دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری
راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی

آسیب‌شناسی 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 مقرری‌بگیران 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 ۱۳۹۶-۱۳۹۷به انجام رسید. در مرحله نخست از تکنیک دلفی از نوع پانل دلفی برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان و در مرحله دوم نیز از تکنیک‌های فرآیند تحلیل سلسله مراتبی و تاپسیس برای اررزیابی کمی و اولویت‌بندی عوامل شناسایی‌شده و راهکارهای مرتبط در مرحله اول بهره گرفته شد. نتایج فرآیند تحلیل سلسله مراتبی نشان داد که به‌ترتیب چهار عامل «محیط کسب و کار»، «نهادهای مسؤول »، «کارفرمایان» و «متقاضیان» بیشترین اهمیت را در افزایش تمایل مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری دارند. با در نظرگرفتن 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 پیشی‌گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)"، "عدم پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی و مقرری بیمه‌ی بیکاری)" و "بنیه‌ی اقتصادی محدود بنگاه‌های فعال در استان (ظرفیت اشتغال‌زایی پایین آنها)" به‌عنوان مهم‌ترین علل افزایش مقرری‌بگیران 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 نظرگرفتن 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 بیمهٔ 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 غیرمحق 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 (مقرری‌بگیران غیرمحق و عدم تکافوی ۳ درصد حق بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان تنها منبع درآمدی صندوق بیمه‌ی بیکاری)

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

بلکه موجب افزایش بار مالی و نگرانی از ناتوانی در اجرای این تعهد شده است، در این تحقیق سعی شده علل افزایش مقرری‌بگیران 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 مقرری بگیران 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 مقرری‌بگیران 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 مقرری بیمهٔ 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 بیمهٔ 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 بیمه‌ی ، مدت انتظار برای دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری، میزان مقرری 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 بیمهٔ 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 بیمه‌ی؛ (ج) نبود رویکرد مناسب در زمینه‌ی تخلفات و جریمه‌ی متخلفان و (د) نبود مدیریت واحد سبب بروز مشکلاتی در اجرا شده است (۲۱). بررسی نیازهای آموزشی مقرری‌بگیران بیمهٔ بیکاری با توجه به نیازهای بازار کار و مقایسه با آموزش‌های ارائه‌شدهٔ فنی و حرفه‌ای در شهر تهران، نشان داد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موجود برای مقرری‌بگیران بیمهٔ تناسبی با سن، جنسیت، تحصیلات و علایق افراد مقرری‌بگیر ندارد (۱۶). در پژوهشی، نقش قانون بیمهٔ 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 بیمهٔ بیکاری کشورمان از جنبه حمایت از کارگران غیرشاغل با مقتضیات عدالت اجتماعی سازگار نیست (۴). ارزیابی چالش‌های برنامه رفاهی بیمه‌ی بیکاری در ایران نشان داد که مهم‌ترین این چالش‌ها عبارتند از: فرآیند اداری زمان‌بر، پوشش‌ندادن جامع همه‌ی واجدین شرایط، سوء استفاده از بیمهٔ بیکاری، تحمیل خواسته‌ها و سوء استفاده‌ی کارفرمایان، نبود تعادل بین ورودی و خروجی صندوق بیمهٔ بیکاری، ضعف اشتغال مجدد، عدم یکسانی در آمار، وابستگی رفاهی و پوشش‌ندادن همهٔ نیازها (۲۶). بررسی «ظرفیت‌ها و دغدغه‌های حمایت اجتماعی در ایران با نگاهی به اجرای مقاوله نامه‌های ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار» حاکی از این بود بیمه‌ی بیکاری در ایران برغم اجرای فراتر از استانداردها و حداقل‌های مقرر در مقاوله‌نامه‌های شم اره ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار، در مواردی از حداقل استانداردهای مقرر در مقاوله‌نامه‌های 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 مقاوله نامه ۱۰ ۲، عدم حمایت از کلیه کارگران بیکارشده، تعریف سلیقه‌ای از اشتغال پنهان مقرری‌بگیران، 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 مقرری به افراد دارای ۵۵ سال سن تا زمان بازنشستگی از مهمترین موارد تفاوت مفاد این دو مقاوله نامه 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 مقرری بیمه‌ی بیکاری، مصادیق بیکاری بدون میل و اراده، مرجع تشخیص بیکاری و مدت زمان استفاده از مقرری 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

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

داد در غالب کشورهای توسعه‌یافته برنامه‌های مقرر بیکاری بیشتر جنبه اجباری و همگانی دارد (۱۷). تأمین مالی صندوق بیمه‌ی بیکاری بیشتر به‌صورت مساوی بین کارگر و کارفرما تقسیم می‌شود و در بسیاری از موارد دولت‌ها برای افزایش مقرری بیکاری یارانه می‌پردازند. معمولاً مقرری درصدی از متوسط دستمزد در دوره‌ی اشتغال قبل از بیکاری است و برای محاسبه‌ی آن به‌جای احتساب درصد ثابتی از دستمزد بیشتر از سیستم طبقات مختلف دستمزدی استفاده می‌گردد. همچنین معمولاً سیستم‌های بیمه‌ی بیکاری یا توسط سازمان‌ها و وزارت‌خانه‌های دولتی و یا توسط نهادهایی که مدیران آنها نماینده فرد بیمه‌ی شده، کارفرمایان و دولت است، اداره می‌شوند (۱۸).

در خارج از کشور نیز با توجه به سابقه‌ی بیمه‌ی بیکاری؛ مطالعات متعددی در این حوزه صورت گرفته است. برای نمونه، در مطالعه‌ای در ایالات متحده درباره رابطه بهره‌وری و بیمه‌ی بیکاری این نتیجه حاصل شده که بیمه‌ی بیکاری از طریق تشویق کارگران به یافتن مشاغل مولدتر و نیز تشویق کارفرمایان به ایجاد چنین مشاغلی موجب بهبود بهره‌وری نیروی کار شود. بلزیل (۵) بر نقش بیمه‌ی بیکاری بر طول مدت شغل متعاقب آن؛ بلائو و روبینز (۶) بر ارتباط بین جستجو برای شغل، دستمزد پیشنهادی و بیمه‌ی بیکاری؛ آندرسون و مایر (۳) به نرخ بازگشت بیمه‌ی بیکاری؛ برووینگ و کروسلی (۷) مزایای بیمه‌ی بیکاری و تغییر در الگوی مصرف؛ بورگس و کینگستون (۸) پیامد بیمه‌ی بیکاری بر موفقیت در اشتغال مجدد و روتشتاین (۲۲) بر تأثیر بیمه‌ی بیکاری بر جستجوی شغل در دوره بحران اقتصادی پرداختند.

روی‌هم‌رفته، در پژوهش‌های قبلی بیشتر از جنبه‌ی عرضه (کم و کاستی‌های مربوط به ارایه پوشش بیمه‌ی بیکاری توسط دولت) به موضوع پرداخته شده و کمتر بعد تقاضا و به‌طور مشخص، روند فزاینده تقاضا برای بیمه‌ی بیکاری با درنظرگرفتن شرایط خاص اقتصادی اجتماعی نواحی مختلف کشور (در این تحقیق در استان گلستان) مد نظر قرار گرفته است.

مواد و روش‌ها

این تحقیق از منظر گردآوری داده‌ها از نوع میدانی، از منظر کنترل متغیرها از نوع غیرآزمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی به‌شمار می‌رود. 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 بیمه‌ی بیکاری بوده است. این تحقیق در دو مرحله اجرا شد. در مرحله نخست از تکنیک دلفی[1] (از نوع کلاسیک و به‌شیوه عمل دلفی در سه دور) برای شناسایی علل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان و نیز راهکارهای مدیریت آن و در مرحله دوم نیز از تحلیل سلسله مراتبی (AHP)[2] برای تعیین وزن و از روش تاپسیس (TOPSIS)[3] برای اولویت‌بندی علل و راهکارهای شناسایی‌شده طبق معیارهای چندگانه بهره گرفته شد. به‌لحاظ ابزاری، دور اول با کمک مصاحبه در قالب پرسشنامه بدون‌ساختار و دورهای بعدی با استفاده از پرسشنامه نیمه‌ساختارمند و ساختارمند به انجام رسید. در دور اول مطالعه‌ی دلفی، در قالب یک پانل به بحث هدایت‌شده به شیوه مصاحبه‌ی گروهی با حضور شماری منتخب از مقرری‌بگیران، کارفرمایان، شاغلان، کارشناسان و مدیران مسؤول در دو مجموعه‌ی اداره‌ی تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی، اتاق بازرگانی، کاریابی‌ها و دانشگاه با موضوع "آسیب‌شناسی بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان: علل و راهکارها" اقدام شد. پس از تکمیل و تدوین متن مصاحبه‌های دور اول، از تحلیل محتوای کیفی[4] به‌شیوه تحلیل مضمونی (تماتیک) برای تحلیل پاسخ‌های ارایه‌شده بهره گرفته شد. در دور دوم فهرست برآمده از دور اول، جهت اعلام نظر پاسخگویان به‌صورت موافقت یا مخالفت (با بیان دلیل یا پیشنهاد) در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. پرسشنامه‌های تکمیل‌شده در این مرحله مورد تحلیل و پالایش قرار گرفت. بدین‌صورت که گویه‌هایی که اجماع اکثریت را کسب نکرده بودند حذف شدند یا بر حسب نظرات پاسخگویان، در هم ادغام و بازنویسی شدند. در پایان دور دوم، پرسشنامه‌ای شامل فهرستی از علل و راهکارها تدوین گردید و برای ارزیابی نهایی پاسخگویان در اختیار آنها قرار گرفت. در تحلیل پرسشنامه‌های تکمیل‌شده، معیارهایی که اجماع اکثریت قاطع (۸۰ درصد) را کسب نکرده بودند؛ پالایش شدند. در مرحله دوم، داده‌ها با کمک فرآیند تحلیل سلسله مراتبی تعیین وزن و با استفاده‌زا روش تاپسیس گویه‌های رتبه‌بندی شد.

در این تحقیق نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و به‌شیوه نمونه‌گیری نظری[5] به‌انجام رسید. بدین منظور، در ابتدا با بررسی و نظرخواهی توسط تیم تحقیق، فهرستی از مشارکت‌کنندگان بالقوه تنظیم شد. این فهرست پس از یکپارچه شدن و حذف همپوشانی‌ها 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 به‌عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شدند. بدین ترتیب نمونه نهایی شامل گروهی از اعضای هیأت علمی، کارفرمایان، متقاضیان، مدیران و کارشناسان مسئول بود. از ملاک‌ها و مشخصات نمونه‌های انتخابی می‌توان به شناخت علمی، تجربه‌ی عملی توام با تسلط در ارزیابی و علاقه به پاسخگویی اشاره نمود.

بهره‌گیری از منابع چندگانه اطلاعاتی شامل کارفرمایان، مدیران، کارشناسان مسؤول و شاغلان و نیز مقرری‌بگیران و برگزاری جلسات در مکان‌های مختلف (دانشگاه، اداره‌ی تعاون، کار و رفاه اجتماعی) توام با بازدید میدانی و مصاحبه با افراد در محل کار بر قاعده چندجانبه‌گرایی یا مثلث‌بندی[6] (۹)، موجب ارتقای روایی و پایایی نتایج تحقیق شد. به‌لحاظ پایایی، دالکی (۱۰) اظهار داشته که ضریب پایایی پرسشنامه دلفی در مواردی که حجم گروه کارشناس یا شرکت‌کنندگان (پانل) بیش از ۱۳ نفر باشد، بیش از ۰/۸۰ است. از نرم‌افزارهای Expert Choice و Excel برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است.

در این بخش یافته‌های تحقیق به تفکیک دوره‌های

1- Delphi technique
2- Analytical Hierarchical Process
3- Technique for Order-Preference by Similarity to Ideal Solution
4- Qualitative content analysis
5- Theoretical sampling
6- Triangulation

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

مختلف ارایه شده است. به‌دلیل 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 محقق‌ساخته 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 محقق‌ساخته) 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 شهرگروی و رفاه-طلبی است ...(*گریز از مشاغل سخت مبدانی در روستاها و مناطق پیرامونی در نتیجه شهرگرایی و رفاه‌گرایی*[۱])	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	پایین‌بودن 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 کندن 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 نابجا و فزآینده 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 – آگاهی‌بخشی 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 غیرمحق زودتر 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

در این دور، با جمع‌بندی پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان در پانل دلفی، ۲۵ علت برای افزایش مقرری‌بگیران 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 به‌دلیل تمایل به ادامه تحصیل؛ (ب) عدم توانمندی کارآفرینانه دانش‌آموختگان دانشگاهی در خوداشتغالی و 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 مسوولان و مراجع اجتماعی برای عدم اعمال فشار بر ادارات مسوول

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.

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

برای پوشش متقاضیان غیرمحق، فراهم‌سازی 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، توسعه‌ی راهبردی بازار به‌عنوان عاملی برای پایداری مشاغل در استان، تعریف و اجرای راهبردی مقتضی برای پایدارسازی کسب‌وکارهای موجود در استان در قالب بسته‌های حمایتی، تمرکز بر روند تغییرات در لیست ماهانه بیمه‌ی شدگان بنگاه‌ها، افزایش مدت زمان رسیدگی به مستندات و مدارک برای منصرف‌شدن متقاضیان غیرنیازمند (دشوارنمودن 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 درنظرگرفتن دیدگاه پاسخگویان، نسبت به بازنویسی راهکارهای شناسایی‌شده 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 مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری

در این مرحله، ابتدا با به‌کارگیری فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) درجه اهمیت (وزن) هر کدام از معیارهای چهارگانه مؤثر به‌تفکیک دلایل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان (۱- متقاضیان؛ ۲- کارفرمایان؛ ۳- نهادهای مسؤول و ۴- محیط کسب‌وکار) و راهکارهای مدیریت بهینه‌ی بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان (۱- مناسبت نهادی؛ ۲- امکان‌پذیری اجرایی- اداری؛ ۳- امکان‌پذیری اقتصادی-مالی و ۴- مناسبت محیطی) تعیین شد. سپس، با استفاده از وزن‌های به‌دست‌آمده از این روش، گویه به‌تفکیک علل و راهکارها با استفاده مدل TOPSIS رتبه‌بندی و بررسی شد.

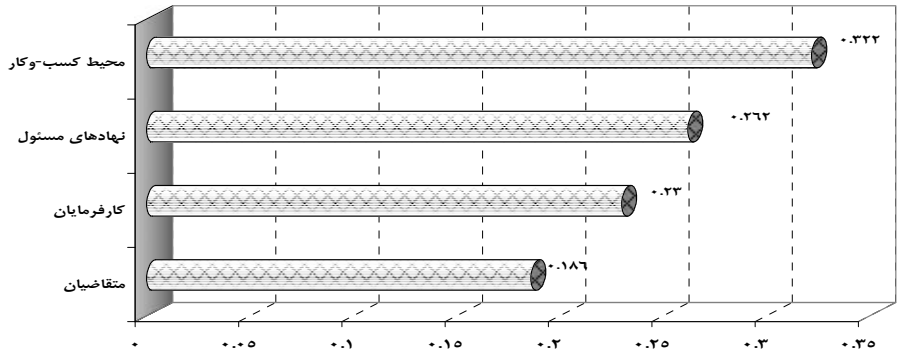
- نتایج استخراج وزن برای معیارهای ارزیابی علل افزایش مقرری‌بگیران: برای تعیین اهمیت و وزن نسبی معیارهای مورد نظر، از مقایسه‌های زوجی بر اساس دیدگاه کارشناسان استفاده شد (جدول ۲). برای لحاظ‌کردن تعدد تصمیم‌گیرندگان و به‌دست‌آوردن قضاوت‌ها در یک تصمیم‌گیری گروهی از میانگین هندسی برای تعیین عناصر ماتریس تصمیم استفاده شده است (۲۳).

جدول ۲- مقایسه زوجی معیارهای کلیدی در ارزیابی علل افزایش مقرری‌بگیران (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 کسب‌وکار
متقاضیان	۱	۱/۱۷۴	۱/۵۸۶	۱/۶۰۸
کارفرمایان		۱	۱/۰۰۴	۱/۵۲۱
نهادهای مسوول			۱	۱/۲۲۷
محیط کسب‌وکار				۱

بر اساس وزن نسبی، معیار «محیط کسب و کار» با وزن نسبی ۰/۳۲۲ بیشترین اهمیت را در افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان داشته است. بعد از آن معیار «نهادهای مسوول » 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).



شکل ۱- میزان اهمیت معیارهای چهارگانه ارزیابی علل افزایش مقرری‌بگیران

Figure 1- The importance of the four criteria for assessing the causes of increased remittances

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

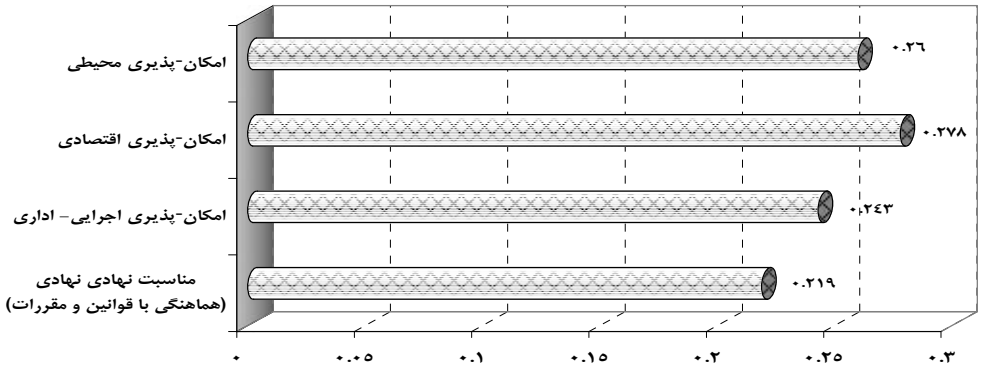
توصیف معیارهای ارزیابی راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان

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 کاریابی، 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.

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

جدول ۴- ماتریس تصمیم علل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری
Table 4. Decision matrix of causes increased unemployment insurance schemes

ردیف	علل	میزان تأثیر هر کدام از عوامل			
		متقاضیان	کارفرمایان	نهادهای مسؤول	محیط کسب‌وکار
۱	عدم پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی و مقرری بیمه‌ی بیکاری)	۳/۰۷۴	۳/۸۱۵	۲/۹۲۶	۳/۲۹۶
۲	سهولت استفاده از مقرری بیمه‌ی بیکاری به‌ویژه در موارد هماهنگی کارگر و کارفرما	۳/۷۴۱	۳/۵۱۹	۳/۰۷۴	۲/۵۹۳
۳	وارونگی ارزش‌های اجتماعی- فرهنگی در محیط کار (تنبلی، منفعت‌طلبی و مفت‌سواری به جاری ارزش‌های کار شایسته (فرهنگ عرفی بیمه‌ی 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 دست‌رفتن فرصت‌های شغلی	۲/۶۶۷	۳/۵۶۶	۳/۴۸۱	۴/۰۷۶
۶	بنیه‌ی اقتصادی محدود و ظرفیت اشتغال‌زایی اندک بنگاه‌های 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 بنگاه‌ها و واحدهای تولیدی برای توسعه‌ی کسب‌وکار (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	افزوده‌شدن جمعیت زنان متقاضی کار خارج از خانه نسبت به قبل	۳/۴۰۷	۳/۰۰۰	۲/۷۷۸	۳/۳۳۳
۱۱	توسعه‌نیافتگی زیرساخت‌های اقتصادی و صنعتی استان به‌ویژه از منظر زنجیره‌ی ارزش	۲/۲۵۹	۳/۲۲۲	۳/۸۱۵	۳/۱۴۸
۱۲	غالب بودن اشتغال مبتنی بر کشاورزی معیشتی و سنتی به‌عنوان عاملی برای بروز بیکاری فصلی	۲/۴۴۴	۲/۷۷۸	۲/۸۵۲	۳/۲۹۶
۱۳	تحولات 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 بنگاه‌های اقتصادی	۲/۴۰۷	۳/۱۸۵	۲/۷۷۸	۳/۱۱۱
۱۵	عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی‌گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)	۲/۷۴۱	۳/۰۳۷	۳/۷۷۸	۴/۰۰۰
۱۶	مهاجرپذیری استان و افزوده‌شدن نیروی کار از مناطق دیگر به خیل بیکاران استان	۲/۸۱۵	۲/۶۶۷	۲/۹۲۶	۳/۱۴۸
۱۷	افزایش هزینه‌ی واقعی استخدام نیروی کار برای کارفرمایان	۲/۴۰۷	۳/۲۹۶	۳/۲۹۶	۳/۴۰۷
۱۸	رواج اشتغال پنهان و غیررسمی (محملی برای اشتغال مقرری‌بیگران در حین استفاده از بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان ترمیم حقوق)	۳/۳۷۰	۲/۷۷۸	۳/۱۴۸	۳/۴۰۷
۱۹	اشتغال اتباع بیگانه در برخی مشاغل و در نتیجه از دست‌رفتن برخی فرصت‌های شغلی	۱/۷۴۱	۳/۰۰۰	۲/۹۶۳	۲/۳۴۶
۲۰	عدم آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه‌ی 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 دستگاه‌های 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 بیمه‌ی بیکاری	۲/۱۹۲	۲/۱۹۲	۳/۷۴۱	۲/۴۸۱
۲۴	عملیاتی‌نشدن موارد مرتبط با کاریابی، آموزش و ارتقای مهارت مقرری‌بگیران در طی استفاده از بیمه‌ی بیکاری (فراغبال مشمولان)	۲/۴۰۷	۲/۲۹۶	۴/۱۴۸	۳/۰۰۰
۲۵	جذابیت بیمه‌ی بیکاری به لحاظ محاسبه‌ی سابقه‌ی بیمه‌ی در طی دوره استفاده و نیز فراغت مقرری‌بگیران از هر نوع تکلیفی	۴/۱۴۸	۲/۴۴۴	۳/۰۳۷	۲/۰۰۰
۲۶	تشدید فعالیت مشاوران غیررسمی برای جورکردن بیمه‌ی بیکاری به‌ویژه به‌صورت "برد- برد کارگر/کارفرما"	۳/۷۷۸	۳/۵۹۳	۳/۰۷۴	۲/۶۶۷
۲۷	نبود درک عمومی از ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به‌ویژه برای موارد اضطراری	۳/۳۷۰	۳/۵۵۶	۳/۰۰۰	۲/۴۰۷
۲۸	دریافت یارانه در کنار بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان 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	۳/۲۲۲
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

پس از بی‌مقیاس‌کردن داده‌های ماتریس تصمیم و تشکیل ماتریس استاندارد، تعیین ضریب اهمیت هر یک از شاخص‌های مورد بررسی و تشکیل ماتریس وزن‌دار، محاسبه‌ی نزدیکی نسبی گزینه‌های مختلف به ایده‌آل مثبت و تعین رتبه‌ی گزینه‌ها پرداخته شد. با توجه به نتایج جدول (۵) مهم‌ترین علل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری شامل مواردی مانند "نوسانات بازار توام با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و ازدست‌رفتن فرصت‌های شغلی"، "عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی‌گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)"، "عدم

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

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 مقرری‌بیگران 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 تبانی کارگر-کارفرما در یک بازی برد- برد	۰/۰۳۶	۰/۰۴۳	۰/۵۴۴	۹
۱۰	تشدید فعالیت مشاوران غیررسمی برای جورکردن 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 کاریابی، آموزش و ارتقای مهارت مقرری‌بگیران در طی استفاده از بیمه‌ی بیکاری (فراغ بال مشمولان)	۰/۰۳۸	۰/۰۳۳	۰/۴۶۳	۱۷
۱۷	جایگزینی فناوری با نیروی کار در بنگاه‌های اقتصادی	۰/۰۳۷	۰/۰۳۱	۰/۴۶۱	۱۸
۱۸	مهاجرپذیری استان و افزوده‌شدن نیروی کار از مناطق دیگر به خیل بیکاران استان	۰/۰۳۶	۰/۰۳۰	۰/۴۵۹	۱۹
۱۹	تغییرات سنی جمعیتی و افزایش جمعیت متقاضی کار	۰/۰۳۶	۰/۰۳۰	۰/۴۵۷	۲۰
۲۰	نبود درک عمومی از ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به‌ویژه برای موارد اضطراری	۰/۰۳۸	۰/۰۳۲	۰/۴۵۴	۲۱
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 جای ارزش‌های کار شایسته (فرهنگ عرفی بیمه‌ی بیکاری در استان)	۰/۰۴۵	۰/۰۲۷	۰/۳۷۹	۲۴
۲۵	جذابیت 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 یارانه 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	۰/۰۱۵۶	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

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

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

Table 6. Matrix of decision making for solutions of unemployment insurance

ردیف	راهکارها	میزان مناسب بودن 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 بنگاه های 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 مسؤول 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 کاریابی‌ها، کاورزی و نظایر آن در چارچوب قانون	۴/۱۱۱	۴/۰۳۸	۲/۶۹۲	۲/۴۲۳
۲۶	پیشگیری از زمینه ورود مشاوران غیررسمی برای ارایه 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 به طور 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

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

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 بهینه بیمه‌ی بیکاری شناسایی شدند.

جدول ۷- رتبه‌بندی نهایی راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری

Table 7. Final ranking of management solutions for unemployment insurance

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	۰/۰۲۷	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	۰/۰۲۴	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	۰/۰۲۳	۰/۸۵۸	۱۱
۱۲	ترویج ارزش‌های اجتماعی- فرهنگی مولد کار شایسته از طریق رسانه‌ها و مراجع افکار از جمله مراجع مذهبی	۰/۰۱۸	۰/۰۲۳	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	۰/۰۲۲	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 کاریابی‌ها، کاروزی 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 ارایه 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

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 و به چالش‌کشیدن 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

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

حوادث غیرمترقبه در استان گلستان (نظیر حادثه معدن زمستان یورت آزادشهر در بهار ۱۳۹۶) و افزوده‌شدن شمار زیادی مقرری‌بگیر به صندوق در شرایط عدم پیش‌آمادگی به‌سبک 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 مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان به انجام رسید، به شناسایی ۳۲ علت و ۲۹ راهکار در خصوص این مسئله منجر شد. به‌منظور ارزیابی دقیق‌تر به کاربرد چند معیار برای ارزیابی علل و راهکارها اقدام شد. از بین چهار معیار ارزیابی علل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری، «محیط کسب و کار»، «نهادهای مسؤول »، «کارفرمایان» و «متقاضیان» بیشترین اهمیت را در افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری دارند. پس بر این اساس، بر خلاف پندار عامیانه، نه خود متقاضیان و روحیه منفعت‌طلبی یا کاهلی آنها، بلکه توسعه‌نیافتگی محیط کسب‌وکار 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 درنظرگرفتن چهار معیار، مهمترین علل افزایش مقرری‌بگیران بیمه‌ی بیکاری مواردی مانند "نوسانات بازار توام با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و ازدست‌رفتن فرصت‌های شغلی"، "عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی‌گرفتن 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 شناسایی‌شده 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)» به‌دست آمده است. بنابراین، امکان اجرا به‌لحاظ منابع مالی و شرایط اقتصادی بیشترین تأثیر را در افزایش مناسبت راهکارهای شناسایی‌شده دارد. با درنظرگرفتن 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، پیشتر به برخی آسیب‌های بیمه‌ی بیکاری که در تحقیق شناسایی‌شده 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 نادیده‌گرفتن واقعیات اقتصادی و اجتماعی جامعه؛ وجود ابهامات و چالش‌های قانونی، از جمله کم‌بودن مدت پرداخت حداقل؛ و نبود رویکرد مناسب در زمینهٔ یتخلفات و جریمه‌ی متخلفان و اعمال‌نکردن مدیریت واحد، جوادی (۱۶) به عدم آموزش مؤثر مقرری‌بگیران، غیاثی (۱۲)، تاج مزینانی و شیرین‌آبادی (۲۶) به فرآیند اداری زمان‌بر، پوشش‌ندادن جامع همهٔ‌ی واجدین شرایط، سوءاستفاده از بیمهٔ بیکاری، تحمیل خواسته‌ها و سوء استفاده‌ی کارفرمایان، نبود تعادل بین ورودی و خروجی صندوق بیمهٔ بیکاری، ضعف اشتغال مجدد، عدم یکسانی در آمار، وابستگی رفاهی و پوشش‌ندادن همهٔ‌ی نیازهای مقرری‌بگیران اشاره نموده‌اند. علاوه بر این، در مطالعات پیشین، علل متعدد شناسایی‌شده در این تحقیق معرفی‌نشده و به نقش طرف‌های مختلف دست‌اندرکار در بیمه‌ی بیکاری پرداخته نشده است. به‌عبارت دیگر، یافته‌های این تحقیق نشان داد متقاضیان، کارفرمایان، نهادهای دولتی مسؤول و البته محیط کسب‌وکار هر یک سهمی در بروز مسایل و مشکلات معرفی‌شده 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 مقرری‌بیکاران بالقوه (شاغلان) و بالفعل (بیکاران)، (۲) امکان‌سنجی گسترش پوشش بیمهٔ بیکاری برای پرسنل دولتی و گروه‌های غیرمشمول قانون‌کار (نظیر کودکان کار)، (۳) بررسی اصلاح سهم ذینفعان و دست‌اندرکاران از جمله کارگر، دولت و کارفرما در تأمین منابع طرح بیمهٔ بیکاری، (۴) بررسی ملزومات تخصیص ردیف بودجه‌ی خاص برای اشتغال مجدد مقرری‌بگیران در بودجه‌ی سالانهٔ کل کشور یا بودجه‌های مربوط به اشتغال‌زایی، (۵) بررسی اثر توسعه یافتگی اکوسیستم کسب‌وکار استان‌های مختلف در روند تقاضا برای بیمه‌ی بیکاری، (۶) بررسی حذف یا کاهش مدت استفاده از مزایای بیمهٔ بیکاری از جمله به‌عنوان سابقه و الزام هرچه بیشتر مقرری‌بگیران برای فعالیت (از جمله شرکت در دوره‌های آموزشی و کارورزی) جهت بازاشتغال سریع‌تر، (۷) امکان‌سنجی ماشینی‌نمودن 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 مقرری‌بگیران.

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

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. Mojtabavi 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 iob 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.

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]
[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]

Diagnosing Unemployment Insurance in the Golestan Province

Mohammad Sharif Sharifzadeh[1], Gholamhossein Abdollahzadeh[2] and Mohammad Rahbari[3]

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 TOPSYS 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

[Downloaded from jea.sanru.ac.ir on 2026-11-22]

[DOR: 20.1001.1.25383426.1398.6.11.4.9]
[DOI: 10.29252/jea.6.11.45]