



## آسیب‌شناسی بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان

محمد شریف شریف‌زاده<sup>۱</sup>، غلامحسین عبدالله‌زاده<sup>۲</sup> و محمد رهبری<sup>۳</sup>

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 ۱۳۹۶-۱۳۹۷ به 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 سلسله‌مراتبی و تاپسیس برای ارزیابی کمی و اولویت‌بندی عوامل شناسایی‌شده و راهکارهای مرتبط در مرحله اول بهره‌گرفته شد. نتایج فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی نشان داد که به‌ترتیب چهار عامل «محیط کسب و کار»، «نهادهای مسوول»، «کارفرمایان» و «متقاضیان» بیشترین اهمیت را در افزایش تمایل مقرری‌بگیران 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 «نبهه‌ی 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 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 ارائه 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 تمهید بیمه‌ی بیکاری کاسته (مقرری‌بگیران غیرمحقق و عدم تکافوی ۳ درصد حق بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان تنها منبع درآمدی صندوق بیمه‌ی بیکاری)

(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 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 مقوله نامه‌های ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار» حاکی از این بود بیمه‌ی بیکاری در ایران برغم اجرای فراتر 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 مقوله نامه ۱۰۲، عدم حمایت از کلیه کارگران بیکار شده، تعریف سلیقه‌ای از اشتغال پنهان مقرر بگیران، افزایش طول زمان رسیدگی و تعیین تکلیف پرونده‌های متقاضیان، ترجیح نگاه مالی بر نگاه حمایتی سازمان تأمین اجتماعی، تفسیر غیرواقعی و 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 مقوله نامه است (۲۰). ارزیابی ریسک تقلب در مزایای بیمه‌ی بیکاری سازمان تأمین اجتماعی نشان داده است مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر تقاضاهای متقلبانه به ترتیب، 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 غیرارادی بودن 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 بگیران تحت پوشش بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان شناسایی گردد. لازم به ذکر است برخی اقدامات انجام گرفته از قبیل پیشنهاد اصلاح قانون بیمه‌ی بیکاری، پرداخت تسهیلات برای کارگاه‌ها و مقرر 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 مقرر بگیران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان کدام است؟
- شدت تاثیرگذاری علل شناسایی شده نسبت به یکدیگر به چه ترتیبی می‌باشد؟
- چه راهکارهایی را می‌توان در مقابله با عوامل شناسایی شده 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 بیمه‌ی، 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 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 مقرر بگیران 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 بگیران بیمه‌ی تناسبی با سن، جنسیت، تحصیلات و علائق افراد مقرر بگیر 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

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، کاربایی‌ها 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<sup>۱</sup> به‌شیوه تحلیل مضمونی (تماتیک) برای تحلیل پاسخ‌های آرایه‌شده 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 سلسله‌مراتبی تعیین وزن و با استفاده‌از روش تاپسیس گویه‌های رتبه‌بندی شد.

در این تحقیق نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و به‌شیوه نمونه‌گیری نظری<sup>۲</sup> 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 مسؤول بود. از ملاک‌ها و مشخصات نمونه‌های انتخابی می‌توان به شناخت علمی، تجربه‌ی عملی توأم 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) توأم با بازدید میدانی و مصاحبه با افراد در محل کار بر قاعده چندجانبه‌گرایی یا مثلث‌بندی<sup>۳</sup> (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

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. بلزلی (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؛ بروینگ و کروسل (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 آرایه 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<sup>۱</sup> (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 سلسله‌مراتبی (AHP)<sup>۲</sup> برای تعیین وزن و از روش تاپسیس (TOPSIS)<sup>۳</sup> برای اولویت‌بندی علل و راهکارهای شناسایی‌شده طبق معیارهای چندگانه بهره گرفته شد. به‌لحاظ ابزاری، دور اول با کمک مصاحبه در قالب پرسشنامه بدون‌ساختار و دوره‌های بعدی با استفاده از

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

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

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

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 پدید 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 بازنستگان 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 نظر تعریف شغل نیازمند بازرگری است، با در نظر گرفتن المان‌های (پارامترهای) 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 غیر محق 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 - بازرگری شرایط و سازوکار دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای پیشگیری از تبانی کارگر و کارفرما - تقویت حوزه‌ی روابط کار

افزوده شدن آنها به خیل بیکاران؛ (ج) فشار مسوولان 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

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 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 واگویی‌سازی خلاصه‌تر پیام یا معنای برآمده از متن در تعامل با مصاحبه‌شونده ارایه نموده و آن را به سمع و تأیید مصاحبه‌شونده رساندند.

افزایش مقرری بگیران 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 مقرری بگیران بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان (۱- متقاضیان؛ ۲- کارفرمایان؛ ۳- نهادهای مسوول 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 مقرری بگیران: برای تعیین اهمیت و وزن نسبی معیارهای مورد نظر، از مقایسه‌های زوجی بر اساس دیدگاه کارشناسان استفاده شد (جدول ۲). برای لحاظ کردن تعدد تصمیم‌گیرندگان و به‌دست‌آوردن قضاوت‌ها در یک تصمیم‌گیری گروهی از میانگین هندسی برای تعیین عناصر ماتریس تصمیم استفاده شده است (۲۳).

برای پوشش متقاضیان غیرمحقق، فراهم‌سازی امکان قانونی دریافت هزینه از متقاضیان در قبال دریافت مشاوره از کارشناسان مسوول، 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 پایداری کسب‌وکارهای موجود در استان در قالب بسته‌های حمایتی، تمرکز بر روند تغییرات در لیست ماهانه بیمه‌ی شادگان 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 در نظر گرفتن 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

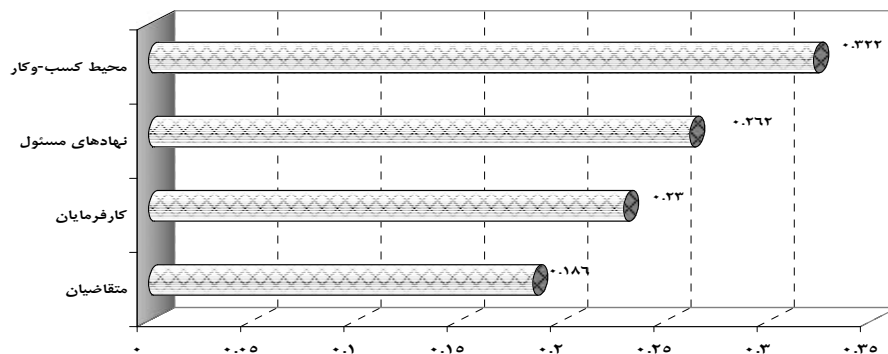
جدول ۲- مقایسه زوجی معیارهای کلیدی در ارزیابی علل افزایش مقرری بگیران (نرخ سازگاری: ۰/۰۰)

Table 2. Pairwise comparison of key criteria in assessing the causes of increasing remittances (consistency rate: 0.00)

معیارها	متقاضیان	کارفرمایان	نهادهای مسوول	محیط کسب‌وکار
متقاضیان	۱	۱/۱۷۴	۱/۵۸۶	۱/۶۰۸
کارفرمایان		۱	۱/۰۰۴	۱/۵۲۱
نهادهای مسوول			۱	۱/۲۲۷
محیط کسب‌وکار				۱

معیار «نهادهای مسوول» با وزن نسبی ۰/۲۶۲، معیار «کارفرمایان» با وزن نسبی ۰/۳۳۰ 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 بیمه‌ی 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

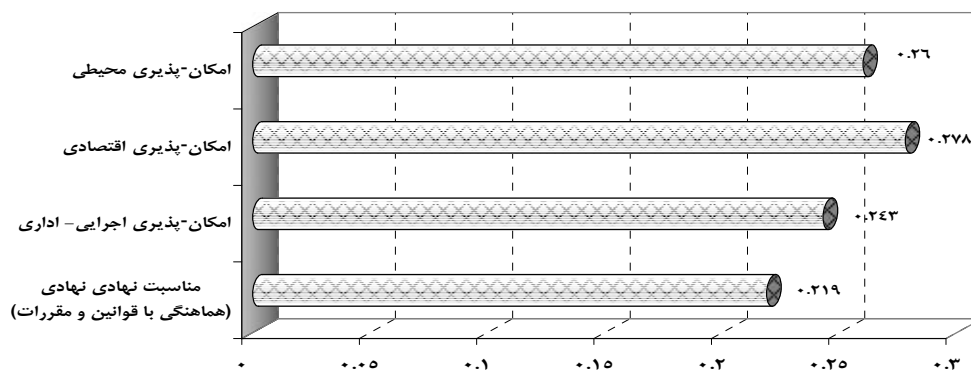
### توصیف معیارهای ارزیابی راهکارهای مدیریتی بیمه‌ی بیکاری در استان گلستان

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 مدیریتی 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			
امکان‌پذیری اجرایی- اداری		۱		
امکان‌پذیری اقتصادی			۱	
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 به ترتیب "افزایش تباری 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 مقرری‌بگیران بیمه‌ی 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 بیمه‌ی بیکاری)	۳/۰۷۴	۳/۸۱۵	۳/۲۹۶
۲	سهولت استفاده از مقرری بیمه‌ی بیکاری به‌ویژه در موارد هماهنگی کارگر و کارفرما	۳/۷۴۱	۳/۵۱۹	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	۲/۴۸۱
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
۵	نوسانات بازار توام با رکود در بخش تولید و صنعت (نظیر ساختمان) و از دست‌رفتن فرصت‌های شغلی	۲/۶۶۷	۳/۵۶۶	۴/۰۷۶
۶	بنیه‌ی اقتصادی محدود و ظرفیت اشتغال‌زایی اندک بنگاه‌های فعال در استان	۲/۱۱۱	۳/۲۵۹	۳/۷۷۸
۷	محوریت بخش خدمات در ایجاد اشتغال با ماهیتی ناپایدار و پرنوسان در استان	۲/۲۵۹	۲/۴۰۷	۳/۱۸۵
۸	توانمندی محدود مدیریت بنگاه‌ها و واحدهای تولیدی برای توسعه‌ی کسب و کار (ضعف مدیریتی بنگاه)	۲/۱۵۴	۳/۶۵۴	۳/۲۶۹
۹	تغییرات سنی جمعیتی و افزایش جمعیت متقاضی کار	۳/۳۰۷	۲/۶۳۰	۲/۹۶۳
۱۰	افزوده‌شدن جمعیت زنان متقاضی کار خارج از خانه نسبت به قبل	۳/۴۰۷	۳/۰۰۰	۳/۳۳۳
۱۱	توسعه‌نیافتگی زیرساخت‌های اقتصادی و صنعتی استان به‌ویژه از منظر زنجیره‌ی ارزش	۲/۲۵۹	۳/۲۲۲	۳/۱۴۸
۱۲	غالب بودن اشتغال مبتنی بر کشاورزی معیشتی و سنتی به‌عنوان عاملی برای بروز بیکاری فصلی	۲/۴۴۴	۲/۷۷۸	۳/۲۹۶
۱۳	تحولات طبیعی در مشاغل و جایگزینی مشاغل سنتی با مشاغل مدرن	۲/۴۰۷	۲/۹۲۶	۳/۱۱۵
۱۴	جایگزینی فناوری با نیروی کار در بنگاه‌های اقتصادی	۲/۴۰۷	۳/۱۸۵	۳/۱۱۱
۱۵	عدم تعادل بازار کار (تورم نیروی کار در نتیجه پیشی‌گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)	۲/۷۴۱	۳/۰۳۷	۴/۰۰۰
۱۶	مهاجرپذیری استان و افزوده‌شدن نیروی کار از مناطق دیگر به خیل بیکاران استان	۲/۸۱۵	۲/۶۶۷	۳/۱۴۸
۱۷	افزایش هزینه‌ی واقعی استخدام نیروی کار برای کارفرمایان	۲/۴۰۷	۳/۲۹۶	۳/۴۰۷
۱۸	رواج اشتغال پنهان و غیررسمی (محملی برای اشتغال مقرری‌بگیران در حین استفاده از بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان ترمیم حقوق)	۳/۳۷۰	۲/۷۷۸	۳/۴۰۷
۱۹	اشتغال اتباع بیگانه در برخی مشاغل و در نتیجه از دست‌رفتن برخی فرصت‌های شغلی	۱/۷۴۱	۳/۰۰۰	۲/۳۴۶
۲۰	عدم آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه‌ی بیکاری در آینده	۳/۵۹۳	۲/۶۳۰	۳/۱۴۸
۲۱	ضعف ساختاری مجامع حل اختلاف	۱/۹۶۳	۱/۹۶۳	۲/۴۴۴
۲۲	تفاوت منافع و رویکرد دستگاه‌های ذیربط متعدد (تأمین اجتماعی، کار، شورای اسلامی کار...)	۱/۸۱۵	۱/۸۸۹	۳/۵۹۳
۲۳	ضعف و تناقضات قوانین و مقررات مرتبط با بیمه‌ی بیکاری	۲/۱۹۲	۲/۱۹۲	۳/۴۸۱
۲۴	عملیاتی‌نشدن موارد مرتبط با کاربایی، آموزش و ارتقای مهارت مقرری‌بگیران در طی استفاده از بیمه‌ی بیکاری (فراغ‌پال مضمولان)	۲/۴۰۷	۲/۲۹۶	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	۳/۰۰۰
۲۶	تشدید فعالیت مشاوران غیررسمی برای جور کردن بیمه‌ی بیکاری به‌ویژه به‌صورت "برد- برد کارگر/کارفرما"	۳/۷۷۸	۳/۵۹۳	۲/۶۶۷
۲۷	نبود درک عمومی از ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به‌ویژه برای موارد اضطراری	۳/۳۷۰	۳/۵۵۶	۲/۴۰۷
۲۸	دریافت پارانه در کنار بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان عاملی برای تمایل کارگران به ترک کار	۳/۷۷۸	۲/۰۰۰	۳/۲۹۶
۲۹	توسعه نیافتگی صنوف برای مشارکت در ساماندهی اشتغال در مشاغل و حرف مختلف	۲/۴۰۷	۳/۳۷۰	۳/۲۲۲
۳۰	دردسرهای مضاعف صدور رای بازگشت به کار برای کارشناسان در مقایسه با تأیید اخراج	۳/۰۰۰	۳/۴۸۱	۲/۵۹۳
۳۱	عدم توسعه صنایع پیشین و پسین در بخش کشاورزی استان	۲/۵۱۹	۲/۸۸۹	۳/۱۴۸
۳۲	افزایش تبانی کارگر- کارفرما در یک بازی برد- برد	۴/۲۹۶	۴/۰۷۴	۲/۳۷۰
-	میانگین کل	۲/۲۸۱	۲/۹۱۹	۲/۸۹۲

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

پس از بی‌مقیاس کردن 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 تعیین رتبه‌ی گزینه‌ها پرداخته شد. با توجه به نتایج جدول (۵)

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

جدول ۵- رتبه‌بندی نهایی علل افزایش مقرر بگيران 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 پیشی گرفتن عرضه بر تقاضا برای نیروی کار)	۰/۰۲۳	۰/۰۴۹	۰/۶۷۸	۲
۳	عدم پرداخت حداقل دستمزد رسمی (شکاف میزان دستمزد واقعی و مقرر بیمه‌ی بیکاری)	۰/۰۲۷	۰/۰۴۲	۰/۶۰۵	۳
۴	بیمه 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 مقرر بگيران 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 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 مقرر 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 مقرر بگيران 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 مقرر بگيران 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

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

### رتبه‌بندی راهکارهای مدیریت بهینه بیمه‌ی بیکاری (نتایج TOPSIS)

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

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
۱	تقویت حوزه‌ی روابط کار	۴/۰۰۰	۳/۸۱۵	۲/۹۲۳
۲	بازنگری شرایط و سازوکار دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری برای پیشگیری از تبانی کارگر و کارفرما	۴/۰۳۸	۳/۷۸۸	۳/۵۳۸
۳	ترویج ارزش‌های اجتماعی- فرهنگی مولد کار شایسته از طریق رسانه‌ها و مراجع افکار از جمله مراجع مذهبی	۳/۳۸۵	۳/۴۲۳	۲/۷۶۹
۴	حمایت از ابتکارات کارآفرینی اجتماعی برای ایجاد اشتغال (طبق چند تجربه در استان)	۳/۵۹۳	۳/۸۰۸	۲/۲۳۱
۵	آگاهی‌بخشی عمومی درباره ضرورت حفظ منابع محدود صندوق به‌ویژه برای موارد اضطراری	۳/۷۶۹	۳/۳۸۵	۲/۶۶۷
۶	ارتقای بنیهِ اقتصادی و بعد اشتغال بنگاه‌های فعال در استان در قالب تجمیع و خوشه‌سازی	۳/۶۹۲	۲/۸۸۵	۲/۸۴۶
۷	بازآفرینی مشاغل سنتی و بومی نظیر صنایع دستی در استان	۳/۶۱۵	۳/۱۱۵	۲/۷۴۱
۸	ارتقای توانمندی مدیریت بنگاه‌ها و واحدهای تولیدی برای توسعه‌ی کسب‌وکار	۳/۶۵۴	۲/۸۸۵	۳/۳۳۳
۹	پیش‌بینی تحولات بازار کار و سیاست‌گذاری مقتضی بر اساس آن	۳/۴۲۳	۳/۱۸۵	۳/۱۱۵
۱۰	تشکیل نظام مدیریت جامع اطلاعات کار استان LMS	۲/۲۶۹	۳/۵۳۸	۲/۹۲۰
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
۱۲	آموزش کارگران در خصوص انضباط کار و وجدان کاری با همکاری بنگاه‌های اقتصادی	۳/۵۰۰	۳/۵۱۹	۳/۲۶۹
۱۳	نظارت اصناف و مراجع قانونی برای رسمی نمودن اشتغال پنهان و غیررسمی	۳/۶۱۵	۳/۲۲۲	۲/۲۵۹
۱۴	تجدید نظر در حمایت قانونی از بنگاه‌های اقتصادی از پرداخت حق بیمه‌ی تأمین اجتماعی	۳/۶۹۲	۳/۶۱۵	۳/۰۳۷
۱۵	تسهیلات برای کارفرمایان برای اشتغال مجدد متقاضیان معرفی شده	۳/۹۲۳	۳/۶۹۲	۳/۵۷۷
۱۶	جذب سرمایه‌گذاری‌های خارج استان برای توسعه‌ی اشتغال صنعتی استان	۴/۱۵۴	۳/۵۰۰	۳/۳۸۵
۱۷	کاهش هزینه واقعی استخدام نیروی کار برای کارفرمایان از طریق حمایت قانونی و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی	۳/۴۲۳	۳/۱۴۸	۳/۸۰۸
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
۱۹	عملیاتی نمودن سند راهبردی توسعه‌ی اشتغال استان	۴/۰۰۰	۳/۵۶۰	۲/۹۲۰
۲۰	افزایش آگاهی متقاضیان از پیامدهای منفی استفاده از بیمه‌ی بیکاری در آینده	۴/۲۳۱	۳/۴۸۱	۲/۸۴۶
۲۱	ارتقای جایگاه ساختاری مجامع حل اختلاف	۴/۲۳۱	۳/۷۴۱	۳/۰۳۸
۲۲	یکپارچه نمودن رویکرد دستگاه‌های ذیربط متعدد (تامین اجتماعی، کار، شورای سازش، شورای اسلامی کار...)	۴/۴۰۷	۳/۴۲۳	۲/۷۶۹
۲۳	اصلاح قوانین و مقررات مرتبط با بیمه‌ی بیکاری	۴/۱۸۵	۳/۷۶۹	۳/۲۳۱
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
۲۵	تعیین تکالیفی برای مقرری‌بگیران در طول دوره بیمه‌ی بیکاری نظیر آموزش، مراجعه به کارپایی‌ها، کارورزی و نظایر آن در چارچوب قانون	۴/۱۱۱	۴/۰۳۸	۲/۶۹۲
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
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
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
۲۹	توسعه‌ی صنایع پیشین و پسین بخش کشاورزی از جمله صنایع فرآوری در استان	۳/۵۷۷	۳/۴۶۹	۳/۱۵۴
	میانگین کل	۳/۸۴۳	۳/۵۱۵	۲/۹۳۱

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

Table 7. Final ranking of management solutions for unemployment insurance

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

## 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 Sharifzadeh<sup>1</sup>, Gholamhossein Abdollahzadeh<sup>2</sup>  
and Mohammad Rahbari<sup>3</sup>

---

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