

شعار الجمهورية

وزارة القوي العاملة
تقدم

تأمين البطالة
في قانون التأمين الاجتماعي
الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975

إعداد

محمد حامد الصياد

مستشار التأمين الاجتماعي
وكيل أول وزارة التأمينات (سابقاً)
رئيس صندوق التأمين الاجتماعي
للعاملين بالحكومة (سابقاً)

المقدمة

السيد الوزير

كعهدنا معك - عزيزي القارئ - تواصل مجلة العمل ، من خلال هذا الكتيب تقديم ما يهمك من معلومات في كافة المجالات .

ويشتمل هذا الكتيب علي موضوع "تأمين البطالة في قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975" ، بهدف رئيسي وهو إزالة اللبس ، والتعرف علي التفاصيل المتعلقة به من حيث : الاتجاهات العامة ، ونطاق التطبيق ، و مزايا التأمين ، بالإضافة الي أمثلة تطبيقية ، النماذج ، أعدها مستشار التأمين الاجتماعي - الأستاذ / محمد حامد الصياد - من واقع خبرة تجاوزت الخمسين عاما في مجال التأمين الاجتماعي .

ويتم تناول هذا الموضوع في أربعة أقسام رئيسية علي النحو التالي :

القسم الأول : الاتجاهات العامة.

القسم الثاني : نطاق تطبيق تأمين البطالة.

القسم الثالث : مزايا تأمين البطالة.

القسم الرابع : أمثلة تطبيقية.

ودائما أبدا ... تحيا مصر .. والله المستعان ،،،
محمد محمود سعيان
وزير القوي العاملة

الفهرس

صفحة	الموضوع
	مقدمة
	القسم الأول: إتجاهات عامة
	المبحث الأول: مقدمة
	المبحث الثاني: أنواع البطالة
	المبحث الثالث: علاج البطالة
	المبحث الرابع: الملامح المميزة لتأمين البطالة
	القسم الثاني: نطاق التطبيق
	المبحث الأول: إتجاهات عامة في نطاق تطبيق التأمين والتمويل
	المبحث الثاني : نطاق تطبيق تأمين البطالة في قانون التأمين الاجتماعي
	القسم الثالث: مزايا التأمين
	المبحث الأول: إتجاهات عامة
	المطلب الأول: في مزايا التأمين
	المطلب الثاني: موضوعات عامة
	المبحث الثاني: أحكام تعويض البطالة في قانون التأمين الاجتماعي
	المطلب الأول: شروط إستحقاق تعويض البطالة
	المطلب الثاني: تقدير تعويض البطالة ومدته
	المطلب الثالث: حالات خفض قيمة التعويض
	المطلب الرابع: حالات سقوط الحق في تعويض البطالة وحالات إيقاف صرف تعويض البطالة
	المطلب الخامس: النزاع على سبب إنتهاء الخدمة
	القسم الرابع : أمثلة تطبيقية
	أولاً : أمثلة علي شروط إستحقاق تعويض البطالة
	ثانياً : أمثلة علي مدة إستحقاق تعويض البطالة
	ثالثاً : أمثلة علي بداية إستحقاق تعويض البطالة
	رابعاً : أمثلة علي تقدير قيمة تعويض البطالة
	خامساً : أمثلة علي سقوط الحق في تعويض البطالة
	سادساً : أمثلة علي إيقاف صرف تعويض البطالة
	سابعاً : أمثلة علي عودة الحق في صرف تعويض البطالة
	ثامناً : أمثلة علي حالات النزاع علي سبب إنتهاء الخدمة
	المرفقات :
	مرفق رقم (1) : طلب صرف تعويض بطالة
	مرفق رقم (2) : بطاقة صرف تعويض بطالة

مقدمة

واجه المشرع التأميني المصري خطر البطالة لأول مرة في قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم 63 لسنة 1964 ، كما تناوله بقانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975. ونتناول في هذا الكتيب بشكل مختصر الجوانب النظرية لموضوع تأمين البطالة بشكل عام وفي قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 بشكل خاص مع الإستعانة بأمثلة تطبيقية ، وذلك علي النحو التالي :

القسم الأول: إتجاهات عامة :

المبحث الأول: مقدمة

المبحث الثاني: أنواع البطالة

المبحث الثالث: علاج البطالة

المبحث الرابع: الملامح المميزة لتأمين البطالة

القسم الثاني: نطاق التطبيق :

المبحث الأول: إتجاهات عامة في نطاق تطبيق التأمين والتمويل

المبحث الثاني: نطاق تطبيق تأمين البطالة في قانون التأمين الإجتماعي

القسم الثالث: مزايا التأمين :

المبحث الأول: إتجاهات عامة :

المطلب الأول: في مزايا التأمين

المطلب الثاني: موضوعات عامة

المبحث الثاني: أحكام تعويض البطالة في قانون التأمين الإجتماعي :

المطلب الأول: شروط إستحقاق تعويض البطالة

المطلب الثاني: تقدير تعويض البطالة ومدته

المطلب الثالث: حالات خفض قيمة التعويض

المطلب الرابع: حالات سقوط الحق في تعويض البطالة وحالات إيقاف صرف تعويض البطالة

المطلب الخامس: النزاع على سبب إنتهاء الخدمة

القسم الرابع: أمثلة تطبيقية :

أولاً : أمثلة علي شروط إستحقاق تعويض البطالة .

ثانياً : أمثلة علي مدة إستحقاق تعويض البطالة .

ثالثاً : أمثلة علي بداية إستحقاق تعويض البطالة .

رابعاً : أمثلة علي تقدير قيمة تعويض البطالة .

خامساً : أمثلة علي سقوط الحق في تعويض البطالة .

سادساً : أمثلة علي إيقاف صرف تعويض البطالة .

سابعاً : أمثلة علي عودة الحق في صرف تعويض البطالة .

ثامناً : أمثلة علي حالات النزاع علي سبب إنتهاء الخدمة .

المرفقات :

مرفق رقم (1) : طلب صرف تعويض بطالة

مرفق رقم (2) : بطاقة صرف تعويض بطالة

القسم الأول اتجاهات عامة

المبحث الأول مقدمة

البطالة هي إحدى العلل الاقتصادية التي تصيب المجتمع الدولي وعلي الأخص المجتمع الرأسمالي بسبب إختلال ميزان العرض والطلب في سوق العمل ، أو بمفهوم آخر زيادة تدفق الأعداد الزائدة عن الحاجة من أفراد القوي العاملة دون أن يقابل ذلك زيادة في معدل النمو الاقتصادي .

ومؤدي ذلك فإن معدل البطالة في أي دولة يكون معياراً مناسباً لقياس مدى كفاية الإقتصاد القومي لمواجهة العرض في سوق العمل ، ومن ثم فإن معدل البطالة سوف لا يرتفع إذا ثبت أن الإقتصاد القومي قادر علي إيجاد فرص العمل للفئات الآتية :

أ - الفئات الجديدة من العاملين التي تدخل سوق العمل لأول مرة .
ب - هؤلاء الذين يضطرون إلي ترك أعمالهم ومحاولة الإلتحاق بأعمال جديدة لظروف إقتصادية عديدة أهمها الميكنة والتغيرات التكنولوجية .

لذلك فإنه يمكن ربط التغير في معدلات البطالة صعوداً أو هبوطاً بعوامل متعددة أهمها ما يأتي :

أ - مدى النمو في القوي العاملة أي معدل دخول فئات جديدة إلي سوق العمل .
ب - حجم حركة خروج ودخول العمالة في الوظائف والأعمال المختلفة نتيجة للظروف الاقتصادية .
ج - معدل النمو الإقتصادي وعلي الأخص مدى زيادة القوي الشرائية والمبيعات ، وبالتالي زيادة الإنتاج مما يؤدي إلي خلق فرص عمل جديدة تتلاءم مع زيادة العرض في القوي العاملة .

ويري بعض الإقتصاديين أن حركة دخول العمال نتيجة الظروف الاقتصادية وعلي الأخص الميكنة والتغيرات التكنولوجية لابد وأن يكون لها تأثير إيجابي علي الإنتاج مما يؤدي بالتالي إلي زيادة مستويات المعيشة ويقلل من حجم البطالة ، وهذا بدوره يؤكد فاعلية تأثير النمو الإقتصادي علي معدلات البطالة ، فإذا لم ينمو الإقتصاد القومي بمعدلات متوازنة مع الحاجة إلي العمل فلا بد أن تتزايد معدلات البطالة .

المبحث الثاني أنواع البطالة

حتى يمكن الوقوف علي البطالة فقد يكون من المناسب التعرف علي أنواعها التقليدية المختلفة والظروف الإقتصادية التي تؤدي إلي كل منها :

1 - البطالة الإحتكاكية :

تنشأ عادة نتيجة للتفاعلات المعتادة في سوق العمل والتي تتطلب دخول وخروج العمال دون تدخل العوامل الإقتصادية ، ويتعرض العمال نتيجة لهذا النوع من البطالة إلي التعطل بعض الفترات ، إلا أنهم يحصلون بعدها علي عمل جديد ، ومن ثم فهي فترة إنتظار للحصول علي فرص العمل الجديدة ، ولا يمكن التحكم في حجم هذا النوع من البطالة طالما كانت هناك حرية للعامل وصاحب العمل في فسخ عقد العمل وفقاً لرغبتهم ، إلا أنه يمكن الإقلال من تكلفة الحصول علي عامل جديد أو وظيفة جديدة وذلك عن طرق الإعلان المنظم عن فرص العمل .

2 - البطالة الهيكلية :

قد تمتد البطالة الإحتكاكية بحيث يكون من الصعب الحصول علي عمل في وقت قصير ، وقد تتدخل عوامل إقتصادية في إحداث هذا النوع من البطالة ، كما في حالة التقدم التكنولوجي الذي يؤدي بدوره إلي تغيرات في أساليب الإنتاج ، وفي هذه الحالة تسمى البطالة الهيكلية ، ويستمد هذا النوع إسمه من أنه يتسبب عن تغيرات في الهيكل الإقتصادي سواء من الناحية الصناعية أو المهنية أو السكانية .

وتغيير البناء الإقتصادي من الناحية الصناعية قد يتطلب تعديلات جذرية في طرق الصناعة مما يستتبعه إستعمال الآلات الجديدة وبالتالي إعادة تدريب العمال فضلا عما يؤدي إليه ذلك من تعديل في حركة العرض والطلب في سوق العمل .

3 - البطالة الدورية :

وتشتق البطالة الدورية إسمها من التغيرات التي تحدث خلال مرحلة الإنتكاس في الدورات الإقتصادية ، وتشير الدراسات إلي أن السبب المباشر للبطالة الدورية هو نقص الطلب الإجمالي علي الإنتاج ، وعدم توافر فرص العمل الكافية .

ويرجع خطورة هذا النوع من البطالة إلي إمتداد فترة التعطل .

4 - البطالة الموسمية :

ويلزم هذا النوع بعض الأنشطة الإقتصادية التي تعمل في مواسم معينة من السنة ولهذا يتعرض العاملون فيها للتعطل في غير هذه المواسم حيث ينعدم أو يقل النشاط الإنتاجي .

وتلجأ الدول لعلاج هذا النوع من البطالة إلي تدريب العاملين الموسمييين علي أعمال أخرى يمكن ممارستها في فترات التوقف عن النشاط الموسمي .

المبحث الثالث

علاج البطالة

يبين من العرض السابق أن أسباب البطالة تكمن في البناء الإقتصادي للدولة وتنشأ نتيجة إختلال العرض والطلب في سوق العمل ، لذلك فإن علاج البطالة مسألة إقتصادية ترتبط إرتباطا وثيقا بتخطيط القوي العاملة وعلي الأخص مراحل التطور الإقتصادي ، والذي لا شك فيه أن التخطيط السليم للعمالة وإرتباطه بخطط التنمية إنما يتيح فرص عمل جديدة ويمتص أي فائض متعطل من القوي العاملة في البلاد ، ولهذا فإن التقدم الإقتصادي والإجتماعي وبرامج التصنيع وزيادة الدخل الفردي إنما تهدف إلي توفير أسباب العمل وتدعيم العمالة والقضاء بقدر الإمكان علي شكل البطالة .

أما التأمين ضد البطالة فهو ليس حلا لمشكلة ولكن وسيلة لدرء بعض الأضرار التي تنشأ نتيجة لتعطل العاملين والتخفيف من آثار البطالة .

المبحث الرابع

الملامح المميزة لتأمين البطالة

- 1 - ترتبط البطالة بالأحوال الإقتصادية في البلاد فمعدل البطالة يزيد أثناء فترات الكساد الإقتصادي ويقل في حالة الرواج ، ومن ثم فإن معدلات البطالة في المستقبل يكون من الصعب التنبؤ بها أو تقديرها إكتواريا كما هو الحال في معدلات الأخطار الإجتماعية الأخرى كالشيخوخة والعجز والوفاة والمرض . لذلك فإن هذا النوع من التأمين تديره الحكومة او الهيئات العامة ويكون تحديد موارده عادة جزافية ومأخوذ فيه الجانب الأحوط في ضوء التقديرات الإقتصادية والتجربة العملية .
 - 2 - يقتصر النظام عادة علي تغطية من يعتمدون في حياتهم علي الأجر المنظم ، وقلما يمتد إلي غيرهم ممن يعملون في قطاعات النشاط الإقتصادي التي لا تتسم طبيعتها بالانتظام والإستقرار .
 - 3 - تعويض التأمين من البطالة حق وليس منحة ومن ثم لا يتوقف صرفه علي إجراء دراسة للدخل ، شأنه في ذلك شأن أنواع التأمين الإجتماعي الأخرى .
- وستتناول في الأقسام التالية الأحكام المنظمة لتأمين البطالة في الإتجاهات العامة بالتطبيق في قانون التأمين الاجتماعي المصري .

القسم الثاني نطاق التطبيق

المبحث الأول اتجاهات عامة في نطاق تطبيق التأمين والتمويل

1- نطاق التطبيق :

يستهدف التأمين تعويض الدخل بالنسبة للفئات التي تتعرض للتعطل فضلا عن أن تطبيقه كما سبق الإشارة يتطلب في مختلف الأحيان إستقرارا نسبيا في العمالة بالنسبة للمنتفعين بأحكامه ممن يعتمدون في حياتهم علي الأجر المنظم ، لذلك تتحدد حاجة فئات العاملين في الدولة الي التأمين علي الوجه الآتي :

أ - عدم الحاجة إلي التأمين بالنسبة للطوائف المستقرة وظيفيا كالعاملين في الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة ، فمعدلات التعطل بين هذه الفئات ضئيلة وتتكفل به المساعدات الإجتماعية التي تمنحها الدولة .

ب - العاملون في الزراعة أقل حاجة إلي التأمين من البطالة لطبيعة ظروفهم وأعمالهم وإرتباطهم بالأرض طوال السنة في أوقات محددة ، فضلا عن أن الرقابة علي عمالتهم وبطالتهم تكاد تكون مستحيلة لإشتغالهم في مساحات شاسعة بعيدة عن العمران .

وبالرغم من هذه المعوقات فإن بلادا متعددة تعمل علي تغطية هذه الفئات بشروط خاصة .
ج- تستثني نظم التأمين من البطالة العمال العرضيين والمؤقتين ، وذلك لصعوبة تتبع عمالتهم وتحصيل الإشتراكات فضلا عن أن طبيعة أعمالهم تجعل من تغطيتهم بالنظام عبئا علي التأمين ، وبعض الدول تمد اليهم التأمين بعد تنظيم عمالتهم عن طريق مكاتب الترخيم والقوي العاملة .

د- كذلك من الفئات المستثناة المشتغلون لحسابهم أو في منازلهم لحساب صاحب العمل ، ذلك أنهم ليسوا من فئات العاملين بأجر ، مما يصعب معه تقدير دخولهم أو إثبات المدد الموجبة للإستحقاق في التأمين بالنسبة لهم فضلا عن صعوبة التحقق من تعطلهم عن العمل .

هـ- هناك فئات تقليدية تستثني غالبا من الإنتفاع بتأمين البطالة منها :

(1) أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية .

(2) خدم المنازل ومن في حكمهم ، ويقصد بهم كل من يعمل خارج المنازل كالسائقين وعمال الحدائق وعمال المصاعد والحراس ، أو داخلها كالمربيات والطباخات والغسلات ، وقد يقتصر الإستثناء علي الفئة الأخيرة .

(3) من يجاوزون سن إستحقاق المعاش .

2 -مواجهة نفقات التأمين :

أ - تتكون موارد التأمين غالبا من الإشتراكات التي تحدد علي أساس أي من الطرق الآتية :

(1) مبلغ موحد عن كل مؤمن عليه .

(2) نسبة مئوية من شرائح الأجور الخاضعة للتأمين .

(3) نسبة من الأجور الفعلية التي يحصل عليها المؤمن عليهم.

ب -يتحمل بعبء الإشتراكات الأطراف الآتية :

(1) صاحب العمل وحده .

(2) صاحب العمل والدولة .

(3) الدولة (من خلال نظام المساعدات العامة) .

(4) صاحب العمل والعامل والدولة .

(5) صاحب العمل والعامل .

ج- بعض الدول تقضي بإعفاء المؤمن عليهم إذا قلت أجورهم عن قدر معين ، كذلك يقتصر عبء الدولة في بعض الأحيان علي تحمل العجز الذي يطرأ علي موارد النظام أو القيام بسداد معونات محددة في كل سنة أو التكفل بالمصروفات التي تتطلبها إدارة النظام .

د- غالبا ماتكون الإشتراكات ثابتة ، وبعض التشريعات تجيز تعديل قيمة الإشتراكات تبعا لخبرة صاحب العمل فتخف في حالة إستمرار العمالة في منشأته وترتفع عند زيادة معدلات الفصل لديه وبالتالي زيادة تعويضات البطالة .

المبحث الثاني

نطاق تطبيق تأمين البطالة في قانون التأمين الاجتماعي (1)

يتحدد نطاق تطبيق تأمين البطالة بالمؤمن عليهم وفقا لقانون التأمين الاجتماعي لفئة العاملين لحساب الغير الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 (2) وذلك باستثناء الفئات الآتية (3) :

1- العاملون بوحدة الجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة :

وتشمل هذه الفئة العاملون بالوزارات المختلفة والمصالح التابعة لها ووحدات الإدارة المحلية وكذلك العاملون في إدارة وتسيير المرافق في الدولة ، والحكمة من إستثناء هذه الفئة تكمن في طبيعة علاقة العمل التي تربط بين أجهزة الدولة والعاملين بها من حيث أنها علاقة تنظيمية تستوجب إستقرار العاملين في وظائفهم حتى في أشد الظروف الإقتصادية ، خاصة وأنهم يقومون بتسيير المرافق العامة في الدولة ، وأن إستمرار تلك المرافق يستلزم جعل عمالها القائمين عليها أكثر ثباتا وأكثر إستقرارا ، ومن ثم فهم ليسوا بحاجة إلي الحماية التأمينية ضد خطر البطالة لأنهم لا يتعرضون له ، ويتعرض هذا الإستثناء للنقد فليس هناك ما يمنع من تعرض العامل الحكومي لفقد وظيفته إذا أخل بواجباته وخرج علي مقتضياتها حتى لا يتخذ الجهاز الحكومي مأوى للكسالى وغير الملتزمين ، فإخضاع هذه الفئة للتأمين تضمن فاعلية أداء العمل في الجهاز الحكومي من جانب وتعويض هؤلاء العاملين وفقا لأحكام تأمين البطالة في حالة الإستغناء عنهم .

2- أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية :

يلزم لقيام هذا الإستثناء شرطان أولهما هو الإنتماء إلي أسرة صاحب العمل حتى الدرجة الثانية وثانيهما أن يكون العمل في منشأة فردية :

أ- الإنتماء لأسرة صاحب العمل حتى الدرجة الثانية :

يراعي في تحديد هذه القرابة قواعد القانون المدني ، والقرابة وفقا لهذا القانون قد تكون قرابة دم أو قرابة مصاهرة ، فالنص جاء عاما شاملا الحالتين حتى الدرجة الثانية ، وسواء كانت قرابة مباشرة أم قرابة حواشي .

والقرابة المباشرة هي التي تربط بين أفراد يجمعهم أصل مشترك وفضلا عن ذلك يكون أحدهم أصلا أو فرعا للآخر فقرابة الأب لإبنه أو قرابة الإبن لأبيه قرابة مباشرة ، أما قرابة الحواشي فهي القرابة التي تربط بين أفراد يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم أصلا أو فرعا للآخر فلا يتسلسل فيها أحد الأقارب من الآخر وإن كانا يشتركان في النهاية في أصل واحد ، فالقرابة التي تربط الأخ بأخته قرابة حواشي لأنه يجمعهما أصل مشترك وهو الأب ولكن أحدهما ليس أصلا أو فرعا للآخر .

ويقصر الإستثناء علي أفراد أسرة صاحب العمل حتى الدرجة الثانية وهم : الوالدان والجدان من جهة كل من الأب والأم والأولاد والأحفاد والإخوة والأخوات والزوجة .

ب- أن يكون العمل في منشأة فردية :

وهي التي يملكها فرد ، كمحل تجاري أو مكتب لممارسة مهنة أو حرفة ، أى أن هذا الإستثناء لا يسري علي الأشخاص المعنوية كشركات الأموال او الأشخاص .
والهدف من هذا الإستثناء منع تحايل أصحاب الأعمال علي أحكام قانون التأمين وذلك باللجوء إلي الفصل الصوري للإستفادة من التأمين .

3- الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم :

ويقصد بذلك الشريك الذي يعمل بأجر في شركته أي يجمع بين صفتي الشريك والعامل ، والصفة الأخيرة هي التي أخضعت لقانون التأمين الاجتماعي ، وعلة هذا الإستثناء تكمن في شبهة التحايل علي قانون التأمين بإيجاد فصل صوري للإنتفاع بمزايا تأمين البطالة ، وذلك بالإضافة إلي أن المشرع المصري لا يربط بين تأمين البطالة وحاجة المؤمن عليه وإنما يربط بينه وبين التعطل في حد ذاته .

4- العاملون الذين يبلغون سن الستين :

سن الستين هو سن التقاعد الذي يستتبع حصول المؤمن عليه على معاش دائم يوفر له حياة كريمة ، فهي سن الراحة لا سن العمل ، بمعنى آخر أن العامل وقد بلغ هذه السن أصبح أصلاً في حالة تعطل أو بطالة دائمة وبالتالي فإن مناط إعمال التأمين يكون غير متوافر ولا يستفيد من تأمين البطالة من يبلغ سن الستين حتى ولو كان مستمراً في العمل بعد هذه السن حتى لو كان لإستكمال المدة الموجبة للمعاش ، فإذا تعطل بعد ذلك فإنه لا يستفيد من التأمين .

ونظراً لأن أوضاع الفئات المستثناة من التأمين السابق ببيانها قد تستوجب في المستقبل إخضاع هذه الفئات أو فئة منها للتأمين فقد فوض المشرع رئيس الجمهورية إصدار قرار بتنظيم شروط وأوضاع إنتفاعها أو بعضها بمزايا التأمين وطريقة حساب أجر الاشتراك بالنسبة للفئة التي يتقرر إخضاعها .

5- العاملون الذين يستخدمون في أعمال عرضية أو مؤقتة وعلى الأخص عمال المقاولات والشحن والتفريغ والعمال الوسميين :

لم يعرف قانون التأمين الاجتماعي المقصود بالأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية ونرى أنه يمكن الإستهداء في هذا الشأن بما ورد من تعريفات بقانون العمل .
فالعمل العرضي طبقاً لما عرفته المادة الأولى من قانون العمل هو العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر.
أما **العمل المؤقت** فهو العمل الذي تقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه .

والعمل الموسمي هو الذي ينفذ في مواسم دورية منتظمة .
والفئات التي ورد ذكرها بالنص كصور للعمل المؤقت - عمال المقاولات والشحن والتفريغ - وردت على سبيل المثال لا الحصر إذ أردف المشرع بيانها بقوله " وعلى الأخص " ومن ثم يتسع نطاق هذا البند لآية صور أو أشكال أخرى للأعمال العرضية والمؤقتة .

ويبرر استثناء هذه الفئة أن :

أ - طبيعة عمل أفرادها تنسم بعدم الإستقرار وعدم الثبات وذلك لكثرة معدل التبديل والإنتقال بين أصحاب الأعمال.

ب - تفاوت الأجور في كل حالة طبقاً لمقتضيات العرض والطلب .

ج - صعوبة حصر هؤلاء العمال وتسجيل عمالتهم لتحديد المدد الموجبة لإستحقاق تعويض البطالة وذلك بسبب عدم إنتظام عمالتهم .

كل هذا أدى إلى صعوبات مالية وإدارية تحول دون إنتفاعهم بالتأمين .

ورغم أن تلك المبررات سبباً كافياً لإستبعاد تلك الفئة من حماية تأمين البطالة فهي أحوج من غيرها لحمايته .

القسم الثالث مزايا التأمين

المبحث الاول إتجاهات عامة

المطلب الاول في مزايا التأمين

تعويض البطالة هو الميزة الأساسية التي تؤدي إلى المؤمن عليه عند تعطله متى توافرت شروط إستحقاقه وفقا للقانون .

وئمة ميزة غير مباشرة تتصل بالتأمين وهي تشغيل العاطلين ممن يحصلون علي تعويض البطالة وذلك عن طريق قيدهم في مكاتب القوي العاملة والتردد عليها بغية الحصول علي العمل المناسب ، وتعلق التشريعات إستمرار صرف تعويض البطالة علي هذا التردد خلال فترات زمنية محددة .

ويقف صرف التعويض بمجرد توافر فرصة العمل المناسبة حتي ولو رفض العامل هذه الفرصة .
وفيما يلي القواعد الخاصة بتعويض البطالة :

1 - مقدار التعويض :

يحدد التعويض بمبلغ محدد أو بنسبة من أجر الإشتراك الأخير ، ويصرف في نهاية كل فترة زمنية يقررها القانون ، وغالبا ما يكون الأسبوع .

ويمكن تلخيص أهم الإتجاهات التي تتصل بتحديد قيمة التعويض فيما يأتي :

أ - تكون النسبة من الأجر التي تتحدد علي أساسها قيمة التعويض ثابتة لكل المؤمن عليهم ، وتتراوح في النظم المختلفة بين 40% و 75% من أجر الإشتراك الأخير.

وتقضي الاتفاقية رقم 102 لسنة 1952 بشأن المستويات الدنيا للضمان الإجتماعي بالأقل تعويض البطالة للمنتفع القياسي (رجل له زوجة وولدان) عن 50% من قيمة أجره .

كذلك قد تختلف النسبة تبعا للأجر فتكون كبيرة في الأجور الضئيلة وتقل مع زيادة الأجر .

ب - تتضمن نظم كثيرة قيمة الحدين الأقصى والأدنى لتعويض البطالة وتختلف الأساليب التي تتبع في تقدير هذين الحدين إلا أنه غالبا ما يكون ذلك عن طريق تحديد قيمة نقدية ثابتة .

ج- تقرر نظم كثيرة منح زيادات حسب الحالة الإجتماعية للمتدخل .

2 - مدة صرف التعويض :

يكون صرف التعويض غالبا لمدة معينة ينص عليها القانون وتحدد باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر ، ويدخل في تحديد هذه المدة عوامل متعددة نذكر منها :

أ - الحالة المالية للنظام وموارد تمويله .

ب - مدة الإشتراك في التأمين ، فكلما طالت المدة كلما إمتدت مدة صرف التعويض ، وقد تتحدد مدة الصرف بواقع نسبة مئوية من مدة الإشتراك .

ج- الحالة الإجتماعية والإقتصادية للمؤمن عليه .

وقد يكون تحديد هذه المدة خلال كل سنة ميلادية أو بالنسبة لكل حالة تعطل علي حدة .

ويبدو من إحصاءات التأمين ضد البطالة تعدد حالاتها وزيادة مدتها كلما زاد سن المتدخل ، لذلك فإن

كثير من النظم يعمل علي تحديد مدة صرف التعويض تبعا لسن المتدخل ، فتطول هذه المدة مع زيادة السن وقد تتصل مع سن إستحقاق المعاش .

3 - بداية مدة التعويض :

تبدأ مدة التعويض إعتبارا من اليوم التالي لإنهاء مدة الإنتظار والتي تتراوح ما بين يوم واحد وسبعة أيام ، وقد تطول عن هذا القدر بالنسبة للعمال الموسمين في حالة إنتفاعهم بالتأمين .

والحكمة من تقرير فترة الإنتظار الحد من سوء إستخدام النظام أو القصد في نفقات التأمين .

وتاريخ بداية مدة التعويض ليس مجرد تاريخ يبدأ منه حق العامل في صرف التعويض ، إنما هو أيضا تاريخ حساب مدة التعويض ، وبالتالي فإن حق العامل ينتهي بإنهاء مدته محسوبة من هذا التاريخ حتي لو ترتب علي ذلك عدم صرف التعويض عن كامل المدة المقررة له بسبب تأخر العامل في تقديم طلب صرف التعويض في الميعاد المقرر لذلك ، إلا إذا كان التأخير في تقديم الطلب يرجع إلي قوة قاهرة.

4 - شروط إستحقاق التعويض :

أ - إنقضاء مدة مؤهلة للإستحقاق ، وإشتراط هذه المدة مرده إلي تمكين النظام التحقق من جدية علاقة العمل فضلا عن القصد في نفقات التأمين لأسباب تمويلية .
وتقرر الإتفاقيات الدولية إشتراط وجود مدة مؤهلة للإستحقاق عن طريق النص علي أداء عدد معين من الإشتراكات إذا كان النظام ممولا ، أو أن يكون إنتفاع العامل بالتأمين قد إستمر لمدة محددة قبل بداية فترة التعطل .

ب - أن يكون العامل قادرا علي العمل وراغبا في أدائه ، وهذا الشرط يتفق مع مفهوم التأمين من البطالة فلا بد أن يكون العامل قادرا علي العمل وراغبا في أدائه طالما أتاحت له فرصة العمل المناسب ، لذلك تتطلب إجراءات التأمين أن يقوم العامل بقيد إسمه في سجلات مكاتب التشغيل أو القوي العاملة وأن يتردد علي هذه المكاتب بصفة دورية طوال مدة إستحقاق التعويض سعيا وراء العمل .

ومن المقرر أن العامل الذي يعجز عن العمل صحيا لا يستحق تعويض البطالة ، ويمكن ان يطالب بمزايا تأمين العجز في حالة استحقاقه لها .
فإذا حالة ظروف قهرية بين العامل وبين إمكان تشغيله وقف إستحقاق التعويض إلي حين زوال هذه الظروف ، وتقضي القوانين بإيقاف صرف تعويض البطالة خلال فترة التجنيد أو الحبس أو الإعتقال ، ويبدأ المتعطل في إستئناف الحصول علي التعويض بعد إنتهاء خدمته العسكرية أو إخلاء سبيله .

ج- الا يكون إنتهاء الخدمة باختيار العامل أو بسبب الإستقالة ، ولا يكون مترتبا علي خطئه أو إتيان فعل غير مشروع أو بسبب سوء السلوك الفادح أو المقصود .
وبعض النظم تشترط لصرف التعويض ألا يكون التعطل بسبب إشتراك العامل في الإضراب .
وقد يكون سقوط الحق في التعويض في هذه الحالات نهائيا ، كما يكون لمدة معينة يجوز صرف التعويض بعدها للمؤمن عليه للفترة الباقية من مدة صرف التعويض .
وتقتصر بعض النظم الحرمان الكامل من التعويض علي حالات إنهاء الخدمة بسبب الحكم علي المؤمن عليه في جنابة أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أما في غير ذلك من حالات الفصل بسبب سوء سلوك العامل فتكتفي بتخفيض قيمة التعويض المستحق وذلك لعدم الإضرار بأسرة العامل .

5 - إنتهاء الحق في التعويض قبل إنتهاء مدته :

أشرنا إلي أن التعويض يستحق خلال فترة محددة ينص عليها القانون ، ويقتضي إستمرار صرف التعويض خلال هذه الفترة عدم توافر أيا من الحالات الموضحة فيما بعد ، وإلا وقف الحق في التعويض:

أ - إلحاق العامل بعمل :

أي يظل العامل متعطلا خلال فترة إستحقاق التعويض ، ذلك أن الحق في التعويض ينتهي لمجرد إنتهاء حالة البطالة بإلتحاق العامل بالعمل حتي ولو لم يكن قد حصل علي التعويض عن كامل فترة الإستحقاق .

ب - رفض العامل الإلتحاق بالعمل الذي يرشحه له مكتب العمل :

وذلك متي كان العمل مناسبا ، إذ يعتبر هذا الرفض بمثابة إخلال بشروط إستمرار صرف التعويض.

- ج- إخلال المؤمن عليه بواجبه في التردد علي مكتب العمل في المواعيد المحددة :
ومن مقتضي عدم التردد فقدان الجزء من التعويض المقابل لفترة التوقف عن التردد .
- د- رفض المؤمن عليه التدريب الذي تقرر له الجهة المختصة :
ويقف الصرف من تاريخ الرفض فإذا عاد المؤمن عليه بعد ذلك وقبل التدريب كان له الحق في مواصلة الصرف خلال المدة المتبقية .
- هـ- خروج المؤمن عليه بصفة نهائية من نطاق التأمين :
ويكون ذلك ببلوغه سن الشيخوخة أو بوفاته أو عجزه ودخوله إلي نطاق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
- و- خروج المؤمن عليه من نطاق الدولة :
إذا هاجر أو غادر البلاد نهائيا سقط حقه في التعويض نظرا لخروجه عن النطاق المكاني لتطبيق النظام وبالتالي يصعب مراقبة تحقق شروط إستمرار الصرف .
- ز- حالة إكتشاف غش أو تزوير من جانب العامل للحصول علي التعويض :
وذلك فضلا عن الإجراءات الجنائية التي تتخذ ضد العامل .
- ح - ثبوت اشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص او لحساب الغير .
- ط- بعض النظم تقضي بحرمان العامل من جزء من التعويض اذا ضبط في حالة تسول أو سكر أو سوء سلوك فاحش .

المطلب الثاني موضوعات عامة

1 - العمل المناسب :

- أشرنا إلي أنه من أسباب إنتهاء الحق في التعويض رفض العامل المتعطل للعمل المناسب ، وتختلف التشريعات علي المستوي الدولي في تعريف هذا العمل ، فقد يتضمن بعضها تعريف شامل يتناول الشروط الواجب توافرها في العمل المناسب ، كأن يكون مناسباً من حيث قدرات العامل وخبرته ومؤهلاته أو من حيث قيمة الأجر الذي يحصل عليه في عمله الجديد بالمقارنة إلي أجره السابق ، وقد يتضمن البعض الآخر ظروف العمل ومقدار الخطورة في العمل الجديد ومدى تأثيرها علي صحة العامل ومعنوياته إلي غير ذلك .
- ومن أهم المراجع القانونية التي تحدد أركان العمل المناسب الإتفاقية الدولية رقم 44 لسنة 1934 بشأن ضمان تعويض أو بدلات المتعطلين رغم إرادتهم ، وقد دخلت هذه الإتفاقية حيز التنفيذ إعتباراً من 10 يونيو سنة 1938.
- وتقضي هذه الإتفاقية بجواز حرمان المتعطل من الإستحقاق في التعويض لمدة مناسبة إذا رفض قبول وظيفة ملائمة (عمل مناسب) .
- ولا تعد الوظيفة ملائمة :**
- أ - إذا كان قبولها يقتضي الإقامة في منطقة لا تتوافر فيها أسباب الإقامة المناسبة .
- ب - إذا كانت معدلات الأجور المعروضة أدني ، أو كانت ظروف العمل الأخرى أقل ملائمة :
- (1) مما يجوز للطالب منطقياً أن يتطلع إليه إذا أخذنا في الإعتبار الوظائف التي ألف القيام بها في مهنته المعتادة .
- (2) من المستوي الذي يوضع في الإعتبار عادة في مثل هذه الحالة وفي المنطقة التي يعرض عليه القيام بالعمل فيها .
- ج- إذا كانت الوظيفة المعروضة خلت نتيجة توقف العمل بسبب نزاع مهني .
- د -إذا كانت هناك أسباب أخرى تبرر الرفض مع أخذ جميع الظروف في الإعتبار بما في ذلك ظروف الطالب الشخصية .

2 - التدريب المهني :

من الموضوعات المرتبطة بتأمين البطالة التدريب المهني للمتطلين من أجل إعدادهم لعمل جديد ، ذلك أن النسب العالية من البطالة في الظروف الإقتصادية العادية إنما يكون مرجعها إلى البطالة الهيكلية الناشئة عن التقييم التكنولوجي الذي يتطلب تعديلات في طرق الصناعة أو عن التغير في الأذواق وأنماط الشراء مما قد يقضي علي بعض الصناعات لتقوم محلها صناعات أخرى . ويرتبط التدريب في هذه الأحوال بخطة الدولة في مجال تخطيط الموارد البشرية والسياسات التدريبية التي ترسم في ضوء الميزانية السنوية للقوي العاملة . ويقصد بميزانية القوي العاملة الموازنة بين القوي العاملة المتاحة من جهة وإحتياجات الإقتصاد القومي من مختلف الأعمال والمهن ومستويات المهارة من جهة أخرى . ويراعي عادة في التدريب عوامل مختلفة تستهدف عادة الوصول بالمتدرب إلي المستوي الفني الملائم ، وأهم هذه العوامل ما يأتي :

- أ - تعيين المهن ذات الأولوية في التدريب وتحديد المؤهلات والقدرات اللازمة للتدريب علي هذه المهن.
- ب - أن يكون التدريب للعامل متفقاً مع رغباته المهنية والثقافية وميوله وإستعداداته وقدراته المكتسبة من العمل السابق .
- ج- التركيز علي التدريب العملي البحث وقصر الدراسات النظرية علي القدر الضروري بقصد أن يكتسب المتطلين المهارات المطلوبة في أقل وقت ممكن لإلتحاقهم بالعمل المناسب .
- د - أن يراعي في برامج التدريب إتجاهات التطور في ميدان العمل .
- هـ- أن يوضع الشخص الذي أتم البرنامج التدريبي في المكان الذي يتناسب مع مهارته الجديدة أو العمل الذي تدرب عليه .

المبحث الثاني

أحكام تعويض البطالة في قانون التأمين الإجتماعي

- نتناول بيان أحكام تعويض البطالة في المطالب التالية :
- المطلب الأول: شروط إستحقاق تعويض البطالة .
 - المطلب الثاني: تقدير التعويض ومدته .
 - المطلب الثالث: حالات خفض قيمة التعويض .
 - المطلب الرابع: حالات سقوط الحق في التعويض ، وحالات وقف صرف التعويض .
 - المطلب الخامس: النزاع علي سبب إنتهاء الخدمة .

المطلب الأول

شروط إستحقاق تعويض البطالة

تتحدد شروط إستحقاق التعويض علي الوجه الآتي :

1 - ألا يكون المؤمن عليه قد إستقال من الخدمة :

هذا الشرط يقتضيه ويمليه تعريف البطالة بأنها التوقف غير الإرادي عن العمل ، أي لأسباب خارجة عن إرادة العامل ، فإذا ما إستقال العامل فإنه يكون قد ترك العمل طوعية وإختياراً بمحض إرادته وبالتالي لا يصدق عليه وصف البطالة وبالتالي يكون غير مستحق لتعويض البطالة . على أن استقالة العامل لا يعتد بها إذا ما أضطر إليها العامل فقد تكون الإستقالة راجعة إلى صاحب العمل مثل غش صاحب العمل وقت التعاقد المتعلق بشروط العمل ، أو إخلاله بالتزاماته أو أن يقع منه أمراً مخلأً بالأداب نحو العامل أو الإعتداء عليه أو المعاملة الجائرة ، فإن الإستقالة لهذه الأسباب لا تعتبر إختيارية في مفهوم تأمين البطالة بل تكون إضطرابية ويستحق العامل معها تعويض البطالة.

2- ألا تكون خدمة المؤمن عليه قد إنتهت نتيجة لحكم نهائي في جنائية ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة :

ويرجع عدم إستحقاق التعويض في هذه الحالات إلى أن الفصل جاء بناء على عمل إرادي من جانب العامل ، وبالتالي تكون البطالة إرادية كما أن الحرمان من التعويض يعتبر بمثابة جزاء يوقع على المؤمن عليه .

3- أن يكون المؤمن عليه مشتركاً في تأمين البطالة لمدة ستة أشهر على الأقل منها الثلاثة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة :

ويستهدف المشرع من هذا الشرط منع التحايل على القانون بالإضافة إلى توفير الموارد المالية التي تكفي لتغطية إلتزامات التأمين ولا يخل هذا الشرط بالإلتزام الهيئة التأمينية بأداء التعويض متى أثبت العامل علاقة العمل وتوافر هذا الشرط وللهيئة بعد ذلك الرجوع به على صاحب العمل.

4- أن يكون المؤمن عليه قادراً على العمل وراعياً فيه :

يتوافر هذا الشرط إذا كان العامل قادراً على القيام بعمله السابق أو بأي عمل يتناسب مع قدرته وخبراته وحالته البدنية والصحية ، فإذا لم تتوافر هذه القدرة بسبب مرض المؤمن أو العجز فإنه قد يستحق مزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ولا يستحق تعويض البطالة ، كذلك يجب أن يكون المؤمن عليه راعياً في العمل ويفصح عن توافر هذه الرغبة قيد المؤمن عليه إسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص أو التردد عليه في المواعيد المحددة ، كما يفصح عن هذه الرغبة إشتراك العامل وحضوره دورات التدريب والتأهيل المهني التي يقررها مكتب القوى العاملة .

5- أن يكون المؤمن عليه قد قيد إسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص .
الغرض من هذا الشرط إثبات تعطل المؤمن عليه ورغبته في العمل حتى يمكن توفير العمل المناسب له.

6- أن يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة المسجل فيه إسمه في المواعيد المحددة .
يفصح هذا الشرط عن إستمرار رغبة المؤمن عليه في العمل .

المطلب الثاني

تقدير تعويض البطالة ومدته

- 1 - يستحق المؤمن عليه تعويض البطالة من اليوم الثامن لإنهاء الخدمة.
- 2 - يشترط لإستحقاق التعويض من اليوم الثامن لتاريخ إنتهاء الخدمة :
 - أ - قيد العامل إسمه بسجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة خلال الأسبوع الأول من التعطل .
 - ب - تقديم طلب الصرف إلي مكتب الهيئة المختص في موعد أقصاه نهاية الأسبوع الثاني للتعطل .
- 3 - إذا لم تتوافر الشروط الواردة بالبند 2 السابق يستحق التعويض من أول الأسبوع الذي :
 - أ - يسجل العامل فيه إسمه بمكتب القوى العاملة .

أو

ب - تقديم طلب الصرف .

أيهما ألحق

ويجوز التجاوز عن التأخير في القيد بمكتب القوى العاملة أو في تقديم طلب الصرف في المواعيد المحددة تبعاً لما يقرره مدير مكتب الهيئة المختص .

- 4 - يستمر صرف التعويض ابتداء من اليوم الثامن للتعطل وحتى اليوم السابق لالتحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة 16 أسبوعاً أيهما أسبق ، وتمتد هذه المدة إلى 28 أسبوعاً إذا كانت مدة إشتراك العامل في تأمين البطالة تجاوز 24 شهراً ، ويراعي في تحديد مدة الإشتراك القواعد السابق بيانها بشأن مدد إشتراك معاش الشيخوخة والعجز والوفاة .

5- للمؤمن عليه صرف التعويض خلال فترة التدريب المهني التي يقررها مكتب القوى العاملة لإعداده لعمل جديد يناسب قدراته ، ويحصل المؤمن عليه على تعويض البطالة خلال مدة التدريب ولو كانت

بأجر لأن هذا الأجر يكون عادة منخفضاً ويقصد به مواجهة نفقات إنتقال العامل والمأكل بالإضافة إلى تشجيعه على الإستمرار في التدريب .
6- يقدر التعويض بنسبة 60% من أجر إشتراك المؤمن عليه الأخير، وذلك علي النحو التالي :

أ - بالنسبة للقطاع الخاص :

أجر الإلتحاق بالخدمة أو أجر يناير بحسب الأحوال .

ب - بالنسبة للقطاع العام :

الأجر الذي سددت على أساسه إشتراكات تأمين البطالة في الشهر السابق على التعطل ، ويتم تحديده بالنسبة للأجر المتغير كما يلي :

(1) العناصر غير المرتبطة بالإنتاج :

مأدي عنه إشتراكات التأمين الإجتماعي خلال هذا الشهر .

(2) العناصر المرتبطة بالإنتاج :

المتوسط الشهري لما أدي عنه إشتراكات التأمين الإجتماعي خلال السنة الاخيرة .

7- يصرف التعويض أسبوعياً ، ويحدد التعويض الأسبوعي علي أساس (التعويض الشهري / 30) × 7

المطلب الثالث

حالات خفض قيمة التعويض

الأصل أن تعويض البطالة يقتصر على الحالات التي تنتهي فيها الخدمة لأسباب خارجة عن إرادة العامل وبالتالي فإن أسباب إنتهاء الخدمة المحددة في المادة 69 من قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 التي يقع فيها إنتهاء الخدمة بسبب إرتكاب العامل خطأ جسيماً الأصل ألا يستحق فيها العامل تعويض البطالة لأن إنتهاء الخدمة كان بعمل إرادي من جانبه ، إلا أنه مراعاة لحال أسرة المتعطل ومحافظة على كيانها قرر قانون التأمين الإجتماعي إستحقاق نصف التعويض المستحق وذلك في الحالات الآتية :

- 1 - إنتحال المؤمن عليه شخصية غير صحيحة أو تقديم شهادات أو أوراق مزورة .
- 2 - إذا كان المؤمن عليه معيناً تحت الاختبار .
- 3 - إرتكاب المؤمن عليه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل ، أبلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه .
- 4 - عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر .
- 5 - غياب المؤمن عليه دون سبب أكثر من المدة التي تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال .
- 6 - عدم قيام المؤمن عليه بتأدية إلتزامات العمل الجهرية .
- 7 - إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل .
- 8 - وجوده أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة .
- 9 - إعتداء المؤمن عليه على صاحب العمل أو المدير المسئول ، وكذلك إعتداؤه إعتداء جسيماً على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه

المطلب الرابع

حالات سقوط الحق في تعويض البطالة

وحالات إيقاف صرف تعويض البطالة

- 1- يستحق تعويض البطالة خلال فترة ينص عليها قانون التأمين الاجتماعي ويقتضي إستمرار صرف التعويض خلال هذه الفترة توافر شروط معينة وإلا يوقف الحق في التعويض ومن أهم الشروط التي يتعين توافرها ما يأتي :

- أ - أن يظل العامل متعطلاً خلال فترة إستحقاق التعويض .
- ب - عدم رفض العامل الإلتحاق بالعمل الذي يرشحه له مكتب العمل وذلك متى كان العمل مناسباً .
- ج - عدم خروج المؤمن عليه بصفة نهائية من نطاق نظام التأمين ودخوله إلى نطاق إستحقاق مزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة .
- د - وجود المؤمن عليه داخل نطاق الدولة أي استمرار وجوده في النطاق الجغرافي لتطبيق نظام التأمين الاجتماعي .
- هـ - عدم إخلال المؤمن عليه بواجبه في التردد على مكتب العمل في المواعيد المحددة .
- و - عدم رفض المؤمن عليه التدريب الذي تقررره الجهة المختصة .
- 2- في إطار هذه المبادئ يحدد قانون التأمين الاجتماعي الحالات التي يتحقق بتوافرها عدم توافر شروط إستمرار إستحقاق أو صرف التعويض وبالتالي يتعين سقوط الحق فيه نهائياً أو إيقاف صرفه كله أو جزء منه لفترة معينة وذلك على الوجه الآتي :
- أ- حالات سقوط الحق في تعويض البطالة :
- (1) رفض المؤمن عليه الإلتحاق بعمل يراه مكتب العمل المختص مناسباً له (من أول الأسبوع الذي عرض عليه فيه العمل) ، ويعتبر العمل مناسباً متى توافرت فيه الشروط الآتية :
- (أ) أن يكون أجره يعادل على الأقل 75% من الأجر الذي يؤدي على أساسه تعويض البطالة .
- (ب) أن يكون العمل متفقاً مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته البدنية .
- (ج) أن يكون مكان العمل المرشح له يقع في دائرة المحافظة التي كان يعمل بها وقت تعطله .
- (2) إذا ثبت إستغلال المؤمن عليه لحسابه الخاص سواء كان دخله من العمل يساوي قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه أو يقل عنه (من أول الأسبوع الذي ثبت إستغلاله فيه) .
- (3) إذا ثبت إستغلال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوي قيمة التعويض أو يزيد عليه (من تاريخ الاشتغال) .
- (4) إستحقاق المؤمن عليه معاشاً عن نفسه أو عن غيره من أحد صندوق التأمين الاجتماعي أو منهما أو من أحدهما والخزانة العامة وكان هذا المعاش يساوي قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه (من تاريخ إستحقاق المعاش) ، ولما كان معاش العجز نتيجة إصابة عمل يعتبر تعويضاً عن الضرر الذي لحق بالمصاب وليس بديلاً للدخل الذي كان يحصل عليه أثناء عمله لذلك إستنتى من مجال تطبيق هذه الحالة ، أي يكون للمؤمن عليه الجمع بين معاش الإصابة وتعويض البطالة .
- (5) إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد بصفة نهائية (من أول الأسبوع الذي هاجر فيه) .
- (6) إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين باعتبارها سن إستحقاق مزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة البديلة لدخل العمل ، كما أنها أيضاً سن خروج المؤمن عليه نهائياً من نطاق تطبيق التأمين (من اليوم التالي لبلوغ سن الستين) .
- ب- حالات إيقاف صرف تعويض البطالة :
- (1) عدم التردد على مكتب العمل المقيد فيه إسمه متعطلاً في المواعيد المحددة - مرة كل أسبوع: ما لم يكن عدم التردد لأسباب مقبولة (من أول الأسبوع الذي لم يتردد فيه عليه) .
- (2) رفض المؤمن عليه التدريب المهني الذي يقرره مكتب العمل :
- بغرض تأهيله لعمل آخر يلتحق به (من أول الأسبوع الذي رفض فيه التدريب).
- وفي هاتين الحالتين يعود الحق في صرف التعويض بعد زوال سبب الإيقاف (من أول الأسبوع الذي زال فيه سبب الإيقاف) متى كانت شروط الصرف مازالت قائمة وذلك للمدة الباقية من مدة إستحقاق التعويض .

(3) التجنيد:

إذا جند المؤمن عليه يوقف صرف التعويض إليه لوجوده بالقوات المسلحة التي تتكفل به (من أول الأسبوع الذي يتم تجنيده فيه) ، فإذا إنتهت مدة التجنيد يعود إليه الحق في صرف التعويض (من اليوم التالي لإنهاء مدة التجنيد وذلك للمدة المتبقية من مدة إستحقاق التعويض) ، ولا تحسب مدة التجنيد من هذه المدة .

(4) الاشتغال لدى الغير:

بأجر يقل عن تعويض البطالة (من تاريخ الاشتغال) .

(5) استحقاق المؤمن عليه معاش :

عن نفسه أو غيره من أحد صندوق التأمين الاجتماعي أو منهما معاً أو من أحدهما أو من الخزانة العامة أو منها فقط يقل عن تعويض البطالة (من تاريخ إستحقاق المعاش) .
وفي الحالتين (4) ، (5) يصرف من التعويض ما يعادل الفرق بين الأجر أو المعاش بحسب الأحوال وبين التعويض وذلك للمدة الباقية من مدة إستحقاق التعويض .

المطلب الخامس

النزاع على سبب إنتهاء الخدمة

- 1- سبب إنتهاء خدمة المؤمن عليه يحدد مدى إستحقاق تعويض البطالة من عدمه ، كما يحدد أيضاً قيمة التعويض المستحق له [60 % من الأجر الأخير (أجر الشهر السابق علي التعطل) أو 30% منه] ، فإذا قام نزاع بين صاحب العمل والعمال على سبب إنتهاء الخدمة فإنه يصرف إليه التعويض بمقدار 30% من أجر إشتراكه لمدة أسبوعين يعرض خلالها النزاع على مكتب علاقات العمل المختص ليبيدي رأيه في النزاع .
- 2- على مكتب علاقات العمل فور ورود أوراق النزاع إليه من مكتب صندوق التأمين الاجتماعي بحث موضوع النزاع في أسباب إنتهاء الخدمة في ضوء الأوراق الواردة إليه وما يقدمه كل من العامل وصاحب العمل من مستندات متعلقة بالنزاع وإعداد تقرير بأسباب إنتهاء الخدمة التي يتبينها من ظاهر الأوراق ، و عليه أن ينتهي من البحث وإعداد التقرير خلال مدة أقصاها ثمانية أيام من تاريخ وصول أوراق الموضوع إليه من مكتب صندوق التأمين الاجتماعي وعليه أن يعيد أوراق الموضوع إلى مكتب صندوق التأمين مرفقاً به التقرير فور الإنتهاء منه وتسلم الأوراق باليد أو بالبريد المسجل .
- 3 - إذا رأى مكتب علاقات العمل أن سبب إنتهاء الخدمة من الأسباب التي يستحق معها المؤمن عليه تعويض البطالة قامت الهيئة بصرف باقي التعويض عن الأسبوعين المشار إليهما مع إستمرار صرف التعويض كاملاً عن المدة الباقية وذلك متى توافرت باقي شروط الاستحقاق .
- 4 - إذا رأى مكتب علاقات العمل أن سبب إنتهاء الخدمة من الأسباب التي لا يستحق معها تعويض البطالة كان للهيئة التأمينية إسترداد ما دفع إلى المؤمن عليه خلال الأسبوعين المذكورين بدون وجه حق .

القسم الرابع أمثلة تطبيقية

أولاً : أمثلة علي

شروط إستحقاق تعويض البطالة

يشترط لإستحقاق تعويض البطالة توافر الشروط الآتية مجتمعة ، بمعنى أنه إذا تخلف أحد هذه الشروط لا يستحق تعويض البطالة :

- 1 - ألا يكون المؤمن عليه قد إستقال من الخدمة .
 - 2 - ألا تكون خدمة المؤمن عليه قد إنتهت لحكم نهائي في جناية ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.
 - 3 - أن يكون المؤمن عليه مشتركاً في تأمين البطالة لمدة 6 أشهر علي الأقل .
 - 4 - أن تكون الثلاثة أشهر السابقة علي كل تعطل متصلة .
 - 5 - أن يكون المؤمن عليه قادراً علي العمل (ليس مريضاً أو مصاباً بعجز يستحق بمقتضاه مزايا تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة) .
 - 6 - أن يكون المؤمن عليه قد قيد إسمه في سجل المتعطلين بمكتب القوي العاملة .
 - 7 - أن يكون المؤمن عليه قد تقدم بطلب صرف تعويض البطالة خلال الأسبوع الأول للتعطل أو قبل أو بعد ذلك وقبل نهاية مدة إستحقاق التعويض .
 - 8 - أن يتردد المؤمن عليه علي مكتب القوي العاملة في المواعيد المحددة .
 - 9 - أن يشترك المؤمن عليه في دورات التدريب والتأهيل المهني اذا مقرر لها مكتب القوي العاملة .
- ونوضح ذلك في الأمثلة الآتية :**

مثال	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- هل توافر الشرط 1	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
- هل توافر الشرط 2	-	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
- هل توافر الشرط 3	-	-	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
- هل توافر الشرط 4	-	-	-	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
- هل توافر الشرط 5	-	-	-	-	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
- هل توافر الشرط 6	-	-	-	-	-	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
- هل توافر الشرط 7	-	-	-	-	-	-	لا	نعم	نعم	نعم
- هل توافر الشرط 8	-	-	-	-	-	-	-	لا	نعم	نعم
- هل توافر الشرط 9	-	-	-	-	-	-	-	-	لا	نعم
- يستحق تعويض البطالة										x
- لا يستحق تعويض البطالة	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

ثانياً: أمثلة علي

مدة إستحقاق تعويض البطالة

يستحق تعويض البطالة لمدة تتحدد تبعاً لمدة الإشتراك في تأمين البطالة ، وذلك كما يلي :

مثال رقم (11) :

مدة الاشتراك في تأمين البطالة لا تتجاوز 24 شهر:

يستحق التعويض لمدة 16 أسبوع .

مثال رقم (12) :

مدة الاشتراك في تأمين البطالة تتجاوز 24 شهر:

يستحق التعويض لمدة 28 أسبوع .

مثال رقم (13) :

انتهت خدمة مؤمن عليه بالفصل بتاريخ 2018/7/25 وكانت مدة إشتراكه في تأمين البطالة 10 سنوات متصلة ، مطلوب تحديد مدة إستحقاق تعويض البطالة.

- 1 - فترة الإنتظار أسبوع من 2018/7/26 الي 2018/8/1 .
- 2 - يستحق تعويض البطالة في هذه الحالة لمدة 28 أسبوع تبدأ من اليوم الثامن للتعطيل ، أي من 2018/8/2

3 - تحدد بدايات أسابيع إستحقاق التعويض كما يلي :

الأسبوع	من	الي	الأسبوع	من	الي
01	2018/08/02	2018/08/08	15	2018/11/08	2018/11/14
02	2018/08/09	2018/08/15	16	2018/11/15	2018/11/21
03	2018/08/16	2018/08/22	17	2018/11/22	2018/11/28
04	2018/08/23	2018/08/29	18	2018/11/29	2018/12/05
05	2018/08/30	2018/09/05	19	2018/12/06	2018/12/12
06	2018/09/06	2018/09/12	20	2018/12/13	2018/12/19
07	2018/09/13	2018/09/19	21	2018/12/20	2018/12/26
08	2018/09/20	2018/09/26	22	2018/12/27	2019/01/02
09	2018/09/27	2018/10/03	23	2019/01/03	2019/01/09
10	2018/10/04	2018/10/10	24	2019/01/10	2019/01/16
11	2018/10/11	2018/10/17	25	2019/01/17	2019/01/23
12	2018/10/18	2018/10/24	26	2019/01/24	2019/01/30
13	2018/10/25	2018/10/31	27	2019/01/31	2019/02/06
14	2018/11/01	2018/11/07	28	2019/02/07	2019/02/13

ثالثاً : أمثلة علي

بداية إستحقاق تعويض البطالة

يتحدد بداية إستحقاق تعويض البطالة كما يلي :

- 1- من اليوم الثامن للتعطيل (أول الأسبوع الثاني للتعطيل) بشرط :
أ- قيد العامل إسمه بسجل المتعطلين بمكتب القوي العاملة خلال الأسبوع الأول من التعطيل .
ب- تقديم طلب الصرف إلي مكتب الهيئة المختص في موعد أقصاه نهاية الأسبوع الثاني للتعطيل .
- 2- إذا لم تتوافر الشروط الواردة بالبند 1 السابق يستحق التعويض من أول الأسبوع الذي :
أ- يسجل العامل فيه إسمه بمكتب القوي العاملة .
أو

ب- تقديم طلب الصرف .

أيهما ألحق

ونوضح ذلك في الأمثلة الآتية :

وذلك إعتقاداً علي مدة إستحقاق التعويض المبينة بالمثال رقم 13 السابق .

مثال رقم	تاريخ القيد بمكتب القوي العاملة	تاريخ تقديم طلب صرف التعويض	بداية استحقاق التعويض من
			الاسبوع التاريخ
14	2018/07/28	2018/08/01	01 2018/08/02
15	2018/07/28	2018/08/05	01 2018/08/02
16	2018/07/28	2018/09/10	06 2018/09/06
17	2018/12/20	2018/12/22	21 2018/12/20
18	2019/01/27	2019/02/04	27 2019/01/31
19	2019/02/10	2019/02/15	-- --

**رابعاً: أمثلة علي
تقدير قيمة تعويض البطالة**

مثال رقم (20):

بفرض أن المؤمن عليه بالمثال رقم (13) كان من العاملين بالقطاع الخاص ، يتم تحديد أجره الأخير علي أساس أجر يناير 2018 .
وبفرض أنه كان أجره في يناير 2018 كما يلي :

جنيه	
600	الأجر الأساسي
300	الأجر المتغير

تحدد قيمة التعويض كما يلي :

الأجر	التعويض الأسبوعي (جنيه)
أساسي	$600 \times 60\% = 360 \div 30 = 12 \times 7 = 84$
متغير	$300 \times 60\% = 180 \div 30 = 06 \times 7 = 42$
إجمالي	126

مثال رقم (21):

بفرض أن المؤمن عليه بالمثال رقم (13) كان من العاملين بالقطاع العام ، يتم تحديد أجره الأخير علي أساس أجر الشهر السابق علي التعتل (يونيو 2018) .
وبفرض أنه كان أجره في يونيو 2018 كما يلي :

الأجر	جنيه	جنيه
الأساسي		450
الأجر المتغير والذي يتم تحديده كما يلي : عناصر غير مرتبطة بالإنتاج عناصر مرتبطة بالإنتاج (متوسط مآدي عنه الاشتراكات خلال السنة من 2017/7/1 الي 2018/6/30)	050 <u>100</u>	150

تحدد قيمة التعويض كما يلي :

الأجر	التعويض الأسبوعي (جنيه)
أساسي	$450 \times 60\% = 270 \div 30 = 9 \times 7 = 63$
متغير	$150 \times 60\% = 090 \div 30 = 3 \times 7 = 21$
إجمالي	84

مثال رقم (22) :

بفرض ان المؤمن عليه بالمثال السابق كان فصله من العمل لأحد الأسباب المبينة :
بالمطلب الثالث: حالات خفض قيمة التعويض
من المبحث الثاني: أحكام تعويض البطالة في قانون التأمين الإجتماعي
من القسم الثالث: مزايا التأمين
في هذه الحالة تحدد قيمة التعويض كما يلي :

الأجر	التعويض الاسبوعي (جنيه)
أساسي	$450 \times 30\% = 135 \div 30 = 4.5 \times 7 = 31.5$
متغير	$150 \times 30\% = 045 \div 30 = 1.5 \times 7 = 10.5$
إجمالي	42.0

**خامساً: أمثلة علي
سقوط الحق في تعويض البطالة**

بفرض أن المؤمن عليه بالمثال رقم (13) كان قد تحقق بشأنه إحدي حالات سقوط الحق في تعويض البطالة ، يكون تاريخ سقوط الحق في التعويض كما هو موضح بالأمثلة الآتية :

مثال رقم	أسباب سقوط الحق في التعويض		سقوط الحق في التعويض	
	الحالة	التاريخ	التاريخ	ملاحظات
23	رفض المؤمن عليه الإلتحاق بعمل يراه مكتب العمل مناسباً	2018/09/08	2018/09/06	أول الأسبوع رقم 6
24	إشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص	2018/10/10	2018/10/04	أول الأسبوع رقم 10
25	إشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوي قيمة التعويض أو يزيد عليه	2018/11/02	2018/11/02	تاريخ الإشتغال
26	إستحقاق المؤمن عليه معاشاً عن نفسه أو عن غيره من أحد الصندوقين أو الخزانة العامة يساوي قيمة التعويض أو يزيد عليه	2018/12/01	2018/12/01	تاريخ إستحقاق المعاش
27	هجرة المؤمن عليه أو مغادرته البلاد بصفة نهائية	2018/12/01	2018/11/29	أول الأسبوع رقم 18
28	بلوغ المؤمن عليه سن الستين	2018/12/08	2018/12/09	اليوم التالي لبلوغ سن الستين

**سادساً: أمثلة علي
إيقاف صرف تعويض البطالة**

بفرض أن المؤمن عليه بالمثال رقم (13) كان قد تحقق بشأنه إحدي حالات إيقاف صرف تعويض البطالة ، يكون تاريخ إيقاف الحق في التعويض كما هو موضح بالأمثلة الآتية :

مثال رقم	أسباب إيقاف الحق في التعويض		إيقاف الحق في التعويض	
	الحالة	التاريخ	التاريخ	ملاحظات
29	عدم تردد المؤمن عليه علي مكتب العمل	خلال الاسبوع رقم 5	2018/08/30	بداية الأسبوع رقم 5
30	رفض المؤمن عليه التدريب المهني الذي يقرره مكتب العمل	2018/09/17	2018/09/13	بداية الأسبوع رقم 7
31	تجنيد المؤمن عليه	2018/10/20	2018/10/18	بداية الأسبوع رقم 12
32	اشتغال المؤمن عليه لدي الغير بأجر يقل عن قيمة التعويض	2018/11/22	2018/11/22	تاريخ الإشتغال (يستحق الفرق بين الأجر وقيمة التعويض) للمدة المتبقية من مدة إستحقاق التعويض
33	إستحقاق المؤمن عليه معاشاً عن نفسه أو عن غيره يقل عن قيمة التعويض	2018/12/01	2018/12/01	تاريخ إستحقاق المعاش (يستحق الفرق بين المعاش وقيمة التعويض) للمدة المتبقية من مدة إستحقاق التعويض

**سابعاً : أمثلة علي
عودة الحق في صرف تعويض البطالة**

مثال رقم	زوال سبب الايقاف		عودة الحق في صرف التعويض	
	الحالة	التاريخ	التاريخ	ملاحظات
34	في المثال رقم 29 ، عودة المؤمن عليه للتردد علي مكتب القوي العاملة	خلال الاسبوع رقم 7	2018/09/13	بداية الأسبوع رقم 7
35	في المثال رقم 30 ، قبول المؤمن عليه التدريب المهني الذي يقرره مكتب العمل	2018/11/01	2018/11/01	بداية الأسبوع رقم 14
36	في المثال رقم 31 ، إنتهاء مدة التجنيد	2019/11/30	2019/12/01	اليوم التالي لإنهاء مدة التجنيد وذلك لعدد الأسابيع المتبقية من مدة التجنيد (17 أسبوع) ويعاد تحديد الأسابيع المتبقية إعتباراً من 2019/12/01
37	في المثال رقم 32 ، إنتهاء إشتغال المؤمن عليه	2019/01/25	2019/01/26	اليوم التالي لإنهاء مدة الإشتغال وذلك للمدة المتبقية من مدة إستحقاق التعويض

**ثامناً: أمثلة علي
حالات النزاع علي سبب إنتهاء الخدمة**

مثال رقم (38) :

بفرض ان سبب إنتهاء خدمة المؤمن عليه بالمثال رقم (13) كان محل نزاع بين المؤمن عليه وصاحب العمل ، يراعي الآتي :

- 1 -يتم صرف التعويض بنسبة 30% لمدة أسبوعين .
 - 2 -في حالة ماإذا رأي مكتب علاقات العمل أحقية المؤمن عليه في صرف تعويض البطالة ، يتم الآتي :
أ- صرف فرق التعويض عن الأسبوعين (30% الباقية) .
ب - صرف التعويض كاملاً عن باقي الأسابيع .
 - 3 -في حالة ماإذا رأي مكتب علاقات العمل عدم أحقية المؤمن عليه في صرف تعويض البطالة ، يتم الآتي :
أ- يوقف صرف التعويض .
ب- يكون للصندوق المختص إسترداد مادفع للمؤمن عليه خلال الأسبوعين (بنسبة 30%) .
- ملاحظة :**
يراعي في تحديد أسابيع إستحقاق التعويض بشكل عام ماسبق إيضاحه بالأمثلة السابقة .

المرفقات

مرفق رقم (1)

نموذج رقم (133) قرار وزاري رقم (554)

الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي

صندوق العاملين ب.....

رقم مسلسل:.....

طلب صرف تعويض بطالة

لصرف تعويض البطالة

للكوى من عدم إستلام الإستمارة رقم (6)

إسم العامل :..... الرقم التأميني

--	--	--	--	--	--	--	--

محل الإقامة:.....

إسم المنشأة:.....

رقم المنشأة:

--	--	--	--	--	--	--	--

عنوان المنشأة:.....

تاريخ إنتهاء الخدمة: / / 20 سبب إنتهاء الخدمة:.....

رقم وتاريخ إصدار شهادة القيد إن وجدت (.....) / / 20

توقيع المؤمن عليه

تحريرا في : / / 20

مرفق رقم (2)

يتم تصوير النموذج المرفق
بطاقة صرف تعويض بطالة
الصفحات من 1 الي 7

الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي
صندوق التأمين الإجتماعي بـ
منطقة / مكتب:

بطاقة
صـرف تعويض بطالة
طبقا للقانون رقم 79 لسنة 1975

قرار الربط

تاريخ بدء اشتراكه في تأمين البطالة:

تاريخ إنهاء الخدمة:

سبب إنهاء الخدمة:

الأجر الأساسي الأخير: فقط وقدره

الأجر المتغير الأخير: فقط وقدره

تاريخ بدء استحقاق التعويض:

قيمة التعويض الشهري:

أساسي:

متغير:

تاريخ إنتهاء إستحقاق التعويض:

20 / / مدير المنطقة / المكتب

قرار الإيقاف

تاريخ الإيقاف: / /

سبب الإيقاف:

/ / مدير المنطقة / المكتب

بطاقة صرف رقم

مكتب الصرف التاريخ / / 20

الرقم التأميني:

--	--

 /

--	--	--	--

 /

--	--	--

الرقم القومي:

الإسم:

المهنة:

العنوان:

مكتب القوى العاملة المختص:

رقم شهادة القيد بمكتب القوى العاملة:

تاريخ شهادة القيد بمكتب القوى العاملة:

تاريخ تسليم البطاقة: / /

صورة قرار الربط

الرقم التأميني: /

إسم العامل:

تاريخ بدء اشتراكه في تأمين البطالة:

تاريخ بدء تعطل العامل:

سبب التعطل:

الأجر الشهري الأخير: فقط وقدره

تاريخ بدء استحقاق التعويض:

قيمة التعويض الشهري:

تاريخ انتهاء استحقاق التعويض:

مدير مكتب الإصدار / /

.....

صورة قرار الإيقاف

تاريخ الإيقاف: / /

سبب الإيقاف:

مدير مكتب الإصدار / /

.....

<u>المدة الثانية</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الأولى</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب
<u>المدة الرابعة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الثالثة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب

<u>المدة العاشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة التاسعة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب
<u>المدة الثانية عشر</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الحادية عشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب

<u>المدة السادسة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الخامسة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب
<u>المدة الثامنة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة السابعة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب

<u>المدة الثامنة عشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة السابعة عشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الرابعة عشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الثالثة عشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب
<u>المدة العشرون</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة التاسعة عشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة السادسة عشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الخامسة عشرة</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب

<u>المدة السادسة والعشرين</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الخامسة والعشرين</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الثانية والعشرين</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الحادية والعشرين</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب
<u>المدة الثامنة والعشرين</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة السابعة والعشرين</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الرابعة والعشرين</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب	<u>المدة الثالثة والعشرين</u> تردد العامل على المكتب من / / إلى / / وما زال متعطلا . مدير مكتب القوى العاملة ختم المكتب