

الفصل الثالث

مفهوم وتعويضات

خطر التعطل

المبحث الأول: مفهوم البطالة التأمينية

المبحث الثاني: تعويض خسارة التعطل

المبحث الأول مفهوم البطالة التأمينية

تأمين البطالة عبارة عن برنامج للتأمين الاجتماعي يعد لتعويض العمال عن جزء من أجرهم المفقود نتيجة للتعطّل الإجباري حيث تؤدي تعويضات أسبوعية كحق للعمال وذلك وفقا لجداول أو معدلات مقررّة بالقانون، ويرتبط الحق في التعويضات وقيمتها بالاشتراكات التي سبق للعمال أدائها أو أديت عنه.

وفضلا عن الهدف السابق فإن تأمين البطالة يساهم في تلطيف حدة الركود الاقتصادي Economic Slumps من خلال زيادة القدرة الاستهلاكية وبالتالي فإنه يعتبر عاملا هاما لتحقيق التوازن الاقتصادي بشكل تلقائي Automatic economic stabilizer.

ومن ناحية ثالثة فإن تأمين البطالة من العوامل التي تحافظ على مهارات العمال وتوفر فرص التدريب لهم بالتقليل من الدافع لقبول أعمال ذات مستوى أقل من قدراتهم وصلاحياتهم تحت ضغط الحاجة.

وأخيرا فإن نظام تأمين البطالة يمكن أن يكون وسيلة مؤثرة لتقليل معدلات التعطل من خلال ربط اشتراكاته التي يتحملها أصحاب الأعمال بما يتخذونه من وسائل لاستقرار العمالة لديهم.

وبوجه عام فقد كان التعطل آخر خطر إقتصادي يواجه العمال وتتم مواجهته بالتأمين الإجتماعي وبدأت برامجه قومية المجال باعانات من الدولة توفرها للنظم الإختيارية في كل من فرنسا (١٩٠٥) والنرويج (١٩٠٦)، والدانمارك (١٩٠٧) ثم صدر أول تشريع قومي إجباري في بريطانيا (١٩١١) ثم في إيطاليا (١٩١٩) ثم ألمانيا (١٩٢٧) ثم في الولايات المتحدة (مع صدور قانون الضمان الإجتماعي في سنة ١٩٣٥) ثم اليابان (سنة ١٩٤٧) وكندا (سنة ١٩٥٥) ومصر (١٩٦٤).

ويمكن إرجاع التأخير في نشأة وتطور تأمين البطالة الى إختلاف وجهات النظر حول الهدف منه وكيفية إدارته وآثاره خاصة وأن كلا من التعطل الفردي والتعطل على المستوى القومي من الأمور التي ترتبط بمؤثرات متنوعة يصعب قياسها والتحكم فيها سواء على مستوى العمال

أنفسهم أو على مستوى أصحاب الأعمال بل أيضا على مستوى السياسات الحكومية، كما أن لتعويضات التعطل أثرها على مستويات الأجور وعلى الدافع على العمل وسيولته وذلك فضلا عن صعوبة التحقق من الرغبة فى العمل ورفض قبول العمل المناسب، وهكذا نظر الى البطالة باعتبارها خطر غير ملائم لمشروعات التأمين الخاصة ولم تفكر فيه أى شركة تأمين.

ومن ناحية أخرى إرتبطت نشأة نظام التأمين ضد البطالة بنظرية الدورات الاقتصادية التى تفترض فترات من الرواج تعقبها فترات من الكساد، ومن هنا فقد كان ينظر الى تأمين البطالة باعتباره وسيلة أساسية للتغلب على الدورات الاقتصادية.

ومع ذلك فقد إنتشر تأمين البطالة فى العديد من الدول وإستمر منذ عشرات السنوات حيث إستقر مفهومه على الاهتمام بالبطالة المؤقتة دون البطالة العامة طويلة الأمد التى عهد بها الى نظم المساعدات والتشغيل، وقد أدى ذلك فضلا عن الشروط التقليدية للمدة المؤهلة لاستحقاق التعويضات والحد الأقصى لفترة الاستحقاق ذاتها الى إدارة التأمين باعتباره من التأمينات المؤقتة.

أما ما يقال من أن خطر التعطل من الأخطار غير القابلة للتأمين فانه من الأمور غير المفهومة لنا فهناك كثيرا من الأخطار المماثلة التى إهتم بها التأمين وكما أن الأوبئة لم تعد تراعى عند تقدير نفقات التأمين الصحى، باعتبار أن سلطات الصحة العامة تعمل دون انتشارها، فإن الأمر ذاته بالنسبة للبطالة العامة.

ومن ناحية أخرى فانه رغم صعوبة التنبأ بمعدلات التعطل إلا أن الخبرة أوضحت أن خطر التعطل لايتحقق بمعدل واحد لقطاعات العاملين وإنما يتفاوت بين قطاعات العمل المختلفة.

هذا ووفقا للنظام المصرى للتأمين الإجتماعى للعاملين فان تأمين البطالة يسرى فى شأن كافة العاملين الخاضعين للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فيما عدا العاملين بالقطاع الحكومى وأفراد أسرة صاحب العمل فى المنشآت الفردية وخدم المنزل ومن فى حكمهم.

المفهوم التأمينى للبطالة وتعويضات التأمين للعامل المتعطل وفقا لهذا المفهوم.

يقصد بالبطالة التى نهتم بها تأمينيا البطالة الاجبارية التى يتعرض لها العامل الذى يمتنع العمل بصورة منتظمة بحيث يعتبر الأجر هو مورد رزقه الوحيد أو الرئيسى رغما عن إرادته ودون أن يكون مسئولا عنها ورغم قدرته على العمل ورغبته وسعيه الجاد فى الحصول عليه.

ويستفاد هذا المفهوم التأمينى للبطالة من خلال دراستنا لمجال تطبيق التأمين وشروط استحقاق التعويضات وهذه تتحدد فى النظام المصرى كما يلى:

أولاً: يسرى تأمين البطالة فى مصر فى شأن كافة العاملين فيما عدا الفئات الآتية:

١ - العاملون بالجهاز الإدارى للدولة وبالهيئات العامة وذلك باعتبارهم غير معرضين لخطر التعطل الاجبارى، اذ يعملون بجهات حكومية تتميز بالاستقرار ولا يمكن، وهى المسئولة أساسا عن تطبيق تشريعات العمل والعاملين، أن تعرض عمالها للتعطل دون قيام سبب من جانبهم.

٢ - أفراد أسرة صاحب العمل فى المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية وكذلك الشركاء الذين يعملون بأجر فى شركاتهم وذلك لتعذر التحقق من التعطل الاجبارى فى هذه الحالات نظرا لصلة الدم أو رابطة الشركة فى شركات الأشخاص.

٣ - العاملون الذين يبلغون سن الستين باعتباره السن المعاشى بوجه عام والذي يفترض معه عدم القدرة على أداء العمل وتزايد حالات المرضى والتعطل.

٤ - عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ بافتراض عدم انتظام عملاتهم وتزايد معدلات تعطلهم.

ثانياً: يشترط لاستحقاق تعويض البطالة ما يأتى:

١ - ألا يكون المؤمن عليه قد استقال من الخدمة وبالتالي فان تعطله غير ارادى.

- ٢ - ألا تكون قد إنتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائى فى جنايه أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وهنا فان العامل يكون مسئولا عن تعطله.
- ٣- أن يكون المؤمن عليه مشتركا فى التأمين لمدة ستة أشهر على الأقل منها الثلاثة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة، وذلك حتى يمكن إفتراض إمتهان المؤمن عليه للعمل بصفة أساسية.
- ٤ - أن يكون المؤمن عليه قادرا على العمل وراغبا فيه.
- ٥ - أن يكون المؤمن عليه قد قيد إسمه فى سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص، وذلك يعد قرينة على رغبته فى العمل.
- ٦ - أن يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة المسجل فيه إسمه فى المواعيد التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة، والهدف من ذلك التأكد من سعى المؤمن عليه بالحصول على عمل بشكل جديد.

المبحث الثانى تعويضات خسارة التعطل

يشترط لإستحقاق تعويض البطالة ما يأتى: (مادة ٩٢)

- ١- ألا يكون المؤمن عليه قد إستقال من الخدمة.
- ٢- ألا تكون قد إنتهت خدمة المؤمن عليه نتيجة لحكم نهائى فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك مع مراعاة حكم المادة (٩٥) (١).
- ٣ - أن يكون المؤمن عليه مشتركاً فى هذا التأمين لمدة ستة أشهر على الأقل منها الثلاثة أشهر السابقة على كل تعطل متصلة.
- ٤- أن يكون المؤمن عليه قادراً على العمل وراغباً فيه.
- ٥- أن يكون المؤمن عليه قد قيد إسمه فى سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة المختص.
- ٦- أن يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة المسجل فيه إسمه فى المواعيد التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة (٢).

يستحق تعويض البطالة إبتداء من اليوم الثامن لتاريخ إنتهاء الخدمة أو عقد العمل بحسب الأحوال.

ويستمر صرف التعويض إلى اليوم السابق لتاريخ التحاق المؤمن عليه بعمل أو لمدة ١٦ أسبوعاً أيهما أسبق، وتمتد هذه المدة إلى ٢٨ أسبوعاً إذا كانت مدة الإشتراك فى هذا التأمين تجاوز ٢٤ شهراً.

كما يصرف التعويض خلال فترة التدريب المهنى التى يقررها مكتب القوى العاملة. (مادة ٩٣)

يقدر تعويض البطالة بنسبة ٦٠% من الأجر الأخير للمؤمن عليه،
(مادة ٩٤)

(١) بند معدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ إعتباراً من ١/٩/١٩٧٥.

(٢) راجع م ١٥ من قرار وزير العمل ٧٧ لسنة ١٩٦٥.

إستثناء من حكم المادة (٩٤) يستحق تعويض البطالة بنسبة ٣٠% من الأجر الأخير الذى سددت على أساسه الإشتراكات إذا إنتهت خدمة المؤمن عليه لأحد الأسباب الآتية: (مادة ٩٥)

١- إنتحاله شخصية غير صحيحة أو تقديمه شهادات أو أوراق مزورة.

٢- إذا كان المؤمن عليه معينا تحت الإختبار.

٣- إرتكابه خطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل، أبلغ عنه صاحب العمل الجهات المختصة خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٤- عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين أو المنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة فى مكان ظاهر.

٥- غيابه دون سبب أكثر من المدة التى تنص عليها قوانين ولوائح التوظيف أو العمل بحسب الأحوال.

٦- عدم قيامه بتأدية التزامات العمل الجهرية.

٧- إفشائه الأسرار الخاصة بالعمل.

٨- وجوده أثناء العمل فى حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٩- إعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسئول، وكذلك إعتدائه إعتداء جسيما على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

يسقط الحق فى صرف تعويض البطالة فى الحالات الآتية: (مادة ٩٦)

١- إذا رفض المؤمن عليه الإلتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسبا له ويعتبر العمل مناسبا إذا توافرات فيه الشروط الآتية:

(أ) أن يكون أجره يعادل على الأقل ٧٥% من الأجر الذى يؤدي على أساسه تعويض البطالة.

(ب) أن يكون العمل متفقا مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية.

(ج) أن يكون العمل المرشح له فى دائرة المحافظة التى كان يعمل بها وقت تعطله.

٢- إذا ثبت إشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.

٣- إذا ثبت إشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوى قيمة التعويض أو يزيد عليه.

- ٤- إذا إستحق المؤمن عليه معاشا يساوى قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه ذلك مع عدم الإخلال بحكم البند (٢) من المادة (٧١) (١).
- ٥- إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائيا.
- ٦- إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين.

يوقف صرف تعويض البطالة فى الحالات الآتية: (مادة ٩٧)

- ١- إذا لم يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة الذي قيد اسمه فيه متعطلا فى المواعيد المحددة ما لم يكن ذلك لأسباب مقبولة.
- ٢- إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذي يقرره مكتب القوى العاملة المختص.
- ويعود الحق فى صرف التعويض فى الحالتين السابقتين بزوال سبب الإيقاف وذلك للمدة الباقية من مدة الإستحقاق.
- ٣- إذا جند المؤمن عليه ويعود اليه الحق فى صرف التعويض بإنهاء مدة التجنيد، ولا تحسب هذه المدة ضمن مدة إستحقاق التعويض.
- ٤- إذا اشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة.
- ٥- إذا إستحق المؤمن عليه المتعطل معاشا يقل عن قيمة تعويض البطالة.
- ويصرف فى الحالتين المنصوص عليهما فى البندين (٤ و ٥) ما يعادل الفرق بين قيمة تعويض البطالة المستحق والأجر أو المعاش وذلك للمدة الباقية من مدة الإستحقاق.

إذا قام نزاع على سبب إنتهاء الخدمة يصرف تعويض البطالة بنسبة ٣٠% من الأجر الأخير لمدة أسبوعين يبدى خلالها مكتب علاقات العمل المختص رأيه فى النزاع وفقا للإجراءات التى يبينها قرار من وزير التأمينات بالإتفاق مع وزير القوى العاملة (٢). (مادة ٩٨)

ويصرف التعويض فى ضوء النتيجة التى ينتهى اليها المكتب المذكور من ظاهر الأوراق، متى توافرت باقى الشروط المنصوص عليها فى هذا الباب.

(١) بند معدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ إعتبارا من ١/٩/١٩٧٥.

(٢) قرار وزير التأمينات رقم ٦٩ لسنة ١٩٧٦ الصادر فى ١٩/٢/١٩٧٦.

هذا وقد صدر بالأحكام الخاصة بالتأمين ضد البطالة قرار وزير التأمينات رقم ٣١١ لسنة ١٩٧٦ مقررًا ما يلي:

أولاً: فى إجراءات الإخطار عن إنتهاء خدمة العامل وطلب تعويض البطالة

١- على صاحب العمل أن يرسل إلى مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية الواقع فى دائرته محل العمل الإستمارة رقم (٦) الخاصة بالإخطار بإنهاء الخدمة مستوفاة وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إنتهاء خدمة المؤمن عليه مبينا بها سبب إنتهاء الخدمة مفصلا وعلى صاحب العمل عند وجود نزاع على سبب إنتهاء الخدمة أن يبين نوع النزاع بكل دقة.

٢- على المؤمن عليه أن يتقدم بصورة الإستمارة رقم (٦) خلال الأسبوع الأول لتعطله إلى مكتب القوى العاملة المختص لقيد إسمه فى سجل المتعطلين والحصول على شهادة قيد طبقا لأحكام قانون العمل.

وعلى المؤمن عليه أن يقدم فى ميعاد أقصاه نهاية الأسبوع الثانى لتعطله إلى مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية الواقع فى دائرته محل إقامته أو المكتب الواقع فى دائرته محل العمل صورة الإستمارة (٦) مرافقا لها شهادة القيد المشار إليها فى الفقرة السابقة.

وعلى المكتب المذكور أن يثبت تقدم العامل لصرف تعويض البطالة على الإستمارة رقم (١٠٣).

وترسل هذه الإستمارة إلى المكتب الواقع فى دائرته محل العمل فى موعد لا يجاوز اليوم التالى إذا كان المؤمن عليه قد تقدم إلى المكتب الواقع فى دائرته محل إقامته لصرف تعويض البطالة.

ثانياً: فى إجراءات صرف تعويض البطالة

١- على مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية الواقع فى دائرته محل عمل المؤمن عليه فور إثبات طلب صرف تعويض البطالة

على الإستمارة رقم (١٠٣) أو تلقيه هذه الإستمارة من مكتب الهيئة الواقع فى دائرته محل الإقامة إتخاذ إجراءات فحص الطلب وتحرير بطاقة صرف التعويض فى حالة إستحقاقه وتسليمها للمؤمن عليه وعلى المكتب المذكور إحالة ملف المؤمن عليه الذى تقرر له تعويض البطالة مرافقا له بطاقة الصرف إلى المكتب الواقع فى دائرته محل إقامة المؤمن عليه إذا كان قد تقدم لهذا المكتب لصرف التعويض ليتولى تسليمه هذه البطاقة.

وفى جميع الأحوال يتم تسليم المؤمن عليه بطاقة الصرف قبل موعد صرف الدفعة الأولى من التعويض.

وعلى مكتب الهيئة المذكور الواقع فى دائرته محل العمل إخطار المؤمن عليه بكتاب موسى عليه مع علم الوصول فى حالة رفض طلب التعويض مع بيان أسباب الرفض.

٢- على المؤمن عليه الذى تقرر له صرف تعويض البطالة أن يتردد على مكتب القوى العاملة المسجل فيه المواعيد التى تحدد بقرار من وزير القوى العاملة.

ويصرف تعويض البطالة مرة كل أسبوع بعد التثبت من تردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة المسجل فيه خلال المدة التى يستحق عنها التعويض.

ويتولى الموظف المختص إثبات تواريخ تردد المؤمن عليه على هذا المكتب وإستمرار تعطله وذلك بالتوقيع فى الخانة المخصصة لذلك فى بطاقة الصرف وختمها بختم المكتب المذكور.

٣- يجوز التجاوز عن تأخير المؤمن عليه فى قيد إسمه فى سجل المتعطلين بمكتب القوى العاملة أو فى تقديم طلب صرف التعويض فى المواعيد المقررة وكذا التجاوز عن تخلف المؤمن عليه عن التردد على المكتب المذكور فى المواعيد المحددة له إذا كان التأخير أو التخلف لعذر قهرى.

وعلى المؤمن عليه التقدم بالمستندات المؤيدة لقيام سبب التأخير أو التخلف عند تقديم طلب الصرف أو التردد على مكتب القوى العاملة.

ولمدير المكتب المختص تقدير سبب التأخير فى القيد فى سجل المتعطلين أو التقديم لصرف التعويض أو التخلف عن التردد على مكتب القوى العاملة للمرة الأولى، ويختص مكتب القوى العاملة بتقدير سبب

التخلف عن التردد في المرات التي تليها وعلى هذا المكتب إخطار مكتب الهيئة المشار اليه بالنتيجة التي إنتهى اليها.

٤- يصرف تعويض البطالة للمؤمن عليه شخصيا بعد التوقيع على إذن الصرف فإذا تعذر عليه الانتقال إلى كتب الهيئة المختص لصرف التعويض وثبت مرضه أو قيام عذر قهري يمنعه من ذلك جاز له أن يوكل عنه شخصا غيره في صرف التعويض بموجب توكيل مصدق عليه إداريا.

٥- على المؤمن عليه المتعطل إذا إستحق معاشا أو إلتحق بأى عمل أو زاول أى نشاط أو مهنة أو حرفة لحسابه الخاص أو بالإشتراك مع الغير ولو كان هذا العمل لا يسرى عليه قانون التأمين الإجتماعى أو قانون التأمين على أصحاب الأعمال أن يبلغ كلا من مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية المختص وكتب القوى العاملة المختص بذلك وعن تاريخ إستحقاقه للمعاش أو مباشرته هذا العمل أو المهنة وإسم صاحب العمل وعنوانه.

وعلى المؤمن عليه فى هذه الحالة أن يمتنع عن إستلام تعويض البطالة الذى تقرر صرفه اليه مع مراعاة حالات وقف صرف تعويض البطالة المنصوص عليها بالقانون (١) وذلك كله دون الإخلال بحق الهيئة التأمينية فى إسترداد ما صرف اليه من مبالغ دون وجه حق إذا ما إستمر فى صرف التعويض بعد إستحقاقه المعاش أو التحاقه بالعمل أو إشتغاله لحسابه الخاص وإتخاذ إجراءات مساءلته جنائيا إذا كان هناك وجه لذلك.

٦- فى الأحوال التى يسقط الحق فيها فى صرف تعويض البطالة إذا رفض المؤمن عليه الإلتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص

-
- (١) وفقا للمادة ٩٧ من قانون التأمين الإجتماعى يوقف صرف تعويض البطالة فى الحالات الآتية:
- ١- إذا لم يتردد المؤمن عليه على مكتب القوى العاملة الذى قيد إسمه فيه متعتلا فى المواعيد المحددة ما لم يكن ذلك لأسباب مقبولة.
 - ٢- إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذى يقرره مكتب القوى العاملة المختص.
 - ويعود الحق فى صرف التعويض فى الحالتين السابقتين بزوال سبب الإيقاف وذلك للمدة الباقية من مدة الإستحقاق.
 - ٣- إذا جند المؤمن عليه ويعود اليه الحق فى صرف التعويض بإنتهاء مدة التجنيد، ولا تحسب هذه المدة ضمن مدة إستحقاق التعويض.
 - ٤- إذا إشتغل المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يقل عن قيمة تعويض البطالة.
 - ٥- إذا إستحق المؤمن عليه المتعطل معاشا يقل عن قيمة تعويض البطالة.

مناسبا له وتلك التى يوقف فيها صرف تعويض البطالة إذا رفض المؤمن عليه التدريب الذى يقرره له هذا المكتب، يتم سقوط الحق فى التعويض أو وقفه بناء على الإخطار الذى يرد إلى مكتب الهيئة المختص من كتب القوى العاملة المشار اليه.

٧- على مكتب الهيئة الذى تقدم اليه المؤمن عليه لصرف تعويض البطالة سحب بطاقة صرف التعويض المسلمة له فى الحالات الآتية:

- ١- عند إنتهاء الفترة المستحق خلالها تعويض البطالة.
- ٢- عند وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه الكامل المستديم.
- ٣- عند توافر أى من الحالات الآتية التى يسقط فيها الحق فى تعويض البطالة (م ٩٦ من القانون):
 - ١- إذا رفض المؤمن عليه الإلتحاق بعمل يراه مكتب القوى العاملة المختص مناسبا له ويعتبر العمل مناسبا إذا توافرات فيه الشروط الآتية:
 - (أ) أن يكون أجره يعادل على الأقل ٧٥% من الأجر الذى يؤدي على أساسه تعويض البطالة.
 - (ب) أن يكون العمل متفقا مع مؤهلات المؤمن عليه وخبرته وقدراته المهنية والبدنية.
 - (ج) أن يكون العمل المرشح له فى دائرة المحافظة التى كان يعمل بها وقت تعطله.
 - ٢- إذا ثبت إشتغال المؤمن عليه لحسابه الخاص.
 - ٣- إذا ثبت إشتغال المؤمن عليه لحساب الغير بأجر يساوى قيمة التعويض أو يزيد عليه.
 - ٤- إذا إستحق المؤمن عليه معاشا يساوى قيمة تعويض البطالة أو يزيد عليه ذلك مع عدم الإخلال بحكم البند (٢) من المادة (٧١) (١).
 - ٥- إذا هاجر المؤمن عليه أو غادر البلاد نهائيا.
 - ٦- إذا بلغ المؤمن عليه سن الستين.

٨- على مكتب الهيئة العامة للتأمينات الإجتماعية إخطار مكاتب القوى العاملة المختصة بأسماء المؤمن عليهم الذين تقرر صرف تعويض البطالة لهم ومهنتهم ومحال إقامتهم وأسماء من تقرر وقف صرف تعويض البطالة لهم وسببه.