

نظام حقوقی حاکم بر بیمه‌ی بیکاری در ایران از منظر قانون و آرای دیوان عدالت اداری

امیر حمیدی^۱ - آ‌ی‌سا گلمحمدی^۲

چکیده

هدف: معضل بیکاری کارگران و تامین معاش آنان در دوران بیکاری همواره یکی از اصلی‌ترین مباحث حقوق تامین اجتماعی است، هدف از پژوهش پیش‌رو بررسی وضعیت بیمه بیکاری در ادبیات حقوق کار و تامین اجتماعی ایران است.

روش: شیوه پژوهش توصیفی-تحلیلی و بر پایه بررسی‌های کتابخانه‌ای است.

نتیجه: پژوهش نشانگر آن است که در ایران با تصویب قانون بیمه‌ی بیکاری در سال ۱۳۶۹، کارگرانی که ناخواسته و بر خلاف میل و اراده‌ی خود بیکار شده‌اند، می‌توانند با توجه به سابقه‌ی بیمه‌ی پرداختی و تحت ضوابط و شرایطی همچون لزوم پرداخت شش ماهه‌ی حق بیمه (به استثنای موارد بیکاری ناشی از حوادث غیر مترقبه) و ارادی نبودن بیکاری با تشخیص مرجع ذیصلاح از مقرری بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان «حمایت اجتماعی» برخوردار گردند. بر پایه‌ی آرای وحدت رویه دیوان، بیکاری‌های ناشی از فسخ قرارداد از سوی کارفرما، اخراج به‌دلیل قصور یا تخلف از آیین‌نامه‌های انضباطی، بازخرید بر خلاف اراده، واگذاری محل کار به غیر، تعدیل نیرو به‌سبب عدم نیاز و تغییر جغرافیائی محل خدمت، همگی بیکاری بر خلاف اراده و مشمول بیمه بیکاری به‌شمار آمده و از سوی دیگر بیکاری‌های ناشی از مشاغل فصلی، اتمام مدت قرارداد و بیکاری بیمه‌شدگان اختیاری از شمول بیمه بیکاری خارج دانسته شده‌اند. دیوان همچنین دریافت مقرری از جانب کارگران مسنی را که در تاریخ دریافت بیمه‌ی بیکاری دارای پنجاه و پنج سال سن یا بیشتر باشند، تا زمان بازنشستگی مجاز می‌داند.

واژگان کلیدی: تامین اجتماعی، بیکاری، بیمه‌ی بیکاری، دیوان عدالت اداری، رویه‌ی قضائی.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) lawyerhamidi1990@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشگاه علامه طباطبائی

۱. مقدمه

امروزه به‌رغم کاهش بهره‌گیری از نیروی کار انسانی در جوامع مدرن، کارگر همچنان یکی از عوامل اصلی تولید محسوب می‌شود و در هر کشوری لازمی حرکت به سمت توسعه‌یافتگی بهره‌مندی نسبی نیروی انسانی از امنیت شغلی، رفاه اجتماعی و اقتصادی است. در حقیقت بازار کار دارای شرایط خاصی است که به‌موجب آن نیروی کار ممکن است قادر به کنترل کامل عوامل موثر بر ثبات اشتغال خود نباشد و بدون اراده‌ی او دخیل باشد از کار بیکار شود و برای تأمین معیشت خود در مضیقه قرار گیرد. اطلاعات موجود نشان می‌دهد هیچ سالی در قرن گذشته عاری از بیکاری نبوده است؛ حتی در وضعیت‌های اقتصادی مناسب نیز تعداد زیادی از افراد جویای کار، بیکار هستند. بیکاری یک مشکل همیشگی در جامعه‌ی مدرن است و باید با یک برنامه‌ی مداوم برطرف شود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۳:۹-۱۳). معضل بیکاری کارگران پدیده‌ایست که در هر کشوری مورد توجه قانونگذاران قرار می‌گیرد تا با تدابیر و برنامه‌هایی آثار سوء آن به حداقل برسد. یکی از این تدابیر وجود بیمه در ایام بیکاری است که تا زمان اشتغال مجدد منبع درآمدی برای کارگر موجود باشد. نظام حمایت اجتماعی در برابر بیکاری شامل دو نظام بیمه‌ی بیکاری و کمک بیکاری است. هدف هر دو نظام حمایت در برابر بیکاری است، اما اصول حاکم، نحوه‌ی تأمین منابع مالی، شیوه‌ی پرداخت و ارائه‌ی کمک به بیکاران و تأثیرگذاری آن‌ها متفاوت است. هر دو نظام به‌عنوان مکمل یکدیگر جهت حمایت در برابر بیکاری ضرورت دارند و اسناد بین‌المللی نیز هر دو را در مبارزه با بیکاری توصیه کرده‌اند (براتی، ۱۳۹۹: ۴۷).

۲. ضرورت پژوهش

ایران نیز با پیوستن به جمع ده‌ها کشور دارای نظام جامع بیکاری، قانون بیمه‌ی بیکاری را در سال ۱۳۶۹ باهدف حمایت از نیروی کار تهیه و تصویب کرده است. باوجود آنکه بیمه‌ی بیکاری و حمایت مالی از کارگر در ایام بیکاری در بسیاری از کشورهای جهان رایج است اما دایره‌ی شمول حمایت از کارگران بیکار به آن محدود نمی‌شود؛ حال آنکه در نظام حقوقی ایران حمایت از کارگران بیکار منحصر در بیمه بوده و نظام حمایتی دیگری پیش‌بینی نشده است. از سوی دیگر قوانین و مقررات موجود در این حوزه دارای ابهامات بسیار بوده و تعدد رویه‌های اجرایی نیز بر دایره‌ی ابهامات موجود افزوده است. از این‌رو بررسی تعریف مفهوم بیکاری و دایره‌ی آن در نظام حقوقی ایران، شرایط بهره‌مندی یا قطع بیمه، تکالیف کارفرمایان و سازمان تأمین اجتماعی و... امری ضروری است. شایان ذکر است همان‌گونه که رویه‌ی دیوان عدالت اداری بر تنویر و توضیح بسیاری از مفاهیم حقوق عمومی در کشور ما اثر چشمگیری داشته، موضوع حاضر نیز از این امر مستثنی نبوده و بررسی رویه‌ی دیوان در این خصوص در رفع خلاهای پیش‌گفته موثر خواهد بود.

۳. روش پژوهش

روش تحقیق در پژوهش حاضر توصیفی-تحلیلی بوده و بر مبنای گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای است. آبخورهای پژوهش دربرگیرنده منابع کتابخانه‌ای از قبیل کتب و مقالات حقوق اداری و تامین اجتماعی، قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط بدین حوزه و نیز آرای وحدت رویه دیوان عدالت اداری است.

۴. هدف

باتوجه به ابهامات پرشمار قوانین و نظامات که گاه سبب سردرگمی پژوهشگران حوزه حقوق تامین اجتماعی در بخش بیمه بیکاری شده است، در پژوهش پیش رو بر آنیم تا نظام حقوقی حاکم بر یگانه تدبیر حمایتی نظام حقوق کار ایران از کارگران در ایام بیکاری را از منظر قانون و رویه‌ی دیوان عدالت اداری مورد واکاوی قرار داده و به بینشی نسبتا جامع در این زمینه دست یابیم. پژوهش حاضر بر آن است تا پس از تدقیق و تعمق در قوانین و مقررات موضوعه در حوزه‌ی بیمه‌ی بیکاری، با بررسی آرای صادره از دیوان عدالت اداری کاستی‌های ادبیات حقوقی در این زمینه را تا اندازه‌ای هموار سازد.

۵. بیمه‌ی بیکاری در آینه‌ی قانون

نخستین گام در راستای حمایت از بیکاران در ایران، در سال ۱۳۲۵ همزمان با اجرای تدریجی قانون بیمه‌های کارگری و تأسیس صندوق تعاون به منظور حمایت از ازدواج، عائله‌مندی، بیکاری، از کارافتادگی و... با دریافت سه درصد دستمزد (یک درصد سهم بیمه شده و دو درصد سهم کارفرما) و ارائه‌ی کمک‌هایی به کارگران کارگاه‌های مربوطه بوده است. در سال ۱۳۳۱ لایحه‌ی قانونی بیمه‌های اجتماعی کارگران به تصویب رسید و حمایت در مقابل بیکاری یکی از اهداف صندوق مذکور شناخته شد. به استناد ماده‌ی ۷۹ این قانون، سازمان بیمه‌های اجتماعی کارگران مکلف به تشکیل صندوقی به نام صندوق کمک به بیکاران گردید. قانون فوق در سال ۱۳۳۴ اصلاح و حمایت دوره‌ی بیکاری از آن حذف گردید و پس از آن در قانون بیمه‌های تأمین اجتماعی ذکر از بیمه‌ی بیکاری به میان نیامد تا سال ۱۳۵۴ که قانون تأمین اجتماعی به تصویب رسید. هم‌زمان تدوین قانون بیمه‌ی بیکاری نیز مورد توجه قرار گرفت. در سال ۱۳۶۶ به دلیل شرایط اقتصادی کشور و رشد بیکاری ناشی از تعطیلی واحدها و مشکلات اقتصادی ناشی از جنگ و رکود، قانون بیمه‌ی بیکاری برای مدت ۳ سال به صورت آزمایشی اجرا و در سال ۱۳۶۹ به صورت دائمی در نظام حقوقی کشور تثبیت گشت.

بنابراین، به‌طور کلی می‌توان بیان کرد که در نظام حقوقی ایران، حمایت از بیکاری صرفا در قالب نظام بیمه‌ای با تصویب قانون بیمه‌ی بیکاری در سال ۱۳۶۹ صورت گرفته است. در واقع، نظام حمایتی از

افراد بیکار به صورت غیربیمه‌ای، مانند آنچه در برخی کشورها برای حمایت افراد بیکار وجود دارد، در نظام حقوقی ایران پیش‌بینی نشده است. از این رو، افراد بیکاری که قبلاً شاغل نبوده و یا از شمول قانون بیمه بیکاری خارج هستند، صرفاً در صورت دارا بودن شرایط لازم از طریق نهادهای حمایتی پیش‌بینی شده (کمیته امداد، سازمان بهزیستی و ...) می‌توانند مورد حمایت قرار گیرند (مدرسی عالم و داودی، ۱۳۹۵: ۱۴۳-۱۴۴).

۵-۱. تعریف مفهوم بیکاری و دایره شمول

در وهله‌ی نخست برای درک بهتر مفهوم بیکاری و دایره‌ی معنایی آن می‌بایست به مفاهیمی همچون مزد و مصطلحات مشتق از آن پرداخت. مزد به تعبیر برخی از اساتید حقوق کار کلید حقوق کار است که در ترجمه اسناد بین‌المللی از آن به اجرت تعبیر شده است (ترجمه‌ی متن مقاوله نامه شماره ۹۶، ۱۳۹۱: ۳۳) و در هر جامعه‌ای از عوامل مهم اجتماعی و اقتصادی به‌شمار می‌آید که رابطه‌ای مستقیم با وضعیت معیشت نیروی کار دارد. اما مزد تنها به مفهوم مصطلح آن محدود نیست و در قرن بیستم و به ویژه در نیمه‌ی دوم آن کارگران افزون بر مزد عادی، از مزایای دیگری برخوردار شدند که این مزایا برای خود کارگر و خانواده‌اش اهمیت بسیار دارد. این مزایا که شامل مرخصی با استفاده از حقوق، مزایای تأمین اجتماعی، خانه‌ی سازمانی و مانند آن می‌شود مزد اجتماعی یا مزایای جنبی نامیده می‌شوند و از جهتی مزد غیرمستقیم یا مکمل مزد محسوب می‌شوند.

دوم آنکه مزد در معنای محدود کلمه به سبب رابطه‌ی نزدیکی که با کار انجام شده دارد، در صورت قطع فعالیت از بین می‌رود و از نظر حقوقی باید ترتیبی داده شود که کارگر در دوران بیماری، بیکاری، از کارافتادگی و پیری از درآمدی برخوردار شود. چنین هدفی از قلمروی حقوق کار خارج است؛ زیرا برای کارگاه امکان ندارد که در همه‌ی موارد یادشده، زندگی کارگر را تأمین کند و سازمان‌هایی از قبیل بیمه‌های اجتماعی یا تأمین اجتماعی این امر را به عهده می‌گیرند، وجوهی که در این موارد به کارگران پرداخت می‌شود به نظر اقتصاددانان مزد بدون فعالیت است؛ زیرا مستقیماً در برابر کار انجام شده قرار نمی‌گیرد.

مزد اجتماعی یا غیرمستقیم، مزایایی است که کارگران بی‌آنکه در برابر آن کاری انجام دهند از آن بهره‌مند می‌شوند. این مزایا به هر حال، جزء هزینه‌ی تولید به حساب می‌آید. مزایای مذکور غرامت مزد در ایام بیماری یا حادثه‌ی ناشی از کار، مستمری از کارافتادگی و مانند آن را دربرمی‌گیرد که به وسیله‌ی تأمین اجتماعی به کارگر پرداخت می‌شود. بدین اعتبار، باید مزد ایام مرخصی، مرخصی زایمان و روزهای تعطیل را هم مزد بدون فعالیت به‌شمار آورد. به همین ترتیب، مقرری بیکاری (ناشی از بیمه بیکاری) و مستمری بازنشستگی را هم باید از این قبیل دانست. هر چند مزایای فوق در مواردی از

طرف سازمان‌هایی غیر از کارفرما (تأمین اجتماعی و مانند آن) پرداخت می‌شوند و مستقیماً مابازای کار انجام شده محسوب نمی‌شوند؛ باری از یک سو به کارگر امکان و اطمینان خاطر می‌دهد که به‌هنگام بیکاری زندگی خود را تأمین نموده و از سوی دیگر نقش آن‌ها، به‌عنوان مکمل مزد در تأمین زندگی عادی کارگران هم انکارناپذیر است. برای سنجش میزان رفاه کارگران در دو منطقه یا کشور، مقایسه‌ی مزد اصلی آن‌ها کافی نیست بلکه باید مزد مستقیم و غیرمستقیم، هر دو را در نظر گرفت (عراقی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۷-۱۴۸).

پس از فهم واژه‌ی مزد و همچنین دایره‌ی مشتقات آن که فی‌الواقع، حمایتی اجتماعی به‌شمار می‌روند باید به مفهوم بیکاری به‌عنوان موضوع این حمایت‌ها پرداخت. در عمل تعاریف مختلفی از بیکاری وجود دارد. تعریف بین‌المللی استاندارد از بیکاری که در سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی متخصصان آمار سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده، براساس سه معیار، بیکاری را (با مد نظر قرارداد اشتغال در سن قانونی) تعریف کرده است:

الف. فاقد کار^۱: کسانی که در زمره‌ی اشخاص مزدبگیر یا خویش‌فرما به‌نحو مقرر در تعاریف بین‌المللی اشتغال باشد؛

ب. آماده به کار^۲: کسانی که برای اشتغال همراه با مزد یا خوداشتغالی در طول دوره‌ی مشخص آمادگی داشته باشند؛

ج. جویای کار^۳: کسانی که اقدامات خاصی را در یک دوره‌ی مشخص برای یافتن شغل یا خوداشتغالی انجام دهند (هاسمنز، ۲۰۰۰)^۴.

مرکز آمار ایران نیز بیکار را هر شخص دارای ده سال سن یا بالاتر می‌داند که:

الف: در هفته‌ی مرجع فاقد کار باشند (دارای اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی نباشند)؛

ب: در هفته‌ی مرجع یا هفته‌ی بعد از آن آماده برای کار باشند (برای اشتغال مزدبگیری یا خوداشتغالی آماده باشند)؛

ج: در هفته‌ی مرجع و سه هفته‌ی قبل از آن جویای کار باشند (اقدامات مشخصی را به‌منظور جستجوی اشتغال مزدبگیری و یا خوداشتغالی به‌عمل آورده باشند)؛

د: افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده و انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده، ولی فاقد

1- Without work

2- Currently available for work

3- Seeking work

4- Hussmanns, R

کار و آماده به کار بوده‌اند نیز بیکار محسوب می‌شوند (جوادی و هرندی، ۱۳۸۸: ۷۱).

بیکار، از نظر ماده‌ی ۲ قانون بیمه بیکاری، «بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده‌ی خود بیکار شده و آماده به کار باشد». طبق این تعریف چنانچه بیمه شده‌ای که تحت شمول قانون تامین اجتماعی (که تابع قوانین کار و کار کشاورزی است) قرار دارد بدون میل و اراده‌ی خود بیکار شود، در صورت معرفی کتبی توسط واحدهای تعاون، کار و رفاه اجتماعی و احراز شرایط قانونی به نسبت سوابق پرداخت حق بیمه می‌تواند از حمایت بیمه‌ی بیکاری و کلیه‌ی حقوق و مزایا و خسارات موضوع قانون کار برخوردار گردد.

وفق ماده‌ی ۳ قانون بیمه‌ی بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۰۶/۲۶ «بیمه‌ی بیکاری به‌عنوان یکی از حمایت‌های تامین اجتماعی است و سازمان تامین اجتماعی مکلف است با دریافت حق بیمه‌ی مقرر، به بیمه‌شدگانی که طبق مقررات این قانون بیکار می‌شوند مقرری بیمه‌ی بیکاری پرداخت نماید». به‌موجب صراحت مذکور در ماده‌ی فوق بیمه‌ی بیکاری صرفاً حمایت مالی و مادی نیست بلکه به‌عنوان یک حمایت اجتماعی مطرح می‌شود تا از آثار سوء بیکاری کارگران در جامعه جلوگیری کند.

علاوه‌بر آن ذیل فصل سوم قانون برنامه‌ی پنجم توسعه به‌ضرورت تدوین و نگارش سند ملی کار شایسته از سوی وزارت کار و امور اجتماعی اشاره شده و دولت ملزم شده تا پایان سال اول برنامه، نسبت به تدوین سند در جهت تثبیت حقوق بنیادین کار و برای بهبود روابط کارگر و کارفرما و توسعه حمایت‌های اجتماعی لازم از نیروی کار از جمله بیمه‌ی بیکاری، اقدام نماید (ماده ۲۵ قانون سوم برنامه توسعه، مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵).

اگر چه در بیان مشمولان قانون بیمه‌ی بیکاری، از قانون کار کشاورزی نام برده شده، لیکن بعضی از مواد این قانون با تصویب قانون کار ملغی شده است. به‌موجب ماده‌ی ۲۰۰ قانون کار، از تاریخ تصویب قانون مزبور قوانین کار و کار کشاورزی مغایر با این قانون، لغو شده‌اند البته از آنجا که قانون بیمه‌ی بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۰۶/۲۶ است یعنی قبل از قانون کار به‌تصویب رسیده، لذا در آن به‌طور مطلق از قانون کار کشاورزی نام برده شده است. لازم به ذکر است مطابق تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۲ قانون بیمه‌ی بیکاری مصوب ۱۳۶۶/۳/۲۴ امکان برخورداری کارگران کشاورزی از بیمه‌ی بیکاری در صورت موافقت هیأت وزیران وجود داشت. با توجه به مطالب فوق، این نتیجه حاصل می‌شود که مشمولین قانون بیمه‌ی بیکاری عبارتند از مشمولین قانون کار کشاورزی و مشمولین قانون تامین اجتماعی که تابع قانون کار باشند. بنابراین برخلاف دایره‌ی وسیع مشمولین قانون تامین اجتماعی، تنها یک دسته در شمول قانون بیمه بیکاری قرار گرفته‌اند (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۷۰).

غیرارادی بودن در تعریف عناصر بیکاری صراحتاً ذکر شده است فلذا در صورتی که کارگر به‌صورت ارادی ترک کار کند نمی‌تواند از بیمه‌ی بیکاری استفاده کند. تشخیص ارادی بودن یا غیرارادی بودن بیکاری

بیمه شده و تاریخ وقوع بیکاری نیز وفق ماده‌ی ۳ آیین‌نامه‌ی اجرایی قانون بیمه‌ی بیکاری، برعهده‌ی اداره‌ی کار و امور اجتماعی محل اشتغال بیمه شده است.^۱

در این راستا واحدهای کار و امور اجتماعی موظفند حداکثر ظرف ۳۰ روز پس از اخذ مدارک تکمیل شده موضوع ماده‌ی ۷ آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه‌ی بیکاری نسبت به غیر ارادی بودن بیکاری متقاضی اظهار نظر نموده و در صورت تایید، وی را کتبا به سازمان تامین اجتماعی معرفی نمایند. واحدهای اجرایی سازمان تامین اجتماعی نیز مکلفند ظرف ۱۰ روز پس از ثبت معرفی‌نامه‌ی فرد بیکار، نسبت به احراز شرایط مندرج در بند الف ماده‌ی ۶ قانون اظهار نظر و متعاقب آن مقرری بیمه‌ی بیکاری وی را برقرار نمایند. در صورتی که پس از پرداخت مقرری بیمه‌ی بیکاری محرز شود که بیکاری بیمه شده، ناشی از میل و اراده‌ی او بوده است کارگر موظف به استرداد وجوه دریافتی به سازمان تامین اجتماعی خواهد بود (تبصره ۱ ماده ۸ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۶).

علاوه بر غیراداری بودن بیکاری، کارگر باید بعد از بیکاری برای اشتغال مجدد آماده بوده و به محض یافتن شغل جدید شروع به کار کند. این بدان معناست که این قانون کارگرانی که بازنشسته شده یا به دلایلی در شرایط از کارافتادگی کلی هستند را در برنخواهد گرفت. این مورد و دو استثنای دیگر به صراحت در تبصره‌ی ماده‌ی ۱ قانون بیمه‌ی بیکاری ذکر شده است: «گروه‌های زیر از شمول مقررات این قانون مستثنی هستند: بازنشستگان و از کارافتادگان کلی، صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه‌شدگان اختیاری و اتباع خارجی.» از آنجاکه متعاقب بازنشستگی و از کارافتادگی، افراد از مستمری‌های بازنشستگی و از کارافتادگی برخوردار می‌شوند با توجه به اینکه بیمه‌ی بیکاری برای افراد شاغلی که بیکار شده‌اند برقرار می‌شود لذا این قبیل از مشمولین قانون تامین اجتماعی از شمول قانون بیمه‌ی بیکاری خروج موضوعی داشته و به نظر می‌رسد نیاز به تصریح قانونگذار جهت مستثنی کردن آن‌ها نبود (جعفری ۱۳۹۳: ۸۰). البته در تبصره اخیر صرفاً به از کارافتادگی کلی اشاره شده است حال آنکه مطابق ماده‌ی ۷۰ قانون تامین اجتماعی دریافت‌کنندگان مستمری از کارافتادگی ممکن است از کارافتاده‌ی کلی یا جزئی باشند. با توجه به اینکه تبصره در مقام بیان استثنائات بوده و صرفاً از کارافتادگی کلی را به عنوان استثناء معرفی کرده و وفق تبصره‌ی ۳ ماده‌ی ۷ قانون بیمه‌ی بیکاری که اشعار می‌دارد: «دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری مانع از دریافت مستمری جزئی نمی‌گردد»، مستمری از کارافتادگی جزئی مانع از دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری نیست.»

در جهت تبیین دایره‌ی شمول بیمه‌ی بیکاری، علاوه بر موارد فوق وفق تبصره‌های ماده‌ی ۲ قانون بیمه‌ی بیکاری، چنانچه بیمه شده‌ای به علت تغییرات ساختار اقتصادی کارگاه مربوطه از سوی کارفرما

۱- برای کسب اطلاعات بیشتر نگاه کنید به: مشمولین دریافت مقرری بیمه بیکاری، سایت سازمان تامین اجتماعی به نشانی: www.tamin.ir/news/1936.html، تاریخ دسترسی در ۱۴۰۱/۱/۱۴.

و مدیران کارگاه، بیکار موقت شناخته شده و به صورت کتبی با ذکر مدت بیکاری به واحد کار و امور اداری معرفی شود، به شرط تشخیص وزارتخانه‌ی ذیربط و تأیید شورای عالی کار، و همچنین بیمه شدگانی که به علت حوادث غیرمترقبه مانند سیل، زلزله، جنگ، آتش سوزی بیکار شوند، می‌تواند از مقررات این قانون استفاده نمایند.

۵-۲. شرایط بهره‌مندی از بیمه بیکاری

مفهوم بیکاری در قانون و دایره‌ی شمول آن تاحدودی در بخش اخیر روشن شد. حال باید دید افرادی که در دایره‌ی شمول این تعریف قراردارند با چه شرایطی و تا چه مدت می‌توانند از بیمه‌ی بیکاری منتفع شوند؟

بهموجب ماده‌ی ۶ قانون بیمه‌ی بیکاری، در صورت احراز شرایط زیر استحقاق دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری وجود خواهد داشت:

الف) «بیمه‌شده قبل از بیکار شدن حداقل ۶ ماه سابقه‌ی پرداختی بیمه را داشته باشد. البته مشمولین تبصره‌ی ۲ ماده‌ی ۲ این قانون از شمول این بند مستثنی می‌باشند». یعنی بیمه شدگانی که به علت بروز حوادث غیرمترقبه مانند: سیل، جنگ، زلزله و آتش سوزی بیکار می‌شوند، برای دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری، نیاز به داشتن سابقه‌ی پرداخت حق بیمه برای مدت زمان خاص ندارند و حتی اگر در روز اول کار بر اثر این حوادث بیکار شوند، با رعایت سایر شرایط مقرر می‌توانند مقرری بیمه‌ی بیکاری دریافت کنند.

ب) «بیمه شده‌ی بیکار موظف است ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری فرم تقاضای استفاده از مقرری بیمه‌ی بیکاری را تکمیل و به واحد کار و امور اجتماعی محل ارائه نماید». البته مراجعه پس از سی روز با عذر موجه و با تشخیص هیأت حل اختلاف تا سه ماه امکان پذیر خواهد بود. به این ترتیب که به موجب تبصره‌ی ماده‌ی ۷ آیین‌نامه‌ی اجرایی قانون بیمه‌ی بیکاری، اگر بیمه‌شده‌ی بیکار در فاصله زمانی ۳۰ روز بعد از بیکاری امکان مراجعه و یا اعلام بیکاری به واحد کار و امور اجتماعی و ارائه یا ارسال تقاضای استفاده از مقرری بیمه‌ی بیکاری را پیدا نکند تا ۳ ماه از تاریخ وقوع بیکاری فرصت دارد مدارک خود را مبنی بر عذر موجه، همراه با تقاضای کتبی به واحد کار و امور اجتماعی محل به منظور طرح در هیأت حل اختلاف ارائه نماید. در صورتی که هیأت حل اختلاف استان مربوط عذر متقاضی را موجه تشخیص دهد مراتب را اعلام خواهد نمود. همچنین بیمه‌شده‌ی بیکار علاوه بر تقاضای استفاده از مقرری بیمه‌ی بیکاری باید از همان تاریخ، آمادگی خود را برای اشتغال به کار تخصصی و یا مشابه آن اعلام نموده و موظف است در فاصله‌ی زمان‌های معینی که توسط واحد کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود در اداره‌ی کار و امور اجتماعی محل حضور یافته و دفاتر مربوط را امضا نماید. این الزام به این علت است که به محض

فراهم‌شدن شغل جدید کارگر مشغول به کار شده و معیشت خود را تامین کند و مقرره‌ی بیکاری مدت کمتری پرداخت شود چرا که اینگونه حمایت‌ها مسئولیتی بر دوش دولت بوده و هرچه مدت دریافت بیمه‌ی بیکاری کارگران طولانی‌تر شود به ضرر سازمان تامین اجتماعی خواهد بود. از این‌رو گاه اداره‌ی کار و امور اجتماعی در زمان دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری توسط کارگر، اقدام به معرفی وی برای اشتغال به کار می‌کند که در این صورت وفق ماده‌ی ۸ آیین‌نامه‌ی اجرایی قانون بیمه‌ی بیکاری اگر میزان حقوق و مزایای دریافتی کمتر از میزان مقرری بیمه‌ی بیکاری باشد، مابه‌التفاوت آن توسط سازمان تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد. در این‌گونه موارد، اشتغال بیمه‌شده‌ی بیکار و میزان حقوق و مزایای وی توسط واحد کار و امور اجتماعی محل به شعبه‌ی تامین اجتماعی پرداخت‌کننده مقرری بیمه‌ی بیکاری، اعلام خواهد شد.

کارگری که از بیمه‌ی بیکاری استفاده می‌کند در صورت اشتغال مجدد باید حداکثر ظرف ۱۵ روز از تاریخ اشتغال مراتب را به واحد کار و امور اجتماعی و شعبه‌ی پرداخت‌کننده مقرری کتباً اعلام نماید. (ج) بیمه‌شده‌ی بیکار مکلف است در دوره‌های کارآموزی و سوادآموزی که توسط واحد کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی و یا سایر واحدهای ذی ربط با تأیید وزارت کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود شرکت نموده و هر دو ماه یک بار گواهی لازم در این مورد را به شعب تامین اجتماعی تسلیم نماید.

به موجب تکلیف مقرر در تبصره‌ی ۳ و ۴ ماده‌ی ۹ قانون بیمه‌ی بیکاری، آموزش مهارت‌های مورد نیاز برای افزایش توانایی‌های بیکاران، تحت پوشش بیمه‌ی بیکاری بند ج ماده‌ی ۶ باید توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای وزارت کار و امور اجتماعی فراهم شود که هزینه‌های مربوط از محل اعتبارات حساب صندوق بیمه‌ی بیکاری و براساس آیین‌نامه‌ی پیشنهادی سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و تامین اجتماعی و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی و بهداشت، پرداخت می‌شود. همچنین تشکیل کلاس برای مشمولان بی‌سواد، برعهده‌ی نهضت سوادآموزی با همکاری کارفرمایان و وزارتخانه‌های ذیربط است.

در نظر گرفتن این بند به‌عنوان شرط لازم دریافت بیمه‌ی بیکاری از سوی قانونگذار امری قابل تحسین است چرا که علاوه بر ارتقای مهارت و سطح سواد کارگران باعث می‌شود کارگر در ایام بیکاری به‌شکل مفیدی اوقات خود را سپری کرده که این امر خود از آثار سوء بیکاری مثل اعتیاد، افسردگی، سرخوردگی اجتماعی و... جلوگیری می‌کند.

در شرایط برقراری مقرری بیمه‌ی بیکاری، علاوه بر شروط بالا که از نص قانون قابل برداشت است می‌توان به تفکیک کارگران دائم و غیردائم یا با قراردادهای مدت موقت و مشاغل فصلی اشاره کرد. در حال حاضر و به استناد بند ۳ مصوبه‌ی هیأت وزیران مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ اگر افراد در کارهایی با

ماهیت دائم براساس قرارداد کار مدت معین مشغول به کار شوند، در صورتی که در پایان قرارداد، بیکار شوند، مشمول قانون بیمه بیکاری قلمداد شده، مستحق دریافت مقرری بیمه بیکاری می شوند ولی در صورت اتمام قراردادهای مدت موقت مربوط به فعالیت های غیردائمی، نظیر طرح ها، پروژه ها، پیمان ها، فعالیت های ساختمانی و عمرانی که کارگر با علم و آگاهی به موقتی بودن فعالیت، اقدام به انعقاد قرارداد می کند، چنانچه در پایان قرارداد بیکار شود، از نظر قانون، بیکار ارادی شناخته شده و مشمول حمایت بیمه بیکاری نمی شود. این برداشت از طرف دادنامه های دیوان عدالت اداری نیز گاه مورد موافقت قرار گرفته است، نظیر دادنامه شماره ۸ مورخ ۱۳۸۳/۰۱/۱۶ هیأت عمومی دیوان که در گفتار دوم به آن پرداخته خواهد شد. البته یک استثنا وجود دارد و آن این است که چنانچه افراد در اثنای کار و قبل از اتمام پروژه اخراج گردند، می توانند با تشخیص مراجع حل اختلاف مستقر در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از مزایای بیمه بیکاری بهره مند شوند.

برداشت ارادی بودن از قطع همکاری در خصوص کارگران فصلی و پروژه های محل ایراد است. چرا که از یکسو در برنامه ی پنجم توسعه مقرر شده بود که دامنه ی شمول و چتر حمایتی بیمه بیکاری افزایش یافته و بیمه بیکاری شامل همه ی کارگران اعم از فصلی و غیر فصلی و حتی پروژه های گردد و از سوی دیگر از قانون نیز چنین بر نمی آید که کارگران فصلی و پروژه های مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری نیستند (اجاقلو و ایازی، ۱۳۹۴: ۶). به نظر می رسد کارگرانی که به واسطه ی انقضای مدت قرارداد و یا انجام کار معین موضوع قرارداد و یا پایان فصل کار بیکار می شوند نیز تحت تعریف "بیکاری کامل" درآمده و از منظر مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار، از مصادیق بیکاران غیرارادی و در نتیجه، برخوردار از حمایت بیمه بیکاری شناخته می شوند (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۸۸).

به فرض وجود شرایط فوق الذکر بیمه بیکاری برای کارگر برقرار می شود. مقرری بیکاری از روز اول بیکاری قابل پرداخت است و مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد. این مقرری مانند سایر مستمری های تامین اجتماعی معاف از مالیات است.

از زمان شروع برخورداری از بیمه بیکاری، جمع مدت پرداخت مقرری از جمله شرکت در دوره های آزمایشی یا دائمی به نسبت سابقه ی بیمه پرداخت شده برای افراد مجرد حداکثر ۳۶ ماه و برای افراد متأهل حداکثر ۵۰ ماه و بر اساس شرایط زیر است:

سابقه ی پرداخت ۶ تا ۲۴ ماه، برای مجردین ۶ ماه و برای متأهلین یا متکفلین ۱۲ ماه؛

۲۵ تا ۱۲۰ ماه، برای مجردین ۱۲ ماه و برای متأهلین یا متکفلین ۱۸ ماه؛

۱۲۱ تا ۱۸۰ ماه، برای مجردین ۱۸ ماه و برای متأهلین یا متکفلین ۲۶ ماه؛

۱۸۱ تا ۲۴۰ ماه، برای مجردین ۲۶ ماه و برای متأهلین یا متکفلین ۳۶ ماه؛

۲۴۱ ماه به بالا، برای مجردین ۳۶ ماه و برای متأهلین یا متکفلین ۵۰ ماه؛

افراد بیش از ۵۵ سال سن نیز در صورت عدم اشتغال تا زمان سن بازنشستگی مشمول قانون بیکاری خواهند بود (ماده ۷ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۶) و مقرری بیمه طی زمان‌های فوق‌الذکر مادامی که علل قطع بیمه به وجود نیاید، برای کارگر برقرار خواهد بود. مواردی که موجب قطع بیمه بیکاری می‌شود نیز به صراحت از ماده ۸ قانون بیمه بیکاری و مواد پراکنده دیگر در آیین‌نامه اجرایی بیمه بیکاری قابل برداشت است. این شرایط عبارتند از: اشتغال به کار مجدد بیمه شده، شرکت نکردن بدون عذر موجه در دوره‌های کارآموزی یا سوادآموزی، امتناع از پذیرش شغل پیشنهادی تخصصی یا مرتبط به حرفه او، قرار گرفتن تحت شمول مستمری بازنشستگی یا از کارافتادگی، بازگشت بیمه شده به کار با دریافت مزد روزهای بلا تکلیفی، بازداشت یا زندانی شدن کارگر با صدور رای مجرمیت به شرط عدم تاهل و اعزام شدن کارگر به خدمت وظیفه عمومی در صورت عدم تاهل (ماده ۸ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۶ و مواد ۱۱، ۱۲، ۱۳، آیین‌نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲).

۶. بیمه بیکاری در رویه قضائی دیوان عدالت اداری

در بخش پیشین به تفصیل درباره‌ی شرایط و ضوابط پرداخت بیمه بیکاری از منظر قانون و آیین‌نامه‌های مرتبط بدین موضوع سخن گفته شد. پرواضح است که رویه قضائی دیوان عدالت اداری، در جایگاه مهم‌ترین مرجع عمومی رسیدگی به دعاوی و اختلافات مطروحه در حقوق اداری و توابع آن از جمله حقوق کار، نقشی بسیار مهم در تنویر ابعاد موضوعات مطروحه در این حوزه به‌ویژه زمینه‌ی پژوهش حاضر که همانا حقوق و مزایای کارگر در ایام بیکاری است دارا می‌باشد. لهذا ذیلاً به بررسی برخی آرای صادره از دیوان عدالت اداری در خصوص موضوع مزبور پرداخته تا نقش دیوان را در تحقق هر چه بهتر و بیشتر حقوق و مزایای کارگر در ایام بیکاری مورد واکاوی و تدقیق قرار دهیم.

۶-۱. شرایط برخورداری از بیمه بیکاری در رویه قضائی دیوان

بنابر رای وحدت رویه ۳۸۴ مورخ ۱۳۸۷/۱۱/۲۴ صادره از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، برخورداری از مقرری بیمه بیکاری منوط به تحقق و اجتماع کلیه شرایط مذکور در قانون بیمه بیکاری... از طریق رسیدگی در مرجع ذیصلاح است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۰). دیوان در رای حاضر احراز تحقق شرایط را از طریق رسیدگی و انجام تحقیقات

لازم توسط مرجع ذیصلاح امکان پذیر می‌داند. از سوی دیگر عدم صلاحیت سازمان تامین اجتماعی برای بررسی اجتماع و احراز شرایط مقرر در قانون از منظر دیوان، جالب توجه است. چنانکه اگر شرایط یادشده در قانون بنابر تشخیص مرجع ذیصلاح حاصل گردد سازمان تامین اجتماعی مکلف و ملزم به پرداخت حق بیمه‌ی بیکاری به بیکار بوده و این امر منوط به هیچ شرط یا بایسته‌ی دیگری نیست. در این باره هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رای وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۳۹ مورخ ۱۳۷۱/۰۴/۲۱ مقرر داشته است: «چون به صراحت ماده‌ی ۴ قانون بیمه‌ی بیکاری یمه شده‌ی بیکار با معرفی کتبی واحد کار و امور اجتماعی محل از مزایای بیمه‌ی بیکاری منتفع خواهد شد دادنامه‌ی شماره‌ی ۳۱-۷۵/۰۳/۹۰ شعبه‌ی دوازدهم دیوان نتیجتاً متضمن الزام سازمان تامین اجتماعی به پرداخت حقوق و مزایای مقرر در تبصره‌ی ماده‌ی فوق‌الذکر موافق اصول و موازین قانونی شناخته شد» (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۲۹). همان‌گونه که از نص رای وحدت رویه‌ی فوق پیداست چنانچه واحد کار و امور اجتماعی محل، پس از احراز شرایط اقدام به صدور معرفی‌نامه برای بیکار نموده و او را به سازمان تامین اجتماعی ارجاع دهد، سازمان مزبور ملزم به پرداخت مزایا و حقوق مقرر در قانون است و نمی‌تواند راساً به بررسی شرایط پرداخته و در صورت عدم احراز از پرداخت حقوق و مزایای مقرر استنکاف ورزد. آرای حاضر گامی در راستای تحقق اصل حاکمیت قانون که یکی از اصول بنیادین حقوق اداری است می‌باشد. مطابق با اصل حاکمیت قانون سازمان‌های اداری و مقامات آن باید به ضابطه‌های قانونی احترام بگذارند و اعمال و تصمیمات خود را بر بنیاد موازین قانونی اتخاذ کنند یا انجام دهند (امامی و استوارسنگری، ۱۳۹۵: ۴۵). همچنین آرای مزبور از حیث تحقق اهداف مقنن اساسی در راستای دستیابی به تامین اجتماعی کارآمد که در اصل ۲۹ قانون اساسی، به‌طور ویژه بدان اشاره شده است شایان توجه است. منع سازمان تامین اجتماعی از بررسی مجدد شرایط متقاضی بیمه‌ی بیکاری به نحوی نشانگر توجه دیوان به اصل منع سوءاستفاده از اختیارات است. توضیح آنکه واگذاری مجدد احراز شرایط به سازمانی که خود متولی تامین است، ممکن است به دست‌آویز مواردی همچون نبود بودجه، سخت‌گیری در احراز شمول چتر حمایتی قانون بر کارگر و همانند این‌ها موجب تبعیض و محرومیت اشخاص نیازمند حمایت از حقوق قانونی خود گردد که هیئت عمومی دیوان با اعطای اصالت به تصمیم و معرفی‌نامه‌ی واحد کار امور اجتماعی محل از چنین امری جلوگیری نموده است. همچنین در رای دوم می‌توان از جاری بودن اصل عدم صلاحیت که از دیگر اصول بنیادین حقوق اداری است سخن گفت، چرا که دیوان در رای مزبور با توسعه‌ی صلاحیت سازمان تامین اجتماعی جهت بررسی شرایط متقاضی بیمه‌ی بیکاری و اتخاذ تصمیم درباره‌ی پرداخت یا عدم‌پرداخت آن جلوگیری نموده است.

از جمله آرای جالب توجه دیوان در خصوص بهره‌مندی از مقرری بیمه‌ی بیکاری، رای وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۲۲۹ هیئت عمومی مورخ ۱۳۸۳/۰۶/۱۵ می‌باشد که بنابر آن تاخیر کارفرما در پرداخت حق

بیمه‌ی بیکاری و یا حتی عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان تامین اجتماعی در مقابل بیمه شده نیست (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۳). در این رای هیئت عمومی مبنای استدلال خود را وظایف و تکالیف قانونی سازمان تامین اجتماعی در جهت ارائه‌ی خدمات قانونی مربوط به افراد بیمه شده قرار داده است. بنابر نظر هیئت عمومی دیوان عدالت اداری سازمان تامین اجتماعی می‌بایست مطالبات خود از کارفرمایان را با ابزارهای مندرج در قانون وصول نماید و عدم پرداخت سهم کارفرما نمی‌تواند محملی برای شانه خالی کردن از پرداخت بیمه‌ی بیکاری به کارگر مشمول شود. همچنین در رای وحدت رویه‌ی ۳۲۴ مورخ ۱۳۸۷/۰۵/۱۳ دیوان در موردی مشابه با استدلالی نظیر استدلال فوق سازمان تامین اجتماعی را بدون در نظر گرفتن تاخیر و یا امتناع کارفرما از پرداخت حق بیمه مکلف به برقراری مقرری بیمه‌ی بیکاری نموده است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۴). آرای یادشده از جهت تحقق اهداف قانون اساسی در راستای دستیابی به تامین اجتماعی و حمایت از آسیب‌دیدگان مذکور در اصل ۲۹ قانون اساسی و نیز تحقق مفاد و اهداف قانون تامین اجتماعی شایان توجه است.

۶-۲. مصادیق بیکاری مشمول مقرری بیمه در رویه‌ی قضائی دیوان

قانون بیمه‌ی بیکاری همچون بسیاری از قوانین دیگر حقوق اداری، دارای ابهامات بسیاری است که نقش رویه‌ی دیوان در ابهام‌زدایی از قانون مزبور را بسیار پررنگ می‌کند. ابهام در تشخیص مشمولین، استثنائات، شرایط استحقاق حمایت‌های قانون بیمه‌ی بیکاری، میزان مقرری و مدت دریافت مقرری از جمله ابهاماتی است که در قانون بیمه‌ی بیکاری وجود دارد (جعفری، ۱۳۹۳: ۹۶-۷۸).

نخستین مورد از ابهامات بحث برانگیز در اجرای قانون بیمه‌ی بیکاری، تشخیص مصادیق بیکاری برخلاف میل و اراده و تسری مقررات بیمه‌ی یادشده به کارگرانی است که ناخواسته بیکار شده و آماده‌ی کار می‌باشند. در بخش پیشین به تفصیل گفته شد بیکار از نظر قانون بیمه‌ی بیکاری، بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده‌ی کار باشد. بنابراین تمامی کارگرانی که مشمول قانون کار بوده و بدون میل و اراده بیکار شده، ترک کار نکرده و تقصیری نداشته باشند و البته آماده به کار باشند، مشمول مقرری موضوع قانون بیمه‌ی بیکاری خواهند شد (نعیمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۸۲). اما قسمت نخست تعریف بیکار میتواند تفسیربردار باشد چراکه باید مصادیق بیکاری بدون میل و اراده در عمل مشخص گردند (نجابت‌خواه و شعبان‌نیا منصور، ۱۳۹۲: ۱۵۳).

ارادی بودن بیکاری به معنای ترک کار از سوی خود کارگر با میل و اراده شخصی بدون دخالت بیرونی است، به عنوان مثال اخراج کارگر به سبب قصور یا تخلف از آیین نامه‌های انضباطی وی به منزله ترک ارادی کار نبوده و مانعی برای استفاده از بیمه بیکاری نخواهد بود چرا که کارگر هنگام عدم رعایت

آیین‌نامه‌ها لزوماً قصد ترک کار نداشته است، رای وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۱۰۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در جهت ابطال یک بخشنامه‌ی مغایر نیز موید این مطلب است. وفق رای پیش گفته: «نظر به اینکه فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما به دلیل قصور کارگر در انجام وظایف محوله یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه بدون دخالت میل و اراده کارگر بیمه‌شده صورت می‌گیرد و ... صرفاً محکومیت کیفری مضمولین قانون کار و عدم اشتغال آنان به خدمت به واسطه تعقیب در مراجع قضایی و یا تحمل مجازات قطعی از مصادیق ترک خدمت محسوب می‌شود، بنابراین حکم مقرر در ماده ۵۸ بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی که فسخ قرارداد کار را از سوی کارفرما به دلیل قصور کارگر در انجام وظیفه محوله و یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه موجب عدم استحقاق بیمه‌شده نسبت به دریافت بیمه بیکاری اعلام کرده، با حکم مقرر در ماده ۲ قانون بیمه بیکاری مغایرت دارد...» (رای ۱۰۱۹ وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۲).

در موردی دیگر دیوان عدالت اداری در دادنامه‌ی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۱۸۰ مورخ ۱۳۷۷/۰۸/۲۳، کارگران بیمه شده‌ای را که برخلاف میل و اراده خود بازخرید خدمت شده و آماده‌ی خدمت می‌باشند مصداق کارگران بیکار شده برخلاف میل و اراده‌ی خود دانسته و بازخرید شدن ایشان را دلیل محرومیت آنان از مزایای بیمه‌ی بیکاری به‌شمار نیاورده است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۰). یکی دیگر از موارد مورد اختلاف در رویه‌ی قضائی، مواردی است که کارگر پیش از اتمام مدت قرارداد به دلیل واگذاری محل خدمت بیکار شده است. این مورد نیز در رأی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۵۲ مورخ ۱۳۸۲/۲/۷ مد نظر قرار گرفته و کارگرانی را که به لحاظ واگذاری محل خدمت آنان قبل از اتمام مدت، به قراردادشان خاتمه داده شده کارگر بیکار شده برخلاف میل و اراده‌ی خود دانسته شدند.

در آرای وحدت رویه‌ی شماره ۷۴ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۵ و شماره‌ی ۱۹۵ مورخ ۱۳۸۴/۵/۹ نیز، کارگرانی را که به دلیل تعطیلی محل کار و عدم امکان ادامه کار بیکار شده‌اند از مصادیق کارگرانی به‌شمار رفته‌اند که میل و اراده‌ی ایشان دخالتی در بیکاری آنان نداشته است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۵).

از دیگر مصادیق بیکاری برخلاف میل و اراده، در رویه‌ی قضائی دیوان اشخاص موضوع آرای وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۴۵۹ مورخ ۱۳۸۴/۹/۱۳ و شماره‌ی ۹۲۴ مورخ ۱۳۸۶/۹/۴ است، که مبتنی بر آرای یادشده به لحاظ عدم نیاز به ادامه‌ی کار آنان و در جهت اجرای تعدیل نیروی انسانی مؤسسه محل خدمتشان از کار اخراج شده‌اند و لهذا به سبب بیکاری برخلاف میل و اراده مستحق دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری دانسته شده‌اند (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۶).

لازم به ذکر است هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رای وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۷۴ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۵ صرف توافق بیمه‌شده‌ی بیکار با کارفرما مبنی بر دریافت حقوق و مطالبات قانونی را به معنای ارادی بودن بیکاری تلقی نمی‌کند و استدلال می‌کند که چنین توافقی ظهور در دخالت اراده‌ی کارگر بر اتمام رابطه‌ی کار ندارد (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۵).

چنان‌که پیداست در تمامی موارد فوق نقش دیوان عدالت اداری در تعیین مصادیق بیکاری بدون میل و اراده‌ی کارگر و رفع کاستی‌های قانون بسیار چشمگیر است. نکته آنکه در موارد فوق‌الاشاره دیوان در مقام پاسبان حقوق شهروندان در برابر نهادهای اداری با دقتی ستودنی به احقاق حقوق کارگران در بحث تشخیص موارد بیکاری خارج از میل و اراده پرداخته است و صرف برکناری کارگر توسط کارفرما و خاتمه دادن به قرارداد کار از جانب او را شرط شمول مزایای بیمه‌ی بیکاری ندانسته و مصادیق پرشماری را به بیکاری برخلاف میل و اراده افزوده است. آرای وحدت رویه‌ی پیش‌گفته را می‌توان گامی در راستای تحقق اصول حقوق اداری نظیر احترام به حقوق بنیادین (با توجه به تاکید بر برخورداری از تامین اجتماعی در ایام بیکاری)، تامین مصلحت عمومی (به لحاظ پیشگیری از آسیب‌های ناشی از دوره‌ی بیکاری)، انتظار مشروع، معقولانه بودن و ... دانست.

دومین موردی که موجب تشتت در رویه‌های اجرائی و قضائی گردیده بود بیکاری کارگران به دلیل تغییر محل جغرافیائی خدمت است. باتوجه به آنکه تغییر محل جغرافیائی خدمت و عدم جابجایی کارگر جهت ادامه‌ی اشتغال، می‌تواند از سوی مقامات اداری به معنای دخالت اراده‌ی وی در بیکاری تلقی گردد، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، در رأی وحدت رویه‌ی شماره ۴۰۴ مورخ ۱۳۸۶/۰۶/۱۱، کارگرانی را که به دلیل تغییر محل جغرافیایی کارگاه کار خود را از دست داده‌اند، از مصادیق تعریف ماده‌ی ۲ قانون بیمه بیکاری برشمرده است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۸).

سومین مورد ابهام، شمول بیمه‌ی بیکاری نسبت به افراد مسنی بود که در شرف بازنشستگی قرار داشته و از کار خود بیکار شده‌اند. محل اختلاف آنجا بود که باتوجه به مدلول بند الف ماده‌ی هفتم قانون بیمه‌ی بیکاری و نیز تبصره‌ی ۱ آن ماده، سازمان تامین اجتماعی تا چه زمانی مکلف به پرداخت مقرری بیمه به کارگرانی که در شرف بازنشستگی هستند می‌باشد؟ آیا سقف مدت پرداخت باتوجه به سابقه‌ی بیمه شخص بیکار تعیین می‌شود و یا صرف داشتن ۵۵ سال سن و یا بیشتر سبب برقراری مقرری تا زمان بازنشستگی خواهد بود؟ ابهام دیگر آنکه چنانچه مقرری کارگر بیکار شده پیش از ۵۵ سالگی وی برقرار شود آیا باید تا زمان بازنشستگی همچنان مشمول دریافت آن باشد یا آنکه صرفاً در صورتی مستحق این امتیاز است که در زمان برقراری مقرری دارای ۵۵ سال سن یا بیشتر باشد؟ دیوان در رای وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۶۵ مورخ ۱۳۸۲/۰۲/۱۴ بدین موضوع پرداخته است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۱). بنابر رای مزبور با عنایت به سیاق عبارات ماده‌ی ۷ قانون

بیمه‌ی بیکاری هدف مقنن در تعیین مدت استفاده از حق بیمه‌ی بیکاری با رعایت مقررات مربوط است. بنابراین مدلول تبصره‌ی ماده‌ی مزبور نیز متضمن جواز برقراری و پرداخت مقرری بیمه‌ی بیکاری تا رسیدن به سن بازنشستگی به شرط داشتن ۵۵ سال سن یا بیشتر در تاریخ برقراری مقرری فوق است.

۳-۶. مصادیق کارگران خارج از شمول قانون بیمه‌ی بیکاری در رویه‌ی قضائی دیوان

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری طی دادنامه‌هایی اشخاصی را از حوزه شمول قانون بیمه‌ی بیکاری خارج دانسته است. به‌عنوان نمونه در دادنامه‌ی شماره‌ی ۲۵۶-۲۵۷ کارگرانی را که در مشاغلی که طبیعت و ماهیت آن‌ها غیردائمی و فصلی است، از قبیل طرح‌ها، پروژه‌ها، پیمان‌ها و فعالیت‌های عمرانی غیردائمی و نظایر آن مشغول به کارند و به‌لحاظ اتمام و پایان کار، از کار بیکار شده‌اند مشمول دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری نیستند (دادنامه‌ی ۲۵۶-۲۵۷ وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۲/۰۷/۱۳).

در رأی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۹۷ مورخ ۱۳۸۲/۰۳/۰۴ و ایضا در رأی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۸۳۹ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۱۶ با استدلالی مشابه، کارگرانی را که به‌لحاظ اتمام مدت موقت قرارداد یا اتمام کار موقت، از کار بیکار شده‌اند مشمول دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری دانسته نشده است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۲ و ۱۳۹). از بررسی این آراء، موارد زیر نتیجه می‌شود؛ نخست آنکه، در رأی مزبور دیوان عدالت اداری بین قرارداد کار با مدت معین برای کارهای دائمی و مستمر و کارهای غیردائمی آن‌گونه که قبلاً متداول بود، تمایز قائل نشده و به‌نحوی که از منطوق رأی برمی‌آید، در هر دو مورد کارگر از مزایای بیمه‌ی بیکاری محروم خواهد بود. درحالی که مطابق مدلول بند ۳ تصویب‌نامه‌ی هیأت وزیران مصوب ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ در کارهایی که جنبه‌ی دائم دارند، قراردادهای موقت مخالف اصل محسوب شده و کارگر در چنین مواردی از مقرری بیمه‌ی بیکاری محروم نمی‌شود؛ دوم آنکه، در رأی یاد شده دیوان عدالت اداری برای عدم امکان برخورداری کارگران دارای قرارداد موقت از مقرری بیمه‌ی بیکاری، به دو دلیل استناد می‌کند؛ اینکه به‌موجب ماده‌ی ۲۱ قانون کار، قرارداد کار با مدت موقت به پایان رسیده است و دیگر آنکه تنظیم قرارداد کار و تعیین شرایط آن از جمله مدت این قرارداد بر تراضی طرفین مبتنی است؛ لذا بیکارشدن کارگر، امری ارادی و قابل پیش‌بینی بوده است (بادینی و عصمتی، ۱۳۹۱: ۲۲). به‌نظر می‌رسد به‌رغم الزام دیوان عدالت اداری مبنی بر اجرای مصوبه‌ی مورخ ۱۳۷۸/۱۰/۲۶ هیأت وزیران، انشاء حکمی کلی در آرای یاد شده، بدون توجه به ماهیت موضوع قرارداد کار با مدت موقت از موارد قابل انتقاد این آرا می‌باشد.

هیئت عمومی دیوان همچنین در رأی وحدت رویه‌ی شماره ۸ مورخ ۱۳۸۳/۰۱/۱۶ کارگرانی را که به‌لحاظ خاتمه‌ی مدت قرارداد کار در قراردادهای موقت از کار بیکار شده‌اند، مشمول قانون بیمه‌ی بیکاری قلمداد ننموده است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۳).

واپسین مورد درباره‌ی بیمه‌شدگان اختیاری است که در رای وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۱۱۸۲ مورخ ۱۳۹۴/۱۰/۱۵ بدان پرداخته شده است (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۹). بنابر رای مزبور در جمع بین ماده ۲۸ قانون تامین اجتماعی که بنابر آن بیمه‌شدگان اختیاری می‌توانند از مزایای قانون تامین اجتماعی برخوردار شوند و بند ۲ تبصره‌ی ماده‌ی ۱ قانون بیمه‌ی بیکاری مصوب ۱۳۶۹ که بیمه‌شدگان اختیاری را از شمول قانون مزبور استثنا نموده است، اصل بر عدم شمول بیمه‌ی بیکاری نسبت به بیمه‌شدگان اختیاری است و لهذا چنین بیمه‌شدگان مستحق دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری نخواهند بود.

مبرهن است که مقصود و هدف مقنن در برقراری مقرری بیمه‌ی بیکاری، حمایت از کارگرانی است که با وجود امکان بقا و استمرار کار، بدون دخالت اراده بیکار شده و در معرض آسیب قرار گرفته‌اند. در تمامی موارد فوق که در آرای وحدت رویه بدان‌ها اشاره شده است، از یک سو ماهیت کار به صورت موقت است و از سوی دیگر شخص کارگر با علم و اطلاع به موقت بودن کار و پایان پذیرفتن آن در زمانی نزدیک اقدام به عقد قرارداد کار نموده است. چنین استدلالی در رأی وحدت رویه‌ی شماره‌ی ۹۷ مورخ ۱۳۸۲/۰۳/۰۴ نیز دیده می‌شود. چنانکه در رای مزبور مقرر شده است: «مستنبط از تعریف کارگر بیکار در ماده‌ی ۲ قانون بیمه‌ی بیکاری این است که رابطه‌ی همکاری کارگر و کارفرما علی‌رغم امکان بقا و استمرار آن برخلاف میل کارگر قطع شده باشد، بنابراین بیکاری به لحاظ انقضای مدت قرارداد یا اتمام کار موقت از مصادیق ماده‌ی فوق‌الذکر محسوب نمی‌شود» (معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۷: ۱۳۲). علی‌رغم آنکه استدلال نص محور دیوان، مطابق با اصول تفسیر متون قانونی است، لکن همچنان که در بخش پیشین گفته شد برداشت ارادی بودن از قطع همکاری در خصوص کارگران فصلی و پروژه‌ای، محل تامل است و در برنامه‌ی پنجم توسعه قرار بود بیمه‌ی بیکاری شامل همه‌ی کارگران اعم از فصلی و غیر فصلی و حتی پروژه‌ای شود و این برداشت که کارگران فصلی و پروژه‌ای مشمول دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری نیستند بعید از اصول حمایتی و اهداف تامین اجتماعی است. با توجه به مقوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، به نظر می‌رسد کارگرانی که به واسطه‌ی انقضای مدت قرارداد و یا انجام کار معین موضوع قرارداد و یا پایان فصل کار بیکار می‌شوند نیز تحت تعریف "بیکاری کامل" بوده و در رده‌ی مصادیق بیکاران غیرارادی و در نتیجه، برخوردار از حمایت بیمه‌ی بیکاری شناخته می‌شوند.

۷. نتیجه گیری

یکی از معضلات همیشگی جوامع مدرن امروزی معضل بیکاری کارگران و آثار سوء اقتصادی و اجتماعی ناشی از آن است. از همین رو کاهش آثار سوء این پدیده‌ی اجتماعی همواره مورد توجه قانونگذاران به تبع ایشان پژوهشگران حقوق کار و تامین اجتماعی بوده است. برقراری حمایت‌های اجتماعی به‌وسیله‌ی صندوق‌هایی که برای این منظور پیش‌بینی شده و اعتبارات آن از محل درآمد کارگران، کارفرمایان و گاه یارانه‌های دولتی تامین می‌شود از جمله مهم‌ترین تدابیر برای رویارویی با پدیده‌ی بیکاری ناگهانی کارگران است. در ایران نیز پیشینه‌ی چنین حمایت‌هایی به سال ۱۳۲۵ و تصویب قانون بیمه‌های کاری بازمی‌گردد، لکن مهم‌ترین تلاش در راستای حمایت از کارگران در برابر بیکاری، تصویب قانون بیمه‌ی بیکاری در سال ۱۳۶۹ است. بنابراین قانون، اشخاصی که دستکم شش ماه حق بیمه‌ی تامین اجتماعی پرداخت نموده‌اند در صورت بیکاری ناخواسته که میل و اراده‌ی ایشان دخیل در آن نبوده است می‌توانند با مراجعه به اداره‌ی کار محل و بعد از تشخیص غیرارادی بودن بیکاری با توجه به سابقه‌ی بیمه‌ی پرداختی، از مقرری بیمه‌ی بیکاری برخوردار شوند. یکی از نکات مثبت قانون یادشده عدم لزوم پرداخت حق بیمه برای برخورداری از مقرری در صورت بیکاری ناشی از حوادث غیرمترقبه‌ی طبیعی و الزام بیکاران به اشتغال مجدد و حرفه و سوادآموزی است. نکته‌ای که نباید در بررسی نظام حقوقی بیمه‌ی بیکاری در ایران از نظر دور داشت نقش رویه‌ی قضائی دیوان عدالت اداری در رفع ابهامات متعدد و گسترش یا کاهش مرزهای درونمایه‌ی قانون بیمه‌ی بیکاری است. دیوان عدالت اداری در آرای وحدت رویه‌ی خود پرداخت بیمه‌ی بیکاری را منوط به تحقق تمامی شرایط مقرر در قانون به تشخیص مرجع ذیصلاح دانسته و نقش سازمان تامین اجتماعی در این زمینه را تنها پرداخت مقرری بیمه‌شده و نه دخالت در بررسی احراز شرایط می‌داند. دیوان همچنین عدم پرداخت حق بیمه توسط کارفرما را از موجبات عدم پرداخت مقرری بیمه‌ی بیکاری ندانسته است. مصادیق متعددی همچون اخراج به دلیل قصور یا تخلف از آیین‌نامه‌های انضباطی، بازخرید خدمت برخلاف میل و اراده‌ی کارگر، بیکاری ناشی از واگذاری یا تغییر جغرافیائی و یا محل کار، تعدیل نیروی انسانی در رویه‌ی قضائی دیوان تحت شمول مفهوم بیکاری برخلاف میل و اراده قرار گرفته و همچنین توافق کارگر و کارفرما برای دریافت و مطالبه‌ی حقوق قانون خود سالب حق وی در دریافت مقرری بیمه‌ی بیکاری دانسته نشده است. دیوان همچنین دریافت مقرری از جانب کارگران مسنی را که در تاریخ دریافت بیمه‌ی بیکاری دارای پنجاه و پنج سال سن یا بیشتر باشند، تا زمان بازنشستگی مجاز دانسته است. لکن کارگران فصلی و پروژه‌ای و به‌طور کلی کارگرانی که ماهیت کار ایشان غیردائم است، بیمه‌شدگان اختیاری و کارگرانی که مدت قرارداد ایشان به پایان رسیده یا کار موضوع قرارداد اتمام یافته است به‌موجب آرای وحدت رویه‌ی دیوان عدالت اداری از شمول مقرری بیمه‌ی بیکاری خارج دانسته شده‌اند. برای رفع معضل تشتت رویه

در امر مصادیق بیمه‌بیکاری که ناشی از ابهام قوانین و نظامات این حوزه بوده و طرح دعاوی و صدور آرای پرشمار وحدت رویه در دیوان عدالت اداری را سبب شده است، پیشنهاد می‌شود با بهره‌گیری از تجارب حقوقدانان تامین اجتماعی به‌ویژه دادرسان دیوان عدالت اداری مصادیق کارگران مشمول دریافت حمایت‌های بیمه بیکاری با تنظیم آیین‌نامه‌ها و نظامات اداری به‌نحو دقیق معین شود تا از سردرگمی کارکنان سازمان تامین اجتماعی و تشتت رویه جلوگیری نماید و همچنین کارگران را در وصول به حقوق قانونی خود یاری نماید. چنین کوششی همچنین در جلوگیری از طرح دعاوی متعدد و تورم دعاوی اداری در دیوان عدالت راهگشا خواهد بود.



منابع

الف. کتاب‌ها

۱. امامی، محمد و استوارسنگری، کوروش. (۱۳۹۵). *حقوق اداری*، جلد اول. تهران: نشر میزان، چاپ بیستم.
۲. ترجمه‌ی متن مقاوله نامه شماره ۹۶. (۱۳۹۱). *مجموعه قوانین سال ۱۵۳۱*. تهران: نشر شرکت سهامی روزنامه رسمی کشور.
۳. عراقی، سید عزت الله. (۱۳۹۹) *حقوق کار*، جلد دوم. تهران: انتشارات سمت.
۴. عراقی، سید عزت اله و همکاران. (۱۳۸۶) *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی: نقد قانون تأمین اجتماعی ایران بر اساس مطالعه تطبیقی*. تهران: انتشارات موسسه کار و تأمین اجتماعی.
۵. معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری. (۱۳۹۷) *مجموعه‌ی موضوعی آرای وحدت رویه‌ی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در حوزه‌ی کار، بیمه و تأمین اجتماعی (۶۹۳۱-۱۶۳۱)*. تهران: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه.
۶. نعیمی عمران و دیگران. (۱۳۸۹). *قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی*، چاپ اول. تهران: انتشارات جنگل.
ب. مقالات:
۷. اوجاقلو، سجاد و ایازی، رباب. (۱۳۹۴)، «*ظرفیت‌ها و دغدغه‌های حمایت اجتماعی بیمه‌ی بیکاری در ایران*»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۸۹، ۳۲-۲۴.
۸. بادینی، حسن و عصمتی، زینب. (۱۳۹۱)، «*نقده‌ی بر آرای دیوان عدالت اداری در پرتو اصول حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی*»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۷۸، ۴۶-۹.
۹. براتی، جعفر. (۱۳۹۹) «*آسیب شناسی نظام حمایت اجتماعی در برابر بیکاری در نظام حقوقی ایران*»، فصلنامه‌ی تأمین اجتماعی، شماره ۴، ۶۷-۴۷.
۱۰. جعفری، زهرا. (۱۳۹۳)، «*بررسی ابهامات قانون بیمه‌ی بیکاری*»، نشریه‌ی تأمین اجتماعی، دوره ۱۲، شماره ۲ و ۳ (پیاپی ۴۴)، ۷۵-۹۸.
۱۱. جوادی، مریم و هرندی، فاطمه. (۱۳۸۸)، «*تغییر تعریف بیکاری و تأثیر آن بر میزان بیکاری*»، فصلنامه‌ی رفاه اجتماعی، شماره ۳۳، ۷۹-۶۵.
۱۲. مدرسی عالم، زهره و داودی آزاده. (۱۳۹۵)، «*بررسی تطبیقی نظام بیمه بیکاری در ایران و کشورهای منتخب*»، مجله اقتصادی، شماره‌های ۹ و ۱۰، ۱۵۰-۱۲۹.
۱۳. نجابت خواه، مرتضی؛ شعبان‌نیا منصور، مهدی و شعبان‌نیا منصور، محمدجواد. (۱۳۹۲)، «*نقد و بازخوانی یک دادنامه*»:

انتقضای مدت قرارداد موقت کار از مصادیق بیکاری بدون میل و اراده محسوب نمی شود»، رویه قضایی (نقد رأی)، سال ۱۵۱-۱۶۹، (۲)۲.

ج. قوانین

۱۴. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۵۸ و بازنگری شده ۱۳۶۸.

۱۵. قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹

۱۶. قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳ با اصلاحات بعدی

۱۷. قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۹/۲۶

۱۸. آیین نامه اجرایی قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۱۰/۱۲

۱۹. قانون برنامه‌ی پنجم توسعه مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵

منبع الکترونیک

۲۰. دادنامه‌ی ۲۵۶-۲۵۷ وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۲/۰۷/۱۳ با موضوع ابطال بند ۷ دستورالعمل شماره ۱۰۰۰/۱۰۴۲۸ مورخ ۱۳۷۹/۱/۳۰ سازمان تأمین اجتماعی و وزارت کار و امور اجتماعی برگرفته از سایت مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی به نشانی rc.majlis.ir/fa/law/show/103222 تاریخ دسترسی در ۱۴۰۱/۰۱/۱۴.

۲۱. رای ۱۰۱۹ وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۲ با موضوع ابطال ماده ۵۸ بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان سازمان تأمین اجتماعی برگرفته از سایت روزنامه رسمی به نشانی rrk.ir/Laws/ShowLaw.aspx?Code=22707 تاریخ دسترسی در ۱۴۰۱/۰۱/۱۴.

۲۱. مشمولین دریافت مقرری بیمه بیکاری، سایت سازمان تأمین اجتماعی به نشانی: www.tamin.ir/news/1936.html تاریخ دسترسی در ۱۴۰۱/۰۱/۱۴.

منبع انگلیسی

22. ILO, (2013) Global employment trends 2013: Recovering from a second jobs dip International Labour Office, Geneva, pp. 9-13.

23. Hussmanns, Ralf (2000) Measurement of employment, unemployment and underemployment Current international standards and issues in their application, ILO Bureau of Statistics



پروپوزیشن گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی