

آنچه باید درباره مقرری بیمه بیکاری بدانید

میزان مقرری بیمه بیکاری حداقل ۵۵ درصد دستمزد و حداکثر تا ۸۰ درصد آن تعیین شده و مدت دریافت آن به سابقه بیمه و وضعیت تأهل فرد بستگی دارد

بیمه بیکاری به عنوان یکی از سازوکارهای اساسی حمایت اجتماعی، از سال ۱۳۶۶ در کشور جاری شد؛ قانونی که پس از اجرای آزمایشی سه ساله، در سال ۱۳۶۹ به صورت دائمی در شمار وظایف بنیادین سازمان تأمین اجتماعی قرار گرفت. با تشکیل صندوق مستقل بیمه بیکاری، کارفرمایان مکلف شدند سه درصد از مزد کارگران را به عنوان حق بیمه بیکاری بپردازند؛ مبلغی که تماماً بر عهده کارفرماست و کارگر در آن سهمی ندارد. استقلال این صندوق تضمین می کند که منابع آن صرفاً برای جبران بیکاری غیرارادی کارگران هزینه شود و در صورت کمبود اعتبارات، دولت موظف است کسری آن را جبران کند.

پرسش های مخاطبان

محمدحسین قشقایی

کارشناس تأمین اجتماعی

• شرایط دریافت مقرری بیمه بیکاری چگونه است؟

قانون بیمه بیکاری برای بهره‌مندی از این مقرری، شرایطی را پیش‌بینی کرده تا اطمینان حاصل شود این حمایت مالی به کارگرانی تعلق می‌گیرد که به صورت واقعی و غیرارادی شغل خود را از دست داده‌اند. مهم‌ترین این شرایط به این شرح است:

یکم، ثبت درخواست در مهلت قانونی. کارگر بیکار باید حداکثر ظرف ۳۰ روز از تاریخ بیکاری به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل مراجعه یا از طریق سامانه‌های مربوط به بیمه بیکاری درخواست خود را ثبت کند. البته قانون برای شرایط خاص نیز پیش‌بینی لازم را داشته است؛ به گونه‌ای که اگر فرد به دلیل عذر موجه -مانند بیماری یا سایر موانع قابل قبول- امکان مراجعه در این مهلت را نداشته باشد، این فرصت می‌تواند با تشخیص مراجع ذی‌ربط تا سه ماه افزایش یابد.

دوم، برخورداری از حداقل سابقه پرداخت حق بیمه. مطابق مقررات، فرد متقاضی باید دست‌کم شش ماه سابقه پرداخت حق بیمه نزد سازمان تأمین اجتماعی داشته باشد. نکته مهم آن است که این سابقه باید همراه با پرداخت سهم سه درصدی بیمه بیکاری باشد؛ زیرا تأمین منابع این حمایت از همین محل انجام می‌گیرد. با این حال، قانون در شرایط خاص و بحرانی رویکردی حمایتی‌تر اتخاذ کرده است. در مواردی که بیکاری در نتیجه حوادث غیرمترقبه مانند جنگ، آتش‌سوزی، سیل، یا تعطیلی و بازسازی کارگاه رخ دهد و این موضوع به تأیید اداره کار برسد، شرط داشتن شش ماه سابقه کنار گذاشته می‌شود و داشتن حتی یک روز سابقه بیمه نیز برای برخورداری از مقرری کفایت خواهد کرد. در چنین وضعیتی، با فرد بیکار از نظر حقوق و مزایا همانند سایر مقرری‌گیران برخورد می‌شود.

سوم، غیرارادی بودن بیکاری. یکی از مهم‌ترین اصول قانون بیمه بیکاری آن است که مقرری تنها به کارگرانی تعلق می‌گیرد که بدون میل و اراده خود شغلشان را از دست داده‌اند. از همین رو، چنانچه کارگر به اختیار خود از کار استعفا دهد، کار را ترک کند، یا بر اساس توافق با کارفرما و یا در قالب طرح‌های بازخرید داوطلبانه از کار خارج شود، مشمول دریافت مقرری نخواهد بود. در مقابل، اگر بیکاری در نتیجه اخراج یا پایان همکاری به تصمیم کارفرما رخ داده باشد، امکان استفاده از این حمایت وجود دارد. تشخیص و تأیید غیرارادی بودن بیکاری نیز بر عهده اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که با بررسی مدارک و سوابق، درباره استحقاق فرد برای دریافت مقرری تصمیم‌گیری می‌کند.

کارگرانی که کارگاه محل اشتغال آنان در اثر حمله دشمن تخریب شده یا آسیب دیده و در نتیجه شغل خود را از دست داده‌اند، چگونه می‌توانند از سازمان تأمین اجتماعی مقرری بیمه بیکاری دریافت کنند؟

بر اساس قانون بیمه بیکاری، بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی که مشمول قانون کار هستند، چنانچه کارگاه محل فعالیت آنان در پی حمله دشمن دچار تخریب یا تعطیلی شود و بدین سبب شغل خود را از دست بدهند، می‌توانند از مقرری بیمه بیکاری بهره‌مند شوند.

در چنین شرایطی، قانون برای حمایت از کارگران آسیب‌دیده تسهیلات ویژه‌ای در نظر گرفته است. به این معنا که این افراد، برخلاف روال معمول، ملزم به داشتن حداقل شش ماه سابقه پرداخت حق بیمه نیستند. حتی اگر کارگر تنها یک روز سابقه بیمه داشته باشد، یا رابطه کارگری و کارفرمایی او احراز شود، امکان برخورداری از مقرری بیمه بیکاری برای او فراهم خواهد بود.

از سوی دیگر، در مواردی که بیکاری ناشی از تخریب یا تعطیلی کارگاه یا اثر جنگ باشد، موضوع اخراج کارگر نیز اساساً موضوعیت ندارد؛ زیرا بیکاری در چنین وضعیتی به طور کامل غیرارادی تلقی می‌شود. بنابراین احراز رابطه کاری با کارگاه و پرداخت حق بیمه مربوط به آن نزد سازمان تأمین اجتماعی کفایت می‌کند تا کارگر بیکار شده بتواند از حمایت مقرر در قالب مقرری بیمه بیکاری برخوردار شود.

• میزان و مبلغ مقرری بیمه بیکاری چگونه محاسبه می‌شود؟

بر پایه مقررات قانون بیمه بیکاری، میزان مقرری قابل پرداخت به بیمه‌شدگان بیکار، معادل ۵۵ درصد میانگین دستمزد سه ماه پایانی اشتغال آنان است. با این حال، قانون تصریح کرده است که این مبلغ در هیچ حالتی نباید از حداقل دستمزد مصوب همان سال کمتر باشد؛ بدین معنا که مقرری بیکاری همواره باید حداقلی از حمایت معیشتی را برای بیمه‌شده فراهم آورد.

علاوه بر این، چنانچه بیمه‌شده بیکار دارای افراد تحت تکفل باشد، به منظور تقویت حمایت از خانواده، به ازای هر فرد تحت تکفل ۱۰ درصد به میزان مقرری او افزوده می‌شود. البته این افزایش نیز دارای سقف مشخصی است و مجموع مقرری پرداختی، حتی با احتساب افراد تحت تکفل، نباید از ۸۰ درصد آخرین دستمزد بیمه‌شده فراتر رود. بر این اساس، نظام مقرری بیمه بیکاری به گونه‌ای طراحی شده است که ضمن تأمین حداقلی از امنیت معیشتی برای کارگر بیکار، تعادلی منطقی میان سطح دستمزد پیشین فرد و میزان حمایت پرداختی برقرار سازد؛ در نتیجه، حداکثر مقرری قابل پرداخت معادل ۸۰ درصد دستمزد بیمه‌شده خواهد بود.

• چه کسانی در زمره افراد تحت تکفل مقرری بیکار قرار می‌گیرند و به تبع آن می‌توانند موجب افزایش ۱۰ درصدی مقرری بیمه بیکاری شوند؟

مطابق مقررات قانون بیمه بیکاری، در صورتی که بیمه‌شده بیکار دارای افراد تحت تکفل باشد، به ازای هر یک از آنان ۱۰ درصد به میزان مقرری وی افزوده می‌شود. مقصود از افراد تحت تکفل، اشخاصی هستند که به لحاظ قانونی و معیشتی وابسته به بیمه‌شده بوده و در چارچوب ضوابط مقرر، مشمول حمایت قرار می‌گیرند. این افراد عبارتند از:

یکم، همسر یا همسران رسمی بیمه‌شده بیکار که در هر شرایطی در شمار افراد تحت تکفل محسوب می‌شوند و وجود آنان موجب افزایش مقرری خواهند شد.

دوم، فرزندان بیمه‌شده. فرزندان پسر در صورتی تحت تکفل به شمار می‌آیند که کمتر از ۱۹ سال سن داشته باشند یا در حال تحصیل باشند، و یا به سبب از کارافتادگی کلی توانایی اشتغال نداشته باشند. فرزندان دختر نیز تا زمانی که ازدواج نکرده و شاغل نباشند، در زمره افراد تحت تکفل قرار می‌گیرند.

سوم، پدر و مادر بیمه‌شده، مشروط بر آنکه تحت تکفل او باشند و شرایط قانونی لازم را دارا باشند. در مورد پدر، داشتن دست‌کم ۶۰ سال سن، نداشتن تمکن مالی و همچنین برخوردار نبودن از هرگونه مستمری از جمله شرایط لازم است. درباره مادر نیز شرط حداقل ۵۵ سال سن در نظر گرفته شده است.

چهارم، برادر و خواهر بیمه‌شده که در صورت دارا بودن شرایطی مشابه فرزندان -از جمله نیازمندی و وابستگی معیشتی- می‌توانند در شمار افراد تحت تکفل قرار گیرند. لازم به ذکر است که در بسیاری از مقررات سازمان تأمین اجتماعی، برادر و خواهر معمولاً در زمره افراد تحت تکفل محسوب نمی‌شوند؛ با این حال، در قانون و مقررات مربوط به بیمه بیکاری، به‌طور استثنایی این امکان پیش‌بینی شده تا برادران و خواهران نیازمند نیز تحت کفالت بیمه‌شده قرار گیرند و از مزیت افزایش مقرری بهره‌مند شوند. این حکم، در واقع یکی از جلوه‌های حمایتی قابل توجه قانون بیمه بیکاری در قبال خانواده‌های نیازمند به شمار می‌آید.

• چه گروه‌هایی مشمول قانون بیمه بیکاری قرار نمی‌گیرند؟

بر اساس مفاد قانون بیمه بیکاری، دامنه شمول این قانون به کارگران مشمول قانون کار محدود است؛ یعنی افرادی که در کارگاه‌های تابع قانون کار اشتغال دارند و حق بیمه مقرر برای بیمه بیکاری را پرداخت می‌کنند. از این رو، برخی گروه‌ها به دلیل ماهیت اشتغال، نوع بیمه‌پردازی یا مقررات

خاص استخدامی، از پوشش این قانون خارج هستند. مهم‌ترین این گروه‌ها عبارت‌اند از:

یکم، بازنشستگان و مستمری‌گیران سازمان تأمین اجتماعی که به سبب برخورداری از مستمری، مشمول حمایت‌های بیمه بیکاری نمی‌شوند.

دوم، اتباع بیگانه که در هر شرایطی از شمول قانون بیمه بیکاری خارج‌اند و امکان بهره‌مندی از مقرری این بیمه برای آنان پیش‌بینی نشده است.

سوم، بیمه‌شدگان خویش‌فرما که به صورت اختیاری یا در قالب بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی قرار گرفته‌اند. این گروه به دلیل آنکه رابطه کارگری و کارفرمایی ندارند، مشمول مقررات بیمه بیکاری نیز نخواهند بود.

چهارم، بیمه‌شدگانی که حق بیمه بیمه بیکاری را پرداخت نمی‌کنند. مطابق قانون، سهم بیمه بیکاری معادل سه درصد دستمزد بیمه‌شده است و تنها کسانی که این سهم بیمه‌ای برای آنان پرداخت می‌شود، امکان استفاده از مقرری بیکاری را دارند. از همین رو، برخی گروه‌های بیمه‌ای خاص که این سهم را نمی‌پردازند از شمول قانون خارج‌اند؛ از جمله رانندگان درون شهری و برون شهری مشمول بیمه رانندگان، قالیبافان و شاغلان صنایع دستی، کارگران ساختمانی تحت پوشش قانون بیمه کارگران ساختمانی، باربران و همچنین خادمان و متولیان مساجد.

پنجم، کارفرمایان کارگاه‌ها و اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها که حق بیمه خود را به عنوان کارفرما و همراه با لیست کارگران پرداخت می‌کنند. سهم حق بیمه این گروه ۲۷ درصد است و به دلیل ماهیت کارفرمایی آنان، مشمول بیمه بیکاری محسوب نمی‌شوند.

ششم، کارکنان دولت که هرچند حق بیمه آنان به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود، اما به سبب تابعیت از مقررات استخدامی دولت، از شمول قانون بیمه بیکاری خارج‌اند. هفتم، کارکنان پیمانی دولت که مطابق قانون، حق بیمه آنان نیز به سازمان تأمین اجتماعی واریز می‌شود، اما به دلیل ماهیت استخدامی خاص، در زمره مشمولان بیمه بیکاری قرار نمی‌گیرند.

هشتم، کارکنان دستگاه‌ها و نهادهای عمومی دولتی و غیردولتی که دارای آیین‌نامه‌های استخدامی خاص هستند و اساساً از قلمرو قانون کار خارج‌اند؛ در نتیجه، مقررات بیمه بیکاری نیز شامل حال آنان نخواهد شد.

• چه مواردی باعث قطع مقرری بیمه بیکاری می‌شود؟

قانون بیمه بیکاری موارد مشخصی را برشمرده که در صورت

بروز آن‌ها، پرداخت مقرری متوقف می‌شود. این موارد ناظر بر از بین رفتن شرایط استحقاق، یا عدم رعایت الزامات قانونی از سوی مقرری‌گیر است. مهم‌ترین مصادیق قطع مقرری عبارتند از:

یکم، اشتغال مجدد به کار. هرگاه مقرری‌گیر دوباره شاغل شود، موظف است این موضوع را فوراً به سازمان تأمین اجتماعی اطلاع دهد. چنانچه فرد بدون اطلاع‌رسانی، به‌رغم اشتغال جدید همچنان مقرری دریافت کند، سازمان پس از احراز موضوع، پرداخت مقرری را قطع کرده و تمام مبالغ دریافت‌شده را به عنوان وجوه غیرقانونی بازپس‌گیری می‌کند. اگر مقرری‌گیر از استرداد این مبالغ خودداری کند، سازمان مجاز است از طریق سازوکارهای اجرایی نسبت به وصول آن اقدام کند و تا زمان تسویه بدهی، ارائه تمام خدمات بیمه‌ای را متوقف سازد. سازمان همچنین اختیار دارد برای اطمینان از تداوم وضعیت بیکاری، بررسی‌ها و پیگیری‌های لازم را انجام دهد.

دوم، عدم شرکت در دوره‌های آموزشی. مقرری‌گیر مکلف است در کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی، کارآموزی و سوادآموزی که از سوی اداره کار یا سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به وی معرفی می‌شود، شرکت کند. عدم حضور در این دوره‌ها به منزله نقض تعهدات قانونی بوده و سبب قطع مقرری بیمه بیکاری خواهد شد.

سوم، عدم پذیرش کار ارجاعی. اداره کار و واحدهای کاربایی ممکن است شغلی متناسب با حرفه، تخصص و توانایی مقرری‌گیر به وی معرفی کنند. اگر مقرری‌گیر از پذیرش این کار بدون دلیل موجه امتناع کند، استحقاق دریافت مقرری از میان می‌رود. تأکید قانون بر آن است که شغل معرفی‌شده باید متناسب با توان و مهارت فرد باشد تا تکلیف پذیرش آن عادلانه تلقی شود.

چهارم، عدم اعلام تغییر در وضعیت افراد تحت تکفل. اگر یکی از افراد تحت تکفل مقرری‌گیر -که موجب افزایش ۱۰ درصدی مقرری شده است- از شمول افراد تحت تکفل خارج شود، مقرری‌گیر موظف است این تغییر را به سازمان تأمین اجتماعی اطلاع دهد. عدم گزارش این تغییر، موجب دریافت وجوه غیرقانونی شده و سازمان اختیار دارد مبالغ اضافه پرداخت‌شده را مطالبه و وصول کند. طبیعی است که پس از اعلام این تغییر، از مقرری فرد، افزایش ۱۰ درصدی مربوط به آن عضو کسر خواهد شد.

پنجم، برخورداری از شرایط مستمری‌های بلندمدت. در صورتی که مقرری‌گیر به مرحله‌ای برسد که مشمول مستمری بازنشستگی یا مستمری از کارافتادگی کلی شود، پرداخت مقرری بیکاری خاتمه می‌یابد؛ زیرا این مستمری‌ها جایگزین حمایت کوتاه‌مدت بیمه بیکاری محسوب شده و نیاز به ادامه پرداخت مقرری را از میان می‌برند.