

خلال استضافة ديوانية «ألو الأنباء» لنائب المدير العام للشؤون التأمينية في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

خالد الفضالة:

خفض سن التقاعد.. والتقاعد بعد 30 عاماً يعتبر معول هدم لنظام التأمينات الاجتماعية في الكويت

رندى مرعي

ناشد نائب المدير العام للشؤون التأمينية في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خالد الفضالة جميع المؤمن عليهم والمعينين بهذا الأمر إلى تحديث بياناتهم في المؤسسة بشكل دائم ومستمر كي تتمكن المؤسسة من أداء عملها على أكمل وجه وتحافظ على حقوقهم كاملة. وخلال استضافته في ديوانية الأنباء في «ألو الأنباء» رد خالد الفضالة على أسئلة واستفسارات المواطنين أكد أن رفع سن التقاعد فيه منفعة وفائدة كبيرة على العمل التأميني بالدرجة الأولى وعلى المجتمع بشكل عام. كما رد الفضالة على جميع اتصالات المواطنين التي أشار خلالها إلى أن التأمين يكون على الموظفين وأصحاب الأعمال الذين يزاولون مهنة حرة، وأكد أن أبواب المؤسسة مفتوحة في أي وقت لكل الراغبين دون التمييز أو التفرقة بينهم.



ما الأسس والمعايير التي تتخذون وفقها قرارات إجراء تعديل قوانين التقاعد؟

● نحن لدينا الجمعية العامة للتأمينات الاجتماعية موجودة في سويسرا والتي جاء في توصياتها أنه إذا ما تم تعديل التشريعات الخاصة بقانون التأمينات الاجتماعية فسنستهلك مواردنا بشكل سريع، ومن بين هذه التشريعات إعادة النظر في سن التقاعد أو رفع نسب الاشتراكات وتقليل نسبة المعاش والغاء بعض المزايا للمتقاعدين. ووجدنا من خلال الدراسة أن المجتمع يتعامل مع سن التقاعد على أنها في حدود سن 45 تقريباً، فالتراتبية الحياتية ترتفع وأصبح الزوجان شركاء في كل شيء في الحياة ما جعلنا نضع شروطاً تتعلق بتعديل سن التقاعد لدى الرجل والمرأة بأن تكون سن التقاعد 40 للمرأة و45 للرجل إلا أن مجلس الأمة اعترض على هذا القانون وتم إلغاء القانون عام 1995 واستمرنا في القانون السابق وخلال الفحص الإئتواري كانت النتائج تشير إلى عجز إئتواري ومن الضروري تغيير التشريعات وفق التغييرات الاجتماعية الموجودة. بعدها وافق المجلس على تعديل شروط السن وصدر القانون في عام 2001 تضمن شروط سن التقاعد للرجل والمرأة وتلاه العديد من التعديلات في 2003.

سن التقاعد

إلى أي مدى يؤثر اليوم خفض سن التقاعد على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وكيف تتعاملون معه؟

● في الواقع، نحن نسير في الاتجاه المعاكس لهذا الموضوع، فكل القوانين والتعديلات التي وضعتها المؤسسة تدفع إلى الاستمرار في الوظيفة، كمبدأ المكافأة لمن خدم أكثر من 30 سنة ما يدل على أننا لا نريد الموظف أن يتقاعد بعد هذه الفترة، وغيرها من المزايا والامتيازات التي تحتها المواطن على الاستمرار في وظيفته والاستفادة منها وعدم التفكير في التقاعد. ولكن الدولة لها تبايراتها الخاصة في أن تدفع للموظف إلى التقاعد بعد خدمة 30 سنة على أساس إتاحة المجال للخريجين في التوظيف، ولكن هذا الأمر له آثار اجتماعية كثيرة فمن وصل إلى سن 50-55 مثلاً فهو في عز عطائه وخبرته في أوجها وهذه الخبرات لا تعوض بسهولة، ونتمنى من أعضاء مجلس الأمة التفهم لهذه التفاصيل ولا يدفعوا في هذا الاتجاه وذلك لأنه يعتبر معول هدم لنظام التأمينات.

● هناك بدائل كثيرة لحل هذه المشكلة كتفعيل القطاع الخاص وتشجيع الشباب على العمل فيه، وفي الحقيقة، الدولة لم تقصر في هذا المجال حيث أنشأت برنامج إعادة الهيكلة الذي يساهم في حل مشكلة الشباب مع القطاع الخاص ورواتبه من خلال العلاوة. كما تم إصدار قانون التأمين

الكويت تتصدر قائمة الدول المتقدمة في نظامها التأميني وهي الدولة الوحيدة التي بدأ القانون فيها بتمويل كامل من الدولة منذ نشأة القانون



في توزيع النصيب إذا كان الأصل كويتياً لا علاقة بالمستفيد إذا كان كويتياً أو غير كويتي

شكراً للتأمينات الاجتماعية

أشاد مستشار الإدارة العامة في «الأنباء» الزميل يوسف عبدالرحمن بالجهد الذي تبذره المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في الحفاظ على مستواها الراقي في خدمة المواطن وقال إن عملية تخليص المعاملات في المؤسسة تثقل الصدر حيث أنها تتم بسلاسة وليس فيها أي تجاوزات، مشيراً إلى حرص المؤسسة على تأمين التسهيلات اللازمة لتسهيل عمل المراجعين واختصار الوقت.

توعية تأمينية

خلال مداخلة لها شرحت مديرة العلاقات العامة والإعلام في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فاطمة الناصر ما تقوم به المؤسسة حالياً من حملات توعية حول الثقافة التأمينية والتعريف بالحقوق والواجبات التأمينية التي يجب أن يكون المواطن على دراية وإلمام بها. وقالت أنه في سبيل تحقيق هذه الغاية تنتهج المؤسسة ثقافة الوصول للناس وذلك من خلال التواجد في المجتمعات التجارية للرد على استفسارات المواطنين، ومن خلال بث الرسائل التأمينية التوعوية في وسائل الإعلام المختلفة ومستقبلاً عبر الرسائل النصية الهاتفية، ومن خلال برنامج «مستقبل آمن» الذي يتم بالتعاون مع تلفزيون الكويت يستضيف مسؤولي المؤسسة.



خالد الفضالة وفاطمة الناصر مع الزميلة رندى مرعي

للتأمينات كان الجواب أن نسبة إعاقتي يجب أن تكون 51٪، ولكن السؤال اليوم من الذي يحدد نسبة الإعاقة لدي؟

● الفضالة: أنا أرجو أن يتم التفريق بين اللجنة الطبية المشكلة في المؤسسة سنة 2011 الخاصة بالبحث في الأسباب الصحية وبين اللجنة التي تتبع الهيئة العامة للإعاقة التي تحدد نسب الإعاقة ودرجتها، فاللجنة الطبية التابعة للمؤسسة لديها ضوابط خاصة تختلف عن تلك التي لدى لجنة المعاقين.

أم بدر: أنا امرأة كويتية متقاعدة ولدي ظروف صحية هل يمكنني أن أقدم على قرض أو استبدال؟

● الفضالة: في التأمينات ليس لدينا قروض، وإذا كنت صاحبة معاش تقاعدي فإن الاستبدال من حقد ولكن يجب التقيد بالقانون بما لا يتجاوز هذا الاستبدال ربع المعاش وإذا كنت ممن يحصلون على الاستبدال وفق هذه الضوابط فإنه لا يمكن الحصول على استبدال آخر وليس هناك استثناءات.

أبو طلال: أنا أخذت تقاعدا وفق الباب الخامس ولكن لم يصف لي علاوة الزوجة اليس لي حق في علاوة؟

● الفضالة: الباب الخامس هو خاص بأصحاب الأعمال أو أصحاب المهن ويحكم أنهم أصحاب أعمال هم يختارون الشريحة التي يقم على أساسها الراتب، ولكن في التعديل الأخير في قانون رقم 9 لعام 2011 أصبح من الممكن للمتقاعدين من أصحاب المعاشات أو الباب الخامس في حال زواجه أو رزق ببناء بعد التقاعد أن يحظى بالعلوالة الاجتماعية. وشرح الفضالة بعض تفاصيل هذا القانون كأن الحد الأدنى لشريحة بدء الاشتراك بالنسبة للمحامي مثلا 400 د.ك شهريا، وأنه يقف الانتفاع بالتأمين في حالة خضوع المؤمن عليه للباب الثالث من قانون التأمينات الاجتماعية كما يقف الانتفاع بالتأمين عند إنهاء سريان الترخيص ويتم استبعاد فترات عدم التجديد من مدد الاشتراك بالباب الخامس. وقال الفضالة إنه من جهة أخرى بدأ قانون دعم العمالة يعطي أصحاب المهن علاوات اجتماعية، بالتالي فإن إدخال دعم العمالة في الحقوق التأمينية يترتب عليه تعديل شرائح في التأمينات واقتصود من تعديل الشرائح هو تعديلها وفق الأوضاع المادية لأصحاب هذه المهن. وبما أن صاحب العمل هو المحكم في الدخل فإنه قد يحصل على العلاوات الاجتماعية بعد التقاعد أي إنه بعد التقاعد إذا ما رزق ببناء أو تزوج يحصل بموجبها على هذه العلاوات قانون 2011/9.

أبو نواف: لدي إعاقة متوسطة وأردت أن أستفيد من راتب والدي المتوفى منذ أكثر من 15 سنة ولدي مراجعتي

لا يخصه بأن يتقاعد وأن يستمر في الوظيفة للاستفادة من المكافآت والمزايا تمنح وفق دراسة المؤسسة للاستفادة من مكافأة الـ 30 سنة واستبدال المعاش وحساب المعاش على المرتب الأفضل وغيرها من المزايا التي تمنحها المؤسسة للمستثمرين في وظيفتهم والذين أمضوا أكثر من 30 سنة وهذه الدراسة أجرتها المؤسسة ومنذ إنشاء القانون كانت شروط التقاعد سهلة وهي بعد 20 سنة للرجل و15 سنة للمرأة بغض النظر عن الحالة الاجتماعية، والشروط المبسطة التي وضعت في السابق كي تساهم في تحريك العجلة التأمينية. وتابع أن الصناديق التأمينية تخضع كل 3 سنوات للفحص الإئتواري، وفي ذلك الوقت رأوا أن التشريعات لا تتخدم موارد المؤسسة وهي صغیر والمؤسسة تصرف على التقاعد منذ التقاعد حتى سن الوفاة وذلك بحسب الدراسات المكافئة للعمريين بالتأمينات ان يبادروا الى تحديث بياناتهم بشكل دوري ومستمر.

العامّة للتأمينات الاجتماعيّة ما الخطوات التطويرية التي تترقبها المؤسسة؟

● المشاريع والتعديلات القانونيّة هي الرئيسيّة في هذا الإطار وذلك لأنها لا بد أن تتماشى مع المتغيّرات الاجتماعيّة والمجتمعيّة الحاصلة، على سبيل المثال هناك دراسة لرفع الحد الأدنى لشرائح الاشتراك في الباب الخامس، كما أن هناك مشروع قرار لرفع الحد الأقصى إلى حد الـ 1500 دينار أسوة بمرتب الباب الثالث.

أبرز المشاكل ما هي أبرز المشاكل التي تواجه المؤسسة في أداء عملها؟

● إن أبرز المشاكل التي نواجهها خلال أداء عمل المؤسسة هي مع فئة المستحقين حيث إننا نتحتاج إلى متابعة دقيقة وغالبا ما تكون هناك مشاكل مع هذه الفئة بسبب عدم تحديث بيانات المؤمن عليهم، لذا أناشد كل المعندين بالتأمينات ان يبادروا الى تحديث بياناتهم بشكل دوري ومستمر.

ضد البطالة وهو قانون يساعد المسرحين من القطاع الخاص من خلال إعادة تأهيلهم وإعادة تشغيلهم في القطاع الخاص بالتعاون مع برنامج إعادة الهيكلة بتوافر الشروط التي ينص عليها القانون.

قانون التأمين ضد البطالة متى بدأ العمل بقانون البطالة ومن هم المعنويون؟

● لقد بدأ العمل به في 2013/5/1 ويطبق على المؤمن عليهم الكويتيون في القطاعين الأهلي والنفطي ممن لم يتجاوز عمرهم الـ 60 عاما وليسوا من المستحقين لصفوف المعاشات التقاعدية. ومن شروط تطبيق هذا القانون أيضا هو ألا تقل مدة الاشتراك في التأمين من بده العمل بالقانون في القطاعين الأهلي والنفطي عن 6 أشهر متصلة في حال استحقاق التعويض للمرة الأولى، و18 شهرا في حال استحقاق التعويض للمرة الثانية، و36 شهرا في حالة استحقاق التعويض في أي مرة لاحقة. وفي جميع الأحوال يتعين أن تكون هناك مدة متصلة لا تقل عن 6 أشهر سابقة على استحقاق التعويض في كل مرة من مرات الاستحقاق.

وما هو دور إعادة الهيكلة في الموضوع؟

● بعد التسجيل في هذا القانون عبر الموقع الإلكتروني للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية يتم التسجيل أيضا في صفحة إعادة الهيكلة التي من شأنها وبعد تحديد موعد أن تخضع المعني لدورة تدريبية أو أن تساعد في تأمين فرصة وظيفية في أحد القطاعات الأهلية (القطاع الخاص).

أناشد كل المعنيين بالتأمينات أن يبادروا إلى تحديث بياناتهم بشكل دوري ومستمر وخاصة المستحقين المؤمن عليه يدفع 7.5٪ وصاحب العمل يدفع 11٪ والخزانة العامة تدفع 12.5٪ وبالتالي فإن قيمة الاشتراك الذي دفعه على مجموع سنوات الخدمة التي خدمها لا تمول معاشه

قانون التأمين ضد البطالة بدأ العمل به في أول مايو 2013

ويطبق على المؤمن عليهم الكويتيين في القطاعين الأهلي والنفطي ممن لم يتجاوز عمرهم الـ 60 عاماً وليسوا من المستحقين لصفوف المعاشات التقاعدية أو يزاولون عملاً خاصاً

ما هو عدد المؤمن لهم لديكم بموجب هذا القانون؟

● بحسب آخر إحصائية وصل عدد المستفيدين من هذا القانون حوالي 68 حالة أغلبهم من القطاع الأهلي.

اليوم وفي ظل الإدارة الجديدة للمؤسسة

حالات استحقاق المعاش التقاعدي الدائم

يستحق المؤمن عليه معاشاً تقاعدياً في حالة انتهاء الخدمة لأحد الأسباب التالية:

● الوفاة أو العجز الكامل، أو وقوع أيهما خلال سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة.

● عدم اللياقة الصحية أو استنفاد الإجازة المرضية (القطاع الحكومي + الشركات المملوكة للدولة بالكامل)

● انتهاء خدمة المؤمن عليه لأسباب تهدد حياته بالخطر لو استمر في عمله بشرط أن تكون لديه مدة اشتراك لا تقل عن عشر سنوات في هذا العمل.

● انتهاء خدمة المرأة المتزوجة أو المطلقة أو الأرملة لغير الأسباب السابقة إذا كان لدى كل منهن أبناء وبلغت مدة اشتراكها (51 سنة) وكانت قد بلغت السن المحددة بالجدول رقم (7 أ) المرفق بالقانون، ويصرف المعاش في هذه الحالة دون تخفيض، ويسري ذلك على المرأة المتزوجة بدون أبناء بشرط أن يكون قد مضى على زواجها في تاريخ انتهاء الخدمة سنتان متصلتان. واستثناء من شرط السن المشار إليه في هذا البند يستحق المعاش متى بلغت المؤمن عليها سن الأربعين وذلك حتى 2009/12/31.

كما يجوز في حالات انتهاء الخدمة التي تقع بعد هذا التاريخ وقبل بلوغ السن المحددة في الجدول المشار إليه أعلاه، بما لا يتجاوز خمس سنوات وبحيث لا يقل السن عند انتهاء الخدمة عن الأربعين اختيار صرف المعاش بدلا من مكافأة التقاعد على أن يخفض المعاش بالنسبة المحددة في هذه الحالة.

● انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الأسباب المنصوص عليها بالبند السابق وكان قد بلغ السن المحددة بالجدول رقم (7 ب) المرفق للقانون إذا كان لديه مدة اشتراك لا تقل عن (51 سنة) في سن الخمسين أو (10 سنوات) قبلها.

● انتهاء خدمة المؤمن عليه في الحالات المشار إليها في البند السابق إذا بلغت مدة اشتراكه القدر المحدد فيه ولم يبلغ السن المحددة بالجدول رقم (7 ب)، ففي هذه الحالة يستحق المعاش ولكن لا يصرف له إلا ببلوغه السن المذكورة أو عند الوفاة أو العجز قبلها.

● انتهاء خدمة المؤمن عليه الذي يزاول عملا من الأعمال الشاقة أو الخطرة أو الضارة، وكانت لديه مدة خدمة فعلية (10 سنوات) في هذه الأعمال.

تاريخ انتهاء الخدمة	السن في تطبيق البند
حتى 2005/12/31	46
2009/12/31 إلى 2006/1/1	47
2012/12/31 إلى 2010/1/1	48
2014/12/31 إلى 2013/1/1	49
2015/12/31 إلى 2015/1/1	50
2016/12/31 إلى 2016/1/1	51
2017/12/31 إلى 2017/1/1	52
2018/12/31 إلى 2018/1/1	53
2019/12/31 إلى 2019/1/1	54
2020/12/31 إلى 2020/1/1	55

إذا كان المعاش يستحق بافتراض انتهاء الخدمة عند بلوغ سن معينة طبقاً لهذا الجدول فإن المعاش يستحق أياً كانت السن عند انتهاء الخدمة بعد ذلك.



رئيس التحرير الزميل يوسف خالد المرزوق ورئيسة قسم المحليات الزميلة عفاف مختار الزميلة رندى مرعي مع ضيفي الندوة

فئة المستحقين هي الفئة التي تأخذ الجهد الأكبر من عمل المؤسسة وتحتاج إلى متابعة حثيثة

هل يستحق أبناؤها راتبها بعد وفاتها؟

● **الفضالة:** نعم يوزع معاشها على من تتوافر فيه شروط التوزيع من أبنائها، وهذه الشروط هي إذا كانت لديها ابنة يجب ألا تكون متزوجة ولا تعمل، أما الابن فيجب ألا يكون عاملاً ولم يبلغ الـ 26 من العمر.

راكان: ومن المستفيد من راتب الجد وهل يؤثر إذا كان الحفيد غير كويتي؟

● **الفضالة:** الحفيد هو أقصى درجة قرابة يمكن أن يستفيد من راتب الجد، وفيما يتعلق بتوزيع الراتب إذا كان الأصل كويتي لا علاقة بالمستفيد إذا كان كويتي أو غير كويتي.

خليل العيسى: لدي انتقاد عن بعض الإجراءات التي تتم في صالة المؤسسة حيث هناك غرفة خاصة للـ «VIP»، والشخصيات العامة التي تكون لها الأولوية في تخليص معاملاتها ومراجعاتها، وأتمنى أن تلغي.

● **الفضالة:** بالنسبة للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية إن كل مراجعها يعاملون معاملة غرفة لتخليص معاملات بعض الأشخاص أو الشخصيات أمر غير صحيح وغير مقبول بالمبدأ وذلك لأن كل المراجعين يعاملون على مبدأ السواسية وأبواب المؤسسة مفتوحة لكل المراجعين فسي أي وقت.

أن القيمة المضافة مبنية على قيمة الاستبدال وفق أسس اكتوارية لأن أساسها هو التكافل الاجتماعي وليس الربحية.

أبو خالد: لدي سؤال آخر، أين أصبح مشروع مستشفى المتقاعدين؟

● **الفضالة:** في السابق كنا قد حصلنا على أرض لبناء المستشفى ولكن كان عليها حجز من المنطقة العسكرية، والأن تجري المباحثات مع البلدية لإنهاء هذه المسألة والحصول على أرض لهذا المشروع والتي ستكون في الجهراء.

محمد المطيري: أنا مواليد 1967/2 وخدمت في مهنتي نحو 29 سنة ولكن هل يجب انتظار سن الـ 55 للتقاعد؟

● **الفضالة:** أنست اليوم أمام قانون وضع لك شرط السن والخدمة، وفي حالتك تتوافر لديك الخدمة ولكن شرط السن غير متوافر وبالتالي أنت مضطر إلى أن تبقى في عملك حتى عمر الـ 55 سنة وهذا القانون وضع بناء على توصيات منظمة العمل الدولية إدارة التأمينات الاجتماعية، ومجدداً أكرر أن هذه التوصيات حذرت من حدوث عجز اكتواري ما لم تحدد سن للتقاعد. وإذا ما أخذنا دول الخليج المجاورة مثلاً نجد أن كل دول الخليج تحدد سن التقاعد وأقل سن هي 55 سنة.

من ناحية أخرى، لم لا تبقى في الخدمة وتستفيد من المزايا التي تقدمها التأمينات، فعلى سبيل المثال إذا ما أمضيت 5 سنوات بعد السنوات الـ 30 التي أمضيتها في الخدمة تحصل على مكافأة قيمتها 10% عن كل شهر.

راكان العنزي: لدي استفسار عن راتب المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي التقاعدة.



مبنى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية

يحسب عليه المعاش حتماً هو مدفوع عنه الاشتراك.

أبو خالد: أود السؤال عن هامش الربحية في الاستبدال على المعاش الذي يعتبر حتى الآن عالياً بالمقارنة مع البنوك.

● **الفضالة:** نحن ليس لدينا هامش ربحية على «الاستبدال» في الكويت، ولكن هذا الاستبدال يعتبر ميزة لأصحاب المعاشات وهو مبني على نظام التكافل الاجتماعي، وتجدر الإشارة إلى

ما علاقة هذه الزيادة في العجوزات الاكتوارية في الصناديق التأمينية؟

● **المشكلة** تكمن في أنها قد تتسبب لي في عجز ما لم يتم تمويلها، ففي هذه الحالة من الممكن أن أعطي مقابل قيمة مالية غير مدفوعة الاشتراك.

وهل أنتم تحصلون من الدولة على المقابل المالي لكل علاوة يتم إقرارها؟

● هناك قاعدة يجب أخذها دائماً بعين الاعتبار، وهي أن أي مرتب

هناك مشروع قرار لرفع الحد الأقصى بمرتب الباب الخامس إلى حد الـ 1500 دينار أسوة بالباب الثالث

زيادة لهم كانت منذ سنوات، ولدى مراجعة المؤسسة كان الجواب أن هذه الزيادة لا تدفع لغير الكويتي؟

● **الفضالة:** يجب التوضيح أن الزيادات التي صرفت لهم في السابق هي زيادة الغلاء المعيشي والدعم المالي والمكافأة الخاصة، وهذه الزيادات أقرتها الدولة، أما هذه الزيادة فقد أقرت في القانون «25» سنة 2001 ومن يمол هذه الزيادة هو الموظف الكويتي وصاحب العمل والدولة من خلال الاشتراكات في التأمينات الاجتماعية، أما غير الكويتي فلا يخضع لقانون التأمينات باستثناء العسكريين قانون «70» لسنة 1980، بالتالي فإن هذه الزيادة لا تصرف لغير الكويتي.

اليوم هناك تذر من بعض المؤمن عليهم من الاشتراكات التي يدفعونها للمؤسسة، ما هو تعليقكم على هذا الأمر؟

● **الرد على هذا الأمر** بسيط جداً وذلك لأن المؤمن عليه يدفع لي 7.5% والخزانة العامة تدفع لي 12.5% بالتالي فإن قيمة الاشتراك الذي دفعه على مجموع سنوات الخدمة التي خدمها لا تتحول لمعاشه، لذا فإن هذا التذمر غير مجرب.

ما قضية علاوة الألواد وهل السر في الرفض الحكومي يستدعي رأي التأمينات؟

● نحن لا دور لنا في المعارضة ولكن هناك جانب تمولي تتحمله الخزانة العامة، وهذه العلاوة تكلف الدولة 800 مليون دينار. ولكن ما يجب النظر إليه هو وجود شريحة من النساء من المتقاعدين وليس لديهن علاوة اجتماعية، وهناك شريحة أخرى من غير المتزوجين. وهذه الزيادة ستقابلها زيادة في الأسعار، وبالتالي هذه العلاوة لم تعالج مشكلة بل ساهمت في تفاقمها.

من الممكن للمتقاعد من أصحاب المعاشات أو الباب الخامس في حال زواجه أو حال رزق بأبناء بعد التقاعد أن يحظى بالعلاوة الاجتماعية

في قانون التأمينات ليست هناك مادة تنص على القرض الحسن بل هناك إمكانية استبدال الوظيفة أو استبدال المتقاعد

المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي المتقاعدة يستحق أبناؤها راتبها بعد وفاتها ممن تتوافر فيه الشروط

في الشروط

