونا، وما نتج عنها من آثار اقتصادية سلبية على القطاعات المتأثرة من الإغلاق العام بسبب هذه الجائحة، وبالتالي تم تفعيله على عدد كبير من المشتركين، وتتمثل هذه التوصيات في الآتي:
- 1- عقد دورات تعريفية من قبل وزارة الموارد البشرية والمؤسسات العامة للتأمينات الاجتماعية، تهدف لنشر مفهوم هذا النظام، وتعريف المشتركين بمدى الاستفادة منه كنظام تأميني تكافلي.
 - 2- عمل منشورات ونشرها في وسائل الإعلام بشقيها التقليدي والإلكتروني، توضح بإسهاب شروط وأحكام النظام بشكل مبسط وسلس تستهدف المشتركين الذين قد تحقق لهم الفائدة من هذا النظام.

3- تحفيز وتوجيه الباحثين في مجال القانون، والتأمينات الاجتماعية، لعمل الدراسات والبحوث المعمقة لهذا النظام، كونه حديث، ولم يسبق تناوله بشكل علمي، ولقلة المراجع التي تناوله بشكل واسع.

المراجع:

نظام التأمين ضد التعطل عن العمل (ساند).

اللائحة التنفيذية لنظام التأمين ضد التعطل عن العمل.

الوجيز في العقود المدنية، أ.د. جعفر محمد الفضلي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2017م، الطبعة 5.

صحيفة المدينة، مؤسسة المدينة للصحافة والنشر، المملكة العربية السعودية، النشرة الصادرة بتاريخ 2017/9/25م.
ملف الإجابة عن الاستفسارات العامة، على موقع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية،

<https://www.gosi.gov.sa/GOSIOnline/FAQcovid>

منشور نظام ساند على موقع مؤسسة التأمينات الاجتماعية <https://www.gosi.gov.sa>

Abstract:

It is not hidden from everyone the extent of the risks that result from the worker's unemployment from work, the extent to which he is exposed to exhausting and difficult difficulties and heavy financial burdens, as well as the great possibility of falling into social problems, the impact of losing his source of income, which was based on providing the basics of living and a decent life, which may prompt some of with little religious and moral awareness to commit criminal crimes and encroachment on the money and property of others, and thus there is a defect and confusion in the social security fabric of this society, and to avoid this and in the interest of social security unity, and the provision of ways of life and a decent living, the Kingdom of Saudi Arabia has issued a system that protects this worker from trouble. If he loses his job for a reason beyond his control, by setting up an insurance system that provides financial compensation and assistance until the crisis that this worker is exposed to, and also provides support and assistance in searching for work, and is also keen to rehabilitate and train him during his absence from work, in accordance with the provisions of and the controls of Islamic law, and the laws and regulations followed in the international community and the International Labor Organization. This legislation regulates the cases to which the concept of unemployment applies, and those who are subject to it, and what is excluded from it, and what are the conditions that must be present in the subscriber in order to be entitled to benefit from the protection and monetary and training benefits in this system, as well as the conditions and cases that cause discontinuation and stopping the use of the benefits of the system for this subscriber.

In view of the events and effects of the Corona pandemic on the global economic sector, from causing general closures and suspending many commercial activities, and companies and institutions incurred heavy losses, which prompted the latter to lay off many of their workers or reduce their wages to ameliorate losses, burdens and financial obligations, what was this procedure carried out by these establishments and commercial entities except that revealed problems and arranged harmful aspects for these cadres who lost work.

In order to avoid these economic and social disadvantages, the Kingdom of Saudi Arabia applied the unemployment insurance system, which was issued in 2014 AD, with a large, large-scale and standard effect on all affected entities and their employees, and this does not mean that it was not activated before, but this time to a greater extent, as the resonance of this system, called the SANID System, has spread in all media outlets, including newspapers, television channels and electronic platforms, and this is what prompted and motivated the researcher to prepare a study on this system in which he deals with clarifying its concept, terms and conditions, its executive and supervisory bodies.

It is worth noting that this system during the study and preparation of the research it was noticed the lack of references and articles that deal with it in detail, and this is one of the difficulties that the investigator suffered, which made him work on analyzing and explaining the articles of this system and the regulations explaining its provisions. With the help of some

electronic bulletins, in a formulation that aims to introduce this research to the system and an explanation of its provisions and the group benefiting from it.

Thus, the researcher recommended motivating and encouraging researchers, and those interested in labor and social insurance systems to carry out in-depth studies aimed at developing the system and forming a base that constitutes a scientific and research reference for it, and contributes to spreading awareness of its purposes and conditions by scientific means.

Keywords: Unemployment, SANID Law, Corona Pandemic, Social Insurance, Labor Law.