



آسیب شناسی بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان

محمد شریف شریف‌زاده^۱، غلامحسین عبداله‌زاده^۲ و محمد رهبری^۳

۱- دانشیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان (نویسنده مسوول : sharifsharifzadeh@gmail.com)

۲- دانشیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

۳- دکتری کارآفرینی سازمانی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان

تاریخ ارسال: ۹۸/۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۸/۶/۱۶

صفحه: ۴۵ تا ۵۷

چکیده

این تحقیق با هدف کلی آسیب‌شناسی علل افزایش تعداد کل مقرری‌گیران در استان گلستان به‌قصد یافتن راهکارهای واقع‌گرا به انجام رسید. این تحقیق از منظر گردآوری داده‌ها از نوع میدانی، از منظر کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی به‌شمار می‌رود. ابزار گردآوری داده‌های کمی و کیفی به‌ترتیب مصاحبه و پرسشنامه بوده است. این تحقیق در دو مرحله کلی در طی سال‌های ۱۳۹۶-۱۳۹۷ به انجام رسید. در مرحله نخست از تکنیک دلفی از نوع پانل دلفی برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر افزایش مقرری‌گیران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان و در مرحله دوم نیز از تکنیک‌های فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی و تاپسیس برای ارزیابی کمی و اولویت‌بندی عوامل شناسایی‌شده و راهکارهای مرتبط در مرحله اول بهره‌گرفته شد. نتایج فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی نشان داد که به‌ترتیب چهار عامل «محیط کسب و کار»، «نهادهای مسوول»، «کارفرمایان» و «متقاضیان» بیشترین اهمیت را در افزایش تمایل مقرری‌گیران بیمه‌ی بیکاری دارند. با در نظر گرفتن این چهار معیار، مواردی مانند «نوسانات بازار توام با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و از دست رفتن فرصت‌های شغلی»، «عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)»، «عدم پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی و مقرری بیمه‌ی بیکاری)» و «نبه‌ی اقتصادی محدود بنگاه‌های فعال در استان (ظرفیت اشتغال‌زایی پایین آنها)» به‌عنوان مهم‌ترین علل افزایش مقرری‌گیران بیمه‌ی بیکاری شناسایی شد. برای ارزیابی دقیق راهکارهای شناسایی‌شده برای مسئله بیمه‌ی بیکاری، چهار معیار «امکان‌پذیری اقتصادی» و سپس، «امکان‌پذیری محیطی»، «امکان‌پذیری اجرایی- اداری» و «مناسبت نهادی (هماهنگی با قوانین و مقررات کلی)» به‌ترتیب اهمیت مد نظر قرار گرفت. با در نظر گرفتن این چهار معیار، راهکارهای «بازنگری شرایط و سازوکار دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای پیشگیری از تبانی کارگر و کارفرما»، «جذب سرمایه‌گذاری‌های خارج استان برای توسعه‌ی اشتغال صنعتی استان»، «آموزش کارگران در خصوص انضباط کار و وجدان کاری با همکاری بنگاه‌های اقتصادی» و «تقویت حوزه روابط کار» به‌عنوان مهم‌ترین راهکارهای مدیریت بهینه‌ی بیمه‌ی بیکاری پیشنهاد شد.

واژه‌های کلیدی: بیمه‌ی بیکاری، نیروی کار، تأمین اجتماعی، استان گلستان

مقدمه

بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان یک نوع بیمه‌ی تأمین اجتماعی برای رفع مسایل و مشکلات ناشی از بیکاری در بسیاری از کشورها برقرار شده است (۱۹). کارکرد این نوع بیمه‌ی، کاهش فشارهای مادی و معنوی یا روحی بر بیکاران تا زمان یافتن موقعیت شغلی بعدی از طریق ارایه مساعدت مالی کوتاه‌مدت است (۱۱). با گذشت بیش از ربع قرن از اجرای قانون بیمه‌ی بیکاری (حدود ۲۵ سال) و با مرور اسناد و شواهد میدانی، می‌توان به بروز مشکلاتی نظیر مسائل مالی، خروج کند بیکاران از پوشش صندوق بیمه‌ی بیکاری و نیز نواقص قانونی در اجرای این برنامه پی برد (۴،۲۱).

به‌لحاظ تاریخی، شکل‌های اولیه حمایت از بیکاری از قرن نوزدهم در سوئیس در مورد گروه‌های معینی از کارگران مانند صنعت‌گران وجود داشت. نخستین قانون مربوط به بیمه‌ی بیکاری در نروژ و دانمارک در دهه اول قرن بیستم بر پایه مشارکت اختیاری در صندوق‌های بیمه‌ی بیکاری به‌تصویب رسید. اما نخستین قانونی که بیمه‌ی بیکاری را به‌صورت اجباری برقرار کرد در سال ۱۹۱۱ به‌تصویب پارلمان انگلستان رسید، از سال ۱۹۲۰ به بعد برخی از کشورهای اروپایی و از سال‌های ۱۹۳۰ به بعد در قوانین آمریکا و کانادا، حمایت‌های مربوط به بیمه‌ی اجباری بیکاری در سطح ملی پیش‌بینی شد

(۲۵).

بیمه‌ی بیکاری در ایران تحت شرایط و ضوابط خاصی از سال ۱۳۶۶ به مرحله اجرا درآمد و پس از سه سال اجرای آزمایشی به‌لحاظ اهمیت موضوع و افزایش دامنه پوشش آن در سال ۱۳۶۹ این قانون به‌صورت دائمی درآمد. در حال حاضر، کلیه‌ی کارگران و بیمه‌شدگان اجباری (نزدیک به یک سوم جمعیت کشور) تحت پوشش بیمه‌ی بیکاری قرار دارند. طبق این قانون، مدت مقرری بیمه‌ی بیکاری حداقل ۶ ماه و حداکثر ۵۰ ماه و مبلغ مقرری آن نیز ۵۵ درصد آخرین حقوق دریافتی می‌باشد؛ به شرطی که از حداقل دستمزد کمتر نباشد (۲۰).

مشکل اساسی مرتبط با بیمه‌ی بیکاری افزایش مقرری بگیران غیرمحقق و در پی آن، افزایش بار مالی است. یک چالش مهم، پیشگیری از رواج روحیه‌ی کارگریزی و کاهش انگیزه اشتغال مجدد نیروی کار تحت پوشش بیمه‌ی بیکاری است. به‌منظور افزایش کیفیت پوشش بیمه‌ی بیکاری و نظر به اهمیت آن به‌عنوان یکی از تعهدات سازمان تأمین اجتماعی و از طرفی وجود برخی عوامل تشدیدکننده که نه‌تنها از کارایی و اثربخشی اجرای تعهد بیمه‌ی بیکاری کاسته (مقرری‌گیران غیرمحقق و عدم تکافوی ۳ درصد حق بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان تنها منبع درآمدی صندوق بیمه‌ی بیکاری)

(۴). ارزیابی چالش‌های برنامه‌های رفاهی بیمه‌ی بیکاری در ایران نشان داد که مهم‌ترین این چالش‌ها عبارتند از: فرآیند اداری زمان‌بر، پوشش‌ندادن جامع همه‌ی واجدین شرایط، سوء استفاده از بیمه‌ی بیکاری، تحمیل خواسته‌ها و سوء استفاده‌ی کارفرمایان، نبود تعادل بین ورودی و خروجی صندوق بیمه‌ی بیکاری، ضعف اشتغال مجدد، عدم یکسانی در آمار، وابستگی رفاهی و پوشش‌ندادن همه‌ی نیازها (۲۶). بررسی «ظرفیت‌ها و دغدغه‌های حمایت اجتماعی در ایران با نگاهی به اجرای مقوله‌نامه‌های ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار» حاکی از این بود بیمه‌ی بیکاری در ایران برغم اجرای فزاینده‌تر از استانداردها و حداقل‌های مقرر در مقوله‌نامه‌های ششم اریه ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار، در مواردی از حداقل استانداردهای مقرر در مقوله‌نامه‌های اشاره‌شده پایین‌تر است. نحوه تأمین مالی صندوق بیمه‌ی بیکاری، دوگانگی دستگاه‌های اجرایی سازمان‌های تأمین اجتماعی و اداره‌ی کار در اجرای قانون بیمه‌ی بیکاری، عدم تعریف بیکاری غیرارادی و دوره‌ی انتظار مطابق مقوله‌نامه ۱۰۲، عدم حمایت از کلیه کارگران بیکار شده، تعریف سلیقه‌ای از اشتغال پنهان مقرر بیکران، افزایش طول زمان رسیدگی و تعیین تکلیف پرونده‌های متقاضیان، ترجیح نگاه مالی بر نگاه حمایتی سازمان تأمین اجتماعی، تفسیر غیرواقعی و نادرست از تبصره ماده ۷ این قانون و پرداخت مقرر به افراد دارای ۵۵ سال سن تا زمان بازنشستگی از مهمترین موارد تفاوت مفاد این دو مقوله‌نامه است (۲۰). ارزیابی ریسک تقلب در مزایای بیمه‌ی بیکاری سازمان تأمین اجتماعی نشان داده است مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر تقاضاهای متقلبانه به‌ترتیب، شغل قبلی بیمه‌شده، سابقه‌ی پرداخت حق بیمه، سن، محل جغرافیایی شعبه، جنسیت، و تعداد افراد تحت تکفل متقاضی هستند (۱۳). بررسی قانون بیمه‌ی بیکاری نشان داده است از جمله ابهامات این قانون، شرایط لازم جهت برقراری مقرر بیمه‌ی بیکاری، مصادیق بیکاری بدون میل و اراده، مرجع تشخیص بیکاری و مدت زمان استفاده از مقرر و نحوه‌ی محاسبه آن است. با بررسی‌های صورت گرفته این نتیجه حاصل شد که برخلاف دایره وسیع مشمولین قانون تأمین اجتماعی، تنها یک دسته در قانون بیمه‌ی بیکاری مورد توجه قرار گرفته‌اند. همچنین از شرایط اساسی جهت برخورداری از مزایای قانون بیمه‌ی بیکاری، بیکاری بدون میل و اراده کارگر است که در ارتباط با مصادیق آن هیأت عمومی دیوان عدالت اداری تاکنون آرای متفاوتی صادر کرده است. لازم به ذکر است صندوق بیمه‌ی بیکاری در اختیار سازمان تأمین اجتماعی است و ارائه حمایت به بیکاران توسط این سازمان صورت می‌گیرد؛ این درحالی است که تشخیص مشمولین قانون و تعیین تاریخ بیکاری توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت می‌گیرد. این وضعیت بعضاً باعث بروز اختلافاتی بین این دو نهاد شده است، دلیل سازمان این است که واحدهای فوق در تشخیص بیکاری غیرارادی، براساس پاره‌ای مصالح اقدام می‌نمایند و به غیرارادی‌بودن بیکاری با لحاظ مقررات قانونی توجه ندارند (۱۵).

بررسی تطبیقی بیمه‌ی بیکاری در کشورهای منتخب نشان

بلکه موجب افزایش بار مالی و نگرانی از ناتوانی در اجرای این تعهد شده است، در این تحقیق سعی شده علل افزایش مقرر بیکران تحت پوشش بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان شناسایی گردد. لازم به ذکر است برخی اقدامات انجام‌گرفته از قبیل پیشنهاد اصلاح قانون بیمه‌ی بیکاری، پرداخت تسهیلات برای کارگاه‌ها و مقرر بیکران برای ایجاد اشتغال مجدد تاکنون نتوانسته است در کاهش مورد انتظار مؤثر باشد. در این راستا، تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به پرسش‌های کلیدی زیر است:

- علل افزایش مقرر بیکران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان کدام است؟
- شدت تاثیرگذاری علل شناسایی‌شده نسبت به یکدیگر به چه ترتیبی می‌باشد؟
- چه راهکارهایی را می‌توان در مقابله با عوامل شناسایی‌شده در پیش گرفت؟

اهمیت اجرای اثربخش بیمه‌ی بیکاری مورد توجه شماری از پژوهشگران قرار گرفته است. بررسی آثار اقتصادی و اجتماعی مقرر بیمه‌ی بیکاری در زندگی کارگران نشان داد به‌طور کلی برای ۵۱ درصد از بیکاران کیفیت زندگی خانواده بدتر شده است، اما در مجموع، ۸۰ درصد بیکاران و ۸۷ درصد شاغلان از بیمه‌ی بیکاری رضایت دارند (۲۴). مطالعه تطبیقی بیمه‌ی بیکاری و حمایت از بیکاران در ایران و سایر کشورها نشان داد قانون بیمه‌ی بیکاری ایران در سابقه‌ی پرداخت حق بیمه، مدت انتظار برای دریافت مقرر بیمه‌ی بیکاری، میزان مقرر بیمه‌ی بیکاری، طول مدت پرداخت بیمه‌ی بیکاری و پوشش مشاغل پاره‌وقت و فصلی امتیازات زیادی برای بیمه‌ی شدگان در نظر گرفته است. در مقابل تأمین مالی بار مالی بر دوش کارفرماست درحالی که در اغلب کشورها توسط کارگر، کارفرما و دولت تأمین می‌گردد. بیمه‌ی بیکاری در ایران در سه حوزه‌ی اجرایی، مالی و قانونی چالش‌هایی دارد که مجموعه عواملی باعث شده‌اند پوشش اجرایی بر خلاف سایر کشورهای مورد مطالعه بسیار ناچیز باشد (۱۴). مطالعه‌ی تطبیقی بیمه‌ی بیکاری و چالش‌های قانونی آن در ایران نشان داد: (الف) آرمانگرایی و نادیده گرفتن واقعیات جامعه؛ (ب) وجود ابهامات و چالش‌های قانونی، از جمله کم‌بودن مدت پرداخت حداقل حق بیمه؛ (ج) نبود رویکرد مناسب در زمینه‌ی تخلفات و جرمه‌ی متخلفان و (د) نبود مدیریت واحد سبب بروز مشکلاتی در اجرا شده است (۲۱). بررسی نیازهای آموزشی مقرر بیکران بیمه‌ی بیکاری با توجه به نیازهای بازار کار و مقایسه با آموزش‌های ارائه‌شده فنی و حرفه‌ای در شهر تهران، نشان داد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موجود برای مقرر بیکران بیمه‌ی تناسبی با سن، جنسیت، تحصیلات و علایق افراد مقرر بیکار ندارد (۱۶). در پژوهشی، نقش قانون بیمه‌ی بیکاری در تحقق عدالت اجتماعی بررسی شده است. در این رابطه نظام حقوقی کشورمان صرفاً کارگران شاغل، آن هم تا حدودی را مورد حمایت قرار داده است. بر اساس نتایج این تحقیق، نظام بیمه‌ی بیکاری کشورمان از جنبه حمایت از کارگران غیرشاغل با مقتضیات عدالت اجتماعی سازگار نیست

داد در غالب کشورهای توسعه یافته برنامه های مقرر بیکاری بیشتر جنبه اجباری و همگانی دارد (۱۷). تأمین مالی صندوق بیمه ی بیکاری بیشتر به صورت مساوی بین کارگر و کارفرما تقسیم می شود و در بسیاری از موارد دولت ها برای افزایش مقرری بیکاری یارانه می پردازند. معمولاً مقرری درصدی از متوسط دستمزد در دوره ی اشتغال قبل از بیکاری است و برای محاسبه ی آن به جای احتساب درصد ثابتی از دستمزد بیشتر از سیستم طبقات مختلف دستمزدی استفاده می گردد. همچنین معمولاً سیستم های بیمه ی بیکاری یا توسط سازمان ها و وزارتخانه های دولتی و یا توسط نهادهایی که مدیران آنها نماینده فرد بیمه ی شده، کارفرمایان و دولت است، اداره می شوند (۱۸).

در خارج از کشور نیز با توجه به سابقه ی بیمه ی بیکاری؛ مطالعات متعددی در این حوزه صورت گرفته است. برای نمونه، در مطالعه ای در ایالات متحده درباره رابطه بهره وری و بیمه ی بیکاری این نتیجه حاصل شده که بیمه ی بیکاری از طریق تشویق کارگران به یافتن مشاغل مولدتر و نیز تشویق کارفرمایان به ایجاد چنین مشاغلی موجب بهبود بهره وری نیروی کار شود. بلزلی (۵) بر نقش بیمه ی بیکاری بر طول مدت شغل متعاقب آن؛ بلائو و روبینز (۶) بر ارتباط بین جستجو برای شغل، دستمزد پیشنهادی و بیمه ی بیکاری؛ آندرسون و مایر (۳) به نرخ بازگشت بیمه ی بیکاری؛ بروینگ و کروسل (۷) مزایای بیمه ی بیکاری و تغییر در الگوی مصرف؛ بورگس و کینگستون (۸) پیامد بیمه ی بیکاری بر موفقیت در اشتغال مجدد و روتشتاین (۲۲) بر تأثیر بیمه ی بیکاری بر جستجوی شغل در دوره بحران اقتصادی پرداختند. روی هم رفته، در پژوهش های قبلی بیشتر از جنبه ی عرضه (کم و کاستی های مربوط به آرایه پوشش بیمه ی بیکاری توسط دولت) به موضوع پرداخته شده و کمتر بعد تقاضا و به طور مشخص، روند فزاینده تقاضا برای بیمه ی بیکاری با در نظر گرفتن شرایط خاص اقتصادی اجتماعی نواحی مختلف کشور (در این تحقیق در استان گلستان) مد نظر قرار گرفته است.

مواد و روش ها

این تحقیق از منظر گردآوری داده ها از نوع میدانی، از منظر کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی به شمار می رود. به لحاظ زمانی، این تحقیق در نیمه دوم سال ۱۳۹۵ و نیمه اول سال ۱۳۹۶ در استان گلستان به انجام رسید. محدوده موضوعی این تحقیق نیز بیمه ی بیکاری بوده است. این تحقیق در دو مرحله اجرا شد. در مرحله نخست از تکنیک دلفی^۱ (از نوع کلاسیک و به شیوه عمل دلفی در سه دور) برای شناسایی علل افزایش مقرری بگیران بیمه ی بیکاری در استان گلستان و نیز راهکارهای مدیریت آن و در مرحله دوم نیز از تحلیل سلسله مراتبی (AHP)^۲ برای تعیین وزن و از روش تاپسیس (TOPSIS)^۳ برای اولویت بندی علل و راهکارهای شناسایی شده طبق معیارهای چندگانه بهره گرفته شد. به لحاظ ابزاری، دور اول با کمک مصاحبه در قالب پرسشنامه بدون ساختار و دوره های بعدی با استفاده از

پرسشنامه نیمه ساختارمند و ساختارمند به انجام رسید. در دور اول مطالعه ی دلفی، در قالب یک پانل به بحث هدایت شده به شیوه مصاحبه ی گروهی با حضور شماری منتخب از مقرری بگیران، کارفرمایان، شاغلان، کارشناسان و مدیران مسؤول در دو مجموعه ی اداره ی تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی، اتاق بازرگانی، کاربایی ها و دانشگاه با موضوع "آسیب شناسی بیمه ی بیکاری در استان گلستان: علل و راهکارها" اقدام شد. پس از تکمیل و تدوین متن مصاحبه های دور اول، از تحلیل محتوای کیفی^۴ به شیوه تحلیل مضمونی (تماتیک) برای تحلیل پاسخ های آرایه شده بهره گرفته شد. در دور دوم فهرست برآمده از دور اول، جهت اعلام نظر پاسخگویان به صورت موافقت یا مخالفت (با بیان دلیل یا پیشنهاد) در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. پرسشنامه های تکمیل شده در این مرحله مورد تحلیل و پالایش قرار گرفت. بدین صورت که گویه هایی که اجماع اکثریت را کسب نکرده بودند حذف شدند یا بر حسب نظرات پاسخگویان، در هم ادغام و بازنویسی شدند. در پایان دور دوم، پرسشنامه ای شامل فهرستی از علل و راهکارها تدوین گردید و برای ارزیابی نهایی پاسخگویان در اختیار آنها قرار گرفت. در تحلیل پرسشنامه های تکمیل شده، معیارهایی که اجماع اکثریت قاطع (۸۰ درصد) را کسب نکرده بودند؛ پالایش شدند. در مرحله دوم، داده ها با کمک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی تعیین وزن و با استفاده از روش تاپسیس گویه های رتبه بندی شد.

در این تحقیق نمونه گیری به صورت هدفمند و به شیوه نمونه گیری نظری^۵ به انجام رسید. بدین منظور، در ابتدا با بررسی و نظرخواهی توسط تیم تحقیق، فهرستی از مشارکت کنندگان بالقوه تنظیم شد. این فهرست پس از یکپارچه شدن و حذف همپوشانی ها مشتمل بر ۳۲ نفر تدوین شد. سپس به برقراری تماس با آنها اقدام شد. در این بین، پس از برقراری تماس، ۲۱ نفر از آنها اعلام آمادگی کردند و در نتیجه به عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شدند. بدین ترتیب نمونه نهایی شامل گروهی از اعضای هیأت علمی، کارفرمایان، متقاضیان، مدیران و کارشناسان مسئول بود. از ملاک ها و مشخصات نمونه های انتخابی می توان به شناخت علمی، تجربه ی عملی توأم با تسلط در ارزیابی و علاقه به پاسخگویی اشاره نمود.

بهره گیری از منابع چندگانه اطلاعاتی شامل کارفرمایان، مدیران، کارشناسان مسؤول و شاغلان و نیز مقرری بگیران و برگزاری جلسات در مکان های مختلف (دانشگاه، اداره ی تعاون، کار و رفاه اجتماعی) توأم با بازدید میدانی و مصاحبه با افراد در محل کار بر قاعده چندجانبه گرایی یا مثلث بندی^۶ (۹)، موجب ارتقای روایی و پایایی نتایج تحقیق شد. به لحاظ پایایی، دالکی (۱۰) اظهار داشته که ضریب پایایی پرسشنامه دلفی در مواردی که حجم گروه کارشناس یا شرکت کنندگان (پانل) بیش از ۱۳ نفر باشد، بیش از ۰/۸۰ است. از نرم افزارهای Expert Choice و Excel برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است.

در این بخش یافته های تحقیق به تفکیک دوره های

1- Delphi technique
3- Technique for Order-Preference by Similarity to Ideal Solution
5- Theoretical sampling

2- Analytical Hierarchical Process
4- Qualitative content analysis
6- Triangulation

مختلف ارایه شده است. به دلیل محدودیت حجم مقاله و نیز تکرار یافته‌های مرحله اول در نتایج مرحله دوم، از ارایه نتایج دور اول در قالب جدول پرهیز شده است.

نتایج و بحث

مرحله اول: مطالعه دلفی

پس از پیاده‌سازی متن نشست اول، به بازخوانی و کدگذاری اقدام شد تا علل و راهکارها استخراج شود. در جریان کدگذاری، برخی از کدها یا به‌واقع معیارها به‌طور مستقیم از

متن مصاحبه‌ها و گفته‌های مصاحبه‌شوندگان برگرفته شده است (کدهای مستقیماً بروزیابنده) و برخی دیگر به‌صورت محقق ساخته با عنایت به مفاهیم و مضامین برگرفته‌شده از مرور مبانی نظری و ادبیات رایج در حوزه مدیریت بیمه‌ی بیکاری به‌دست آمده و یا شناسه‌های تدوین‌شده در طی مصاحبه یا در مرحله بازخوانی است (کدهای پیش‌ساخته نمایا یا کدهای تفسیری محقق ساخته) و به‌منظور بازنمایی دیدگاه‌های پاسخگویان در قالب مفاهیم رایج مطرح شده‌اند (جدول ۱).

جدول ۱- برشی از کدگذاری متن مصاحبه در دور اول

Table 1. A profile of encoding the interview text in the first round

ردیف	برشی از روایت	کد گویه برگرفته
۱	مردم حتی در مناطق روستایی و شهرهای کوچک دیگر حاضر نیستند به مشاغل یدی سخت که احساس فرسودگی را به آنها دست می‌دهد بپردازند... این نتیجه نوعی تغییر در فرهنگ کار در جامعه است که خود ناشی از شهرگرایی و رفاه-طلبی است... (گریز از مشاغل سخت میدانی در روستاها و مناطق پیرامونی در نتیجه شهرگرایی و رفاه‌گرایی)	علت: - وارونگی ارزش‌های اجتماعی- فرهنگی در محیط کار (تنبلی، منفعت‌طلبی و مفت‌سواری راهکار: - ترویج ارزش‌های اجتماعی- فرهنگی مولد کار شایسته از طریق رسانه‌ها و مراجع افکار از جمله مراجع مذهبی
۲	پایین بودن دستمزد عرفی نسبت به دستمزد رسمی و میزان مقرری بیمه‌ی بیکاری از علل اصلی روی آوردن متقاضیان به بیمه‌ی بیکاری است... در برخی شهرستان‌های استان گلستان دستمزد عرفی (میانگین دستمزد واقعی پرداخت شده) به طور میانگین بین ۱۸۰ تا ۲۰۰ هزار تومان است... در این شرایط شاغلان و بیکاران با دو دوتا چهارتا کردن (بر پایه عقلانیت اقتصادی متقاضی) دریافت بیمه‌ی بیکاری می‌شوند... از یکی از متقاضیان شنیدم که می‌گفت هر چند این مبلغ کفاف مخارج زندگی نمی‌کند، ولی به هر حال حکایت مویی از خرس کردن است!	- عدم پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی یا عرفی و مقرری بیمه‌ی بیکاری)
۳	...والله تا اونجا که من با این بنده خداها (متقاضیان بیمه‌ی بیکاری) صحبت کردم نمی‌دانند استفاده نایجا و فزاینده موجب کاهش منابع محدود صندوق می‌شود که می‌توانست برای توسعه زیرساخت‌ها و بهبود شرایط اقتصادی در استان مصرف شود... فشار بر بازنشستگان به عنوان ذینفعان دیگر صندوق که به دلیل شرایط زندگی امکان تأمین معاش به شیوه‌ای غیر از مقرری دریافتی از صندوق برای آنها دشوار است...	علت: - عدم آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه‌ی بیکاری در آینده - نبود درک عمومی از ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به ویژه برای موارد اضطراری راهکار: - افزایش آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه‌ی بیکاری در آینده - آگاهی بخشی عمومی درباره ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به ویژه برای موارد اضطراری
۴	...تجربه من بهم می‌گه که بخشی از مشکل به خود دستگاه‌های مسئول و توافق و همکاری بین آنها برمی‌گردد... یکی از این مشکلات نبود آمار یکپارچه و به هنگام در خصوص شاغلان و بیکاران است (برای نمونه دارندگان کارت بازرگانی هم مشمول بیکاران هستند در حالی که می‌توانند امرار معاش کنند)؛ به نظرم تعریف شغل نیازمند بازنگری است، با در نظر گرفتن المان‌های (پارمترهای) مختلفی همانند سن؛ جنس؛ درآمد؛ ساعت کار و زمان تخصیص یافته؛ سرپرست خانوار بودن و ... بالای اینها؛ عدم اشراف به روابط کارگر- کارفرما (بروز تبانی) سبب شده متقاضیان کمتر محق یا غیرمحقوق‌تر به مقرری برسند و این یعنی، محدودیت و حق‌کشی بر متقاضیان محق... باید قبول کنم کار یک جایی می-لنگد...	علت: - تفاوت منافع و رویکرد دستگاه‌های ذیربط متعدد (تأمین اجتماعی، کار، شورای اسلامی کار و ...) - ضعف و تناقضات قوانین و مقررات مرتبط با بیمه‌ی بیکاری - افزایش تبانی کارگر- کارفرما در یک بازی برد- برد - سهولت استفاده از مقرری بیمه‌ی بیکاری به ویژه در موارد هماهنگی کارگر و کارفرما - دشواری کار مراجع اداری در بررسی اعتبار مدارک و مستندات متقاضیان (زمان کوتاه و ابزارهای ناکافی) راهکار: - تقویت حوزه‌ی روابط کار - بازنگری شرایط و سازوکار دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای پیشگیری از تبانی کارگر و کارفرما - تقویت حوزه‌ی روابط کار

افزوده‌شدن آنها به خیل بیکاران؛ (ج) فشار مسؤولان و مراجع اجتماعی برای تحت پوشش قرار دادن متقاضیان و (د) نبود روش جایگزین تأمین متقاضیان بیمه‌ی بیکاری در شرایط استحقاق، مابقی عوامل مورد اجماع نسبی قرار گرفتند. همچنین به جز ۹ مورد شامل: توانمندسازی کارآفرینانه دانش‌آموختگان دانشگاهی برای خوداشتغالی، توجیه مسؤولان و مراجع اجتماعی برای عدم اعمال فشار بر ادارات مسوول

در این دور، با جمع‌بندی پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان در پانل دلفی، ۲۵ علت برای افزایش مقرری‌گیران بیمه‌ی بیکاری و ۲۰ راهکار برای بهینه‌سازی بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان شناسایی شد.

- در دور دوم، به غیر از ۴ مورد (الف) افزایش خروج نیروی کار به دلیل تمایل به ادامه تحصیل؛ (ب) عدم توانمندی کارآفرینانه دانش‌آموختگان دانشگاهی در خوداشتغالی و

۱- نوشته داخل گویه، شناسه‌ای است که تیم تحقیق در جریان مصاحبه برای واگویه‌سازی خلاصه‌تر پیام یا معنای برآمده از متن در تعامل با مصاحبه‌شونده ارایه نموده و آن را به سمع و تأیید مصاحبه‌شونده رساندند.

برای پوشش متقاضیان غیرمحقق، فراهم سازی امکان قانونی دریافت هزینه از متقاضیان در قبال دریافت مشاوره از کارشناسان مسؤول، اجرای طرح ۷۰ (توسط کارفرما) به ۳۰ (از محل صندوق) برای تشویق کارفرمایان به پذیرش نیروی کار، توسعه ای راهبردی بازار به عنوان عاملی برای پایداری مشاغل در استان، تعریف و اجرای راهبردی مقتضی برای پایداری کسب و کارهای موجود در استان در قالب بسته های حمایتی، تمرکز بر روند تغییرات در لیست ماهانه بیمه ای شدگان بنگاه ها، افزایش مدت زمان رسیدگی به مستندات و مدارک برای منصرف شدن متقاضیان غیرنیازمند (دشوار نمودن دسترسی) و انتخاب و تجلیل کارفرمایان نمونه در زمینه تداوم همکاری شاغلان یا بازگشت به کار نیروی کار، مابقی راهکارها مورد اجماع نسبی قرار گرفتند. با در نظر گرفتن دیدگاه پاسخگویان، نسبت به بازنویسی راهکارهای شناسایی شده و ارایه مجدد به پاسخگویان جهت ارزیابی در دور سوم اقدام شد.

در پایان دور سوم، همه علل و راهکارهایی که مورد اجماع قرار گرفته بودند، در مرحله بعد در فرآیند تحلیل سلسله مراتبی وارد شدند.

مرحله دوم- تحلیل چندمعیاره علل و راهکارهای مسئله

افزایش مقرری بگیران بیمه ای بیکاری در این مرحله، ابتدا با به کارگیری فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) درجه اهمیت (وزن) هر کدام از معیارهای چهارگانه مؤثر به تفکیک دلایل افزایش مقرری بگیران بیمه ای بیکاری در استان گلستان (۱- متقاضیان؛ ۲- کارفرمایان؛ ۳- نهادهای مسؤول و ۴- محیط کسب و کار) و راهکارهای مدیریت بهینه ای بیمه ای بیکاری در استان گلستان (۱- مناسبت نهادی؛ ۲- امکان پذیری اجرایی- اداری؛ ۳- امکان پذیری اقتصادی- مالی و ۴- مناسبت محیطی) تعیین شد. سپس، با استفاده از وزن های به دست آمده از این روش، گویه به تفکیک علل و راهکارها با استفاده مدل TOPSIS رتبه بندی و بررسی شد.

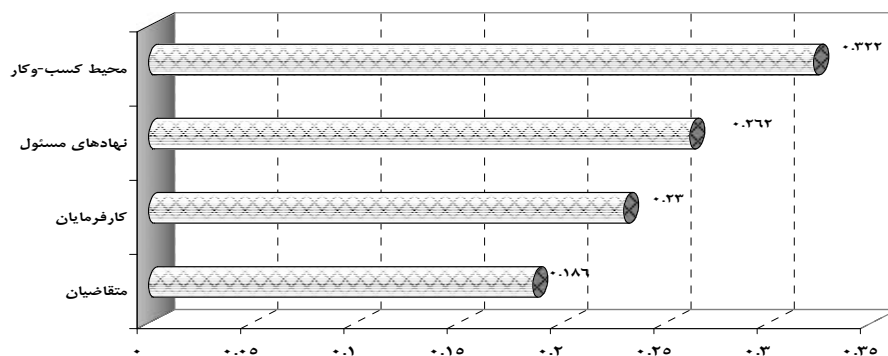
- نتایج استخراج وزن برای معیارهای ارزیابی علل افزایش مقرری بگیران: برای تعیین اهمیت و وزن نسبی معیارهای مورد نظر، از مقایسه های زوجی بر اساس دیدگاه کارشناسان استفاده شد (جدول ۲). برای لحاظ کردن تعدد تصمیم گیرندگان و به دست آوردن قضاوت ها در یک تصمیم گیری گروهی از میانگین هندسی برای تعیین عناصر ماتریس تصمیم استفاده شده است (۲۳).

جدول ۲- مقایسه زوجی معیارهای کلیدی در ارزیابی علل افزایش مقرری بگیران (نرخ سازگاری: ۰/۰۰)
Table 2. Pairwise comparison of key criteria in assessing the causes of increasing remittances (consistency rate: 0.00)

معیارها	متقاضیان	کارفرمایان	نهادهای مسؤول	محیط کسب و کار
متقاضیان	۱	۱/۱۷۴	۱/۵۸۶	۱/۶۰۸
کارفرمایان		۱	۱/۰۰۴	۱/۵۲۱
نهادهای مسؤول			۱	۱/۲۲۷
محیط کسب و کار				۱

معیار «نهادهای مسؤول» با وزن نسبی ۰/۲۶۲، معیار «کارفرمایان» با وزن نسبی ۰/۲۳۰ و نهایتاً معیار «متقاضیان» با وزن نسبی ۰/۱۸۶ قرار دارند (شکل ۱).

بر اساس وزن نسبی، معیار «محیط کسب و کار» با وزن نسبی ۰/۳۲۲ بیشترین اهمیت را در افزایش مقرری بگیران بیمه ای بیکاری در استان گلستان داشته است. بعد از آن



شکل ۱- میزان اهمیت معیارهای چهارگانه ارزیابی علل افزایش مقرری بگیران
Figure 1- The importance of the four criteria for assessing the causes of increased remittances

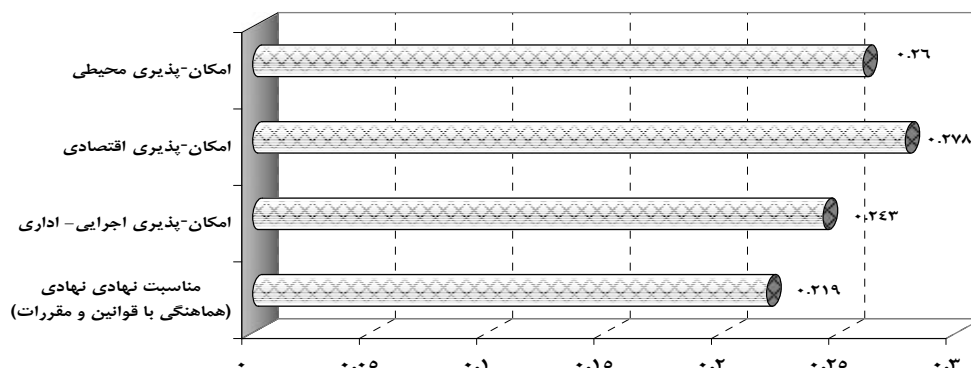
توصیف معیارهای ارزیابی راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان

مقایسه زوجی معیارهای ارزیابی راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری در جدول (۳) ارایه شده است. از بین معیارهای چندگانه، «امکان‌پذیری اقتصادی» با وزن نسبی ۰/۲۷۸ بیشترین اهمیت را در انتخاب راهکارهای مدیریت بهینه‌ی

بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان داشته است. بعد از آن معیار «امکان‌پذیری محیطی» با وزن نسبی ۰/۲۶۰، معیار «امکان‌پذیری اجرایی- اداری» با وزن نسبی ۰/۲۴۳ و نهایتاً معیار «مناسبت نهادی (هماهنگی با قوانین و مقررات کلی)» با وزن نسبی ۰/۲۱۹ قرار دارند (شکل ۲).

جدول ۳- مقایسه زوجی معیارهای ارزیابی راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری (نرخ سازگاری: ۰/۰۲)
Table 3. Comparison of the criteria for assessing management solutions for unemployment insurance (consistency rate: 0.02)

معیارها	مناسبت نهادی	امکان‌پذیری اجرایی- اداری	امکان‌پذیری اقتصادی	امکان‌پذیری محیطی
مناسبت نهادی	۱	۱/۱۷۴	۱/۱۷۱	۱/۱۴۹
امکان‌پذیری اجرایی- اداری		۱	۰/۸۹۸	۱/۴۵۸
امکان‌پذیری اقتصادی			۱	۰/۶۹۳
امکان‌پذیری محیطی				۱



شکل ۲- میزان اهمیت معیارهای ارزیابی راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری
Figure 2. The importance of the criteria for assessing unemployment insurance management solutions

رتبه‌بندی علل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری (نتایج تاپسیس)

بر اساس ماتریس تصمیم علل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری (جدول ۴)، مهم‌ترین علل با توجه به معیارهای متقاضیان، کارفرمایان، نهادهای مسوول و محیط کسب‌وکار به‌ترتیب "افزایش تبانی کارگر-کارفرما در یک بازی

برد- برد"، "عملیاتی‌نشدن موارد مرتبط با کارایی، آموزش و ارتقای مهارت مقرری‌بگیران در طی استفاده از بیمه‌ی بیکاری (فراغ‌بال مشمولان)" و "نوسانات بازار توأم با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و از دست‌رفتن فرصت‌های شغلی" گزارش شده است.

جدول ۴- ماتریس تصمیم علل افزایش مقرری بگيران بیمه ی بیکاری

Table 4. Decision matrix of causes increased unemployment insurance schemes

ردیف	علل	میزان تأثیر هر کدام از عوامل			
		مقاضیان	کارفرمایان	نهادهای مسؤول	محیط کسب و کار
۱	عدم پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی و مقرری بیمه ی بیکاری)	۳/۰۷۴	۳/۸۱۵	۲/۹۲۶	۳/۲۹۶
۲	سهولت استفاده از مقرری بیمه ی بیکاری به ویژه در موارد هماهنگی کارگر و کارفرما	۳/۷۴۱	۳/۵۱۹	۳/۰۷۴	۲/۵۹۳
۳	وارونگی ارزش های اجتماعی- فرهنگی در محیط کار (تبلی، منفعت طلبی و مفت سواری به جاری ارزش های کار شایسته (فرهنگ عرفی بیمه ی بیکاری در استان)	۳/۸۱۵	۲/۴۰۷	۲/۵۵۶	۲/۴۸۱
۴	دشواری کار مراجع اداری در بررسی اعتبار مدارک و مستندات متقاضیان (زمان کوتاه و ابزارهای ناکافی) در نبود یک سیستم مکانیزه یکپارچه	۱/۸۱۵	۱/۸۸۹	۳/۳۳۳	۱/۸۵۲
۵	نوسانات بازار توام با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و از دست رفتن فرصت های شغلی	۲/۶۶۷	۳/۵۶۶	۳/۴۸۱	۴/۰۷۶
۶	بنیه ی اقتصادی محدود و ظرفیت اشتغال زایی اندک بنگاه های فعال در استان	۲/۱۱۱	۳/۲۵۹	۳/۵۱۹	۳/۷۷۸
۷	محوریت بخش خدمات در ایجاد اشتغال با ماهیتی ناپایدار و پرنوسان در استان	۲/۲۵۹	۲/۴۰۷	۳/۳۰۷	۳/۱۸۵
۸	توانمندی محدود مدیریت بنگاه ها و واحدهای تولیدی برای توسعه ی کسب و کار (ضعف مدیریتی بنگاه)	۲/۱۵۴	۳/۶۵۴	۲/۷۳۱	۳/۲۶۹
۹	تغییرات سنی جمعیتی و افزایش جمعیت متقاضی کار	۳/۳۰۷	۲/۶۳۰	۲/۸۵۲	۲/۹۶۳
۱۰	افزوده شدن جمعیت زنان متقاضی کار خارج از خانه نسبت به قبل	۳/۴۰۷	۳/۰۰۰	۲/۷۷۸	۳/۳۳۳
۱۱	توسعه نیافتگی زیرساخت های اقتصادی و صنعتی استان به ویژه از منظر زنجیره ی ارزش	۲/۲۵۹	۳/۲۳۲	۳/۸۱۵	۳/۱۴۸
۱۲	غالب بودن اشتغال مبتنی بر کشاورزی معیشتی و سنتی به عنوان عاملی برای بروز بیکاری فصلی	۲/۴۴۴	۲/۷۷۸	۲/۸۵۲	۳/۲۹۶
۱۳	تحوالات طبیعی در مشاغل و جایگزینی مشاغل سنتی با مشاغل مدرن	۲/۴۰۷	۲/۹۲۶	۲/۸۱۵	۳/۱۱۵
۱۴	جایگزینی فناوری با نیروی کار در بنگاه های اقتصادی	۲/۴۰۷	۳/۱۸۵	۲/۷۷۸	۳/۱۱۱
۱۵	عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)	۲/۷۴۱	۳/۰۳۷	۳/۷۷۸	۴/۰۰۰
۱۶	مهاجری پذیری استان و افزوده شدن نیروی کار از مناطق دیگر به خیل بیکاران استان	۲/۸۱۵	۲/۶۶۷	۲/۹۲۶	۳/۱۴۸
۱۷	افزایش هزینه ی واقعی استخدام نیروی کار برای کارفرمایان	۲/۴۰۷	۳/۲۹۶	۳/۲۹۶	۳/۴۰۷
۱۸	رواج اشتغال پنهان و غیررسمی (محملی برای اشتغال مقرری بگيران در حین استفاده از بیمه ی بیکاری به عنوان ترمیم حقوق)	۳/۳۷۰	۲/۷۷۸	۳/۱۴۸	۳/۴۰۷
۱۹	اشتغال اتباع بیگانه در برخی مشاغل و در نتیجه از دست رفتن برخی فرصت های شغلی	۱/۷۴۱	۳/۰۰۰	۲/۹۶۳	۲/۳۴۶
۲۰	عدم آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه ی بیکاری در آینده	۳/۵۹۳	۲/۶۳۰	۳/۱۴۸	۱/۸۵۲
۲۱	ضعف ساختاری مجامع حل اختلاف	۱/۹۶۳	۱/۹۶۳	۳/۱۴۸	۲/۴۴۴
۲۲	تفاوت منافع و رویکرد دستگاه های ذیربط متعدد (تأمین اجتماعی، کار، شورای اسلامی کار...)	۱/۸۱۵	۱/۸۸۹	۳/۵۹۳	۲/۲۹۵
۲۳	ضعف و تناقضات قوانین و مقررات مرتبط با بیمه ی بیکاری	۳/۱۹۲	۲/۱۹۲	۳/۷۴۱	۲/۴۸۱
۲۴	عملیاتی نشدن موارد مرتبط با کاربایی، آموزش و ارتقای مهارت مقرری بگيران در طی استفاده از بیمه ی بیکاری (فراغ پال مشمولان)	۲/۴۰۷	۲/۲۹۶	۴/۱۴۸	۳/۰۰۰
۲۵	جذابیت بیمه ی بیکاری به لحاظ محاسبه ی سابقه ی بیمه ی در طی دوره استفاده و نیز فراغت مقرری بگيران از هر نوع تکلیفی	۴/۱۴۸	۲/۴۴۴	۳/۰۳۷	۲/۰۰۰
۲۶	تشدید فعالیت مشاوران غیررسمی برای جور کردن بیمه ی بیکاری به ویژه به صورت "برد- برد کارگر/کارفرما"	۳/۷۷۸	۳/۵۹۳	۳/۰۷۴	۲/۶۶۷
۲۷	نبود درک عمومی از ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به ویژه برای موارد اضطراری	۳/۳۷۰	۳/۵۵۶	۳/۰۰۰	۲/۴۰۷
۲۸	دریافت یارانه در کنار بیمه ی بیکاری به عنوان عاملی برای تمایل کارگران به ترک کار	۳/۷۷۸	۲/۰۰۰	۳/۲۹۶	۲/۲۹۶
۲۹	توسعه نیافتگی صنوف برای مشارکت در ساماندهی اشتغال در مشاغل و حرف مختلف	۲/۴۰۷	۳/۳۷۰	۳/۵۹۳	۳/۲۳۲
۳۰	دردسرهای مضاعف صدور رای بازگشت به کار برای کارشناسان در مقایسه با تأیید اخراج	۳/۰۰۰	۳/۴۸۱	۳/۷۰۴	۲/۵۹۳
۳۱	عدم توسعه صنایع پیشین و پسین در بخش کشاورزی استان	۲/۵۱۹	۲/۸۸۹	۳/۶۶۷	۳/۱۴۸
۳۲	افزایش تبانی کارگر-کارفرما در یک بازی برد- برد	۴/۲۹۶	۴/۰۷۴	۳/۰۷۴	۲/۳۷۰
-	میانگین کل	۲/۲۸۱	۲/۹۱۹	۳/۲۱۵	۲/۸۹۲

مهم ترین علل افزایش مقرری بگيران بیمه ی بیکاری شامل مواردی مانند "نوسانات بازار توام با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و از دست رفتن فرصت های شغلی"، "عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)"، "عدم

پس از بی مقیاس کردن داده های ماتریس تصمیم و تشکیل ماتریس استاندارد، تعیین ضریب اهمیت هر یک از شاخص های مورد بررسی و تشکیل ماتریس وزن دار، محاسبه ی نزدیکی نسبی گزینه های مختلف به ایده آل مثبت و تعیین رتبه ی گزینه ها پرداخته شد. با توجه به نتایج جدول (۵)

پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی و
مقرری بیمه‌ی بیکاری) و "بنیه‌ی اقتصادی محدود و بعد
اندک بنگاه‌های فعال در استان (ظرفیت اشتغال‌زایی پایین
آنها)" است.

جدول ۵- رتبه‌بندی نهایی علل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری

Table 5. Final ranking of the reasons for increasing the unemployment insurance

ردیف	علل	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	Ci	رتبه نهایی
۱	نوسانات بازار توام با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و ازدست‌رفتن فرصت‌های شغلی	۰/۰۲۲	۰/۰۵۱	۰/۷۰۱	۱
۲	عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی‌گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)	۰/۰۲۳	۰/۰۴۹	۰/۶۷۸	۲
۳	عدم پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی و مقرری بیمه‌ی بیکاری)	۰/۰۲۷	۰/۰۴۲	۰/۶۰۵	۳
۴	بنیه اقتصادی محدود و ظرفیت اشتغال‌زایی اندک بنگاه‌های فعال در استان	۰/۰۲۹	۰/۰۴۴	۰/۶۰۲	۴
۵	رواج اشتغال پنهان و غیررسمی (محملی برای اشتغال مقرری‌بگیران در حین استفاده از بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان ترمیم حقوق)	۰/۰۲۸	۰/۰۳۸	۰/۵۶۷	۵
۶	افزایش هزینه واقعی استخدام نیروی کار برای کارفرمایان	۰/۰۳۰	۰/۰۳۸	۰/۵۶۱	۶
۷	توسعه‌نیافتگی صنوف برای مشارکت در ساماندهی اشتغال در مشاغل و حرف مختلف	۰/۰۳۰	۰/۰۳۷	۰/۵۵۶	۷
۸	افزوده‌شدن جمعیت زنان متقاضی کار خارج از خانه نسبت به قبل	۰/۰۳۰	۰/۰۳۸	۰/۵۵۵	۸
۹	افزایش تباری کارگر-کارفرما در یک بازی برد- برد	۰/۰۳۶	۰/۰۴۳	۰/۵۴۴	۹
۱۰	تشدید فعالیت مشاوران غیررسمی برای جور کردن بیمه‌ی بیکاری به‌ویژه به‌صورت "برد- برد کارگر/کارفرما"	۰/۰۳۲	۰/۰۳۷	۰/۵۳۳	۱۰/۵
۱۱	توسعه‌نیافتگی زیرساخت‌های اقتصادی و صنعتی استان به‌ویژه از منظر زنجیره‌ی ارزش	۰/۰۳۲	۰/۰۳۶	۰/۵۳۳	۱۰/۵
۱۲	عدم توسعه‌ی صنایع پیشین و پسین در بخش کشاورزی استان	۰/۰۳۲	۰/۰۳۴	۰/۵۱۳	۱۲
۱۳	سهولت استفاده از مقرری بیمه‌ی بیکاری به‌ویژه در موارد هماهنگی کارگر و کارفرما	۰/۰۳۴	۰/۰۳۶	۰/۵۱۲	۱۳
۱۴	توانمندی محدود مدیریت بنگاه‌ها و واحدهای تولیدی برای توسعه کسب‌وکار (ضعف مدیریتی بنگاه)	۰/۰۳۶	۰/۰۳۷	۰/۵۰۸	۱۴
۱۵	دردسرهای مضاعف صدور رای بازگشت به کار برای کارشناسان در مقایسه با تأیید اخراج	۰/۰۳۴	۰/۰۳۴	۰/۵۰۱	۱۵
۱۶	عملیاتی‌نشدن موارد مرتبط با کارایی، آموزش و ارتقای مهارت مقرری‌بگیران در طی استفاده از بیمه‌ی بیکاری (فراغ بال مشمولان)	۰/۰۳۸	۰/۰۳۳	۰/۴۶۳	۱۶
۱۷	جایگزینی فناوری با نیروی کار در بنگاه‌های اقتصادی	۰/۰۳۷	۰/۰۳۱	۰/۴۶۱	۱۷
۱۸	مهاجرپذیری استان و افزوده‌شدن نیروی کار از مناطق دیگر به خیل بیکاران استان	۰/۰۳۶	۰/۰۳۰	۰/۴۵۹	۱۸
۱۹	تغییرات سنی جمعیتی و افزایش جمعیت متقاضی کار	۰/۰۳۶	۰/۰۳۰	۰/۴۵۷	۱۹
۲۰	نبود درک عمومی از ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به‌ویژه برای موارد اضطراری	۰/۰۳۸	۰/۰۳۲	۰/۴۵۴	۲۰
۲۱	غالب‌بودن اشتغال مبتنی بر کشاورزی معیشتی و سنتی به‌عنوان عاملی برای بروز بیکاری فصلی	۰/۰۳۶	۰/۰۳۲	۰/۴۶۶	۱۶
۲۲	تحولات طبیعی در مشاغل و جایگزینی مشاغل سنتی با مشاغل مدرن	۰/۰۳۸	۰/۰۲۹	۰/۴۴۰	۲۲
۲۳	محوریت بخش خدمات در ایجاد اشتغال با ماهیتی ناپایدار و پرنوسان در استان	۰/۰۴۰	۰/۰۲۸	۰/۴۱۴	۲۳
۲۴	وارونگی ارزش‌های اجتماعی- فرهنگی در محیط کار (تنبلی، منفعت‌طلبی و مفت‌سواری) به جاری ارزش‌های کار شایسته (فرهنگ عرفی بیمه‌ی بیکاری در استان)	۰/۰۴۵	۰/۰۲۷	۰/۳۷۹	۲۴
۲۵	جاذبیت بیمه‌ی بیکاری به لحاظ محاسبه سابقه بیمه‌ی در طی دوره استفاده و نیز فراغت مقرری‌بگیران از هر نوع تکلیفی	۰/۰۴۹	۰/۰۲۹	۰/۳۷۶	۲۵
۲۶	دریافت پارانه در کنار بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان عاملی برای تمایل کارگران به ترک کار	۰/۰۴۷	۰/۰۲۶	۰/۳۶۵	۲۶
۲۷	عدم آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه‌ی بیکاری در آینده	۰/۰۵۰	۰/۰۲۵	۰/۳۳۱	۲۷
۲۸	ضعف و تناقضات قوانین و مقررات مرتبط با بیمه‌ی بیکاری	۰/۰۴۷	۰/۰۲۲	۰/۳۱۸	۲۸
۲۹	اشتغال اتباع بیگانه در برخی مشاغل و در نتیجه ازدست‌رفتن برخی فرصت‌های شغلی	۰/۰۴۹	۰/۰۱۹	۰/۲۷۶	۲۹
۳۰	تفاوت منافع و رویکرد دستگاه‌های ذیربط متعدد (تأمین اجتماعی، کار، شورای اسلامی کار...)	۰/۰۵۴	۰/۰۱۷	۰/۲۳۶	۳۰
۳۱	ضعف ساختاری مجامع حل اختلاف	۰/۰۵۲	۰/۰۱۴	۰/۲۱۷	۳۱
۳۲	دشواری کار مراجع اداری در بررسی اعتبار مدارک و مستندات متقاضیان (زمان کوتاه و ابزارهای ناکافی) در نبود یک سیستم مکانیزه یکپارچه	۰/۰۶۰	۰/۰۱۱	۰/۱۵۶	۳۲

رتبه‌بندی راهکارهای مدیریت بهینه بیمه‌ی بیکاری (نتایج TOPSIS)

بر اساس ماتریس تصمیم راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری
(جدول ۶)، مناسب‌ترین راهکارها با توجه به معیارهای

مناسبت نهادی، امکان‌پذیری اجرایی- اداری، امکان‌پذیری
اقتصادی/ مالی و مناسبت محیطی به‌ترتیب "یکپارچه‌نمودن
رویکرد دستگاه‌های ذیربط متعدد (تأمین اجتماعی، کار،
شورای سازش، شورای اسلامی کار...)"، "شناسایی و تمرکز

بر وضعیت واحدهایی که به‌طور معمول هر ساله افرادی را برای بیمه‌ی بیکاری معرفی می‌کنند، "تسهیلات برای کارفرمایان برای اشتغال مجدد متقاضیان معرفی‌شده" و "آموزش کارگران در خصوص انضباط کار و وجدان کاری با همکاری بنگاه‌های اقتصادی" گزارش شده است.

جدول ۶- ماتریس تصمیم راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری

ردیف	راهکارها	مناسبت نهادی	امکان‌پذیری اجرایی- اداری	امکان‌پذیری اقتصادی / مالی	مناسبت محیطی
۱	تقویت حوزه‌ی روابط کار	۴/۰۰۰	۳/۸۱۵	۲/۹۲۳	۳/۰۰۰
۲	بازنگری شرایط و سازوکار دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای پیشگیری از تبانی کارگر و کارفرما	۴/۰۳۸	۳/۷۸۸	۳/۵۳۸	۲/۹۶۰
۳	ترویج ارزش‌های اجتماعی- فرهنگی مولد کار شایسته از طریق رسانه‌ها و مراجع افکار از جمله مراجع مذهبی	۳/۳۸۵	۳/۴۲۳	۲/۷۶۹	۲/۹۲۶
۴	حمایت از ابتکارات کارآفرینی اجتماعی برای ایجاد اشتغال (طبق چند تجربه در استان)	۳/۵۹۳	۳/۸۰۸	۲/۲۳۱	۲/۵۳۸
۵	آگاهی‌بخشی عمومی درباره ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به‌ویژه برای موارد اضطراری	۳/۷۶۹	۳/۳۸۵	۲/۶۶۷	۲/۶۱۵
۶	ارتقای بنیه‌ی اقتصادی و بعد اشتغال بنگاه‌های فعال در استان در قالب تجمیع و خوشه‌سازی	۳/۶۹۲	۲/۸۸۵	۲/۸۴۶	۲/۴۴۴
۷	بازآفرینی مشاغل سنتی و بومی نظیر صنایع دستی در استان	۳/۶۱۵	۳/۱۱۵	۲/۷۴۱	۲/۸۸۵
۸	ارتقای توانمندی مدیریت بنگاه‌ها و واحدهای تولیدی برای توسعه‌ی کسب‌وکار	۳/۶۵۴	۲/۸۸۵	۳/۳۳۳	۲/۸۴۶
۹	پیش‌بینی تحولات بازار کار و سیاست‌گذاری مقتضی بر اساس آن	۳/۴۲۳	۳/۱۸۵	۳/۱۱۵	۲/۵۷۷
۱۰	تشکیل نظام مدیریت جامع اطلاعات کار استان LMIS	۲/۲۶۹	۳/۵۳۸	۲/۹۲۰	۲/۴۴۴
۱۱	توسعه‌ی زیرساخت‌های اقتصادی و صنعتی استان به‌ویژه از منظر زنجیره ارزش در قالب شهرک‌ها، خوشه‌های کسب و کار...	۳/۵۳۸	۳/۵۰۰	۳/۰۷۷	۲/۷۷۸
۱۲	آموزش کارگران در خصوص انضباط کار و وجدان کاری با همکاری بنگاه‌های اقتصادی	۳/۵۰۰	۳/۵۱۹	۳/۲۶۹	۳/۰۰۰
۱۳	نظارت اصناف و مراجع قانونی برای رسمی‌نمودن اشتغال پنهان و غیررسمی	۳/۶۱۵	۳/۲۲۲	۲/۲۵۹	۲/۳۴۶
۱۴	تجدید نظر در حمایت قانونی از بنگاه‌های اقتصادی از پرداخت حق بیمه‌ی تأمین اجتماعی	۳/۶۹۲	۳/۶۱۵	۳/۰۳۷	۲/۳۸۵
۱۵	تسهیلات برای کارفرمایان برای اشتغال مجدد متقاضیان معرفی شده	۳/۹۲۳	۳/۶۹۲	۳/۵۷۷	۲/۵۰۰
۱۶	جذب سرمایه‌گذاری‌های خارج استان برای توسعه‌ی اشتغال صنعتی استان	۴/۱۵۴	۳/۵۰۰	۳/۳۸۵	۲/۷۴۱
۱۷	کاهش هزینه واقعی استخدام نیروی کار برای کارفرمایان از طریق حمایت قانونی و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی	۳/۴۲۳	۳/۱۴۸	۳/۸۰۸	۲/۲۶۹
۱۸	تشویق کارشناسان مسئول از تعریف کارانه و پاداش مناسب برای کارشناسان مسئول بر مبنای نشانگرهای مشخص از جمله تعداد رای بازگشت به کار	۳/۶۹۲	۳/۶۶۷	۲/۹۲۶	۲/۵۷۷
۱۹	عملیاتی‌نمودن سند راهبردی توسعه‌ی اشتغال استان	۴/۰۰۰	۳/۵۶۰	۲/۹۲۰	۲/۵۲۰
۲۰	افزایش آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه‌ی بیکاری در آینده	۴/۲۳۱	۳/۴۸۱	۲/۸۴۶	۲/۸۴۶
۲۱	ارتقای جایگاه ساختاری مجامع حل اختلاف	۴/۲۳۱	۳/۷۴۱	۳/۰۳۸	۲/۶۹۲
۲۲	یکپارچه نمودن رویکرد دستگاه‌های ذیربط متعدد (تأمین اجتماعی، کار، شورای سازش، شورای اسلامی کار...)	۴/۴۰۷	۳/۴۲۳	۲/۷۶۹	۲/۰۳۸
۲۳	اصلاح قوانین و مقررات مرتبط با بیمه‌ی بیکاری	۴/۱۸۵	۳/۷۶۹	۳/۲۳۱	۲/۳۸۵
۲۴	عملیاتی نمودن موارد مرتبط با نظارت (حضور و غیاب)، آموزش و ارتقای مهارت مقرری- بگیران در طی استفاده از بیمه‌ی بیکاری	۴/۰۷۷	۳/۳۶۰	۲/۹۶۲	۲/۳۴۶
۲۵	تعیین تکالیفی برای مقرری‌بگیران در طول دوره بیمه‌ی بیکاری نظیر آموزش، مراجعه به کاربایی‌ها، کارورزی و نظایر آن در چارچوب قانون	۴/۱۱۱	۴/۰۳۸	۲/۶۹۲	۲/۴۲۳
۲۶	پیشگیری از زمینه ورود مشاوران غیررسمی برای ارائه خدمات مشاوره‌ای به بنگاه‌ها و کارگران در یک بازی برد- برد برای طرفین	۴/۱۹۲	۳/۲۲۲	۲/۳۸۵	۲/۰۳۸
۲۷	ایجاد حساسیت در دستگاه‌های اجرایی مرتبط با بیمه‌ی بیکاری به‌ویژه در مراجع حل اختلاف در خصوص جایگزینی نیروهای اخراج شده	۴/۲۶۹	۳/۷۷۸	۲/۷۶۹	۲/۲۶۹
۲۸	شناسایی و تمرکز بر وضعیت واحدهایی که به‌طور معمول هر ساله افرادی را برای بیمه‌ی بیکاری معرفی می‌کنند	۴/۱۵۴	۴/۱۴۸	۴/۸۰۸	۲/۱۹۲
۲۹	توسعه‌ی صنایع پیشین و پسین بخش کشاورزی از جمله صنایع فرآوری در استان	۳/۵۷۷	۳/۴۶۹	۳/۱۵۴	۲/۸۸۹
	میانگین کل	۳/۸۴۳	۳/۵۱۵	۲/۹۳۱	۲/۵۶۸

بر اساس نتایج جدول (۷)، مواردی مانند "بازنگری شرایط و سازوکار دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای پیشگیری از تبانی کارگر و کارفرما"، "جذب سرمایه‌گذاری‌های خارج استان برای توسعه‌ی اشتغال صنعتی استان"، "آموزش کارگران در خصوص انضباط کار و وجدان کاری با همکاری بنگاه‌های اقتصادی" و "تقویت حوزه‌ی روابط کار" به‌عنوان مهمترین راهکارهای مدیریت بهینه‌ی بیمه‌ی بیکاری شناسایی شدند.

جدول ۷- رتبه‌بندی نهایی راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری

ردیف	راهکارها	فاصله تا ایده‌آل مثبت	فاصله تا ایده‌آل منفی	Ci	رتبه نهایی
۱	بازنگری شرایط و سازوکار دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای پیشگیری از تبانی کارگر و کارفرما	۰/۰۰۶	۰/۰۳۳	۰/۸۵۳	۱
۲	جذب سرمایه‌گذاری‌های خارج استان برای توسعه‌ی اشتغال صنعتی استان	۰/۰۱۱	۰/۰۲۷	۰/۷۲۰	۲
۳	آموزش کارگران در خصوص انضباط کار و وجدان کاری با همکاری بنگاه‌های اقتصادی	۰/۰۱۲	۰/۰۲۹	۰/۷۰۴	۳
۴	تقویت حوزه‌ی روابط کار	۰/۰۱۲	۰/۰۲۸	۰/۷۰۰	۴
۵	تسهیلات برای کارفرمایان برای اشتغال مجدد متقاضیان معرفی شده	۰/۰۱۴	۰/۰۳۷	۰/۶۶۷	۵
۶	توسعه‌ی صنایع پیشین و پسین بخش کشاورزی از جمله صنایع فرآوری در استان	۰/۰۱۳	۰/۰۲۶	۰/۶۶۰	۶/۵
۷	ارتقای جایگاه ساختاری مجامع حل اختلاف	۰/۰۱۳	۰/۰۲۴	۰/۶۶۰	۶/۵
۸	افزایش آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه‌ی بیکاری در آینده	۰/۰۱۵	۰/۰۳۴	۰/۶۱۶	۸
۹	توسعه‌ی زیرساخت‌های اقتصادی و صنعتی استان به‌ویژه از منظر زنجیره‌ی ارزش در قالب شهرک‌ها، خوشه‌های کسب و کار...	۰/۰۱۵	۰/۰۲۳	۰/۶۱۴	۹
۱۰	ارتقای توانمندی مدیریت بنگاه‌ها و واحدهای تولیدی برای توسعه‌ی کسب‌وکار	۰/۰۱۸	۰/۰۲۶	۰/۶۰۰	۱۰
۱۱	اصلاح قوانین و مقررات مرتبط با بیمه‌ی بیکاری	۰/۰۱۶	۰/۰۳۳	۰/۸۵۸	۱۱
۱۲	ترویج ارزش‌های اجتماعی- فرهنگی مولد کار شایسته از طریق رسانه‌ها و مراجع افکار از جمله مراجع مذهبی	۰/۰۱۸	۰/۰۳۳	۰/۵۵۸	۱۲
۱۳	تشویق کارشناسان مسئول از تعریف کارانه و پاداش مناسب برای کارشناسان مسئول بر مبنای نشانگرهای مشخص از جمله تعداد رأی بازگشت به کار	۰/۰۱۷	۰/۰۲۰	۰/۵۳۹	۱۳
۱۴	عملیاتی‌نمودن سند راهبردی توسعه‌ی اشتغال استان	۰/۰۱۷	۰/۰۱۹	۰/۵۲۲	۱۴
۱۵	بازآفرینی مشاغل سنتی و بومی نظیر صنایع دستی در استان	۰/۰۲۰	۰/۰۳۲	۰/۵۱۹	۱۵
۱۶	پیش‌بینی تحولات بازار کار و سیاست‌گذاری مقتضی بر اساس آن	۰/۰۱۹	۰/۰۲۰	۰/۵۰۵	۱۶
۱۷	تعیین تکالیفی برای مقرری‌بگیران در طول دوره بیمه‌ی بیکاری نظیر آموزش، مراجعه به کاربایی‌ها، کارورزی و نظایر آن در چارچوب قانون	۰/۰۲۰	۰/۰۲۰	۰/۴۹۷	۱۷
۱۸	تجدید نظر در حمایت قانونی از بنگاه‌های اقتصادی از پرداخت حق بیمه‌ی تأمین اجتماعی	۰/۰۱۹	۰/۰۱۸	۰/۴۸۹	۱۸
۱۹	عملیاتی‌نمودن موارد مرتبط با نظارت (حضور و غیاب)، آموزش و ارتقای مهارت مقرری‌بگیران در طی استفاده از بیمه‌ی بیکاری	۰/۰۲۰	۰/۰۱۸	۰/۴۸۲	۱۹
۲۰	شناسایی و تمرکز بر وضعیت واحدهایی که به‌طور معمول هر ساله افرادی را برای بیمه‌ی بیکاری معرفی می‌کنند.	۰/۰۲۳	۰/۰۲۰	۰/۴۶۸	۲۰
۲۱	آگاهی‌بخشی عمومی درباره ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به‌ویژه برای موارد اضطراری	۰/۰۲۱	۰/۰۱۷	۰/۴۵۲	۲۱
۲۲	ایجاد حساسیت در دستگاه‌های اجرایی مرتبط با بیمه‌ی بیکاری به‌ویژه در مراجع حل اختلاف در خصوص جایگزینی نیروهای اخراج شده	۰/۰۲۲	۰/۰۱۸	۰/۴۴۴	۲۲/۵
۲۳	تشکیل نظام مدیریت جامع اطلاعات کار استان	۰/۰۲۱	۰/۰۱۷	۰/۴۴۴	۲۲/۵
۲۴	حمایت از ابتکارات کارآفرینی اجتماعی برای ایجاد اشتغال (طبق چند تجربه در استان)	۰/۰۲۶	۰/۰۱۶	۰/۳۸۶	۲۴
۲۵	ارتقای بنیه‌ی اقتصادی و بعد اشتغال بنگاه‌های فعال در استان در قالب تجمیع و خوشه‌سازی	۰/۰۲۴	۰/۰۱۴	۰/۳۷۲	۲۵
۲۶	یکپارچه نمودن رویکرد دستگاه‌های ذیربط متعدد (تأمین اجتماعی، کار، شورای سازش، شورای اسلامی کار...)	۰/۰۲۷	۰/۰۱۵	۰/۳۵۴	۲۶
۲۷	کاهش هزینه واقعی استخدام نیروی کار برای کارفرمایان از طریق حمایت قانونی و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۰۲۶	۰/۰۱۱	۰/۳۰۷	۲۷
۲۸	پیشگیری از زمینه‌ی ورود مشاوران غیررسمی برای ارائه خدمات مشاوره‌ای به بنگاه‌ها و کارگران در یک بازی برد- برد برای طرفین	۰/۰۳۲	۰/۰۱۰	۰/۲۳۱	۲۸
۲۹	نظارت اصناف و مراجع قانونی برای رسمی‌نمودن اشتغال پنهان و غیررسمی	۰/۰۳۰	۰/۰۰۹	۰/۲۲۹	۲۹

و به چالش کشیدن منابع صندوق بیمه‌ی بیکاری و تحمیل هزینه‌های سربار به بودجه عمومی دولت یا باعث ترویج بیکاری ارادی، فراهم‌نمودن موجبات نارضایتی کارفرمایان برای هزینه‌ی تربیت نیروی انسانی جایگزین خواهد شد. بروز

با وجود ضرورت منطقی برای برقراری بیمه‌ی بیکاری، افزایش روند مقرری‌بگیران این نوع بیمه‌ی خود به مسئله‌ای با ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی منجر شده است. ادامه و استمرار این روند در نتیجه این عوامل علاوه بر خسارت مالی

حوادث غیرمترقبه در استان گلستان (نظیر حادثه معدن زمستان یورت آزادشهر در بهار ۱۳۹۶) و افزوده شدن شمار زیادی مقرری بگير به صندوق در شرایط عدم پیش‌آمدگی به سبک مدیریت بحران برای کاهش عوارض این حوادث و اقدام ضربتی برای ایجاد اشتغال دوباره آسیب‌دیدگان با همکاری بخش‌های مختلف در سطح استان بر پیچیدگی مسئله افزوده است.

یافته‌های این تحقیق که با هدف شناسایی و اولویت‌بندی علل و راهکارهای مرتبط با مسئله افزایش مقرری بگيران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان به انجام رسید، به شناسایی ۳۲ علت و ۲۹ راهکار در خصوص این مسئله منجر شد. به منظور ارزیابی دقیق‌تر به کاربرد چند معیار برای ارزیابی علل و راهکارها اقدام شد. از بین چهار معیار ارزیابی علل افزایش مقرری بگيران بیمه‌ی بیکاری، «محیط کسب و کار»، «نهادهای مسؤول»، «کارفرمایان» و «متقاضیان» بیشترین اهمیت را در افزایش مقرری بگيران بیمه‌ی بیکاری دارند. پس بر این اساس، بر خلاف پندار عامیانه، نه خود متقاضیان و روحیه منفعت‌طلبی یا کاهلی آنها، بلکه توسعه نیافتگی محیط کسب و کار و بعد از آن، عملکرد نامناسب نهادهای مسؤول و کارفرمایان است که متقاضیان بیمه‌ی بیکاری را از اشتغال به بیکاری و سپس، تقاضا برای بیمه‌ی بیکاری سوق می‌دهد. با در نظر گرفتن چهار معیار، مهمترین علل افزایش مقرری بگيران بیمه‌ی بیکاری مواردی مانند "نوسانات بازار توام با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و ازدست رفتن فرصت‌های شغلی"، "عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)"، "عدم پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی و مقرری بیمه‌ی بیکاری)" و "بنیه‌ی اقتصادی محدود و بعد اندک بنگاه‌های فعال در استان (ظرفیت اشتغال‌زایی پایین آنها)" بود.

برای ارزیابی دقیق راهکارهای شناسایی شده برای مسئله بیمه‌ی بیکاری، چهار معیار مد نظر قرار گرفت. مهم‌ترین معیار «امکان‌پذیری اقتصادی» و سپس، «امکان‌پذیری محیطی»، «امکان‌پذیری اجرایی-اداری» و «مناسبت نهادی (هماهنگی با قوانین و مقررات کلی)» به دست آمده است. بنابراین، امکان اجرا به لحاظ منابع مالی و شرایط اقتصادی بیشترین تأثیر را در افزایش مناسبت راهکارهای شناسایی شده دارد. با در نظر گرفتن هر چهار معیار، مهمترین راهکارهای مدیریت بهینه بیمه‌ی بیکاری مواردی مانند "بازنگری شرایط و سازوکار دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای پیشگیری از تبانی کارگر و کارفرما"، "جذب سرمایه‌گذاری‌های خارج استان برای توسعه‌ی اشتغال صنعتی استان"، "آموزش کارگران در خصوص انضباط کار و وجدان کاری با همکاری بنگاه‌های اقتصادی" و "تقویت حوزه روابط کار" شناسایی شد.

برخی از محققان، بیشتر به برخی آسیب‌های بیمه‌ی بیکاری که در تحقیق شناسایی شده اشاره کرده‌اند. بیشتر

محققان پیشین به چالش‌های اجرای بیمه‌ی بیکاری و نه علل افزایش تقاضا برای بهره‌گیری از پوشش این نوع بیمه‌ی اشاره نموده‌اند. دغدغه یا مسئله اصلی تحقیقات آنها حول بهبود یا گسترش اجرای این قانون و نه بازنگری در گسترش آن بوده است. در این بین، برای نمونه، پورعباس (۲۱) به نادیده گرفتن واقعیات اقتصادی و اجتماعی جامعه؛ وجود ابهامات و چالش‌های قانونی، از جمله کم بودن مدت پرداخت حداقل؛ و نبود رویکرد مناسب در زمینه تخلفات و جرمه‌ی متخلفان و اعمال نکردن مدیریت واحد، جoadی (۱۶) به عدم آموزش مؤثر مقرری بگيران، غیائی (۱۲)، تاج مزینانی و شیرین‌آبادی (۲۶) به فرآیند اداری زمان‌بر، پوشش ندادن جامع همۀ واجدین شرایط، سوءاستفاده از بیمه‌ی بیکاری، تحمیل خواسته‌ها و سوء استفاده‌ی کارفرمایان، نبود تعادل بین ورودی و خروجی صندوق بیمه‌ی بیکاری، ضعف اشتغال مجدد، عدم یکسانی در آمار، وابستگی رفاهی و پوشش ندادن همۀ نیازهای مقرری بگيران اشاره نموده‌اند. علاوه بر این، در مطالعات پیشین، علل متعدد شناسایی شده در این تحقیق معرفی نشده و به نقش طرف‌های مختلف دست‌اندرکار در بیمه‌ی بیکاری پرداخته نشده است. به عبارت دیگر، یافته‌های این تحقیق نشان داد متقاضیان، کارفرمایان، نهادهای دولتی مسؤول و البته محیط کسب و کار هر یک سهمی در بروز مسایل و مشکلات معرفی شده در اجرای قانون بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان دارند و افزایش تقاضا برای بیمه‌ی بیکاری که روندی چالش‌برانگیز است، تنها متوجه نیروی کار نیست.

پیشنهادهای قابل ارائه در این مطالعه برای مسئله تحقیق همان راهکارهای مدیریتی شناسایی شده‌اند که در قسمت‌های پیشین به آنها اشاره شد. در ادامه این مطالعه، تحقیقات بیشتر پیشنهاد می‌شود: (۱) بررسی اصلاح شیوه‌ی گردانش و مدیریت صندوق بیمه‌ی بیکاری با مشارکت کارفرمایان و نمایندگان مقرری بگيران بالقوه (شاغلان) و بالفعل (بیکاران)، (۲) امکان‌سنجی گسترش پوشش بیمه‌ی بیکاری برای پرسنل دولتی و گروه‌های غیرمشمول قانون کار (نظیر کودکان کار)، (۳) بررسی اصلاح سهم ذینفعان و دست‌اندرکاران از جمله کارگر، دولت و کارفرما در تأمین منابع طرح بیمه‌ی بیکاری، (۴) بررسی ملزومات تخصیص ردیف بودجه‌ی خاص برای اشتغال مجدد مقرری بگيران در بودجه‌ی سالانۀ کل کشور یا بودجه‌های مربوط به اشتغال‌زایی، (۵) بررسی اثر توسعه یافتگی اکوسیستم کسب و کار استان‌های مختلف در روند تقاضا برای بیمه‌ی بیکاری، (۶) بررسی حذف یا کاهش مدت استفاده از مزایای بیمه‌ی بیکاری از جمله به‌عنوان سابقه و الزام هرچه بیشتر مقرری بگيران برای فعالیت (از جمله شرکت در دوره‌های آموزشی و کارورزی) جهت بازاشتغال سریع‌تر، (۷) امکان‌سنجی ماشینی نمودن یکپارچه و استقرار سامانه‌های اداری برای دسترسی سریع و دقیق به اطلاعات و پیشینه‌ی متقاضیان و (۸) بررسی تأثیر عملکرد و تعریف نقش مؤثر کارفرمایان در کاهش تقاضا برای بیمه‌ی بیکاری و یا بازاشتغال مقرری بگيران.

منابع

1. Acemoglu, D. and R. Shimer. 1999. Efficient unemployment insurance. *Journal of Political Economy*, 107: 893-928.
2. Acemoglu, D. and R. Shimer. 2000. Productivity gains from unemployment insurance. *European Economic Review*, 44: 1195-1224.
3. Anderson, P.M. and B.D. Meyer. 1997. Unemployment insurance take-up rates and the after-tax value of benefits. *Quarterly Journal of Economics*, 112: 913-937.
4. Barati, J. 2006. The Role of Unemployment Insurance in the Realization of Social Justice. Master's Degree, Department of Law and Political Science; Allameh Tabataba'i University.
5. Belzil, C. 2001. Unemployment insurance and subsequent job duration: job matching versus unobserved heterogeneity. *Journal of Applied Econometrics*, 16: 619-636.
6. Blau, D.M. and P.K. Robins. 1986. Job search, wage offers, and unemployment insurance. *Journal of Public Economics*, 29: 173-197.
7. Browning, M. and T.F. Crossley. 2001. Unemployment insurance benefit levels and consumption-changes, *Journal of Public Economics*, 80: 1-23.
8. Burgess, P.L. and J.L. Kingston. 1976. The impact of unemployment insurance benefits on reemployment success. *Industrial and Labor Relations Review*, 30: 25-31.
9. Creswell, J.W., L. Vicki and C. Plano. 2007. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
10. Dalkey, N.C. 1972. The Delphi method: An experimental study of group opinion. In N.C. Dalkey, D. L. Rourke, R. Lewis and D. Snyder (Eds.). *Studies in the quality of life: Delphi and decision-making* (pp. 13-54). Lexington, MA: Lexington Books.
11. Ebrahimi, A.H. 2001. Recognition of unemployment insurance. *Strategic Journal*, 20: 1-14.
12. Ghiasi, H. 2011. Unemployment Insurance, Captive Bureaucracy. *Report*, 233: 33-34.
13. Goodarzi, A. and S.J. Tabatabai Manesh. 2016. Assessing the risk of fraud in the benefits of Unemployment Insurance of Social Security. *Insurance Rresearch Journal*, 31(3): 89-110.
14. Hashemi, A. 2008. A Comparative Study of Unemployment Insurance and Protection of the Unemployed in Iran and other countries. Tehran: Macroeconomic Office of Planning and Budget Organization, Fall 1999.
15. Jafari, Z. 2006. Check the uncertainties of the unemployment insurance law. *Quarterly Journal of Social Security*, 12(44): 77-100.
16. Javadi, F. 2008. Evaluating the educational needs of unemployed persons with regard to labor market needs and comparing them with technical and vocational training in Tehran. Master's Degree, Faculty of Psychology and Educational Sciences; Allameh Tabataba'i University.
17. Kaviani, M.H. and Z. Mirzaie. 2014. Comparison of support of unemployment period in Iran and Germany. *Insurance Rresearch Journal*, 29(3): 223-246.
18. Modarsi, Z. and A. Davoodi. 2006. Comparative Study of the Unemployment Insurance System in Iran and Selected Countries. *Journal of Economics (A Review of Economic Issues and Policies)*, 16 (9 and 10): 127-148.
19. Mojtavavi Naini, M. 1993. *Dictionary of labor and social welfare terms with the English and French equivalents*. Tehran: Labor and Social Security Institute.
20. Ojaghloo, S. and A. Robab. 2015. Capacity and Concerns of Social Security for Unemployment Insurance in Iran, a look at the categories of 102 and 168 International Labor Organization. *Labor and Society*, 189: 24-32.
21. Pourabbas, J. 1385. Comparative Study of Unemployment Insurance (The Legal Challenges of Unemployment Insurance in Iran). Master's Degree, Faculty of Law and Political Science. University of Tehran.
22. Rothstein, J. 2011. Unemployment insurance and job search in the great recession, brookings papers on economic activity, Economic studies program, The Brookings Institution, 43(2): 143-213.
23. Saaty, T.L. 1986. Axiomatic foundation of the Analytic Hierarchy Process. *Management Science*, 32(7): 841-855.
24. Samaram, E. 1998. Study of the economic, social compensation of unemployment insurance in the life of employed workers. Research Project. Tehran: Publications of the Institute of Labor and Social Security.
25. Stavrsangri, K. 2005. *Social security rights*. Tehran: Mizan publication, 142 pp.
26. Taj Mazinani, A. A. and A. Shirinabadi. 2015. Challenges to the unemployment insurance program in Iran. *Quarterly Journal of Welfare and Social Development Planning*, 25: 93-124.

Diagnosing Unemployment Insurance in the Golestan Province

Mohammad Sharif Sharifzadeh¹, Gholamhossein Abdollahzadeh²
and Mohammad Rahbari³

1- Associate Professor of Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources

2- Associate Professor of Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources

(Corresponding author: sharifsharifzadeh@gmail.com)

3- PhD in Organizational Entrepreneurship, Department of Cooperatives, Labor and Social Welfare, Golestan Province

Received: April 22, 2019

Accepted: September 7, 2019

Abstract

This research aimed to diagnose the reason to increase in the total number of unemployment insurance applicants (claimants) in the Golestan province in order to find realistic solutions. From the perspective of data collection, this research is a field-based, in terms of controlling variables is non-experimental research and with regard to purpose is applied research. Quantitative and qualitative data collection tools were interview and questionnaire, respectively. This research was conducted in two main phases during 2017 and 2018. In the first phase, a Delphi panel technique is used to identify the causes and solutions of the increase of unemployment insurance applicants in Golestan province and in the second phase, the AHP and TOPSIS techniques were used for quantitative assessment and prioritization of identified causes and solutions in the first phase. The results of the AHP showed that four factors of "business milieu", "responsible institutions", "employers" and "applicants", have the most importance in increasing the willingness of unemployed insurance. Considering these four criteria, the most important reasons for rising request for unemployment insurance are: "market fluctuations with stagnation in manufacturing and industry (such as construction) and job losses", "labor market imbalance (Labor force inflation as a result of supply over demand for labor force)", "the non-payment of the minimum official wage (the gap between the actual wage and unemployment insurance payout)," and "the limited economic ability of active enterprises in the province (low employment capacity)". In order to accurately assess the solutions identified for unemployment insurance, four criteria of "economic feasibility" and then, "environmental feasibility", "administrative feasibility" and "institutional appropriateness" (in accordance with the general rules and regulations) in order of importance was considered. considering these four criteria, the most important solutions for optimal management of unemployment insurance are: "reviewing the conditions and mechanism for receiving unemployment insurance compensation for preventing collusion between the worker and the employer", "recruiting foreign investments for industrial development of the province", "training workers on work discipline and conscience in cooperation with business enterprises" and "strengthening the field of labor relations."

Keywords: Golestan Province, Labour, Social Security, Unemployment Insurance