فصلنامه حقوق اداری
سال هشتم، تابستان ۱۴۰۰، شماره ۲۷

بهره‌مندی از مزایای بیمه بیکاری در رویه قضایی دیوان عدالت اداری

زهرا دانش ناری[۱]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۲

چکیده

بیمه بیکاری یکی از حمایت‌های اجتماعی از اشخاصی است که بدون میل و اراده شغل خود را از دست داده و در این فرآیند، امنیت شغلی آنان با خدشه جدی مواجه شده است. نظام‌های حمایتی تأمین اجتماعی در این مواقع، با پیش‌بینی مقرری بیمه بیکاری سعی در جبران خسارت‌های ناشی از بیکاری نموده‌اند. در حقوق ایران، قانون بیمه بیکاری و آیین‌نامه اجرایی آن، مجموعه‌ای از دستورالعمل‌های صادره از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز سازمان تأمین اجتماعی، تعیین کننده ضوابط بهره‌مندی از بیمه بیکاری هستند. در کنار قوانین و آیین‌نامه‌های موردنظر، آرای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز به عنوان یکی از منابع مهم در خصوص تعیین شرایط بهره‌مندی از بیمه بیکاری، قابل بحث و بررسی می‌باشند. اهمیت این امر زمانی آشکار می‌گردد که بدانیم، قوانین و آیین‌نامه‌های مارالذکر در برخی موارد مبهم بوده و دیوان عدالت اداری به عنوان عالی‌ترین مرجع دادرسی اداری با تفسیر قضایی صحیح از این موارد، می‌تواند سبب روشن شدن دامنه و شمول بیمه بیکاری بر اشخاص گردد. روش تحقیق در این پژوهش، از نوع توصیفی- تحلیلی است و در گردآوری منابع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. نتایج این مطالعه، نشان می‌دهد، عملکرد دیوان گرچه در برخی موارد مثبت و به نفع کارگران بوده اما در برخی موارد از فلسفه حقوق کار و اصل حمایتی بودن آن فاصله گرفته است.

واژگان کلیدی: بیمه بیکاری، بیکاری بدون میل و اراده، دیوان عدالت اداری، رویه قضایی

۱. دانش آموخته دکتری حقوق عمومی، پردیس فارابی دانشگاه تهران. مدرس دانشگاه غیر انتفاعی صدرا.
zdanesh@ut.ac.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

مقدمه

بیمه بیکاری از جمله حمایت‌های اجتماعی است که از اوایل قرن بیستم مورد توجه اروپاییان قرار گرفت و به تدریج در قاره اروپا گسترش یافت. حمایت‌های ناشی از بیمه بیکاری در مدرن‌ترین حمایت‌های اجتماعی از قشر کارگر است که امروزه در ۶۵ کشور جهان در حال اجراست که اغلب آنها از کشورهای پیشرفته هستند. (مجتبوی نایینی، ۱۳۷۸: ۹) نخستین قانون بیمه بیکاری در سال ۱۹۳۴ در کشور سوئد تهیه و تدوین شده است. قانون فعلی در این کشور مطابق با سال ۱۹۹۸ است و نوع برنامه در این کشور طرح یارانه‌ای است که مشتمل بر سیستم بیمه پایه و نوعی سیستم بیمه اختیاری مرتبط با درآمد است. (مدرس عالم، ۱۳۹۳: ۴۵)

بیمه بیکاری برای حمایت از افرادی پیش‌بینی شده است که در سن اشتغال هستند ولی از داشتن شغل محرومند. این بیمه به افرادی تعلق می‌گیرد که مشمول قانون کار باشند. هدف از برقراری بیمه بیکاری، جبران خلأ درآمدی ناشی از از دست دادن محل اشتغال از طریق پرداخت و اعطای کمک به بیکاران خواهد بود. (الهیان، ۱۳۸۷: ۲۰۷)

در ایران که اقتصاد آن تا اواخر دهه ۱۳۴۰ کم و بیش اقتصادی معیشتی مبتنی بر روش‌های سنتی بود، کمتر چنین نیازهایی احساس می‌شد. اگر در قوانین نیز اشاره‌ای به بیمه بیکاری می‌شد، به دلیل عدم تناسب آن با نیازهای کشور و نیز عدم درک ضرورت این نوع فعالیت‌ها کمتر به مرحله اجرا می‌رسید. به همین جهت تصویب تشکیل صندوقی به نام صندوق تعاون در اردیبهشت سال ۱۳۲۵، به منظور حمایت از کارگران در مقابل حوادث بیکاری، از کارافتادگی و ازدواج و عائله‌مندی و سایر موارد پیش‌بینی شد. (سپهر، ۱۳۴۵: ۵). قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، جهت حمایت از اشتغال و رفع مشکل بیکاری، حقوق حمایتی متعددی را در مواد گوناگون مقرر داشته است که از آن جمله می‌توان به مقررات مربوط به امنیت شغلی، حمایت از مزد کارگران و آموزش و اشتغال اشاره کرد. (عراقی، ۱۳۸۲: ۲۱۴)

در نهایت قانون بیمه بیکاری با این طرز تفکر به تصویب رسید که اگرچه نمی‌توان معضل بیکاری را کنترل کرد، ولی حتی‌المقدور باید درصدد بود که آثار آن را کاهش داد و برای این منظور شاید بهترین راه، اجرای طرح بیمه بیکاری است. چنین طرحی اگر در سطح وسیع بیکاران را تحت پوشش قرار دهد، کمال مطلوب است و در هرحال در کاهش آثار منفی بیکاری نقش موثری دارد. (وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۹۸: ۵۰)

در حال حاضر و با تفکیک معاونت‌ها در دیوان عدالت اداری، بخش مهمی از پرونده‌های دیوان در معاونت کار و تأمین اجتماعی در خصوص «بیمه بیکاری» است. حجم زیاد پرونده‌های مطروحه در این خصوص، سبب صدور آرای وحدت رویه متعدد در هیئت عمومی دیوان عدالت اداری شده است. به همین خاطر آشنایی برای آشنایی با بهره‌مندی از مزایای بیمه بیکاری، ناگزیر از بررسی آرای مورد نظر می‌باشیم.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

۱. تعریف رویه قضایی

در برخی از نظام‌های حقوقی، مانند کامن‌لا، آرای محاکم منبع درجه اول حقوق است. در برخی از نظام‌های حقوقی، مانند نظام رومی–ژرمنی، آرای محاکم منبع اصلی حقوق محسوب نمی‌شود. در نظام حقوقی ایران، آرای محاکم به دو دسته «آرای عادی»، و «آرای وحدت رویه» تقسیم می‌شوند. آرای دسته اول، الزام آور نیستند ولی آرای دسته دوم، در موارد مشابه همانند قانون الزام‌آور محسوب می‌شوند. به تعبیر ماکس وبر از چهره‌های ماندگار جامعه‌شناسی حقوق، اقدام دادگاه‌ها در صدور آرای عادی، «حقوق‌یابی» و در صدور آرای وحدت رویه، «حقوق‌سازی» نامیده می‌شود. (علیزاده، ۱۳۹۳: ۱۴۳)

در تعریف رویه می‌توان گفت، تصمیم‌گیری برمبنای آنچه قبلاً در موضوع مشابه حکم داده شده است و رویه بر اساس حادثه‌ای که در گذشته رخ داده شکل می‌گیرد و در حقوق، منظور، تصمیم دادگاه در گذشته است که راهنمایی برای تصمیم جدید دادگاه قرار می‌گیرد. به این معنا، رویه نوعی استفاده از تجربه‌های گذشته در رسیدگی قضایی است. این تعبیر یادآور جمله معروف وندل هولمز است که می‌گوید: «حیات حقوق نه منطقی، بلکه تجربی بوده است.» (وکیلیان،۱۳۹۷: ۶۱)

در نظام حقوقی ما، رویه قضایی دو معنای عام و خاص دارد. اساس و پایه رویه قضایی، رأی دادگاه است. تصمیم یک مقام رسمی به نام قاضی که بر طبق تشریفات مقرر در قانون در مقام رسیدگی به یک دعوا و اختلاف معین صادر می‌شود، رأی نام دارد. پرسشی که مطرح است این که چگونه رأی دادگاه به رویه تبدیل می‌شوند؟ تحلیل نخست این است که کثرت آرا عامل اصلی تشکیل رویه قضایی است. تحلیل دوم این است که چون رأی دادگاه تبدیل به عادت می‌شود، همین عادت عامل اصلی تشکیل رویه قضایی است. (اسلامی پناه، ۲۴۷:۱۳۹۷). در معنای عام، آرای صادره از محاکم در مقام رسیدگی به دعاوی مطروحه «رویه قضایی» نام دارد. (محمدزاده وادقانی، ۱۳۷۶: ۲۵)

در معنای خاص، رویه قضایی به معنای صدور آرای وحدت رویه قضایی است. در یک تعریف کلی، صدور آرای وحدت رویه را می‌توان حل تعارض آرا از طریق صدور یک رأی عام و کلی دانست. در خصوص این که این آرا طی چه فرآیندی و توسط چه مرجعی صادر شود، گزینه‌های مختلفی قابل ارائه است با این حال، وجه بارز این آرا، عام و کلی بودن آنهاست. (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۱۵۱) ویژگی مذکور این نتیجه را در پی دارد که بسته به میزان قدرت هنجاری اعطایی به این آرا از سوی تابعانان مورد تبعیت قرار گیرند، هرچند اعطای هریک از گونه‌های قدرت هنجاری به آرای وحدت رویه با منعی مواجه نمی‌باشد؛ با این حال، با توجه به عنوان این آرا، رسماً لازم‌الاتباع بودن آنها گزینه قابل دفاع‌تری به‌نظر می‌رسد. (رفیعی، ۱۳۹۸: ۱۱۸)

یکی از معضلات موجود در نظام حقوقی ما که سبب پر رنگ شدن نقش رویه قضایی می‌گردد، آن است که در این نظام، وضوح قانون که یکی از اوصاف اصلی آن جهت پیش شرط تحقق حاکمیت قانون

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

محسوب می‌شود، رعایت نشده و ادارات و محاکم را در تعیین تکلیف امور دچار سردرگمی می‌کند. (حسنوند، اکبری، ۱۳۹۹: ۸۹) این در حالی است که قابل فهم بودن قانون یکی از اصول درونی قانون محسوب می‌شود که معادل با وضوح، شفافیت و قابل فهم دسترس بودن قانون است. این اصل در کنار دیگر ویژگی‌های قانون مشتمل بر انتشار، ثبات و معطوف به آینده بودن، همگی در خدمت برآوردن هدف ایجاد قابلیت در قانون برای مهم‌ترین ابزار راهنمایی شهروندان در جهت برنامه‌ریزی است. (راسخ، ۱۳۸۴: ۳۳)

در شرایط پراکندگی قوانین، نقش قاعده‌گذاری قضایی از طریق رویه قضایی اهمیت بسیار بیشتری می‌یابد. رویه قضایی از سویی نقص ناشی از عدم انعطاف قانون اساسی نسبت به مسائل اجتماعی جدید که شاید مبانی کلی نظام حقوقی را دربرگیرد و به نوعی مورد اشاره قانون اساسی، واقع نشده است و از سوی دیگر، پراکندگی قوانین عادی و نیز تورم مقررات‌گذاری گاه متعارض دولت را جبران می‌کند. در این خصوص، دیوان عدالت اداری با رویه قضایی پویا و متحول که در شرایط عدم حضور قانون عام اداری و عدم اشاره قانون اساسی به اصول جدید راهگشا خواهد بود، می‌تواند منجر به ارائه اصول و حقوق جدید شود. (حسنوند، اکبری، ۱۳۹۹: ۹۲)

از سوی دیگر، رویه قضایی قادر به ایفای نقش اساسی در رفع سکوت قانون خواهد بود. در واقع، چنانچه راه‌حل اتخاذ شده از سوی قاضی صادر کننده رأی، شکل روش مشترک میان سایر قضات را بیابد یا در قالب رأی وحدت رویه ارائه گردد، تحت عنوان رویه قضایی، مکمل قانون و موجد قاعده حقوقی خواهد بود. (فاطمی، ۱۳۹۱: ۳۷)

موارد مورد نظر در خصوص خلأ قانون در مورد قانون بیمه بیکاری و آیین‌نامه اجرایی آن نیز وجود دارد؛ لذا شناسایی نحوه استفاده از مقرری بیمه بیکاری جز با مراجعه به رویه قضایی دیوان امکان‌پذیر نمی‌باشد.

۲. تعریف بیمه بیکاری

اصولاً بیکاری عبارت است از وقفه غیر ارادی و طولانی به‌طوری که یافتن شغل تازه امکان‌پذیر نباشد که در این حالت از آنجا که کارگران ناگزیر درآمد خود را از دست می‌دهند، سزاوار آن هستند که از حمایت‌های تأمین اجتماعی برخودار شوند. البته، بیکاری را از منظر منشأ بروز آن می‌توان به دو دسته بیکاری اختیاری و خودخواسته و بیکاری غیر ارادی که در آن میل و اراده کارگر نقشی ندارد، تقسیم نمود. (قشقایی، ۱۳۹۰: ۱۲)

بیمه بیکاری، کارگرانی را که به‌طور غیر ارادی شغل خود را از دست داده‌اند مورد حمایت قرار می‌دهد. این حمایت با پرداخت کمک‌های مالی موقت به عنوان مقرری بیمه بیکاری صورت می‌گیرد. هدف از پرداخت این مقرری حمایت به موقع از نیروی کار مستعد و خانواده ایشان تا زمان یافتن شغلی مناسب

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

است. افراد باید از شرایط قانونی لازم به منظور استفاده از این مزایا برخوردار باشند، کارگر و کارفرما هر دو در خصوص لزوم رعایت قانون در استفاده از مزایای مذکور مسئول هستند. (Lee,1993: 25)

بیمه بیکاری، به‌عنوان جزیی از نظام تأمین اجتماعی مربوط به وضعیتی می‌شود که نیروی کار به گونه‌ای غیر ارادی و غیر داوطلبانه از ادامه کار خود محروم شده است و لذا برای تأمین معاش خود نیازمند حمایت دولت می‌باشد. بیمه بیکاری از جمله حمایت‌های اجتماعی است که از اوایل قرن بیستم مورد توجه اروپاییان قرار گرفت و به تدریج در قاره اروپا گسترش یافت. بیمه بیکاری که مبتنی بر نظام‌های بیمه‌های اجتماعی است، به‌منظور بخشی از زیان از دست دادن مزد که خود ناشی از بیکاری ناخواسته کارگران است، طراحی شده است. به طور معمول، بیکاری را در میان بلایای اجتماعی مهم که باید از طریق تأمین اجتماعی به آنها رسیدگی کرد، مورد توجه قرار داده‌اند. (مجتبوی نایینی، ۱۳۷۸: ۹)

در نهایت، حاصل این تجربیات در ارائه طرح‌های مختلف بیمه بیکاری، پدیده طرح‌های بیمه بیکاری در سطح ملی است که از اوایل قرن بیستم در جهان مورد توجه قرار گرفته و به اجرا گذاشته شده است. تعداد کشورهایی که تا سال ۱۹۶۰ دارای بیمه بیکاری بودند، انگشت شکار بود و در طول جنگ جنگ جهانی دوم تقریباً همه کشورها بیمه بیکاری خود را متوقف و بعد از جنگ با تغییراتی مجدداً آن را برقرار کردند. (ابراهیم خانی، ۱۳۹۴: ۵۲) کارکرد اصلی بیمه بیکاری کمک به ایجاد تعادل در بازار کار و جبران آسیب‌های ناشی از بیکاری، رکود، جابه‌جایی نیروی کار و اصلاحات ساختاری در اقتصاد است. وجود یک صندوق بیمه بیکاری قوی و مطمئن، باعث می‌شود که ضمن تسهیل در بازسازی بنگاه‌های اقتصادی در مواقع ضروری، کارگران در دوره‌های موقت مورد حمایت قرار گیرند و بتوانند در فرصت به دست آمده با تقویت مهارت‌های فنی و حرفه‌ای خود شغلی مناسب پیدا کنند. (پهلوانی دهکان، ۱۳۹۸: ۱۸)

به موجب مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار تحت عنوان حداقل معیارهای تأمین اجتماعی، دولت‌های عضو موظف هستند تا شهروندان خود را در برابر بیکاری به عنوان یکی از خطرات مهمی که باید مورد حمایت قرار گیرد، حمایت نمایند تا بدین‌ترتیب حداقلی از آرامش از راه رفع آثار نامطلوب فقر اقتصادی برای شهروندان فراهم آید. (نعیمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۴۶)

پیدایش تفکر نیاز به نهاد حمایت کننده از بیکاران در ایران به سال ۱۳۲۵ و تشکیل صندوق تعاون باز می‌گردد. لیکن قانون بیمه بیکاری در سال ۱۳۶۹ و پس از طی ۳ سال اجرای آزمایشی تصویب گردید. این قانون با هدف ایجاد انعطاف در بازار کار، جلوگیری از فقر با حمایت مالی از بیکاران و همچنین تشویق روحیه جستجوی شغل، فارغ از دغدغه ناگهانی درآمده بوده لیکن با رویکردی حمایتی و تعهداتی وسیع از حیث شرایط احراز، میزان و مدت مقرری و همچنین بدون توجه به وضعیت آتی اقتصاد کشور و بازار کار تدوین گردید. (لطفعلی خانی، ۱۳۸۸: ۲۵)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

۳. مشمولین قانون بیمه بیکاری

مطابق صدر ماده ۱ قانون بیمه بیکاری، افرادی می‌توانند از مزایای قانون مزبور برخوردار گردند که اولاً، مشمول قانون تأمین اجتماعی و ثانیاً تابع قوانین کار و کار کشاورزی باشند. هرچند در این ماده از «قانون کار کشاورزی» نام برده شده اما بعضی از مواد این قانون با تصویب قانون کار ملغی شده است. به این توضیح که قانون کار کشاورزی مصوب ۱۳۵۳/۳/۷ و قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ می‌باشد. به موجب ماده ۲۰۰ قانون کار، از تاریخ تصویب این قانون، قوانین کار و کشاورزی مغایر با این قانون لغو شده‌اند. مضاف بر آن که به موجب ماده ۱۸۹ قانون کار در بخش کشاورزی امکان معاف کردن بعضی فعالیت‌ها از شمول مقررات قانون کار مشروط به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران پیش‌بینی شده است. لازم به ذکر است مطابق تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری امکان برخورداری کارگران کشاورزی از بیمه بیکاری در صورت موافقت هیئت وزیران وجود داشت. با توجه به مطالب فوق مشخص می‌شود که مشمولین قانون بیمه بیکاری عبارتند از مشمولین قانون کار کشاورزی و مشمولین قانون تأمین اجتماعی که تابع قانون کار باشند. بنابراین بر خلاف دایره وسیع مشمولین قانون تأمین اجتماعی، تنها یک دسته در شمول قانون بیمه بیکاری قرار گرفته‌اند. (عراقی و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۷۰) چرا که گستره حمایت‌های قانون بیمه بیکاری صرفاً محدود به مشمولین قانون کار است.

٤. استثنائات قانون بیمه بیکاری

در تبصره ماده ۱ قانون بیمه بیکاری طی سه بند سه دسته از مشمولین قانون تأمین اجتماعی از شمول قانون مزبور مستثنی شده‌اند. بازنشستگان، ازکارافتادگان کلی، صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری و در نهایت اتباع خارجی. (قاسمی، ۱۳۸۷: ۲۰)

ممکن است دریافت کنندگان مستمری‌های بازنشستگی و از کارافتادگی کلی سابقاً مشمول قانون کار بوده که با لحاظ شرایط مقرر در قانون تأمین اجتماعی بازنشسته یا از کارافتاده شوند و از آنجا که متعاقب بازنشستگی و از کارافتادگی افراد از مستمری بهره‌مند می‌شوند و با توجه به این که بیمه بیکاری برای افراد شاغلی که بیکار می‌شوند برقرار می‌شود؛ لذا این قبیل از مشمولین قانون تأمین اجتماعی از شمول بیمه بیکاری خروج موضوعی دارند و به‌نظر می‌رسد نیازی به تصریح قانونگذار جهت مستثنی کردن آنها نبود.

مطابق بند ۲ تبصره ماده ۱ قانون بیمه بیکاری، صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه شدگان اختیاری نیز از شمول قانون مزبور مستثنی شده‌اند. به طور کلی در حقوق ایران، بیمه بیکاری اختیاری پیش‌بینی نشده است. از این رو مشمولین نظام بیمه اختیاری از این حمایت بی بهره شده‌اند. (نعیمی و پرتو،۱۳۹۳،۳۷۰)

در خصوص اتباع خارجی، علی‌رغم الحاق دولت ایران به مقاوله‌نامه رفتار مساوی بین کارگران داخلی و خارجی (شماره ۱۹) و نیز توصیه‌نامه حمایت از کارگران مهاجر در کشورهای توسعه نیافته (شماره ۱۰۰)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

هر دو مصوب سازمان بین‌المللی کار اما در خصوص بیمه بیکاری این حمایت مورد توجه قانونگذار قرار نگرفته است و این امر در حالی است که اتباع خارجی می‌توانند از حمایت‌های بلندمدت سازمان شامل پرداخت مستمری بازنشستگی، مستمری بازماندگی، مستمری از کارافتادگی کلی ناشی از غیر کار و مستمری از کارافتادگی کلی و جزیی ناشی از کار برخوردار شوند. همچنین تعهدات کوتاه‌مدت مانند حمایت در برابر حوادث و بیماری‌ها، پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری، پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری و ... شامل حال آنها می‌گردد. بیمه بیکاری تنها محدودیتی است که مجلس شورای اسلامی برای اتباع خارجی در نظر گرفته است؛ این در حالی است که اتباع خارجی که به‌طور قانونی با ارائه مجوز اشتغال در کشور مشغول به فعالیت هستند می‌توانند از مزایای سازمان تأمین اجتماعی استفاده کرده و تحت پوشش قرار گیرند.

۵. شرایط بهره‌مندی از مزایای بیمه بیکاری

بر اساس قانون بیمه بیکاری و نیز آیین‌نامه اجرایی آن، بهره‌مندی از مقرری بیمه بیکاری تابع شرایط خاصی است و با تحقق جملگی شرایط مورد نظر، شخص بیکار شده می‌تواند از مزایای بیمه بیکاری بهره‌مند گردد.

۱-۵. شمول قانون کار بر شخص بیکار شده

نخستین شرط برقراری مقرری بیمه بیکاری این است که بیمه شدگان بیکار مشمول قانون کار یا کار کشاورزی باشند.

۱-۱-۵. عدم صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی در خصوص تعیین دامنه شمول قانون بیمه بیکاری

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۲۰۸ مورخ ۱۳۸۰/۷/۱ با موضوع ابطال بخشنامه شماره ۵۲۱/۱۶۹۷۳ مورخ ۱۳۷۹/۴/۱۱ در خصوص شمول قانون بیمه بیکاری به شرح زیر تصمیم‌گیری نموده است. توضیح این که در دادنامه مورد نظر شاکی ابطال بخشنامه مارالذکر را تقاضا نموده است که بر اساس آن سازمان تأمین اجتماعی، دانشگاه تهران را از پرداخت سه درصد حق بیمه بیکاری معاف دانسته است. استدلال سازمان تأمین اجتماعی در صدور بخشنامه معترض عنه بدین قرار است: «سازمان تأمین اجتماعی با توجه به ماده ۱۸۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ و همچنین بخشنامه سازمان امور اداری و استخدامی به‌عنوان متولی امر در خصوص تشخیص کارکنان دولت مشمول قانون کار از کارکنان دولت مشمول قوانین و مقررات خاص استخدامی مبادرت به صدور بخشنامه شماره ۱/۱۶۹۷۲-۵۲ مورخ

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

۱۱/۴/۱۳۷۴ معترض‌عنه می‌نماید». با عنایت دقیق در محتوای بخشنامه می‌توان محور اصلی و حکم اساسی آن را به شرح زیر دانست «کارکنان مشمول قانون تأمین اجتماعی شاغل در وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی که از نظر مقررات استخدامی تابع آیین‌نامه خاص می‌باشند مشمول قانون کار و بیمه بیکاری نبوده مگر این‌که شغل آنها در زمره مشاغل ۳۲ گانه اعلامی توسط سازمان امور اداری و استخدامی باشد آن هم در صورتی که مشمول آیین‌نامه خاص استخدامی نباشند». هیئت عمومی دیوان، در نهایت استدلال فوق را مورد پذیرش قرار نداده و معتقد است تشخیص شمول یا عدم شمول قانون بیمه بیکاری در قانون مذکور تبیین گردیده و بخشنامه معترض‌عنه در باب مصادیق بیمه بیکاری و مستثنیات آن خارج از حدود صلاحیت و اختیارات قانونی مرجع تصویب کننده می‌باشد. بنابراین، کارکنان شاغل در مؤسسات دولتی مشمول و تابع قانون کار بوده و در نتیجه از حیث مقررات بیمه بیکاری تحت حمایت قانون بیمه بیکاری قرار دارند.

۲-۱-۵ حاکمیت قوانین کار بر کارگران شاغل در شرکت‌های واگذار شده به بخش خصوصی

یکی دیگر از ابهامات موجود در خصوص شمول قانون بیمه بیکاری که بین حقوقدانان و عوامل اجرایی در خصوص مشمولین قانون بیمه بیکاری وجود دارد در خصوص شمول یا عدم شمول قانون کار و به تبع آن شمول قانون بیمه بیکاری نسبت به کارکنان شرکت‌هایی است که در اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی واگذار می‌شود. مطابق با ماده ۲۰ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی مصوب ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی پس از تصویب هیئت وزیران مبنی بر واگذاری بنگاه‌های مشمول واگذاری، هیئت واگذاری مطابق یکی از روش‌های زیر برای واگذاری بنگاه‌ها اقدام کنند:

الف. فروش بنگاه از طریق عرضه عمومی سهام در بورس‌های داخلی و خارجی؛

ب. فروش بنگاه یا سهام بلوکی از طریق مزایده عمومی در بازارهای داخلی و خارجی؛

ج. فروش بنگاه یا سهام بلوکی از طریق مذاکره.

از دیگر سو مطابق بند ۳ ماده ۱۸ قانون فوق‌الذکر به «هیئت واگذاری اجازه داده می‌شود در اساسنامه و مقررات حاکم بر شرکت‌های قابل واگذاری به بخش غیر دولتی در قالب قانون تجارت در جهت تسهیل در واگذاری و اداره شرکت‌ها اصلاحات لازم را انجام دهد. در دوره زمانی مذکور این شرکت‌ها مشمول مقررات حاکم بر شرکت‌های دولتی نیستند». همان‌گونه که ملاحظه می‌شود از تاریخ تصویب واگذاری شرکت‌های مشمول واگذاری تا واگذاری قطعی و انتقال مالکیت، مراحل مختلفی وجود دارد که در یک پروسه زمانی به طول می‌انجامد. با توجه به این که مطابق قسمت اخیر تبصره ۳ ماده فوق این شرکت‌ها در برهه زمانی واگذاری مشمول مقررات حاکم بر شرکت‌های دولتی نیستند؛ لذا به موجب ماده ۱۸۸ قانون

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

کار مقررات قانون کار بر آنها حاکم است و نتیجتاً مطابق ماده ۱ قانون بیمه بیکاری بایستی از کارفرمای آنها حق بیمه بیکاری وصول شود. موید این امر صدر ماده ۱۶ قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه است که مقرر می‌دارد: «به منظور حمایت از نیروی انسانی حفظ سطح اشتغال و استمرار تولید در بنگاه‌های مشمول واگذاری هیئت واگذاری مکلف است کلیه کارکنان هر شرکت را پیش از بیکاری در برابر بیکاری بیمه نماید». (جعفری، ۱۳۹۳: ۷۹)

در خصوص شرکت‌هایی که بعد از واگذاری اقدام به تصویب آیین‌نامه استخدامی خاص کرده و کارکنان خود را از شمول قانون کار خارج کرده‌اند این عده معتقدند تصویب آیین‌نامه حسب ماده ۱۸۸ قانون کار باعث خروج این شرکت‌ها از شمول قانون کار می‌شود؛ لیکن این دیدگاه به دلایل زیر قابل پذیرش نیست: یکی از اهداف اساسی قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه واگذاری سهام شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی و تعاونی است و از سوی دیگر مطابق تبصره ۱ ماده ۳ قانون مذکور دولت به مکلف به واگذاری سهام شرکت‌های گروه یک از ماده ۲ قانون مزبور به بخش خصوصی و تعاونی و عمومی غیردولتی شده است نتیجتاً در صورت واگذاری، این شرکت‌ها در زمره اشخاص حقوقی حقوق خصوصی هستند و با توجه به اصل حاکمیت قانون کار نسبت به روابط کاری بایستی گفت کارگران شرکت‌های مزبور مشمول قانون کار و به تبع آن مشمول قانون بیمه بیکاری هستند. مضاف بر آن، سهام این شرکت‌ها از بخش دولتی به بخش خصوصی واگذار شده لذا این شرکت‌ها مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری نیستند و از سوی دیگر شرکت‌ها نمی‌توانند قوانین و مقررات خاص استخدامی داشته باشند چرا که مطابق اصل ۷۱ قانون اساسی، قانونگذاری در اختیار مجلس شورای اسلامی است. همچنین مطابق اصول ۸۵ و ۱۳۸ قانون اساسی تصویب آیین‌نامه صرفاً در صلاحیت هیئت وزیران و در موارد خاص کمیسیون مرکب از چند وزیر است. (جعفری، ۱۳۹۳: ۸۲)

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۹۶ مورخ ۱۳۶۹/۳/۳۱ با موضوع ابطال مصوبه شماره ۵۳۰۵ مورخ ۶۷/۱۲/۲۲ سازمان تأمین اجتماعی، حکم به عدم ابطال مصوبه مورد نظر داده است. در دادنامه مورد نظر، از دیدگاه هیئت عمومی کارگران پیمان‌کاران طرح‌های عمرانی که از محل اعتبارات بودجه عمومی دستمزد و یا حقوق دریافت می‌کنند از شمول قانون بیمه بیکاری خروج موضوعی دارند. لذا، کارگران پیمانکاران طرح‌های عمرانی از مزایای بیمه بیکاری بهره‌مند نمی‌شوند.

بنابراین، در خصوص کارگرانی که از محل بودجه عمومی دستمزد یا حقوق دریافت می‌کنند، امکان بهره‌مندی از بیمه بیکاری وجود ندارد. نکته حائز اهمیت در این خصوص توجه به تفکیک مرز میان دولت به عنوان کارفرمای خصوصی و دولت به عنوان شخص حقوقی حقوق عمومی است.

از دیدگاه حقوقی، اعمال تصدی اعمالی است که دولت از نقطه‌نظر حقوقی مشابه افراد انجام می‌دهد و در این اعمال بر خلاف اعمال حاکمیتی، بی‌بهره از به کارگیری امتیازات و اقتدارات قدرت عمومی است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

(رستمی، کمرخانی، ۱۳۹۴: ۴۳۲) در فرضی که دولت مانند اشخاص حقوق خصوصی عمل می‌کند و در مقام کارفرما مانند سایر کارفرماهای بخش خصوصی عمل می‌کند، دلیلی بر استثنا انگاشتن آن از شمول مقررات بیمه بیکاری وجود ندارد. به نظر می‌رسد در دادنامه مورد نظر، هیئت عمومی دیوان به تفکیک مورد نظر توجه ننموده است.

بنابراین در خصوص شمول قانون کار بر شخص بیکار شده با توجه به رویه قضایی دیوان نکات زیر قابل برداشت است:

۱. تعیین مصادیق بیمه بیکاری و نیز استثنائات آن در صلاحیت انحصاری قانونگذار است؛ لذا سازمان تأمین اجتماعی و نیز وزارت کار که دو بازوی اجرایی شدن مقررات بیمه بیکاری هستند، نمی‌توانند دایره قانون مزبور را تضییق نمایند.

۲. در خصوص شرکت‌هایی که بعد از واگذاری به بخش خصوصی، اقدام به تصویب آیین‌نامه استخدامی خاص نموده‌اند، حاکمیت قانون کار بر روابط خصوصی اقتضا دارد، تا اشخاص بیکار شده در این شرکت‌ها را مشمول قانون کار بدانیم.

۲-۵. بیکاری بدون میل و اراده

به تصریح مقرر در ماده ۲ قانون بیمه بیکاری، کارگران مشمول قانون کار در صورتی از مزایای بیمه بیکاری بهره‌مند می‌شوند که بیکاری بدون میل و اراده کارگر صورت گرفته باشد. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رویه قضایی خود به تعیین مصادیق بیکاری بدون میل و اراده پرداخته است که در ادامه به توضیح آن می‌پردازیم.

۱-۲-۵. کارگران بازخرید شده

در دادنامه شماره ۱۸۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۷۷/۸/۲۳ که در مقام تعارض میان آرای صادره از شعب دیوان صادر گردیده، هیئت عمومی در مورد کارگران بازخرید شده و شمول قانون بیمه بیکاری بر این دسته از کارگران اظهارنظر نموده است. هیئت عمومی با این استدلال که بازخریدی شاکی به دلیل عدم نیاز کارگاه محل خدمت بوده و در مانحن فیه کارگران بدون میل و اراده بازخرید شده‌اند، آنان را مشمول بهره‌مندی از بیمه بیکاری دانسته است. لذا در فرضی که اتمام قرارداد کارگران، به دلیل بازخریدی باشد، از مصادیق بیکاری بدون میل و اراده محسوب شده و این اشخاص مشمول بهره‌مندی از مزایای بیمه بیکاری قرار می‌گیرند. همچنین هیئت عمومی در دادنامه شماره ۳۸۴ مورخ ۱۳۷۸/۱۱/۲۴ نیز بر این امر تاکید نموده که بازخریدی کارگر منافاتی با برقراری مقرری بیمه بیکاری ندارد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

۲-۲- ۵. واگذاری محل خدمت کارگران قبل از اتمام مدت قرارداد

بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۵۲ مورخ ۱۳۸۲/۲/۷ هیئت عمومی دیوان، کارگرانی که به لحاظ واگذاری محل خدمت آنان قبل از اتمام مدت به قراردادشان خاتمه داده شده است، مشمول بیمه بیکاری شناخته شده‌اند. در صورتی که واگذاری قبل از اتمام مدت قرارداد کارگران باشد با توجه به این که سبب می‌گردد تا کارگران قبل از اتمام مدت قرارداد از کار بیکار گردند، لذا قطع همکاری مبتنی بر اراده کارگران نبوده و از این جهت از مصادیق بیکاری بدون میل و اراده محسوب می‌شود.

۳-۲- ۵. تعدیل نیروی انسانی

تعدیل نیروی انسانی در یک نگاه کلی به معنای خاتمه کار بخشی از نیروی انسانی در یک سازمان و یا جایگزینی آنها با هدف کاهش هزینه‌ها، تغییر شیوه کاری، بالابردن بازده کاری و یا حذف بخش‌های اضافی یک سازمان است. (ارباب شیروانی، مصلحی، ۱۳۷۶: ۲۴۳) هرچند که مقرری بیمه بیکاری به عنوان یکی از تعهدات سازمانی برای جبران بخشی از درآمدهای بیمه شدگان در زمانی که بدون میل باطنی بیکاری می‌شود، پیش‌بینی شده اما برخی کارفرمایان از این ابزار برای بیرون فرستادن نیروی انسانی در زمان فشار اقتصادی استفاده می‌کنند.

در رأی وحدت رویه شماره ۷۴ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۵ و نیز رأی شماره ۱۹۵ مورخ ۱۳۸۴/۵/۹ کارگرانی که به دلیل عدم نیاز به ادامه کار آنان و در جهت تعدیل نیروی انسانی موسسه از محل کار اخراج شده‌اند، مشمول بیمه بیکاری شناخته شده‌اند. نکته مهم و قابل توجه در دادنامه مورد نظر، عدم تأثیر توافق کارگر و کارفرما در مقام دریافت حقوق و مطالبات قانونی است. بر این اساس، از دیدگاه هیئت عمومی دیوان، بهره‌مندی از مزیت بیمه بیکاری جزء قواعد آمره است و مجرد توافق بیمه شده بیکار با کارفرما تاثیری در اراده و اختیار وی در امر بیکار شدن ندارد. در هر صورت، به نظر می‌رسد تعدیل نیروی انسانی با هر هدفی که صورت گیرد، امنیت شغلی کارگران را به خطر انداخته و در نتیجه یکی از بهترین روش‌ها برای جبران خطرات ناشی از تعدیل، مقرر نمودن بیمه بیکاری برای این دسته از کارگران است.

همچنین بر اساس دادنامه شماره ۴۵۹ مورخ ۱۳۸۴/۹/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، به این امر تصریح گردیده که کارگرانی که در جهت تعدیل نیروی انسانی محل خدمت خود از کار اخراج شده‌اند، مشمول بیمه بیکاری قرار دارند.

٤-۲- ۵. تغییر محل جغرافیایی خدمت

در رأی وحدت رویه شماره ۴۰۴ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۱، کارگرانی که به دلیل تغییر محل جغرافیایی کارگاه از کار بیکار شده‌اند، در زمره بیکاری خارج از میل و اراده به حساب آمده است. در دادنامه مورد نظر نیز تغییر

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

محل جغرافیایی خدمت اگرچه همراه با دریافت کامل حقوق و مزایای قانونی باشد، مثبت بیکاری به میل و اراده کارگران نیست. از دادنامه مورد نظر دو نکته قابل استخراج است: نخست این که مرجع تشخیص ارادی و غیر ارادی بودن بیکاری کارگران، مراجع قانونی حل اختلاف کارگر و کارفرما و یا به عبارتی همان هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار است و نکته دوم این که در صورت تغییر محل جغرافیایی خدمت کارگران و توافق آنان با کارفرما در خصوص دریافت مزایا این امر دلالتی بر این موضوع ندارد که بیکاری آنان با میل و اراده بوده است.

۵-۲- ۵. اتمام مدت قرارداد

قراردادهایی که برای مدت موقت منعقد می‌شوند و با اتمام مدت قرارداد، کارگر بیکار می‌شود، آیا در خصوص این عده کارگران نیز مقررات مربوط به بیمه بیکاری اعمال خواهد شد یا خیر؟ در این خصوص دادنامه شماره ۸ هیئت عمومی دیوان مورخ ۱۳۸۳/۱/۱۶ قابل توجه است.

در فراز ابتدایی این رأی به دو دادنامه دیگر هیئت اشاره شده است. دادنامه نخست، دادنامه شماره ۲۳۸ مورخ ۷۸/۵/۱۶ می‌باشد که در آن بخشنامه شماره ۱۷۱۹۰ مورخ ۱۳۷۶/۵/۲۶ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار مغایر حکم قانونگذار تشخیص داده شده است. بخشنامه‌ای که در آن مرجع صادر کننده قائل به این بوده است که قراردادهای کار موقت در صورت تمدید یا تجدید به قرارداد کار دائمی تبدیل می‌شوند حال آن که به نظر هیئت عمومی، مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار دلالت بر این دارد که قرارداد کار در صورت ذکر مدت مطلقاً موقت خواهد بود. دومین دادنامه، رأی وحدت رویه شماره ۹۷ می‌باشد که در آن، مقرر شده است که مستنبط از حکم مقرر در ماده ۲ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹ تعریف کارگر بیکار مشمول قانون مذکور این است که رابطه همکاری کارگر با کارفرما علیرغم امکان بقا و استمرار آن بدون میل و اراده کارگر قطع شده باشد. بنابراین بیکاری به لحاظ انقضای قرارداد موقت یا اتمام کار موقت از مصادیق ماده فوق‌الذکر محسوب نمی‌شود. (نجابت خواه و همکاران، ۱۳۹۲: ۸)

استنباط هیئت عمومی در موارد فوق آن است که در قرارداد کار موقت، تعیین مدت قرارداد طبق بند و ماده ۱۰ قانون کار به عنوان یکی از شرایط قرارداد مبتنی بر توافق و تراضی است و در این حالت کارگر خود رضایت داده است که قرارداد وی در زمان مشخصی منقضی شود. به عبارت دیگر، کارگر در زمان تنظیم قرارداد کار میل و اراده خود را به پایان یافتن قرارداد کار و رابطه کاری بین کارگر و کارفرما بعد از انقضای مدت اعلام داشته و لذا بیکاری وی ناشی از میل و اراده شخصی او می‌باشد. (مولابیگی، ۱۳۸۸: ۲۴)

مضافاً این که کارگر می‌دانسته که با توجه به دادنامه شماره ۱۷۹ مورخ ۷۵/۸/۱۲ و دادنامه شماره ۲۳۸ مورخ ۷۸/۵/۱۶ هیئت عمومی دیوان، قرارداد کار در صورت ذکر مدت موقت تلقی خواهد شد و برخلاف رویه‌ای که سابقاً وجود داشته با تمدید یا تجدید قرارداد، به قرارداد کار غیر موقت تبدیل نمی‌شود.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

در این موارد با توجه به حمایتی بودن مقررات کار، باید این مطلب را پذیرفت که اراده کارگر در زمان انعقاد قرارداد موقت کار بر انعقاد قرارداد برای انجام کار بوده است و این ماهیت و طبیعت کار یا اراده کارفرما است که موقتی بودن و انقضای مدت قرارداد را ناگزیر ساخته است؛ حال آن که اصولاً اراده کارگر بر تداوم کار و پیشه خود است و اتفاقاً کارگر امنیت شغلی خود را تعقیب می‌کند تا بی‌ثباتی و ناپایداری در وضعیت شغلی خود. همچنان که کارگر، بیمه و تضمین امنیت اقتصادی خود را در برابر خطرات بیکاری یا از کارافتادگی دنبال می‌کند تا عدم برخورداری از حمایت‌های اجتماعی و اقتصادی. با این توصیف در قراردادهای موقت کار، انقضای مدت امری نیست که کارگر آن را به اراده خود پیشنهاد دهد یا آن را پیش‌بینی کند، بلکه این امر یا وابسته به طبیعت کار است و در نتیجه کارگر در تعیین زمان آن نقشی ندارد و یا آن که اصولاً این کارفرما است که زمان انقضای قرارداد کار را تعیین می‌کند و کارگر تنها شرایط پیشنهادی کارفرما را بنا بر اضطرار می‌پذیرد. (نجابت خواه و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴)

دادنامه مورد نظر از جهاتی مخدوش است: در رأی مزبور به اصول قانون اساسی توجه نشده است. قانون اساسی در انتهای اصل بیست و نهم با عبارت «به صورت بیمه و غیره» به طور 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 جزیی از نظام تأمین اجتماعی است و از آنجا که تحت پوشش قرار گرفتن این نظام اجباری است، طبعاً بیمه بیکاری نیز ماهیت اجباری دارد. (کاویانی، میرزایی، ۱۳۹۳: ۲۲۸)

داشتن کار و شغل و از دست ندادن آن از موارد حقوق انسانی و جزء توام با اطمینان خاطر کارگران محسوب می‌شود. بدین خاطر که موازین بین‌المللی از آن به عنوان حقوق بشر و قوانین اساسی حقوق ملت یاد می‌کنند. (هاشمی، ۱۳۷۰: ۸۰) قراردادهای کار دائم تا حدودی تضمین کننده امنیت شغلی کارگران هستند اما قراردادهای موقت در خصوص امنیت شغلی تضمینی برای کارگران فراهم نمی‌کنند و در پایان قرارداد کار موقت در صورت مخالفت کارفرما با تمدید قرارداد، این گونه قراردادها خاتمه یافته تلقی می‌شوند. (الهیان، ۱۳۸۷: ۶۸)

برخورداری از تأمین اجتماعی حق هر یک از افراد جامعه است. (ساروخانی، ۱۳۷۸: ۷۶) یک نظام تأمین اجتماعی باید تمامی افراد جامعه را دربرگیرد؛ بر این اساس، اصل عمومیت را فراگیر بودن به معنی دسترسی هر شخص به حمایت اجتماعی ارائه شده توسط نظام تأمین اجتماعی در چارچوب قانون است. این اصلی بنیادین است که در مقام وضع قانون راهنمای قانونگذار به حساب می‌آید و همچنین به هنگام به تفسیر و اجرای قانون و بروز ابهامات و تعارضات باید مدنظر حقوقدانان و قضات باشد. در نتیجه حاکمیت این اصل، قوانین محدودکننده پوشش و حمایت‌های تامینی، خلاف اصل بوده و باید تفسیر مضیق شود. (بادینی،

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

عصمتی، ۱۳۹۱: ۱۲) انقضای مدت به خصوص در مواردی که کار جنبه مستمر دارد، نمی‌تواند دلیلی بر ارادی بودن بیکاری فرد باشد به ویژه آن که کارگر در نتیجه الزامات اقتصادی و اضطرار زندگی چنین قراردادی منعقد نموده است. انقضای مدت قرارداد موجب می‌شود، کارگر در شرایطی غیر عادی و ناخواسته بیکار گردد، لذا می‌تواند مستحق مقرری بیمه بیکاری تلقی شود. ضمن این که تنظیم قرارداد با مدت معین را نمی‌توان اراده و اختیار کارگر در بیکار شدن دانست. (همدانی، ۱۳۷۸: ۳۷)

در فرض سکوت قانون دیوان عدالت اداری نمی‌تواند با ایفای نقش قانونگذار عموم و خصوص قانون را مورد تعرض قرار دهد. این قانونگذار است که باید در مقام رفع ابهام از قانون بیمه بیکاری به ویژه ماده ۲ آن برآیند. بند اول تفاهم نامه میان وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی در تاریخ ۱۳۸۴/۱۲/۱ مقرر داشته است که کارگران شاغل در کارهای دائمی با قرارداد موقت نیز با احراز شرایط مقرر در قانون مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری می‌شوند. این تفاهم نامه برای شناسایی ماهیت کار دائم دو ضابطه ارائه می‌کند: قرارداد کار حداقل برای یکبار تمدید شده باشد و یا آن که مدت سابقه کارگر در آخرین کارگاه کمتر از یکسال نباشد. در صورت وجود هر یک از این دو شرط، ماهیت کار دائمی شناخته شده و در نتیجه می‌توانند از مقرری بیمه بیکاری بهره‌مند گردند. (بادینی، عصمتی، ۱۳۹۱: ۱۸)

با توجه به فلسفه حقوق کار و این که حقوق کار بر دو پایه امری و حمایتی استوار است. یعنی از حقوق کارگر حمایت می‌کند و برای این حمایت، تضمین‌های لازم را پیش‌بینی نموده که در حین انعقاد قرارداد، نمی‌توان بر خلاف آنها تراضی کرد، اما می‌توان در بخش‌هایی که مربوط به نظم عمومی اجتماعی است، به سود کارگر توافق نمود، یعنی حقوق بیشتری برای آنها قائل شد، لذا مهم‌ترین رسالت و دستاورد حقوق کار نوین، ثبات و امنیت شغلی برای کارگران است و اصل در حقوق کار، استخدام دائمی کارگر است نه استخدام موقت. با این توضیح، دیگر نباید به تغییر عنوان قرارداد کار از نامحدود به غیر موقت، آثار حقوقی بار نمود و برای استخدام موقت اصالت قائل شد. (رنجبری، ۱۳۷۷: ۷۴)

دادنامه شماره ۱۰۱۹ مورخ ۱۳۹۸/۳/۷ با موضوع ابطال بخشنامه شماره ۲۰ امور فنی بیمه شدگان سازمان تأمین اجتماعی به شماره ۱۰۰۰/۹۵/۱۲۵۰۶– ۱۳۹۵/۱۱/۲۷ بار دیگر مصادیق بیکاری بدون میل و اراده را بررسی نموده است. به این شرح که ماده ۵۸ بخشنامه مذکور، قصور از انجام وظایف که موجب اخراج کارگر گردد را از شمول قانون بیمه بیکاری خارج نموده و به عبارت دیگر ترک کار و اخراج را منطبق بر هم دانسته است. در این خصوص هیئت عمومی دیوان با پذیرش نظر شاکی به شرح زیر انشای رأی نموده است: «به موجب ماده ۲ قانون بیمه بیکاری «بیکار از نظر این قانون بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد» نظر به این که 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 بیمه شده صورت می‌گیرد و بر مبنای رأی وحدت رویه شماره ۱۵۵ هیئت عمومی دیوان مورخ ۱۳۸۰/۵/۱۴ نیز

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

صرفاً محکومیت کیفری مشمولین 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 معترض‌عنه که فسخ قرارداد کار را از سوی کارفرما به دلیل قصور کارگر در انجام وظایف محوله و یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه موجب عدم استحقاق بیمه شده نسبت به دریافت بیمه بیکاری اعلام کرده با حکم مقرر در ماده ۲ قانون بیمه بیکاری مغایرت دارد». بنابراین در حال حاضر اخراج کارگر ناشی از قصور وی در انجام وظایف از مصادیق بیکاری بدون و میل اراده محسوب شده است.

لازم به یادآوری است که مطابق بند ۳ دستورالعمل شماره ۱۰۰۰/۱۰۴۲۸ مورخ ۱۳۷۹/۱/۳۰ سازمان تأمین اجتماعی و وزارت کار و امور اجتماعی بیکارانی که طبق آرای صادره از مراجع حل اختلاف به دلیل قصور در انجام محوله یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه توسط کارفرما اخراج شده‌اند، مستحق دریافت بیمه بیکاری نمی‌باشند.

دستورالعمل شماره ۱۹۴۲۲ مورخ ۱۳۷۳/۴/۲۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با عنوان وحدت رویه اجرای بیمه بیکاری و در بند ۱ آن، «در مواردی که قصور یا تقصیر در انجام وظایف محوله از سوی کارگر در مراجع حل اختلاف قانون کار احراز گردیده باشد، این قبیل کارگران نمی‌توانند از مزایای بیمه بیکاری برخوردار گردند».

بنابراین با صدور رأی اخیرالذکر از سوی هیئت عمومی دیوان به نظر می‌رسد، دستورالعمل‌های مورد اشاره نیز نسخ ضمنی شده‌اند و از زمان صدور رأی وحدت رویه از اعتبار حقوقی برخوردار نیستند.

٦-۲-۵. تغییر ساختار اقتصادی کارگاه

در یک سطح ظریف، تغییر ساختاری به تغییر در ساختار اقتصاد اشاره دارد؛ افزایش سهم نسبی تولید و افزایش سهم نسبی خدمات را به‌طور معمول به دنبال دارد اما در سطحی وسیع‌تر، تغییر ساختاری شامل تغییرات اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و دیگر تغییرات است. (فطرس، رسولی، ۱۳۹۳: ۷) تغییر ساختار در سطح یک کارگاه نیز ممکن بوده و این امر منوط به این است که پس از تغییر ساختار اقتصادی کارگاه، کارگران آن توسط وزرارتخانه مربوطه و شورای عالی کار به عنوان بیکار موقت شناخته شوند. این مورد در تبصره ۱ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری و نیز ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی قانون مزبور مورد تصریح واقع شده است. ماده ۴ بیان می‌دارد که منظور از تغییر ساختار اقتصادی کارگاه، هرگونه تغییر یا بازسازی خط تولید، جابه‌جایی کارگاه و ماشین‌آلات به منظور کاهش وابستگی و بهینه کردن تولید است که در راستای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی دولت صورت می‌گیرد. (جعفری، ۱۳۹۳: ۸۸) در این خصوص گرچه رأی وحدت رویه‌ای با این عنوان دقیق وجود ندارد، اما دادنامه شماره ۱۹۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۴/۵/۹ که در مورد تعطیلی کارگاه و استحقاق کارگران بر بهره‌مندی از بیمه بیکاری صادر شده

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

است، از مصادیق تغییر ساختار اقتصادی کارگاه است که در این خصوص، هیئت عمومی، بیمه بیکاری برای این دسته از کارگران به رسمیت شناخته است.

۷-۲-۵. کارگران فصلی

بر اساس قانون کار، مشاغل فصلی به کارهایی گفته می‌شود که بنا به ماهیت و طبیعت کار فقط در مقاطع مشخص و معینی از سال انجام می‌شوند. مانند فعالیت‌های کشاورزی، ماهیگیری، کارخانجات قند، برنج‌کوبی، پنبه پاک‌کنی و نظایر اینها. آن عده از کارگرانی که صرفاً در فصل کار این فعالیت‌ها به کار اشتغال دارند، کارگران فصلی نام دارند. (غنی زاده جولندان و همکاران، ۱۳۹۴: ۲)

در این خصوص دادنامه شماره ۲۵۶-۲۵۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۸۲/۷/۱۳، دادنامه شماره ۸۳۹ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۱۶ و نیز تصویب‌نامه شماره ۲۱۱۱۶/۷۰۰۳۶ مورخ ۱۳۷۸/۱۲/۲۴ هیئت وزیران قابل توجه است. در رأی وحدت رویه مورد نظر چنین آمده است: «با عنایت به تعریف مندرج در ماده ۲ قانون بیمه بیکاری که تصریح دارد: «بیکار، بیمه شده‌ای است که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد» و در نظر گرفتن این که بیکار شدن به لحاظ اتمام و پایان قرارداد در مشاغلی که ماهیت آنان غیر دائمی و فصلی بوده منصرف از تعریف فوق و از مصادیق بیکاری بدون میل و اراده تلقی نمی‌شود، بنابراین مفهوم مخالف بند ۷ دستورالعمل معترض عنه مبنی بر عدم تعلق بیمه بیکاری بلحاظ اتمام و پایان کار به کارکنانی که در اینگونه مشاغل از قبیل طرح‌ها، پروژه‌ها، پیمان‌ها و فعالیت‌های عمرانی غیر دائمی و نظایر آن به کار اشتغال دارند، مخالف با قانون و خارج از حدود اختیارات تشخیص داده نمی‌شود».

در دستورالعمل مورد اشاره نیز در سه بند موضوعات به شرح زیر مقرر شده است: ۱«. کارگران فصلی در صورتی که در اثنای فصل کار بیکار شوند مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود. ۲. کارگران دارای قرارداد با مدت معین در صورتی که در اثنای مدت قرارداد بیکار شوند، مشمول استفاده از مقرری بیمه بیکاری خواهند بود. ۳. کارگران دارای قرارداد با مدت معین در صورتی که ماهیت کار آنان دائمی باشد، در صورت بیکاری در پایان قرارداد مورد حمایت قرار گرفته و سازمان تأمین اجتماعی لازم است از منابع صندوق بیمه بیکاری نسبت به پرداخت مقرری بیمه بیکاری اقدام نماید».

از مفهوم مخالف دادنامه مورد نظر می‌توان چنین استنباط کرد که در فرض دائمی بودن ماهیت کار در کارهای پروژه‌ای، امکان بهره‌مندی از بیمه بیکاری وجود دارد و در خصوص کارهای فصلی نیز در صورتی که بیکاری در اثنای فصل صورت گیرد، کارگران موردنظر از مقرری بیمه بیکاری بهره‌مند خواهند شد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

۳-۵. تشخیص غیرارادی بودن توسط اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی

سومین شرط لازم جهت برخورداری از مزایا و حمایت‌های مقرر در قانون بیمه بیکاری، تشخیص غیر ارادی بودن بیکاری توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. این موضوع تلویحاً در ماده ۴ قانون بیمه بیکاری و صراحتاً در قسمت اخیر ماده ۳ آیین نامه اجرایی این قانون پیش‌بینی شده است. واگذاری تشخیص غیر ارادی بودن بیکاری و تاریخ وقوع آن به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باعث بروز مشکلاتی در عمل شده است؛ زیرا صندوق بیمه بیکاری در اختیار سازمان تأمین اجتماعی است و ارائه انواع حمایت‌های مقرر به بیکاران توسط این صندوق صورت می‌گیرد. مطابق ماده ۸ آیین نامه قانون بیمه بیکاری پس از تکمیل و ارائه مدارک واحدهای مزبور مکلفند ظرف ۳۰ روز از تاریخ وقوع بیکاری نسبت به ارادی یا غیر ارادی بودن بیکاری اظهارنظر نماید و در صورت تشخیص بیکاری غیر ارادی وی را به سازمان تأمین اجتماعی معرفی نماید. (جعفری، ۱۳۹۳: ۹۰)

در این خصوص هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه‌های شماره ۳۹ مورخ ۱۳۷۶/۴/۲۱ و ۱۴۹-۱۵۲ مورخ ۱۳۸۴/۴/۵ مقرر داشته که تشخیص بیکاری غیر ارادی و تاریخ وقوع آن با توجه به ماده ۴ قانون بیمه بیکاری در حوزه اختیارات وزارت کار است. در دادنامه مورد نظر، هیئت عمومی مفاد نامه صادره از سازمان تأمین اجتماعی را که واجد اوصاف مقررات عام و کلی در جهت نفی صلاحیت واحدهای ذیصلاح وزارت کار می‌باشد، مغایر قانون و خارج از حدود اختیارات سازمان مذکور می‌باشد.

البته در بند ۱ و ۲ تفاهم نامه مشترک وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی به شماره ۱۱۸۷۳۹ مورخ ۸۴/۱۲/۱ و در بند دوم آن بر خلاف مقررات مارالذکر چنین آمده است: «با توجه به صراحت ماده ۴ قانون بیمه بیکاری، بیمه شده بیکار با معرفی واحد کار و امور اجتماعی از مزایای قانون منتفع خواهند شد. لذا به‌منظور هماهنگی بیشتر در این زمینه نمایندگان اداره کار و امور اجتماعی و تأمین اجتماعی محل نسبت به درخواست‌های متقاضیان استفاده از مقرری بیمه بیکاری، به طور مشترک اقدام و افراد واجد شرایط توسط اداره کار محل جهت دریافت بیمه بیکاری به شعبه تأمین اجتماعی معرفی خواهند شد». لذا در مقرره مورد نظر بررسی باز هم بر عهده دو نهاد مزبور صورت گرفته است.

دست‌اندرکاران وزارت کار بر اساس وظایفی که قانون بر عهده آنها گذارده همواره نگاه حمایتی از نیروی کار داشته و تلاش می‌کنند بر اساس قوانین و مقررات افراد بیکار بتوانند از بیمه بیکاری استفاده کنند. این در حالی است که در قبال هزینه‌های بیمه بیکاری مسئولیتی ندارند. از سویی دست‌اندرکاران تأمین اجتماعی همواره نگاه مالی و اقتصادی به موضوع داشته و حتی‌المقدور سعی دارند از پرداخت مقرری بیمه بیکاری به هر نحوی جلوگیری کنند. (اجاقلو، ایازی، ۱۳۹۴: ۲۰)

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در جدیدترین دادنامه خود با عنوان «ابطال قسمت توضیح ۲ فصل دوم و اطلاق بند ۳ بخش ب فصل سوم شیوه نامه چگونگی تشکیل و تکمیل پرونده‌های بیمه بیکاری»

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

به موجب دادنامه شماره ۱۹۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۱/۲۲ به این شرح مبادرت به صدور رأی نموده است: «طبق ماده ۴ قانون بیمه بیکاری معرفی بیمه شدگان مشمول دریافت مقرری بیمه بیکاری بر عهده واحد کار و امور اجتماعی محل بوده و سازمان تأمین اجتماعی صرفاً به بررسی و اعلام سابقه بیمه پردازی متقاضی دریافت بیمه بیکاری می‌پردازد و با این وصف اطلاق بند ۳ بخش ب از فصل سوم شیوه‌نامه چگونگی تشکیل و تکمیل پرونده‌های بیمه بیکاری که ادامه فرآیند تشکیل پرونده بیمه بیکاری را منوط به موافقت شعبه تأمین اجتماعی کرده است با ماده ۴ قانون بیمه بیکاری مغایرت دارد و قابل ابطال است».

همچنین، هیئت عمومی دیوان در دادنامه شماره ۳۹ مورخ ۱۳۷۶/۴/۲۱ اشعار داشته: «چون به صراحت ماده ۴ قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹/۷/۱۷ «بیمه شده بیکار با معرفی کتبی واحد کار و امور اجتماعی محل از مزایای این قانون منتفع خواهد شد»، دادنامه شماره ۹۰- ۷۵/۳/۳۱ شعبه دوازدهم دیوان نتیجتاً متضمن الزام سازمان تأمین اجتماعی به پرداخت حقوق و مزایای مقرر در تبصره ماده فوق‌الذکر موافق اصول و موازین قانونی تشخیص داده می‌شود، این رأی به استناد ذیل ماده ۲۰ قانون دیوان عدالت اداری، برای شعب دیوان و سایر مراجع مربوطه درموارد مشابه لازم‌الاتباع است.» بنابراین، هیئت عمومی دیوان با درک صحیح از قانون بیمه بیکاری، تشخیص غیر ارادی بودن بیکاری را صرفاً بر عهده ادارات کار قرار داده و از سوی دیگر در صورت تشخیص بیکاری بدون میل و اراده، دیوان سازمان تأمین اجتماعی را مکلف به پرداخت مقرری بیمه بیکاری نموده است.

همچنین، به موجب رأی وحدت رویه شماره ۳۲۴ هیئت عمومی دیوان مورخ ۱۳۸۷/۵/۱۳ در مواردی که اشتغال به کار بیمه شده طبق رأی هیئت تشخیص و حل اختلاف اداره کار احراز گردد و کارفرما مکلف به پرداخت حق بیمه مربوط شود و اساساً تأخیر یا امتناع از پرداخت حق بیمه مستند به فعل یا ترک فعل کارگر بیمه شده نباشد، سازمان تأمین اجتماعی مکلف به پرداخت مقرری بیمه بیکاری خواهد بود. نکته مهم دیگر در دادنامه مورد نظر که ناظر بر حمایت از کارگران است، توجه به این امر است که عدم پرداخت حق بیمه یا تأخیر در پرداخت آن از ناحیه کارفرما موجب عدم برخورداری کارگر بیکار از شمول مقررات بیمه بیکاری نخواهد بود.

٤-٥. پرداخت حق بیمه حداقل شش ماه قبل از بیکار شدن

به موجب بند الف ماده ۶ قانون بیمه بیکاری، شرط سابقه بیمه به مدت ۶ ماه لازم دانسته شده است. در همین خصوص، هیئت عمومی دیوان به موجب دادنامه شماره ۲۳ مورخ ۱۳۹۴/۱/۱۷، در مقام ابطال نامه شماره ۹۳۵۳۲-۱۳۹۰/۱۱/۹ مدیرکل حمایت از پایداری مشاغل و بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی چنین نظر داده است: «با توجه به این که نامه مورد نظر، جهت بهره‌مندی از بیمه بیکاری داشتن یکسال سابقه مستمر در آخرین کارگاه محل کار را شرط دانسته و از این حیث مغایر با بند الف ماده ۶

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

قانون بیمه بیکاری می‌باشد بر خلاف قانون می‌باشد». مفاد دادنامه مورد نظر عیناً در رأی شماره ۹۰۳ هیئت عمومی دیوان مورخ ۱۳۹۳/۵/۱۳ نیز تکرار شده است. بنابراین با توجه به تصریح مقرر قانونی و نیز رأی وحدت رویه شماره ۲۳ و ۹۰۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، سابقه لازم جهت بهره‌مندی از بیمه بیکاری حداکثر شش ماه است و افزایش مدت مورد نظر در بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های صادره از وزارت کار و نیز سازمان تأمین اجتماعی اساساً بر خلاف حق مکتسب کارگران بوده و با هدف محرومیت کارگران از مزیت بیمه بیکاری صورت می‌گیرد.

البته تعدادی از مشمولین از این شرط مستثنی شده‌اند. این افراد که در تبصره ۲ ماده ۲ قانون بیمه بیکاری از آنها نام برده شده است، بیمه‌شدگانی هستند که به علت بروز حوادث قهریه از کار بیکار می‌شوند. ماده ۶ آیین‌نامه اجرایی قانون نیز مقرر می‌دارد: «در صورتی که بیکاری به علت بروز حوادث قهریه باشد و بیمه‌شدگان بیکار سابقه پرداخت حق بیمه کمتر از شش ماه داشته باشند مانند بیمه شدگانی که دارای شش ماه سابقه پرداخت حق بیمه هستند، می‌توانند از مزایای بیمه بیکاری بهره‌مند گردند. (جعفری، ۱۳۹۳: ۹۱)

نتیجه‌گیری

بیمه بیکاری، از مهم‌ترین شاخه‌های حمایت یا تأمین اجتماعی است و در جوامع کنونی، بیکاری شاخصی جهت تعیین میزان رفاه اجتماعی است. نظر به اهمیت مقوله بیکاری، نظام‌های حقوقی، حمایت‌های موقتی را از اشخاص بیکار شده به عمل می‌آورند. در نظام حقوقی ما، قانون بیمه بیکاری، آیین‌نامه اجرایی این قانون، تعدادی دستورالعمل صادره از وزارت کار و نیز سازمان تأمین اجتماعی ملاک تشخیص بهره‌مندی کارگران از بیمه بیکاری می‌باشد.

بیشترین ابهام در قانون بیمه بیکاری، در خصوص تشخیص مصادیق بیکاری بدون میل و اراده است. بر اساس آرای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، در موارد متعددی مصادیق بیکاری بدون میل و اراده به درستی مورد شناسایی قرار گرفته است و حقوق کارگران بیکار شده به رسمیت شناخته شده است. صرفاً در خصوص بیکاری کارگران دارای قرارداد کار موقت، رویه فعلی دیوان با فلسفه حمایتی حقوق کار و نیز مواد مندرج در قانون بیمه بیکاری همخوانی نداشته و به نظر می‌رسد، دادنامه شماره ۸ هیئت عمومی دیوان، نیازمند اصلاح و تغییر است. مسئله عدم حمایت از کارگران فصلی و پروژه‌ای نیز کماکان وجود دارد و با این وضعیت، شاید بتوان گفت بخش زیادی از کارگران از حمایت‌های مقرر در بیمه بیکاری محروم شده‌اند. گرچه دیوان در جدیدترین رأی خود در خصوص تشخیص مصادیق بیکاری بدون میل و اراده، اخراج کارگر ناشی از قصور را نیز در زمره موارد بیکاری بدون میل و اراده دانسته که برخلاف رویه قبلی دیوان بوده و این موضوع نشان دهنده تغییر رویه هیئت عمومی دیوان است. نکته دیگر در خصوص

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

بهره‌مندی از بیمه بیکاری، تشریفات اداری جهت بهره‌مندی از بیمه بیکاری و عدم هماهنگی میان ادارات کار و سازمان تأمین اجتماعی است که در عمل سبب سرگردانی کارگران می‌گردد و در این خصوص علیرغم وجود دستورالعمل‌های متعدد، پیشنهاد تهیه و تصویب یک دستورالعمل جامع و کامل با در نظر گرفتن انواع مختلف کارگران پیشنهاد می‌شود. در نهایت، حمایت از بیکاران اقتضاء دارد تا قضات حاضر در هیئت عمومی با تفسیر منطقی از قانون بیمه بیکاری در بحث تشخیص مصادیق، افراد بیشتری را مشمول قانون مورد نظر قرار دهد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

فهرست منابع

فارسی

کتب و مقالات

۱. ابراهیم خانی، محسن، (۱۳۹۴)، "بررسی عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی بیمه بیکاری در سازمان تأمین اجتماعی (استان زنجان)"، تأمین پرس، فعالان حوزه تأمین اجتماعی.

۲. اجاقلو؛ سجاد، ایازی، رباب، (۱۳۹۴)، "ظرفیت‌ها و دغدغه‌های حمایت اجتماعی بیمه بیکاری در ایران: نگاهی به اجرای مقاوله‌نامه‌های شماره ۱۰۲ و ۱۶۸ سازمان بین‌المللی کار"، مجله کار و جامعه، شماره ۱۸۹.

۳. ارباب شیرانی، بهروز، مصلحی، قاسم، (۱۳۷۶)، "تعیین اثر برنامه‌های توسعه و تعدیل نیروی انسانی بر سطوح بهره‌وری و سودآوری در یک سازمان"، مجموعه مقالات و سخنرانی‌ها.

۴. اسلامی‌پناه، علی، (۱۳۹۷)، "رویه قضایی به منزله منبع حقوق"، فصلنامه تحقیقات حقوقی، شماره ۸۴.

۵. بادینی، حسن، عصمتی، زینب، (۱۳۹۱)، "نقدی بر آرای دیوان عدالت اداری در پرتوی اصول حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی"، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۷۸.

۶. پهلوانی دهکان، عبدالمطلب، (۱۳۹۸)، "بررسی زمینه‌های اصلاح قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری در ایران"، مجله تأمین اجتماعی، دوره ۱۴، شماره ۵۲.

۷. جعفری، زهرا، (۱۳۹۳)، "بررسی ابهامات قانون بیمه بیکاری"، فصلنامه تأمین اجتماعی، دوره ۱۲.

۸. حسنوند، محمد، اکبری، مینا، (۱۳۹۹)، "گذار از قاعده تقنینی به قاعده‌گذاری قضایی در رویه قضایی دیوان عدالت اداری با تاکید بر حقوق استخدامی"، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۴، شماره ۱۱۲.

۹. راسخ، محمد، (۱۳۸۵)، "ویژگی‌های ذاتی و عرضی قانون"، مجله مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۱.

۱۰. رفیعی، محمدرضا، (۱۳۹۸)، "ایجاد وحدت رویه قضایی؛ بررسی مسائل بنیادین"، فصلنامه قضاوت، دوره ۱۹، شماره ۹۸.

۱۱. رنجبری، ابوالفضل، (۱۳۷۷)، حقوق کار، چاپ اول، تهران، انتشارات مجد.

۱۲. ساروخانی، باقر، (۱۳۷۸)، "اصول پایه در تدوین نظام جامع تأمین اجتماعی"، فصلنامه تأمین اجتماعی، تهران، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی. شماره اول.

۱۳. سایت وزارت کار و امور اجتماعی، طرح قانون بیمه بیکاری و روش‌های اجرایی آن.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

۱۴. عراقی، سید عزت اله و همکاران، (۱۳۸۶)، درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، تهران، انتشارات موسسه عالی پژوهش سازمان تأمین اجتماعی.
۱۵. عراقی، سید عزت اله، (۱۳۸۲)، حقوق کار، ج ۱، تهران، انتشارات سمت.
۱۶. علیزاده، عبدالرضا، (۱۳۹۳)، "تحلیلی اجتماعی حقوقی و معرفتی از رویه قضایی"، مجله حقوق خصوصی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، دوره ۱۱، شماره ۱.
۱۷. فاطمی، ثریا، (۱۳۹۱)، جایگاه و نقش رویه قضایی دیوان عدالت اداری در حقوق عمومی، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
۱۸. قاسمی، محسن، (۱۳۸۷)، "برخورداری اتباع بیگانه از مزایای تأمین اجتماعی"، فصلنامه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، شماره ۱۰.
۱۹. قشقایی، محمدحسین، (۱۳۹۰)، قوانین و مقررات بیمه بیکاری، چاپ چهارم، نشر مذاکره.
۲۰. کاتوزیان، ناصر، (۱۳۸۲)، مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران، شرکت سهامی انتشار، چاپ ۳۳.
۲۱. کاویانی، محمدهادی، میرزایی، زهرا، (۱۳۹۳)، "مقایسه حمایت‌های ایام بیکاری در حقوق ایران و آلمان"، پژوهشنامه بیمه، سال ۲۹، شماره ۳.
۲۲. لطفعلی خانی، مجید، (۱۳۸۸)، چگونگی تأثیر نرخ و مدت بیمه بیکاری در انگیزه اشتغال مجدد افراد تحت پوشش، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۲۳. مجتبوی نایینی، مهدی، (۱۳۷۲)، فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی با معادل‌های انگلیسی و فرانسه، تهران، موسسه کار و تأمین اجتماعی.
۲۴. محمدزاده وادقانی، (۱۳۷۸)، "ملاحظاتی پیرامون رویه قضایی به عنوان منبع حقوق"، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره ۴۵.
۲۵. مدرس عالم، زهره، (۱۳۹۲)، بررسی تطبیقی نظام بیمه بیکاری در ایران و برخی کشورهای جهان و ارائه راهکارهایی برای آن با رویکردی تطبیقی، معاونت امور اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی.
۲۶. غلامرضا، مولابیگی، (۱۳۸۸)، بیمه بیکاری، تهران، انتشارات جنگل.
۲۷. نجابت خواه، مرتضی، شعبان نیا منصور، مهدی، شعبان نیا منصور، محمدجواد، (۱۳۹۲)، "نقد و بازخوانی یک دادنامه: انقضای مدت قرارداد کار از مصادیق بیکاری بدون میل و اراده محسوب نمی‌شود"، فصلنامه نقد رأی، سال دوم، شماره ۲.
۲۸. نعیمی و همکاران، (۱۳۸۹)، قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوقی کنونی، تهران، انتشارات جنگل
۲۹. نعیمی، عمران، پرتو، حمیدرضا، (۱۳۹۳)، حقوق تأمین اجتماعی با تاکید بر حوزه بیمه‌ای، تهران، انتشارات سمت.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

۳۰. وکیلیان، حسن، (۱۳۹۷)، "جایگاه رویه قضایی و قانون به عنوان منابع حقوق در دکترین حقوقی"، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، شماره ۵۸.
۳۱. هاشمی، سید محمد، (۱۳۷۰)، نگرشی بر قانون جدید کار، ضمیمه مجله شماره ۹ تحقیقات حقوقی، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.
۳۲. همدانی، علی، (۱۳۷۸)، "کارگران و بیمه بیکاری"، نشریه کارآفرین، پیش شماره آبان.
۳۳. الهیان، محمدجواد، (۱۳۹۷)، پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، ج ۱، چاپ دوم، تهران، موسسه کار و تأمین اجتماعی.
۳۴. آرای وحدت رویه:
- رأی وحدت رویه شماره ۲۰۸ مورخ ۱۳۸۰/۷/۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
- رأی وحدت رویه شماره ۲۵۶ مورخ ۱۳۸۰/۶/۲۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۱۸۰ مورخ ۱۳۷۷/۸/۲۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۵۲ مورخ ۱۳۸۲/۲/۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۷۴ مورخ ۱۳۸۴/۲/۲۵ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۱۹۵ مورخ ۱۳۸۴/۵/۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۴۰۴ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۲۳۸ مورخ ۱۳۷۸/۵/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۸ مورخ ۱۳۸۳/۱/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره شماره ۳۸۴ مورخ ۱۳۷۸/۱۱/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۴۵۹ مورخ ۱۳۸۴/۹/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- رأی وحدت رویه شماره ۴۰۴ مورخ ۱۳۸۶/۶/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- دادنامه شماره ۲۵۶–۲۵۷ مورخ ۱۳۸۲/۷/۱۳ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری
- دادنامه شماره ۸۳۹ مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]

انگلیسی:

Lee, R.M., 1993، Doing research on sensitive topics، Sage publications. London

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-05]

[DOI: 10.52547/qjal.8.27.99]