

مقایسه حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق ایران و آلمان

محمدهادی کاویانی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۱۳

زهرا میرزایی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۶/۱۰

چکیده

مسئله حمایت از کارگران در ایام بیکاری به دلیل داشتن دو جنبه مهم اقتصادی و اجتماعی همواره هم دل‌مشغولی دولت‌ها و هم جزو آرمان‌های اصیل سازمان‌های حقوق بشری و به‌طور ویژه سازمان بین‌المللی کار بوده است.

مهم‌ترین نوع حمایت‌های قابل اعمال در ایام بیکاری، بیمه بیکاری است که تاریخ آن به زمان بروز اولین پیامدهای شوم بیکاری در کشورهای صنعتی باز می‌گردد. با بررسی تطبیقی مسئله مذکور در دو کشور ایران و آلمان ضمن روشن‌شدن معایب و مزایای هر دو نظام مشاهده می‌شود که تجربه آلمان به عنوان کشوری صنعتی و پیشرو در امر بیمه‌های اجتماعی در موارد متعددی برای حقوق ایران در این زمینه مفید و قابل بهره‌برداری است (البته با لحاظ تفاوت‌های موجود میان دو کشور). حقوق کار ایران در زمینه بیکاری هنوز یک حقوق نسبتاً نوپاست و بایسته است که با بهره‌برداری از تجربه موفق کشورهای دیگر و تمسک به استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، گام‌های رو به جلو برداشته شود.

واژگان کلیدی: بیمه اجتماعی، بیکاری، ایران، آلمان، سازمان بین‌المللی کار

kaviani_mh@ut.ac.ir

۱. دکتری حقوق عمومی، پردیس فارابی دانشگاه تهران

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، پردیس فارابی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

za_mirzaee@yahoo.com

۱. مقدمه

مسئله کار و به تبع آن حمایت‌هایی که در برابر ازدست‌دادن شغل اعمال می‌شود به دلیل آثار سوئی که بیکاری می‌تواند از ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی و ... در جامعه بر جای بگذارد همواره مورد توجه دولت‌ها بوده است و در مواقع غفلت دولت‌ها از این مسئله، حقوق‌دانان و جامعه‌شناسان هوشیار و البته سازمان‌های حقوق بشری این مهم را یادآوری نموده‌اند.

بیکاری از بعد حقوقی نیز مورد توجه فراوان است؛ به دلیل اینکه حق داشتن کار از جمله آزادی‌های عمومی افراد جامعه است و از طرفی ازدست‌دادن آن برای دولت، تکلیف ایجاد می‌کند که این تکلیف در قلمرو تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد. تعاریف متعددی برای بیکاری ارائه شده است؛ اما بیکاری به‌طور اخص عبارت است از وقفه غیر ارادی و طولانی کار به طوری که یافتن شغل تازه امکان‌پذیر نباشد. ناتوانی جسمانی (بیماری، ازکارافتادگی و سالخوردگی) با اینکه همان اثر بیکاری یعنی ازدست‌دادن تنها منبع درآمد را دارد، بیکاری محسوب نمی‌شود (جوهریان، ۱۳۷۴).

بیمه بیکاری^۱ نیز یکی از انواع بیمه تأمین اجتماعی است که برای رفع مخاطرات بیکاری در بسیاری از کشورها برقرار می‌شود. هرچند استفاده از روش‌های تأمین اجتماعی برای حمایت در مقابل بیکاری نسبت به سایر مخاطرات، توسعه کمتری یافته است با این حال به‌طور معمول، بیکاری را در میان بلایای اجتماعی مهم که باید از طریق تأمین اجتماعی بدان توجه نمود، مورد نظر قرار داده‌اند (مجتبوی نائینی، ۱۳۷۲). هدف این نوع بیمه، کاهش فشارهای مادی و روحی بر فرد بیکار تا یافتن کار بعدی از طریق تدارک کمک مالی موقت است (ابراهیمی، ۱۳۸۰).

در این پژوهش تلاش می‌شود تا با تطبیق حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق ایران و آلمان، نقاط ضعف و قوت این نهاد در حقوق داخلی روشن شده و از آن برای بهبود قوانین داخلی استفاده گردد. به همین منظور ابتدا وضعیت حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق آلمان به عنوان کشور مدل و معیار بررسی شده و پس از آن با نگاهی تطبیقی، حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق ایران بررسی شده است.

۲. حمایت‌های ایام بیکاری در اسناد بین‌المللی

ماده ۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر در ضمن به رسمیت شناختن حق افراد برای کارکردن، در مورد حمایت‌های ایام بیکاری بیان می‌دارد:

"هرکس حق دارد کار کند، کار خود را آزادانه انتخاب کند و شرایط منصفانه و رضایت‌بخش برای کار را خواستار باشد و در مقابل بیکاری مورد حمایت قرار گیرد."

حق بر این حمایت همچنین از بند اول ماده ۶ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی^۱، ماده ۱ منشور اجتماعی اروپایی و ماده ۵۵ منشور ملل متحد^۲ مورد تأکید قرار گرفته است.

۱-۲. حمایت‌های ایام بیکاری در اسناد سازمان بین‌المللی کار^۳

اسناد سازمان بین‌المللی کار به عنوان تنها سازمان تخصصی که در سطح بین‌المللی به صورت جامع در حیطه مسائل کار فعالیت می‌کند، در این زمینه حائز اهمیتی ویژه است. هرچند تمرکز فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار بر حفظ و ثبات حقوق

۱. کشورهای طرف این میثاق، حق کارکردن را - که شامل حق هرکس است به اینکه فرصت یابد به وسیله کاری که آزادانه انتخاب یا قبول می‌نماید معاش خود را تأمین کند - به رسمیت می‌شناسد.

۲. به منظور ایجاد شرایط ثبات و رفاه که برای تأمین روابط مسالمت‌آمیز و دوستانه بین‌الملل بر اساس احترام به اصل تساوی حقوق و خودمختاری ملل، ضرورت دارد، سازمان ملل متحد امور زیر را تشویق خواهد کرد: بالا بردن سطح زندگی، فراهم ساختن کار برای همه، حصول شرایط رشد و توسعه در نظام اقتصادی و اجتماعی ...

کارگران بالفعل است اما با توجه به تأثیراتی که احساس امنیت برای دوران بیکاری، در دوران کار دارد این سازمان به این مقوله نیز پرداخته است.

مقاله‌نامه‌های بسیاری در زمینه بیکاری و سیاست‌های اشتغال در این سازمان به تصویب رسیده است اما بطور خاص و مشخص می‌توان به دو سند مهم اشاره کرد؛ مقاله‌نامه ۱۰۲ مصوب ۱۹۵۲ و مقاله‌نامه ۱۶۸ مصوب ۱۹۸۸.

مقاله‌نامه ۱۰۲ که در لسان حقوقی به حداقل استانداردهای تأمین اجتماعی شناخته می‌شود در خصوص انواع پوشش‌ها و خدمات تأمین اجتماعی حداقل‌هایی را بیان کرده است. مواد ۱۹ تا ۳۴ این مقاله‌نامه پیرامون مسئله بیمه بیکاری است. همچنین مقاله‌نامه ۱۶۸ با عنوان "ارتقای اشتغال و حمایت در برابر بیکاری" به طور جدی‌تری به مسئله حمایت‌های دوران بیکاری پرداخته و سطحی فراتر از حداقل‌های موجود در مقاله‌نامه ۱۰۲ را هدف‌گذاری کرده است. در مقدمه این مقاله‌نامه اشاره شده است که تصویب این سند به معنای لغو معیارهای مقاله‌نامه ۱۰۲ نیست بلکه مفاد مقاله‌نامه مذکور در مورد کشورهای در حال توسعه همچنان لازم‌الاجراست و مقاله‌نامه جدید به وضع حداقل‌هایی برای کشورهای صنعتی پرداخته است.

۳. پیشینه تاریخی حمایت‌های ایام بیکاری

از نظر تاریخی، شکل‌های اولیه حمایت از بیکاری از قرن نوزدهم در سوئیس در مورد گروه‌های خاصی از کارگران مانند صنعتگران وجود داشت. نخستین قانون مربوط به بیمه بیکاری در نروژ و دانمارک در دهه اول قرن بیستم به تصویب رسید که بر مبنای اختیاری بودن مشارکت در صندوق‌های بیمه بیکاری بوده است. اما نخستین قانونی که بیمه بیکاری را به صورت اجباری برقرار کرد در سال ۱۹۱۱ به تصویب 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 بیمه اجباری بیکاری در سطح ملی پیش‌بینی شد (استوار سنگری، ۱۳۸۴).

۴. حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق آلمان

یکی از مشخصه‌های بارز جمهوری فدرال آلمان، داشتن نظامی فراگیر در زمینه تأمین اجتماعی است. از افتخارات این کشور، داشتن سیستمی است که ضمن تبعیت نسبتاً کامل از نظام اقتصاد بازار، رفاه عمومی و تحت پوشش قرار دادن همه افراد را در اولویت اهداف و سیاست‌های خود قرار داده است. سیستم فراگیر تأمین اجتماعی در جمهوری فدرال آلمان را می‌توان نتیجه تفکر "اقتصاد بازار اجتماعی"^۱ در میان رهبران، سیاستمداران و احزاب این کشور دانست (علی حسینی، ۱۳۸۲).

کشور آلمان، کشوری است که می‌توان از آن به عنوان مهد بیمه‌های اجتماعی نام برد، جایی که در آن در تاریخ ۱۷ نوامبر ۱۸۸۱ در نتیجه عرضه پیام مشهور صدراعظم "توفن بیسمارک"^۲ به پارلمان، نخستین بارقه ایجاد نظام بیمه‌های اجتماعی خلق شد. پس از آن و به تدریج سه قانون مهم به نفع کارگران صنعتی که مزد آنها از حد معینی کمتر بود به تصویب رسید. این سه قانون عبارت‌اند از:

- قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۸۸۳؛

- قانون بیمه حوادث ناشی از کار مصوب ۱۸۸۴؛

- قانون بیمه از کارافتادگی و پیری مصوب ۱۸۸۹ (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶).

اساس کشور سوسیال دمکرات آلمان، ثبات قوانین و خودیاری است که با شعار "یکی برای همه و همه برای یکی" هدایت می‌شود. در این سیستم، اقشار کم درآمد با وجود پرداخت حق بیمه و مالیات کمتر، از خدمات اجتماعی بیشتری بهره‌مند می‌شوند. در کنار بیمه‌های اجتماعی، دولت آلمان از ابزارهای مختلفی در جهت ایجاد رفاه عمومی، رشد شخصیت و تأمین آزادی‌های اولیه همه مردم جامعه و نیز ایجاد ثبات دائمی در کشور بهره می‌برد. از جمله این ابزار می‌توان به ارائه کمک‌های اجتماعی اشاره کرد (علی حسینی، ۱۳۸۲).

به طور کلی سیستم تأمین اجتماعی آلمان را می توان بر اساس اصول زیر تشریح کرد:

- اصل بیمه؛

- اصل حمایت؛

- اصل رفاه.

اساس بیمه های اجتماعی، اصول و قواعد بیمه است و خصوصیت بارز آن خودیاری ثابت بیمه شدگان طبق شعار "یکی برای همه، همه برای یکی" است. در آلمان بیمه عبارت از این واقعیت است که مردمی که در مواجهه با خطری هستند دست هایشان را به همدیگر می دهند تا هزینه های احتمالی ناشی از خسارت وارده به یک شخص را کاهش داده و زیان آن را بین افراد بیشتری تقسیم کنند. از آنجاکه وجوه پرداختی توسط بیمه شدگان کفاف پوشش مالی بیمه تأمین اجتماعی را نمی دهد دولت مجبور است به طور مداوم مبلغی را به این منظور پرداخت نماید و چون همبستگی جامعه ملی اساس اصل حمایت و مراقبت را تشکیل می دهد کمک های مربوطه توسط دولت از محل مالیات های دریافتی پرداخت می گردد. حمایت اجتماعی نوعی جبران خسارت افراد اجتماع است؛ کسانی که خدمات ویژه ای برای منافع عمومی انجام می دهند یا کسانی که در راه انجام خدمات عمومی با خطرات مهمی روبرو هستند.

اصل رفاه اجتماعی به شرایطی اختصاص دارد که سایر قوانین و نهادها در سیستم تأمین اجتماعی قادر به کمک در مواقع اضطراری نباشند. کمک های امدادی عمومی در شکل تعاون اجتماعی فقط در زمانی صورت می پذیرد که فرد از خدمات بیمه بی بهره است یا به اندازه کافی بهره مند نبوده و برای نیازهای فوری از عهده آن بر نیاید. کمک های اجتماعی تنها در مورد نیازهای ضروری و به طور کلی از طریق بودجه عمومی اعطا می گردد (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۴ الف).

در جمهوری فدرال آلمان، حتی‌الامکان همه زنان و مردان باید شاغل باشند. با استفاده از مقررات ترویج کار^۱، (بخش سوم از کتاب قانون اجتماعی^۲) ترتیبی اتخاذ شده است که شانس بیکاران در بازار کار بهبود یافته و تعادل در بازار کار میسر شود. مؤسسه کار فدرال^۳ در نورنبرگ و ادارات کار تحت پوشش آن مجری این قانون هستند (علی‌حسینی، ۱۳۸۲).

۱-۴. انواع حمایت‌ها

طرح‌هایی که حمایت‌های ایام بیکاری در قالب آنها ارائه می‌گردد در دو دسته کلی می‌گنجند: طرح‌های بیمه اجتماعی^۴ و طرح‌های کمک^۵.
دسته دوم غالباً به شکل تکمیلی مورد استفاده قرار می‌گیرند و سیاست اغلب کشورها در مرحله اول، تمسک به طرح‌های بیمه‌ای و پس از آن طرح‌های کمک است. طرح‌های بیمه بیکاری به دو نوع بیمه‌های اجباری^۶ و اختیاری^۷ تقسیم می‌شوند. در بیمه‌های اجباری افراد برای تحت پوشش بیمه واقع شدن، اختیاری ندارند و به صرف عضویت در گروه‌هایی که دولت آنها را اجباراً مورد پوشش بیمه قرار داده، مشمول بیمه می‌شوند. برعکس در بیمه‌های اختیاری اصولاً افراد با صندوق‌های خصوصی درگیر هستند و عضویت یا عدم عضویت آنها در بیمه خاصی به انتخاب و گزینش خودشان بستگی دارد. کمک‌های بیکاری نیز ماهیت بیمه‌ای نداشته و به صورت مقطعی و صرفاً از طرف دولت پرداخت می‌شود.
البته باید خاطر نشان ساخت که نظام‌های تأمین اجتماعی برخی از کشورها فاقد مزایای بیکاری اما دارای مزایای مشابه آن هستند. اولاً در موارد استثنا، تأمین

-
1. Employment Promotion
 2. Third book of the Social Act 1997(SGB III)
 3. Federal Employment Agency
 4. Social Insurance
 5. Assisstance
 6. Compulsory Unemployment Insurance
 7. Voluntary Unemployment Insurance

اجتماعی اقدام به فراهم کردن مزایای جایگزین درآمدی برای افرادی می‌کند که کار خود را به دلیل خدمت در ارتش از دست می‌دهند. ثانیاً تأمین اجتماعی می‌تواند به‌طور موردی اقدام به ارائه بیمه‌هایی به عنوان مثال برای جبران فقدان درآمدهای ناشی از عدم برداشت محصولات کشاورزی به دلیل شرایط نامساعد جوی کند. این تمهیدات به مثابه بیمه بیکاری کشاورزان است (پیترز، ۱۳۸۸).

براساس گزارش اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا)^۱ از وضعیت حمایت‌های بیکاری در کشور آلمان، بر اساس فصل سوم قانون اجتماعی مصوب ۱۹۹۷ و اصلاحات بعدی صورت گرفته، نوع برنامه‌هایی که بر علیه بیکاری در این کشور اجرا می‌شود شامل بیمه‌های اجتماعی و نظام مساعدت اجتماعی است (The Reports of International Social Security Association, 2014).

۲-۴. مشمولین مزایای ایام بیکاری

بر اساس فصل سوم قانون اجتماعی آلمان، نظام بیمه‌ای در این کشور نظام اجباری است. بر اساس بند ۱ ماده ۱۳۷ همین قانون، کسانی مستحق دریافت مستمری نوع اول بیکاری (نظام بیمه‌ای) هستند که:

- بیکار باشند؛

- به عنوان بیکار در اداره کار ثبت‌نام کرده باشند؛

- دوره لازم برای صلاحیت را سپری کرده باشند.

در نتیجه در کشور آلمان به دلیل وجود نظام بیمه اجباری کارگران، به محض صدق عنوان حقوقی کارگر، فرد مشمول نظام بیمه‌ای خواهد بود و پس از آن برای دریافت مستمری بیکاری در ایام بیکاری، صرفاً به اثبات سه شرط فوق نیازمند است.

بر اساس گزارش سایت ایسا همه افراد به کار گرفته شده (مستخدم)، کارگران خانگی، کارآموزان و حتی سایر گروه‌هایی که به نحوی با فعالیت‌های حرفه‌ای

ارتباط دارند اجباراً تحت پوشش بیمه قرار می‌گیرند و تنها افراد دارای مشاغل نامنظم^۱ از این پوشش اجباری مستثنی هستند. همچنین افراد دارای شغل آزاد^۲ و کارگران خارجی^۳ نیز در صورت تمایل می‌توانند به صورت اختیاری تحت پوشش بیمه قرار گیرند.

علاوه بر این، نظام مساعدت اجتماعی نیز مزایایی را ارائه می‌کند. این مزایا که به مزایای نوع دوم^۴ موسومند بعد از مزایای ایام بیکاری یا علاوه بر آن پرداخت می‌شوند. کسانی مستحق دریافت این مزایا خواهند بود که این شرایط را داشته باشند:

- فرد بیکار شده توانایی کار کردن داشته باشد؛

- درآمدی نداشته باشد؛

- بین ۱۵ تا ۶۵ سال سن داشته باشد؛

- به طور معمول، ساکن جمهوری فدرال آلمان باشد (European Commission, 2012).

این مزایای نوع دوم کمک‌های رفاهی، مبتنی بر آزمون درآمد و نیازمحور هستند. میزان این مزایا همراستا با مساعدت اجتماعی تعیین می‌شود و به منظور تضمین سطحی اجتماعی - اقتصادی از حداقل معیشت پرداخت می‌گردند (European Commission, 2012).

افراد قادر به کاری که واجد شرایط باشند می‌توانند از مزایای بیکاری پیش گفته و افرادی که قادر به کار نیستند می‌توانند از مزایای اجتماعی^۵ (نوع دوم) استفاده کنند (The Reports of The Federal Employment Agency, 2014)

طبق این گزارش، مزایای بیکاری و مزایای اجتماعی، مزایایی هستند که امرار معاش افراد را تأمین می‌کنند. مزایای اجتماعی برای تأمین مقرره طبیعی^۶ پرداخت

-
1. Persons in Irregular Employment
 2. Self-Employed Persons
 3. Foreign Workers
 4. Unemployment Benefit II / Social Welfare Allowances
 5. Social Benefit
 6. Normal Requirement

می‌شوند. مقرره طبیعی در مفهوم جهانی خود، شامل مبالغ مربوط به غذا، پوشاک، انرژی خانگی، بهداشت فردی و... می‌شود.

همچنین از یکم ژانویه ۲۰۱۱ برنامه‌ای برای تأمین حداقل‌های اجتماعی - اقتصادی برای کودکان و نوجوانان اجرا می‌شود، به نام بسته آموزشی^۱ که خدمات مربوط به هزینه‌های تحصیل، ورزش، فعالیت‌های اوقات فراغت و در شرایط خاصی حمایت‌های آموزشی را پوشش می‌دهد (European Commission, 2012).

۳-۴. میزان حق بیمه پرداختی

بر اساس قانون اجتماعی آلمان، میزان حق بیمه پرداختی از طرف بیمه‌شده، به میزان ۱/۴۵٪ درآمد و حق بیمه پرداختی از طرف کارفرما نیز به همین میزان است. در نظام بیمه‌ای، دولت کمبودهای موجود در بیمه‌های اجتماعی را از طریق کمک و وام جبران می‌کند.

در نظام مساعدت اما، نه شخص مشمول و نه کارفرما مبلغی را پرداخت نمی‌کنند و همه مبلغ را دولت فدرال و دولت‌های محلی می‌پردازند. افراد دارای مشاغل آزاد نیز اگر مایل به بیمه‌کردن خود باشند باید به میزان ۳٪ نصف درآمد ماهیانه خود، حق بیمه بپردازند.

۴-۴. میزان مزایای بیکاری

در نظام بیمه‌ای میزان مستمری بیکاری بر اساس ماده ۱۴۹ فصل سوم قانون اجتماعی آلمان، برای کارگرانی که فرزند داشته باشند (حداقل یک فرزند است و سقفی برای حداکثر تعداد اولاد ذکر نشده است) ۶۷٪ درآمد و برای کارگران فاقد فرزند ۶۰٪ میزان درآمد می‌باشد. میزان مستمری بیکاری هرسال با توجه به وضعیت عمومی دستمزدها تغییر می‌یابد.

در مدت زمانی که فرد، مستمری بیکاری دریافت می‌کند اداره کار به جای وی حق بیمه درمان قانونی، حق بیمه مراقبت و حق بیمه بازنشستگی را می‌پردازد. (علی حسینی، ۱۳۸۲).

در نظام مساعدت اجتماعی، فرد بیکار در صورت داشتن حداقل یک فرزند معادل ۵۷٪ مزد و در صورت نداشتن فرزند ۵۳٪ مزد قبلی خود را به عنوان "کمک بیکاری" دریافت می‌کند.

مدت بهره‌مندی از مستمری بیکاری بسته به سابقه پرداخت حق بیمه و سن فرد بیکار متفاوت است اما در هر حال از ۳۲ ماه تجاوز نمی‌کند.

در مورد نظام مساعدت اجتماعی نیز، بر اساس مقررات تعیین‌شده "کمک بیکاری" بدون وجود محدودیت زمانی و تا حداکثر ۶۵ سالگی پرداخت می‌شود (علی حسینی، ۱۳۸۲).

۵. حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق ایران

در حقوق ایران، قانون اساسی در دو اصل به‌طور صریح و قاطع ابتدا حق داشتن کار را به رسمیت شناخته و دولت را مکلف به فراهم‌سازی زمینه تحقق آن کرده و سپس حمایت در برابر از دست دادن شغل را در قالب حمایت‌های تأمین اجتماعی بیان می‌کند. بر اساس اصل ۲۸ قانون اساسی: "هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند. دولت موظف است با توجه به نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل ایجاد نماید."

همچنین مطابق اصل ۲۹: "برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی همگانی است. دولت مکلف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و

درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های ملی فوق را برای یک یک افراد کشور تأمین کند."

در مورد مسئله حمایت در برابر بیکاری، متأسفانه قانون کار که مشخصاً به حقوق کارگران می‌پردازد و قانون تأمین اجتماعی که ترسیم‌کننده نظام تأمین اجتماعی کشور است ساکت می‌باشند و قانون بیمه بیکاری در سال ۱۳۶۹ به‌طور جداگانه تصویب و به مقررات فوق ملحق شده است.

در حال حاضر منبع حقوقی که ترسیم‌کننده ضوابط نظام بیمه بیکاری باشد، قانون مذکور و آیین‌نامه‌های مرتبط آن است.

۱-۵. انواع حمایت‌ها

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در انتهای اصل بیست و نهم با عبارت "به صورت بیمه و غیره" به‌طور ضمنی هر دو طرح بیمه و مساعدت را برای ارائه خدمات تأمین اجتماعی از جمله حمایت‌های ایام بیکاری پذیرفته است. اما از این میان به موجب قوانین عادی و در عرصه اجرا، حمایت‌های ایام بیکاری منحصر به نظام بیمه‌ای است. بیمه بیکاری در ایران بر اساس ماده ۳ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹ جزئی از نظام تأمین اجتماعی است و از آنجا که تحت پوشش این نظام قرار گرفتن در حقوق ایران اجباری است، طبعاً بیمه بیکاری نیز ماهیت اجباری دارد.

نکته قابل ذکر در اینجا آن است که، نهادی در قانون کار وجود دارد که به زعم برخی می‌توان از آن به عنوان کمک بیکاری یا کمک‌های جدایی از کار یاد کرد (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۴ ب).

با توجه به ماده ۲۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران که چنین عنوان می‌دارد (در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا موقت)، کارفرما مکلف است به کارگرانی که مطابق قرارداد یکسال یا بیشتر به کار اشتغال داشته‌اند برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق، مبلغی معادل یک ماه حقوق

به عنوان مزایای پایان کار پرداخت نماید." چنانچه موضوع جدایی از کار در هیئت حل اختلاف (آخرین مرجع رسیدگی به دعاوی کارگران) مطرح گردد، به موجب قانون مذکور تا ۴۵ روز قابل افزایش است. پرداخت مزایای جدایی از کار طبق مقررات قانون کار مانع دریافت مزایای بیمه بیکاری نخواهد شد و کارگر می‌تواند هر دو نوع مزایا را دریافت نماید. قاعده کلی این است که کارگران بتوانند از دو نوع کمک استفاده نمایند: اول کمک‌های ناشی از قانون کار (کمک‌های مورد بحث) و دوم کمک‌های بیمه بیکاری (مؤسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۷۴ ب).

به نظر نگارنده مطلب فوق، ظاهراً مزایای ماده ۲۴ قانون کار منطبق است بر مفهوم حقوقی کمک بیکاری که خدمتی است غیر از خدمت بیمه‌ای و بدون مشارکت کارگر که در نظام مساعدت اجتماعی تأمین اجتماعی می‌گنجد. اما به نظر می‌رسد به دلایل زیر مزیت مقرر در ماده ۲۴ قانون کار نه تنها یکی از خدمات غیربیمه‌ای تأمین اجتماعی نیست و نمی‌توان از آن با عنوان کمک به معنای خاص حقوقی تأمین اجتماعی یاد کرد بلکه صرفاً پرداختی است که ماهیت پاداش دارد:

- اول. پرداخت مبلغ مذکور در ماده ۲۴ صرفاً بر عهده کارفرماست و این در حالیست که در خدمات غیربیمه‌ای تأمین اجتماعی باید دولت مشارکت مؤثر و پررنگی داشته باشد و در برخی موارد از مشارکت کارفرما بهره گیرد، زیرا خدمات موجود در یک نظام تأمین اجتماعی اول و بالذات حقی است برای مردم که بر عهده دولت قرار دارد و دولت مکلف به تأمین آن است (همانطور که در اصل ۲۹ قانون اساسی مورد تأکید قرار گرفته است)، لذا در مواردی که نظام حمایتی و غیر بیمه‌ای اعمال می‌شود و دولت دخالتی در آن ندارد نمی‌توان قائل به این شد که مزیت مذکور جزئی از نظام تأمین اجتماعی و کمک باشد مگر قرینه خاص دیگری وجود داشته باشد.

- دوم. طبق مفاد قانون کار، مزیت مقرر در ماده ۲۴ قابل جمع با مستمری بیکاری ناشی از قانون بیمه بیکاری است و این در حالیست که نظام مساعدت اجتماعی و

حمایتی وقتی به کمک افراد می‌آید که دیگر قانوناً امکان استفاده و بهره‌مندی از نظام بیمه‌ای موجود نباشد. در فرض حکمت قانون‌گذار و طراحی نظام بیمه بیکاری، فرض بر این است که این بیمه و مستمری ناشی از آن منطبق بر نیازهای کارگران طراحی شده است پس در نتیجه نیازی به کمک و نظام حمایتی نخواهد بود؛ لذا قابل جمع بودن مزیت مذکور با مستمری بیمه بیکاری آماره دیگری است بر اینکه مزیت فوق جزء نظام تأمین اجتماعی نیست؛ زیرا در نظام تأمین اجتماعی اصولاً خدمات بیمه‌ای و حمایتی همزمان پرداخت نمی‌شود بلکه اول به نظام بیمه‌ای تمسک صورت می‌گیرد و پس از آن یا در موارد خاص به نظام حمایتی و مساعدت روی آورده می‌شود.

۲- سوم. دلیل دیگری بر اینکه مزیت مقرر در ماده ۲۴ جزء نظام تأمین اجتماعی نیست اینکه در خدمات ارائه‌شده از سوی این نظام، استمرار خدمت و مزیت تا از بین رفتن مقطعی و گاهی دائم معضل پیش آمده که نیاز به این پوشش را به وجود آورده است ادامه می‌یابد در حالی که در مورد مزیت فوق حتی نمی‌توان قائل به مقطعی بودن شد، زیرا حتی بعد کوتاهی از استمرار را نیز در بر نمی‌گیرد بلکه پرداختی است از سوی کارفرما که یکباره صورت گرفته و تقریباً ماهیت پاداش دارد برای جبران قطع یکباره رابطه کاری با کارگر. در نتیجه حمایت‌های ایام بیکاری در ایران به پوشش‌های ارائه‌شده در قانون بیمه بیکاری محدود می‌شود.

۲-۵. مفهوم بیکاری و مشمولین نظام بیمه بیکاری

طبق ماده ۱ قانون بیمه بیکاری: "کلیه مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار و کار کشاورزی هستند مشمول این قانون می‌باشند." و طبق ماده ۲، بیکار، بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده کار باشد.

بدین ترتیب در حقوق ایران سه شرط ماهوی برای قرارگرفتن تحت پوشش بیمه بیکاری وجود دارد به علاوه چند شرط شکلی که در قانون بیمه بیکاری از آنها یاد شده است. شروط ماهوی به قرار ذیل می‌باشند:

- مشمول قانون کار و قانون کار کشاورزی بودن؛

- بدون میل و اراده بیکار شدن؛

- آماده کار بودن.

شرط اول مبنی است بر اینکه کسانی تحت پوشش بیمه بیکاری قرار خواهند گرفت که مشمول قانون کار و قانون کار کشاورزی باشند؛ یعنی از بین گروه‌های مختلفی که مشمول قانون تأمین اجتماعی هستند تنها آن دسته که اتباع قانون کار و قانون کار کشاورزی می‌باشند در قلمرو قانون بیمه بیکاری و در نهایت تحت پوشش حمایت‌های ایام بیکاری قرار می‌گیرند. طبق ماده ۱ قانون کار "کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون هستند."

از میان گروه‌های نامبرده در این ماده تنها دو دسته که شامل اشخاص حقیقی هستند این قابلیت را خواهند داشت که تحت پوشش حمایت‌های ایام بیکاری قرار گیرند. ماده ۱ قانون بیمه بیکاری در بر شماری مشمولین این بیمه از عبارت عام "مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قوانین کار" استفاده کرده است اما واضح است که از میان این دو گروه نیز تنها کارگران تابع قانون کار مشمول این بیمه خواهند بود؛ زیرا بیمه بیکاری جزو آن دسته از حمایت‌های تأمین اجتماعی است که به اقتضای ماهیت خود درصدد حمایت از نیروی کار در برابر بیکاری است، چیزی که در مورد کارفرمایان مصداق نداشته و قابل اجرا نخواهد بود؛ زیرا اولاً بیکارشدن در مورد کارفرما معنا ندارد و مختص کار کارگر است و ثانیاً یکی از ارکان اصلی بیمه بیکاری پرداخت بخشی از حق بیمه توسط کارفرما و به عبارتی

مسئول نمودن کارفرما در قبال وضعیت شغلی کارگر است که تنها در مورد کارگران قابلیت اجرا دارد.

در مورد قانون کار کشاورزی نیز باید گفت که طبق ماده ۲۰۰ قانون کار "با تصویب این قانون و آیین‌نامه‌های اجرایی آن، قوانین کار و کار کشاورزی مغایر با این قانون لغو می‌شود."

در نتیجه مشمولین قانون کار کشاورزی هم عملاً تحت شمول قانون کار قرار گرفتند لیکن طبق ماده ۱۸۹ قانون کار، در بخش کشاورزی بخشی از فعالیت‌ها (مذکور در ماده ۱۸۹) به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد. بنابراین مادامی که این اتفاق نیفتاده کماکان مشمول مقررات قانون کار هستند و چون مشمولین قانون کار، مشمول قانون بیمه بیکاری می‌باشند بنابراین این قبیل از بیمه‌شدگان نیز تحت شمول قانون مذکور قرار می‌گیرند (مولابیگی، ۱۳۸۸).

منظور از بیکاری بدون میل و اراده نیز آن است که نه اراده بیمه‌شده و نه اراده کارفرما در بیکاری دخالت نداشته باشد. قانون، بیکاری غیر ارادی مشمول بیمه را ناشی از این عوامل دانسته است؛ سوانح طبیعی، جنگ و آتش‌سوزی، جابه‌جایی کارگاه و ماشین‌آلات. اما صراحتاً از بیکاری ناشی از بحران‌های اقتصادی که می‌تواند شدیدترین بیکاری‌ها را به دنبال داشته باشد، ذکری به میان نیامده است (جوهریان، ۱۳۷۴).

بیکاری زمانی ارادی خواهد بود که ناشی از استعفای داوطلبانه کارگر یا اخراج وی توسط کارفرما به دلیل رفتار اشتباه کارگر باشد. همچنین این امر در خصوص فسخ یک جانبه قرارداد کار توسط کارگر مصداق دارد. با این حال نمی‌توان گفت که کارگر باید همواره در صورت اخراج یا برای فسخ قرارداد کار به دلایلی که متوجه کارفرماست یا زمانی که کارفرما به‌طور غیرموجه اقدام به فسخ قرارداد کار کرده است، مقصر شناخته شود (پیترز، ۱۳۸۸).

قانون‌گذار برای جلوگیری از هرگونه سوء استفاده از مقرری بیمه بیکاری و برای پرهیز از دادن بهانه به دست افرادی که تن به کار نمی‌دهند، کارگر بیکاری که آماده به‌کار باشد را مشمول مقررات قانون اعلام داشته است (مولایی، ۱۳۸۸). آماده به‌کار بودن بدین معناست که شخص بیمه‌شده‌ای که بدون میل و اراده بیکار شده است توانایی و آمادگی اشتغال مجدد را داشته باشد (نعیمی و همکاران، ۱۳۸۹).

غیر از شروط ماهوی ذکر شده، شرایط دیگری نیز جهت استحقاق حمایت‌های مقرر در قانون بیمه بیکاری وجود دارد؛ از جمله داشتن حداقل سابقه پرداخت حق بیمه (بند الف ماده ۶)، معرفی بیمه‌شده بیکار توسط وزارت کار و امور اجتماعی (ماده ۴)، الزام به شرکت در دوره‌های کارآموزی و سوادآموزی (بند ج ماده ۶) و الزام به پذیرش شغل پیشنهادی (بند ج ماده ۸).

ماده ۱ این قانون پس از ذکر کسانی که مشمول این حمایت هستند در تبصره خود صراحتاً سه گروه را از شمول ماده خارج می‌کند: بازنشستگان و از کارافتادگان کلی، صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه‌شدگان اختیاری و اتباع خارجی.

در پایان ذکر این نکته ضروری است که بیمه بیکاری یکی از انواع حمایت‌های تأمین اجتماعی است. در زمینه ارائه خدمات تأمین اجتماعی یکی از اصول اساسی و مسلم، اصل تعمیم یا فراگیری است^۱. طبق بند ج ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، این اصل بدان معناست که خدمات تأمین اجتماعی باید برای کلیه آحاد ملت تأمین و تضمین شود.

این در حالی است که ماده ۱ قانون بیمه بیکاری، نقض صریح اصل تعمیم و فراگیری است؛ زیرا به موجب قانون بیمه بیکاری سایر شاغلین غیر از کارگران مشمول قانون کار و قانون کار کشاورزی و افرادی که بعد از سن فعالیت موفق به

۱. تصریح شده در مواد ۲۲ و ۳۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر، ماده ۹ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اصل ۲۹ قانون اساسی و ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب

یافتن کار نشده‌اند تحت پوشش نیستند. در نتیجه بخش عظیمی از جمعیت شاغل کشور و بیکاران از حداقل حمایت در مقابل بیکاری محرومند. رفع این کاستی مستلزم برقراری نظام بیمه بیکاری جامعی است که دولت در تأمین هزینه‌های آن نقش اساسی بر عهده داشته باشد (بادینی، ۱۳۸۷).

در برخی نظام‌های تأمین اجتماعی از جمله نظام تأمین اجتماعی کشور ما که شمول حمایت‌های این نظام به افراد به تبع اشتغال آنهاست، حمایت از بیکاری نیز تنها معطوف به شاغلان بیکار است؛ حال آنکه گرایش بین‌المللی به درمان بیکاری کلیه افرادی است که قادر به انجام کار و آماده اشتغال‌اند، اما فرصت و موقعیت اشتغال را نیافته‌اند (عراقی و بادینی ۱۳۸۴).

۳-۵. میزان حق بیمه پرداختی

بر اساس ماده ۵ قانون بیمه بیکاری "حق بیمه بیکاری به میزان ۳٪ مزد بیمه‌شده است که کلاً توسط کارفرما تأمین و پرداخت خواهد شد."

با وجود آنکه در سیستم اجباری نظام بیمه بیکاری، حق بیمه بیکاری عمدتاً با مشارکت کارگر، کارفرما و دولت تأمین می‌شود در حقوق کشور ما تنها محل درآمد، ۳٪ حق بیمه پرداختی از سوی کارفرما تعیین شده است که این رویه در قیاس با بسیاری از کشورها که منابع مالی صندوق‌های بیمه بیکاری آنها به صورت دو جانبه یا سه جانبه با مشارکت کارفرما، کارگر و دولت تأمین می‌شود قابل انتقاد به نظر می‌رسد (عراقی و همکاران ۱۳۸۶).

همچنین مطابق اصول ۲۸ و ۲۹ قانون اساسی، اشتغال حق هر فرد است و همچنین برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بیکاری، حقی همگانی است.

قسمت اخیر اصل ۲۹، دولت را مکلف نموده تا طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم خدمات و حمایت‌های مالی را در مواقع بروز هریک از حالت‌های فوق‌الذکر برای هریک از افراد کشور تأمین نماید. این در حالی است که هم اکنون دولت در تأمین حق بیمه بیکاری هیچگونه

مشارکتی نداشته و همین امر موجب تحمیل بار مالی فراوان بر کارفرمایان می‌گردد (نعیمی و همکاران، ۱۳۸۹).

۴-۵. مبلغ مقرری بیکاری

در مورد میزان مقرری بیکاری در ماده ۱۴ مقاله‌نامه شماره ۱۶۸ به عنوان آخرین سند مورد عمل در زمینه بیکاری، آمده است:

"در موارد بیکاری کامل، مزایایی که به صورت پرداخت‌های دوره‌ای هستند باید به طریقی محاسبه شوند که جانشین دستمزد موقت یا نیمه موقت شخص ذینفع باشند و در عین حال در حدی نباشند که انگیزه کارکردن یا کارآفرینی را از بین ببرند."

سپس مقاله‌نامه در ماده ۱۵ مبتنی بر این رهنمود، حداقل میزان مقرری بیکاری را "۵۰٪ حداقل قانونی دستمزد" تعیین می‌کند و برای عده‌ای از دولت‌ها که از معافیت‌های موجود در مقاله‌نامه استفاده می‌کنند این حداقل به ۴۵٪ تقلیل می‌یابد.

در حقوق ایران بر اساس بند ب تبصره ماده ۷ قانون بیمه بیکاری "میزان مقرری روزانه بیمه‌شده بیکار معادل ۵۵٪ متوسط مزد یا حقوق یا کارمزد روزانه بیمه‌شده است. به مقرری افراد متأهل یا متکفل تا حداکثر ۴ نفر از افراد تحت تکفل به ازاء هریک از آنها به میزان ۱۰٪ حداقل دستمزد افزوده خواهد شد. در هر حال مجموع دریافتی مقرری‌بگیر نباید از حداقل دستمزد کمتر و از ۸۰٪ متوسط مزد یا حقوق وی بیشتر باشد."

همانطور که ملاحظه می‌شود در این زمینه نه تنها میان قوانین ایران و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار همخوانی وجود دارد بلکه حداقل تعیین‌شده برای مقرری بیکاری، اندکی بیشتر از حداقل مقرر جهانی است.

این نکته می‌تواند از این نظر قابل انتقاد باشد که با توجه به اینکه مقرری بیکاری نباید به گونه‌ای باشد که انگیزه افراد را در جستجوی کار کم کند؛ مناسب‌تر آن است که همگام با اسناد بین‌المللی باشیم و از همین رو با عنایت به مقاله‌نامه

شماره ۱۰۲، افراد تحت تکفل بیکار را به همسر و دو فرزند محدود کنیم (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶).

انتقاد وارد شده از جهاتی قابل خدشه است، زیرا حداقل تعیین شده در حقوق ایران با مقاله‌نامه مذکور تفاوت چندانی ندارد تا منجر به بی‌انگیزگی فرد در جستجوی کار شود. آنچه که موجبات تفاوت را فراهم می‌کند شاید مبالغی است که به دلیل افراد تحت تکفل اضافه می‌گردد و حذف آنها و تقلیل آنها به همسر و ۲ فرزند چنان که مدنظر مقاله‌نامه ۱۰۲ قرار گرفته است در ایران با موانع اجتماعی (به دلیل ساختار جمعیتی در طبقه کارگر) و موانع عقیدتی در وضع محدودیت‌های قانونی در این زمینه مواجه است. به همین دو دلیل می‌توان از اقدام قانون‌گذار ایران در این زمینه حمایت کرد مضافاً بر اینکه در کشورهای که حتی موانع ساختاری و عقیدتی چندانی هم مانند ایران ندارند (از جمله آلمان که موضوع پژوهش حاضر است) میزان مقرری گاه به ۶۵٪ نیز می‌رسد.

ذکر یک نکته در مورد مقرری بیکاری در ایران حائز اهمیت است و آن اینکه بر اساس ماده ۷ قانون بیمه بیکاری، غیر از مقرری نقدی که به کارگران پرداخت می‌گردد حمایت‌های دیگری نیز به‌طور غیر مستقیم از آنها و افراد تحت تکفلشان به عمل می‌آید.

بر اساس تبصره ۵ ماده ۷، بیمه‌شده بیکار و افراد تحت تکفل، در مدت دریافت مقرری بیکاری از خدمات درمانی موضوع بندهای الف و ب ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی (حوادث، بیماری‌ها و بارداری) استفاده خواهند کرد.

همچنین مطابق تبصره ۳، دریافت مقرری بیمه بیکاری و مستمری از کارافتادگی جزئی قابل جمع هستند و بر اساس تبصره ۶، مقرری بیمه بیکاری مانند سایر مستمری‌های تأمین اجتماعی از پرداخت هرگونه مالیات معاف خواهد بود؛ مستند قانونی این مسئله بند ج ماده ۱۳۹ قانون مالیات‌های مستقیم است.

نکته مهم و قابل توجه اینکه طبق تبصره ۲ ماده ۶، مدت دریافت مقرری بیمه بیکاری جزء سوابق پرداخت حق بیمه بیمه شده از نظر بازنشستگی، از کارافتادگی و فوت محسوب خواهد شد.

مدت پرداخت مقرری بیمه بیکاری بسته به سابقه پرداخت حق بیمه متفاوت است اما به استناد بند الف ماده ۷ به هر حال برای افراد مجرد بیش از ۳۶ ماه و برای افراد متأهل بیش از ۵۰ ماه نمی‌تواند باشد.

۶. نتیجه تحقیق

از مطالعه تطبیقی میان نظام حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق ایران و آلمان به عنوان جزئی از نظام تأمین اجتماعی می‌توان در مورد نظام مذکور در حقوق ایران به موارد زیر اشاره کرد.

- اصل در نظام حمایت‌های ایام بیکاری هم در حقوق ایران و هم در حقوق آلمان بر نظام بیمه اجباری است. با این تفاوت که در حقوق ایران تمام حمایت‌ها به همین شکل نظام بیمه اجباری محدود می‌شود، اما در حقوق آلمان متشکل از نظام بیمه‌ای و نظام مساعدت است.

- در حقوق ایران افرادی که مشمول حمایت‌های ایام بیکاری هستند محدود می‌شوند به کسانی که هم تابع قانون کار و هم تابع قانون تأمین اجتماعی باشند و این در یک کلام یعنی فقط کارگرانی که تابع قانون تأمین اجتماعی هستند و سایر شاغلین و افرادی که سن فعالیت آنها گذشته اما قادر به یافتن کار نشده‌اند فاقد چنین پوششی هستند. این در حالی است که در حقوق آلمان فصل سوم قانون اجتماعی شامل کلیه افرادی می‌شود که در انواع مشاغل خدمت می‌کنند.

- میزان حق بیمه پرداختی در حقوق ایران و آلمان تقریباً یکسان و البته مطابق استانداردهای بین‌المللی است. با لحاظ این نکته که در ایران، دولت دخالتی در پرداخت حق بیمه ندارد اما در حقوق آلمان بار مالی حق بیمه میان کارفرما، دولت و کارگر به صورت سه جانبه تقسیم شده است.

- مبلغ مقرری بیکاری در حقوق دو کشور با ۱۰٪ اختلاف نزدیک به هم و البته هر دو فراتر از میزان مقرر جهانی است. از جمله دلایل این افزایش در کشور آلمان نداشتن سقف برای تعداد فرزندان تحت تکفل است و این امر می‌تواند ریشه در سیاست‌های ترغیبی افزایش جمعیت در کشورهایی داشته باشد که جمعیتشان نسبتاً پیر است.

- آنچه در حقوق ایران در مورد نظام بیمه بیکاری قابل تحسین است خدماتی است که غیر از مستمری بیکاری در ایام بیکاری شامل حال فرد بیکار و خانواده وی می‌شود. امید است با اصلاح قوانین، دایره مضمولین بیمه بیکاری گسترش یابد و شاهد تضمین اصل فراگیری و مشارکت دادن بیشتر دولت در امر بیمه، طراحی نظام مساعدت اجتماعی برای مواقعی که نظام بیمه‌ای کارایی لازم را ندارد، افزایش نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف نظام حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق ایران باشیم.

منابع

۱. ابراهیمی، الف. ه.، ۱۳۸۰. بازشناسی بیمه بیکاری. نشریه راهبرد، ش ۲۰، ص ۱۵۶.
۲. استوار سنگری، ک.، ۱۳۸۴. حقوق تأمین اجتماعی، تهران: نشر میزان، ص ۱۴۲.
۳. بادینی، ح.، ۱۳۸۷. جستاری نقادانه در نظام تأمین اجتماعی ایران. فصلنامه حقوق، ۳۸(۴)، ص ۶۱.
۴. پیترز، د.، ۱۳۸۸. تأمین اجتماعی مقدمه‌ای بر اصول اساسی، ترجمه و تحقیق: فراز فیروزمندی و سمیره احمدی، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی شهر دانش، صص. ۱۵۹-۱۵۱.
۵. جوهریان، م. و.، ۱۳۷۴. بیمه بیکاری. فصلنامه صنعت بیمه، ش ۳۷، صص ۲۹-۱۸.
۶. عراقی، ع.، بادینی، ح. و شهابی، م.، ۱۳۸۶. درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چ ۱، صص ۲۱-۱.
۷. عراقی، ع. الف. و بادینی، ح.، ۱۳۸۴. بررسی کاستی‌های قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعات تطبیقی، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال هفتم، ش ۲۲، ص ۹۷۴.
۸. علی حسینی، م. ن.، ۱۳۸۲. نظام تأمین اجتماعی آلمان، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، صص ۲۱-۱.
۹. مجتبی‌نایینی، م.، ۱۳۷۲. فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی با معادل‌های انگلیسی و فرانسه، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ص ۹.
۱۰. مولاییگی، غ. ر.، ۱۳۸۸. بیمه بیکاری، تهران: انتشارات جنگل، صص ۲۷-۸.
۱۱. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۴ الف. تأمین اجتماعی در آلمان. نشریه کار و جامعه، ش ۱۰ و ۱۱، ص ۳۱.
۱۲. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۴ ب. بیمه بیکاری و خدمات اشتغال. نشریه کار و جامعه، ش ۱۴، ص ۱۶.
۱۳. نعیمی، ع.، جوان جعفری، م.، فدایی جویباری، ح.، قاسمی، م.، رضوانی مفرد، ا.، رشوند بوکانی، م.، جعفری، ز. و طباطبایی حصار، ن.، ۱۳۸۹. قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، تهران: انتشارات جنگل، چ ۱، صص ۴۹۳-۴۸۲.

15. The Reports of the Federal Employment Agency, 2014.
<<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/EN/Benefits/UnemploymentBenefit/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485700>>
[Accessed 22 April 2014].
16. The Reports of International Social Security Association, 2014.
<<http://www.issa.int/country-details?countryId=DE®ionId = EUR & filtered =false>>[Accessed 22 April 2014].