



# بررسی عوامل موثر بر بهینه سازی بیمه بیکاری در

سازمان تامین اجتماعی (استان زنجان)

تهیه و تدوین:

محسن ابراهیم خانی

(کارشناس بیمه تامین اجتماعی)

زمستان ۱۳۹۴

## چکیده

افزایش اثر بخشی و کارآیی استفاده از منابع و افزایش سطح کیفیت خدمات در راستای مأموریت هر سازمان به منظور تحقق اهداف و چشم اندازها و نیز تامین رضایت مشتریان و ذینفعان بمنظور ایجاد توان رقابتی با دیگر سازمانها و در نتیجه ادامه حیات سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. پژوهش حاضر در صدد "بررسی عوامل موثر بر بهینه سازی بیمه بیکاری در سازمان تأمین اجتماعی استان زنجان" می باشد. روش تحقیق، تحلیلی، توصیفی - پیمایشی بوده و بر اساس هدف کاربردی و از لحاظ متغیرها از نوع کمی میباشد. جامعه آماری شامل کلیه کارشناسان بخش بیمه ای سازمان تأمین اجتماعی استان زنجان، شامل ۲۳۰ نفر میباشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۵ نفر محاسبه شده و به صورت نمونه گیری تصادفی لایه ای (طبقه ای) و ابزار اندازه گیری پرسشنامه میباشد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Spss و از روش های آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون T برای مقایسه میانگین عملی به دست آمده از طریق پرسشنامه با میانگین نظری طیف لیکرت بمنظور تأیید یا عدم تأیید فرضیه ها، آزمون کلموگروف اسمیرونف برای سنجش نرمال بودن داده ها و آزمون فریدمن و کندال بمنظور رتبه بندی متغیرها استفاده شده است. در نتایج تحقیق همه فرضیه ها تأیید شدند، بنابراین به ترتیب اولویت عوامل اصلاح قانون بیمه بیکاری، سیاستها و تصمیمات مدیران، قوانین و مصوبات مجلس، وضعیت اشتغال، مهارت آموزی و آموزش های فنی حرفه ای بر بهینه سازی بیمه بیکاری مؤثر می باشند. در پایان بر اساس نتایج پژوهش پیشنهادهایی در جهت بهینه سازی بیمه بیکاری ارائه گردید.

## بیان مسئله

منابع تامین مالی مقرری بیمه بیکاری در سازمان تامین اجتماعی از محل صندوق بیمه بیکاری که از جمع آوری مبالغ ۳ درصد حق بیمه بیکاری بیمه شدگان اجباری تامین میگردد که با توجه به آمار بالای مقرری بگیران بیمه بیکاری و محدودیت منابع مذکور و عدم تکافوی آن در ارائه تعهد بیمه بیکاری به شمار زیاد و در حال رشد مقرری بگیران بیمه بیکاری باید تمهیدات لازم در نحوه برقراری و استحقاق موثر بیمه شدگان صورت گیرد. معضل اساسی در رابطه با بیمه بیکاری که گریبانگیر این سازمان شده است افزایش مقرری بگیران من غیر حق و در پی آن افزایش و سنگینی بار مالی ناشی از اجرای قانون بیمه بیکاری میباشد. بمنظور افزایش کیفیت ارائه خدمت بیمه بیکاری و نظر به اهمیت بیمه بیکاری بعنوان یکی از تعهدات سازمان تامین اجتماعی و از طرفی وجود برخی عوامل تشدید کننده که نه تنها از کارایی و اثربخشی اجرای تعهد بیمه بیکاری کاسته است (مقرری بگیران من غیر حق و عدم تکافوی ۳ درصد حق بیمه بیکاری بعنوان تنها منبع درآمدی صندوق بیمه بیکاری) بلکه موجب افزایش بار مالی و نگرانی از ناتوانی در اجرای این تعهد را ایجاد کرده است، در این تحقیق سعی شده عوامل کلیدی و اساسی موثر بر بهینه سازی (افزایش کارایی و اثربخشی و تامین منابع صندوق بیمه بیکاری جهت ارائه تعهد بیمه بیکاری) در سازمان تامین اجتماعی شناسایی گردد، با شناسایی این عوامل و اولویت بندی آن ها بر حسب شدت تاثیر گذاری و با برطرف نمودن عوامل تاثیر گذار در جهت مثبت آن میتوان به افزایش کیفیت تعهد بیمه بیکاری و ارائه الگوی بهینه بیمه بیکاری دست یافت، در این راستا سوالات تحقیق حاضر بصورت ذیل تبیین میگردد:

❖ عوامل موثر بر بهینه سازی<sup>۱</sup> بیمه بیکاری در سازمان تامین اجتماعی استان زنجان چه مواردی میباشند؟

❖ شدت تاثیر گذاری عوامل مذکور نسبت به یکدیگر به چه ترتیبی میباشند؟

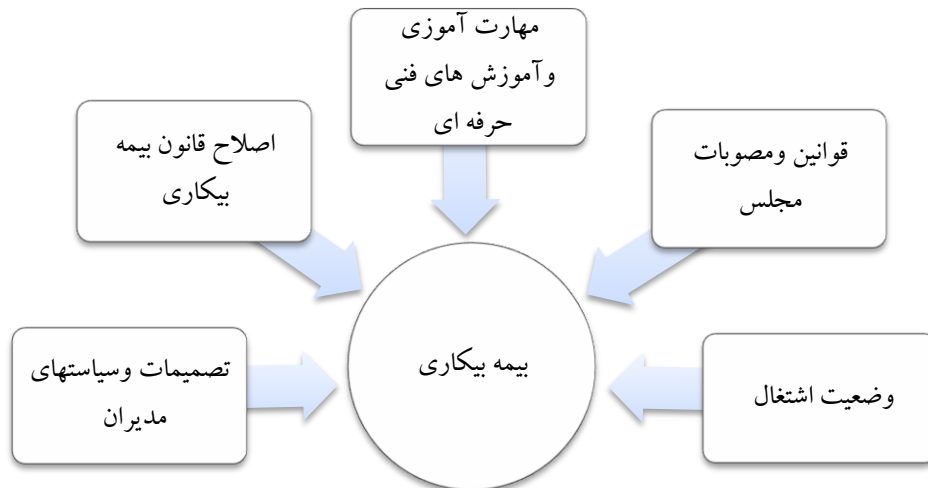
## ضرورت و اهمیت تحقیق

پیش بینی ایجاد بحران کسری منابع و ذخایر صندوق بیمه بیکاری و عدم تکافوی حق بیمه دریافتی در پوشش مقرری بگیران بیمه بیکاری در آینده ای نه چندان دور، نیاز به اصلاح در قانون بیمه بیکاری را ضروری میکند و همچنین دور شدن وضعیت کنونی این حمایت از ماهیت و رسالت اصلی خویش بعلت طولانی بودن مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری و در برخی موارد وسوسه کننده بودن آن و ایجاد میل به

<sup>۱</sup> Optimization

بیکار ماندن در مقرری بگیران بیمه بیکاری نیاز به تجدید نظر در قانون بیمه بیکاری و نحوه اجرای آن در سازمان تامین اجتماعی را از نظر بسیاری از کارشناسان ضروری مینماید.

### مدل مفهومی:



نمودار مدل مفهومی پژوهش. منبع: (پورعباس، ۱۳۸۵؛ اسدی، ۱۳۹۱؛ آسموگلا و همکاران، ۲۰۱۲؛ لندایس و همکاران، ۲۰۱۴)

### عوامل موثر بر بهینه سازی بیمه بیکاری:

#### ۱- اصلاح در قانون بیمه بیکاری سازمان تامین اجتماعی

قانونگذار با وجود محدود و ثابت بودن درآمدها (۳٪ دستمزد مشمول کسرحق بیمه) حمایت‌های فراتر از توان صندوق رابه عهده آن نهاده است. این قانون دربرخی از موارد همانند یک قانون صرفاً حمایتی نه تنها متولی مشکلات اقتصادی، درمانی، اشتغال و آموزش بیمه شده معرفی شده بلکه بعنوان یک صندوق کارگشائی نیز درآمده است. مساعدت بی رویه با کارفرمایانی که بدلیل مشکلات اقتصادی قادر به پرداخت حقوق و مزایای کارکنان خود نمیشوند در قالب طرحهای تغییر ساختار از دیگر تعهدات این صندوق میباشد. به استناد تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری بیمه شدگانی که بدلیل حوادث غیر مترقبه بیکار میگرددند تحت پوشش بیمه بیکاری قرار خواهند گرفت این تبصره نیز فراتر از تغییراتی است که به حیطه بازار کار مربوط میشود و بیمه شدگان رادر مقابل حوادث غیر مترقبه حمایت مینمایند، در صورتیکه ممکن است ابعاد حوادث

وخسارات فراتراز توان ملی وحتى نیاز به حمایت‌های جهانی باشد، بعنوان نمونه زلزله سال ۱۹۶۹ استانیهای گیلان و زنجان منجر به بیکاری قریب به هفت هزار نفر گردید و یازلزله بم که خسارت عظیمی راسبب شد، اگر در سالهای اخیر که وضعیت صندوق مناسب نمی باشد خدای ناخواسته حوادث دیگری روی دهد ورشکستگی صندوق ناممکن نبوده و به نظر متخصصین امر قطعی خواهد بود.

مواد قانون از نظر منابع مالی، مدت، مبلغ وازلحاظ بعد نظارتی باهیچ یک از قوانین سایر کشورها هماهنگی و همخوانی ندارد و در نگارش آن نه تنها از تجارب کشورهای با سابقه استفاده نشده بلکه با تلفیق قوانین مختلف در جهان و بدون در نظر گرفتن مسائل اقتصادی، فرهنگی اجتماعی و نرخ بیکاری، تورم<sup>۱</sup> و فقدان سایر بیمه‌های تکمیلی تصویب گردیده که این موضوع عامل هجوم بیکاران جهت بهره مندی از مزایا گردیده است، زیرا از یک سو مزایای مقرر در بسیاری موارد همسطح و یا بیش از مزایای افراد شاغل میباشد و از طرفی بدلیل فقدان سایر سیستم‌های حمایتی افراد غیر شاغل وحتى در برخی موارد به نادرست کشاورزان نیز با اشتغال کوتاه مدت در جرگه افراد تحت پوشش قرار میگیرند و این به آن معناست که به جای تطبیق قوانین و مقررات با واقعیت‌های موجود جامعه این واقعیتها هستند که بر قوانین منطبق و چیره می شوند. (اعظمی، ۱۳۸۸، صص ۹۵-۹۶)

- متوسط درآمد صندوق در سایر کشورها بدون در نظر گرفتن کمک دولت در پرداخت هزینه های اداری و پرسنلی و پرداخت وام کم بهره به صندوق ۴٪ دستمزدها میباشد که در کشور ما این نرخ کمتر میباشد.

- حداکثر مدت زمان استفاده از مقرری در بیشتر کشورها ۱۲ ماه میباشد که در مقایسه با کشور ما در نوع خود کم نظیر میباشد. قابل ذکر است که در بسیاری از کشورها دولت با بالا رفتن نرخ بیمه بیکاری کمکهای خود را به همان نسبت افزایش خواهد داد.

- در صورت کسری منابع صندوق نسبت به مصارف، قانون سکوت نموده و بلا تکلیفی نگران کننده ای پیش بینی میگردد.

- حداقل سابقه پرداخت حق بیمه (۶ ماه) جهت دریافت مقرری بیمه بیکاری بسیار نازل در نظر گرفته شده که عاملی وسوسه کننده به منظور سوء استفاده از موضوع این قانون می باشد.

نظر به آنچه بیان شد و تجربه کشورهای پیشرو در زمینه بیمه بیکاری مشاهده میشود که طول مدت دریافت بیمه بیکاری در کشورهای مذکور کوتاه بوده و در طول دریافت مقرری با سیاست کاهش مبلغ پرداختی از وابستگی فرد به بیمه بیکاری کاسته و او را برای یافت شغل تحریک مینمایند از طرف دیگر نظر

<sup>1</sup> Inflation

به اینکه قانون فعلی بیمه بیکاری و ملاحظات مالی که تعهدات صندوق بیمه بیکاری در مقابل مشمولین در ایران نسبت به اکثر کشورها بیشتر می‌باشد، اما نسبت به حق بیمه دریافتی در ایران در مقایسه با این نسبت و دیگر کمک‌هایی که در این زمینه به صندوق بیمه بیکاری در اغلب کشورها می‌شود، کمتر است که بدون در نظر گرفتن موضوع فوق صرفاً بر اساس سابقه بیمه پردازی فرد مقرری پرداخت شده و بعضاً با توجه به سابقه او پرداخت مقرری بیمه بیکاری تا ۵۰ ماه ادامه می‌یابد و در صورتی که فرد در سن بازنشستگی باشد تا ۹,۵ سال ادامه می‌یابد!

## ۲- آموزش های فنی حرفه ای و کسب مهارت و کارآموزی مقرری بگیران بیمه بیکاری

در بخش عمده کشورهای دارای سیستم بیمه بیکاری، سازمان متکفل پرداخت بیمه بیکاری می‌کوشد تا با هدف کاهش هزینه بیمه بیکاری پرداختی به بیکاران، دوره‌های آموزش مهارت‌های شغلی مورد نیاز بازار کار را برای آنان برگزار کند و به علاوه برنامه‌هایی برای تنظیم اطلاعات دقیق و طبقه‌بندی شده در مورد نوع مهارت‌ها و توانایی‌های بیکاران را در نظر بگیرد و این بانک جامع اطلاعاتی را در اختیار کارآفرینان بالقوه و بالفعل کشور قرار دهد تا فرآیند کاریابی برای افراد بیکار را تسهیل کند. بدون توجه به توانمندسازی نیروی کار نمی‌توان به بحث بیمه پرداخت به همین منظور با توانمندسازی نیروی کار از طریق آموزش های مهارتی می‌توان از فرآیند بیمه بیکاری خارج شد.

استراتژی رایج برای جلوگیری از تنبل شدن افراد دریافت‌کننده بیمه بیکاری و حفظ انگیزه‌های شغلی برای بیکاران، آن است که سازمان مسئول بیمه بیکاری، نوع مهارت‌ها و سوابق شغلی متقاضیان بیمه بیکاری را ثبت کرده و به صورت منظم تلاش کند تا موقعیت‌های شغلی مختلفی را به دریافت‌کنندگان بیمه بیکاری پیشنهاد دهد، اگر هر یک از دریافت‌کنندگان بیمه بیکاری، یک موقعیت شغلی پیشنهادی را رد کند، مبلغ بیمه بیکاری پرداختی به او از ماه بعد کاهش می‌یابد. اگر همان فرد موقعیت شغلی دوم را هم رد کند، مبلغ بیمه بیکاری ماهانه مجدداً کاهش می‌یابد و در صورت رد کردن موقعیت شغلی پیشنهادی سوم، پرداخت بیمه بیکاری به کلی قطع می‌شود.

## ۳- قوانین و مصوبات مجلس

در بسیاری از کشورهای دنیا، شرایط سختگیرانه‌ای برای اخراج نیروی کار در نظر گرفته نشده، اما از طریق مکانیزم‌هایی<sup>۱</sup> همچون بالا بردن هزینه مالی اخراج کارگران و نیز پوشش فراگیر بیمه بیکاری کوشیده‌اند تا امنیت شغلی و درآمدی را برای نیروی کار خود فراهم کنند. مثلاً استرالیا در خدمات امنیت

<sup>1</sup> Mechanism

اجتماعی خود مزایایی برای بیمه بیکاری در نظر گرفته که اعتبار مالی آن از طریق سیستم درآمد مالیاتی تأمین می شود. صندوق بیمه بیکاری داری تشکیلات و سازمان مناسبی نبوده و برای کنترل و نظارت مالی و غیر مالی و سایر فعالیتهای آن سیستم مشخصی وجود ندارد بنابراین لازمست ضمن رفع مشکلات فوق سیستم منابع مالی و نحوه مشارکت بیمه شدگان و دولت در تامین منابع مالی تغییر نماید. در واقع متعهد شدن دولت به پرداخت بیمه بیکاری به افراد بیکار، به منزله تعهد دولت به پرداخت جریمه‌ای نقدی برای بیکار شدن هر نیروی کار شاغل است و چنین وضعیتی، انگیزه مدیران ارشد دولتی برای بهره‌گیری از روش‌های علمی به منظور کنترل نرخ بیکاری را تقویت می کند. (اعظمی، ۱۳۸۸، ص. ۹۹)

در صورت تحت پوشش بیمه بیکاری قرار گرفتن همه متقاضیان اشتغال، از یک طرف به طور مستقیمی از لغزش بیکاران به زیر خط فقر جلوگیری می شود و از طرف دیگر به طور غیرمستقیم قدرت چانه‌زنی شاغلان دارای دستمزدهای ناچیز در فرآیند تعیین دستمزد، افزایش می یابد. به نظر می رسد مهم ترین چالشی که اجرایی شدن طرح مجلس برای حمایت مالی از بیکاران را با تردید مواجه می کند، اختلاف دولت و مجلس است. قانون فعلی بیمه بیکاری، تنها در صورتی به یک نفر بیمه بیکاری پرداخت می کند که او دارای سابقه کار در مشاغل رسمی باشد. به این ترتیب، در شرایطی که حدود دو سوم از بیکاران کشور را افراد جوان تشکیل می دهند و بخش بزرگی از شاغلین هم در مشاغلی فعالیت دارند که قرارداد کار مربوطه به طور رسمی ثبت نشده است؛ بنابراین طبیعتاً قانون بیمه بیکاری فعلی، بخش بزرگی از بیکاران را پوشش نمی دهد و کمتر از ۶ درصد بیکاران می توانند بیمه بیکاری دریافت کنند. (اسدی، ۱۳۹۱، ص. ۵۹)

در نتیجه اصلاح در قانون بیمه بیکاری با هدف پوشش همه شهروندان، اتفاق مثبتی محسوب می شود در صورتیکه منابع مالی آن از طرف قانونگذار تامین گردد و بنظر میرسد مهمترین چالشی که اجرایی شدن طرح مجلس برای حمایت مالی از بیکاران را با تردید مواجه میکند اختلاف دولت و مجلس بر سر همین موضوع میباشد و علیرغم قانونگذاری جهت حمایت مالی به بیکاران قانونگذار منابع مالی آن را پیش بینی نکرده است! در سالهای اخیر در اکثر قریب به اتفاق کشورهای جهان صندوقهای بیمه بیکاری با مشکلات مالی مواجه گردیده اند و به ناچار میزان تعهدات خود را تعدیل نموده اند. این اقدامات در شرایطی صورت میگیرد که عمر این حمایت در برخی از کشورها به حدود یک قرن میرسد و قوانین با احتیاط کامل نگارش شده و به پشتوانه های مالی نیز متکی بوده است بنابراین به زعم بسیاری از کارشناسان بروز بحران در مورد صندوق بیمه بیکاری ایران امری بدیهی و قابل پیش بینی می باشد.

#### ۴- وضعیت اشتغال

هدف از ایجاد بیمه بیکاری تامین امنیت شغلی در جامعه و جبران کاهش ناگهانی درآمد فرد به پایین تر از حد نرمال در یک اقتصاد می باشد تا از نزول گروه بیکاران به زیر خط فقر جلوگیری کند. بیمه بیکاری با این هدف پرداخت می شود که فرد توانایی و مهارت کار کردن دارد، اما سیستم اقتصادی به دلیل ضعف تکنیکی و کارآیی قادر به پاسخگویی به عرضه نیروی کار نیست و این نیروی کار توانمند برای خارج شدن از بحران ناخواسته بوجود آمده باید حمایت شود نه تغذیه. یکی از ویژگی های جوامع مدرن حمایت مؤثر از نیروی کار است، زیرا نیروی کار به عنوان یکی از مهمترین سرمایه های جوامع به سبب سهم و نقشی که در فرآیند توسعه دارند، می باید در برابر حوادث و رویدادهایی که منجر به افت درآمد آنان می شود مورد حمایت قرار گیرند و برقراری چنین حمایت هایی یکی از کارکردهای اصلی نظام های بیمه و تأمین اجتماعی است. (باقری، ۱۳۸۵، ص ص ۳۴-۳۵)

با توجه به نرخ بیکاری در چند دهه گذشته نباید انتظار معجزه از این قانون داشت؛ زیرا نرخ بیکاری در ایران با توجه به اینکه دانش آموزان، دانشجویان، طلبه ها، سربازان و زنان خانه دار جزو جمعیت فعال و متقاضی کار محسوب نمی شوند، کاربرد اجرایی ندارد و باید از نسبت وابستگی که برابر است با نسبت کل افرادی که به هر دلیلی کار نمی کنند به تعداد کل جمعیت کشور، استفاده کرد که دیگر جایی برای پاک کردن صورت مساله (که همان بیکاری است) نماند.

طبق آنچه ذکر گردید نرخ بالای بیکاری در کشور باعث افزایش تعداد مقرری بگیران بیمه بیکاری و عبارتی افزایش نسبت مقرری بگیران بیمه بیکاری به بیمه شدگان شاغل در کارگاههای مشمول قانون بیمه بیکاری خواهد شد که با توجه به ۳ درصد سهم اندک صندوق بیمه بیکاری از حق بیمه کارگران شاغل فشار مضاعفی را بر صندوق بیمه بیکاری سازمان وارد خواهد آورد که این امر دیگر ذخایر مالی سازمان را تهدید خواهد کرد.

##### **۵-تصمیمات و سیاستهای مدیران در مورد نحوه اجرای قانون بیمه بیکاری**

بمنظور اجرای صحیح قانون بیمه بیکاری و جلوگیری از اتلاف منابع صندوق از طریق تقلبات در بیمه بیکاری (از جمله تبانی کارگر و کارفرما، اشتغال مجدد مقرری بگیر و عدم اطلاع رسانی به صندوق و...) مدیریت سازمان های مرتبط (سازمان فنی حرفه ای، اداره کار و امور اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی) در این زمینه با هماهنگی بیشتر با یکدیگر و ایجاد اصلاحات اجرایی در روش کار و نحوه عمل در برقراری و استحقاق میتواند موجبات جلوگیری از سو استفاده از قانون را فراهم آورده و در اجرای بهینه آن تاثیر فراوان خواهد داشت.



از مشکلات اساسی دیگر بر اجرای صحیح قانون بیمه بیکاری باید بر عدم اعمال مدیریت واحد بر آن اشاره کرد. با توجه به ماده ۱۱ قانون بیمه بیکاری، وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تامین اجتماعی مجری این قانون خواهند بود. طبیعت این نوع اعمال مدیریت در هر امری میتواند مشکلاتی را به بار بیاورد، لیکن در این قانون کلیه اقداماتی که منجر به ایجاد هزینه میشود از طریق وزارت کار و امور اجتماعی تحقق می یابد و این وزارتخانه از یک سو خود را در مقابل حمایت از نیروی کار و بیمه شدگان مسئول میداند و از سوی دیگر هیچگونه مسئولیتی در مقابل درآمدهای حاصله و تعهدات صندوق بیمه بیکاری ندارد، زمینه ایجاد بروز مشکلات را مساعدتر میسازد. در صورتی که به هر علتی هماهنگی بین مسئولین دو دستگاه مزبور کمتر باشد، میتوان تصور نمود که چه معضلات لاینحلی در این موقع ایجاد میشود. بنابراین بهتر است قانون بیمه بیکاری و صندوق آن تحت مدیریت و مسولیت واحدی به اجرا گذاشته شود اگرچه در این هنگام بنابر ضرورت، همکاری و هماهنگی سایر دستگاههای ذیربط نیز میتواند یاری بخش دستگاه مسئول باشد.

در موارد دیگر نیز هماهنگی بین دو دستگاه مذکور ضرورت می یابد از جمله در بند ج ماده ۶ آمده است که بیمه شده بیکار مکلف است در دوره های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذیربط با تایید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین میشود شرکت نموده و هر دو ماه یکبار گواهی لازم در این دوره را به شعب تامین اجتماعی، تسلیم نماید بدیهی است عدم هماهنگی بین دو دستگاه مزبور سبب میشود مشکلاتی در این خصوص و یا سایر موارد مشابه ایجاد گردد. (اعظمی، ۱۳۸۸، صص ۹۷-۹۸)

## تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتیجه گیری و پیشنهادات:

### یافته‌ها و نتایج پژوهش

**فرضیه‌ی ۱:** مهارت آموزی و آموزش های فنی حرفه ای بر بهینه سازی بیمه بیکاری تاثیر دارد.

در فرضیه‌ی اول، ما تاثیر مهارت آموزی و آموزش های فنی حرفه ای بر بهینه سازی بیمه بیکاری را

بررسی نمودیم که نتایج حاصل برای این فرضیه بدین شرح می باشد:

در خصوص فرضیه تاثیر مهارت آموزی و آموزش های فنی حرفه ای بر بهینه سازی بیمه بیکاری همان گونه که در جدول ۴-۱۵ ملاحظه میشود مقدار ( $P\text{-value}=0.000$ ) کوچکتر از  $0.05$  است و چون میانگین  $4,3820$  بدست آمده است بنابراین فرضیه صفر تایید نمی شود. همچنین حد بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگتر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تایید می شود. بنابراین از نظر کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی با اطمینان  $95\%$  می توان گفت: مهارت آموزی و آموزش های فنی حرفه ای بر بهینه سازی بیمه بیکاری تاثیر دارد میزان تاثیر آن از دید کارشناسان  $87/64$  درصد میباشد.

**تفسیر مدیریتی:** طبق نتیجه آزمون فریدمن از نظر کارشناسان فرضیه یک در الویت بندی در رده آخر قرار گرفته است، لذا می توان نتیجه گرفت از نظر کارشناسان این متغیر در بین ۵ متغیر در رده آخر قرار دارد و تاثیر این متغیر در بهینه سازی بیمه بیکاری از سایر عوامل کمتر است.

**فرضیه‌ی ۲:** قوانین و مصوبات مجلس بر بهینه سازی بیمه بیکاری تاثیر دارد.

در فرضیه‌ی دوم، ما تاثیر قوانین و مصوبات مجلس بر بهینه سازی بیمه بیکاری را بررسی نمودیم که

نتایج حاصل برای این فرضیه بدین شرح می باشد:

در خصوص فرضیه تاثیر قوانین و مصوبات مجلس بر بهینه سازی بیمه بیکاری همان گونه که در جدول ۴-۱۶ ملاحظه می گردد مقدار ( $P\text{-value}=0.000$ ) کوچکتر از  $0.05$  است و چون میانگین  $4,4275$  بدست آمده است بنابراین فرضیه صفر تایید نمی شود. همچنین حد بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگتر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تایید می شود. بنابراین از نظر کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی با اطمینان  $95\%$  می توان گفت: قوانین و مصوبات مجلس بر بهینه سازی بیمه بیکاری تاثیر دارد و میزان تاثیر آن از دید کارشناسان  $88/55$  درصد میباشد.

**تفسیر مدیریتی:** طبق نتیجه آزمون فریدمن از نظر کارشناسان فرضیه دو در الویت بندی در رده سوم قرار گرفته است لذا می توان نتیجه گرفت تأثیر این متغیر در بهینه سازی بیمه بیکاری از عواملی چون آموزشهای فنی حرفه ای و وضعیت اشتغال بیشتر است.

### **فرضیه ۳: اصلاح در قانون بیمه بیکاری بر بهینه سازی بیمه بیکاری تأثیر دارد.**

در فرضیه ی سوم، ما تأثیر اصلاح قانون بیمه بیکاری بر بهینه سازی بیمه بیکاری را بررسی نمودیم که نتایج حاصل برای این فرضیه بدین شرح می باشد:

در خصوص فرضیه تأثیر قانون بیمه بیکاری بر بهینه سازی بیمه بیکاری همان گونه که در جدول شماره ۴-۱۷ ملاحظه می گردد مقدار (P-value=0.000) کوچک تر از ۰/۰۵ است و چون میانگین ۴,۴۷۷۵ بدست آمده است بنابراین فرضیه صفر تایید نمی شود. همچنین حد بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ تر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تایید می شود. بنابراین از نظر کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت: اصلاح در قانون بیمه بیکاری بر بهینه سازی بیمه بیکاری تأثیر دارد و میزان تاثیر آن از دید کارشناسان ۸۹/۵۵ درصد میباشد.

**تفسیر مدیریتی:** طبق نتیجه آزمون فریدمن از نظر کارشناسان فرضیه سه در الویت بندی در رده اول قرار گرفته است لذا می توان نتیجه گرفت از نظر کارشناسان در بین ۵ متغیر در رده اول قرار دارد و تأثیر این متغیر در بهینه سازی بیمه بیکاری از سایر عوامل بیشتر است و باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

### **فرضیه ۴: وضعیت اشتغال در بهینه سازی بیمه بیکاری تأثیر دارد.**

در فرضیه ی چهارم، ما وضعیت اشتغال در بهینه سازی بیمه بیکاری را بررسی نمودیم که نتایج حاصل برای این فرضیه بدین شرح می باشد:

در خصوص فرضیه تأثیر وضعیت اشتغال در بهینه سازی بیمه بیکاری همان گونه که در جدول ۴-۱۸ ملاحظه می گردد خصوص مقدار (P-value=0.000) کوچک تر از ۰/۰۵ است و چون میانگین ۴,۴۱۳۷ بدست آمده است بنابراین فرضیه صفر تایید نمی شود. همچنین حد بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگ تر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تایید می شود. بنابراین از دید کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت: وضعیت اشتغال در بهینه سازی بیمه بیکاری تأثیر دارد و میزان تاثیر آن از دید کارشناسان ۸۸/۲۷ درصد میباشد.

**تفسیر مدیریتی:** طبق نتیجه آزمون فریدمن از نظر کارشناسان فرضیه چهار در الویت بندی در رده چهارم قرار گرفته است لذا می توان نتیجه گرفت از نظر کارشناسان در بین ۵ متغیر در رده چهارم قرار دارد و تأثیر این متغیر در بهینه سازی بیمه بیکاری از سایر عوامل به جزء آموزشهای فنی حرفه ای کمتر است.

#### **فرضیه ۵: سیاستها و تصمیمات مدیران بر بهینه سازی بیمه بیکاری تأثیر دارد.**

در فرضیه ی پنجم، ما تأثیر سیاستها و تصمیمات مدیران بر بهینه سازی بیمه بیکاری را بررسی نمودیم که نتایج حاصل برای این فرضیه بدین شرح می باشد:

در خصوص فرضیه تأثیر سیاستها و تصمیمات مدیران بر بهینه سازی بیمه بیکاری همان گونه که در جدول شماره ۴-۱۹ ملاحظه می گردد مقدار ( $P\text{-value}=0.000$ ) کوچکتر از ۰/۰۵ است و چون میانگین ۴,۴۶۰۶ بدست آمده است بنابراین فرضیه صفر تایید نمی شود. همچنین حد بالا و پایین فاصله اطمینان مقداری بزرگتر از صفر بوده (مثبت) و ادعای آزمون تایید می شود. بنابراین از دید کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت: سیاستها و تصمیمات مدیران بر بهینه سازی بیمه بیکاری تأثیر دارد و میزان تاثیر آن از دید کارشناسان ۸۹/۲۱ درصد می باشد.

**تفسیر مدیریتی:** طبق نتیجه آزمون فریدمن از نظر کارشناسان فرضیه پنج در الویت بندی در رده دوم قرار گرفته است لذا می توان نتیجه گرفت از نظر کارشناسان در بین ۵ متغیر در رده دوم قرار دارد و تأثیر این متغیر در بهینه سازی بیمه بیکاری بعد از عامل اصلاح قانون بیمه بیکاری از سایر عوامل بیشتر است.

### **بحث و نتیجه گیری**

از نظر کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی تمام ۵ عامل اصلاح قانون بیمه بیکاری، سیاستها و تصمیمات مدیران، قوانین و مصوبات مجلس، وضعیت اشتغال، مهارت آموزی و آموزشهای فنی حرفه ای در بهینه سازی بیمه بیکاری در سازمان تأمین اجتماعی تأثیر گذار می باشد. کارشناسان سازمان تأمین اجتماعی استان زنجان در بین این ۵ عامل بیشترین امتیاز را به عامل اصلاح در قانون بیمه بیکاری ۴,۴۷۷۵ و بعد از آن به سیاستها و تصمیمات مدیران با میانگین ۴,۴۶۰۶ و کمترین امتیاز را به مهارت آموزی و آموزشهای فنی حرفه ای با میانگین ۴,۳۸۲۰ داده اند. بنابراین مدیریت سازمان بهتر است در راستای بهینه سازی بیمه بیکاری به عوامل اصلاح قانون بیمه بیکاری و سیاستها و تصمیمات مدیران توجه ویژه ای داشته باشد.

### **پیشنادهای پژوهش**

بر اساس نتیجه پژوهش، به ترتیب اولویت تاثیرگذاري هر کدام از عوامل پيشنهادهايي بمنظور بهينه سازي بيمه بیکاري در سازمان تامین اجتماعي ارائه میگردد:

### اصلاح در قانون بيمه بیکاري

موارد پيشنهادهي در ارتباط با اصلاح اين قانون ذيلاً بيان میگردد:

- ✓ مهمترين و اساسي ترين مشكل موجود در قانون بيمه بیکاري كه نياز به اصلاح آن ديده ميشود خلط مباحث مربوط به اشتغال و بیکاري با ساير موضوعات مربوط به تامین اجتماعي نظير سيل و جنگ و زلزله و پيري و... است ، لذا قانون بيمه بیکاري بايد با هدف حمايت از شاغلين در مقابل بیکاري ناشي از عامل اقتصادي كه به سبب تغيير در عرضه و تقاضاي نيروي كار ايجاد ميشود اصلاح گردد.
- ✓ اصلاح و تعديل تعهدات صندوق متناسب با حق بيمه دريافتي.
- ✓ اين قانون به گونه اي اصلاح و تدوين گردد كه امكان سو استفاده را به حداقل برساند و براي اين منظور اين حمايت بايد بگونه اي باشد كه افراد بیکار مشمول قانون نسبت به وضعيت اشتغال در شرايط دشوارترى بسر برند و ضمناً تنبيهاات متناسب با سو استفاده از اين قانون نيز براي متخلفين در نظر گرفته شود. بنا بر اين نياز به اصلاح در شرايط برقراري بيمه بیکاري از جمله مدت و ميزان مقرري پرداختي به بیکاران مشمول قانون بيمه بیکاري ضروري ميباشد.
- ✓ نظر به اينكه ابهامات موارد قابل تفسير و تاويل در قانون فعلي بيمه بیکاري به وفور يافت ميشود و موجب سو برداشت ها و سو استفاده ها از اين قانون ميشود و يا مجريان قانون در درك و تفهيم آن با مشكل روبرو ميسازد، لذا اعمال شفاف سازي و صراحت در بيان اين قانون ضروري ميباشد.
- ✓ ضمن توجه به انسجام ساختاري در قانون بيمه بیکاري لازم است وحدت مديريت در اجرا نيز در آن لحاظ گردد و از ايجاد مديريت دوگانه كه موجب اتلاف منابع ميشود خودداري گردد.

### سياستها و تصميمات مديران

- ✓ يك استراتژي رايج براي جلوگيري از تنبل شدن افراد دريافت كننده بيمه بیکاري و حفظ انگيزه هاي شغلي يابي براي بیکاران، آن است كه سازمان مسئول بيمه بیکاري، نوع مهارت ها و سوابق شغلي متقاضيان بيمه بیکاري را ثبت کرده و به صورت منظم تلاش كند تا موقعيت هاي شغلي مختلفی را به دريافت كنندگان بيمه بیکاري پيشنهادهد.

✓ برنامه‌هایی برای تنظیم اطلاعات دقیق و طبقه‌بندی شده در مورد نوع مهارت‌ها و توانایی های بیکاران را در نظر بگیرد و این بانک جامع اطلاعاتی را در اختیار کارآفرینان بالقوه و بالفعل کشور قرار دهد تا فرآیند کاریابی برای این افراد را تسهیل کند.

✓ به منظور کاهش درجه ماندگاری در سیستم بیکاری و تقویت تمایل به کار راه حل های زیر پیشنهاد میگردد:

- تعیین مدت طولانی انتظار برای دریافت مقرری.
- کاهش سطح مزایا .
- تعیین سقف برخورداری دوره.
- قطع یا کاهش تدریجی مزایا در صورت رد شغل های پیشنهادی.
- برقراری دوره های آموزشی توأم با پرداخت مزایا و یا افزایش مقرری در صورت استفاده از این دوره ها.
- جایزه پاداش و ، استفاده از شیوه های رایج تشویق.

### قوانین و مصوبات مجلس

- ✓ دولت بمنظور پشتیبانی از این صندوق تحت شرایطی تعهداتی را برعهده بگیرد.
- ✓ علاوه بر کارفرما، کارگران نیز سهمی در پرداخت حق بیمه بیکاری خود به عهده بگیرند.
- ✓ تعیین نرخ حق بیمه در تناسب با درجه ثبات کار و فعالیت.
- ✓ این صندوق تحت نظارت نمایندگان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون بیمه بیکاری قرار گیرد.
- ✓ متعهد شدن دولت در قبال بیکاران ناشی از جنگ، حوادث و بلایای طبیعی، رکود شدید اقتصادی و حمایت از صندوق بیمه بیکاری در این مواقع.
- ✓ حمایت‌های مالی در جهت توانمند سازی صندوق .

### وضعیت اشتغال

- ✓ حمایت سرمایه ای و ایجاد بستر فعالیت برای بیکاران دارای تخصص و مهارت شغلی در راستای کار آفرینی و اشتغالزایی فردی یا گروهی.
- ✓ ایجاد بنگاههای زود بازده کمک به تولید و حمایت از کسب و کار و بنگاههای تولیدی و خدماتی .
- ✓ افزایش فرصت دسترسی به کار، در روش مستقیم این دسترسی با ایجاد فرصت های شغلی دولتی افزایش می یابد. در روش غیر مستقیم این فرصت از طریق ایجاد انگیزه مالی و ارائه امتیازهای

مالیاتی و یارانه ای به کارفرما برای جذب نیروهای بیکار فراهم می شود. در ارائه کمک های نقدی مقطوع نیز فرصت اشتغال از طریق افراد بیکاری ایجاد می شود که به قصد ایجاد موسسات تولیدی از این کمک ها بهره مند شده تا برای خود و دیگران امکان دسترسی به کار تازه ای را فراهم آورند.

### **مهارت آموزی و آموزشهای فنی حرفه ای**

- ✓ در نظر گرفتن دوره های آموزش مهارت های شغلی مورد نیاز بازار کار برای مقررری بگيران بیمه بیکاری و ارتقای مهارت های تخصصی شغلی.
- ✓ اجرای تکنیک مهندسی معکوس در راستای اشتغال مقررری بگيران بدینصورت که مهارت ها و فنون شغلی در ارتباط با فضای اشتغال در بازار کار شناسایی و نیاز سنجی شده و سپس مقررری بگيران متناسب با این نیازها توانمند سازی و مهارت آموزی شوند.
- ✓ ایجاد کارگاههای عملی (تولیدی و خدماتی) در راستای افزایش هر چه بیشتر مهارت های مقررری بگيران و همچنین سابقه کاری مرتبط با مهارت فرد و از طرفی بهره برداری از اوقات بیکاری فرد در جهت تولید و خدمات و ارزش افزوده تا زمان اتمام مقررری و یا اشتغال مجدد فرد.

## فهرست منابع فارسی

۱. آذر، عادل و مومنی، منصور. (۱۳۸۹). آمار و کاربرد آن در مدیریت. تهران: سمت.
۲. ارگاس فوروندا، اسکار. (۱۳۸۰). علوم اجتماعی و مشکلات بیکاری جوانان در جهان. ترجمه سازمان ملی جوانان. تهران: روناس
۳. اسدی، مریم. (۱۳۹۱). بررسی وضعیت رفاهی مقرری بگیران در سازمان تامین اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده حقوق و علوم سیاسی. دانشگاه علامه طباطبایی.
۴. اعظمی، حدیثه. (۱۳۸۸). بررسی میزان رضایتمندی از بیمه بیکاری و عوامل موثر بر آن (بیکاران تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی شهر تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم اجتماعی. دانشگاه علامه طباطبایی.
۵. اوماسکاران. ترجمه. صائبی، محمد و شیرازی، محمود. (۱۳۸۱). روشهای تحقیق در مدیریت. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. باقری، شهلا. (۱۳۸۵). اشتغال زنان در ایران: بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی تاثیرگذار. فصلنامه بانوان شیعه. شماره ۸.
۷. بلانچارد، کنث و هرسی، پال. (۱۳۸۱). مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی). ترجمه. علاقه بند، علی. تهران: امیرکبیر.
۸. بیمه مرکزی. (۱۳۹۲). سالنامه آماری صنعت بیمه سال ۱۳۹۲. تهران: مولف
۹. پایگاه اطلاع رسانی سازمان تامین اجتماعی. <http://www.tamin.ir>
۱۰. پور عباس، یعقوب. (۱۳۸۵). مطالعه تطبیقی بیمه بیکاری، چالش های قانونی در بیمه بیکاری در ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.
۱۱. توسلی، محمود. (۱۳۸۵). کارکرد اقتصاد بازار در بیکاری. ماهنامه تحقیقات اقتصادی. شماره ۷.
۱۲. حبیبی، آرش. (۱۳۹۲). روش تحقیق پیشرفته. تهران: سمت.
۱۳. حکم آبادی، علی اکبر. (۱۳۷۶). حمایت های قانونی از اشتغال با تکیه بر بیمه بیکاری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده حقوق و علوم سیاسی. دانشگاه تهران.
۱۴. خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۹). روش تحقیق در مدیریت. تهران: بازتاب
۱۵. خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۱). روش تحقیق (با رویکردی بر پایان نامه نویسی). تهران: بازتاب
۱۶. خسروی، حسن. (۱۳۸۸). حقوق اساسی ۱. تهران: دانشگاه پیام نور.



۱۷. درگاه ملی آمار. <http://www.amar.org.ir>

۱۸. دهقانی، مهرداد. (۱۳۹۱). بررسی مشکلات اجتماعی اقتصادی مقرری بگیران بیمه بیکاری سازمان تامین اجتماعی شهرستان گرمسار طی سالهای ۱۳۸۸ الی ۱۳۹۰. پایان نامه کارشناسی ارشد. پژوهشکده علوم اجتماعی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.

۱۹. رضوی نعمت الهی، اقدس السادات. (۱۳۸۴). بیمه بیکاری، تنگناها و راهکارها. روزنامه همشهری. شماره ۳۶۷۷.

۲۰. روشن، یلدا. (۱۳۹۰). مرور اختلافات دولت و مجلس بر سر نظام جامع بیمه بیکاری. روزنامه دنیای اقتصاد. شماره ۲۵۶۱.

۲۱. ساقی، یحیی. (۱۳۷۵). ارزیابی عملکرد سازمان آموزش فنی حرفه ای در مقابل آموزش مقرری بگیران بیمه بیکاری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.

۲۲. سام آرام، عزت اله. (۱۳۸۳). نقش عوامل اجتماعی در بیکاری جوانان. مجله کار و جامعه. شماره ۵۱.

۲۳. سفیری، خدیجه. (۱۳۷۳). اشتغال زنان و توسعه. فصلنامه دانش و مدیریت. شماره ۲۴.

۲۴. طالقانی، جهانگیر. (۱۳۸۲). بهبود عملکرد کارمندان سکون زده. ماهنامه تخصصی مدیریت تدبیر. شماره ۱۲۳.

۲۵. عیسی زاده، سعید؛ بلالی، اسماعیل و قدسی، محمد علی. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بیکاری و طلاق در ایران طی دوره ۱۳۴۵-۱۳۸۵. ماهنامه کار و جامعه. شماره ۱۳۰.

۲۶. فرجی، یوسف. (۱۳۸۴). اقتصاد کلان. تهران: کویر.

۲۷. فیضی، محمد. (۱۳۷۵). بهینه سازی بیمه بیکاری به بیمه شدگان تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت. دانشگاه تهران.

۲۸. کریمی، محمد. (شهریور ۱۳۹۲). ۱۳ راهکار برای خروج از بحران بیکاری. پایگاه تحلیلی-تبیینی برهان.

<http://www.borhan.ir>

۲۹. کوشا، علی؛ عیوق، محمد رضا؛ افشین نیا، شیرین؛ علافر، الهه؛ تقوی نژاد، محمد رضا؛ سعیدی، خسرو و افشار کابلی، غلامرضا. (۱۳۷۳). بررسی وضعیت صندوق بیمه بیکاری در ایران. طرح پژوهشی درون سازمانی. موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی.

۳۰. موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی. (۱۳۷۹). بیمه بیکاری در ایران و جهان. گزارش شماره ۱۳ معاونت فنی و درآمد. تهران: مولف.

۳۱. نعیمی، عمران؛ جوان جعفری، محمد رضا؛ رضوانی، احمد؛ خدایی، حمید؛ رشوند، مهدی؛ جعفری، زهرا و طباطبایی، نسرین. (۱۳۸۹). مجموعه کامل قوانین و مقررات تامین اجتماعی. تهران: جنگل.
۳۲. هاشم خانی، میثم. (۱۳۹۰). تاثیر اصلاح قانون کار و جایگزینی بیمه بیکاری بر شکوفایی اقتصاد ملی. روزنامه دنیای اقتصاد. شماره ۲۵۳۳.
۳۳. هاشمی، سید علی. (۱۳۷۷). بیمه بیکاری و قانون و مقررات و شعاع عمل آن در ایران. موسسه کار و تامین اجتماعی.

### فهرست منابع انگلیسی

1. Acemoglu, Daron., & Shimer, Robert. (2012). Productivity gains from unemployment insurance.
2. Chan, Marc., Michaelides, Marios., & Zhang Sisi. (2014). Who receives unemployment insurance?
3. Engen, Eric M., & Gruber, Jonathan. (2001). Unemployment insurance and precautionary saving.
4. Krueger, Alan. (2008). Job search and unemployment insurance: new evidence from time use data.
5. Landais, Camille., Michailat, Pascal., & Saez Emmanuel. (2014). A macroeconomic theory of optimal unemployment insurance.
6. Lawson, Nicholas. (2012). Optimal unemployment insurance reconsidered: the role of fiscal externalities.
7. Li, Rui., & Williams Noah. (2014). Optimal unemployment insurance and cyclical fluctuations.
8. Mitman, Kurt., & Rabinovich, Stanislav. (2014). Optimal unemployment insurance in an equilibrium business-cycle model.
9. Zhang, Min. (2010). Unemployment insurance eligibility, moral hazard and equilibrium unemployment.