

## تامین اجتماعی: استانداردهای قرن ۲۱

\* مترجمان: کاوه مهر

مژده کیاراد

مقدمه

### سازمان بین المللی کار<sup>۱</sup> (ILO) و تامین اجتماعی

سازمان بین المللی کار همواره با توجه به تعهد خود، مندرج در اساسنامه این سازمان اهمیت فراوانی جهت تامین اجتماعی، قائل بوده است. این تعهد شامل بهبود شرایط کار، به ویژه پیشگیری از بیکاری، ... حمایت از کارگران در برابر بیماری، حوادث و امراض ناشی از اشتغال، ارائه برنامه مستمری بازنشستگی و از کار افتادگی می شود. کنفرانس بین المللی کار از زمان برگزاری اولین اجلاس این سازمان در سال ۱۹۱۹، ۳۱ مقاله نامه و ۲۱ توصیه نامه در خصوص تامین اجتماعی را به مورد اجرا گذارده است. همانگونه که ملاحظه خواهید نمود، تنها برخی از این گونه اسناد و دستورالعمل ها هنوز به عنوان ابزار متداول مدنظر قرار دارند و از سوی فعالیتهای ارتقاء دهنده ILO حمایت می شوند. استانداردهای اخیر در زمینه تامین اجتماعی در ماه ژوئن سال ۲۰۰۰ اتخاذ شده و مرتبط با حمایت از بارداری می باشد. به طور کلی این گونه استانداردها از لحاظ سنتی به سه "نسل" با توجه به اهداف مختلف، تقسیم شده اند.

\* اداره کل روابط عمومی و امور بین الملل صندوق تامین اجتماعی

۱ - International Labor Organization "ILO"

استانداردهای نسل اول عمدتاً بر پایه نظریه بیمه اجتماعی قرار داشته‌اند. آنها تنها برای گروه معینی از کارگران قابل اجرا بوده است و کل جمعیت را تحت پوشش قرار نمی‌دهند. هر دستورالعمل مخاطره معینی را تحت پوشش قرار داده و علاوه بر آن دستورالعمل‌های جداگانه‌ای برای بخش‌های مختلف اقتصادی به ویژه بخش‌های صنعت و کشاورزی در نظر گرفته شده است.

پس از جنگ جهانی دوم، استانداردهای نسل دوم با الهام از مفهوم گسترده‌تر تامین اجتماعی که در گزارش بوریج بدان اشاره شده است، اتخاذ شدند<sup>۱</sup>. بیانیه فیلادلفیا<sup>۲</sup> که در سال ۱۹۴۴ منتشر گردید اهداف سازمان بین‌المللی کار را با در نظر گرفتن گسترش معیارهای تامین اجتماعی به منظور ارائه درآمد پایه به تمامی افراد نیازمند به این‌گونه حمایت‌ها و نیز ارائه خدمات درمانی به صورتی جامع، تعریف و تشریح نمود. این مفهوم همچنین الهام بخش کنفرانس بود. به ویژه زمانی که مقاله نامه شماره ۱۰۲ سال ۱۹۵۲ در خصوص حداقل استاندارد تامین اجتماعی از سوی کنفرانس برگزیده شد. همان‌گونه که از عنوان این مقاله مشخص می‌گردد، در این مقاله نامه مقررات مرتبط با حداقل سطوح مزایا، در هر یک از ۹ شاخه تحت پوشش تامین اجتماعی، مطرح شده است. با توجه به انعطاف پذیری مقاله نامه شماره ۱۰۲، این حداقل سطوح مزایا همواره یک هدف را دنبال می‌نمایند به گونه‌ای که ۱۷۵ کشور عضو سازمان بین‌المللی کار جهت اجرا و حتی افزایش سطح آن در برخی موارد، بدون توجه به سطح توسعه اقتصادی شان، فراخوانده شده‌اند.

<sup>۱</sup> - این گزارش در سال ۱۹۴۲ بنا به درخواست دولت انگلستان مبنی بر ایجاد و انجام اصلاحات اساسی در قانونگذاری اجتماعی منتشر شد. سیستم جدید براساس مساعدت یا بیمه اجتماعی که منحصراً شاعلان را تحت پوشش قرار می‌دهد فعالیت نخواهد نمود، بلکه سیستمی همگانی و یکپارچه جهت ارائه مزایای اجتماعی خواهد بود که از طریق حق بیمه‌های دریافتی تامین مالی و به صورت یک سرویس عمومی زیر نظر مستقیم دولت انجام وظیفه می‌نماید.

دستورالعمل‌هایی که متعاقباً برگزیده شدند استانداردهای نسل سوم را بنیان نهاده‌اند. این گونه دستورالعمل‌ها که با توجه به مدل مقاله نامه شماره ۱۰۲ طراحی شده‌اند، سطوح بالاتر حمایت را نیز در موارد دامنه پوشش جمعیتی و سطح مزایا در بر دارند.

همچنین باید از آغاز بر این نکته تاکید نمود که استانداردهای تامین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار تاثیر مهمی در خارج از سازمان داشته است، به عنوان مثال، منشور اجتماعی اروپا<sup>۱</sup>، تاکید می‌کند که طرف‌های مقاله نامه باید مسئولیت حفظ سطح حمایت یعنی حداقل ملزومات مورد نیاز جهت تنفیذ مقاله نامه شماره ۱۰۲ را بر عهده گیرند، به‌علاوه قانون تامین اجتماعی اروپا که با تایید شورای اروپا و همکاری سازمان بین‌المللی کار برگزیده شده است، مجدداً برنامه‌های مخصوص به خود مقاله نامه شماره ۱۰۲ را به استثنای آن‌دسته که انتظار دریافت مزایای یکسانی را دارند، فراهم می‌نماید.

### نتایج مذاکرات کلی در زمینه تامین اجتماعی

در ماه ژوئن سال ۲۰۰۱، سازمان "ILO" کنفرانسی را با عنوان «مذاکرات کلی در زمینه تامین اجتماعی» یا به عبارت دیگر، یک بحث و گفت‌وگوی بسیار گسترده تر سه جانبه را با هدف توانمندسازی "ILO" جهت ارائه دورنمای تامین اجتماعی برگزار نمود که با حفظ صداقت به اصول بنیادی، بتواند با چالش‌هایی که در این حیطه بروز نموده‌اند، مواجهه نماید. نتیجه این مذاکرات همان گونه که ۵۰ سال پیش در بیانیه جهانی حقوق بشر عنوان شده بوده تاکید کرد که تامین اجتماعی، حق اولیه انسانی به شمار آمده و جزو سرمایه‌های بنیادین در امر ایجاد اتحاد اجتماعی محسوب می‌شود. همچنین کمک می‌نماید که آرامش اجتماعی و مشمولیت افراد در

<sup>۱</sup> - European Social Charter

جامعه تضمین شود. به طور کلی، فعالیت‌های ILO در حیطه تامین اجتماعی باید در بیانیه فیلادلفیا یعنی دورنمای کار شایسته و نیز استانداردهای مرتبط تامین اجتماعی با ILO گنجانده شود.

در نتیجه گیری که از سوی کنفرانس اتخاذ گردید، همچنین بر تعدادی از نکات اساسی تاکید شده است که اگر به درستی انجام شوند، کیفیت تامین اجتماعی و بهره‌وری آن از طریق ارائه خدمات درمانی، تامین درآمد و خدمات اجتماعی تقویت خواهد شد.

در خصوص موضوع مدیریت صحیح، چنین اظهار گردید با وجودی که هیچ مدل و نمونه واحدی جهت امور اجرایی و اداره تامین اجتماعی وجود ندارد اما مدیریت مطلوب طرح‌ها برای دستیابی به موفقیت بسیار ضروری می‌باشد. هر چند که تشکیل سیستم‌های مبتنی بر پایه پس اندازهای انفرادی، همبستگی و انسجام سیستم‌هایی را که افراد بیمه شده را در مخاطرات سهیم می‌کنند، تضعیف نمی‌نماید، به طور کلی شرکاء اجتماعی نقش حساسی را در این زمینه بر عهده دارند.

این کنفرانس همچنین بر این نکته تاکید نمود که تعمیم دامنه پوشش تامین اجتماعی به کسانی که تحت پوشش قرار ندارند باید در اولویت اهداف قرار گیرد و چالش بزرگ در این زمینه، وجود بخش غیررسمی اقتصادی می‌باشد. هر کشوری باید یک استراتژی ملی را در این خصوص انتخاب نماید که به طور نزدیک با اصول اجتماعی و سیاست اشتغال آن کشور مرتبط باشد. در این خصوص، انجام گفت‌وگوی اجتماعی جهت تضمین کارایی و تاثیر امور اجرایی جهت برقراری و یا گسترش دامنه پوشش تامین اجتماعی الزامی است.

سیستم‌های تامین اجتماعی باید همچنین اصل برابری جنسیت را رعایت نموده و نسبت به ارتقا و بهبود آن اقدام نمایند که این امر خود شامل برقراری و اتخاذ معیارهای معین، جهت تضمین برقراری بازده یکسان در خصوص زنانی می‌باشد که از اعضای خانواده خود بدون دریافت هیچ‌گونه عوایدی سرپرستی می‌نمایند.

در بسیاری از کشورها، سالمندی جمعیت چالشی را در رابطه با هزینه خدمات درمانی و طرح‌های بازنشستگی، توأمآ در طرح‌های مبتنی بر اندوخته‌گذاری و نیز طرح‌های مبتنی بر توازن هزینه با درآمد (pay-as-you-go) ایجاد می‌نماید. راهکار رفع این چالش، گسترش رشد اقتصادی پایدار با توجه به مشارکت بخش عظیم جمعیت در اشتغال سودمند می‌باشد. برای افرادی که در سنین کار به سر می‌برند، بهترین سرمایه‌جهت کسب درآمد ثابت، دسترسی به کار شایسته است. طرح‌های تامین اجتماعی در کشورهای دیگر به دلیل بروز مشکلات عدیده ناشی از شرایط حاد و عوارض شدید بیماری ایدز (HIV/AIDS)، از نظر مالی تحت فشار قرار دارند. در این کنفرانس تاکید شد که تحقق این وضعیت مستلزم همکاری فنی سازمان بین‌المللی کار به صورت گسترده با کشورهای در حال توسعه می‌باشد.

### استانداردهای روز:

برخی از استانداردهای تامین اجتماعی که از سوی کنفرانس اتخاذ شده است موضوع‌های بسیار مهم و مرتبط در زمان خود را مطرح نموده‌اند، با نیازهای فعلی جامعه بین‌المللی ارتباطی ندارند. با توجه به تقویت موضوع‌های مرتبط و تاثیر سیستم‌های استاندارد آن، سازمان بین‌المللی کار مبادرت به اجرای یک مرحله مهم در خصوص بررسی مورد به مورد و دقیق تمامی مقوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود نموده است. به همین منظور یک کمیته کاری سه جانبه در سال ۱۹۹۵ از سوی هیات نظارت تشکیل گردید. کمیته کاری در سال ۲۰۰۲ ماموریت خود را به اتمام رساند و چندین دستورالعمل مهم تامین اجتماعی را با توجه به نتایج کنفرانس که در سال ۲۰۰۱ منتشر شده بود، مورد آزمایش و بررسی قرارداد. این بررسی و تصمیمات اتخاذ شده از سوی هیات نظارت که بر این پایه صورت پذیرفت، نشان داد که از ۱۸۴ مقوله‌نامه بین‌المللی کار و

۱۹۴ توصیه نامه، در مجموع ۷۱ مقاله نامه و ۷۳ توصیه نامه به روز بوده و باید بر پایه اولویت‌ها ارتقا یابند. این بررسی‌ها همچنین به لحاظ موضوع تامین اجتماعی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بود، زیرا همان گونه که اشاره شد، کنفرانس در ماه ژوئن ۲۰۰۱ به این مهم دست یافت که فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار در این زمینه باید با توجه به استانداردهای ILO صورت پذیرد. استانداردهای به روز شده برای هر یک از نه شاخه تامین اجتماعی به شرح زیر می‌باشند:

شاخه های تامین اجتماعی	استانداردهای نسل دوم: مقاله نامه شماره ۱۰۲ (۱۹۵۲)	استانداردهای نسل سوم
خدمات درمانی	قسمت II	مقاله نامه شماره ۱۳۰ (۱۹۶۹)
مزایای بیماری	قسمت III	مقاله نامه شماره ۱۳۰ (۱۹۶۹)
مزایای بیکاری	قسمت IV	مقاله نامه شماره ۱۶۸ (۱۹۸۸)
مزایای بازنشستگی	قسمت V	مقاله نامه شماره ۱۲۸ (۱۹۶۷)
مزایای حوادث ناشی از کار	قسمت VI	مقاله نامه شماره ۱۲۱ (۱۹۶۴)
مزایای عائله مندی	قسمت VII	_____
مزایای بارداری	قسمت VIII	مقاله نامه شماره ۱۰۳ (۱۹۵۲)
		بازنگری و اصلاح شده به توسط
مزایای ازکار افتادگی	قسمت IX	مقاله نامه شماره ۱۸۳ (۲۰۰۰)
مزایای بازماندگان	قسمت X	مقاله نامه شماره ۱۲۸ (۱۹۶۷)

دستورالعمل‌های خاص ILO به صورت ویژه به موضوع تامین اجتماعی کارگران مهاجر اختصاص یافته‌اند. استانداردهای به روز شده در این حیطه در بخش XII (برابری رفتار) مربوط به مقاله نامه شماره ۱۰۲ و نیز مقاله نامه شماره‌های ۱۱۸ و ۱۵۷، قرار دارند. ضمیمه شماره ۳ این گزارش شامل مروری بر تصمیمات اتخاذ شده از سوی هیات نظارت در حیطه تامین اجتماعی می‌باشد.

پیش از بررسی حمایت‌های ارائه شده در دستورالعمل‌های تامین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار، تعریفی از مشخصات و ویژگی‌های کلی این گونه دستورالعمل‌ها تهیه و ارائه شده است.

## I. ویژگی‌های استانداردهای تامین اجتماعی

### ۱- جامعیت و انعطاف پذیری

#### (الف) پذیرش و تصویب

استانداردهای بین‌المللی کار در هر حرفه‌ای، ماهیتاً، فراگیر و جامع می‌باشند. براساس برنامه‌ریزی به عمل آمده، این استانداردها باید در ۱۷۵ کشور عضو سازمان بین‌المللی کار، بدون توجه به سیستم قانونی یا سطح توسعه اقتصادی آنها، به مورد اجرا گذاشته شوند. همچنین یادآوری می‌شود که مقوله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار از جمله معاهدات بین‌المللی می‌باشند که از یک ماهیت خاص برخوردارند. این استانداردها توسط انجمنی متشکل از نمایندگان کشورهای عضو و همچنین نمایندگان کارگران و کارفرمایان اتخاذ می‌گردد. از این رو دولت نمی‌تواند به‌طور یک سوئه نسبت به تصویب یک دستورالعمل اقدام نماید، چون این امر برخلاف اصل سه‌جانبه‌گرایی می‌باشد. با این وجود مقوله نامه‌ها به خودی خود حاوی مجموعه‌ای از عبارات است که به منظور ایجاد سهولت بیشتر برای تصویب در کشورها، قابل انعطاف می‌باشند. برقراری تعادل میان انعطاف پذیری و جامعیت بخشی به استانداردها و نیز عدم اتخاذ استانداردهای بالا که در گروه کثیری از کشورهای عضو قابل بکارگیری نمی‌باشند، یا استانداردهای پایین که تنها در بخش‌های کوچکی از کشورها قابل استفاده می‌باشند، بسیار دشوار است.

همان طور که کمیته کارشناسان اجرای مقاوله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها، یعنی نهاد مسئول نظارت بر به‌کارگیری استانداردها، تاکید نموده است، در مقاوله نامه‌های تامین اجتماعی و ILO، مجموعه گسترده‌ای از گزینه‌ها و عبارات انعطاف پذیر در نظر گرفته شده است که به موجب آن می‌توان هدف کلی برقراری تدریجی پوشش همگانی را همگام با توسعه اقتصادی کشورهای عضو، محقق ساخت.

در نتیجه، بسیاری از مقاوله نامه‌های تامین اجتماعی حاوی بخش‌های گوناگونی هستند که از میان آنها فقط برخی در زمان تصویب و انعقاد مقاوله نامه قابل پذیرش می‌باشند. این امر در خصوص مقاوله نامه ۱۰۲ نیز صدق می‌نماید. مقاوله نامه شامل ترکیبی از بخش‌های مشترک و نه بخش دیگر، مطابق با نه شاخه تامین اجتماعی می‌باشد که در قسمت بالا نیز ذکر شده است. علاوه بر مقررات مشترک، کشوری که مقاوله نامه ۱۰۲ را تصویب و پذیرفته است، می‌باید حداقل سه بخش را که هر یک با یک شاخه تامین اجتماعی مطابقت دارد را، بپذیرد. این شاخه حداقل باید شامل یکی از پنج شاخه «بیکاری»، «بازنشستگی»، حوادث ناشی از کار، از کارافتادگی و بازماندگان» باشد. در نتیجه هر کشور طرف مقاوله نامه باید به سازمان بین‌المللی کار اطلاع دهد که یک یا چند بخش دیگر مقاوله نامه را پذیرفته است. این شرایط در مورد مقاوله نامه (تامین اجتماعی) در خصوص برابری رفتار، سال ۱۹۶۲ (شماره ۱۱۸) و مقاوله نامه مزایای از کارافتادگی، بازنشستگی و بازماندگان، ۱۹۶۷ (شماره ۱۲۸) نیز صدق می‌نماید. کشوری که مقاوله نامه ۱۱۸ را پذیرفته است به طور مثال می‌تواند؛ تعهدات خود را تنها به یکی از نه بخش که هر یک با یکی از نه شاخه تامین اجتماعی مطابقت دارد، محدود نماید. در خصوص مقاوله نامه شماره ۱۲۸ کشور موظف



است حداقل یکی از سه بخش را مطابق با مزایای بازنشستگی، از کارافتادگی و بازماندگان بپذیرد. این چنین عبارات انعطاف پذیر، امکان توسعه فزاینده حمایت‌ها را متناسب با توسعه قانونگذاری و ظرفیت و توانمندی اجرای مقوله نامه را میسر می‌سازد.

#### ب) دامنه حمایت از افراد در مقوله نامه‌ها

به موجب دو مقوله نامه شماره ۱۰۲ و مقوله نامه هایی که متعاقباً پس از آن منعقد شده‌اند می‌توان دامنه کاربرد رده های شغلی خاص را نادیده گرفت. این موارد عبارتند از:

مقوله نامه‌های شماره ۱۲۱، ۱۲۸ و ۱۳۰ محرومیت دریانوردان از جمله ماهیگیران را مجاز بر شمرده است. مقوله نامه شماره ۱۰۲ دریانوردان یا ماهیگیران را حتی اگر کشور مربوطه محرومیت خاصی را تعیین نموده باشد، شامل نمی‌گردد. با توجه به این نکته که دستورالعمل‌هایی که به طور خاص تامین اجتماعی این گروه از کارگران را پذیرفته‌اند در سال ۱۹۴۶ اتخاذ شده است.

مستخدمان دولت می‌توانند از شمول مقوله نامه های شماره ۱۲۱، ۱۲۸ و ۱۳۰ در صورتی که تحت پوشش طرح‌های خاصی قرار گیرند که مزایای آن حداقل متناسب با مزایای در نظر گرفته شده در مقوله نامه‌های فوق‌الذکر ارائه شوند، خارج شوند. مقوله نامه شماره ۱۶۸ تنها محرومیت کارگران دولتی را در مواردی جایز دانسته است که اشتغال آنها تا رسیدن به سن بازنشستگی مقرر توسط قوانین یا مقررات ملی تضمین شده باشد.

کارگرانی که به صورت کوتاه مدت و به کارهای فصلی اشتغال دارند، اعضای خانواده کارفرما که در خانه وی زندگی می‌نمایند، نسبت به کاری که برای کارفرما انجام می‌دهند و سایر گروه‌های کارگران که نباید تعداد آنها بیش از ۱۰ درصد کل کارگران باشد می‌توانند از شمول

مقاله نامه‌های شماره ۱۲۱، ۱۲۸ و ۱۳۰ خارج شوند. به موجب مقاله نامه شماره ۱۲۱ همچنین می‌توان کارگران آزاد (در برابر کارگرانی که در خانه کار می‌کنند) را از شمول این قانون محروم ساخت.

مقاله نامه‌های شماره ۱۲۸ و ۱۳۰ همچنین کشورها را مجاز می‌دارد که مطابق قوانین آن کشور کارگرانی را که موقتاً از اشتغال در بخش کشاورزی، در شرایط خاص، محروم شده‌اند مورد حمایت قرار دهند.

مواردی که توسط بندهای قابل تغییر در مقاله نامه جهت تعیین گروه‌های افراد تحت پوشش پیشنهاد شد باید متناسب و مرتبط با توضیحات ارائه شده در بخش ذیل که در خصوص شاخه‌های مختلف تامین اجتماعی بیان گردیده است، در نظر گرفته شوند. این امر در خصوص استثنائات موقت که بر مبنای آن کشورهای خاص می‌توانند جهت تسهیل در امر تصویب و پذیرش قراردادهای ILO از آن بهره مند شوند، صدق می‌نماید. استثنائات به شرح زیر می‌باشند:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

#### استثنائات موقت برای کشورهای در حال توسعه

کشورهایی که از امکانات و تسهیلات اقتصادی و درمانی پیشرفته‌ای برخوردار نیستند و به هنگام تصویب دستورالعمل‌ها نیز به آثار این مسئله اشاره می‌نمایند، تعداد افراد کمتری را تحت پوشش قرار می‌دهند. به عنوان مثال، طبق مقاله نامه شماره ۱۰۲، کشورهای مشمول این استثنائات می‌توانند افراد حمایت شده را با در نظر گرفتن تعداد کارکنان کارگاه‌های صنعتی مهم تعیین کنند.

این امر موجب می‌شود که دستیابی به استانداردهای مورد نظر در کشورهای غیرصنعتی با سهولت بیشتری انجام شود؛ زیرا از یک سو، تعداد کارگاه‌های صنعتی در این کشورها اندک است و از سوی دیگر، صرفاً کارگاه‌هایی که از وسعت خاصی برخوردار هستند، در احتساب شمار افرادی که تحت پوشش حمایتی قرار گیرند، لحاظ می‌شوند. علاوه بر این، براساس استثنائات موقت، یک کشور می‌تواند مزایای کمتری را در مدت زمان کوتاه‌تر به افراد ارائه نماید. لازم به تأکید است که استثنائات تعیین شده برای کشورهای در حال توسعه از ماهیتی موقت برخوردار هستند و کشورهایی که از این استثنائات بهره می‌برند، باید به طور منظم گزارشی از دلایل بهره‌مندی یا سلب حق برخورداری از این استثنائات را ارائه نمایند.

#### د) روش محاسبه نرخ مزایای نقدی

ابتدا باید بر این نکته تأکید نمود که نرخ حداقل مزایا برای هر کشوری برحسب میزان حقوق و دستمزد در همان کشور تعیین می‌گردد. بنابراین پیش‌بینی احتمالات در مقابله‌نامه‌ها با توجه به تفاوت‌های توسعه اقتصادی در کشورهای عضو صورت می‌گیرد. به علاوه، در مقابله‌نامه‌ها، کشورها دارای حق انتخاب بوده و می‌توانند یکی از سه فرمول محاسبه مزایای ارائه شده توسط قوانین ملی را تا رسیدن به سطح تعیین شده در دستورالعمل<sup>۱</sup> انتخاب کنند. این فرمول‌ها مبین روش‌های محاسبه‌ای است که اغلب کاربرد دارند.

۱ - این فرمول‌ها اگر چه در زمینه محاسبه حداقل نرخ مزایای عائله‌مندی مشمول قوانین خاص هستند لیکن برای تمامی شاخص‌ها قابل استفاده و معتبر می‌باشند.

اولین روش شامل تعیین نرخ حداقل مزایا برحسب درصد معینی از درآمدهای قبلی فرد مزایابگیر یا نان آور خانواده می‌باشد، ضمن آن که امکان تعیین نرخ حداکثر مزایا یا درآمد مورد محاسبه میسر است. درصد مذکور در صورتی محاسبه می‌گردد که درآمد سابق فرد مزایابگیر یا نان آور، برابر یا کمتر از دستمزد یک کارگر (مرد) یدی ماهر باشد.

در روش دوم، مزایا معادل یک نرخ ثابت یا حداقل مبلغ دستمزد یک کارگر مرد بالغ می‌باشد.

سرانجام، سومین روش شامل ثابت نگه داشتن نرخ مزایا مطابق با شاخص‌های تعیین شده‌ای است که به سطح درآمد سایر منابع خانواده فرد مزایابگیر بستگی دارد. در این صورت، میزان نرخ مذکور نباید کمتر از نرخ مزایای حاصل از روش قبلی باشد.

صرف نظر از روش انتخابی، نرخ مزایا برای یک فرد قانونی یا "مزایابگیر استاندارد" باید به سطح درصد معینی از حقوق و دستمزد مأخذ برسد. مزایابگیر استاندارد در هر مقوله‌ای از یک تعریف خاص برخوردار است و صرفاً به عنوان مرجعی برای مقایسه بین نرخ مزایای فراهم شده توسط قوانین ملی و ملزومات و شرایط مقابله نامه مورد استفاده قرار می‌گیرد. دولت‌ها در انتخاب قوانین و روش‌های محاسبه نرخ مزایا آزاد هستند، مشروط بر این که نرخ حاصله حداقل برابر با نرخ تعیین شده در دستورالعمل باشد.

## ۲- اصول مشترک

مقاله نامه شماره ۱۰۲ و اکثر مقابله نامه‌ها به گونه‌ای تدوین شده اند تا کشورهای عضو در روش ساماندهی طرح‌های ارائه مزایا از انعطاف پذیری برخوردار شوند و بتوانند برای تطابق با

موقعیت‌ها آن را تغییر دهند. هرچند، این دستورالعمل‌ها نیز مشتمل بر مجموعه‌ای از قوانین کلی در خصوص ساماندهی و اداره موسسه‌های تامین اجتماعی هستند که این موسسات موظفند صرف نظر از نوع طرح ایجاد شده، از قوانین تبعیت نمایند. این امر در جریان بررسی کمیته کارشناسان که به منظور مطابقت سیستم مستمری‌های خصوصی با مقاله نامه شماره ۱۰۲ صورت پذیرفت، مقرر گردید. این بررسی نشان داد انجام فعالیت همزمان دو طرح دولتی و خصوصی در یک سیستم تامین اجتماعی با اصل مقاله نامه مغایرتی ندارد؛ زیرا طبق این دستورالعمل، حداقل سطح تامین اجتماعی از طریق روش‌های متفاوت حفظ شده و مطابق با اصول اساسی سازمان و مدیریتی می‌باشد که بر مبنای آن باید ساختار طرح‌های تامین اجتماعی پایه‌ریزی شوند. بنابراین، انعطاف‌پذیری اعطا شده در خصوص انتخاب روش‌های حمایتی توأم با قوانین شفاف ساماندهی و اداره طرح‌های فراهم‌کننده مزایا می‌باشد. در میان قوانین و مقررات مختلف، قوانین "مدیریت مطلوب" بیشتر به مبحث مسئولیت مربوط می‌شوند که در نهایت به عهده کشور است؛ به طوری که منافع مختلف از اداره سیستم و تامین مالی مزایا نیز باید مد نظر قرار دهد.

#### الف) مسئولیت کلی کشور

مسئولیت کلی کشور در مدیریت مناسب موسسه‌های تامین اجتماعی، یکی از قوانین مندرج در مقاله نامه شماره ۱۰۲ و سایر مقاله نامه‌های تبعی می‌باشد. صرف نظر از سیستم اجرایی منتخب، کشور موظف است مسئولیت کلی مدیریت مناسب موسسه‌ها و تامین خدمات مرتبط حمایتی مندرج در مقاله نامه‌ها را به عهده بگیرد.

دولت همچنین مسئولیت تامین مزایا را عهده دار می‌باشد. صرف نظر از روش تامین مالی به کار گرفته شده، افراد ذی‌صلاح ملزم به رعایت تمامی مقررات لازم جهت ارائه مزایا در موعد مقرر می‌باشند. در این رابطه، در مقاله نامه شماره ۱۰۲ آمده است، دولت باید تضمین نماید که مطالعات آکچوئری و محاسبات مربوطه در حفظ توازن و ثبات مالی همواره به صورت دوره‌ای انجام می‌شود و در هر شرایطی پیش از ایجاد هر گونه تغییر در مزایا، نرخ حق بیمه‌ها و مالیات‌ها جهت پوشش حوادث احتمالی اختصاص داده شوند. هر چند قدرت نظارت و سرپرستی دولت و مقامات ذی‌صلاح نباید موجب شود که دولت برای رسیدن به اهدافی نظیر جبران کسری بودجه، که منجر به بی‌اعتمادی بیمه شدگان نسبت به موسسه‌های حمایتی می‌گردد، از اموال و دارایی‌های سیستم تامین اجتماعی استفاده کند. مقررات مرتبط با مشارکت بیمه شدگان نیز در این خصوص بسیار حائز اهمیت است.

#### (ب) مشارکت بیمه شدگان

نگرانی سازمان بین‌المللی کار (ILO) در خصوص عدم تحمیل یک نوع روش ساماندهی، توأم با تمایل این سازمان به در نظر گرفتن منافع و مصالح مختلف در مدیریت سیستم‌های تامین اجتماعی و به ویژه افرادی است که مورد حمایت قرار گرفته‌اند. چنانچه مدیریت این سیستم‌ها بر عهده یک سازمان تحت نظارت مقامات دولتی یا یک دپارتمان دولتی تحت نظارت مجلس نباشد، نمایندگان افراد تحت حمایت باید در مدیریت این سیستم‌ها مشارکت داشته و یا به عنوان مشاور در امر مدیریت همکاری نمایند. به علاوه در قوانین یا مقررات ملی می‌توان حضور و

مشارکت نمایندگان کارفرمایان و مقامات دولتی را در دستور کار قرار داد یا "باید" از طریق مقاله نامه‌های خاص، مشارکت آنان را مد نظر قرار داد.

### ج) تامین مالی مزایا

مقاله نامه شماره ۱۰۲ صرفاً به تعیین اصول تضمین مالی سیستم‌های تامین اجتماعی بسنده شده است. هزینه مزایای مورد تعهد در مقاله نامه و هزینه اجرای این مزایا باید از محل وصول حق بیمه یا مالیات‌ها و یا هر دو مورد، تامین گردد. در این مقاله نامه همچنین مقررات خاصی در خصوص مشارکت و تقسیم‌بندی تحمیلات مالی در نظر گرفته شده است. به طور کلی، در روش‌های تامین مالی، سیستم باید از اعمال هر گونه فشار به افراد ضعیف و کم درآمد اجتناب نموده و وضعیت اقتصادی کشور و گروه‌های مختلف تحت حمایت را در نظر گیرد. در طرح‌های حق بیمه در قسمت ویژه ای تاکید شده است که مجموع سهم حق بیمه کارگران تحت پوشش نباید بیشتر از ۵۰ درصد کل منابع تامین مالی تخصیص یافته برای این حمایت‌ها باشد.

در مقاله نامه‌های شماره ۱۲۱، ۱۲۸، ۱۳۰ و ۱۶۸، مقرراتی برای تامین مالی مزایا در نظر گرفته نشده است. در نتیجه، دولت‌ها از قدرت مانور زیادی در این زمینه برخوردار هستند. به هر حال، مسئله روش تامین مالی، در مقاله نامه‌های مرتبط با حمایت‌های دوران بارداری از اهمیت خاصی برخوردار است. طبق روال گذشته، در این گونه مقاله نامه‌ها پیش‌بینی‌های لازم از جمله، مراجعه به سیستم‌های بیمه‌ای یا تامین مالی از محل صندوق‌های ذخایر دولتی از یک سو و ممانعت از کارفرما جهت پذیرفتن مسئولیت پرداخت هزینه مزایا از سوی دیگر، انجام شده است، جلوگیری از انجام اقدام‌های مرتبط با حمایت‌های دوران بارداری که موجب می‌شود اشتغال زنان

برای کارفرمایان هزینه گزافی را به دنبال داشته و در نتیجه باعث شود که تعداد زنان کمتری جذب بازار کار شوند، حائز اهمیت می باشد. این موضوع در مقاله نامه شماره ۱۸۳ مطرح و تصریح شده است که مزایا باید از طریق سیستم‌های بیمه اجتماعی اجباری یا صندوق‌های ذخایر دولتی یا براساس روش‌های تعیین شده توسط قوانین ملی کاربردی تامین و فراهم شوند. با توجه به مبحث مسئولیت کارفرمایان در رابطه با هزینه مزایا، کنفرانس در مقاله نامه شماره ۱۸۳، اصل عدم مسئولیت کارفرمایان را با ذکر ۳ مورد استثنا عنوان کرده است. از این رو کارفرما در صورتی مسئولیت پرداخت مزایای نقدی دوران بارداری را به عهده خواهد داشت که شخصاً با انجام این کار موافقت نموده باشد؛ یا مطابق قوانین ملی مصوب پیش از پذیرش و انعقاد مقاله نامه، کارفرمایان ملزم به پرداخت مزایا باشند؛ یا این که دولت و تشکل‌های نماینده کارفرمایان و کارگران در این خصوص به توافق رسیده باشند.

#### د) سایر مسائل

دو موضوع دیگری که باید مورد بررسی قرار گیرند، عبارتند از: حق درخواست مطالبات و قوانین مرتبط با تعلیق مزایا.

#### حق متقاضیان جهت درخواست مطالبات

در صورت امتناع از پرداخت مزایا و یا شکایت در خصوص کیفیت و کمیت مزایا، حق درخواست مطالبات از سوی متقاضی، یکی از اصولی می باشد که در مقاله نامه شماره ۱۰۲ و سایر مقاله نامه‌های تبعی آن به رسمیت شناخته شده است. هر چند، در این دستور العمل به



روش‌های ارائه این درخواست‌ها اشاره ای نشده است. با این وجود در پیش نویس مربوط به پذیرش مقاله نامه‌های شماره ۱۲۱ و ۱۲۸، نشانه‌هایی از ماهیت این حقوق به چشم می‌خورد. به عنوان مثال، گفته شده است که بر طبق تعاریف جاری حق درخواست، در صورتی که چنین حقی وجود نداشته باشد، منوط به تصمیم نهایی می‌باشد. همچنین مفهوم مراجعه به این معنی است که این موضوع باید توسط مقام مسئولی مورد رسیدگی قرار بگیرد که از مقام اجرایی که اولین تصمیم را اتخاذ نموده، کاملاً مستقل باشد. صرفاً حق تقاضای بررسی موضوع توسط این مقام برای انجام فرآیند درخواست، کافی نیست. علاوه بر این، در مقاله نامه‌های شماره ۱۲۸ و ۱۶۸ مقرر شده است که در این فرایند باید تعیین شود که خواهان و متقاضی می‌تواند از کمک و همراهی یک فرد ذی صلاح به انتخاب خودش یا گروهی از نمایندگان سازمان افراد تحت حمایت، بهره‌مند شود.

### تعلیق مزایا

بر اساس مقاله نامه شماره ۱۰۲ و مقاله نامه‌های تبعی، در برخی موارد مزایای استحقاقی یک فرد تحت حمایت را می‌توان به حالت تعلیق درآورد. این موارد به سه گروه تقسیم می‌شوند: عدم حضور فرد مورد نظر در قلمرو کشوری که شرایط دریافت مزایا را احراز نموده است، شرایطی که فرد مورد نظر همچنان از هزینه دولتی، یا از خدمات و هزینه سازمان تامین اجتماعی، یا سایر مزایا و غرامت‌ها استفاده می‌کند؛ و در نهایت، موارد مربوط به رفتار شخصی مزایا بگیر، از قبیل مطالبه و دعوی تقلبی، حوادث و رویدادهایی که در اثر اقدامات غیرقانونی یا سوء رفتار تعدی و آگاهانه فرد اتفاق افتاده، یا اهمال در استفاده از خدمات مناسب (نظیر خدمات درمانی یا

اشتغال، راهنمایی شغلی و خدمات آموزشی) را در بر می گیرد. هر چند، لازم به تاکید است که در مقاله نامه شماره ۱۲۱، ۱۲۸ و ۱۳۰ مقرر شده است در برخی از موارد خاص تعلیق، به عللی غیر از این موارد، بخشی از مزایای نقدی باید به افراد تحت تکفل فرد مربوطه پرداخت شود.

برخی دیگر از موارد تعلیق به موضوع بیکاری اختصاص دارند. به عنوان مثال: در صورتی که فرد مورد نظر خود موجب اخراج و انفصال از خدمت شده یا به صورت اختیاری و داوطلبانه بدون هیچ دلیلی ترک خدمت نموده باشد، مزایای بیکاری به فرد پرداخت نمی شود یا از او بازپس گرفته شده و یا معلق می گردد.

در بخش بعد، حمایت های تضمین شده در شاخه های مختلف تامین اجتماعی و موارد پیش بینی شده در دستور العمل تامین اجتماعی کارگران مهاجر را به طور اجمالی مورد بازنگری قرار خواهیم داد.

## II. حمایت های اعطایی در شاخه های مختلف تامین اجتماعی

در حال حاضر حمایت های اعطایی در نه شاخه تامین اجتماعی به ترتیبی که در مقاله نامه شماره ۱۰۲ آمده است در دست بررسی قرار دارد. برای هر یک از این شاخه ها شرح مبسوطی در خصوص حادثه تحت پوشش آن شاخه یا به عبارت دیگر، خطری که بیمه شده با آن مواجه خواهد بود ارائه می شود. دامنه حمایت از افراد در این سند، یعنی حمایت از افرادی است که مشمول مزایای پیش بینی شده در این قانون می باشند و میزان مزایای اعطایی و شرایط احراز مزایا دقیقاً تشریح می شود. علاوه بر موارد فوق به منظور ارائه یک نظریه کلی در خصوص حمایت های

سازمان بین المللی کار در غالب دستورالعمل های قوانین تامین اجتماعی، مجموعه ای از جداول تطبیقی مزایا که در هر یک از شاخه ها تهیه شده است که در ضمیمه یک آن را ملاحظه خواهید نمود.

## ۱- خدمات درمانی

مقاله نامه شماره ۱۰۲، بخش II؛ مقاله نامه شماره ۱۳۰

و توصیه نامه شماره ۱۳۴

### تعریف حادثه احتمالی

بروز هر بیماری، به هر دلیلی که مستلزم برخورداری از خدمات درمانی شود، مشمول این حادثه می شود. مقاله نامه شماره ۱۰۲ همچنین ارائه خدمات درمانی در موارد بارداری، زایمان و دوران پس از آن مشمول می باشد. دولت نیز موظف است خدمات درمانی پیشگیری را برای این گروه از بیمه شدگان فراهم نماید. به طور کلی، خدمات درمانی باید با هدف حفظ، توانبخشی و یا بهبود وضعیت سلامت افراد تحت پوشش و توانایی در انجام کار و مرتفع نمودن نیازهای شخصی آنان انجام پذیرد.

### افراد حمایت شده

برخلاف استانداردهای نسل اول، دامنه پوشش افراد در مقاله نامه های شماره ۱۰۲ و شماره ۱۳۰ در ارتباط با شاغلان بخش های فعال اقتصادی (صنعت، خدمات و...) و وضعیت قانونی

شاغلان در این شاخه‌ها، تشریح نشده بلکه براساس معیارهای کمی و به صورتی انعطاف پذیر و قابل تغییر بیان گردیده است.

دولت موظف است، بخش خاصی از یک گروه خاص را مورد حمایت قرار دهد. دولت می‌تواند یکی از سه روش پیشنهادی را برای شناسایی افراد حمایت شده انتخاب کند. اشخاص حمایت شده شامل گروه‌های زیر می‌باشند:

مقاله نامه شماره ۱۰۲	مقاله نامه شماره ۱۳۰
■ گروه‌های تعیین شده شاغلان، به طوری که این تعداد کمتر از ۵۰ درصد کل شاغلان نباشد؛ یا	■ تمامی شاغلان؛ شامل کارآموزان، و همسران و فرزندان آنها، یا
■ گروه‌های جمعیت فعال اقتصادی تعیین شده، به طوری که این تعداد کمتر از ۲۰ درصد کل افراد مقیم و همچنین همسران و فرزندان آنها نباشند؛ یا	■ گروه‌های نامبرده در بخش فعال اقتصادی
■ کمتر از ۵۰ درصد کل شهروندان نباشد.	■ به طوری که کمتر از ۷۵ درصد کل جمعیت بخش فعال اقتصادی شامل همسران و فرزندان آنها نباشند؛ یا
	■ کمتر از ۷۵ درصد کل افراد مقیم کشور نباشند.

توصیه نامه شماره ۱۳۴، توسعه و تعمیم تدریجی خدمات درمانی به تمامی افراد شاغل در بخش اقتصادی و تمامی شهروندان، (افراد مقیم) را پیشنهاد می‌نماید.

### مزایا

براساس مقاله نامه شماره ۱۰۲، افراد تحت پوشش باید در صورت ابتلا به بیماری از مزایای برخورداری از خدمات پزشکی عمومی، شامل ویزیت پزشک در منزل، پزشک متخصص، استفاده از داروهای ضروری و در صورت لزوم بستری شدن بهره مند شوند. علاوه بر خدمات مذکور، در

مقاله نامه شماره ۱۳۰، خدمات دندانپزشکی و توانبخشی شامل تهیه، نگهداری و ارائه مجدد اندام مصنوعی و وسایل ارتوپدی مقرر شده است. براساس توصیه نامه شماره ۱۳۴، خدمات درمانی همچنین باید تامین کمک‌های پزشکی از قبیل عینک طبی و تامین خدمات در دوره نقاهت را شامل گردد.

در دو مقاله نامه فوق آمده است مزایا بگیر می‌تواند ملزم به مشارکت در پرداخت هزینه خدمات درمانی دریافتی شود. هرچند، مشارکت در هزینه‌ها نباید موجب دشواری اقدام‌ها شده و مطابق مقاله نامه شماره ۱۳۰ به کارایی حمایت‌های درمانی و اجتماعی خللی وارد آورد.

### شرایط احراز

استحقاق دریافت مزایا ممکن است، منوط به تکمیل یک دوره معین برای جلوگیری از سوء استفاده شود. دوره مقرر ممکن است شامل برخورداری از یک سابقه پرداخت حق بیمه، سابقه اشتغال، سابقه اقامت یا ترکیبی از سوابق مذکور باشد.<sup>۱</sup> هرچند در توصیه نامه شماره ۱۳۴ آمده است حق برخورداری از خدمات درمانی نباید منوط به برخورداری از یک سابقه معین باشد.

چنانچه بیمه شده شرایط دریافت مزایا را احراز نماید، خدمات را باید در ایام مورد نظر ارائه نمود. با این وجود براساس مقاله نامه شماره ۱۰۲ کشورها مجاز می‌باشند مدت مزایا را تا ۲۶ هفته در هر مورد، یا ۱۳ هفته در مورد کشورهایایی که از امکانات و تسهیلات اقتصادی و درمانی توسعه

۱- این تعریف تمامی حوادث را شامل می‌گردد.

نیافته و غیر پیشرفته برخوردارند، تقلیل دهند. مطابق مقاله نامه شماره ۱۳۰، و در مواردی که فرد از شمول گروه افراد تحت حمایت خارج شد و آغاز بیماری به زمانی باز گردد که مزایا بگیر هنوز تحت پوشش این گروه قرار داشته باشد، مزایا حداکثر به مدت ۲۶ هفته قابل پرداخت خواهد بود. مادامی که از یک سو پرداخت مزایای بیماری به مزایا بگیر تداوم یابد و از سوی دیگر بیماری فرد جز آن دسته از امراضی باشد که ارائه خدمات درمانی بلند مدت را ایجاب نماید. از این رو مدت تعیین شده یعنی ۲۶ هفته، در هر دو مورد قابل افزایش است.

### مزایای بیماری

مقاله نامه شماره ۱۰۲، بخش III؛ مقاله نامه شماره ۱۳۰

و توصیه نامه شماره ۱۳۴

### تعریف حادثه احتمالی

حادثه تحت پوشش شامل ناتوانی در انجام کار به دلیل بیماری و در نتیجه تعلیق درآمد می باشد. در توصیه نامه شماره ۱۳۴ پیشنهاد شده است در مواردی که غیبت از کار موجه بوده و مزایا بگیر به منظور استفاده از خدمات توانبخشی و یا گذراندن دوران نقاهت، تحت نظارت پزشکی قرار می گیرد، مزایای نقدی اعطا گردد.

## افراد حمایت شده

افراد حمایت شده شامل گروه‌های زیر می‌باشند:

مقاله نامه شماره ۱۳۰	مقاله نامه شماره ۱۰۲
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تمامی شاغلان؛ شامل کارآموزان؛ یا گروه‌های جمعیت فعال اقتصادی، به طوری که این تعداد کمتر از ۷۵ درصد کل جمعیت فعال اقتصادی نباشد؛ یا</li> <li>■ تمامی افراد مقیم که درآمد آنها در طول این مدت بیش از سقف پیش بینی شده نباشد.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ گروه‌های تعیین شده شاغلان به طوری که این تعداد کمتر از ۵۰ درصد کل شاغلان نباشد؛ یا</li> <li>■ گروه‌های جمعیت فعال اقتصادی تعیین شده، به طوری که کمتر از ۲۰ درصد کل شهروندان مقیم نباشند؛ یا</li> <li>■ تمامی افراد مقیم که درآمد آنها در طول این مدت بیش از سقف تعیین شده نباشد.</li> </ul>

توصیه نامه شماره ۱۳۴، پیشنهاد می‌نماید حق برخورداری از مزایای بیماری به تمامی

جمعیت فعال اقتصادی تعمیم یابد.

## مزایا

برخلاف نسل اول مقاله نامه‌ها، در مقاله نامه شماره ۱۰۲ و مقاله نامه‌های تبعی اتخاذ شده، میزان حداقل مزایای پرداختی به اشخاصی که مورد حمایت قرار گرفته‌اند، تعریف شده است. میزان پرداخت‌های دوره ای<sup>۱</sup> در موارد بیماری برای یک مزایا بگیر استاندارد (یک مرد با همسر و دو فرزند) باید معادل ۴۵ درصد دستمزد مآخذ یا درآمد مقرر در مقاله نامه شماره ۱۰۲ باشد. در حالی که میزان مزایا براساس مقاله نامه شماره ۱۳۰ می‌باید حداقل برابر با ۶۰ درصد دستمزد مآخذ تعیین شده باشد.

۱- روش محاسبه نرخ حداقل این‌گونه پرداخت‌های دوره ای در قسمت فوق تشریح شده است.

در مقاله نامه شماره ۱۳۰ همچنین مقرر شده است در صورت فوت مزایا بگیر مشمول مزایای بیماری، هزینه کفن و دفن به بازماندگان یا اشخاصی که هزینه مذکور را متقبل شده اند، قابل پرداخت می باشد.

### شرایط احراز

استحقاق دریافت مزایای بیماری ممکن است منوط به تکمیل یک دوره مقرر باشد. در صورت تکمیل دوره مقرر یا احراز سابقه تعیین شده، مزایا اعطا می شود. هر چند براساس مقاله نامه شماره ۱۰۲ حداکثر مدت ارائه مزایا تا ۲۶ هفته در هر مورد از بیماری مقرر شده و پرداخت مزایا برای سه روز اول بیماری الزامی نمی باشد. بر اساس مقاله نامه شماره ۱۳۰ نیز حداقل مدت ارائه مزایا ۵۲ هفته و مدت زمان انتظار مشابه، به مدت سه روز تعریف شده است. کشورهایی که از امکانات اقتصادی و درمانی نامناسب و غیر پیشرفته برخوردار می باشند، می توانند حداقل مدت ارائه مزایا را در هر مورد از بیماری تا ۱۳ هفته، مطابق با مقاله نامه شماره ۱۰۲ و ۲۶ هفته مطابق با مقاله نامه شماره ۱۳۰، کاهش دهند.

### مزایای بیکاری

مقاله نامه شماره ۱۰۲، بخش ۱۷؛ مقاله نامه شماره ۱۶۸ و

توصیه نامه شماره ۱۷۶

تعریف حادثه احتمالی

حادثه مشمول این قوانین و دستورالعمل شامل تعلیق و یا از دست دادن درآمد از سوی فردی است که با وجود برخورداری از آمادگی و توانایی لازم در انجام کار موفق به یافتن کار مناسب نشده است.



در مقاله نامه شماره ۱۰۲ آمده است که فرد باید متقاضی انجام کار باشد. در مقاله نامه شماره ۱۶۸، اذعان شده است که کشور از یک سو موظف است حمایت‌های خود را به افرادی که به دلیل بیکاری جزوی، درآمد خود را از دست داده یا به دلیل تعلیق موقت کار، درآمدشان کاهش یا به تعلیق درآمد باشند، تعمیم و از سوی دیگر مزایا را به کارگران نیمه وقت که خواستار اشتغال تمام وقت می‌باشند ارائه دهند. در خصوص آن دسته از کشورهایی که از دامنه محدودی در سیستم‌های تامین اجتماعی برخوردارند، استثنایی در نظر گرفته می‌شود که با رعایت آن، این اقدام‌های قابل اجرا خواهد بود.

به علاوه در این مقاله نامه، مجموعه‌ای از مقررات در زمینه متقاضیان جدید کار در نظر گرفته شده است که براساس آن دولت‌ها موظف می‌باشند تمامی متقاضیان کار که هرگز به عنوان بیکار رسماً اعلام نشده‌اند یا از اعلام رسمی بیکاری آنان جلوگیری شده است، یا تحت پوشش طرح‌های حمایت از بیکاری قرار نگرفته یا از شمول آنها در طرح ممانعت به عمل آمده است، باید، مورد توجه قرار دهند. لذا بر اساس این مقاله نامه‌ها، تامین مزایای اجتماعی برای این گروه از افراد الزامی است.

شایان ذکر است که هدف اصلی در مقاله نامه شماره ۱۶۸ نه تنها حمایت از بیکاران، بلکه ارتقا و بهبود شرایط اشتغال می‌باشد. دولت‌ها با تصویب مقاله نامه متعهد می‌گردند تا اقدام‌های مناسب جهت تعدیل و تطبیق سیستم حمایتی خود در برابر بیکاری و سیاست‌گذاری جهت اشتغال

---

۱- مزایای اجتماعی باید برای حداقل ۳ درصد طبقات تعیین شده در مقاله نامه، شامل جوانان که آموزش شغلی یا مطالعات خود را تکمیل کرده‌اند، یا افرادی که برای مدتی مسئولیت نگهداری از فرزند یا مراقبت از بیماران، از کارافتادگان یا سالمندان را به عهده داشته‌اند، و در شرایط خاص کارگران مهاجر در زمان بازگشت به کشور متبوع، تامین و فراهم شود.

آنها را محقق سازند. سیستم حمایت از افراد در برابر بیکاری و بویژه روش‌های ارائه مزایای بیکاری، باید با هدف ارتقا و گسترش اشتغالی کاملاً آزاد و ثمر بخش، فعالیت نموده و موجب دلسردی کارفرمایان از ارائه پیشنهاد کار و جلوگیری از دسترسی به کارهای مولد نگردند.

بخش ۲ مقاله نامه شامل مجموعه ای از مقررات در خصوص گسترش کارهای مولد می‌باشد و به توسعه منابع انسانی مقاله نامه (شماره ۱۴۲) و توصیه نامه (شماره ۱۵۰)، ۱۹۷۵ و سیاست اشتغال (مقررات تکمیلی) توصیه نامه، ۱۹۸۴ (شماره ۱۶۹) اشاره ای خواهد داشت.

#### افراد حمایت شده

در مقاله نامه‌های شماره ۱۰۲ و شماره ۱۶۸ در خصوص مزایای بیکاری تعریفی برای دامنه پوشش افراد حمایت شده در بخش جمعیت فعال شاغلان، ارائه نشده است.

اشخاص حمایت شده شامل موارد زیر می‌باشند:

مقاله نامه شماره ۱۰۲	مقاله نامه شماره ۱۶۸
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ گروه‌های طبقه بندی شده شاغلان به طوری که کمتر از ۵۰ درصد تعداد کل شاغلان نباشند؛ یا</li> <li>■ تمامی افراد مقیم که درآمد آنها در طول این مدت از سقف تعیین شده تجاوز ننماید.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ گروه‌های طبقه بندی شده شاغلان به طوری که کمتر از ۸۵ درصد تمامی شاغلان، شامل کارکنان دولت و کارآموزان نباشند.</li> </ul>
<p>* کارکنان دولت که اشتغال آنان تا سن بازنشستگی مقرر با توجه به قوانین یا مقررات ملی تضمین شده است می‌توانند از شمول این حمایت‌ها خارج شوند.</p>	

توصیه نامه شماره ۱۷۶، توسعه مستمر و بکارگیری قوانین مزایای بیکاری از سوی دولت و تعمیم آن به تمامی شاغلان، را پیشنهاد می نماید.

### مزایا

بر اساس مقاله نامه شماره ۱۰۲، مزایا باید به صورت دوره‌ای پرداخت شود. و میزان آن برای یک مزایا بگیر استاندارد باید معادل ۴۵ درصد دستمزد مقرر شود. در مقاله نامه شماره ۱۶۸، این نرخ معادل ۵۰ درصد دستمزد مقرر است. این مبالغ تنها در صورت بیکاری کامل و بر اساس مقاله نامه شماره ۱۶۸، در صورت تعلیق درآمد به دلیل بیکاری موقت بدون هیچ گونه وقفه در دوره اشتغال استخدامی قابل ارائه می باشد. کشورهایی که از مقررات و قوانین استثنای موقت برخوردار می باشند بر اساس مقاله نامه شماره ۱۶۸ می توانند مزایا را معادل ۴۵ درصد دستمزد مقرر، پرداخت نمایند.

در توصیه نامه شماره ۱۷۶ علاوه بر سایر مقررات مربوط به بیکاری جزوی، حمایت از کارگرانی که دوره انتظار را به دشواری سپری می نمایند، متقاضیان جدید کار و کارگران پاره وقت به تفصیل تشریح شده است.

### شرایط احراز

استحقاق دریافت مزایای بیکاری منوط به تکمیل یک دوره مقرر است. اگرچه دوره مورد نظر نباید بیشتر از مدت مورد نیاز، برای جلوگیری از هرگونه سوء استفاده، باشد.

به علاوه، پرداخت مزایای بیکاری در دوره انتظار، حداکثر ۷ روز در هر مورد از بیکاری، الزامی نمی باشد. اگرچه بر اساس مقاله نامه شماره ۱۶۸ حداکثر دوره انتظار برای کشورهای

که از قوانین استثنا تبعیت می‌نمایند، ۱۰ روز مقرر شده است. در مقاله نامه شماره ۱۰۲ و مقاله نامه شماره ۱۶۸ توأمأ تصریح شده است که دوره انتظار برای کارگران فصلی با در نظر گرفتن شرایط شغلی این گروه قابل تعدیل می‌باشد.

چنانچه استحقاق دریافت مزایا، قانوناً مورد تایید قرار گیرد، مزایای بیکاری باید به فرد تحت پوشش، در ایام بیکاری اعطا شود. با این وجود مدت ارائه مزایا محدود است. براساس مقاله نامه شماره ۱۰۲ مدت ارائه مزایا برای گروه‌های شاغل تحت پوشش این طرح، حداکثر ۱۳ هفته در یک دوره یک ساله محدود شده است. در مواردی که تمامی افراد مقیم تحت پوشش قرار دارند، مدت ارائه مزایا حداکثر ۲۶ هفته در یک دوره یکساله می‌باشد. براساس مقاله نامه شماره ۱۶۸ اولین دوره پرداخت مزایا را می‌توان حداکثر به مدت ۲۶ هفته در هر مورد بیکاری یا حداکثر ۳۹ هفته در هر دوره ۲۴ ماهه مقرر نمود. مقاله نامه شماره ۱۶۸ دولت‌ها را مجاز می‌دارد تا بر اساس استثنای موقت مندرج، مدت ارائه مزایا را حداکثر تا ۱۳ هفته در طول هر دوره ۱۲ ماهه محدود نمایند.

باید متذکر شد در صورت تداوم بیکاری کامل که بیش از نخستین دوره پرداخت مزایا باشد، مقاله نامه شماره ۱۶۸، پرداخت مزایا را برای دوره بعد که این دوره نیز محدود می‌باشد، پیش بینی نموده است. به علاوه نرخ این گونه مزایا براساس منابع مالی و درآمد مزایا بگیر و خانواده اش قابل محاسبه می‌باشد.

سرانجام باید به این نکته توجه نمود در مواردی که افراد تحت پوشش مبلغ مجزایی را مستقیماً از کارفرمای خود یا از هر منبع دیگری دریافت کرده اند، بر اساس مقاله نامه شماره ۱۶۸

می‌توان از پرداخت مزایای بیکاری به این گروه جلوگیری نمود یا به منظور پرداخت مزایای کامل میزان مزایایی که به طور مجزا پرداخت می‌شود را کاهش داد. در صورتی که فرد از پذیرش شغل مناسب پیشنهاد شده امتناع ورزد، براساس مقاله نامه استرداد، لغو، تعلیق یا کاهش مزایا مجاز می‌باشد. در این مقاله نامه مجموعه عواملی به منظور ارزیابی مطلوبیت کار از جمله سن بیکاران، سابقه خدمت در شغل و حرفه قبلی، تجربه و مهارت حرفه‌ای، طول مدت بیکاری و وضعیت بازار کار در نظر گرفته شده است که رعایت آن الزامی می‌باشد. در توصیه نامه شماره ۱۷۶، به انواع اشتغال که به عنوان شغل مناسب مطرح نمی‌باشند (و به خصوص اشتغالی که با یک تغییر شغلی همراه بوده و در آن صلاحیت و تجربه کاری فرد ذی‌ربط را مورد توجه قرار نمی‌دهد)، اشاره شده است.

#### مزایای بازنشستگی

مقاله نامه شماره ۱۰۲، بخش ۷؛ مقاله نامه شماره ۱۲۸

و توصیه نامه شماره ۱۳۱

#### تعریف حادثه احتمالی

این حادثه شامل ادامه حیات پس از یک سن مقرر می‌باشد. براساس مفاد هر دو مقاله نامه ۱۰۲ و ۱۲۸، حداکثر سن مقرر ۶۵ سال تعیین شده است.

هر چند، براساس قوانین، برقراری سن بیشتر به دلایل خاص، مجاز برشمرد شده است. در مقاله نامه شماره ۱۰۲، توانایی فرد سالمند در انجام کار و در مقاله نامه شماره ۱۲۸، معیارهای

اقتصادی - اجتماعی و جمعیتی که از نظر آماری مورد تایید می‌باشند، را مورد توجه قرار داده است. بنابراین موارد استثنا باید براساس معیارهای عینی که از نظر آماری، به طور مثال امید به زندگی و نرخ فعالیت سالمندان تایید شده اند، پایه ریزی شوند.

علاوه بر موارد فوق، در مواردی که سن مقرر ۶۵ سال یا بیشتر تعیین شده است طبق مفاد مقاله نامه شماره ۱۲۸ تقلیل سن بازنشستگی برای افرادی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال داشته‌اند، الزامی می‌باشد. در توصیه نامه شماره ۱۳۱ همچنین کاهش سن بازنشستگی برای گروه‌های طبقه بندی شده که از نظر اجتماعی و برای اجرای این گونه اقدام‌های توجیه شده‌اند، پیشنهاد شده است.

#### افراد حمایت شده

افرادی که مورد حمایت قرار دارند به شرح زیر می‌باشند:

مقاله نامه شماره ۱۰۲	مقاله نامه شماره ۱۲۸
■ گروه‌های تعیین شده شاغلان به طوری که کمتر از ۵۰ درصد تعداد کل شاغلان نباشند؛ یا	■ تمامی شاغلان شامل کارآموزان؛ یا
■ گروه‌های فعال اقتصادی، به طوری که کمتر از ۲۰ درصد تعداد کل افراد مقیم نباشند؛ یا،	■ گروه‌های فعال اقتصادی تعیین شده، به طوری که کمتر از ۷۵ درصد تعداد کل شاغلان نباشند؛ یا
■ تمامی افراد مقیم که درآمد آنها طی این دوره از سقف تعیین شده تجاوز ننماید.	■ تمامی افراد مقیم که طی این دوره درآمد آنها از سقف مقرر تجاوز ننماید.

در توصیه نامه شماره ۱۳۱ تعمیم تدریجی دامنه پوشش مزایای بازنشستگی به افرادی که به کارهای فصلی اشتغال دارند و همچنین تمامی فعالان اقتصادی پیشنهاد شده است.

## مزایا

هدف از مقررات مرتبط در مقاله‌های شماره‌های ۱۰۲ و ۱۲۸ تضمین درآمد آتی، مطابق با استاندارد زندگی، جهت ادامه زندگی افراد تحت حمایتی است که به سن مقرر بازنشستگی رسیده‌اند. بر همین اساس، پرداخت مزایا در طول دوران بازنشستگی به صورت دوره‌ای تا فوت مزایا بگير در این سند مقرر شده است.

میزان مزایا برای یک مزایابگیر استاندارد (یک مرد با همسر که به سن بازنشستگی مقرر رسیده است) پس از احراز سابقه تعیین شده، معادل ۴۰ درصد دستمزد ماخذ با توجه به مفاد مقاله‌های شماره ۱۰۲ می‌باشد. میزان مزایا تا ۴۵٪ مطابق با مقاله‌های شماره ۱۲۸ و ۵۵ درصد مطابق با توصیه‌های شماره ۱۳۱ قابل افزایش می‌باشد در این توصیه‌ها همچنین آمده است در قانون ملی باید یک حداقل مزایای ثابت بازنشستگی جهت تضمین برقراری حداقل استاندارد زندگی لحاظ شود و سطح مزایا در شرایط خاص و بالاخص برای مزایابگیرانی که به طور مستمر نیازمند برخورداری از کمک دیگران می‌باشند، افزایش یابد.

حفظ قدرت خرید مستمری‌ها معضلی است که سیستم‌های تامین اجتماعی با آن مواجه می‌باشند. مستمری بگيران به ویژه در برابر خطر تورم به خصوص در مواردی که مستمری اگر تنها درآمد مزایا بگير نباشد بلکه مهمترین منبع درآمدشان را تشکیل دهد آسیب پذیر بوده و باید افزایش یابد.

از این رو تعدیل مزایای بلند مدت به منظور سازگاری با تغییرات حاصله در هزینه زندگی و حفظ ارزش واقعی مستمری‌ها الزامی است. در نتیجه در مقاله‌های شماره ۱۰۲ و ۱۲۸ اصل تعدیل نرخ مزایا پس از بروز تغییرات اساسی در سطح درآمد، یا هزینه زندگی تشریح شده است. هرچند این قوانین، با واگذاری این اصول به دولت‌ها در تعیین نحوه اجرای آن (روش‌های اجرا و تعدیل دوره‌ای مقررات) محدود شده است.

۱- میزان مزایا حداکثر تا ۱۰ امتیاز، برای پرداخت حداقل مزایا به افرادی که حداکثر دارای ۱۰ سال سابقه کار یا پرداخت حق بیمه، یا ۵ سال سابقه اقامت می‌باشند قابل کاهش می‌باشد.

## شرایط احراز

اشخاص مورد حمایت برای دریافت مزایای بازنشستگی باید دوش شرط را احراز نمایند. اول مورد اشاره شده در بخش فوق الذکر در ارتباط با سن مقرر بازنشستگی و دوم دارا بودن سابقه تعیین شده.

در مورد سابقه تعیین شده میان دو مورد اشاره شده، تمایز به چشم می‌خورد. در وهله نخست در مقاله نامه‌های شماره ۱۰۲ و ۱۲۸ به این نکته اشاره شده است که برای دریافت حداقل مزایای تعیین شده در این مقاله نامه‌ها، برخورداری از یک حداکثر سابقه الزامی می‌باشد. این سابقه شامل سابقه پرداخت حق بیمه یا اشتغال حداکثر ۳۰ سال<sup>۱</sup>، یا حداکثر ۲۰ سال سابقه اقامت می‌باشد. در این مقاله نامه‌ها، یک حداقل سابقه برای دریافت مزایا مقرر شده است. چنانچه اعطای مزایای بازنشستگی منوط به داشتن حداقل سابقه پرداخت حق بیمه یا اشتغال شود در اینصورت مزایای تقلیل یافته به افراد مورد حمایتی ارائه می‌شود که حداکثر دارای ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه یا اشتغال می‌باشند. در این خصوص، مقاله نامه‌ها مسئولیت تعیین شرایطی که براساس آن سابقه کامل اعلام می‌گردد، را به دولت‌ها واگذار نموده است. اما سابقه تعیین شده نباید از مدت زمان تعیین شده بیشتر شود.

۲- در مواردی که تمامی گروه‌های فعال اقتصادی تحت حمایت قرار می‌گیرند، شرایط مندرج در دستورالعمل از انعطاف بیشتری برخوردار می‌شوند.



۵ - مزایای حوادث ناشی از کار

مقاله نامه شماره ۱۰۲، بخش VI؛ مقاله نامه شماره ۱۲۱

و توصیه نامه شماره ۱۲۱

تعریف حادثه احتمالی

حوادثی که این گونه قوانین آنها را در بر می گیرند شامل: بیماری، عدم توانایی انجام کار، اختلال یا فقدان یکی از حواس به دلیل حادثه یا بیماری هایی که طبق تشخیص پزشک ناشی از کار باشد.

حادثه احتمالی همچنین شامل از دست دادن حمایت مالی به دلیل مرگ نان آور خانواده در اثر حادثه ناشی از کار می باشد. براساس مقاله نامه شماره ۱۰۲، مزایا به بیوه یا فرزندان متوفی تعلق می گیرد. براساس مقاله نامه ۱۲۱، مزایا بگیران شامل یک بیوه، مطابق با آنچه که در قانون تعریف شده است، یا یک بیوه مرد از کار افتاده و تحت تکفل، فرزندان تحت تکفل متوفی و سایر افراد مطابق با آنچه که در قانون گفته شده والدین، پدر بزرگ و مادر بزرگ و ... عنوان شده است.

مقاله نامه شماره ۱۲۱ مسئولیت تعریف "حادثه صنعتی" و شرایطی که مطابق آن حادثه به عنوان یک حادثه صنعتی تلقی گردد، را به عهده دولت ها گذارده است. مقاله نامه شماره ۱۲۱، با توجه به مفهوم بیماری شغلی (بیماری ناشی از کار) سه گزینه را در اختیار دولت ها قرار می دهد؛ در قانون کشور خود فهرستی از بیماری ها را لحاظ نمایند که حداقل بیماری های ذکر شده در جدول ۱ مقاله نامه، که به عنوان بیماری های شغلی محسوب شده اند را شامل گردد، یا در قانون تعریفی جامع از بیماری های شغلی را ارائه دهند به طوری که تعریف مذکور حداقل بیماری های

برشمرده در جدول شماره ۱ مقاله نامه را شامل گردد؛ یا در نهایت، فهرستی از بیماری‌ها را ارائه دهند که به توسط یک تعریف جامع از بیماری‌های شغلی تکمیل شود.

در جدول شماره ۱ مقاله نامه، در ستون سمت چپ، ۲۹ گروه از بیماری‌های شغلی و در ستون سمت راست، انواع کارهای مخاطره آمیز مشخص شده است. این جدول در ابتدا در برگینده ۱۵ گروه از بیماری‌های شغلی بود، اما براساس ماده ۳۱ مقاله نامه که در آن صریحاً فرآیند به روز شدن اطلاعات مربوط به بیماری‌های شغلی مطرح شده است، تمامی بیماری‌های مندرج در جدول در سال ۱۹۸۰ به روز گردید.<sup>۱</sup> افراد تحت حمایت، که مبتلا به یکی از این بیماری‌ها بوده و به کاری پر مخاطره اشتغال دارند با فرض این که ریشه بیماری مزبور ناشی از کار باشد، از مزایا بهره مند خواهند شد.

توصیه نامه شماره ۱۲۱ بر مواردی اشاره می‌کند که در آن تعیین نوع حوادث صنعتی و نیز شرایطی که براساس آن ریشه بیماری ناشی از کار تلقی می‌گردد به عهده قانون آن کشور گذارده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

#### افراد حمایت شده

بخش VI مقاله نامه شماره ۱۰۲ و شماره ۱۲۱ در تعریف افرادی که مورد حمایت قرار می‌گیرند تنها به شاغلین اشاره نموده است. براساس مقاله نامه شماره ۱۰۲ افراد تحت حمایت در

۱- در این خصوص لازم به ذکر است که در کنفرانس ماه ژوئن ۲۰۰۲، توصیه نامه شماره ۱۹۴ در زمینه فهرست بیماری‌های شغلی اتخاذ گردید این توصیه نامه از گروه‌های عضو خواست تا فهرستی کلی از بیماری‌های شغلی را با هدف پیشگیری، ثبت و آگاه‌سازی که با حداقل بیماری‌های مندرج در جدول مقاله نامه شماره ۱۲۱ و تا حد امکان، سایر بیماری‌های موجود در فهرست پیوست توصیه نامه را شامل باشد تهیه نمایند. فهرست آخر می‌باید به صورت دوره ای بازنگری و مورد تجدید نظر واقع شود.

برگیرنده گروه‌های شاغل تعیین شده به طوری که حداقل ۵۰ درصد کل شاغلان را شامل شوند، باشند. طیف مقابله نامه شماره ۱۲۱ وسیع‌تر است زیرا در این مقابله نامه تمامی شاغلان، شامل کارآموزان بخش خصوصی و دولتی و تعاونی‌ها تحت حمایت قرار دارند.

توصیه نامه شماره ۱۲۱ خواستار گسترش تدریجی اجرای قوانین مربوط به مزایای حوادث ناشی از کار و تسری آنها به هریک از گروه‌های اشتغال است که احتمالاً مورد حمایت قرار نگرفته‌اند. همچنین به دولت‌ها توصیه شده است که حتی در صورت نیاز به برقراری بیمه اختیاری برای آن دسته از طبقات تعیین شده خویش فرمایان و گروه‌های خاصی از افراد که بدون دریافت حقوق، به کار اشتغال دارند، مزایا را تأمین نمایند.

### مزایا

مزایای مندرج در مقابله نامه‌های شماره ۱۰۲ و شماره ۱۲۸ بر سه نوع می‌باشند: خدمات درمانی؛ مزایای نقدی در صورت عدم توانایی انجام کار و فقدان قدرت امرار معاش؛ و چنانچه جایز باشد، مزایای نقدی در صورت فوت نان آور خانواده.

خدمات درمانی باید با هدف حفظ و بهبود سلامت افراد تحت پوشش و توانبخشی آنان جهت انجام کار و توجه به نیازهای فردی انجام پذیرد. خدمات باید از این قرار باشند: مراقبت از بیماران بستری و سرپایی توسط پزشکان عمومی و متخصص، شامل ویزیت بیمار در منزل؛ خدمات دندانپزشکی؛ پرستاری از بیمار در منزل یا بیمارستان، یا سایر موسسات درمانی؛ نگهداری در بیمارستان‌ها، بهداری، آسایشگاه‌ها یا سایر مراکز درمانی؛ ملزومات دندانپزشکی، دارویی و سایر ملزومات دارویی و جراحی شامل اندام‌های مصنوعی (پروتز) و عینک؛ و خدماتی که توسط

شاخه‌های دیگر وابسته به حرفه پزشکی هستند، تحت نظارت یک پزشک یا دندانپزشک. در مقاله نامه شماره ۱۲۱ همچنین درمان اورژانسی افرادی که در محل کار دچار حادثه جدی شده‌اند، و پیگیری درمان افرادی که دچار آسیب دیدگی اندک شده ولی منجر به عدم ادامه کار نشده‌اند، لحاظ شده است. در خصوص دولت‌هایی که موارد استثنا به صورت زودگذر و موقت به مورد اجرا گذاشته می‌شود، دامنه تامین خدمات درمانی که باید ارائه شود محدودتر می‌باشد.

در شرایط عدم توانایی انجام کار، از دست دادن قدرت امرار معاش و توانایی ذهنی یا جسمی و یا مرگ نان آور خانواده، کمک هزینه‌های نقدی باید به صورت دوره‌ای پرداخت گردد. در صورت کاهش موقت توانایی انجام کار، افت کامل قدرت امرار معاش که احتمال می‌رود به صورت دائمی باقی بماند یا به دلیل از دست دادن توانایی ذهنی یا جسمی باشد، مبلغ مزایای نقدی برای یک مزایا بگیر استاندارد (یک مرد با همسر و دو فرزند) معادل ۵۰ درصد دستمزد مأخذ، مطابق با مقاله نامه ۱۰۲ می‌باشد. این مبلغ براساس مقاله نامه شماره ۱۲۱ تا ۶۰ درصد قابل افزایش است. به علاوه در توصیه نامه شماره ۱۲۱ تصریح شده است که نرخ مزایا نباید کمتر از  $\frac{2}{3}$  درآمد فرد از کارافتاده مقرر شود.

در صورت از دست دادن بخشی از قدرت امرار معاش یا از کارافتادگی جزوی، که احتمال می‌رود در آینده ادامه یابد میزان مزایا باید معادل درصد مناسبی از مزایای تعیین شده برای فردی باشد که به طور کامل فاقد امرار معاش می‌باشد.

با این وجود براساس این گونه قوانین می‌توان، چنانچه سطح ناتوانی اندک باشد یا مسئول ذی صلاح با پرداخت یک جای مبلغ مقرر موافقت نماید، مزایای فوق الذکر را می‌توان به صورت

مقطوع پرداخت نمود. با این حال، در چنین مواردی، مقاله نامه شماره ۱۲۱ بر ماهیت استثنایی این تمهیدات تاکید نموده و آن را منوط به رضایت فرد تحت پوشش عنوان می نماید.

مزایای بازماندگان، در صورت فوت نان آور خانواده، برای یک بیوه زن با دو فرزند حداقل معادل ۴۰ درصد دستمزد مأخذ، طبق مقاله نامه شماره ۱۰۲ و ۵۰ درصد طبق مفاد مقاله نامه شماره ۱۲۱ می باشد.

علاوه بر قوانین مقرر در خصوص مزایا برحسب درصد دستمزد مأخذ، مقاله نامه شماره ۱۲۱ تصریح شده است که هیچ پرداخت دوره ای نباید کمتر از میزان مبلغ تعیین شده باشد. با این وجود براساس شرایط مندرج در مقاله نامه کشورهای که با کمبود تسهیلات اجرایی جهت پرداخت دوره ای مزایا مواجه می باشند می توانند مزایا را به صورت مبلغی مقطوع پرداخت نمایند.

در خصوص مزایای بازنشستگی و پرداخت مزایای بلند مدت در این دو مقاله نامه آمده است نرخ مزایایی که به صورت دوره ای پرداخت می شوند می باید با توجه به تغییرات تبعی ناشی از تغییر سطح کلی درآمدها و هزینه های معیشتی، تعدیل گردند.

شایان ذکر است دامنه حمایت های مقاله نامه شماره ۱۲۱ نسبت به مقاله نامه شماره ۱۰۲ وسیع تر می باشد. به طوری که، به افرادی که به طور مستمر به مراقبت و مساعدت دیگران نیاز دارند، مزایای بیشتری اختصاص داده می شود. به علاوه ارائه کمک هزینه کفن و دفن که میزان آن نباید کمتر از هزینه یک دفن متعارف باشد، می باید در قانون لحاظ شود. دولت ها نیز می باید اقدام های مرتبط با پیشگیری از بروز حوادث صنعتی و بیماری های شغلی را برنامه ریزی نموده و امکانات مربوط به خدمات توان بخشی و به کارگماری معلولان در مشاغل مناسب را فراهم آورند.

## شرایط احراز

برخلاف سایر حوادث، اعطای مزایا در صورت آسیب دیدگی ناشی از کار چه در خصوص مراقبت‌های درمانی و چه در مورد مزایای نقدی، ممکن است منوط بر سپری شدن یک دوره تایید شده یا برخورداری از یک سابقه مقرر نمی‌باشد. این مزایا می‌باید از اولین روز حادثه دیدگی، بدون هیچ دوره انتظاری، ارائه شود. با این حال براساس مقاله نامه شماره ۱۰۲، فقط در موارد عدم توانایی انجام کار به سبب حادثه ناشی از کار، لزومی به پرداخت مزایا در سه روز اولی آسیب دیدگی در هر دوره از درآمد وجود ندارد. در این خصوص مقاله نامه شماره ۱۲۱، از محدودیت بیشتری برخوردار است. چون برقراری و رعایت دوره انتظار تنها به دو صورت مجاز می‌باشد: چنانچه دولت مزبور مزایا را براساس استثنای موقت ارائه دهد یا چنانچه دوره انتظار در تاریخ لازم الاجرا شدن مقاله نامه، در قانون، قید شده باشد و در صورتی که علل رجوع به این استثنا هنوز ذکر نشده باشد. توصیه نامه شماره ۱۲۱ حذف هر نوع دوره انتظاری را پیشنهاد می‌نماید.

## ۶- مزایای عائله مندی

### مقاله نامه شماره ۱۰۶، بخش VII

#### تعریف حادثه احتمالی

حادثه احتمالی تحت پوشش مقاله نامه «مسئولیت حمایت از فرزندان به شرح مندرج در قانون» می‌باشد. منظور از واژه «فرزند»، فرزندان محصل پیش از پایان تحصیلات متوسطه یا به

عبارتی زیر ۱۵ سال سن می باشد. در مقابله نامه تعیین تعداد فرزندان مشمول دریافت مزایا را بر عهده قوانین و مقررات کشور متبوع گذارده شده است.

### افراد حمایت شده

افراد تحت پوشش شامل افراد زیر می باشند:

آن گروه از شاغلانی که در قانون معین شده اند، به طوری که نباید کمتر از ۵۰ درصد کل

شاغلان را شامل شوند؛ یا

آن گروه از جمعیت فعال اقتصادی که در قانون معین شده اند، به طوری که نباید کمتر از

۲۰ درصد کل جمعیت مقیم را شامل شوند؛

تمامی افراد مقیمی که درآمد آنها در زمان حادثه دیدگی از سقف تعیین شده در قانون کمتر

باشد.

### مزایا

تامین مزایا در مقابله نامه، به صورت نقدی و یا غیر نقدی (خوراک، پوشاک، مسکن،

تعطیلات یا تفریح و کمک‌های محلی) یا ترکیبی از دو مورد، مقرر شده است. برخلاف مقررات

دیگر حوادث، سطح مزایای عائله مندی نه با توجه به شرایط یک فرد عادی مشمول مزایا (مزایا

بگیر استاندارد) بلکه در سطحی جهانی تعیین می گردد. ارزش کلی مزایای تخصیص یافته به کل

یک کشور می باید به میزانی باشد که موارد زیر را در بر گیرد:

۳ درصد دستمزد یک کارگر بالغ ساده (مرد)، ضرب در تعداد کل فرزندان فرد تحت

پوشش؛ یا

۱/۵ درصد دستمزد فوق الذکر ضرب در تعداد کل فرزندان تمامی شهروندان مقیم.

### شرایط احراز

کمک هزینه عائله مندی ممکن است براساس شرایط خاص از جمله برخورداری از ۳ ماه

سابقه پرداخت حق بیمه و یا اشتغال، یا یک سال اقامت ارائه شود. مزایا باید در طول دوره یعنی تا

۱۵ سالگی یا پایان دوران تحصیلات متوسطه فرزندان پرداخت گردد.

### ۷- مزایای بارداری

مقاله نامه شماره ۱۰۲، بخش VIII؛ مقاله نامه شماره ۱۸۳

و توصیه نامه شماره ۱۹۱

### تعریف حادثه احتمالی

مطابق مقاله نامه شماره ۱۰۲، حوادث احتمالی که این قانون در بر می گیرد از یک خدمات

درمانی لازم برای بارداری، زایمان و مراقبت های پس از زایمان و از طرف دیگر تعلیق درآمد که

به دلیل بارداری صورت می پذیرد را شامل می شود.

مقاله نامه شماره ۱۸۳، اگر چه تعریف روشنی را از حادثه احتمالی مورد نظر ارائه نمی نماید،

اما همان حوادث مشروح در مقاله نامه شماره ۱۰۲ را در بر گرفته و مزایای گسترده تری را فراهم

می نماید.



## افراد حمایت شده

افرادی که مورد حمایت قرار می‌گیرند به شرح زیر می‌باشند:

مقاله نامه شماره ۱۰۲	مقاله نامه شماره ۱۸۳
<ul style="list-style-type: none"><li>■ تمامی زنان مشمول در گروه‌های طبقه بندی شغلی که تعداد آنان نباید کمتر از ۵۰ درصد کل شاغلان باشند و جهت دریافت خدمات درمانی در صورت بارداری، همچنین شامل همسران مردانی که مشمول این طبقه بندی می‌باشند.</li><li>■ یا تمامی زنانی که جزو جمعیت فعال اقتصادی محسوب می‌شوند به شرط آن که این تعداد کمتر از ۲۰ درصد کل شهروندان مقیم یک کشور نباشد و جهت برخورداری از خدمات درمانی در صورت بارداری، همچنین همسران مردانی که مشمول این طبقه بندی می‌باشند را شامل می‌گردد.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ تمامی زنان شاغل، شامل آن دسته که در اشکال مختلف وابسته فعالیت دارند. با این وجود<sup>۱</sup> هر یک از اعضای که مقاله نامه را تصویب نماید مجاز است پس از مشاوره با نماینده تشکل‌های کارفرمایان و کارگران ذی ربط، در مواردی که در همین راستا مشکلات مهمی مطرح گردد گروه‌های معینی از کارگران را به صورت جزئی یا کلی از حوزه تحت پوشش مقاله نامه خارج نماید.</li></ul>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مزایا

در مقاله نامه شماره ۱۰۲ تامین خدمات درمانی بارداری و در صورت تعلیق درآمد به سبب

بارداری، وضع حمل و مراقبت‌های پس از زایمان، پرداخت مزایای نقدی به مدت حداقل ۱۲ هفته

۱- در این خصوص باید تاکید نمود که مقاله نامه حمایت از زنان باردار (تجدید نظر شده)، سال ۱۹۵۲، (شماره ۱۰۳) دارای دامنه پوشش فراگیرتری نسبت به مقاله نامه ۱۰۲ بوده است، چون این مقاله نامه زنان شاغل در بخش صنعتی و غیرصنعتی و حرفه‌های وابسته به کشاورزی، از جمله زنان مزد بگیر که در منزل فعالیت می‌کنند را شامل می‌گردد. در زمان پذیرفتن مقاله نامه شماره ۱۸۳، مشخص شده است که هدف اصلی از این مقاله نامه می‌باید گسترش دامنه حمایت از زنان باردار جهت تحت پوشش قرار دادن شمار بیشتری از زنان شاغل باشد.

مقرر شده است. ارائه خدمات درمانی حداقل در دوران بارداری، وضع حمل و پس از زایمان می‌باید، توسط پزشکان یا ماماهاى ذى صلاح و یا در صورت لزوم از طریق بستری شدن، انجام پذیرد. حداقل میزان مزایای نقدی نباید کمتر از ۴۵ درصد دستمزد ماخذ باشد. باید تاکید نمود که مقاله نامه شماره ۱۰۲ دستورالعملی است که منحصراً مشمول تامین اجتماعی بوده و موضوع بارداری را از دیدگاه تامین اجتماعی توصیف می‌نماید در حالی که مقاله نامه شماره ۱۸۳، مانند مقاله نامه‌های شماره ۳ و ۱۰۳ در زمان خود، منحصراً به حمایت در دوران بارداری اختصاص یافته است و در نتیجه مزایای جامع‌تری را به شرح زیر پرداخت می‌نماید.

در مقاله نامه شماره ۱۸۳ به طور شفاف و صریح حق بهره مندی از حداقل مرخصی زایمان مطرح شده است. تمامی زنان مشمول این مقاله نامه می‌باید، به مجرد صدور گواهی پزشک یا هر گواهی مرتبط دیگر، مشمول استفاده از یک دوره مرخصی زایمان شوند که این دوره نباید از ۱۴ هفته کمتر باشد.<sup>۱</sup> این مرخصی باید یک دوره شش هفته‌ای مرخصی اجباری پس از زایمان را شامل شود، مگر اینکه دولت و سازمان‌های نماینده کارفرمایان و کارگران، در سطح ملی، تدبیر دیگری اتخاذ نمایند. مدت زمان قبل از زایمان و مرخصی زایمان نیز باید از تاریخ فرضی تا تاریخ واقعی زایمان افزایش یابد. و در نهایت، در صورت بیماری، عوارض ثانوی یا خطر بروز عوارض ثانوی ناشی از بارداری یا زایمان، می‌باید به مدت مرخصی فرد

۱ - در مقاله نامه‌های قدیمی مربوط به حمایت‌های بارداری (مقاله نامه‌های شماره ۳ و ۱۰۳) مدت مرخصی بارداری، ۱۲ هفته تعریف شده است.

مذکور افزوده گردد. در توصیه نامه شماره ۱۹۱ افزایش دوران مرخصی زایمان به ۱۸ ماه پیشنهاد شده است.

به زنانی که در دوران مرخصی زایمان به سر برده و به کار اشتغال ندارند باید مزایای نقدی پرداخت گردد. این مزایا باید به میزانی باشد که مادران و فرزندانشان بتوانند با اتکا به آن در بهداشت و سلامت کامل و در شرایط مناسب معیشتی بسر برند. چنانچه مزایای فوق الذکر براساس درآمد قبلی فرد محاسبه شده باشد مبلغ آن نباید از  $\frac{2}{3}$  درآمد مذکور کمتر باشد. چنانچه در تعیین میزان مزایای نقدی از روش‌های دیگر استفاده شده باشد میزان مزایا باید متناسب با میزان میانگین مبلغ محاسبه شده مزایا براساس درآمد قبلی باشد. با این حال، در خصوص کشورهای که نظام اقتصادی و تامین اجتماعی آنها به طور کامل توسعه نیافته است، سطح مزایای نقدی می‌تواند معادل مزایای قابل پرداخت جهت بیماری یا ازکارافتادگی موقت باشد. توصیه نامه شماره ۱۹۱ کشورهای عضو را تشویق می‌نماید که سطح مزایای بارداری را تا سطح درآمد کامل قبلی فرد مشمول افزایش دهند.

مزایای درمانی قابل ارائه جهت حمایت از اشخاص باید خدمات پیش از زایمان، زایمان و پس از زایمان و نیز در صورت لزوم مخارج بیمارستان (بستری) را شامل شوند.

علاوه براین، مقاله نامه شماره ۱۸۳ مقرر می‌نماید که مادران شیرده باید از یک یا چند نوبت استراحت روزانه یا چند ساعت کاهش در ساعات کاری خود به منظور شیردهی بهره مند گردند. مدت استراحت و کسری ساعات کار باید جزو ساعات اشتغال لحاظ شوند.

در نهایت، مقاله نامه شماره ۱۸۳ شامل مفادی در خصوص خدمات درمانی، حمایت از اشتغال و عدم تبعیض جنسیت می‌باشد. دولت‌ها می‌باید سیاست‌هایی اتخاذ کنند تا تضمین نمایند که هیچ زن باردار یا شیردهی مجبور نیست به انجام کاری پردازد که شخصاً برای سلامت وی و فرزندش زیان آور می‌باشد. به علاوه، می‌باید تدابیری اتخاذ نمود که عدم اعمال هرگونه تبعیضی را در اشتغال ضمانت گردد. همچنین کارفرما مجاز به فسخ قرارداد همکاری یک کارمند زن، در دوران بارداری یا در دوران مرخصی زایمان و یا ایام پس از زایمان یا زمانی که قرار است به کار باز گردد، مگر بر پایه دلایلی غیر مرتبط با بارداری یا زایمان و مسائل پس از زایمان و یا نگهداری و مراقبت از نوزاد، نمی‌باشد. در نتیجه در زمان بازگشت به کار، باید حق بازگشت به سمت قبلی یا سمتی مشابه با پست قبلی با همان درآمد، محفوظ باشد.

### شرایط احراز

مطابق مقاله نامه شماره ۱۰۲ حق دریافت مزایا ممکن است منوط به برخورداری از یک سابقه مقرر که برحسب ضرورت به جهت جلوگیری از سوء استفاده تشخیص داده شود می‌باشد، با توجه به اینکه مزایای نقدی حداکثر به مدت ۱۲ هفته تعیین شده است، در صورت تایید، مزایا به کل دوران زایمان تعلق می‌گیرد. در صورتی که قوانین و مقررات کشور، مرخصی زایمان را بیش از ۱۲ هفته قانونی و الزامی اعلام نماید، مزایای نقدی نیز باید در کل دوران مرخصی زایمان به زن پرداخت گردد.

براساس مقاله نامه شماره ۱۸۳ اعطای مزایای نقدی مشروط بر احراز شرایط خاص می‌باشد، هر چند اینگونه شرایط باید به هر حال رضایت گروه کثیری از زنان را که در این مقاله نامه

گنجانده شده‌اند فراهم نماید، به علاوه چنانچه افرادی دارای شرایط مورد نظر نباشند، باید به آنان مزایای مکفی را که از طریق صندوق‌های کمک‌های اجتماعی قابل تامین می‌باشد، ارائه نمود.

## ۸- مزایای از کار افتادگی

کنوانسیون شماره ۱۰۲ بفش IX، کنوانسیون شماره ۱۲۸

و توصیه نامه شماره ۱۳۱

### تعریف حادثه احتمالی

تعریف این حادثه عبارت است از عدم توانایی جهت انجام هرگونه فعالیت مفید به طوری که این گونه از کارافتادگی پس از اتمام ایام بیماری و دریافت مزایا، به صورت دائمی ادامه یابد. در توصیه نامه شماره ۱۳۱ نیز مقرر شده است در صورت عدم توانایی در انجام فعالیت‌های کاملاً مفید باید فرد مورد حمایت قرار گیرد.

### افراد حمایت شده

افراد مورد حمایت شامل گروه‌های زیر می‌باشند:

مقاله نامه شماره ۱۲۸

مقاله نامه شماره ۱۰۲

- گروه‌های تعیین شده شاغلان، به طوری که کمتر از ۵۰ درصد تعداد کل کارگران نباشند؛ یا
- گروه‌های تعیین شده جمعیت فعال اقتصادی، به طوری که کمتر از ۲۰ درصد تعداد کل شهروندان مقیم نباشند؛ یا
- تمامی شاغلان، شامل کارآموزان؛ یا گروه‌های تعیین شده جمعیت فعال اقتصادی به طوری که کمتر از ۷۵ درصد تعداد کل جمعیت شاغل و فعال نباشند؛ یا
- تمامی شهروندان مقیم یا افراد مقیمی که میزان درآمد آنها در طول مدت آسیب دیدگی متجاوز از سقف تعیین شده نباشد.
- تمامی شهروندان مقیمی که میزان درآمد آنها در طول مدت آسیب دیدگی بیش از سقف تعیین شده نباشد.

در توصیه نامه شماره ۱۳۱، توسعه و تعمیم حق دریافت مزایای ازکارافتادگی به کارگران فصلی و تمامی جمعیت فعال اقتصادی پیشنهاد شده است.

## مزایا

مزایا باید به صورت دوره‌ای پرداخت شود، به طوری که مبلغ مزایا برای یک مزایا بگیر استاندارد (مرد متاهل با دو فرزند) باید معادل حداقل ۴۰ درصد دستمزد مآخذ، مندرج در مقاله نامه ۱۰۲، باشد. نرخ مزایا مطابق با مقاله نامه ۱۲۸ تا ۵۰ درصد قابل افزایش بوده در حالی که در توصیه نامه شماره ۱۳۱، این افزایش تا ۶۰ درصد پیشنهاد شده است. همچنین در خصوص مزایای بازماندگان و بازنشستگی توصیه شده است مطابق با قوانین ملی حداقل مزایا باید به صورتی ارائه شود که برقراری حداقل استاندارد زندگی<sup>۱</sup> را تضمین و در شرایط خاص به ویژه برای مزایا بگیرانی که به طور مستمر نیاز به مراقبت دارند، نیز میزان آن افزایش داده شود.

مزایای ازکارافتادگی باید در ایام آسیب دیدگی یا تا موعد مقرر بازنشستگی پرداخت شود. همانند مزایای بازنشستگی در مقاله نامه‌های شماره ۱۰۲ و ۱۲۸ توأمآ تأکید شده است که مبلغ مستمری‌ها باید با توجه به تغییر سطح درآمدها یا هزینه زندگی، تعدیل شوند.

<sup>۱</sup> - شایان ذکر است که فقط در موارد حادثه ناشی از کار که در مقاله درج شده است مزایای بازماندگان و ازکارافتادگی نباید کمتر از حداقل استاندارد زندگی تعیین شود. در صورتی که علت ازکارافتادگی غیر ناشی از کار تشخیص داده شود به مفاد حداقل استاندارد زندگی در توصیه نامه رجوع می‌شود.

علاوه بر مزایای نقدی در مقاله نامه ۱۲۸، اتخاذ تدابیر لازم جهت تامین خدمات توانبخشی برنامه‌ریزی شده جهت بازتوانی از کارافتادگان و بازگشت مجدد به کار یا انجام فعالیت دیگر متناسب با وضعیت فرد، لحاظ شده است. به هر حال تعهد در زمینه تامین این گونه خدمات، مشمول کشورهایی که از استثنائات موقت بهره‌مند می‌باشند، نمی‌گردد.

### شرایط احراز

مزایای از کارافتادگی مطابق با سطح تعیین شده در مقاله نامه‌ها مشمول افرادی می‌گردد که دارای ۱۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه، یا ۱۰ سال اقامت می‌باشند. همانند مقررات مزایای بازنشستگی، در مواردیکه مزایای از کارافتادگی براساس یک حداقل سابقه کار یا پرداخت حق بیمه یا مطابق با مفاد مقاله نامه ۱۲۸، سابقه اقامت محاسبه می‌شوند، افراد حمایت شده که دارای سابقه کامل کار، اقامت، پرداخت حق بیمه به مدت ۵ سال می‌باشند می‌توانند مزایای کاهش یافته را دریافت نمایند. در مواردی که تمامی شاغلان و افراد فعال تحت حمایت قرار دارند، قوانین و مقررات توأمأ در زمینه‌های مستمری کامل از کارافتادگی و مستمری‌های کاهش یافته، از انعطاف بیشتری برخوردار می‌گردند.

### ۹- مزایای بازماندگان

مقاله نامه شماره ۱۰۲، بخش X، مقاله نامه شماره ۱۲۸

و توصیه نامه ۱۳۱

تعریف حادثه احتمالی

این حادثه عبارت است از فقدان حمایت از داغدیدگان، بیوه یا فرزندان به دلیل فوت نان‌آور. از این رو این حمایت مشمول افراد بیوه تحت کفالت نان‌آور متوفی و فرزندانی که نان‌آور آنان (پدر یا مادر) فوت نموده است، می‌شود. واژه "فرزند" به فرزندى اطلاق می‌شود که در سن تحصیل (تا دوران متوسطه) یا کمتر از ۱۵ سال (هر کدام که بیشتر باشد)، یا بیشتر در موارد کارآموزی یا تحصیل، یا ابتلا به یک بیماری مزمن یا ناتوانی به طوری که نتواند کار مفیدی را به انجام رساند، می‌باشد.

براساس مقاله نامه ۱۰۲، بیوه تنها در صورتی مشمول مزایا است که توانایی حمایت از خود را نداشته باشد. مطابق مفاد مقاله نامه ۱۲۸، بیوه باید به سن مقرر که نباید بیشتر از سن بازنشستگی باشد، رسیده باشد. به هر حال چنانچه بیوه از کارافتاده بوده یا مسئولیت نگهداری از فرزندان تحت تکفل متوفی را به عهده داشته باشد، مزایا بدون در نظر گرفتن شرط سنی در هر شرایطی قابل پرداخت می‌باشد.

براساس هر دو دستورالعمل مذکور در شرایط خاص، تعیین سابقه یعنی یک حداقل مدت تاهل به عنوان شرط دریافت مزایا امکان پذیر می‌باشد.

### افراد حمایت شده

افراد مورد حمایت شامل گروه‌های زیر می‌باشند:

مقاله نامه شماره ۱۰۲	مقاله نامه شماره ۱۲۸
■ افراد بیوه و فرزندان نان‌آور در گروه‌های تعیین شده شاغلان به طوری که این گروه‌ها کمتر از ۵۰ درصد کل کارگران نباشند؛ یا	■ افراد بیوه، فرزندان و بنا به تعاریف، سایر افراد تحت تکفل و نان‌آورانی که شاغل یا کارآموز بوده‌اند، یا
■ افراد بیوه شدگان و فرزندان نان‌آور در	■ افراد بیوه، فرزندان، و بنا به تعاریف، سایر افراد



گروه‌های شاغلان و جمعیت فعال اقتصادی، بطوری که این گروه‌ها کمتر از ۲۰ درصد کل شهروندان مقیم نباشند، یا

■ تمامی افراد بیوه مقیم و فرزندان مقیم که نان‌آور خود را از دست داده و درآمد آنها در طول دوران این پیش آمد از سقف تعیین شده، تجاوزز ننماید.

تحت تکفل نان آور که براساس مقررات در گروه‌های جمعیت فعال اقتصادی تعیین شده و نباید کمتر از ۷۵ درصد کل جمعیت فعال اقتصادی باشند؛ یا

■ تمامی افراد بیوه، تمام فرزندان و تمامی افراد تحت تکفل که نان آور خود را از دست داده، مقیم بوده و در صورت مقتضی، درآمد آنها در طول دوران این پیش آمد از سقف تعیین شده تجاوزز ننماید.

در توصیه نامه شماره ۱۳۱ پیشنهاد شده است که دامنه شمول ارائه مزایای بازماندگان به افراد بیوه، فرزندان و سایر افراد تحت تکفل شاغل در کارهای فصلی و همچنین شاغلان فعال اقتصادی، توسعه و تعمیم یابد. همچنین از دولت‌ها خواسته شده است مردان بیوه از کارافتاده و تحت تکفل همانند زنان بیوه، از حقوق مشابه برخوردار شوند.

### مزایا

مزایا باید به صورت دوره ای پرداخت و مبلغ آن برای یک بیوه با دو فرزند معادل ۴۰ درصد دستمزد مآخذ مطابق با مفاد مقاله نامه شماره ۱۰۲ تعیین شود. میزان مزایا، براساس مقاله نامه شماره ۱۲۸ تا ۴۵ درصد و توصیه نامه شماره ۱۳۱ تا ۵۵ درصد قابل افزایش است.

پرداخت مزایای بازماندگان در طول دوران بازماندگی یا بروز این پیش آمد الزامی است. مزایای بازماندگان، مزایای بلند مدتی است که مانند مقررات پرداخت مزایای از کارافتادگی و بازنشستگی باید با توجه به تغییرات کلی در سطح درآمدها و هزینه زندگی، مورد بازنگری قرار گرفته و تعدیل شوند.

## شرایط احراز

در مقاله نامه‌ها، مجموعه ای از مقررات جهت احراز سابقه مقرر توسط نان آور (در صورت مقتضی) جهت ارائه مزایای بازماندگان به افراد تحت حمایت برابر با آنچه که در مقاله نامه‌ها تعیین شده، تشریح شده است. سابقه لازم شامل یک سابقه پرداخت حق بیمه یا اشتغال حداکثر ۱۵ سال یا سابقه اقامت حداکثر به مدت ۱۰ سال می باشد.

همانند مقررات مزایای از کارافتادگی و بازنشستگی، در مواردی که پرداخت مزایا منوط به تکمیل یک دوره پرداخت حق بیمه یا اشتغال می گردد، چنانچه نان آور آن خانواده، حداقل دارای ۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه، اشتغال یا اقامت باشد، مشمول مزایای کاهش یافته خواهد شد. در خصوص افراد بیوه و فرزندان گروه فعال اقتصادی که تحت پوشش حمایتی قرار دارند، مقررات و قوانین مرتبط با تامین مزایای کامل و مزایای کاهش یافته، از انعطاف پذیری بیشتری برخوردار می شوند.

### تامین اجتماعی برای کارگران مهاجرانی و مطالعات فرنگی

کارگران مهاجر در زمینه تامین اجتماعی با مشکلات خاصی مواجه می‌باشند. این کارگران در صورت عدم برخورداری از حمایت بین المللی نه تنها با خطر از دست دادن مزایای تامین اجتماعی که قبلاً در کشور متبوع خود از آن بهره مند بوده‌اند، روبه رو می‌شوند بلکه شرایط محدود کننده‌ای از نظر پوشش بیمه‌ای توسط سیستم تامین اجتماعی ملی در کشور میزبان برای آنها ایجاد می‌گردد. جدا از نگرانی که از ابتدا نسبت به وضعیت این گروه از کارگران آسیب‌پذیر و خاص وجود داشته است، سازمان بین المللی کار همواره تلاش نموده است تا از طریق برقراری

استانداردهای خاص، این گروه را مورد حمایت قرار دهد. لذا در این زمینه در کنفرانس، تمهیدات و دستورالعمل‌هایی جهت کارگران مهاجر اتخاذ و مجموعه مقرراتی در زمینه تامین اجتماعی در نظر گرفته شده است. به علاوه در مقاله‌های کلی تامین اجتماعی، به صراحت، اصل برابری رفتار با کارگران خارجی و داخلی بیان شده است.

در نهایت دیگر استانداردهای سازمان بین‌المللی کار به موضوع تامین اجتماعی برای کارگران مهاجر از یک دیدگاه کلی و جهانی اختصاص می‌یابد. دو سند اصلی در این زمینه شامل مقاله‌نامه (شماره ۱۱۸) سال ۱۹۶۲ در خصوص برابری رفتار (تامین اجتماعی) و مقاله‌نامه (شماره ۱۵۷) سال ۱۹۸۲ در خصوص حفظ حقوق تامین اجتماعی می‌باشد. هر دو مقاله‌نامه شامل مقررات مرتبط با هر یک از نه شاخه تامین اجتماعی است. اگر چه وقتی کشوری مقاله‌نامه شماره ۱۱۸ را تصویب می‌نماید، می‌تواند مقررات آن مقاله‌نامه را در مورد مجموعه‌ای از شاخه‌های بیمه‌ای اعمال نماید، ولی این گونه انعطاف‌پذیری در مقاله‌نامه شماره ۱۵۷ میسر نیست. در حقیقت چنانچه قانونی برای یک دولت طرف قرار داد دوم (یعنی مقاله‌نامه ۱۵۷) جهت به کارگیری در یک شاخه خاص بیمه‌ای مقرر شده باشد، آن کشور موظف است مقررات آن مقاله‌نامه را برای همان شاخه خاص بیمه‌ای اجرا نماید. دو سند مذکور به هر یک از دو کشور امکان می‌دهد تا قوانین خود را طبق مقررات خاص، که با توافق طرفین در نظر گرفته شده، به شرط آن که بر حقوق و اختیارات سایر دولت‌های طرف مقاله‌نامه تاثیری نگذارد را فسخ نموده و مسائلی را که حداقل سازگار با مقاله‌نامه باشد، را معین نمایند. از این رو مقاله‌نامه‌های شماره ۱۱۸ و ۱۵۷ یک سیستم همکاری را تشکیل می‌دهند که براساس سه اصل اساسی یعنی

برابری رفتار، حفظ حقوق مکسبه و حفظ حقوق بیمه شده در دوره اکتساب (جمع آوری کل سوابق بیمه ای) استوار شده است.

## ۱- برابری رفتار

براساس اصل برابری رفتار، کارگران خارجی باید تحت پوشش قوانین تامین اجتماعی کشور میزبان قرار گرفته و همانند سایر شهروندان از مزایای بیمه ای برخوردار شوند. در کنفرانسی که در سال ۱۹۲۵ برگزار گردید ابتدا این اصل در مقاله نامه‌ای که به ویژه مربوط به پرداخت غرامت در موارد حوادث صنعتی (مقاله نامه شماره ۱۹) بود، قرار گرفت. مقاله نامه شماره ۱۱۸ به دلیل آنکه هر نه شاخه تامین اجتماعی را در بر می‌گیرد از دامنه گسترده‌تری برخوردار است. در مورد هر شاخه بیمه‌ای که مورد توافق قرار می‌گیرد کشور طرف قرارداد متعهد می‌گردد مزایا را در کشور خود همچون شهروندان به اتباع سایر کشورهایی که همین قرارداد اصل برابری رفتار در تامین اجتماعی را به تصویب رسانده‌اند، ارائه دهد.

به هر حال یک مورد استثنا نیز در این قرارداد وجود دارد که به موجب آن کشورهایی که مفاد قرارداد را رعایت ننمایند تحت فشار قرار خواهند گرفت. علاوه بر موارد فوق، اصل برابری رفتار باید پناهندگان و افراد بدون تابعیت را نیز شامل گردد. همچنین چنانچه طبق قانون یک کشور، ارائه مزایا مشروط به اقامت فرد در آن کشور باشد، این شرایط نمی‌تواند تنها بر خارجی‌ان اتباع خارجی تحمیل گردد. اگر چه اصل برابری رفتار به طور جامع در مقاله نامه شماره ۱۱۸ بیان شده، لیکن در مقاله نامه شماره ۱۵۷ از دامنه محدودتری برخوردار است.

## ۲- حفظ حقوق مکتسبه

مطابق اصل حفظ حقوق بیمه شدگان، کارگران مهاجر می‌توانند حقوقی را که در یک کشور کسب نموده‌اند حتی در زمانی که دیگر در آن کشور اقامت نداشته باشند، محفوظ نگهدارند. به عبارت دیگر، قانون تامین مزایا در خارج از کشور به مزایا بگيران اجازه می‌دهد که مزایای خود را در یک کشور دیگر نیز دریافت نمایند.

کشورهایی که مقاله نامه شماره ۱۱۸ را تصویب نموده‌اند باید با مشارکت در طرح‌های مربوط به حفظ حقوق حقه بیمه شدگان تلاش نمایند حقوق اتباع هر کشوری که در مقاله نامه با توافق طرفین آن را در مورد تمامی شاخه‌های بیمه‌ای تامین اجتماعی، لازم الاجرا شمرده است، حفظ نماید. این امر فقط شامل کشورهایی است که میزان مهاجرت و جابه جایی افراد بین آنان بسیار چشمگیر بوده و لزوم برقراری این گونه طرح‌ها را توجیه می‌نمایند. به علاوه از دولت‌ها خواسته شده است تا با یکدیگر مذاکره نمایند اما آنها را موظف نمی‌نماید که قطعاً در این زمینه به توافقی دست یابند. چنانچه توافقی حاصل گردد طرح تنظیم شده باید تمامی زمینه‌های لازم، بالاخص جمع آوری کل سوابق بیمه، اشتغال یا اقامت به منظور گردآوری، حفظ یا استرداد حقوق مکتسبه و محاسبه میزان مزایا را در قوانین خود پیش بینی نماید.

مقاله نامه شماره ۱۵۷ جهت آن دسته از تعهدات مشابهی که در مقاله نامه شماره ۱۱۸ بیان شده، تنظیم شده است. اگر چه به دلیل آن که پس از تایید یک مقاله نامه، حذف هیچ یک از شاخه‌های بیمه‌ای امکان پذیر نمی‌باشد، از این رو کشورها باید تلاش نمایند تا در طرح مرتبط با

حفظ حقوق مکتسبه در تمام شاخه‌های بیمه‌ای که مطابق آن هر یک از کشورها ملزم به رعایت قوانین ذکر شده می‌شوند، مشارکت نمایند.

همچنین در مقاله نامه شماره ۱۱۸، اصل تامین مزایای از کارافتادگی، بازنشستگی و بازماندگان، کمک هزینه فوت و مستمری‌های ناشی از کار در خارج از کشور بیان شده است. کشور طرف قرارداد موظف است مزایای خارج از کشور مربوط به یک شاخه خاص بیمه‌ای را، تماماً برای شهروندان خود و اتباع سایر کشورهایی که تعهدات مندرج در مقاله نامه را درخصوص همین شاخه بیمه‌ای پذیرفته‌اند، فراهم نماید.

همچنین تامین مزایا در خارج از کشور متبوع، در مقاله نامه شماره ۱۵۷ به اتباع کشورهای طرف قرارداد و پناهندگان و افراد بدون تابعیت، بدون توجه به محل اقامت آنان تعمیم داده شده است. این تعهد شامل، اشکال مختلف مزایا، مبتنی بر پرداخت حق بیمه و غیر حق بیمه‌ای، می‌باشد. به علاوه در شرایط پرداخت مزایای کوتاه مدت، اصل حفظ حقوق مکتسبه الزاماً مشمول قانون تامین مزایای در خارج از کشور متبوع نمی‌شود. لذا کشورهای ذی ربط می‌توانند توافق نمایند که مزایا، مطابق با قوانین کشوری که فرد مورد نظر در آن اقامت یا زندگی می‌نماید ارائه شود. در نهایت کشورهای ذی ربط باید تلاش نمایند که در طرح‌های مبتنی بر حفظ حقوق در زمینه بیکاری، عائله‌مندی و توانبخشی جهت افراد مقیم در یکی از کشورها غیر از کشور ذی صلاح مشارکت نمایند.

### ۳- حفظ حقوق بیمه شده در دوره اکتساب

برخی از مقررات موجود در قوانین یک کشور می‌تواند در زمان اجرا، برای کارگران مهاجر در بکارگیری آن مقررات مشکل آفرین باشد. این مقررات شامل شرایط استحقاق دریافت مزایا است که فرد را ملزم می‌نماید تا در مقابل هر بار تغییر کشور محل اقامت، یک مدت زمان مشخص جدید دیگری را جهت احراز مزایا سپری کند. در این شرایط مستمری کارگران مهاجر در مقایسه با افرادی که حق بیمه خود را در طول دوران خدمت خود به سیستم تامین اجتماعی در یک کشور منفرد پرداخت نموده‌اند، بسیار کمتر است. لذا با توجه به این خطر، اصل حفظ حقوق حقه بیمه شده در زمان جمع آوری سوابق این امکان را میسر می‌سازد که سوابق پراکنده بیمه کارگران مهاجر در سازمان‌های بیمه اجتماعی کشورهای مختلف که در آن اقامت داشته‌اند به یکدیگر افزوده و در یکجا گردآوری شوند.

کشورهای طرف قرارداد، مقاله نامه شماره های ۱۱۸ و ۱۵۷، باید در طرح حفظ حقوق در زمان جمع آوری سوابق، به منظور حفظ حقوق بیمه شدگان مشابه با آنچه که قبلاً ذکر شد مشارکت نمایند.

### ۴- سایر مسائل

در مقاله نامه شماره ۱۱۸ تشریح شده است که کشورهای طرف قرارداد باید با هدف تسهیل در اجرای قرارداد و قوانین تامین اجتماعی خود، اقدام‌های اجرایی را بدون هزینه و رایگان به انجام رسانند. در مقاله نامه شماره ۱۵۷ همچنین مقرر شده است که این کمک‌ها رایگان بوده و مشمول قانون بازپرداخت هزینه‌های خاص می‌باشند.

مقاله نامه شماره ۱۵۷ همچنین به موضوع‌های خاصی مانند شرح قوانین قابل اجرا و پرداخت کمک هزینه به اشخاص، اشاره می‌نماید که در مقاله نامه ۱۱۸، بیان نشده است.

مقررات مربوط به شرح قوانین قابل اجرا از ناسازگاری و تداخل قوانین با یکدیگر و ایجاد نتایج نامطلوب که موجب عدم حمایت بیمه شده یا تعدد بی مورد و چندگانگی پرداخت حق بیمه‌ها و مزایا می‌شود، جلوگیری می‌نماید. کشورهای ذی‌ربط باید پس از حصول توافق مشترک فی‌مابین، قوانین قابل اجرا را مطابق با اصول خاص تشریح شده در مقاله نامه تعیین و تشریح نمایند. هر چند ممکن است طرفین با توافق یکدیگر، موارد دیگری را که به نفع افراد ذی‌نفع است به سایر مقررات الحاق نمایند.

طرفین مقاله نامه شماره ۱۵۷ همچنین باید به منظور مساعدت افراد ذی‌ربط در خصوص حدود اختیاراتشان، بالاخص در ارتباط با پاداش، دریافت مزایا، بررسی حقوق مورد درخواست و همچنین بهبود رفاه خانواده و شخصی خدمات اجتماعی خود را توسعه دهند.

همانطور که مشاهده شد موضوع‌های مندرج در سند همکاری کاملاً متنوع می‌باشند. به منظور تسهیل در امر نتیجه‌گیری از توافق فی‌مابین کشورهای ذی‌ربط، توصیه‌نامه حفظ حقوق تامین اجتماعی (شماره ۱۶۷) سال ۱۹۸۳، همراه با مقاله نامه شماره ۱۵۷ که حاوی مقررات نمونه می‌باشد.