

## بررسی سیاست‌های حمایت از بیکاران در ایران با استفاده از روش‌های دلفی فازی و تحلیل سلسله مراتبی فازی

آزاده داودی

دانشجوی دکتری علوم اقتصادی پردیس بین الملل دانشگاه فردوسی مشهد

Az.davodi@gmail.com

محمود هوشمند

استاد اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد

hoshmand @ um. ac. ir

سعید ملک الساداتی

استادیار اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)

msadati@um.ac.ir

سیاست‌های حمایت از بیکاران از جمله سیاست‌های مهم بازار کار و نظام تأمین اجتماعی قلمداد می‌شود. از آنجایی که این سیاست‌ها ابعاد گوناگون دارد، نیازمند بهره‌گیری از خرد جمعی صاحب‌نظران و خبرگان است. همچنین با توجه به آنکه خبرگان با توجه به ذهنیت خود برداشت‌های متفاوتی از سیاست‌ها و میزان تأثیرگذاری آنها دارند، در این مقاله از روش دلفی برای تصمیم‌گیری گروهی و از نظریه فازی برای مدل‌سازی متغیرهای زبانی در نظرات متخصصان استفاده شده است و بر اساس آن طی سه مرحله دلفی فازی، مهمترین چالش‌ها و رویکردهای مناسب در خصوص سیاست‌های حمایت از بیکاران احصا گردیده و مطابق روش تحلیل سلسله مراتبی اولویت بندی شده است. طبق نظر خبرگان مهمترین سیاست‌های اولویت‌دار در زمینه شرایط احراز و پوشش حمایت از بیکاران، پرداخت مقرری مشروط بر مراجعه مقرری بگیران به مراکز کاربایی و آموزشی، بازنگری قانون بیمه بیکاری، ایجاد ساز و کار الکترونیکی و غیرالکترونیکی برای رصد بیکاران و تشخیص تخلف، تدوین برنامه اشتغال برای تازه واردین به بازار کار، تعریف حق اشتغال و اصلاح دوگانگی موجود بین دو سازمان مجری بیان گردیده است. در زمینه میزان تعیین مقرری رویکردهای تعیین نزولی مبلغ مقرری و کاهش بر اساس رد شغل‌های پیشنهادی، تعیین مقرری بر اساس مبانی نظری جریان جستجوی کار و مزد مبنا و مستقل بودن از حقوق قبل و تعداد افراد تحت تکفل پیشنهاد شده است. این نوشتار به بررسی جزئیات این موضوع پرداخته است.

طبقه‌بندی: C44, J65, N3, J45: JEL

واژگان کلیدی: بازار کار، رفاه اجتماعی، بیمه بیکاری، منطق فازی، متغیر زبانی، دلفی فازی، تحلیل سلسله مراتبی فازی.

## ۱. مقدمه

در یک نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، مجموعه‌ای از راهبردها، برنامه‌ها و فعالیت‌های جامعه برای حفظ سطح درآمد فرد یا خانواده مورد توجه قرار می‌گیرد و فرد و خانواده در برابر معضلات اقتصادی و اجتماعی ناشی از قطع یا کاهش درآمد تضمین می‌شوند. همچنین از طرفی تلاش به‌منظور حمایت مؤثر از نیروی کار، از ویژگی‌های اقتصادهای مدرن محسوب می‌شود (آزادی، ۱۳۹۱). یکی از سیاست‌های مهم در این حوزه سیاست‌های حمایت از بیکاران است که در دو دسته سیاست‌های فعال بازار کار و سیاست‌های حمایتی گنجانده می‌شوند. سیاست‌های فعال بازار کار، سیاست‌هایی هستند که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به بهبود و کارکرد بازار کار منجر می‌شوند و هدف از اتخاذ آن‌ها کاهش نرخ بیکاری با ایجاد تعادل در بازار کار از طریق اصلاح سازوکارهای جستجوی شغل، آموزش بیکاران و ... است و سیاست‌های حمایتی بازار کار سیاست‌هایی هستند که مستقیماً برای بهبود زندگی بیکاران در قالب حمایت‌های مالی در نظر گرفته می‌شوند (باگلین و رمیلون، ۲۰۱۴). به‌طور کلی هدف از این سیاست‌ها ایجاد امنیت اشتغال و جبران خسارات ناشی از بیکاری است که با توجه به ابعاد مختلفی که این سیاست‌ها در بر دارند می‌بایست در راستای اتخاذ تصمیمات درست بر اساس مولفه‌هایی مانند الگوی جستجوی شغل، دستمزد مینا، میزان کاهش مصرف به دلیل بیکاری، ارزش فراغت، کشش میزان و مدت مقرری بر مدت بیکاری و ... در شرایط مختلف اقتصادی مورد ارزیابی قرار گیرند (ودوپوک، ۲۰۱۵).

در نتیجه با توجه به اهمیت حمایت از بیکاران در بازار کار و افزایش رفاه در جامعه، قوانین مرتبط با بیمه بیکاری در کشورهای مختلف با توجه به شرایط اقتصادی بسته به شرایط و مقتضیات اقتصادی و اجتماعی کشور همواره مورد بازبینی و اصلاح قرار می‌گیرد (حتی در کشورهایی که از ثبات نسبتاً بالای اقتصادی، سیاسی و ... برخوردار بوده‌اند). (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۲).

1. Baguelin and Remillon
2. Vodopivec

اهمیت تعیین بیمه بیکاری بهینه در سیکل‌های مختلف تجاری با توجه به اثرات متقابل بیمه بیکاری و بازار کار دو چندان است. (لان‌دیس<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)

در اصل ۴۳ و ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران یکی از وظایف مهم دولت ایجاد رفاه اجتماعی بیان شده و بر لزوم جبران زیان بیکاری از سوی دولت اشاره گردیده است، که در راستای اجرای این امر، بیمه بیکاری به عنوان یک بیمه اجتماعی نقش پررنگی دارد. همچنین در سایر اسناد مانند سند چشم انداز جامعه ایرانی در افق ۱۴۰۴، ماده (۱۳) سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه (۸۸-۱۳۸۴)، ماده (۹۶) قانون برنامه چهارم توسعه (۸۸-۱۳۸۴)، سند فرابخشی توسعه اشتغال و کاهش بیکاری (۱۳۸۴)، سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه اشتغال (۱۳۹۰)، ماده (۷۶) قانون برنامه پنجم توسعه (۹۴-۱۳۹۰) و ماده (۹۲) برنامه ششم توسعه (۱۴۰۰-۱۳۹۶) مبحث حمایت از بیکاران آمده است. در ایران اولین قانون بیمه بیکاری از سال ۱۳۶۹ تدوین و اجرا شده که عملکرد آن نشان می‌دهد صندوق بیمه بیکاری حدود ۷ درصد از بیکاران را تحت پوشش قرار می‌دهد و مشکلات عدم تعادل منابع و مصارف در صندوق بیمه بیکاری وجود دارد. بنابراین علی‌رغم تاکید صریح حمایت از نیروی کار در زمان بیکاری در اسناد بالادستی و چالش‌های عملکردی صندوق بیمه بیکاری، اولین و آخرین قانون اجرایی مرتبط مربوط به سال ۱۳۶۹ می‌باشد. از این رو اصلاح قانون بیمه بیکاری با هدف پوشش فراگیر و با حفظ انگیزه کار با توجه به سیکل‌های کسب و کار و نیز آموزش به افراد بیکار متناسب با نیازهای بازار جهت توانمندسازی نیروی کار برای احراز مشاغل، می‌تواند اتفاق مثبتی در جهت ایجاد عدالت در کشور محسوب شود (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵).

در مجموع در راستای بیان مساله می‌توان بیان داشت، هدف اصلی این تحقیق بررسی ساختار حمایت از بیکاران از طریق تعیین مهمترین چالش‌ها و ارائه رویکردهای مناسب در ابعاد مختلف به شرح موارد ذیل می‌باشد:

---

1. Landais, Michailat, and Saez

- تعیین چالش‌ها و محدودیت‌ها و رویکردهای مناسب حمایت از بیکاران در خصوص شرایط احراز حمایت‌ها و افراد تحت پوشش از جمعیت بیکار
  - تعیین چالش‌ها و محدودیت‌ها و رویکردهای مناسب در خصوص میزان مقرری بیمه بیکاری.
  - تعیین چالش‌ها و محدودیت‌ها و رویکردهای مناسب در خصوص مدت مقرری بیمه بیکاری.
  - تعیین چالش‌ها و محدودیت‌ها و رویکردهای مناسب در خصوص منابع و مصارف صندوق بیمه بیکاری.
- نتایج حاصل از این تحقیق می‌تواند شواهد علمی لازم جهت تصمیم‌سازی در حوزه سیاست‌های فعال و حمایتی بازار کار برای بیکاران را فراهم آورد.

## ۲. سیاست‌های حمایت از بیکاران در جهان

بیکاری یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد مخاطرات اقتصادی و اجتماعی در تمامی جوامع اعم از پیشرفته، در حال توسعه و نیز عقب‌مانده بر شمرده می‌شود (ورومن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). از این رو سیاست‌های حمایت از بیکاران در قالب تعریف نظام رفاه و تأمین اجتماعی برای افرادی که به دلایل غیر ارادی بیکار شده‌اند و یافتن شغل (از طریق آموزش شخص بیکار و ایجاد مراکز کاربایی) جز سیاست‌های اصلی دولت‌ها بوده است (کلارک، ۱۳۸۹). برخی از صاحب‌نظران حق برخورداری از تأمین اجتماعی را ناشی از اشتغال می‌دانند و برخی دیگر، تأمین اجتماعی را در زمره حقوق طبیعی قلمداد می‌نمایند (بانک جهانی، ۲۰۰۴). راهبردهای نظام تأمین اجتماعی در جهت مقابله با خطر بیکاری غیر عمدی، راهکارهای بیمه‌ای و حمایتی می‌باشد. راهکار بیمه‌ای مخصوص کسانی است که شاغل بوده و حق بیمه لازم را پرداخته‌اند و منابع آن توسط کارگر و کارفرما تأمین می‌شود. راهکار حمایتی به منظور کمک به اشخاصی است که از شمول نظام بیمه‌ای خارج هستند که منابع آن توسط دولت تأمین می‌شود. انواع بیمه‌ها به چهار دسته ذیل قابل تقسیم می‌باشد.

---

1. Vroman

۱. بیمه بیکاری اجباری: سیستم‌های بیمه بیکاری غالباً اجباری هستند. در این سیستم افراد شاغل یا کارفرمایان آن‌ها درصدی از دستمزد را به‌عنوان حق بیمه بیکاری پرداخت می‌کنند.
  ۲. بیمه بیکاری اختیاری: در این سیستم بیمه بیکاری، افراد به‌صورت داوطلبانه و بر اساس ضوابط صندوق‌های بیمه خصوصی بیمه می‌شوند و نقش دولت در این نوع بیمه‌ها بیشتر ارشادی است.
  ۳. بیمه بیکاری به‌عنوان مساعدت‌های اجتماعی: طرح‌ها به حمایت‌های غیر بیمه‌ای مصطلح می‌باشند. هدف از این سیستم تأمین وضعیت معیشتی خانوارها است که توسط دولت تأمین می‌گردد (کانادا، چین، فرانسه، فنلاند، آلمان و...)
  ۴. بیمه بیکاری مقطوع: یک مبلغ مقطوع به فرد بیکار تحت عنوان غرامت جدایی از بازار کار که غالباً از سمت کارفرما تأمین می‌گردد، پرداخت می‌شود (پاکستان، هند، ترکیه، عراق و...).
- (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۴)

### ۳. سیاست‌های حمایت از بیکاران در ایران

تاریخچه بیمه بیکاری در ایران به سال ۱۳۲۵ هم‌زمان با اجرای تدریجی قانون بیمه‌های کارگری و تشکیل صندوقی به نام صندوق تعاون به‌منظور حمایت‌های بیکاری، از کارافتادگی و... باز می‌گردد. در سال ۱۳۳۱ لایحه قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران به تصویب رسید و حمایت در مقابل بیکاری یکی از اهداف صندوق مذکور شناخته شد. لیکن قانون فوق در سال ۱۳۳۴ اصلاح و حمایت بیکاری از آن حذف گردید. در سال ۱۳۵۴ که قانون تأمین اجتماعی به تصویب رسید و هم‌زمان تدوین قانون بیمه بیکاری مورد توجه قرار گرفت. در سال ۱۳۶۶ به دلیل شرایط اقتصادی کشور و رشد بیکاری ناشی از تعطیلی واحدها و مشکلات اقتصادی ناشی از جنگ و رکود، قانون بیمه بیکاری برای مدت سه سال به‌صورت آزمایشی اجرا و در سال ۱۳۶۹ به‌صورت دائمی درآمد. بنابراین به‌طور کلی می‌توان بیان داشت در نظام حقوقی کشور، حمایت از بیکاری صرفاً در قالب نظام بیمه‌ای صورت گرفته است و نظام حمایتی غیر بیمه‌ای از افراد بیکار؛ مانند آنچه در برخی کشورها برای حمایت افراد بیکار وجود دارد، در نظام حقوقی کشورمان پیش‌بینی نشده است (رشوادی و دهنوی، ۱۳۸۷).

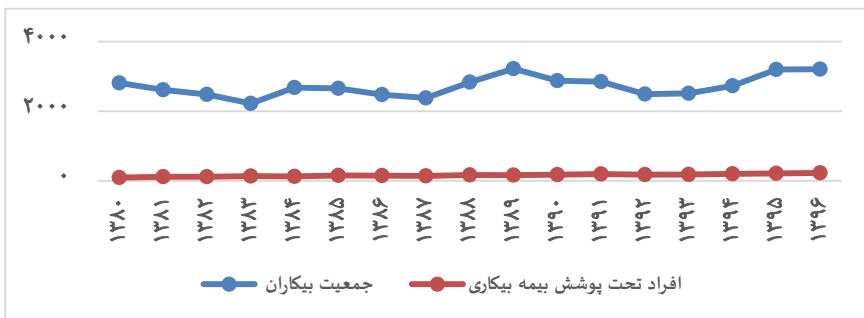
## قانون بیمه بیکاری در ایران

مؤلفه‌های قانون بیکاری در کشور به اختصار در محورهای ذیل قابل ذکر است:

- افراد تحت پوشش: کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قانون کار و کار کشاورزی هستند (به استثناء صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری، بازنشستگان و از کار افتادگان کلی و اتباع خارجی).
- شرایط احراز دریافت مقرری: فرد بایستی در هنگام وقوع بیکاری حداقل سابقه پرداخت حق بیمه به مدت ۶ ماه را داشته باشد.
- منابع صندوق: ۳ درصد از حقوق و مزایای افراد بیمه مشمول قانون کار و تأمین اجتماعی که توسط کارفرما پرداخت می‌شود.
- میزان مقرری: میزان مقرری روزانه بیمه شده بیکار معادل ۵۵٪ متوسط مزد یا حقوق یا کارمزد روزانه بیمه شده می‌باشد.
- مدت پرداخت مقرری: مجموع زمان پرداخت مقرری بر اساس ماده ۷ قانون بیمه بیکاری برای مجردین حداکثر ۳۶ ماه و برای افراد متأهل حداکثر ۵۰ ماه و بر اساس سابقه پرداخت حق بیمه متفاوت است.

## عملکرد بیمه بیکاری در ایران

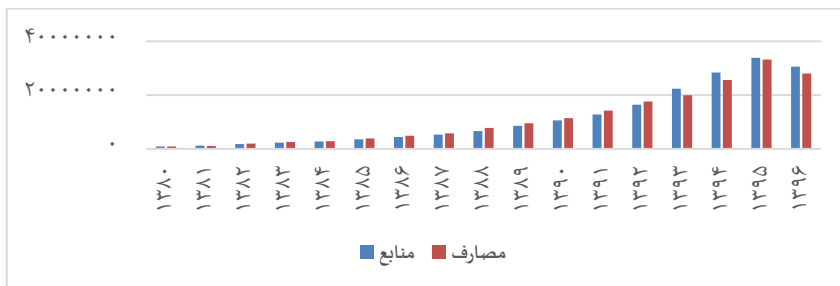
بررسی عملکرد بیمه بیکاری در ایران نشان می‌دهد، تعداد افراد تحت پوشش بیمه بیکاری در ایران در سال ۱۳۸۰ برابر ۹۳ هزار نفر بوده است (حدود ۳/۳ درصد از بیکاران کشور). تعداد افراد تحت پوشش بیمه بیکاری در سال ۱۳۹۶ برابر ۲۲۵ هزار نفر بوده است که از جمعیت بیکار ۳/۲ میلیون نفری سهم ۷ درصد از بیکاران را شامل می‌شود. (نمودار (۱))



نمودار ۱. جمعیت بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری در ایران طی دوره (۱۳۸۰-۹۶)

ماخذ: دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی و مرکز آمار ایران

در نمودار (۲) وضعیت صندوق بیمه بیکاری از لحاظ درآمد و هزینه آن طی دوره زمانی ۱۳۸۰ لغایت ۱۳۹۶ نشان داده شده است. در نمودار ذیل با عنایت به هزینه و درآمد صندوق، کسری صندوق در اغلب سال‌ها قابل رویت است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مصارف صندوق بر منابع آن از سال ۱۳۸۱ به بعد پیشی گرفته است و این روند تا سال ۱۳۹۲ ادامه دارد. نسبت هزینه به درآمد صندوق بیمه بیکاری در ۱۳۸۰ برابر ۹۵/۸ درصد بوده است که در سال ۱۳۸۸ به بیشترین مقدار و برابر ۱۱۷/۹ رسیده است و پس از آن با روند نوسانی اندک به عدد ۹۳ در سال ۱۳۹۶ کاهش یافته است. این نسبت حاکی از آن است که صندوق بیمه بیکاری همچنان در جهت ایجاد توازن بین منابع و مصارف با مشکل مواجه خواهد بود. بنابراین لازم است چالش‌های پیش روی این صندوق بررسی گردد.



نمودار ۲. منابع و مصارف صندوق بیمه بیکاری (۱۳۸۰-۹۶)

ماخذ: دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی

## ۴. مبانی نظری تحقیق

سیاست‌های حمایت از بیکاران در دو دسته سیاست‌های فعال و حمایتی بازار کار گنجانده می‌شود. سیاست‌های فعال بازار کار در جهت توانمندسازی بیکاران برای احراز موقعیت‌های شغلی می‌باشند که در این زمینه اقداماتی مانند آموزش نیروی کار، ایجاد انگیزه برای کارفرمایان بخش خصوصی در جذب نیروی کار، ایجاد اشتغال در بخش عمومی، توسعه مراکز کاریابی قابل اشاره است (کلاو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). در زمینه تأمین مالی درآمدی در دوران بیکاری (سیاست حمایتی) رویکردهایی مانند پرداخت مقرری و غرامت اخراج، حساب پس‌انداز انفرادی بیمه بیکاری، مساعدت‌های اجتماعی، برنامه اشتغال عمومی و .. سیاست قابل تقسیم‌بندی است. رویکرد این سیاست‌ها در کشورها مختلف بنا به شرایط زمینه‌ای بازار کار در ابعاد مختلف تفاوت‌های بسیار زیادی دارد (ودویوک، ۲۰۰۸).

در زمینه تعیین سیاست‌های بهینه حمایت از بیکاران که به سرعت در اقتصادهای توسعه یافته رشد یافت، مطالعات گوناگونی در زمینه ارزیابی هزینه-فایده این سیاست‌ها آغاز گردید که اولین تحقیق توسط بایلی<sup>۲</sup> (۱۹۸۷) صورت گرفته است. در این تحقیقات ابعاد بهینه این سیاست‌ها را بر اساس سه مولفه ریسک‌گریزی کارگران، تعیین میزان کاهش مصرف به دلیل بیکاری و تعیین ضریب کشش میزان مقرری نسبت به طول زمان بیکاری جهت برآورد مخاطرات رفتاری نیروی کار تعیین شده است. در ادامه این تحقیقات با توجه به آنکه سیاست‌های حمایت از بیکاران در زمره سیاست‌های اجتماعی نیز قلمداد می‌گردد، مطالعات تجربی گسترده‌ای در خصوص ارزیابی برنامه‌های بیمه بیکاری صورت پذیرفت که در این تحقیقات علاوه بر مولفه‌های یاد شده بر مدت زمان دریافت مقرری برای بیکاران (موفیت، ۱۹۸۵ و میر ۱۹۹۰<sup>۳</sup>) و وابستگی رفاهی مقرری بگیران (گرابر ۱۹۹۸ و بروینگ و کراسلی، ۲۰۰۱<sup>۴</sup>) تاکید گردیده است. از آنجا که مطالعات یاد

- 
1. Kluve
  2. Baily
  3. Moffitt Meyer
  4. Gruber , Browning and Crossley



شده چارچوب محدودی را در زمینه حمایت از بیکاران در سطح مطلوب بیمه اجتماعی ایجاد می‌نمود، در برخی از مطالعات توجه به مولفه‌های سرمایه انسانی نیروی کار و توانمندسازی آن و استفاده از تکنولوژی برای جستجوی شغل جهت تدوین بیمه بیکاری بهینه وارد سیاست‌گذاری گردید (لنتز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴).

در ادامه بررسی سیاست‌های بهینه بیمه بیکاری که در بانک جهانی توسط ودویوک و همکاران انجام گرفت به مبانی جلوگیری از انگیزه فرار از کار با توجه به الگوی نظری جست‌وجوی شغل و تعیین مزد مبنا توجه ویژه ای گردید و بیان شد اگر سیاست‌هایی برای اشتغال مجدد مقرری بگیران در نظر گرفته نشود، سیاست‌های بیمه بیکاری به افزایش طول مدت بیکاری، افزایش نرخ دستمزد مبنا، کاهش احتمال شاغل شدن مقرری بگیران و افزایش بیمه بیکاری تعادلی منجر می‌گردد. در ادامه این مطالعات فرضیه‌های اقتصادی بر اساس پارامترها مانند متغیر نمودن میزان مقرری در طول زمان، تعیین اثرات خارجی پرداخت مالی برای بیمه بیکاری، در نظر گرفتن تعادل برای کارگر و کارفرما، تسهیلات بیمه‌های خصوصی و ارزش اوقات فراغت بیکاری و... در تعیین سطح مطلوب بیمه اجتماعی وارد مدل بهینه بیمه بیکاری گردید (چتی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

همچنین در برخی از تحقیقات صورت گرفته بر آموزش در حین بیکاری به عنوان یکی از سیاست‌های مهم در خصوص حمایت از بیکاران تاکید گردید و این امر مبنایی برای ایجاد محرک‌های انگیزشی برای پیدا نمودن شغل مناسب از سوی مقرری بگیران و احتمال پیدا نمودن شغل در نتیجه افزایش مهارت در نظر گرفته شد. در این برنامه‌ها توجه بر مهارت آموزی متناسب با نیاز بازار کار بوده است و همچنین بر آموزش جوانان که تازه وارد بازار کار شده‌اند تاکید ویژه ای گردیده است. (برکلاند<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵، هاسلر و مورا، ۲۰۰۸، دهالیوال، ۲۰۱۱، ...<sup>۳</sup>). یکی از مواردی که در مطالعات مختلف در خصوص سیاست‌های حمایت از بیکاران مهم برشمرده شده است، اجرای برنامه‌هایی در جهت کمک به جستجوی شغل و تطبیق پتانسیل‌های نیروی کار با

---

1. Lentz  
2. Chetty  
3. Björklund , Hassler and Mora , Dhaliwal

فرصت‌های شغلی است که این امر از طریق مراکز کاربایی فعال که اطلاعات جامع و کاملی از نیروی کار و مهارت‌های آنان و مشاغل مورد نیاز کارفرمایان باشد و ارائه خدمات مشاوره ای از سوی آنان ممکن می‌گردد. (مارتین و گراب، ۲۰۰۱، وان و همکاران، ۲۰۰۸، کارد و همکاران، ۲۰۱۰، کربون و برگ، ۲۰۱۶، ...<sup>۱</sup>).

در آخرین مطالعات انجام شده در زمینه تعیین بیمه بیکاری بهینه توسط زویی مولر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) صورت گرفته است بر اثرات کلان بیمه بیکاری بالاخص در بازار کار تاکید شده است. در این رویکرد بیان گردیده که جستجوی کار دارای اثرات خارجی است به طوری که اجازه دادن به بیکاری برخی از کارگران باعث اشتغال برای برخی دیگر از نیروی کار می‌شود. همچنین بیمه بیکاری بر سایر برنامه‌های اجتماعی تأثیر می‌گذارد و از سویی امکان خروج از شغل را برای کارگر و اخراج از سوی کارفرما ممکن می‌سازد. بنابراین در تجزیه و تحلیل بیمه بیکاری بهینه باید دیدگاه جامع‌تری در جهت نحوه تأثیر در بازار کار داشته باشد.

با توجه به آنکه سیاست‌های حمایت از بیکاران وابستگی زیادی با شرایط اقتصادی و اجتماعی کشورها دارد باید همواره بسته به شرایط مورد بازبینی و اصلاح قرار گیرد (سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۶). در این خصوص همواره کشورها (حتی کشورهای پیشرفته) سعی بر آن داشته‌اند که سیاست‌ها، برنامه‌ها و قوانین خود را بر اساس شرایط موجود تغییر دهند (فاربر و والتا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). چارچوب نظری که در زمینه آسیب شناسی بیمه بیکاری در قالب یک الگوی مفهومی مبتنی بر روابط تئوریک که بر اساس سوابق در موضوع در ادبیات بین المللی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد در بخش‌های شرایط احراز حمایت، میزان و مدت مقرری بیمه بیکاری و تأمین مالی تقسیم‌بندی می‌شود (بانک جهانی ۲۰۰۴، ودویوک و همکاران ۲۰۰۸). گستره دامنه تعریف شده این ابعاد بر اساس سیاست‌ها در کشورهای مختلف به شرح ذیل است:

1. Martin and Grubb, Van et al , Card et al, Créponand Vanberg
2. Zweimüller
3. Farber and Valletta

- میزان پوشش بیکاران: در این بخش، جامعه هدف پوشش بیکاران تعیین می‌گردد. این طیف می‌تواند از بیمه بیکاری فراگیر تمامی بیکاران تا پوشش برنامه محدود به کارگران شاغل در بخش‌های خاصی متغیر باشد.

- شرایط احراز بیمه بیکاری: در بیمه بیکاری شرایط دریافت بیمه بیکاری از افرادی که متقاضی قادر و مایل به انجام کار باشد و بیکار هستند تا افرادی که مدت زمان مشخصی حق بیمه بیکاری پرداخت نموده اند، می‌تواند متفاوت باشد.

- مقرری بیکاری: مقرری بیکاری می‌تواند به میزان درصدی از متوسط دستمزد در دوره اشتغال قبل از بیکاری و یا میزانی از حداقل دستمزد تعیین شده باشد. گاهی هم مقرری را بر اساس وضعیت خانوادگی (تجرد یا تاهل) و سن و موقعیت مالی مقرری بگير تعديل می‌نمایند. همچنین در مواردی نیز به صورت میزان ثابت برای افراد تعیین می‌شود.

- مدت زمان پرداخت بیمه بیکاری: در غالب کشورهای دنیا مدت زمان پرداخت مقرری بیکاری شش ماه تا ۲/۵ سال می‌باشد.

- منابع مالی بیمه بیکاری: منابع تأمین مالی بیمه بیکاری، غالباً در سه بخش کارفرما، کارگر و دولت تأمین می‌گردد. ( سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup>، (۲۰۱۷-۲۰۰۲))

## ۵. پیشینه تحقیق

در این بخش به‌طور اجمالی، نتایج برخی از مطالعات انجام‌شده در حوزه بررسی سیاست حمایت از بیکاران در ایران و سایر کشورها به شرح موارد ذیل اشاره شده است:

### ۱-۵. ادبیات تحقیق‌های خارجی

در خصوص بررسی بیمه بیکاری در جهان مطالعات متعددی انجام شده است که برخی از موارد به شرح ذیل است:

1. ILO, social security programs thought the world

لانديس و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، در مقاله‌ای تحت عنوان "رویکرد بهینه بیمه بیکاری" با توجه به آنکه در ایالات متحده وقتی نرخ بیکاری بر اثر رکود افزایش می‌یابد، بیمه بیکاری رویکرد سخاوتمندانه‌تری می‌یابد به بررسی کارایی این موضوع پرداختند که نتایج نشان از آن دارد که ایجاد محدودیت در سیاست‌های بیمه بیکاری در دوره رکود و رونق کارآمدی متفاوتی دارند، به طوری که سیاست‌های محدود کننده بیمه بیکاری در دوره رکود کارایی کم و در دوره رونق کارایی بیشتری دارد و به نوعی سیاست‌های بهینه بیمه بیکاری مخالف جهت سیکل‌های تجاری کارایی دارد

هولم و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۷)، در مقاله‌ای تحت عنوان "اثرات اشتغال سیاست‌های فعال بازار کار برای کارگران" با استفاده از داده‌های ۸۸۹۸۴ نفر از کارگران کم‌توان در دانمارک برای دوره (۲۰۰۸-۲۰۱۱) اثرات سیاست‌های فعال بازار کار را بر بازگشت به اشتغال و دوره اشتغال بعدی آنان بررسی نموده‌اند. در برنامه‌های فعال باز کار در ۹۸ مرکز کارپایی نشان می‌دهد، آموزش‌های کمکی اثر مثبت و معنی‌داری بر احراز شغل دارد و بر مدت زمان اشتغال بی‌تأثیر است. در مقابل آموزش‌های عمومی متداول بر مدت زمان شغل اثر دارد باعث کاهش خروج از وضعیت اشتغال می‌شود لیکن در ورود دوباره به بازار کار بی‌تأثیر است.

تسیوهارا<sup>۳</sup> (۲۰۱۶)، در تحقیقی با عنوان "تأثیر نامطلوب بیمه بیکاری بر کارکنان و نتایج کار در بازار کار" به این نتیجه دست یافته است که افزایش متوسط در مزایای بیکاری موجب کاهش میانگین و مدت زمان اشتغال و تولید می‌شود و میزان اخراج را به طور متوسط افزایش می‌دهد.

میتمن و رابینوویچ<sup>۴</sup> (۲۰۱۵)، در مقاله "بیمه بیکاری بهینه در سیکل‌های کسب و کار" نشان دادند که بیمه بیکاری با اشتغال و بهره‌وری رابطه مستقیم دارد؛ همچنین طراحی یک نظام مناسب بیمه بیکاری منجر به حرکت کشور از رکود اقتصادی به سمت پویایی اقتصادی می‌شود. همان‌طور که در کشورهای توسعه یافته مانند ایالات متحده وجود نظام بیمه بیکاری مناسب در بلندمدت باعث

1. Landais
2. Holm et al.
3. Tsuyuhara
4. Mitman and Rabinovich

ایجاد اشتغال و در نهایت بهره‌وری می‌شود. در این بین اصلاح و تغییر سیستم‌های بیمه بیکاری بر اساس شرایط بازار کار و بیکاری در کشور می‌تواند بیشترین منفعت را نصیب جامعه نماید. گرومیکالوس<sup>۱</sup> (۲۰۱۵)، در مقاله‌ای با موضوع "بیمه بیکاری و نرخ مالیات بهینه در مدل جستجوی بازار کار" بیان داشته‌اند که در بسیاری از مدل‌های بازار کار، بیمه بیکاری از مالیات‌دهندگان تأمین مالی می‌شود. به این شکل که دولت با تخصیص بخشی از سهم مالیات کارفرما و کارگر به بیمه بیکاری؛ موجبات پرداخت به‌موقع بیمه بیکاری به شاغلانی که مالیات پرداخت کرده‌اند و در حال حاضر بیکار هستند را فراهم می‌نماید و این امر باعث ایجاد توزیع عادلانه‌تر درآمدها می‌گردد.

فاربر و والتا<sup>۲</sup> (۲۰۱۳)، در تحقیقی در آمریکا پس از بحران بزرگ که مزایای بیمه بیکاری به ۹۹ هفته در بسیاری از ایالات متحده آمریکا طی دوره (۲۰۱۲-۲۰۰۹) گسترش یافت اثرات این رویکردی افزایشی بر خروج افراد از بیکاری موردبررسی قرار دادند و با بیمه بیکاری که محدودتر در دوره‌های قبل از رکود مقایسه نمودند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد افزایش دامنه زمان مقرری بیمه بیکاری کاهش معنی‌داری را در میزان خروج بیکاری و افزایش در دوره انتظار از بیکاری را ایجاد نموده است. اگرچه این میزان تأثیرات اندک است، اما در شرایط پایدار در بلندمدت نقش مهمی را خواهد داشت.

ودوپیک و همکاران<sup>۳</sup> در بانک جهانی در سال‌های مختلف (۲۰۰۴، ۲۰۰۸، ۲۰۱۳ و ۲۰۱۵) مطالعات بسیاری را در خصوص تأثیر بیمه بیکاری بر طول مدت بیکاری در کشورهای صنعتی و در حال گذر انجام داده‌اند که در این تحقیقات بر وجود کشش با علامت مثبت بین بیکاری و میزان و مدت مقرری بیمه بیکاری اذعان نموده‌اند و این نتیجه حاصل شده است که زیاد بودن مقرری و هم طولانی بودن آن به افزایش بیکاری منجر می‌شود. علاوه بر آن به این نتیجه دست یافته‌اند که عدم انگیزه‌ای که پرداخت سخاوتمندانه مقرری بیمه بیکاری برای جستجوی

---

1. Geromichalos  
2. Farber andValletta  
3. Vodopivec

ایجاد می‌نماید، باعث می‌شود احتمال خروج از بیکاری قبل از زمان انقضا آن افزایش چشمگیری داشته باشد.

تاتسیروز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای با عنوان "بیمه بیکاری در اروپا: مدت زمان بیکاری و ثبات در اشتغال پس از بیکاری" به این نتیجه دست یافتند که افزایش مزایا دارای اثر منفی مستقیم بر اشتغال مجدد در زمان دریافت بیمه بیکاری و همچنین تأثیر مثبت غیرمستقیم در افزایش طول مدت استخدام بعدی دارد. این اثرات در کشورهای که دارای سیستم نسبتاً سخاوتمندانه تر است و در مقرری بگیرانی که حداقل شش ماه از مقرری آنان باقی مانده است پررنگ تر است. دریافت کنندگان مقرری بیمه بیکاری به طور متوسط دو تا چهار ماه طولانی‌تر از افراد که تحت پوشش بیمه بیکاری نبوده‌اند بیکار می‌مانند و ضریب کتس مدت دریافت مقرری بر زمان مدت زمان لازم یافتن شغل بین ده تا بیست درصد است.

کالمفورث و هولملوند<sup>۲</sup> (۲۰۰۰)، در مقاله‌ای تحت عنوان "اشتغال و رشد اقتصادی" با جمع‌بندی از شواهد تجربی به این نتیجه رسیده‌اند که مستندات بسیاری در راستای حمایت از فرضیه‌ای کاهش مقرری و کوتاه کردن مدت زمان دریافت آن به کاهش بیکاری منجر می‌شود، وجود دارد و بیان داشته‌اند که بیمه بیکاری سخاوتمندانه باعث سستی و کاهلی جمعیت فعال جامعه می‌شود و از سویی با افزایش قدرت چانه‌زنی اتحادیه‌های کارگری باعث افزایش شدت بیکاری تعادلی بالاخص در بخش‌هایی که بیکاری بیشتر دارند، می‌گردد.

المسکوف و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۹۸)، در مقاله‌ای با عنوان "درس‌های کلیدی برای اصلاحات بازار کار در کشورهای OECD" به بررسی برنامه‌های بیمه بیکاری در کشورهای OECD پرداختند و نتایج این تحقیق نشان داد در اکثر کشورها زیاد بودن و طولانی بودن مقرری بیمه بیکاری به افزایش بیکاری منجر می‌شود و ارتباط مستقیم بین نرخ بیکاری تعادلی و سخاوت در پرداخت مقرری وجود دارد.

1. Tatsiram

2. Calmfors and Holmlund

3. Elmeskov et al.

موفیت و نیکولسون<sup>۱</sup> (۱۹۸۲)، در مطالعه‌ای با عنوان "اثر بیمه بیکاری بر مدت بیکاری" که بر اساس اطلاعات مقرری‌بگیران در ایالات متحده آمریکا ۷۷-۱۹۷۴ صورت گرفت به این نتیجه دست یافتند که چنانچه میزان مقرری زیاد باشد این امر ارزش فراغت را زیاد می‌نماید و از این رو به کاهش شدت جستجوی شغل می‌انجامد و نهایتاً طول مدت بیکاری زیاد می‌شود. به طوری که ۱۰ درصد افزایش در مقرری به افزایش ۲/۳-۱/۵ هفته در طول مدت بیکاری مردان و ۱/۷-۱/۳ هفته برای زنان می‌شود.

## ۵-۲. ادبیات تحقیق‌های داخلی

مطالعات انجام گرفته در خصوص بیمه بیکاری تاکنون در ایران غالباً بر مطالعات تطبیقی و دیدگاه‌های کلی تمرکز داشته است به شرح ذیل می‌باشند:

مدرسی و داودی (۱۳۹۵) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی تطبیقی نظام بیمه‌بیکاری در ایران و کشورهای منتخب" به این نتایج دست یافته‌اند که در غالب کشورهای توسعه یافته برنامه‌های مقرری بیکاری عمدتاً جنبه اجباری و همگانی دارد. تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری غالباً به صورت مساوی بین کارگر و کارفرما تقسیم می‌شود و در بسیاری از موارد دولت‌ها برای افزایش مقرری بیکاری یارانه می‌پردازند. به طور معمول، مقرری درصدی از متوسط دستمزد در دوره اشتغال قبل از بیکاری است و برای محاسبه آن به جای احتساب درصد ثابتی از دستمزد بیش‌تر از سیستم طبقات مختلف دستمزدی استفاده می‌گردد.

اجاقلو و ایازی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای تحت عنوان "ظرفیت‌ها و دغدغه‌های حمایت اجتماعی در ایران بیمه بیکاری نگاهی به اجرای مقاله نامه‌های ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار" به این نتیجه دست یافته‌اند که بیمه بیکاری در ایران به‌رغم اجرای فراتر از استانداردها و حداقل‌های مقرر در مقاله نامه‌های شماره ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار، در مواردی از حداقل استانداردهای مقرر در مقاله نامه‌های اشاره شده پایین‌تر است. نحوه تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری، دوگانگی دستگاه‌های اجرایی سازمان‌های؛ تأمین اجتماعی و اداره کار در اجرای قانون بیمه بیکاری، عدم

1. Moffitt and Nicholson

تعریف بیکاری غیرارادی و دوره انتظار مطابق مقاله نامه ۱۰۲، عدم حمایت از کلیه کارگران بیکار شده، تعریف سلیقه‌ای از اشتغال پنهان مقرر بگیران، افزایش طول زمان رسیدگی و تعیین تکلیف پرونده‌های متقاضیان، ترجیح نگاه مالی بر نگاه حمایتی سازمان تأمین اجتماعی، تفسیر غیرواقعی و ناصحیح از تبصره ماده ۷ قانون بیمه بیکاری و پرداخت مقرر به افراد دارای ۵۵ سال سن تا زمان بازنشستگی از مهم‌ترین موارد متفاوت با مفاد این دو مقاله نامه است.

تاج مزینانی و شیرآبادی (۱۳۹۴)، در مقاله‌ای با موضوع "چالش‌های برنامه رفاهی بیمه بیکاری در ایران" برنامه رفاهی بیمه بیکاری در ایران به صورت کیفی ارزیابی نموده‌اند. در این پژوهش از سه نوع ارزیابی نیاز محور، فرآیند محور و پیامدمحور استفاده شده است. در ارزیابی نیاز محور بررسی‌ها نشان می‌دهد که میزان مقرر پرداختی به بیکاران که اکثریت آنان از قشر کارگر با درآمدی حداقلی هستند، با نیازهای آنان تناسبی ندارد. ارزیابی فرایند محور نشان می‌دهد که نگرش سیستمی و کل‌گرایی بر مراحل اجرای برنامه بیمه بیکاری حاکم نیست. ارزیابی پیامدمحور نشان می‌دهد فرهنگ و وابستگی رفاهی به مزایا ایجاد شده است.

ابراهیم‌خانی (۱۳۹۴) در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی بیمه بیکاری در سازمان تأمین اجتماعی (استان زنجان)" با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از طریق پرسشنامه این نتیجه حاصل گردید، اصلاح قانون بیمه بیکاری، سیاست‌ها و تصمیمات مدیران، قوانین و مصوبات مجلس، وضعیت اشتغال، مهارت‌آموزی و آموزش‌های فنی حرفه‌ای بر بهینه‌سازی بیمه بیکاری مؤثر می‌باشند.

کاویانی و میرزایی (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان "مقایسه حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق ایران و آلمان" اذعان می‌دارد که مسئله حمایت از کارگران در ایام بیکاری به دلیل داشتن دو جنبه مهم اقتصادی و اجتماعی همواره جز اهداف سازمانهای بین‌المللی کار می‌باشد. مهم‌ترین نوع حمایت‌های قابل‌اعمال در ایام بیکاری، بیمه بیکاری است. مقایسه دو کشور ایران و آلمان نشان می‌دهد حقوق کار ایران در زمینه بیکاری هنوز یک حقوق نسبتاً نوپاست و بایسته است که با



بهره‌برداری از تجربه موفق کشورهای دیگر و تمسک به استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، گام‌های روبه‌جلو برداشته شود.

بادینی و براتی (۱۳۸۹) در پایان‌نامه‌ای با موضوع "نقش قانون بیمه بیکاری را در عدالت اجتماعی" بیان داشته‌اند بیکاری را مهم‌ترین عامل فقر و شکاف طبقاتی در جامعه است. راهبردها در جهت مقابله با بیکاری، راهکار بیمه‌ای و کمک می‌باشد. راهکار بیمه‌ای مخصوص کسانی است که شاغل و حق بیمه لازمه را پرداخت باشند و منابع آن توسط کارگر و کارفرما تأمین می‌شود. راهکار کمک به منظور حمایت از اشخاص که از شمول نظام بیمه‌ای خارج هستند ایجاد شده است که منابع آن توسط دولت تأمین می‌شود. میزان پرداخت مزایا با توجه به سطح نیاز شخص تعیین می‌شود. در نظام حقوقی کشورمان حمایت از بیکاری صرفاً در قالب نظام بیمه‌ای صورت گرفته است. از این رو، افراد بیکاری که شاغل نبوده و یا از شمول قانون بیمه بیکاری خارج هستند، صرفاً در صورت دارا بودن شرایط لازم از طریق نهادهای حمایتی پیش‌بینی شده می‌توانند مورد حمایت قرار گیرند.

لطفعلی‌خانی (۱۳۸۸)، در تحقیقی با موضوع "چگونگی تأثیر نرخ و مدت بیمه بیکاری در انگیزه اشتغال مجدد افراد تحت پوشش" به مرور ادبیات در خصوص ارتباط بین نرخ و مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری بر انگیزه اشتغال مجدد افراد تحت پوشش پرداخته است. در این تحقیق بیان گردیده تأثیر مقرری بر افراد تحت پوشش از طریق جریان جستجوی کار و مزد مبنای ایجاد می‌گردد و بررسی مطالعات تجربی در کشورهای OECD و همچنین در کشورهای در حال گذار در تبیین این آثار نشان می‌دهد در هر دو گروه کشور کشش مثبتی بین بیکاری و دو عامل میزان و طول مدت پرداخت وجود دارد.

رشوادی و دهنوی (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان "نقش بیمه‌های عمر در افزایش رفاه و عدالت اجتماعی" بیان داشته‌اند، نیاز به امنیت و اطمینان از تأمین آتیه از جمله غرایز فطری انسان است و استقرار قسط و عدالت را در جامعه ممکن می‌سازد. میان عدالت و نیازمندی‌های انسان رابطه مستقیمی وجود دارد و نیازمندی‌ها ترکیبی از عناصر اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی است. عدالت زمانی ایجاد می‌شود که فرصت رفع نیازمندی‌های افراد جامعه فراهم شود و بیمه‌ها

یکی از شاخص‌های شناخته‌شده برای سنجش میزان تأمین رفاه جامعه از لحاظ توسعه اقتصادی و انسانی است.

صالحی و لطفعلی خانی (۱۳۸۴) در طرحی با عنوان "مقایسه تطبیقی بیمه بیکاری در ایران و سایر کشورها" به این نتیجه دست یافتند که عمده مشکلات بیمه بیکاری در ایران شامل مواردی مانند عدم پوشش دانش آموختگان که تازه فارغ التحصیل شده‌اند؛ عدم درج عدم احراز شرایط بخاطر سوء رفتار و با شرکت در اعتصابات کارگری در ماده (۸) آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری، پوشش به دلیل بروز بلایای طبیعی، عدم وجود شناسنامه کار، عدم وجود برنامه‌هایی مانند کمک هزینه مبتنی بر سنجش دارایی که توسط دولتها انجام می‌شود، فقدان سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار می‌باشد.

اداره کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری معاونت امور کار (۱۳۸۳) در تحقیقی با عنوان "بررسی تطبیقی سیستم‌های حمایتی بیکاران در کشورهای جهان" با بررسی بیمه بیکاری در ۶۳ کشور جهان و ایران بیان شده است، عدم شفافیت در افراد تحت پوشش در قانون، عدم اعمال مدیریت واحد بر نحوه اجرای قانون بیمه بیکاری، پرداخت یک‌جانبه منابع بیمه بیکاری از سوی کارفرما مشکلات اجرایی، مالی و قانونی بیمه بیکاری ایران است.

هاشمی (۱۳۷۸)، در طرح پژوهشی با موضوع "مطالعه تطبیقی بیمه بیکاری و حمایت از بیکاران در ایران و سایر کشورها" بیمه بیکاری در ایران و کشورهای اروپایی بررسی نموده است که در نتایج بیان می‌دارد قانون بیمه بیکاری ایران در سابقه پرداخت حق بیمه، مدت انتظار برای دریافت مقرری بیمه بیکاری، میزان مقرری بیمه بیکاری، طول مدت پرداخت بیمه بیکاری و پوشش مشاغل پاره‌وقت و فصلی امتیازات زیادی برای بیمه‌شدگان در نظر گرفته شده است. در مقابل تأمین مالی، بار مالی بر دوش کارفرما است درحالی که در اغلب کشورها توسط، کارگر، کارفرما و دولت تأمین می‌گردد. بیمه بیکاری در ایران در سه حوزه اجرایی، مالی و قانونی چالش‌هایی دارد که این مجموعه عوامل باعث شده است پوشش اجرایی برخلاف سایر کشورهای مورد مطالعه بسیار ناچیز باشد.

موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی (۱۳۷۳)، در طرح پژوهشی تحت عنوان "بررسی وضعیت صندوق بیمه بیکاری در ایران"، شانزده کشور (۱۲ کشور صنعتی و ۴ کشور در حال توسعه) به این نتیجه دست یافته اند، صندوق بیمه بیکاری دارای تشکیلات و سازمان مناسبی نبوده و برای کنترل و نظارت مالی و غیرمالی و سایر فعالیت‌های آن سیستمی وجود ندارد، بنابراین لازم می‌باشد ضمن رفع مشکلات فوق سیستم مالی و نحوه مشارکت بیمه‌شدگان و دولت در تأمین منابع مالی تغییر نماید.

همان‌طور که مشخص است، غالب مطالعات انجام شده در حوزه بیمه بیکاری در ایران به بررسی تطبیقی قانون بیمه بیکاری در ایران و سایر کشورها تمرکز دارد. لیکن از آنجایی که موضوع حمایت از بیکاران اثرات متعددی بر تأمین اجتماعی و بازار کار دارد، ساز و کار آن می‌بایست با مقتضیات شرایط اقتصادی و اجتماعی هر کشور تنظیم شود، بنابراین موضوع فوق‌الذکر تحقیق و بررسی گسترده را می‌طلبد. در این تحقیق سعی شده است سیاست‌های حمایت از بیکاران در ابعاد مختلف بررسی شود. ماهیت مساله و حل آن به گونه‌ای است که حصول دستاوردهای عینی، مستلزم همفکری و همکاری خبرگان از دیدگاه‌های مختلف است. بنابراین در این تحقیق چالش‌های بیمه بیکاری در کشور از طریق خرد جمعی تعیین می‌گردد و با توجه به آن راهکارهای مناسبی ارائه می‌شود. نتایج حاصل این بررسی می‌تواند تصمیم‌سازی و سیاست‌گذاری در حوزه حمایت از بیکاران مشخص نماید که تاکنون در ایران تحقیقی با این رویکرد انجام نشده است.

## ۶. روش انجام تحقیق

در این تحقیق چالش‌ها و رویکردهای مناسب در ابعاد مختلف سیاست‌های حمایت از بیکاران در ایران از طریق روش دلفی فازی تعیین و از روش تحلیل سلسله مراتبی فازی چالش‌های مهم و رویکردهای مناسب اولویت بندی می‌گردد.

### ۶-۱. روش دلفی فازی

روش دلفی فازی ترکیبی از روش دلفی سنتی و تئوری فازی است و به نوعی تعمیم روش دلفی سنتی در علم مدیریت است. در روش دلفی فازی، اطلاعات لازم در قالب زبان طبیعی از

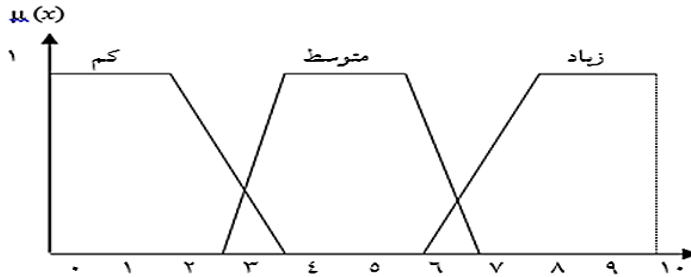
خبرگان اخذ شده و به صورت فازی مورد تحلیل قرار می‌گیرند (کفاشپور و علیزاده زوارم، ۱۳۹۱). روش دلفی فازی، روشی است به منظور تصمیم‌گیری و اجماع بر مسائلی که اهداف و پارامترهای آن به صراحت مشخص نیستند (توکلی و همکاران، ۱۳۹۲). در روش دلفی، پیش‌بینی‌های ارائه شده توسط افراد خبره در قالب اعداد قطعی بیان می‌شود؛ در حالی که استفاده از اعداد قطعی برای پیش‌بینی‌های بلندمدت، نتیجه‌ی پیش‌بینی را از واقعیت دور می‌سازد. از طرفی افراد خبره از شایستگی‌ها و توانایی‌های ذهنی خود برای پیش‌بینی استفاده می‌کنند و این نشان می‌دهد که عدم قطعیت حاکم بر این شرایط از نوع امکانی است نه احتمالی. امکانی بودن عدم قطعیت، با مجموعه‌های فازی سازگاری دارد و بنابراین بهتر است که با استفاده از مجموعه‌های فازی (با به کارگیری اعداد فازی) به پیش‌بینی بلندمدت و تصمیم‌گیری در دنیای واقعی پرداخت (عطائی، ۱۳۸۹). گام‌های عملیاتی روش دلفی فازی به شرح زیر است:

الف) انتخاب خبرگان: در اولین مرحله استفاده از روش دلفی فازی، باید خبرگان انتخاب و در خصوص موضوع، روش و مدت تحقیق توجیه شوند. برخی از ویژگی‌های اصلی برای انتخاب خبرگان بدین شرح است:

- با مساله مورد بحث درگیر باشند
- اطلاعات مداوم از مساله برای ادامه همکاری داشته باشند
- دارای انگیزه کافی برای شرکت در فرایند دلفی باشند و احساس کنند اطلاعات حاصل از یک توافق گروهی برای خود آن‌ها نیز ارزشمند خواهد بود (فیضی و دهنوی، ۱۳۸۸).

ب) استخراج و تبیین گزینه‌های پیشنهادی

پ) تعریف متغیرهای زبانی: از آنجایی که ذهنیت افراد نسبت به متغیرهای کیفی یکسان نیست. لذا متغیرهای کیفی به صورت اعداد فازی ذوزنقه‌ای تعریف می‌شوند: کم (۰، ۲۰، ۴۰)، متوسط (۰، ۲۰، ۴۰، ۶۰، ۸۰)، زیاد (۰، ۲۰، ۴۰، ۶۰، ۸۰، ۱۰۰) (جعفری و منتظر، ۱۳۸۷).



شکل ۲. تابع عضویت متغیرهای زبانی

ت) توزیع و بررسی پرسشنامه‌ها: با توجه به گزینه‌های پیشنهادی و متغیرهای زبانی، پرسشنامه مورد نظر طراحی می‌شود. سپس میانگین نظرات خبرگان از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$A^{(i)} = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}, a_4^{(i)}), i=1,2 \dots, n \quad (1)$$

$$A_m = (a_{m1}^{(i)}, a_{m2}^{(i)}, a_{m3}^{(i)}, a_{m4}^{(i)}) = (1/n \sum a_1^{(i)}, 1/n \sum a_2^{(i)}, 1/n \sum a_3^{(i)}, 1/n \sum a_4^{(i)}) \quad (2)$$

در این روابط  $A^{(i)}$  بیانگر دیدگاه خبره  $i$ ام و  $A_m$  بیانگر میانگین دیدگاه خبرگان است. سپس اختلاف نظر هر یک از خبرگان از میانگین مطابق با رابطه زیر محاسبه می‌شود:

$$e = (a_{m1} - a_1^{(i)}, a_{m2} - a_2^{(i)}, a_{m3} - a_3^{(i)}, a_{m4} - a_4^{(i)}) = (1/n \sum a_1^{(i)} - a_1^{(i)}, 1/n \sum a_2^{(i)} - a_2^{(i)}, 1/n \sum a_3^{(i)} - a_3^{(i)}, 1/n \sum a_4^{(i)} - a_4^{(i)}) \quad (3)$$

پس از بررسی میزان اثرگذاری و پیشنهادات خبرگان در این مرحله پرسشنامه دوم طراحی و در آن اختلاف محاسبه شده مربوط به هر فرد خبره ثبت شده است. در گام بعدی اختلاف میانگین‌های دو مرحله اول و دوم (پرسشنامه اول و پرسشنامه دوم) با استفاده از روابط فاصله میان اعداد فازی (رابطه ۴) محاسبه و چنانچه این اختلاف کمتر از حد آستانه (مثلاً ۰/۲) کمتر شود فرآیند دلفی فازی متوقف می‌شود.

$$S(A_{m2}, A_{m1}) = \frac{1}{4} [(a_{m21} + a_{m22} + a_{m23} + a_{m24}) - (a_{m11} + a_{m12} + a_{m13} + a_{m14})] \quad (4)$$

## ۶-۲. روش تحلیل سلسله مراتبی فازی

عدم اطمینان در قضاوت‌های ترجیحی، عدم اطمینان اولویت بندی را افزایش می‌دهد و به همان نسبت ثبات منطقی اولویت را مشکل می‌سازد. مطالعات زیادی از جنبه‌های مختلف انجام شد و در

نهایت منجر به ارائه روش AHP فازی شد. این روش برای اجتناب از مخاطرات عملکردی توسعه یافت تا مسایل سلسله مراتبی دارای ابهام را حل نماید. در این روش بر اساس جواب‌هایی که تصمیم گیرندگان به سوالات می‌دهند، مقادیر مثلث فازی جایگزین داده‌های مبهم می‌گردد و برای یک سطح خاص سلسله مراتب، ماتریس مقایسات زوجی تشکیل می‌شود. در این رویکرد منطق فازی برای هر مقایسه زوجی نقطه تقاطع پیدا می‌شود و سپس مقدار نقطه به وزن آن برابر می‌گردد. (چانگ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶)

مرحله ۱: تعیین معیارها و تهیه پرسشنامه که در این تحقیق معیارها بر اساس نتایج بخش دلفی فازی مشخص می‌گردد.

مرحله ۲: تعریف اعداد فازی به منظور انجام مقایسات زوجی که از اعداد فازی معرفی شده توسط دهقان باقی<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) استفاده می‌شود (بی اهمیت (۰، ۰، ۰/۲۵)، کم اهمیت (۰، ۰/۲۵، ۰/۵)، اهمیت نسبتا یکسان (۰/۷۵، ۰/۵، ۰/۲۵)، اهمیت زیاد (۰، ۰/۷۵، ۱) و اهمیت بسیار زیاد (۰/۷۵، ۱، ۱))

مرحله ۳: تشکیل ماتریس مقایسات زوجی

مرحله ۴: محاسبه  $S_i$  برای هر یک از سطرهای ماتریس مقایسه زوجی، اگر اعداد فازی به صورت مثلثی  $(l_i, m_i, u_i)$  باشد، به صورت معادله (۵) نشان داده می‌شود:

$$S_k = \sum_{j=1}^n M_{KI} * [\sum_{j=1}^m \sum_{j=1}^n M_{ij}] \quad (5)$$

در اینجا  $k$  شماره سطر  $i$  و  $z$  به ترتیب نشان دهنده گزینه‌ها و شاخص‌ها هستند.

مرحله ۵: در این مرحله می‌بایست درجه بزرگی  $S_k$  نسبت به همدیگر محاسبه شود. به‌طور کلی اگر  $M_1$  و  $M_2$  دو عدد فازی مثلثی باشند، درجه بزرگی  $M_1$  بر  $M_2$  که با  $V(M_1 \geq M_2)$  نشان داده می‌شود که به شرح معادله (۶) می‌باشد.

$$\begin{cases} V(M_1 \geq M_2) = 1 & \text{اگر } M_1 \geq M_2 \\ V(M_1 \geq M_2) = hgt(M_1 \cap M_2) & \text{unless} \end{cases} \quad (6)$$

1. Chang  
2. Dehghanbaghi

در معادله  $(V) \text{ hgt}(M_1 \cap M_2)$  نشان داده شده است.

$$\text{hgt}(M_1 \cap M_2) = \frac{U_1 - U_2}{(U_1 - I_1) + (m_2 - m_1)} \quad (7)$$

میزان بزرگی یک عدد فازی مثلثی از  $K$  عدد فازی مثلثی دیگر از رابطه (۸) به دست می‌آید.

$$V(M_1 \geq M_2, \dots, M_k) = \text{Min}(V(M_1 \geq M_2), \dots, V(M_1 \geq M_k)) \quad (8)$$

مرحله ۶: محاسبه ی وزن معیارها و گزینه‌ها در ماتریس مقایسات زوجی بر اساس رابطه (۹) می‌باشد.

$$W(X_i) = \text{Min}\{V(S_i \geq S_k) \quad K = 1, 2, \dots, n \quad K \neq i \quad (9)$$

مرحله ۷: محاسبه وزن بردار نهایی شاخص‌ها به صورت معادله (۱۰) می‌باشد. (منصوری، ۱۳۹۱)

$$W = [W(c_1), W(c_2), \dots, W(c_n)] \quad (10)$$

### ۳-۶. جامعه و حجم نمونه تحقیق

در تحقیق حاضر روش نمونه‌گیری غیراحتمالی، هدفمند و گلوله برفی استفاده شده است. در این پژوهش از خبرگان، اساتید و صاحب‌نظران حوزه اقتصاد توسعه و رفاه اجتماعی و معاونین وزیر و مدیران و معاونین کنونی و اسبق دفاتر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و رؤسا و مدیران و معاونین کنونی و اسبق سازمان تأمین اجتماعی و نمایندگان تشکلهای کارگری نظرسنجی شده است. در این تحقیق تعداد ۵۰ پرسشنامه توزیع گردید که نهایتاً ۳۴ خبره تا انتهای نظرسنجی پرسشنامه‌ها تکمیل نمودند. مشخصات خبرگان در جدول (۱) ذکر شده است.

جدول ۱. مشخصات خبرگان

مشخصات	تعداد	میانگین سابقه فعالیت (سال)	مدرک علمی	
			کارشناسی ارشد	دکتری
اساتید حوزه اقتصاد و رفاه اجتماعی	۱۱	۲۰	۳	۸
خبرگان سازمان تأمین اجتماعی	۱۰	۲۳	۵	۵
خبرگان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی	۱۱	۱۸	۵	۶
تشکلهای کارگری	۲	۲۰	۲	۰

مأخذ: نتایج تحقیق

لازم به ذکر است مولفه‌های مندرج در پرسشنامه بر اساس ادبیات موجود در ایران و جهان گردآوری شده‌اند. همچنین خاطر نشان می‌گردد در این تحقیق برای سنجش روایی پرسشنامه‌ها، ابتدا پرسشنامه‌های به کار گرفته شده مورد تأیید خبرگان و اساتید نیز قرار گرفت.

## ۷. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش با توجه به گزینه‌های جمع آوری شده از مطالعات پیشین و تعریف متغیرهای زبانی، پرسشنامه مورد نظر برای اجرای روش دلفی فازی در چهار بخش شرایط احراز حمایت‌ها و افراد تحت پوشش، میزان و مدت مقرری بیمه بیکاری و منابع و مصارف بیمه بیکاری آماده و بین خبرگان توزیع گردید. توزیع پرسشنامه بین خبرگان سه بار انجام شد، به نحوی که در پرسشنامه‌های دوم و سوم مواردی که از نظر خبرگان تأثیرپذیری کمتری داشته‌اند حذف و برخی از پیشنهادات جدید اضافه گردید تا آنکه اختلاف میانگین نظرات به معیار ایستایی و توقف فرآیند دلفی (کمتر از ۰/۲) رسید. نتایج تعیین معیارها از طریق روش دلفی فازی در جداول پیوست (۱) تا (۸) آمده است.

در جهت اولویت بندی چالش‌ها و رویکردها در خصوص سیاست‌های حمایت از بیکاران بر اساس نظرات موثر خبرگان که از روش دلفی فازی به دست آمده است به روش تحلیل سلسله مراتبی فازی اولویت بندی می‌شود که نتایج به شرح موارد ذیل است.

### شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری

نتایج حاصل از رتبه بندی چالش‌ها در خصوص شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری در جدول (۲) آمده است. بر اساس نظر خبرگان مهمترین چالش بیان شده، عدم پیوند پرداخت بیمه بیکاری به فعالیت کاریابی و مراکز فنی و حرفه‌ای می‌باشد. با توجه به آنکه در اغلب کشورهای دارای سیستم بیمه بیکاری، سازمان متکفل پرداخت بیمه بیکاری دوره‌های آموزش مهارت‌های شغلی مورد نیاز بازار کار را برای مقررری بگزار می‌نماید تا از طریق آموزش بر اساس نیاز بازار کار بتواند از سرمایه انسانی مقررری بگزاران در



جهت به کارگیری در فرصتهای شغلی موجود در بازار کار استفاده نماید، از این رو دریافت مقرری را مشروط به آموزش و جستجوی شغل برای مقرری بگیران می‌نمایند.

از آنجایی که تنها قانون بیمه بیکاری در ایران مربوط به سال ۱۳۶۹ است و سیاست‌های بیمه بیکاری می‌بایست به فراخور شرایط اقتصادی و بازار کار مورد بررسی و بازبینی قرار گیرد، دومین چالش از نظر خبرگان، عدم به روز شدن قانون بیمه بیکاری است.

یکی از مهمترین چالش‌ها در زمینه پوشش مقرری بگیران مساله اشتغال پنهان و عدم امکان احصاء آن است. در بازار کار ایران این مفهوم بیشتر در کارگاه‌های کوچک و زیرزمینی دیده می‌شود و این امر هم ناشی از وجود اقتصاد غیررسمی در کشور است.

از نظر خبرگان، عدم وجود نظام غیر بیمه‌ای حمایت از بیکاران در کشور باعث گردیده که نظام حمایتی بیکاری از مقتضیات عدالت اجتماعی بر اساس نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی فاصله داشته باشد. با توجه به آنکه حدود دو سوم از بیکاران کشور را افراد جوان تشکیل می‌دهند و بخش بزرگی از شاغلین هم در مشاغل غیر رسمی فعالیت دارند؛ بنابراین طبیعتاً قانون بیمه بیکاری فعلی، بخش بزرگی از بیکاران را پوشش نمی‌دهد.

یکی از چالش‌ها در خصوص افراد تحت پوشش بیمه بیکاری، تعلق گرفتن بیمه بیکاری به کارگرانی است که کارفرمایان به شگردهای مختلف سعی به ترغیب آنان برای استفاده از بیمه بیکاری نموده‌اند و این امر در نیروی کار زنان بیشتر مشاهده می‌شود و دلیل این امر نبود سیستم نظارتی مطلوب و تعداد ناکافی بازرسان است. از سویی نیز فقدان چارچوب مستند به قانون در خصوص کمیته بیمه بیکاری اداره، کمیته استانی و کمیته ستادی از جمله چالش‌های مهم در زمینه تعیین شرایط احراز بیمه بیکاری بیان شده است که این مورد نیز به فقدان چارچوب نظارتی مناسب در بیمه بیکاری اذغان دارد.

همچنین عدم وجود تشکیلات مناسب در شناخت بیکاران، تفاسیر دوگانه و ناهمگون توسط دو دستگاه مجری در شناخت بیکاران از جمله چالش‌های مهم در حوزه سیاست‌های حمایت از بیکاران در ایران است. این موارد باعث عدم اعمال مدیریت واحد شده است که نتایجی مانند عدم وجود شناسنامه کار، فقدان سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار و عدم هماهنگی نیازهای

آموزشی صنایع مختلف کشور با فعالیت‌های حرفه آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ایجاد نموده است.

یکی از چالش‌های مدنظر خبرگان پوشش ندادن جامع همه واجدین شرایط به دلیل عدم آگاهی کارگران که منشا این امر عدم آگاهی کارگران از حقوق قانونی آنان می‌باشد. همچنین تحت پوشش قرار دادن افرادی که به دلیل حوادث غیر مترقبه از کار بیکار می‌شوند نیز یکی از چالش‌هایی است که بنا به نظر خبرگان باعث افزایش تعهدات بیمه بیکاری می‌شود که مشابه این امر در قانون بیمه بیکاری کشورها دیده نمی‌شود.

جدول ۲. نتایج حاصل از رتبه بندی چالش‌ها

در خصوص شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری

شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش		بیمه بیکاری			
رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	شرح
۱	۰/۱۳۳	۰/۱۴۵	۰/۱۳۵	۰/۱۱۸	تعریف سلیقه‌ای از اشتغال پنهان مقرر بگیران و عدم امکان احصاء آن
۲	۰/۰۳۲	۰/۰۴۴	۰/۰۳۲	۰/۰۲۱	پوشش ندادن جامع همه واجدین شرایط به دلیل عدم آگاهی کارگران
۳	۰/۱۱۴	۰/۱۲۸	۰/۱۱۲	۰/۱۰۱	عدم وجود نظام غیر بیمه ای حمایت از بیکاران و عدم توجه به بیمه بیکاری به عنوان یک وسیله ای برای ایجاد عدالت اجتماعی
۴	۰/۰۶۳	۰/۰۶۸	۰/۰۶۲	۰/۰۶	عدم وجود تشکیلات مناسب در شناخت بیکاران به علت عدم وجود شناسنامه کار
۵	۰/۰۵۷	۰/۰۶۹	۰/۰۶	۰/۰۴۲	ناهمگون بودن برخی از مواد قانون با یکدیگر و تفاسیر غیر واقعی از قانون بیمه بیکاری و اجرای قانون توسط دو دستگاه مجری در شناخت بیکاران
۶	۰/۰۹۲	۰/۱۰۲	۰/۰۸۹	۰/۰۸۵	سوءاستفاده از بیمه بیکاری از سوی کارفرمایان از طریق اخراج صوری، واریز حق بیمه بیش تر از معمول
۷	۰/۱۵	۰/۱۷۵	۰/۱۵۳	۰/۱۲۱	عدم به روز شدن قانون بیمه بیکاری در زمینه میزان افراد تحت پوشش و تعریف شرایط احراز
۸	۰/۰۷۴	۰/۰۹	۰/۰۷۳	۰/۰۶	فقدان چارچوب مستند به قانون در خصوص کمیته بیمه بیکاری اداره، کمیته استانی و کمیته ستادی

رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	شرح
۹	۰/۰۴۱	۰/۰۴۵	۰/۰۴۱	۰/۰۳۷	شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری که به دلیل حوادث غیرمترقبه مانند سیل و زلزله و ...
۱۰	۰/۰۸۵	۰/۰۹۸	۰/۰۸۹	۰/۰۶۸	کسری انباشته و محدودیت منابع صندوق بیمه بیکاری در پوشش سایر اقشار
۱۱	۰/۱۵۹	۰/۱۸۵	۰/۱۶۳	۰/۱۳	عدم پیوند پرداخت بیمه بیکاری به فعالیت کاریابی و مراکز فنی و حرفه‌ای

مأخذ: نتایج تحقیق

مطابق بر نتایج جدول (۳) در راستای رفع مسایل یاد شده در خصوص شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری مهمترین رویکرد از نظر خبرگان ملزم نمودن مقرری بگیران به فعالیت‌های کاریابی و آموزشی و تدوین سیاست و برنامه‌های خدمات اشتغال و کاریابی می‌باشد. همچنین با توجه به آنکه قانون بیمه بیکاری در ایران با تلفیق قوانین مختلف در جهان و بدون در نظر گرفتن مسائل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و نرخ بیکاری، تورم و فقدان سایر بیمه‌های تکمیلی تصویب گردیده است، نیازمند بازنگری و اصلاح است. انجام کارهای کارشناسی برای اصلاح و بازنگری قانون بیمه بیکاری یکی از راهکارهای مناسب از نظر خبرگان در جهت بهینه نمودن بیمه بیکاری در کشور بیان شده است.

شایان توجه آنکه، بر اساس ماده ۱۱ بیمه بیکاری دو سازمان مجری برای اجرای این قانون در نظر گرفته شده است، اگر به هر علتی هماهنگی بین مسئولین دو دستگاه مزبور کاهش یابد مشکلات عدیده ایجاد می‌گردد. بنابراین ایجاد ساز و کار مناسب برای رصد بیکاران و تشخیص تخلف و اصلاح دوگانگی موجود بین دو سازمان مجری از جمله سیاست‌های مهم در خصوص اصلاح بیمه بیکاری در ایران از سوی خبرگان بیان شده است.

همچنین راهکارهایی مانند حمایت از تازه واردین به بازار کار، تعریف حق «اشتغال» در کشور که پیش نیاز ایجاد بیمه بیکاری همگانی است از جمله سیاست‌های کارآمد حمایت از بیکاران در ایران بیان شده است. زیرا در صورت تحت پوشش قرار گرفتن همه متقاضیان اشتغال، از یک طرف به طور مستقیمی از لغزش بیکاران به زیر خط فقر جلوگیری می‌شود و از طرف

دیگر به طور غیرمستقیم قدرت چانه‌زنی شاغلان دارای دستمزدهای ناچیز در فرآیند تعیین دستمزد، افزایش می‌یابد. در نتیجه اصلاح در قانون بیمه بیکاری با هدف پوشش همه شهروندان، اتفاق مثبتی در زمینه ایجاد عدالت اجتماعی محسوب می‌شود.

یکی از مواردی که در خصوص کاهش پوشش افراد تحت پوشش بیمه بیکاری از سوی خبرگان بیان شده است، تحت پوشش قراردادن بیکاران ناشی از حوادث غیرمترقبه مانند سیل، زلزله و ... از طریق سایر بیمه‌های اجتماعی و یا خصوصی می‌باشد.

جدول ۳. نتایج حاصل از رتبه بندی رویکردها

در خصوص شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری

رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری
۱	۰/۰۵۲	۰/۰۶۷	۰/۰۴۶	۰/۰۴۲	اصلاح دوگانگی موجود بین دو سازمان مجری و ایجاد نگرش سیستمی در اجرای قانون بیمه بیکاری
۲	۰/۲۳۵	۰/۲۷۵	۰/۲۳۶	۰/۱۹۵	انجام کارهای کارشناسی برای اصلاح و بازنگری قانون بیمه بیکاری بر اساس شرایط کشور با استفاده از تجارب کشورها و به استانداردهای بین المللی
۳	۰/۱۷۶	۰/۲۳۵	۰/۱۶۹	۰/۱۲۵	طراحی مناسب سیستم حضور و غیاب در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مراجعه به مراکز کاربایی
۴	۰/۰۴۴	۰/۰۵۷	۰/۰۵۳	۰/۰۲۲	تعیین محل تأمین هزینه‌های بیکاری ناشی از بلای طبیعی از بیمه‌های دیگر همچون بیمه‌های اجتماعی و خصوصی
۵	۰/۱۱۴	۰/۱۳۸	۰/۱۱۲	۰/۰۹۲	ایجاد ساز و کار الکترونیکی و غیرالکترونیکی برای رصد بیکاران و تشخیص تخلف
۶	۰/۰۸۲	۰/۰۹۸	۰/۰۸۹	۰/۰۵۸	تعریف حق «اشتغال» به‌عنوان یکی از حقوق پایه‌ای شهروندان و هدف‌گذاری برای پوشش همه شهروندان در سن فعالیت ذیل «مقرری بیکاری»
۷	۰/۰۹۲	۰/۱۰۲	۰/۰۹۹	۰/۰۷۵	تدوین برنامه‌ها و قوانینی جهت حمایت از تازه واردین به بازار کار
۸	۰/۲۴۹	۰/۲۸۵	۰/۲۴۶	۰/۲۲	قطع بیمه بیکاری در صورت عدم قبول شغل‌های پیشنهادی توسط کاربایی‌ها و مشروط شدن دریافت حق بیمه به دریافت آموزش فنی و حرفه‌ای

مأخذ: نتایج تحقیق

## ۱-۲. میزان مقرری بیمه بیکاری

بر اساس جمع بندی نظرات خبرگان که در جدول (۴) آمده است، عدم پرداخت نزولی مقرری، معطوف نبودن میزان مقرری بیمه بیکاری در مشاغل و مناطق مختلف، افزایش مدت استفاده از مقرری بیکاری به دلیل زیاد بودن مقرری بیمه بیکاری و بالا رفتن میزان توقع مقرری بگيران در پیدا کردن شغل جدید مهمترین چالش‌ها در حوزه میزان مقرری بیمه بیکاری بوده است. در این خصوص لازم به ذکر است در غالب کشورها مقرری بیکاری غالباً به میزان درصدی از متوسط دستمزد در دوره اشتغال قبل از بیکاری تعیین می‌گردد و برای محاسبه آن بجای احتساب درصد ثابتی از دستمزد بیشتر از سیستم طبقات مختلف دستمزدی استفاده می‌شود. نرخ پایه مقرری بیمه بیکاری معمولاً ۴۰ تا ۷۵ درصد متوسط درآمد قبلی فرد بیکاران است و برای مقرری یک سقف در نظر گرفته می‌شود و همچنین مقرری در طول زمان روندی کاهنده دارد.

جدول ۴. نتایج حاصل از رتبه بندی چالشها و محدودیتها در خصوص میزان مقرری بیمه بیکاری

رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	میزان مقرری بیمه بیکاری
۳	۰/۲۰۹	۰/۲۶۵	۰/۲۰۶	۰/۱۵۵	افزایش مدت استفاده از مقرری بیکاری به دلیل زیاد بودن مقرری بیمه بیکاری
۱	۰/۳۱۰	۰/۳۵۹	۰/۳۰۹	۰/۲۶۱	تضمین حداقل حقوق، عدم پرداخت نزولی مقرری، اجبار نکردن به پیگیری جدی اشتغال مجدد
۴	۰/۱۸۶	۰/۲۳۵	۰/۱۷۹	۰/۱۴۵	بالا رفتن میزان توقع مقرری بگيران در پیدا کردن شغل جدید به دلیل بالا بودن میزان مقرری
۲	۰/۲۹۵	۰/۳۵۸	۰/۲۷۱	۰/۲۵۶	معطوف نبودن میزان مقرری بیمه بیکاری در مشاغل و مناطق مختلف

مأخذ: نتایج تحقیق

با توجه به آنکه بر اساس تصریح قانون به پرداخت ۱۰ درصد از مقرری به هر یک از فرزندان با افراد تحت تکفل باعث شده تا کمتر کسی حداقل دستمزد را به عنوان بیمه بیکاری دریافت نماید و از سویی میزان مقرری در طول مدت بیمه بیکاری رقمی ثابت بدون لحاظ نمودن قیدی برای مقرری بگيران در جهت اخذ آموزش و جستجوی شغل در قانون بیمه بیکاری در نظر گرفته شده

است. از این رو از سوی خبرگان راهکارهایی مانند تعیین نزولی مبلغ ماهانه مقرری به این صورت که هر ۳ ماه یک بار به هر فرد تحت پوشش، یک موقعیت شغلی مناسب (تمام وقت و یا پاره وقت، بسته به خواسته خود فرد) پیشنهاد شود و اگر آن موقعیت شغلی را نپذیرفت، مقدار بیمه بیکاری ۲۰٪ کاهش یابد و بعد از ۳ بار نپذیرفتن شغل پیشنهادی، بیمه بیکاری قطع شده و تا ۳ سال فرد مذکور نتواند تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گیرد، بیان شده است.

همچنین استفاده از مبانی نظری جریان جستجوی کار و مزد مبنا در تعیین میزان مقرری و مستقل بودن بیمه بیکاری از میزان حقوق قبل و تعداد افراد تحت تکفل از جمله رویکردهای مناسب در خصوص تعیین میزان مقرری بیمه بیکاری در کشور از سوی خبرگان پیشنهاد شده است. جدول (۵)

جدول ۵. نتایج حاصل از رتبه بندی رویکردها در خصوص میزان مقرری بیمه بیکاری

رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	میزان مقرری بیمه بیکاری
۳	۰/۲۰۶	۰/۲۲۷	۰/۲۰۶	۰/۱۸۵	تعیین رقم ثابتی برای مقرری بیکاری برای همه افراد و مستقل بودن بیمه بیکاری از میزان حقوق قبل و تعداد افراد تحت تکفل
۲	۰/۳۳۷	۰/۳۶۷	۰/۳۲۷	۰/۳۱۷	تعیین مقرری بر اساس مبانی نظری جریان جستجوی کار و مزد مبنا
۱	۰/۴۵۷	۰/۴۹۷	۰/۴۵۷	۰/۴۱۷	تعیین نزولی مبلغ ماهانه بیمه بیکاری و کاهش مقرری بر اساس رد شغل‌های پیشنهادی

مأخذ: نتایج تحقیق

## ۲-۲. مدت مقرری بیمه بیکاری

مهمترین چالش‌ها از نظر خبرگان در خصوص مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری مطابق جدول (۶)، بالا بودن مدت بیمه بیکاری، تعیین مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری فراتر از ظرفیت منابع صندوق، در نظر گرفتن مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزو سابقه پرداخت حق بیمه مشمولین، طولانی شدن مدت استفاده از بیمه بیکاری به دلیل عدم امکان تشخیص مهارت بنا به

نبود شناسنامه کار، عدم اجرای دقیق ماده ۱۰ قانون کار در خصوص تنظیم قرارداد کار، مدت اشتغال، دستمزد و ... در راستای شفاف سازی امور حوزه بیمه بیکاری می‌باشند. با توجه به این موارد مشکلات عدم تعیین بهینه مدت زمان پرداخت مقرری بیمه بیکاری باعث خروج کند مقرری بگیران از سیستم و ورود سریع سایرین به جرگه مقرری بگیران و کاهش انگیزه اشتغال مجدد در مقرری بگیران شده است. به طور مثال در سال ۱۳۹۶ بیش از ۷۰ درصد از مقرری بگیران پس از اتمام دوره دریافت از جرگه مشمولین خارج و یا مشمول استفاده از مستمری‌های تأمین اجتماعی شدند و حدود ۷ درصد مقرری‌ها به دلیل اشتغال مجدد قطع گردید. از طرفی بدلیل نبودن سیستم کاریابی فعال و اشتغال افراد بدون اطلاع ادارات کار و کنترل آنان با حضور و غیاب یکبار در ماه امکان سوء استفاده برخی از افراد فراهم گردیده و ضمن اشتغال به کار مقرری بیمه بیکاری نیز دریافت می‌دارند.

جدول ۶. نتایج حاصل از رتبه بندی چالش‌ها و محدودیت‌ها در خصوص مدت مقرری بیمه بیکاری

رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	مدت مقرری بیمه بیکاری
۱	۰/۳۱۵	۰/۳۵۸	۰/۳۰۵	۰/۲۸۱	کاهش میزان خروج از بیمه بیکاری و افزایش در دوره انتظار از بیکاری به سبب زیاد بودن مدت بیمه بیکاری
۲	۰/۲۹۲	۰/۳۲۸	۰/۲۸۸	۰/۲۵۶	در نظر گرفتن مدت مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری فراتر از ظرفیت منابع صندوق
۳	۰/۱۱۷	۰/۱۳۸	۰/۱۱۲	۰/۱۰۱	افزایش مدت استفاده از بیمه بیکاری به دلیل عدم امکان تشخیص مهارت بنا به نبود شناسنامه کار
۴	۰/۱۷۳	۰/۲۲۵	۰/۱۶۹	۰/۱۲۵	در نظر گرفتن مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزو سابقه پرداخت حق بیمه مشمولین
۵	۰/۱۰۳	۰/۱۲	۰/۱	۰/۰۸۸	عدم اجرای دقیق ماده ۱۰ قانون کار در خصوص تنظیم قرارداد کار، مدت اشتغال، دستمزد و ... در راستای شفاف سازی امور حوزه بیمه بیکاری.

مأخذ: نتایج تحقیق

در خصوص رویکردهای مناسب در خصوص تعیین مدت بیمه بیکاری، با توجه به آنکه متوسط میزان مدت مقرری در کشورهای پیشرفته بین ۳ تا ۱۲ ماه، کشورهای اروپای شرقی و آسیای مرکزی ۶ تا ۲۴ ماه و در آفریقا ۱۲ تا ۳۶ ماه می‌باشد کاهش مدت پرداخت مقرری در قانون بیمه بیکاری از جمله راهکارهای مناسب در خصوص تعیین مدت مقرری بیمه بیکاری در ایران از سوی خبرگان بیان شده است. همچنین با توجه به آنکه با محاسبه دوره بیمه بیکاری جز زمان حق بیمه مشمولین عامل ضدانگیزی برای اشتغال مقرری بگیران محسوب می‌شود، اصلاح قانون بیمه بیکاری به نحوی که تمامی و یا بخشی از مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جز سابقه پرداخت حق بیمه مشمولین قلمداد نشود، جز رویکردهای اولویت دار خبرگان بیان شده است. همچنین اجرای مکانیزه ماده ۱۰ قانون از سوی ادارات کار الزام کارفرمایان به ثبت اطلاعات کارگران در نرم افزار مربوطه و تهیه شناسنامه کار برای افراد شاغل تا در هنگام بیکاری فرد نتواند بدون مهارت معرفی نمایند از رویکردهای دیگر خبرگان در زمینه تعیین بهینه مدت مقرری بیمه بیکاری است. (جدول ۷)

جدول ۷. نتایج حاصل از رتبه بندی رویکردها در خصوص مدت مقرری بیمه بیکاری

رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	مدت مقرری بیمه بیکاری
۱	۰/۳۲۵	۰/۳۹۸	۰/۳۴۵	۰/۳۱۱	کاهش مدت پرداخت مقرری در قانون بیمه بیکاری بر اساس متوسط کشورهای مشابه
۲	۰/۱۳۲	۰/۱۴۵	۰/۱۴	۰/۱۱۲	تهیه شناسنامه کار تا در هنگام بیکاری فرد نتواند خود را بدون مهارت معرفی نمایند.
۳	۰/۳۲۹	۰/۳۸۸	۰/۳۱۱	۰/۲۸۹	اصلاح قانون بیمه بیکاری به نحوی که تمامی و یا بخشی از مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزو سابقه پرداخت حق بیمه مشمولین قلمداد نشود
۴	۰/۱۸۷	۰/۲۲۵	۰/۱۷۹	۰/۱۵۵	اجرای مکانیزه ماده ۱۰ قانون از سوی ادارات کار الزام کارفرمایان به ثبت اطلاعات کارگران در نرم افزار مربوطه

مأخذ: نتایج تحقیق



### ۳-۷. منابع و مصارف بیمه بیکاری

بر اساس نظر خبرگان در خصوص مهمترین چالش‌ها و محدودیت‌ها در منابع و مصارف بیمه بیکاری (جدول ۸)، فقدان سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار، عدم برنامه ریزی در مصارف در طرح‌های اشتغال مجدد از سوی دولت و ضعف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای مقررری بگیر در زمینه مصارف بیمه بیکاری مهمترین چالش‌های مصارف بیمه بیکاری در ایران است. استراتژی رایج برای جلوگیری از تبیل شدن افراد دریافت کننده بیمه بیکاری و حفظ انگیزه‌های شغلیابی برای بیکاران، آن است که سازمان مسئول بیمه بیکاری، نوع مهارت‌ها و سوابق شغلی متقاضیان بیمه بیکاری را ثبت کرده و به صورت منظم تلاش نمایند ضمن آموزش‌های مناسب موقعیت‌های شغلی مختلفی را به دریافت کنندگان بیمه بیکاری پیشنهاد دهد.

محدودیت منابع به دلیل تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری از سمت کارفرما مهمترین چالش در زمینه نحوه تأمین مالی از سوی خبرگان بیان شده است، شایان ذکر است متوسط درآمد صندوق در سایر کشورها بدون در نظر گرفتن کمک دولت در پرداخت هزینه‌های اداری و پرسنلی و پرداخت وام کم بهره به صندوق ۴ درصد دستمزدها می‌باشد، ضمن اینکه در بسیاری از کشورها دولت با بالا رفتن نرخ بیکاری کمک‌های خود را به همان نسبت افزایش خواهد داد.

علاوه بر موارد فوق بالاترکلیف ماندن صندوق در صورت کسری، نبودن تعادل بین ورودی و خروجی صندوق بیمه بیکاری و کاهش پرداخت حق بیمه به دلیل شرایط کنونی اقتصاد ایران مهمترین چالش‌های در حوزه منابع و مصارف بیمه بیکاری از سوی خبرگان بوده است.

همچنین از نظر خبرگان، با توجه به آنکه بر اساس قانون بیمه بیکاری، کلیه اقداماتی که منجر به ایجاد هزینه می‌شود از طریق وزارت کار و امور اجتماعی مشخص می‌گردد و این وزارتخانه از یک سو خود را درمقابل حمایت از نیروی کار و بیمه شدگان مسئول می‌داند و از سوی دیگر هیچگونه مسئولیتی در مقابل درآمدهای حاصله و تعهدات صندوق بیمه بیکاری ندارد، عدم وجود هماهنگی بین این دو سازمان مشکلات زیادی را در زمینه نحوه تطبیق منابع با مصرف ایجاد می‌نماید. (جدول ۸)

جدول ۸. نتایج حاصل از رتبه بندی چالش‌ها و محدودیتها در خصوص منابع و مصارف بیمه بیکاری

رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	منابع و مصارف بیمه بیکاری
۶	۰/۰۸۲	۰/۰۹۸	۰/۰۸۳	۰/۰۶۷	۱ نبودن تعادل بین ورودی و خروجی صندوق بیمه بیکاری
۳	۰/۱۷۶	۰/۲۲۵	۰/۱۷	۰/۱۳۴	۲ محدودیت منابع به دلیل تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری از سمت کارفرما
۴	۰/۱۱۴	۰/۱۴۸	۰/۱۰۹	۰/۰۸۸	۳ عدم هماهنگی و همخوانی مواد قانون بیمه بیکاری از نظر منابع، مدت، مبلغ با قوانین سایر کشورها
۲	۰/۲۰۷	۰/۲۴۵	۰/۱۹۹	۰/۱۷۵	۴ عدم برنامه ریزی در مصارف در طرح‌های اشتغال مجدد از سوی دولت و ضعف آموزش‌های فنی و حرفه ای برای مقررری بگير
۵	۰/۰۹۲	۰/۱۰۲	۰/۰۸۹	۰/۰۸۵	۵ بلا تکلیف ماندن صندوق در صورت کسری
۱	۰/۲۷۷	۰/۳۳۹	۰/۲۲۶	۰/۲۲۶	۶ فقدان سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار
۷	۰/۰۵۲	۰/۰۶۷	۰/۰۵	۰/۰۴	۷ کاهش زمان پرداخت حق بیمه بیکاری به دلیل تغییر وضعیت قرار داد از دائم به موقت و تحریم شرکت‌ها به خلاف وضعیت عادی
۸	۰/۰۴۱	۰/۰۴۵	۰/۰۴۱	۰/۰۳۷	۸ تداخل امر حاکمیت وزارت کار با استقلال قانونی سازمان تأمین اجتماعی

مأخذ: نتایج تحقیق

مطابق جدول (۹) که نتایج حاصل از رتبه بندی رویکردها در خصوص منابع و مصارف بیمه بیکاری آمده است، در زمینه تأمین مالی راهکارها اصلاح نحوه تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری و پرداخت یک‌جانبه منابع بیمه بیکاری از سوی کارفرما از طریق سهم شدن دولت در تأمین مالی بیان شده است، زیرا در واقع متعهد شدن دولت به پرداخت بیمه بیکاری به افراد بیکار، به منزله تعهد دولت به پرداخت جریمه‌ای نقدی برای بیکار شدن هر نیروی کار شاغل است.

با توجه به آنکه بر اساس قانون بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نوع هزینه کرد را مشخص می‌نماید و سازمان تأمین اجتماعی می‌بایست این مصارف را تأمین نماید و به نوعی نقش سازمان تأمین اجتماعی در حوزه اجرای بیمه بیکاری به یک صندوقدار تقلیل یافته

است، ایجاد هماهنگی لازم بین این دو سازمان در جهت بهبود و ارتقا عملکرد صندوق بیمه بیکاری و تعریف ساز و کار بهینه جهت نحوه تعیین و تخصیص مصارف بین دو سازمان مجری از سوی خبرگان الزامی است.

در زمینه نحوه مصارف ایجاد حق «اشتغال» به عنوان یکی از حقوق پایه‌ای شهروندان به و پوشش «فراگیر» مقرری بیکاری و تأمین آن از محل مالیات‌های عمومی به عنوان پرداخت جریمه‌ای نقدی برای بیکار شدن هر نیروی کار از سوی خبرگان پیشنهاد شده است که این امر انگیزه دولت را برای به کارگیری برنامه‌های علمی و منطقی در راستای افزایش اشتغال را، تقویت نماید. همچنین از آنجایی که در حال حاضر موضوع در ادبیات بازار کار امنیت اشتغال<sup>۱</sup> اهمیت بیشتری نسبت به امنیت شغلی<sup>۲</sup> دارد و برای این منظور باید اطلاعات دقیق و طبقه‌بندی شده در مورد نوع مهارت‌ها و توانایی‌های بیکاران را تنظیم شود و بانک جامع اطلاعاتی را در اختیار کارآفرینان بالقوه و بالفعل کشور قرار گیرد تا فرآیند کاریابی برای افراد بیکار را تسهیل گردد، طراحی سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار جهت امکان جابه جایی نیروی کار از سوی خبرگان پیشنهاد شده است. همچنین از آنجایی که بدون توجه به توانمندسازی نیروی کار نمی‌توان به بحث بیمه پرداخت و از سویی بخشی که می‌تواند برای اشتغال مجدد کمک نماید، مراکز کاریابی‌ها هستند، چرا که هم با صاحبان مشاغل و کسانی که فرصت شغلی در اختیار دارند، در ارتباط هستند و هم می‌توانند افراد را برای توانمند شدن به سازمان فنی حرفه‌ای معرفی کنند، تنظیم بودجه سنواتی بر اساس توجه خاصی از آموزش‌های حرفه‌ای منطبق با نیازهای روز کشور و توسعه مراکز کاریابی از جمله مصارف اولویت دار در جهت ایجاد امنیت اشتغال در کشور از سوی خبرگان بیان شده است.

همان‌طور که بیان گردید، صندوق بیمه بیکاری دارای تشکیلات و سازمان مناسبی نبوده و برای کنترل و نظارت مالی و غیر مالی و سایر فعالیتهای آن سیستم مشخصی وجود ندارد از این رو

---

1. Employmeny security  
2. Job security

کنترل و نظارت سیستمی بر فعالیتهای مالی صندوق بیمه بیکاری یکی از راهکارهای مهم از سوی خبرگان بیان شده است.

همچنین با توجه به آنکه در بسیاری از کشورهای دنیا، شرایط سختگیرانه‌ای برای اخراج نیروی کار در نظر گرفته نشده، اما از طریق مکانیزم‌هایی همچون بالا بردن هزینه مالی اخراج کارگران و نیز پوشش فراگیر بیمه بیکاری کوشیده‌اند تا امنیت شغلی و درآمدی را برای نیروی کار خود فراهم کنند. ایجاد نظام فراگیر و کارآمد بیمه بیکاری برای کاهش محدودیت‌های سنگینی قانون فعلی برای کارفرمایان می‌تواند تأثیر مثبتی بر بازار کار داشته باشد و این امر نیز از نظر خبرگان در راهکارهای حمایت از بیکاران دارای اهمیت بوده است.

جدول ۹. نتایج حاصل از رتبه بندی رویکردها در خصوص منابع و مصارف بیمه بیکاری

رتبه	وزن نسبی	حد بالا	حد متوسط	حد پایین	منابع و مصارف بیمه بیکاری
۱	۰/۲۶۹	۰/۳۱۲	۰/۲۷۱	۰/۲۲۵	اصلاح نحوه تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری و پرداخت یک‌جانبه منابع بیمه بیکاری از سوی کارفرما
۲	۰/۰۷۵	۰/۰۹۴	۰/۰۷	۰/۰۶	کنترل و نظارت سیستمی بر فعالیتهای مالی صندوق بیمه بیکاری
۳	۰/۰۴۷	۰/۰۵۹	۰/۰۴۴	۰/۰۳۷	ایجاد نظام بیمه بیکاری فراگیر و کارآمد برای کاهش محدودیت‌های سنگینی که قانون فعلی برای کارفرمایان
۴	۰/۲۵۸	۰/۳	۰/۲۵۷	۰/۲۱۶	تعریف ساز و کار بهینه جهت نحوه تعیین و تخصیص مصارف بین دو سازمان مجری
۵	۰/۱۰۵	۰/۱۱۵	۰/۱۰۹	۰/۰۹۲	تنظیم بودجه سنواتی بر اساس توجه خاصی به آموزشهای فنی و حرفه ای منطبق با نیازهای روز کشور و توسعه مراکز کارایی
۶	۰/۱۲۲	۰/۱۳۶	۰/۱۱۵	۰/۱۰۹	طراحی سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار جهت کاهش مدت بیکاری و جابه جایی نیروی کار
۷	۰/۱۳۱	۰/۱۴۳	۰/۱۳۹	۰/۱۱۲	پوشش فراگیر مقرری بیکاری و تأمین آن از محل مالیات‌های عمومی به عنوان پرداخت جریمه‌ای نقدی برای بیکار شدن هر نیروی کار

مأخذ: نتایج تحقیق

## ۸. جمع بندی و نتیجه گیری

بررسی عملکرد سیاست‌های حمایت از بیکاران در ایران نشان می‌دهد، این سیاست‌ها تاکنون صرفاً در قالب صندوق بیمه بیکاری محدود بوده است. از سویی صندوق بیمه بیکاری تعداد محدودی از بیکاران کشور را تحت پوشش قرار می‌دهد و همواره منابع و مصارف این صندوق با عدم تعادل‌هایی مواجه بوده است. از این رو بررسی مولفه‌های مهم در خصوص حمایت از بیکاران، از جمله شرایط احراز و افراد تحت پوشش، میزان و مدت مقرری برای بیکاران و نحوه بررسی منابع و مصارف بیمه بیکاری در ایران ضرورت دارد.

بر اساس نظرات خبرگان مهمترین چالش‌ها مرتبط با شرایط احراز بیمه بیکاری به مواردی مانند عدم پیوند بیمه بیکاری با مراکز کاریابی و آموزش فنی و حرفه‌ای، عدم به روز رسانی و بازنگری قانون بیمه بیکاری و عدم امکان تشخیص اشتغال پنهان افراد باز می‌گردد که در این زمینه در نظر گرفتن رویکردهای مانند قطع بیمه بیکاری در صورت عدم قبول شغل‌های پیشنهادی توسط کاریابی‌ها و مشروط شدن دریافت حق بیمه به دریافت آموزش فنی و حرفه‌ای، انجام کار کارشناسی در زمینه آسیب شناسی و بازنگری در قانون بیمه بیکاری، ایجاد ساز و کار الکترونیکی و غیرالکترونیکی برای رصد بیکاران و تشخیص تخلف بیشترین اولویت را دارد. در خصوص این موارد باید در نظر داشت در اغلب کشورها بیکاران باید در مراکز کاریابی ثبت نام نمایند و در دوره‌های آموزشی مرتبط شرکت نمایند تا واجد دریافت بیمه بیکاری شوند. از جمله موارد مهم دیگر در زمینه شرایط احراز حمایت از بیکاران تدوین برنامه‌ها و قوانینی جهت تازه واردین به بازار کار می‌باشد با توجه به آنکه حجم بالایی از جمعیت بیکار را جوانان تشکیل می‌دهند، لازم است تا به نحوی برای بازار کار این قشر (اشتغال و حمایت در زمان بیکاری) تدابیری اندیشیده شود. در حال حاضر در سیاست‌های فعال بازار کار آموزش جوانان از رئوس مهم این سیاست‌ها قرار دارد. از سویی تعریف حق «اشتغال» و ایجاد نظام فراگیر حمایت از بیکاران یکی از رویکردهایی است که در جهت توسعه عدالت اجتماعی در کشور از سوی خبرگان بیان شده است. همچنین از سویی نیز با توجه به آنکه بیمه بیکاری دو سازمان مجری دارد وجود عدم هماهنگی بین این و سازمان باعث عدم شناخت دقیق بیکاران در کشور می‌شود که در این خصوص ایجاد یک نگرش واحد از

سوی خبرگان الزامی بیان شده است. یکی از مواردی که بر اساس جمع بندی نظرات میزان تعهدات صندوق بیمه بیکاری را افزایش می‌دهد پوشش بیمه بیکاری برای کارگرانی است که بر اثر حوادثی مانند سیل و زلزله و ... بیکار شده‌اند و برای این منظور پوشش سایر بیمه‌های اجتماعی و یا خصوصی پیشنهاد شده است.

بر اساس جمع بندی نظرات در خصوص میزان مقرری بیمه بیکاری می‌توان بیان نمود، بالا بودن میزان مقرری در ایران باعث کاهش انگیزه نیروی کار و تمایل اشتغال مجدد گردیده زیرا کمتر کسی حداقل دستمزد را به‌عنوان بیمه بیکاری دریافت نماید. بنابراین در این راستا راهکارهایی مانند تعیین نزولی مبلغ ماهانه بیمه بیکاری بر مبنای مدت استفاده و رد شغل‌های پیشنهادی در این زمینه باید در نظر داشت که در تعریف شغل مناسب باید بررسی‌های درستی صورت گیرد. از سویی با استفاده از مبانی نظری جریان جستجوی کار و مزد مبنای می‌توان میزان مقرری را تعیین نمود.

بر اساس جمع بندی نظرات در خصوص مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری، زیاد بودن مدت بیمه بیکاری و احتساب آن به عنوان سابقه بیمه مشمولیت باعث افزایش ماندگاری افراد در بیکاری گردیده است. از سویی در سیستم بیمه بیکاری ایران نبود شناسنامه کار برای تعیین نوع مهارت افراد و عدم اجرای دقیق قانون کار در خصوص تنظیم قرارداد کار، مدت اشتغال، دستمزد و... باعث شده است که شفافیت از بین رود. همان‌طور که بیان گردید مواد قانون از نظر مدت فراتر از قوانین سایر کشورها در نظر گرفته شده است که این امر نشان می‌دهد کاهش مدت پرداخت مقرری در ایران یکی از رویکردهای مهم است. همچنین سایر رویکردهای بهینه در خصوص تعیین میزان مقرری بیمه بیکاری شامل اصلاح قانون بیمه بیکاری در جهت حذف تمامی و یا بخشی از مدت دریافت مقرری در سابقه پرداخت حق بیمه مشمولین، اجرای مکانیزه ماده ۱۰ قانون بیمه بیکاری از سوی ادارات کار الزام کارفرمایان به ثبت اطلاعات کارگران در نرم افزار مربوطه و تهیه شناسنامه کار برای افراد شاغل تا در هنگام بیکاری فرد نتواند خود را بدون مهارت معرفی

نمایند و از سویی رفتارهای خارج از اخلاق کار مانند عدم رعایت آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه‌ها جلوگیری می‌نمایند که این امر باعث طولانی شدن مدت اشتغال می‌گردد، می‌باشد.

در زمینه منابع و مصارف صندوق بیمه بیکاری، فقدان سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار، عدم برنامه ریزی در مصارف در طرح‌های اشتغال مجدد از سوی دولت و ضعف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، محدودیت منابع به دلیل تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری از سمت کارفرما، بلا تکلیف ماندن صندوق در صورت کسری، نبودن تعادل بین ورودی و خروجی صندوق بیمه بیکاری و تداخل امر حاکمیت وزارت کار با استقلال قانونی تأمین اجتماعی مهمترین چالش‌های در حوزه منابع و مصارف بیمه بیکاری از سوی خبرگان در ایران بیان شده است که در این راستا اصلاح نحوه تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری بالاخص با مداخله دولت، تعریف ساز و کار بهینه جهت نحوه تعیین و تخصیص مصارف بین دو سازمان مجری، ایجاد پوشش «فراگیر» مقرری بیکاری و تأمین آن از محل مالیات‌های عمومی، طراحی سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار، تنظیم بودجه سنواتی بر اساس توجه خاصی به آموزش‌های حرفه‌ای، کنترل و نظارت سیستمی بر فعالیت‌های مالی صندوق بیمه بیکاری به ترتیب از جمله مهمترین رویکردهای مناسب در راستای تأمین مالی پایدار صندوق بیمه بیکاری از سوی خبرگان بیان شده است.

## منابع

- ابراهیم خانی، محسن (۱۳۹۵). "بررسی عوامل موثر بر بهینه سازی بیمه بیکاری در سازمان تأمین اجتماعی (استان زنجان)"، *اخبار تأمین اجتماعی*. زمستان ۱۳۹۴.
- اداره کل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری معاونت امور کار (۱۳۸۳). *بررسی تطبیقی سیستم‌های حمایتی بیکاران در کشورهای جهان*. وزارت کار.
- آزادی، شعبان (۱۳۹۱)، *بیکاری و بیمه بیکاری در ایران و جهان، معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی*.

اوجاقلو، سجاد و رباب ایازی (۱۳۹۴). "ظرفیت‌ها و دغدغه‌های حمایت اجتماعی بیمه بیکاری در ایران نگاهی به اجرای مقابله نامه‌های ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار"، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۸۹، بهمن ماه ۱۳۹۴.

بادینی، حسن و جعفر براتی (۱۳۸۹). نقش قانون بیمه بیکاری در تحقق عدالت اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی.

تاج مزینانی، علی و علی شیرآبادی (۱۳۹۴). "چالش‌های برنامه رفاهی بیمه بیکاری در ایران"، فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، شماره ۲۵، زمستان ۱۳۹۴.

جعفری، نیلوفر و منتظر، غلامعلی (۱۳۸۷). "استفاده از روش دلفی فازی برای تعیین سیاست‌های مالیاتی کشور"، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی، شماره ۱، صص ۹۱-۱۱۴.

رشنوادی، یعقوب و مجید دهنوی (۱۳۸۷). "نقش بیمه‌های عمر در افزایش رفاه و عدالت اجتماعی"، تازه‌های جهان بیمه، شماره‌های ۱۲۱ و ۱۲۲.

صالحی اصفهانی، جواد (۱۳۹۰)، "راهکاری قابل تامل برای کنترل بیکاری"، وزارت امور اقتصادی و دارایی، معاونت امور اقتصادی.

صالحی، محمد جواد و مجید لطفعلی خانی (۱۳۸۴). مقایسه تطبیقی بیمه بیکاری در ایران و سایر کشورها، موسسه کار و تأمین اجتماعی.

عطائی، محمد (۱۳۸۹). تصمیم‌گیری‌های چند معیاره فازی، شاهرود: دانشگاه صنعتی شاهرود.

فیضی، کامران و حسن دهقان دهنوی (۱۳۸۸)، تعیین اقدامات تخصصی و مشترک مدیریت کیفیت جامع، تولید به هنگام و نگهداری جامع بهره‌ور. شماره ۲، صص ۱۳۲-۱۰۹.

کاویانی، محمد هادی و زهرا میرزایی (۱۳۹۳). مقایسه حمایت‌های بیمه بیکاری در حقوق ایران و آلمان، پژوهشنامه بیمه، شماره ۳، صص ۲۴۶-۲۲۳.

کفایشپور، آذر؛ علیزاده‌وارم، علی (۱۳۹۳)، "به کارگیری فرایند تحلیل سلسله مراتبی دلفی فازی و تحلیل خوشه سلسله مراتبی جهت تعیین ارزش دوره عمر مشتری"، فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین، سال دوم، شماره سوم.

کلارک، باری (۱۳۸۹)، اقتصاد سیاسی تطبیقی، مترجم: عباس حاتمی، تهران: نشر کویر.

لطفعلی خانی، مجید (۱۳۸۸). چگونگی تأثیر نرخ و مدت بیمه بیکاری در انگیزه اشتغال مجدد افراد تحت پوشش، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.



مدرسی عالم، زهره و آزاده داودی (۱۳۹۵). "بررسی تطبیقی نظام بیمه‌بیکاری در ایران و کشورهای منتخب"، *مجله اقتصادی*، دوره ۱۶ شماره ۹ و ۱۰. مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی (۱۳۷۳). طرح بررسی وضعیت صندوق بیمه بیکاری. هاشمی، علی (۱۳۷۸). مطالعه تطبیقی بیمه بیکاری و حمایت از بیکاران در ایران و سایر کشورها، دفتر اقتصاد کلان سازمان برنامه و بودجه.

**Baguelin, O. and D. Remillon** (2014). Unemployment Insurance and Management of the Older Workforce in a Dual Labor Market: Evidence from France, *Labour Economics*, Available online 16 April 2014.

**Baily, M.** (1978). "Some Aspects of Optimal Unemployment Insurance". *Journal of Public Economics*, No. 10, pp. 379–402.

**Björklund, A.; Clark, M.; Edin, PA.; Fredriksson, P. and A. Krueger** (2005). *The Market Comes to The Market comes to Education—An Evaluation of Sweden's Surprising School Reforms*. New York: Russell Sage

**Browning, M., and T. Crossley** (2001). "Unemployment Insurance Levels and Consumption Changes". *Journal of Public Economics*, No. 80, pp. 1 – 23.

**Card D.; Kluve J. and A. Weber** (2010). Active Labour Market Policy Evaluations: a Metaanalysis. *Econ. J.* 20(548): F452-77

**Carling, K.; Per-Anders Edit, Harkman. A. and B. Holmlund** (1996). "Unemployment Duration, Unemployment Benefits, and Labor Market Programs in Sweden", *Journal of Public Economics*, Volume 59.

**Chang, Da-Yong** (1996). "Applications of the Extent Analysis Method on Fuzzy AHP, European", *Journal of Operational Research*, Volume 95, Issue 3.

**Chetty, R.** (2008), "Moral Hazard vs. Liquidity and Optimal Unemployment Insurance", *Journal of Political Economy*.

**Calmfors, L. and Holmlund, B.** (2000). "Unemployment and Economic Growth", *a Partial Survey Swedish Economic Policy Review*, vol 7, pp. 107-153.

**Crépon, B. van den Berg** (2016). Active Labor Market Policies. IZA DP No. 10321

**Dehghanbaghi, M.; Hosseiniasb, H. and A. Sadeghiyeh** (2015). "Approach Support Strategy". *Journal of Cleaner production*, JCLP6434.

**Dhaliwal, I.; Duflo, E.; Glennerster. R. and C. Tulloch** (2011). "Comparative Cost-effectiveness Analysis to Inform Policy in Developing Countries: a General Framework With applications for Education", *In Education Policy in Developing Countries*, ed. P. Glewwe. Chicago: Univ. Chicago Press.

**Elmeskov, J. Martin, J. and S. Scarpetta** (1998). "Key lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences". *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 5, No. 2.

**Farber, H. and R. Valletta** (2013). *Do Extended Unemployment Benefits Lengthen Unemployment Spells? Evidence from Recent Cycles in the U.S. Labor Marke*. Working Paper 19048: <http://www.nber.org/papers/w19048>.

**Geromichalos, A.** (2015). "Unemployment Insurance and Optimal Taxation in a Search Model of the Labor Market", *Review of Economic Dynamics*, 18(2), pp. 365-380.

**Gruber, J.** (1998), "Unemployment Insurance, Consumption Smoothing, and Private Insurance: Evidence from the PSID and CEX". *Research in Employment Policy*, No.1, pp. 3– 31.

**Hassler, J. Mora, J.** (2009). "Unemployment Insurance Design: Inducing Moving and Retraining". *European Economic Review*, No. 52, pp. 757–791.

**Holm, A.; Høgelund, J.; Gørtz, M.; Rasmussene, K. and H. Houlberg** (2017). "Employment Effects of Active Labor Market Programs for Sick-listed Workers". *Journal of Health Economics*. Volume 52, March 2017, pp. 33–44.

**ILO** (2006). Promoting and Building Unemployment Insurance and Employment Services.

**ILO** (2002-2017). *Social Security Programs Thought the World: Africa, Asia, American, Europe*.

**Kluve, J.** (2006). *The Effectiveness of European Active Labor Market Policy*. IZA Discussion Paper No. 2018.

**Landais, C. Michailat, P. and E. Saez** (2018). "A Macroeconomic Approach to Optimal Unemployment Insurance: Applications". *American Economic Journal: Economic Policy*, 10(2), pp. 182–216.

**Lentz, R.** (2004). *Optimal Unemployment Insurance in an Estimated Job Search Model with Savings*. Boston University mimeo.

**Leung, L.C. and D. Chao** (2000). "On Consistency and Ranking of Alternatives in Fuzzy AHP". *European Journal of Operational Research*, No. 124, pp. 102-113.

**Martin, J.P. And D. Grubb** (2001). "What Works and for whom: a Review of OECD Countries' experiences with Active Labour Market Policies". *Swed. Econ. Policy Rev.* No. 8, pp. 9-56.

**Meyer, B.** (1990). "Unemployment Insurance and Unemployment Spells". *Econometrica*, 58(4), pp. 757– 782.

**Mitman, K. and S. Rabinovich** (2015). "Optimal Unemployment Insurance in an Equilibrium Business-cycle Model", *Journal of Monetary Economics*, No. 71, pp. 99-118.

**Moffitt, R and W. Nicholson** (1982). "The Effect of Unemployment Insurance on Unemployment: The Case of Federal Supplemental Benefits", *The Review of Economics and Statistics*, 64(1), pp. 1-11.

**Moffitt, R.** (1985). "Unemployment Insurance and the Distribution of Unemployment Spells". *Journal of Econometrics*, 28(1), pp. 85– 101.

**Tatsiramos, K.** (2006). *Unemployment Insurance in Europe: Unemployment Duration and Subsequent Employment Stability*, IZA Discussion Paper No. 2280

**Tsuyuhara, K.** (2016). "The Adverse Effect of Unemployment Insurance on Workers' on-the-job Effort and Labor Market Outcomes", *Economics Letters*, No.147, pp. 83-85.

**van den Berg GJ, Bergemann AH. And M. Caliendo** (2009). "The Effect of Active Labor Market programs on not-yet Treated Unemployed Individuals", *J. Eur. Econ. Assoc.* 7(2-3), pp. 16-606.

**Vodopivec, M.** (2004). *Income Support Systems for the Unemployed: Issues and Options*, The World Bank, forthcoming.

**Vodopivec, M.** (2013). "Introducing Unemployment Insurance to Developing Countries", *ZA Journal of Labor Policy*, 10.1186/2193-9004-2-1.

**Vodopivec, M.** (2015). *Evolution of the UI Program*, The World Bank, forthcoming.

**Vodopivec, M. and M. Hahn Tong** (2008). *Improving Unemployment Insurance*, The World Bank, forthcoming.

**Vroman, Wayne** (2005). *An Introduction to Unemployment and Unemployment Insurance*, Washington, DC: The Urban Institute, p1.

**World Bank.** (2004). Unemployment Insurance Efficiency Effects and Lessons for Developing Countries.

**Zweimüller, J.** (2018). "Unemployment Insurance and the Labor Market". *Department of Economics*, Working Paper No. 276.

پیوست‌ها

نتایج دلفی فازی در خصوص تعیین چالش‌ها و رویکردهای مناسب در خصوص سیاست‌های

حمایت از بیکاران

جدول ۱. میانگین موثر دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، دوم و سوم

در خصوص چالش‌ها و محدودیت‌های شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری

چالش‌ها و محدودیت‌ها	پرسشنامه اول	پرسشنامه دوم	تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت
۱. عدم شفافیت در تعیین افراد تحت پوشش در قانون و تناقض ماده ۱ و ۲ قانون بیمه بیکاری به طوری که در ماده ۱ بیمه بیکاری مشمول تمامی افراد که تابع قانون کار و کار کشاورزی هستند و ماده ۲ افرادی که به طور غیر ارادی بیکار شده‌اند بیان گردیده که این امر پوشش مشاغل فصلی و پاره وقت را دچار مشکل می‌نماید. (معاونت روابط کار، ۱۳۸۳)	۰/۳/۲، ۰/۵/۲، ۰/۶/۴	--	--	--	--
۲. ماده ۷ قانون بیمه بیکاری و پرداخت مقرری به افراد دارای ۵۵ سال سن تا زمان بازنشستگی (اجاقلو و ایازی، ۱۳۹۴)	۰/۵/۱، ۰/۷/۱، ۰/۷/۸	۰/۵/۱، ۰/۷/۱، ۰/۷/۸	۰	--	--
۳. تعریف سلیقه‌ای از اشتغال پنهان مقرری‌بگیران و عدم امکان احصاء آن (اجاقلو و ایازی، ۱۳۹۴)	۰/۶/۵، ۰/۸/۵، ۰/۸/۹	۰/۶/۲، ۰/۸/۲، ۰/۸/۶	۰/۳	۰/۸/۴، ۰/۸/۸	۰/۱

۰	۰/۱۶، ۰/۷/۴ ۰/۳/۴، ۰/۴/۶	۱/۲	۰/۴/۵، ۰/۶/۵، ۰/۷/۴ ۰/۳/۴	۰/۴/۴، ۰/۴/۳، ۰/۴/۸ ۰/۳/۳	پوشش ندادن جامع همه واجدین شرایط به دلیل ناآگاهی و مراجعه در مهلت قانونی و حضور نداشتن به موقع در حضور و غیاب از سوی کارگران ( تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)	۴
--	--	۰/۳	۰/۳/۸، ۰/۵/۸، ۰/۶/۹ ۰/۲/۹	۰/۴/۲، ۰/۶/۲، ۰/۷/۱ ۰/۳/۱	پوشش ندادن جامع همه واجدین شرایط به دلیل همکاری نکردن کارفرما در ارائه مدارک، پرداخت نکردن حق بیمه، نبودن نظارت و آگاهی صحیح از سوی کارفرما ) تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴ در نظام حقوقی کشورمان حمایت از بیکاری صرفا در قالب نظام بیمه ای صورت گرفته است. در واقع نظام حمایتی بیکاری (غیر بیمه ای)؛ پیش بینی نشده است. بنابراین بیمه بیکاری با مقتضیات عدالت اجتماعی بر اساس نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی سازگار نیست. (بادینی و برانی، ۱۳۸۹)	۵
۰/۱	۰/۸/۴، ۰/۸/۱) ۰/۴/۸، ۰/۶/۴	۰/۱	۰/۶/۳، ۰/۸/۳، ۰/۸/۷ ۰/۴/۷	۰/۶/۴، ۰/۸/۴، ۰/۸/۸ ۰/۴/۸	تحت پوشش قرار ندادن بیمه شدگان خویش فرما، تفکیک کارگران به فصلی و غیر فصلی، پروژه ای و غیر پروژه ای و به تبع آن عدم تخصیص بیمه بیکاری به کارگران فصلی و پروژه ای با ادعای ارادی بودن اخراج آنان (اجاقلو و ایازی، ۱۳۹۴)	۶
--	--	۰/۲	۰/۳/۸، ۰/۵/۸، ۰/۶/۹ ۰/۲/۹	۰/۳/۷، ۰/۵/۷، ۰/۶/۸ ۰/۲/۸		۷

۰/۱	.۷/۹ ، ۸/۴ (۴/۴ ، ۵/۹)	۰/۲	.۵/۷ ، ۷/۷ ، ۸/۳ (۴/۳)	(۴/۵ ، ۶ ، ۸ ، ۸/۵)	عدم وجود تشکیلات و سازمان دهی مناسب صندوق بیمه بیکاری کشور در شناخت بیکاران، بازگرداندن بیکاران به بازار کار به علت عدم وجود شناسنامه کار (موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۷۳)	۸
۰/۱	۴/۱ ، ۵/۵ ، ۵/۹ (۳/۱ ، )	۰/۱	.۴ ، ۵/۴ ، ۵/۸ (۳)	(۳/۷ ، ۵ ، ۷ ، ۷/۵)	ناهمگون بودن برخی از مواد قانون با یکدیگر و تفاسیر غیر واقعی از قانون بیمه بیکاری و اجرای قانون توسط دو دستگاه مجری (سازمان تأمین اجتماعی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵)	۹
--	--	--	--	.۴/۱ ، ۶/۱ ، ۸/۵ (۳)	عدم پوشش دانش آموختگان که تازه فارغ التحصیل شده‌اند و قادر به پیدا کردن کار نمی باشند حتی بدون سابقه کار (صالحی و لطفعلی خانی ۱۳۸۴)	۱۰
--	--	--	--	.۳/۴ ، ۵/۴ ، ۶/۵ (۲/۵)	عدم درج عدم احراز شرایط بخاطر سوء رفتار و با شرکت در اعتصابات کارگری در ماده (۸) آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری (صالحی و لطفعلی خانی ۱۳۸۴)	۱۱
۰/۱	.۸/۱ ، ۸/۶ (۴/۶ ، ۶/۱)	۱/۱	(۴/۵ ، ۶ ، ۸ ، ۸/۵)	.۷/۵ ، ۹/۵ ، ۹/۶ (۵)	سوء استفاده از بیمه بیکاری از سوی کارفرمایان از طریق اخراج صوری، واریز حق بیمه بیش تر از معمول (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)	۱۲
.	.۶/۷ ، ۷/۵ (۳/۵ ، ۴/۷)	۰/۸	.۴/۷ ، ۶/۷ ، ۷/۵ (۳/۵)	.۵/۶ ، ۷/۷ ، ۸/۴ (۴/۲)	پوشش کارگرانی که به دلیل بروز بلایای طبیعی کار خود را از دست داده‌اند بدون نیاز به سابقه ۶ ماه پرداخت حق بیمه بیکاری (صالحی و لطفعلی خانی ۱۳۸۴)	۱۳

۰/۱	۶/۸ ، ۸/۸ ، ۹/۱) (۵/۱۰	--	(۵ ، ۶/۷ ، ۸/۷ ، ۹)	عدم به روز شدن قانون بیمه بیکاری و عدم توجه به بیمه بیکاری به عنوان یک وسیله ای برای ایجاد عدالت اجتماعی ( پیشنهاد خبرگان)	۱۴
.	۸/۲ ، ۸/۷) (۳/۷ ، ۶/۲	--	، ۶/۲ ، ۸/۲ ، ۸/۶) (۴/۶	فقدان چارچوب مستند به قانون در خصوص کمیته بیمه بیکاری اداره، کمیته استانی و کمیته ستادی ( پیشنهاد خبرگان)	۱۵
۰/۱	، ۹/۴ ، ۹/۶) (۵/۶ ، ۷/۴	--	، ۷/۲ ، ۹/۳ ، ۹/۵) (۵/۴	عدم پیوند پرداخت بیمه بیکاری با فعالیت کاریابی و لزوم مشروط شدن دریافت حق بیمه به دریافت آموزش فنی و حرفه ای ( پیشنهاد خبرگان)	۱۶
.	۸/۲ ، ۸/۷) (۴/۶ ، ۶/۲	--	، ۶/۲ ، ۸/۲ ، ۸/۷) (۴/۶	محدودیت منابع در حال حاضر امکان پوشش سایر اقشار را نمی دهد و صندوق بیمه بیکاری در ارتباط با بیمه شدگان بیمه قانون کار با کسری انباشته مواجه هستند ( پیشنهاد خبرگان)	۱۷

منبع: نتایج تحقیق

جدول ۲. میانگین موثر دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، دوم و سوم

در خصوص رویکردهای مناسب شرایط احراز حمایت از بیکاران و افراد تحت پوشش بیمه بیکاری

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	رویکردهای مناسب
۰/۰۱	(۴ ، ۵/۴ ، ۷/۴ ، ۸)	۰/۳	(۴ ، ۵/۴ ، ۷/۴ ، ۸)	(۳/۷ ، ۵ ، ۷ ، ۷/۷)	اصلاح دوگانگی موجود بین دو سازمان مجری (سازمان‌های تأمین اجتماعی و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی) و ایجاد نگرش سیستمی و کل‌گرای در اجرای قانون بیمه بیکاری ( اجاقلو و ایازی، ۱۳۹۴)
۰/۱	(۳/۵ ، ۴/۷ ، ۶/۷ ، ۷/۵)	۰/۱	(۳/۴ ، ۴/۵ ، ۶/۵ ، ۷/۴)	(۳/۳ ، ۴/۴ ، ۶/۴ ، ۷/۳)	الگو برداری از کشورهای پیشرفته و تمسک به استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (کاوایانی و میرزایی ۱۳۹۳)

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	رویکردهای مناسب
۰/۱	(۵/۴، ۷/۲، ۹/۲، ۹/۴)	۰/۰۵	(۵/۲، ۷، ۹، ۹/۲)	(۵/۲، ۶/۹، ۸/۹، ۹/۲)	انجام کارهای کارشناسی برای اصلاح و بازنگری قانون بیمهٔ بیکاری بر اساس شرایط بازار کار و بیکاری و شرایط اقتصادی اجتماعی کشور (میتمن و رابینویچ، ۲۰۱۵)
۰/۱	(۴/۴، ۵/۹، ۷/۹، ۸/۴)	۰/۱	(۴/۶، ۶، ۸، ۸/۵)	(۴/۴، ۵/۸، ۷/۸، ۸/۴)	انجام ارزیابی‌های مستمر و همه جانبه برای شناخت مشکلات و حل مسائل برنامه بیمه بیکاری متناسب با شرایط بازار کار ( تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)
۰	--	۰/۱	(۲/۹، ۳/۸، ۵/۸، ۶/۹)	(۳، ۴، ۶، ۷)	شناسایی موانع محروم شدن برخی از واجدین شرایط از مزایای بیمهٔ بیکاری و رفع این موانع ( تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)
۰	(۴/۸، ۶/۴، ۸/۴، ۸/۸)	۰/۳	(۴/۸، ۶/۴، ۸/۴، ۸/۸)	(۴/۱، ۵/۵، ۷/۵، ۸/۱)	طراحی مناسب سیستم حضور و غیاب در آموزشهای فنی و حرفه ای در جهت توسعه آموزشهای مهارتهای حرفه و مراجعه به مراکز کار یابی (صالحی و لطفعلی خانی ۱۳۸۴)
۰	(۴/۷، ۶/۳، ۸/۳، ۸/۷)	۰/۳	(۴/۷، ۶/۳، ۸/۳، ۸/۷)	(۴/۵، ۶، ۸، ۸/۵)	تعیین گردد که بیمه بیکاری محرکی برای اخراج کارگران نباشد (باگلین و رمیلون، ۲۰۱۴)
۰	(۳/۷، ۵، ۷، ۷/۷)	۰/۳	(۳/۷، ۵، ۷، ۷/۷)	(۳/۸، ۶/۱، ۷/۱، ۷/۸)	حذف بار اضافی صندوق بیمه بیکاری بدلیل بروز حوادث طبیعی و تعیین محل تأمین هزینه‌های این قبیل موارد در بیمه‌های دیگر همچون بیمه‌های اجتماعی و خصوصی ( مدرسی و داودی، ۱۳۹۵)



تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	رویکردهای مناسب
--	--	--	--	(۲/۶، ۳/۵، ۵/۵، ۶/۶)	بررسی شرایط افرادی که با ۵۵ ساله ای که بیکار می‌شوند از حیث داشتن سابقه لازم برای بازنشستگی (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵)
۰	(۵/۸، ۷/۷، ۹/۷، ۹/۸)	--	(۵/۸، ۷/۷، ۹/۷، ۹/۸)		ایجاد ساز و کار الکترونیکی و غیرالکترونیکی برای تشخیص تخلف (پیشنهاد خبرگان)
۰/۱	(۶، ۸، ۱۰، ۱۰)	--	(۵/۴، ۷/۲، ۹/۲، ۹/۴)		تعریف حق «اشتغال» به‌عنوان یکی از حقوق پایه‌ای شهروندان و هدف‌گذاری برای پوشش همه شهروندان بین ۲۰ تا ۶۰ ساله ذیل «مقرری بیکاری» با تأمین مالی از طریق مالیات عمومی (و نه حق بیمه کارفرما و کارگر) (پیشنهاد خبرگان)
۰	(۵/۹، ۷/۸، ۹/۸، ۹/۹)	--	(۶، ۸، ۱۰، ۱۰)		اگر نظام رصد بیکاران و اتصال بانک الکترونیکی صورت گیرد یکپارچگی اجرا و صندوق می‌تواند به کاهش بروکراسی و مشکلات اجرا بیانجامد (پیشنهاد خبرگان)
۰/۰۱	(۵/۷، ۷/۶، ۹/۶، ۹/۷)	--	(۵/۹، ۷/۸، ۹/۸، ۹/۹)		تدوین برنامه‌ها و قوانینی جهت حمایت از تازه واردین به بازار کار (پیشنهاد خبرگان)
۰	(۵/۳، ۷/۱، ۹/۱، ۹/۳)	--	(۵/۷، ۷/۶، ۹/۶، ۹/۷)		قطع بیمه بیکاری در صورت عدم قبول شغل‌های پیشنهادی توسط کاربایی‌ها (پیشنهاد خبرگان)
۰	(۵/۳، ۷/۱، ۹/۱، ۹/۳)	--	(۵/۳، ۷/۱، ۹/۱، ۹/۳)		لزوم مشروط شدن دریافت حق بیمه به دریافت آموزش فنی و حرفه ای (پیشنهاد خبرگان)

مأخذ: نتایج تحقیق

جدول ۳. میانگین موثر دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، دوم و سوم در خصوص چالش‌ها و محدودیت‌های میزان مقرری بیمه بیکاری

چالش‌ها و محدودیت‌ها	پرسشنامه اول	پرسشنامه دوم	تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت
۱. عدم تناسب میزان مقرری پرداختی به بیکاران که اکثریت آنان از قشر کارگر با درآمدی حداقلی هستند (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)	۰/۳۶	۰/۵۱۶	۰/۶۱۷	--	--
۲. زیاد بودن مقرری بیمه بیکاری به افزایش مدت بیکاری منجر می‌شود و دودوییک و همکاران (۲۰۱۳): (کالمفورت و هولملوند، ۲۰۰۰ تضمین حداقل حقوق، پرداخت تمام مزایای درمانی برای فرد و خانواده، نداشتن	۰/۴۱۵	۰/۶۱۱	۰/۸	۰/۸۱۵	۰/۰۲
۳. حالت نزولی مقرری، اجبار نکردن به پیگیری جدی اشتغال مجدد باعث وابستگی رفاهی مقرری بگیران شده است. (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)	۰/۵۱۸	۰/۷۱۸	۰/۸۱۴	۰/۴۳	۰/۵۱۷
۴. میزان مقرری به شکل فراگیر بوده و به گونه هدفمند و گزینشی برای افراد در نظر گرفته نشده است که این امر باعث خروج کند از بیمه بیکاری شده است. (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)	۰/۴۱۸	۰/۶۱۸	۰/۷۱۶	۰/۳۱۶	۰/۴۱۸
۵. میزان مقرری باعث بالاتر رفتن توقعات مقرری بگیران در یافتن شغل می‌گردد. (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)	۰/۵۱۵	۰/۷۱۵	۰/۸۱۱	۰/۴۱	۰/۵۱۵
۶. میزان حداقل بیمه بیکاری تابع حداقل دستمزد است به علت ناسالم بودن نظام اقتصادی و منطقه ای نبودن حداقل دستمزد ریشه موضوع به تعیین حداقل مزد در مشاغل و مناطق مختلف معطوف نمی باشد. (پیشنهاد خبرگان)	۰/۵۱۹	۰/۷۱۸	۰/۹۱۸	۰/۹۱۹	--

مأخذ: نتایج تحقیق

جدول ۴. میانگین موثر دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، دوم و سوم

رویکردهای مناسب در خصوص میزان مقرری بیمه بیکاری

رویکردهای مناسب	پرسشنامه اول	پرسشنامه دوم	تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت
۱ تعیین میزان پرداخت مزایا با توجه به سطح نیاز بیکاران تعیین شود (بادینی و برانی ۱۳۸۹)	(۶/۶، ۵/۵، ۲/۶، ۳/۵)	--	--	--	--
۲ مقرری بر افراد تحت پوشش از طریق مبانی نظری جریان جستجوی کار و مزد مبنا تعیین گردد (لطفعلی خانی، ۱۳۸۸).	(۷، ۷/۷، ۳/۷، ۵)	(۳/۷، ۵، ۷، ۷/۷)	۰	(۳/۷، ۵، ۷، ۷/۷)	۰
۳ کاهش حداقل میزان مقرری به کمتر از حداقل دستمزد جهت افزایش انگیزه برای پیدا کردن شغل نزد بیکاران مقرری بگیر باشد، زیرا با توجه به زیاد بودن بار تکفل باعث شده تا کمتر کسی حداقل دستمزد را به عنوان مقرری دریافت نماید. (مدرسی، ۱۳۹۳)	(۷/۱، ۶/۲، ۳/۱، ۴/۲)	(۳، ۴/۱، ۶/۱، ۷)	۰/۱	--	--
۴ مقرری بیکاری، جایگزین اشتغال نیست و قرار است صرفاً کمک هزینه ای موقت تا زمان یافتن مجدد شغل باشد. بنابراین لازم است مقدار ماهانه بیمه بیکاری، برای همه افراد، رقم ثابتی بوده و مستقل از «حقوق قبل از بیکاری» و یا «تعداد افراد تحت تکفل» تعیین شود. (پیشنهاد خبرگان)	(۳، ۴، ۶، ۷)	(۳، ۴، ۶، ۷)	۰	(۳، ۴، ۶، ۷)	۰
۵ مبلغ ماهانه بیمه بیکاری باید نزولی باشد، به این صورت که هر ۳ ماه یک بار به هر فرد تحت پوشش، یک موقعیت شغلی (تمام وقت و یا پاره وقت، بسته به خواسته خود فرد) پیشنهاد شود و اگر آن موقعیت شغلی را نپذیرفت، مقدار بیمه بیکاری ۲۰٪ کاهش یابد و بعد از ۳ بار نپذیرفتن شغل پیشنهادی، بیمه بیکاری قطع شده و تا ۳ سال فرد مذکور نتواند تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گیرد. (پیشنهاد خبرگان)	(۵، ۶/۷، ۸/۷، ۹)	(۵، ۶/۷، ۸/۷، ۹)	۰	(۵، ۶/۷، ۸/۷، ۹)	۰

مأخذ: نتایج تحقیق

جدول ۵. میانگین موثر دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، دوم و سوم  
چالش‌ها و محدودیت‌های مدت مقرر بیمه بیکاری

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	چالش‌ها و محدودیت‌ها
۰/۰۱	(۴/۳، ۵/۸، ۷/۸، ۸/۳)	۰/۵	(۴/۲، ۵/۶، ۷/۶، ۸/۲)	(۴/۶، ۶/۲، ۸/۲، ۸/۶)	افزایش دامنه زمان مقرر بیمه بیکاری کاهش معنی‌داری را در میزان خروج بیکاری و افزایش در دوره انتظار از بیکاری ایجاد می‌تواند (فاریز و والتا ۲۰۱۳). مشکلات اداری و بروکراتیک از زمان بیکار شدن تا برقراری مقرر بیمه بیکاری بیکاری نابهنگام و غیر ارادی شده اند، نتوانسته‌اند به موقع به مقرر بیمه بیکاری دسترسی داشته باشند. (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)
--	--	--	--	(۳، ۴/۱، ۶/۱، ۷)	نرخ خروج از مقرر بگیری درست در مجاورت زمان انقضا مدت مقرر بشدت افزایش می‌یابد. (کارلینگ و همکاران، ۱۹۹۶)
۰	(۴/۲، ۵/۶، ۷/۶، ۸/۲)	۰/۳	(۴/۲، ۵/۶، ۷/۶، ۸/۲)	(۳/۹، ۵/۲، ۷/۲، ۷/۹)	خروج کند مقرر بگیران از سیستم و ورود سریع سایرین به جرگه مقرر بگیران که علت عمده آن طولانی بودن مدت دریافت و نبودن انگیزه استفاده از فرصت‌های شغلی است (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵)
۰	(۴/۵، ۶، ۸، ۸/۵)	۰/۲۱	(۴/۵، ۶، ۸، ۸/۵)	(۴/۵، ۴/۹، ۸/۱، ۸/۵)	

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	چالش‌ها و محدودیت‌ها
۰/۱۵	(۴/۲، ۵/۶، ۷/۶، ۸/۲)	۰/۲	(۴/۱، ۵/۵، ۷/۵، ۸/۱)	(۴/۳، ۵/۷، ۷/۷، ۸/۳)	مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری فراتر از ظرفیت منابع آن در نظر گرفته شده است (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵).
۰	(۴/۵، ۶/۱، ۸/۱، ۸/۵)	۰/۲	(۴/۵، ۶/۱، ۸/۱، ۸/۵)	(۴/۴، ۵/۸، ۷/۸، ۸/۴)	عدم وجود شناسنامه کار باعث می‌گردد افراد در هنگام اعلام بیکاری به دفاتر اشتغال خود را بدون مهارت معرفی نمایند و مدت استفاده از مدت زمان بیمه بیکاری افزایش می‌یابد ( صالحی و لطفعلی خانی، ۱۳۸۴)
۰	(۵/۹، ۷/۸، ۹/۸، ۹/۹)	--	(۵/۹، ۷/۸، ۹/۸، ۹/۹)		در قانون بیمه بیکاری به نحوی که مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزو سابقه پرداخت حق بیمه مضمولین قلمداد نشود (پیشنهاد خبرگان)
۰	(۵/۲، ۷، ۹، ۹/۲)	=	(۵/۲، ۷، ۹، ۹/۲)		اجرای دقیق ماده ۱۰ قانون کار در خصوص تنظیم قرارداد کار، مدت اشتغال، دستمزد و ... می‌تواند در شفاف سازی امور حوزه بیمه بیکاری شده باشد (پیشنهاد خبرگان)

مأخذ: نتایج تحقیق

جدول ۶. میانگین موثر دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، دوم و سوم در خصوص رویکردهای مناسب در خصوص مدت مقرری بیمه بیکاری

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	رویکردهای مناسب
۰	(۴/۲، ۵/۶، ۷/۶، ۸/۲)	۰/۴	(۴/۲، ۵/۶، ۷/۶، ۸/۲)	(۴/۵، ۶/۱، ۸/۱، ۸/۵)	کاهش مدت پرداخت مقرری در قانون بیمه بیکاری به طوری که متوسط زمان پرداخت مقرری برای غالب کشورها کمتر از یکسال است. تعدیل مدت دریافت مقرری ضمن برخورداری نمودن طیف وسیعتری از بیکاران از عدم کارآیی بدلیل طولانی شدن مدت بیکاری جلوگیری می‌کند. (مدرسی، داودی، ۱۳۹۵)
۰	--	۰/۴	(۳/۶، ۴/۸، ۶/۸، ۷/۶)	(۴/۲، ۵/۶، ۷/۶، ۸/۲)	تعیین مدت مقرری بر افراد تحت پوشش با رویکرد کاهش مدت بیمه بیکاری بر اساس مبانی طریق جریان جستجوی کار و مزد مبنا مورد بازنگری قرار گیرد ( لطفعلی‌خانی، ۱۳۸۸)
۰	(۴/۵، ۶، ۸، ۸/۵)	--	(۴/۵، ۶، ۸، ۸/۵)	(۴/۱، ۵/۵، ۷/۵، ۸/۱)	تهیه شناسنامه کار برای افراد شاغل تا در هنگام بیکاری فرد نتواند خود را در زمان معرفی به واحدهای کاریابی، بدون مهارت قلمداد نماید ( صالحی و لطفعلی‌خانی، ۱۳۸۴)
۰	(۶، ۸، ۱۰، ۱۰)	--	(۶، ۸، ۱۰، ۱۰)		اصلاح قانون بیمه بیکاری به نحوی که مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزو سابقه پرداخت حق بیمه مشمولین قلمداد نشود که این امر موجب تلاش بیشتر مشمولین بیکاری برای یافتن شغل خواهد شد. ( پیشنهاد خبرگان)

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	رویکردهای مناسب
۰/۱۸	(۵/۳، ۶/۸، ۸/۷، ۹/۱)	--	(۵/۱، ۶/۸، ۸/۸، ۹/۱)		اجرای مکانیزه ماده ۱۰ قانون از سوی ادارات کار الزام کارفرمایان به ثبت اطلاعات کارگران در نرم افزار مربوطه (پیشنهاد خبرگان)
۰	(۲/۹، ۳/۸، ۵/۸، ۶/۹)	--	(۲/۹، ۳/۸، ۵/۸، ۶/۹)		احتساب یکسال از دریافتی مقرر به عنوان سابقه بازنشستگی و مابقی به عنوان حمایت با کمک بلاعوض (پیشنهاد خبرگان)

مأخذ: نتایج تحقیق

جدول ۷. میانگین موثر دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، دوم و سوم  
در خصوص چالش‌ها و محدودیت‌های منابع و مصارف صندوق بیمه بیکاری

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	چالش‌ها و محدودیت‌ها
--	--		(۳/۴، ۴/۵، ۶/۵، ۷/۴)	(۳/۴، ۴/۵، ۶/۵، ۷/۴)	غلبه نگاه مالی و پولی بر نگاه حمایتی در سازمان تأمین اجتماعی (اجاقلو و ایازی، ۱۳۹۴)
۰/۱	(۴/۶، ۶/۱، ۸/۱، ۸/۳)	۰/۰۵	(۴/۵، ۶، ۸، ۸/۵)	(۴/۵، ۶/۱، ۸/۱، ۸/۵)	نبودن تعادل بین ورودی و خروجی صندوق بیمه بیکاری به دلایل مشکلات اقتصادی، تدوین و اجرای قوانین مشکل‌زا، اجرایی نشدن طرح‌های اشتغال مجدد، پرداخت نکردن حق بیمه واقعی کارگران، سوءاستفاده از بیمه بیکاری (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)
۰	(۴/۸، ۶/۴، ۸/۴، ۸/۸)	۰/۳	(۴/۸، ۶/۴، ۸/۴، ۸/۸)	(۵/۱، ۶/۸، ۸/۸، ۹/۱)	محدودیت منابع به دلیل تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری از سمت کارفرما در حالیکه در اکثر کشورهای دنیا منابع و درآمد صندوق منحصر به سهم کارفرما نبوده و از کارگر و دولت نیز دریافت می‌گردد. (اجاقلو و ایازی، ۱۳۹۴)

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	چالش‌ها و محدودیت‌ها
•	(۵.۶/۷، ۸/۷، ۹)	۰/۲	(۵.۶/۷، ۸/۷، ۹)	(۴/۸، ۶/۴، ۸/۴، ۸/۸)	مواد قانون بیمه بیکاری از نظر منابع، مدت، مبلغ و از لحاظ بعد نظارتی با هیچیک از قوانین سایر کشورها هماهنگی و همخوانی ندارد و در نگارش آن نه تنها از تجارب کشورهای با سابقه استفاده نشده است. (مدرسی، داودی، ۱۳۹۵) عدم تأمین مالی به دلیل تحمیل خواسته‌ها و سوء استفاده کارفرمایان به دلایل پرداخت حداقل حق بیمه
--	--	--	--	(۲/۹، ۳/۸، ۵/۸، ۶/۹)	۵ بیکاری، پرداخت نکردن حق بیمه بیکاری، سوء استفاده در طبقه بندی مشاغل (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴) عدم برنامه ریزی در مصارف در طرح‌های اشتغال مجدد از سوی دولت و ضعف آموزش‌های فنی و حرفه ای است که به بیکاران مقررگی بگیر آموزش داده می‌شود (تاج مزینانی و شیرآبادی، ۱۳۹۴)
•	(۵/۱، ۶/۸، ۸/۸، ۹/۱)	۰/۱۷	(۵/۱، ۶/۸، ۸/۸، ۹/۱)	(۵، ۶/۴، ۸/۷، ۹)	۶ عدم وجود برنامه‌هایی مانند کمک هزینه مبتنی بر سنجش دارایی که توسط دولت‌ها انجام می‌شود (صالحی، لطفعلی‌خانی ۱۳۸۴) صندوق در صورت کسری منابع نسبت به مصارف بلا تکلیف رها شده است. (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵)
--	--	•	(۳، ۴/۱، ۶/۱، ۷)	(۳، ۴/۱، ۶/۱، ۷)	۷
•	(۳/۶، ۴/۸، ۶/۸، ۷/۶)	۰/۶	(۳/۶، ۴/۸، ۶/۸، ۷/۶)	(۴/۱، ۵/۵، ۷/۵، ۸/۱)	۸



تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	چالش‌ها و محدودیت‌ها
--	--	۰/۲	(۳/۷، ۴/۹، ۶/۹، ۷/۷)	(۳/۵، ۴/۷، ۶/۷، ۷/۵)	حداقل سابقه برای دریافت مقرری بیمه بیکاری بسیار نازل در نظر گرفته شده است به طوری که منجر به سو استفاده از قانون می‌گردد. (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵) فقدان سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار موجب می‌شود ضمن فرصت‌های شغلی در بازار کار مناطق مختلف کشور عده زیادی از افراد جوای کار بیکار باشند و این امر مصارف صندوق بیمه بیکاری را افزایش می‌دهد (صالحی، لطفعلی خانی ۱۳۸۴)
۰/۱	(۵/۴، ۷/۲، ۹/۴، ۹/۵)	۰	(۵/۴، ۷/۲، ۹/۴، ۹/۴)	(۵/۴، ۷/۲، ۹/۴، ۹/۴)	تغییر وضعیت قرار داد از دائم به موقت و تحریم شرکت‌ها به خلاف وضعیت عادی و تفاهم نامه بدون تغییر قانون درصد بیمه بیکاری باعث کاهش زمان پرداخت حق بیمه بیکاری شده است. (پیشنهاد خبرگان)
۰/۱۲	(۳/۳، ۴/۴، ۶/۴، ۷/۴)	--	(۳/۳، ۴/۴، ۶/۴، ۷/۳)	(۳/۳، ۴/۴، ۶/۴، ۷/۳)	تداخل امر حاکمیت وزارت کار با استقلال قانونی تأمین اجتماعی در عین حال چالش تعارض منافع و لابی‌گری گروه‌های ذینفعان همچنین در عین حال جامعه هدف بودن شرکت‌های معظم اقتصادی تابعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (پیشنهاد خبرگان)

مأخذ: نتایج تحقیق

جدول ۸. میانگین موثر دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، دوم و سوم  
در خصوص رویکردهای منابع و مصارف صندوق بیمه بیکاری

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	رویکردهای مناسب
•	(۵/۵، ۷/۴، ۹/۴، ۹/۵)	•	۷/۴، ۹/۴، ۹/۵ (۵/۵)	۹/۴، ۹/۵ (۵/۵، ۷/۴)	اصلاح نحوه تأمین مالی صندوق بیمه بیکاری و رویه پرداخت یک‌جانبه منابع بیمه بیکاری از سوی کارفرما، درحالی‌که در اغلب کشورها توسط کارگر، کارفرما و دولت تأمین می‌گردد. (معاونت روابط کار، ۱۳۸۳)؛ (هاشمی، ۱۳۷۸)
•	(۴/۹، ۶/۵، ۸/۵، ۸/۹)	•	۶/۵، ۸/۵، ۸/۹ (۴/۹)	۸/۹، ۶/۵، ۸/۵ (۴/۹)	کنترل و نظارت سیستمی بر فعالیت‌های مالی صندوق بیمه بیکاری و رفع تعارضات بین دو دستگاه مجری (موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۷۳)
•	(۴/۶، ۶/۲، ۸/۲، ۸/۶)	•	۴/۶، ۶/۲، ۸/۲، ۸/۶	۸/۱، ۸/۵ (۴/۵، ۶/۱)	تأمین مالی بیمه بیکاری از مالیات‌دهندگان، به این شکل که دولت با تخصیص بخشی از سهم مالیات کارفرما و کارگر به بیمه بیکاری؛ موجبات پرداخت به‌موقع بیمه بیکاری به شاغلانی که مالیات پرداخت کرده‌اند و در حال حاضر بیکار هستند را فراهم نماید) (گرومیکالوس، ۲۰۱۵)

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	رویکردهای مناسب
•	(۳/۵، ۴/۷، ۶/۷، ۷/۵)	۰/۰۵	(۴/۷، ۶/۷، ۷/۵) (۳/۵)	(۷/۵)، ۴/۷، ۶/۷ (۳/۵)	در صورت ایجاد نظام فراگیر و کارآمد بیمه بیکاری، می‌توان محدودیت‌های سنگینی که قانون فعلی بر کارفرمایان تحمیل می‌کند را، با جریمه نقدی جایگزین نمود. (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵)
•	(۵/۱، ۶/۸، ۸/۸، ۹/۱)	•	(۵/۱، ۶/۸، ۸/۸، ۹/۱)	(۸/۸، ۹/۱) (۵/۱، ۶/۸)	الزام دولت و مجلس برای پرداخت بیمه بیکاری به کلیه بیکاران، انگیزه دولت و مجلس برای به کارگیری برنامه‌های علمی و منطقی در راستای افزایش اشتغال را، تقویت می‌کند. (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵)
•	(۴/۲، ۵/۶، ۷/۶، ۸/۲)	•	(۵/۶، ۷/۶، ۸/۲) (۴/۲)	(۸/۲)، ۵/۶، ۷/۶ (۴/۲)	ضرورت تنظیم بودجه سنواتی بر اساس در جهت تدوین آموزشهای حرفه‌ای منطبق با نیازهای روز کشور برای کاهش طول مدت بیکاری افراد مقرر ی بگیری، صورت پذیرد. (مدرسی و داودی، ۱۳۹۵)
•	(۵، ۶/۷، ۸/۷، ۹)	•	(۵، ۶/۷، ۸/۷، ۹)	(۸/۷، ۹)، (۵، ۶/۷)	طراحی سیستم جامع اطلاع رسانی یکپارچه بازار کار جهت کاهش مدت بیکاری و جابه جایی نیروی کار (صالحی، لطفعلی‌خانی ۱۳۸۷)
•	(۵/۳، ۷/۱، ۹/۱، ۹/۳)	--	(۵/۳، ۷/۱، ۹/۱، ۹/۳)		در کشوری که حق «اشتغال» به‌عنوان یکی از حقوق پایه‌ای شهروندان به رسمیت شناخته شده باشد، پوشش «فراگیر» مقرر ی بیکاری، ساختاری است که جریمه (یا پاداش) نقدی را برای دولت در ازای سیاست‌های مخرب (یا تقویت‌کننده) بازار کار در نظر می‌گیرد. بنابراین در ساختار بهینه، لازم است کل بودجه بیمه بیکاری فراگیر، از محل مالیات‌های عمومی تأمین شود. (پیشنهاد خبرگان)

تفاوت	پرسشنامه سوم	تفاوت	پرسشنامه دوم	پرسشنامه اول	رویکردهای مناسب
۰/۱	(۳/۴، ۴/۵، ۶/۵، ۷/۴)	--	(۳/۳، ۴/۴، ۶/۴، ۷/۳)	با توجه به آنکه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نوع هزینه کرد را مشخص می‌نماید و سازمان تأمین اجتماعی می‌بایست این مصارف را تأمین نماید، می‌بایست بین این دو سازمان هماهنگی صورت گیرد.	۹
۰/۰۱	(۵/۴، ۷/۲، ۹/۲، ۹/۴)	--	(۵/۸، ۷/۷، ۹/۷، ۹/۸)	برنامه‌های خدمات اشتغال و کاریابی از طریق توسعه آموزش‌های مهارت‌های حرفه ای در قالب یک برنامه و به عنوان سیاست‌های جداگانه ای در نظر گرفته شود (پیشنهاد خبرگان)	۱۰

منبع: نتایج تحقیق