

زمینه‌های تحقق اصول حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران

حسن بادینی*، زینب عصمتی**

مقدمه: با افزایش سریع جمعیت، پیچیدگی مسائل و افزایش وسعت نیاز به تأمین اجتماعی، تکوین نظام جامع تأمین اجتماعی یک ضرورت به حساب می‌آید و طراحی هر نظام جامع، مستلزم احراز اصول اساسی، قابل قبول و کارآمد و مورد قبول همگان است که این اصول به منزله زاهدادهای اساسی، وظیفه حاکم بر تأمین اجتماعی تلقی می‌شود. **مرور انتقادی:** نظام تأمین اجتماعی بر پایه اصول عام و خاص استوار است که در مواردی نظام حقوقی ایران نتوانسته است به نحو شایسته تأمین اجتماعی ایران را با اصول مسلم حاکم بر آن وفق دهد و در این زمینه کاستی‌هایی وجود دارد. هدف اصلی این مقاله بررسی انتقادی زمینه‌های تحقق اصول حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی است.

بحث: نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که نظام تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران با چالش‌های بی‌شماری روبروست که منجر به افزایش بیکاری، فقر و کاهش بهره‌وری و در نهایت عدم تحقق اصول حاکم بر آن شده است.

کلید واژه‌ها: اصول عام تأمین اجتماعی، اصول خاص تأمین اجتماعی، نظام

بیمه‌ای، نظام حمایتی

تاریخ دریافت: ۸۹/۰۳/۱۱ تاریخ پذیرش: ۹۰/۰۹/۱۹

* دکتر حقوق خصوصی، دانشگاه تهران

** دانشجوی دکتری حقوق عمومی دانشگاه تهران <Esmati_tehranbar@yahoo.com>

مقدمه

«اصول تأمین اجتماعی» به مثابه ابزاری برای توزیع مجدد درآمدها، مظهر استقرار و تضمین امنیت و عدالت اجتماعی و موجد آرامش خاطر و عزت نفس در افراد، می‌تواند اهمیت و نقش بسزایی در حمایت از جامعه در برابر کلیه مخاطرات ناشی از بحران‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایفا نماید، به نحوی که امروزه به جهت اهمیت سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و حتی امنیتی، از این اصول نه تنها به عنوان «ابزار و بستر توسعه» بلکه یکی از «اهداف توسعه پایدار» نام می‌برند. پرداختن به اصول تأمین اجتماعی، مسئله و محور اصلی در هر برنامه توسعه اقتصادی و اجتماعی محسوب می‌شود زیرا در میان اکثریت مردم کشورهای در حال توسعه، عدم تحقق اصول و برنامه‌های بیمه‌ای و حمایتی نظام تأمین اجتماعی، نخستین معیاری است که این قبیل کشورها را از کشورهای پیشرفته جهان متمایز می‌سازد. نظام تأمین اجتماعی در جهان با اصول پیوسته و سازمان یافته‌اش دارای ابعاد بسیار گسترده و فرآیند پیچیده‌ای است که تأثیرگذاری سیاست‌های منبعث از آن، بر یکایک افراد جامعه از پیش از تولد (دوران بارداری) تا هنگام مرگ (بازماندگان) انکار ناپذیر است. بنابراین پرداختن به این اصول در شرایطی که سرلوحه برنامه‌های دولت جمهوری اسلامی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است از اهمیت به سزایی برخوردار است. هر نظامی بر پایه اصولی پی‌ریزی شده تا با تکیه بر آن اصول به اهداف از پیش تعیین شده خود جامه عمل بپوشاند، بنابراین می‌توان گفت شرط تعالی و موفقیت هر نظام در تدوین درست، به کارگیری و اجرای دقیق و صحیح اصول آن نظام نهفته است. نظام تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران نیز بر پایه اصول عام (فراگیری، کفایت، برابری و جامعیت) و اصول خاص حاکم بر نظام بیمه‌ای (مانند اصول حاکم بر نحوه ارائه مزایا و اصول حاکم بر اداره امور تأمین اجتماعی و اصول حاکم بر نحوه تأمین مالی تأمین اجتماعی) و اصول خاص حاکم بر نظام حمایتی (مانند اصول پیشگیری، توانمندسازی و نیاز) استوار است که شرط موفقیت تأمین اجتماعی نیز در تحقق کامل اصول آن نهفته است. در این راستا فقدان تحقیقات وافی و کافی دانشگاهی در خصوص اصول حاکم بر

نظام تأمین اجتماعی و سنجش میزان تحقق آن اصول ضرورت انجام چنین تحقیقی را در شرایط کنونی کشور بیش از پیش عیان می‌کند. با توجه به مطالب گفته شده اینک سئوال اصلی این پژوهش در ذهن تداعی می‌گردد که زمینه‌های تحقق اصول حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران کدامند؟ و به منظور تحول در نظام حقوقی و قوانین و مقررات آن چه راهکارهای اجرایی را می‌توان ارائه کرد؟^۱

مرور انتقادی منابع

الف- اصول عام حاکم بر نظام تأمین اجتماعی

به‌طور کلی منظور از اصول عام، اصول حاکم بر نظام تأمین اجتماعی اعم از نظام بیمه‌ای و نظام غیر بیمه‌ای است. در نظام بیمه‌ای بر خورنداری از مزایای تأمین اجتماعی منوط به پرداخت مبلغی تحت عنوان حق بیمه و داشتن حرفه‌ای مشخص و یا وابستگی خانوادگی به فرد شاغل است. در این معنی تأمین اجتماعی یعنی «تأمین اقتصادی شاغلین و افراد خانواده آن‌ها در برابر رویدادهایی که منجر به کاهش یا قطع درآمد و افزایش هزینه‌های آنان می‌شود در مقابل پرداخت حق بیمه». (Tauran, 2000) و دارای اصولی مانند منع بیمه مضاعف، حسن نیت، کارگستری، غرامت، جانشینی، تعاون و گردش وجوه است.

در نظام غیر بیمه‌ای، فرد مورد حمایت، قدرت مشارکت مالی در نظام بیمه‌ای را ندارد و قادر به پرداخت هزینه‌های نظام بیمه‌ای نمی‌باشد. مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، (۱۳۸۰) و منابع مالی آن از محل گرفتن مالیات، درآمدهای عمومی و کمک‌های مردمی تأمین می‌شود. (Laborde, 2000) اصولی مانند پیشگیری، توانمندسازی و نیاز از اصول حاکم بر این نظام می‌باشند.

۱- در این جا منظور از حقوق تأمین اجتماعی مجموعه قوانین و مقررات و اصول حاکم بر نظام تأمین اجتماعی است که درصد روشن کردن و تبیین حق و تکلیف متقابل نهادهای تأمین اجتماعی و مخاطبین آن نهادها (بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت) است (Tauran, 2000).

از آن جا که اصول خاص نظام بیمه‌ای و غیربیمه‌ای را نیز در پرتو اصول عام تأمین اجتماعی می‌توان مورد بررسی قرار داد، در این جا ابتدا اصول عام (فراگیری^۱، جامعیت^۲، کفایت^۳ و برابری^۴) و سپس اصول خاص مطرح می‌گردد.

اصل فراگیری

اصل فوق لازم می‌دارد تا نظام جامع تأمین اجتماعی آحاد جامعه را فارغ از رنگ پوست و تعلق قومی و جغرافیایی دربرگیرد. ساروخانی (۱۳۸۶: ۷۶) این اصل در مواد ۲۲ و ۳۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر^۵، ماده ۹ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی^۶، اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و بند ج ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ به عنوان یکی از اصول بنیادین نظام تأمین اجتماعی مورد تأکید قرار گرفته است.

در نظام تأمین اجتماعی ایران حمایت‌های بیمه‌ای به اعتبار اشتغال است از این رو، زنان و دخترانی که به فعالیت‌های مربوط به خانه‌داری می‌پردازند از لحاظ اقتصادی به عنوان جمعیت غیرفعال محسوب می‌شوند و از تأمین آینده مناسب برخوردار نیستند. هر چند شمار زیادی از آنان که شوهر دارند تنها طبق مقررات قانون مدنی می‌توانند از شوهرشان نفقه بگیرند و یا به تبع وی چنان چه شاغل باشد، تحت پوشش برخی از حمایت‌های نظام بیمه‌ای (مانند درمان و مستمری بازماندگان) قرار گیرند اما آنها نیز به دلایلی مانند طلاق و یا مرگ شوهر ممکن است از شمول خارج شوند؛ بنابراین لازم است خود اصالتاً تحت پوشش نظام بیمه‌ای باشند. بادینی (۱۳۸۷: ۶۱ تا ۶۲). برای حل این مشکل می‌باید «خانه‌دار بودن» به عنوان یک شغل به رسمیت شناخته شود و آن دسته از زنان

-
- | | |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1- Principle of universality | 2- Principle of comprehensiveness |
| 3- Principle of sufficiency | 4- Equality |
| 5- The universal declaration of human rights, 1948 | |
| 6- Covenant on economic, social and cultural rights , 1966 | |

خانه‌داری که تابع نظام بیمه‌ای نیستند از طریق نظام بیمه اجباری یا بیمه حرف و مشاغل آزاد مورد حمایت قرار بگیرند و دولت بخشی از حق بیمه را پرداخت نماید. همچنین بیکاران غیرمشمول قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹^۱، افراد غیر فعال (کسانی که سن آنها بیش‌تر از ۶۵ سال است)، زنان خودسرپرست، کودکان بدون سرپرست در قالب نظام بیمه‌ای حمایت نشده و از طریق نظام حمایتی نیز کمک مؤثری به آنها نمی‌شود.

برخی از بیمه‌شدگان مشمول نظام بیمه‌ای ممکن است قبل از رسیدن به سن بازنشستگی و یا احراز شرایط دریافت مستمری از کارافتادگی از نظام بیمه‌ای خارج شوند؛ چنین افرادی که مدتی سابقه پرداخت حق بیمه دارند و برای این که از این سابقه در برخورداری از مزایای بلندمدت تأمین اجتماعی استفاده شود باید بتوانند بیمه خود را به صورت اختیاری ادامه دهند. تبصره ماده هشت قانون تأمین اجتماعی به این نکته توجه کرده و به کسانی که به هر علتی از ردیف بیمه‌شدگان اجباری خارج می‌شوند و تحت پوشش نظام بیمه‌ای اجباری دیگری قرار نمی‌گیرند، اجازه داده است تا برای بهره‌مندی از تمام یا قسمتی از حمایت‌های قانون تأمین اجتماعی بیمه خود را به صورت اختیاری، بر اساس آیین‌نامه‌ای که به تصویب خواهد رسید ادامه دهند. در راستای اجرای این تبصره، شورای عالی تأمین اجتماعی در تاریخ ۱۳۸۵/۶/۱۴ آیین‌نامه‌ای را تصویب کرد که در این آیین‌نامه ادامه بیمه به صورت اختیاری منوط به داشتن حداقل ۳۰ روز سابقه^۲ شرط سنی (حداکثر ۵۵ سال برای مردان و زنان)^۳ شده است و متقاضیانی که دارای شرط سنی و سابقه مندرج در آیین‌نامه یاد شده نباشند، امکان ادامه بیمه به صورت اختیاری را ندارند و اگر دوباره مشمول نظام بیمه اجباری قرار نگیرند، سابقه‌ای که قبلاً احراز کرده‌اند در عمل

۱- قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹ تنها کارگران مشمول قانون کار را که به طور غیر ارادی کار خود را از دست داده باشند و حداقل سابقه را داشته باشند در بر می‌گیرد.

۲- اصلاح شده به موجب بند سه صورت جلسه سیصد و پنجاه و هفتمین جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی مورخه ۱۳۸۶/۱۱/۲۰.

۳- اصلاح شده به موجب بند سه صورت جلسه سیصد و پنجاه و هفتمین جلسه شورای عالی تأمین اجتماعی مورخه ۱۳۸۶/۱۱/۲۰.

هیچ فایده‌ای ندارد و این درحالیست که در تبصره ماده هشت قانون تأمین اجتماعی چنین محدودیتی وجود ندارد و به نظر می‌رسد که آیین‌نامه شورای عالی از این جهت فراتر از قانون می‌باشد. از نظام جامع تأمین اجتماعی که یکی از اصول اساسی آن «فراگیر بودن» است انتظار می‌رود که ترتیبی اتخاذ نماید که این افراد بتوانند بیمه خود را نزد صندوق بیمه قبلی و یا صندوق تأمین اجتماعی که صندوق پایه است، ادامه دهند. در برخی از صندوق‌ها مانند صندوق بازنشستگی کشوری به جای ادامه ارتباط بیمه‌ای، استرداد حق بیمه پیش‌بینی شده است^۱ که راه حل منطقی نیست زیرا، اولاً با توجه به نرخ تورم و کاهش ارزش پول مبلغ قابل استرداد بسیار ناچیز است. ثانیاً این امر با اصول حاکم بر تأمین اجتماعی که پرداخت مزایا به صورت مستمری و تأمین معاش خانواده بیمه‌شده در طول زمان را مورد تأکید قرار می‌دهد، مغایر است. بادینی (۱۳۸۷)

اصل جامعیت

نظام تأمین اجتماعی باید به منظور تأمین حداقل استانداردهای زندگی، همه وضعیت‌ها و اوضاع و احوالی را که درآمد شخص و توانایی و سلامت وی را تهدید می‌کند تحت پوشش قرار دهد. در مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار «استانداردهای حداقل تأمین اجتماعی» که در ۲۸ ژوئن سال ۱۹۵۲ از سوی کنفرانس بین‌المللی کار به تصویب رسیده است، ۹ شاخه از حمایت‌های تأمین اجتماعی به عنوان «استانداردهای حداقل تأمین اجتماعی» تعیین شده است که عبارتند از: الف - مراقبت پزشکی؛ ب - حمایت ایام بیماری؛ ج - حمایت ایام بیکاری؛ د - حمایت ایام سالمندی؛ ه - حادثه کار؛ و - حمایت خانواده؛ ز - حمایت ایام بارداری؛ ج - حمایت از کارافتادگی ت - حمایت از بازماندگان.

۱- در ماده ۶۴ و تبصره یک ماده ۱۲۰ و ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری، ماده ۶۵ قانون مقررات استخدامی شرکت‌های دولتی و ماده ۳۹ آیین‌نامه استخدام هیأت علمی دانشگاه، تبصره دو ماده نه قانون رسیدگی به تخلفات اداری و ماده ۷۰ آیین‌نامه استخدامی شهرداری‌ها در صورت استعفاء، بازخرید به درخواست مستخدم، بازخرید اجباری، اخراج و انفصال دائم، استرداد کسور پیش‌بینی شده است.

2- Social security (minimum standards) Convention general conference of International Labor Organization

برطبق این اصل، فردی که تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار می‌گیرد حق برخورداری از کلیه خدمات مصرّحه در قانون را دارد. در حال حاضر طرح‌های تأمین اجتماعی که متشکل از نه شاخه تحت پوشش کنوانسیون شماره ۱۰۲ می‌باشند، تقریباً در تمامی کشورهای صنعتی وجود دارد. اداره کل امور بین‌الملل (۱۳۸۴) بند الف ماده نه قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، این اصل را در قالب یکی از سیاستهای نظام مذکور بیان کرده است.^۱

در نظام تأمین اجتماعی ایران هنوز زمینه‌های اجرای این اصل بطور کامل فراهم نشده است و تعداد زیادی از بیمه‌شدگان مشمول نظام بیمه‌ای (برای مثال صاحبان حرف و مشاغل آزاد، بیمه‌شدگان اختیاری، قالیبافان، روستائیان و عشایر، رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری و بیشتر افراد تحت پوشش نظام‌های حمایتی از مزایای کوتاه مدت مانند کمک عائله‌مندی، کمک بارداری و زایمان، کمک ازدواج، کمک هزینه به خاکسپاری محرومند و بیمه بیکاری نیز تنها به مشمولین قانون کار تعلق گرفته و سایر بیکاران، حتی کارمندان بیکار شده دولت، امکان برخورداری از آن را ندارند.

اصل کفایت

اصل کفایت محک واقعی در کارایی نظام تأمین اجتماعی است و با رعایت این اصل، دو اصل دیگر یعنی فراگیری و جامعیت اهمیت می‌یابند. در تجدید سازماندهی دستگاه‌های نظام تأمین اجتماعی اولویت با اصل کفایت که شاه‌بیت نظام تأمین اجتماعی است، می‌باشد. (East, 1999) این اصل که جزء اساسی‌ترین اصول تأمین اجتماعی محسوب می‌شود لازم می‌دارد که مزایا و حمایت‌های موضوع مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار باید به نحوی باشد که بتواند زندگی مطلوب و شایسته‌ای را برای افراد تأمین کند و تمام هزینه و یا بخش عمده‌ای از آن را تحت پوشش قرار دهد و سطح مزایای

۱- بند مذکور مقرر می‌دارد «سیاست جامعیت: جامعیت به معنای ارائه کلیه خدمات متنوع و مصرح در این قانون است».

قابل ارائه باید کافی و متناسب باشد. این اصل که در بند «ب» ماده نه قانون ساختار نظام جامع تأمین اجتماعی نیز پیش‌بینی شده، مبتنی بر ارتقای سطح خدمات بیمه‌های اجتماعی برای پوشش تمام نیازها بر اساس شرایط اقتصادی، فرهنگی، قومی و مذهبی هر جامعه است. در این اصل تأکید بر این است که در مرحله اول باید حداقل نیازهای اساسی جامعه تأمین شود و در مرحله دوم کمیت و کیفیت خدمات در حدی که برای رفع نیازهای بیمه‌شدگان کفایت نسبی حاصل گردد ارتقاء یابد.

اصل برابری^۱

برابری یعنی رفتار برابر در مقابل قانون و بر اساس آن و آزادی از تبعیض غیر منصفانه، بررسی تأثیر متقابل حقوق و ضمانت‌های رفاه اجتماعی نشان می‌دهد که برابری در جامعه‌ای به منصفه ظهور می‌رسد که به عدالت اجتماعی، دموکراسی و کرامت انسانی متعهد است. (Khorana, 2001)

پوشش تأمین اجتماعی به شرطی ایده‌آل است که حمایت‌ها در کل جامعه یکسان باشد و تأمین اجتماعی بتواند گروه زیادی از مردم یک جامعه را تحت حمایت خود درآورد به عبارت دیگر فارغ از موقعیت و ماهیت افراد، پوشش تأمین اجتماعی می‌تواند همگانی باشد. (International Labor Office, 1998) از اصل برابری در برخورداری از حمایت‌های تأمین اجتماعی دو نتیجه کلی به دست می‌آید:

۱. تمامی شهروندان به طور یکسان از تأمین اجتماعی برخوردارند و قومیت، نژاد، زبان، مذهب، جنسیت و حتی تابعیت موجب تبعیض نخواهد بود. در این میان آن چه بیش از همه مورد بحث قرار گرفته است، اثر جنسیت در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی است. علاوه بر اسناد بین‌المللی و قوانین اساسی کشورها که به طور عام بر

۱- برای مطالعه بیش‌تر در این زمینه رک. بادی، حسن، جزوه درسی حقوق تأمین اجتماعی، ۱۳۸۷، ص. ۵۴ به بعد؛ بادی، جایگاه حقوق تأمین اجتماعی در نظام حقوقی، ۱۳۸۷، صص. ۱۳۳ تا ۱۳۱.

رفع کلیه اشکال تبعیض در بین زنان و مردان تأکید کرده و حق تأمین اجتماعی را برای همگان به طور برابر مقرر داشته‌اند، برخی از اسناد اختصاصاً به برابری زنان و مردان در حوزه تأمین اجتماعی پرداخته‌اند که از جمله آن‌ها می‌توان ماده ۱۱ مقاوله‌نامه کلیه اشکال تبعیض علیه زنان مصوب ۱۸ دسامبر ۱۹۷۹ مجمع عمومی سازمان ملل،^۱ قطعنامه سال ۱۹۸۵ سازمان بین‌المللی کار در هفتاد و یکمین نشست آن را نام برد. با این همه، هنوز در زمینه تأمین اجتماعی این برابری محقق نگردیده و در بیش‌تر نظام‌های تأمین اجتماعی در بین زنان و مردان کم و بیش تفاوت‌های آشکاری وجود دارد. در قانون تأمین اجتماعی، قانون استخدام کشوری و سایر قوانین مربوط، زن از نظر اقتصادی همواره وابسته به مرد فرض شده و تنها شرط برخورداری او از مزایای تأمین اجتماعی به تبع شوهرش، اثبات رابطه زوجیت (غالباً زوجیت دائم) است. در حالی که شوهر تنها در صورت اثبات وابستگی مالی به زن و به تبع او می‌تواند از این مزایا برخوردار شود. یکی از نتایج این طرز تلقی محرومیت زنان خانه‌دار از پوشش بیمه اجتماعی به عنوان بیمه‌شده اصلی است. بنابراین، هنوز در کشور ما «خانه‌دار بودن» به عنوان یک شغل به رسمیت شناخته نشده و شرایط بازنشستگی زنان شاغل با مردان متفاوت است. افزون بر این، فرزندان و نوادگان پسر و دختر^۲ و پدر و مادر بیمه‌شده اصلی با شرایط متفاوتی (غالباً شرایط سهل‌تر برای اناث) تحت پوشش مزایای تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند. بحث برابری زن و مرد منحصر به حمایت از حقوق زنان نیست، چنان‌که اخیراً در

۱- در ماده ۱۱ این کنوانسیون، با در نظر گرفتن وضعیت خاص زنان، دولت‌های عضو مکلف به تضمین حق استفاده از مزایای تأمین اجتماعی مانند مستمری بازنشستگی، بیمه بیکاری، بیماری، ازکارافتادگی و پیری (بند ه) و برخورداری از حمایت‌های بهداشتی و ایمنی شرایط کار(بند و) برای آنان شده‌اند. Convention of the elimination of all forms of discrimination against women , un general assembly
۲- در مباحث مربوط به حمایت‌ها و مزایای تأمین اجتماعی این موضوع به تفصیل مورد بحث قرار می‌گیرد، در این جا به اختصار یادآور می‌شود که منشأ این تفاوت قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲. از مقایسه قانون یادشده با مواد ۵۸، ۸۱ و ۸۲ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری تفاوت آشکار می‌شود.

پاره‌ای از کشورهای اروپایی قوانینی به تصویب رسیده که در کنار کمک‌های مربوط به بارداری و زایمان برای زنان (مزایای مادر شدن)^۱ برای مردان نیز در صورت پدر شدن^۲ مزایایی در نظر گرفته شده است.^۳

۲. مسئله دیگر برابری در بین اتباع یک کشور و بیگانگان مقیم در آن جا در زمینه برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی است. علاوه بر این که مقاله‌نامه‌های عام مرتبط با تأمین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار به طور صریح یا ضمنی در بردارنده رعایت اصل برابری در بین کارگران ملی و بیگانه است، مقاله‌نامه‌های شماره ۱۹، ۱۱۸ و ۱۵۷ نیز اختصاصاً به این موضوع پرداخته‌اند. مقاله‌نامه شماره ۱۹^۴ «مقاله نامه تساوی رفتار (گرامت سوانح)» مصوب ۱۹۲۵ کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار تنها مربوط به حوادث کار است و بر طبق آن اتباع کشورهای ملحق شده به آن مقاله‌نامه که طبق قانون در هر یک از کشورهای عضو به کار اشتغال دارند، در آن کشور در مقابل حوادث کار تحت پوشش حمایت‌های تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند. دولت ایران نیز به مقاله‌نامه مذکور پیوسته است. در مقاله‌نامه شماره ۱۱۸^۵ «برابری در امور درمان تأمین اجتماعی» مصوب بیست و هشت ژوئن سال ۱۹۶۲ کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، دولت‌های عضو مکلف شده‌اند تا برای تمام یا برخی از مزایای نه‌گانه تأمین اجتماعی^۶ هر رفتاری را که با اتباع خود دارند با شهروندان سایر دولت‌هایی که آن مقاله‌نامه را پذیرفته‌اند (از جمله پناهندگان و افراد آپارتید) داشته باشند. مقاله‌نامه

1- maternity benefits.

2- paternity benefits.

3- Wikeley, N J & Ogus, A I, the law of social security, fifth edition, butterworths, 2002, London, p. 17.

4- Equality of treatment (accident compensation) Convention general conference of international labor Organization

5- Equuity of treatmet(social security) Conention general Conference of International Labor Organization

۶- منظور مزایای نه‌گانه مندرج در مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ است.

شماره ۱۵۷^۱ «نگهداشت حقوق در زمینه تأمین اجتماعی» مصوب ۲۱ ژوئن سال ۱۹۸۲ کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، هم بر حفظ و حمایت از حقوق مكتسب تأمین اجتماعی کارگران خارجی در دولت‌های عضو تأکید کرده است.^۲ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی^۳ تحت شرایطی شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران را مشمول نظام جامع تأمین اجتماعی اعلام کرده است. همچنین ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی اتباع بیگانه شاغل در ایران را تابع آن قانون دانسته است.^۴

ب- اصول خاص حاکم بر نظام تأمین اجتماعی

۱- اصول خاص حاکم بر نظام بیمه‌ای

۱-۱- اصول حاکم بر نحوه تأمین منابع مالی تأمین اجتماعی

در نگرش نظام‌گرا به مؤسسات و سازمان‌های بیمه‌های اجتماعی تأمین اجتماعی، منابع مالی مورد نیاز به عنوان واردهای نظام هستند که متناسب با ستاده‌های پیش‌بینی شده که ارائه خدمات بیمه‌ای و غیربیمه‌ای است و با انجام محاسبات پیچیده و دقیق اقتصادی، مالی، آمار و احتمالات (آکچوریا^۵) تعیین می‌شود. نظام‌های تأمین مالی متناسب با نوع

1- Maintenance of social security rights Convention. general conference of International Labor Organization

2- Bureau international du travail, des norms pour le xxi siècle, Sécurité sociale, Genève, département des norms internationaux du travail, 2002, pp. 43-47.

۳- تبصره ۳ ماده ۱ قانون یادشده در این زمینه مقرر می‌دارد: «شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران نیز در چارچوب موازین اسلامی، مقابله‌نامه‌ها و قراردادهای بین‌المللی مصوب و با رعایت شرط متقابل، از حمایت‌های مربوط به نظام جامع تأمین اجتماعی برخوردار خواهند بود».

۴- به موجب ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی اتباع بیگانه که طبق قوانین و مقررات مربوط در ایران به کار اشتغال دارند، تابع مقررات این قانون خواهند بود، مگر در صورتی که بین دولت متبوع آنان و ایران موافقت‌نامه‌های دوجانبه یا چند جانبه تأمین اجتماعی منعقد شده باشد (بند الف) یا تبعه بیگانه در مدت اشتغال در ایران در کشور خود یا در کشور دیگر در موارد پیش‌بینی شده در ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی کلاً یا بعضاً بیمه شده باشند که در این صورت در همان موارد از شمول مقررات تأمین اجتماعی خارج خواهند بود (بند ب).

5- actuarial

پوشش‌های بیمه‌ای و حمایتی و نیز شرایط اقتصادی و جمعیتی به کار گرفته می‌شوند. جواهری (۱۳۸۶).

۱-۱-۱- اصل تعاون^۱

این اصل که بیان می‌کند بیمه نوعی تعاون و همیاری میان افراد است ساروخانی (۱۳۸۶) در بندهای «د» و «ه» ماده شش قانون ساختار مورد توجه قرار گرفته است. مطابق بند «د»، مشارکت بخش‌های غیردولتی در نظام تأمین اجتماعی بر اصل مشارکت در سطوح سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی استوار است، به نحوی که دستگاه‌ها و سازمان‌های غیردولتی به روش‌های تعریف شده امکان مشارکت داشته باشند. این مشارکت خدمت‌گیرندگان متشکل از سازمان‌ها و نهادهای غیردولتی است. این مشارکت به معنای رفع مسئولیت از دولت نیست و در هر حال دولت مسئولیت تأمین اجتماعی را برعهده دارد. مطابق بند «ه» کمک‌های داوطلبانه مردمی جهت تأمین منابع مالی توسط نهادها، مؤسسات، سازمان‌ها و شرکت‌های غیردولتی و عمومی نظام تأمین اجتماعی مجاز است مشروط بر آن که این امر طبق آیین‌نامه مصوب هیئت وزیران صورت گرفته و امکان نظارت تأمین اجتماعی فراهم باشد.

فایده و ضرورت این نوع مشارکت هنگامی آشکار می‌شود که توجه داشت که گسترش پوشش تأمین اجتماعی به صورت بیمه‌ای هر چند مطلوب است اما هرگز در نهایت امکان‌پذیر نیست و همواره تعداد قابل توجهی از افراد جامعه خواهند بود که در عمل تحت پوشش بیمه قرار ندارند لیکن نیاز به حمایت دارند. ساروخانی (۱۳۸۶).

در حقوق تأمین اجتماعی ایران هر چند دولت در ماده ۲۸ قانون تأمین اجتماعی مکلف شده تا ۳ درصد از حق بیمه تأمین اجتماعی را پرداخت نماید، اما از زمان تصویب قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴ سهم خود را پرداخت نکرده است و همین امر باعث شده

1- principle of participation

تا صندوق تأمین اجتماعی با کمبود منابع روبرو شود. ضمناً حق بیمه بیکاری به موجب قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹ کلاً بر عهده کارفرما است در حالی که لازم است دولت و بیمه شده نیز در این زمینه مشارکت داشته باشند تا مفهوم و مقتضیات نظام مشارکتی برآورده شود. موضوع مهم دیگر، تحمیل تعهدات بدون منطقی بیمه‌ای به سازمان‌های بیمه‌گر است در قالب قوانین مربوط به معافیت از حق بیمه، بازسای و نوسازی صنایع و مقررات حمایتی است.

۱-۱-۲- اصل گردش وجوه در طرح تأمین اجتماعی

الف: منابع تأمین مالی

در بسیاری از کشورها ضرورت دارد که شیوه‌های تأمین منابع مالی مورد نیاز، کاملاً با وضعیت موجود و افراد واجد شرایط دریافت مزایای تأمین اجتماعی تطبیق داده شود در این معنا فقط آن مزایایی که جبران‌گر از دست دادن موقتی یا دائمی درآمد ناشی از کارند (مقرری روزانه بیماری، حقوق بازنشستگی، مقرری بیکاری) باید از محل مشارکت‌های تأمین اجتماعی پرداخت شود. در مقابل، مزایایی که ارتباط مستقیم با تضمین و حفظ سطح درآمد ندارند (مراقبت‌های بهداشتی، مزایای خانوادگی و مزایای عدم اشتغال پرداختی به جوانان جویای کار) بهتر است از طریق برنامه‌های مربوط به همبستگی ملی و بودجه عمومی پرداخت گردد. اوزبی (۱۳۸۶).

۱- مالیات: اخذ مالیات می‌تواند از طریق مالیات بر درآمد فرد، سرمایه، سود و یا کالاهای مصرفی باشد. در این ارتباط، تأمین مالی مزایای اجتماعی، بخشی از فرایند بودجه‌ای تحت کنترل و نظارت مجلس بوده و تأمین اجتماعی یکی از اجزای مهم گروه هزینه‌های اجتماعی است. (International Labour Office, 1997)

۲- حق بیمه^۱

منابع مالی که برای پرداخت مزایا به کار می‌رود و از طریق کارفرمایان و مستخدمین تحت پوشش طرح‌های تأمین اجتماعی جمع‌آوری می‌گردد و مزایایی که کارگران دریافت می‌نمایند و بر مبنای پرداختی‌های آنان (اعم از بیمه شده زن یا مرد) صورت می‌پذیرد را وجوه حق بیمه می‌نامند. تفاوت حق بیمه‌ها و مالیات‌ها در این است که حق بیمه فرد در جهت افزایش مزایای خودش قرار دارد ولی مالیات‌ها برای جبران هزینه‌های عمومی دولت به مصرف می‌رسد مردم تمایل بیش‌تری به پرداخت حق بیمه دارند تا پرداخت مالیات و این امتیازی برای تأمین مالی از طریق پرداخت حق بیمه می‌باشد (International Labor Office, 1999).

ب: تشکیلات مالی یک طرح تأمین اجتماعی

تشکیلات مالی یک طرح تأمین اجتماعی، کلیه روش‌هایی است که یک طرح، منابع درآمدی خود را دریافت و اداره نموده و متعاقباً در قالب مزایا پرداخت می‌نماید. انتخاب یک نظام مالی مناسب و سرمایه‌گذاری ذخایر مازاد بر نیازهای فوری طرح نیز جزئی از سازمان مالی طرح تأمین اجتماعی محسوب می‌گردد. مدیریت کارآمد بخش‌های مختلف در تشکیلات مالی جزء اصلی یک طرح تأمین اجتماعی موفق است. یک طرح باید به گونه‌ای تأمین مالی شود که بتواند مزایا را به موقع پرداخت کند، ضمن آن که هزینه‌های اداری مربوطه را نیز پوشش دهد. (International Labour Office, 1999)

۱- درآمد

منابع طرح‌های تأمین اجتماعی از محل بیمه‌های پرداختی توسط بیمه‌شدگان و کارفرمایان تأمین می‌گردد. همچنین درآمد می‌تواند از محل مالیات‌های ویژه، به منظور حمایت و تقویت طرح تأمین اجتماعی باشد. دولت ممکن است برای هزینه‌های مربوط به

1- share of insurance

حمایت‌های خاص یا اداره امور، مبالغی پرداخت و یا حتی در برخی موارد یارانه کلی اختصاص دهد و ممکن است در مورد تأمین هزینه مزایای خاص یا در پاره‌ای از موارد در قالب یارانه کلی به سیستم کمک نماید. (International Labor Office, 1999)

۲- مخارج^۱

مخارج یک طرح تأمین اجتماعی را می‌توان به سه گروه یعنی پرداخت مزایا، هزینه‌های سرمایه‌گذاری و مخارج اداری تقسیم نمود. پرداخت مزایا تعهد قانونی طرح است و هزینه‌های سرمایه‌گذاری عموماً به طور جداگانه ارزیابی می‌شود. اگر پوشش یک طرح به گروه‌های خاصی از کارگران محدود گردد در این صورت کسانی که از مزایای طرح بهره‌مند می‌شوند مخارج آن را تأمین می‌نمایند. (International labour office, 1997)

۱-۱-۳- سیستم‌های تأمین مالی

تأمین مالی سیستم تأمین اجتماعی می‌تواند از جنبه نظری، مبانی متفاوتی داشته باشد. بعضی کشورها ممکن است به دنبال توزیع مجدد درآمد به صورت افقی باشند، برخی دیگر ممکن است فعالیت خود را محدود به تجمع خطرات نمایند. تأمین مالی از طریق تعریف ماهیت سیستم تأمین اجتماعی (به طور مثال طرح بیمه‌ای یا طرح پس‌انداز)، تعیین منابع اصلی مالی (حق بیمه‌ها و یا مالیات‌ها) و یا ترکیب خاصی از منابع، ترکیب فعلی حق بیمه و سطح حق بیمه‌ها مشخص گردد. (International Labor Office, 1997)

۱-۲- اصول حاکم بر نحوه اداره امور تأمین اجتماعی

تدوین قوانین و مقرراتی که مؤسسه تأمین اجتماعی خود را ملزم بداند بدون جانب‌داری و با کمال انصاف آن را رعایت کرده و به کار بندد مورد نیاز است و اگر تصمیمی بر علیه

1- expenses

یک متقاضی یا یک فرد ذی‌نفع اتخاذ شد باید یک حق مسلم برای استیناف نزدیک طرف مستقل وجود داشته باشد. بنابراین مهمترین چالش سازمان‌های تأمین اجتماعی، فراهم ساختن خدمات مؤثر و مطلوب به مشتریان خود می‌باشد که بر تمام جنبه‌های اداره سازمانی تأثیر گذار است. (International Labor Office, 1997)

۱-۲-۱- اصل تمرکززدایی^۱

تحقق اهداف اساسی نظام جامع تأمین اجتماعی با تمرکز گرای کنونی امکان‌پذیر نیست. لذا در برنامه‌ریزی نظام جامع تأمین اجتماعی، باید تفاوت‌های منطقه‌ای، جغرافیایی و فرهنگی لحاظ شود. این اصل مخصوصاً در کشورهای وسیعی چون ایران مطمح نظر است. مسئولان تأمین اجتماعی در هر منطقه باید بتوانند از سویی همه امکانات منطقه را تجهیز کنند، از سوی دیگر خوداتکا باشند، یعنی در هر آن و برای هر عمل و اقدام منتظر دستور از مرکز نباشند در عین حال باید توجه داشت، عدم تمرکز در اجرا، مستلزم رعایت موازین، فراگیری و جامعیت در برنامه‌ریزی است. (نوروز طالقانی، ۱۳۷۴)

۱-۲-۲- اصل عدم نیاز به آزمون و سنج^۲

یکی از راه‌هایی که در طرح‌های مختلف مشارکتی استفاده می‌شود، ارائه مستمری مرتبط با درآمد است. اصولاً افراد با مستمری مرتبط با درآمدی که زیر یک حداقل معین است، مبلغ مکملی را دریافت می‌کنند تا به این سطح حداقل برسند. ایراد وارد بر این روش کاهش انگیزه‌های مشارکتی است. در واقع برای افراد کم درآمد، سال‌های بیش‌تر پرداخت حق بیمه منجر به دریافت مستمری بالاتر از سطح حداقل نمی‌شود. به عبارت دیگر با هر بار افزایش مستمری مرتبط با درآمد، سقف مستمری‌ها نیز به همان میزان کاهش پیدا می‌کند. (International Labor Office, 1997)

1- decentralization principle

2- means testing

۱-۳- اصول حاکم بر نحوه ارائه مزایا

۱-۳-۱- اصل غرامت^۱ (جبران خسارت)^۲

اصل غرامت یکی از اصول اساسی قرارداد بیمه است که بدون آن در نظم عمومی اخلاقی به وجود آمده و برای ایجاد خسارت‌های عمدی، انگیزه وجود خواهد داشت. این اصل که در بیمه‌های غرامتی مانند بیمه‌های اشیاء و بیمه‌های مسئولیت مدنی جاری است و در مورد بیمه‌های اشخاص صدق نمی‌کند بدین معناست که بیمه‌گزار فقط حق دارد خسارت واقعی خود را دریافت دارد نه کم‌تر از آن و نه بیش‌تر از آن. (محمد صالحی، ۱۳۸۱). اصل غرامت دارای دو جنبه اثبات و نفی است. از جهت اثبات، خسارت وارده باید تماماً جبران شود و از جهت منفی این جبران نباید سبب افزایش دارایی زیان‌دیده شود. (کریمی، ۱۳۷۹) البته باید متذکر شد که در بیمه‌های اجتماعی کم‌تر جبران کامل خسارت صورت می‌گیرد و اصولاً مبنای آن‌ها جبران خسارت کامل نیست بلکه فقط قطع یا کاهش درآمد و افزایش هزینه‌های زندگی را پوشش می‌دهند.

بیمه‌های اجتماعی، جزء بیمه‌های غرامتی هستند و جز چند مورد از کمک‌های آن مانند کمک‌عائله‌مندی و کمک ازدواج، کمک بارداری و بازنشستگی که جنبه خسارتی ندارند، سایر مزایای آن مانند بیمه‌های درمانی، مستمری از کارافتادگی، مستمری بازماندگان و هزینه کفن و دفن، واجد جنبه غرامتی هستند. (بادینی و ایزانلو، ۱۳۸۴).

۱-۳-۲- اصل جانشینی^۳

یکی از آثار اصل غرامتی بودن بیمه، عدم امکان جمع بین تعهدات بیمه‌گر و مسولیت زیان‌زننده (در فرض وجود) از سوی بیمه‌گزار است. (بادینی و ایزانلو، ۱۳۸۴) در واقع اصل جانشینی برای جلوگیری از دارا شدن غیر عادلانه بیمه‌گزار می‌گوید همین که بیمه‌گر

1- le principe d'indemnisation
3- principe de la subrogatoire

2- financial compensation

خسارت وارده را به بیمه‌گذار جبران کرد، کلیه حقوق و منافع بیمه‌گذار در خصوص حادثه به بیمه‌گر منتقل و بیمه‌گر جانشین بیمه‌گذار در مقابل مقصر و مسبب حادثه می‌شود. (اعلایی فرد، ۱۳۸۵) نهاد تأمین اجتماعی تنها نسبت به پرداخت‌هایی که جنبه خسارت دارند، قائم مقام زیان دیده در رجوع به عامل زیان می‌شود. زیرا این نهاد به این دلیل قائم مقام زیان دیده محسوب می‌شود که عامل زیان را از دین مسئولیت مدنی خود در برابر زیان دیده معاف می‌سازد و پرداخت‌ها غیر غرامتی چنین معافیتی به همراه ندارند از این رو ربط وثیقی میان غرامتی بودن پرداخت‌ها و قائم مقامی وجود دارد: هر پرداخت غرامتی، قائم مقامی را به همراه دارد و هیچ قائم مقامی بدون غرامتی بودن پرداخت‌ها وجود ندارد پرداخت‌هایی غرامتی محسوب می‌شوند که ناشی از حادثه‌اند و با آن رابطه سببیت دارند. (ایزائلو، ۱۳۸۷)

۱-۳-۳- اصل حسن نیت^۱

حسن نیت رفتاری است گویای اعتقاد یا اراده رعایت قواعد حقوقی که به نفع ذی نفع اجازه‌گیر از خشونت قانون را می‌دهد. (Encyclopedia, 2002) این اصل در بیمه‌های اجتماعی نیز حاکم است. بیمه شده باید اطلاعات دقیق از وضعیت خود بدهد. چنان چه در ماده ۹۷ قانون تأمین اجتماعی استفاده متقلبانه از مزایای این قانون جرم تلقی گردیده است. (جعفری، ۱۳۸۴) عقد بیمه نیز بر مبنای اعتماد بین طرفین ایجاد می‌گردد و به همین علت گفته می‌شود که طرفین باید حد اعلای حسن نیت را در روابط خود با طرف مقابل رعایت کنند. این تکلیف نه هنگام ایجاد رابطه بیمه‌گر، بلکه در طی مدت بیمه نیز لازم است و تغییراتی را که در وضعیت بیمه‌گذار یا بیمه شده اتفاق می‌افتد و مؤثر در ریسک بیمه‌شده است، باید اطلاع داده شود.

1- utmost good faith

۱-۳-۴- اصل منع هم‌پوشانی

گاه نقصان ناشی از خطری معین به طریق یا طرق دیگری هم جبران می‌شود. این وضعیت را هم پوشانی یا پوشش مضاعف نام نهاده‌اند. هم‌پوشانی به اشکال بسیار زیادی محقق می‌شود و برای سهولت مطالعه به انواع محدود تقسیم می‌شود: ۱- هم‌پوشانی کمک‌های اعطایی از سوی یک نهاد بیمه اجتماعی ۲- هم‌پوشانی کمک‌های اعطایی از سوی دو نهاد بیمه اجتماعی ۳- هم‌پوشانی کمک اجتماعی با تعهد بیمه تجارتي ۴- هم‌پوشانی کمک بیمه اجتماعی با مسئولیت مدنی شخص ثالث ۵- هم‌پوشانی کمک بیمه اجتماعی با حاصل کار بیمه شده ۶- هم‌پوشانی کمک بیمه اجتماعی و کمک یک نهاد حمایتی و به عبارت دیگر جمع کمک متکی به پرداخت حق بیمه با کمک غیر متکی به حق بیمه. در راستای حذف هم‌پوشانی کمک‌های صندوق تأمین اجتماعی با هدف تحقق کامل‌تر و یکنواخت عدالت توزیعی مبنای قانون تأمین اجتماعی اصلاحاتی در برخی از مواد قانون تأمین اجتماعی صورت گرفته است.^۱

۱-۳-۵- اصل کارگستری

این اصل از اصول اختصاصی تأمین اجتماعی و جزء اهداف آن است و در پی پیشگیری از صدمات اجتماعی است. (پناهی، ۱۳۷۶) بند الف ماده سه قانون ساختار نظام جامع رفاه این اصل را مورد تأکید قرار داده و بند «و» ماده نه نیز به صراحت از این اصل نام برده است. بند «و» ماده نه اشاره دارد که سیاست کارگستری سازوکار غیر حمایتی است و با ایجاد زمینه‌های اشتغال فرد، امکان تأمین نیاز توسط خود او فراهم می‌شود و به معنای ارائه خدمات رفاهی به شرط انجام تعهدات معین است. در بیمه‌های اجتماعی از یک سو درآمدهای سازمان باید به گونه‌ای مورد استفاده قرار گیرد که به گسترش مشاغل منجر

۱- در زمینه هم‌پوشانی رجوع کنید: کورش کاویانی، طرح پژوهشی، هم‌پوشانی مزایای سازمان تأمین اجتماعی، گزارش مرحله اول، فروردین ۱۳۸۷.

گردد و از سوی دیگر مزایای آن باید در جهت تشویق افراد به فعالیت و اشتغال باشد. لذا در بیمه‌های بیکاری تعیین مستمری به مقدار کم‌تر از درآمد پیشین، سبب ایجاد زمینه بیشتر برای اشتغال و همچنین در مستمری از کارافتادگی، مستمری بیش‌تر و با شرایط سهل‌تر برای از کارافتادگان بر اثر صدمات یا بیماری‌های شغلی در راستای اصل کارگستری است.

۲- اصول خاص حاکم بر نظام غیر بیمه‌ای

آن بخش از جمعیت کشور که به دلایلی نمی‌توانند تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی و درمانی قرار گیرند باید از خدمات نظام حمایتی و توانبخشی استفاده نمایند. نظام حمایتی بر اساس موقعیت اضطراری هر فرد، اعم از وضعیت بد اقتصادی و اجتماعی، بروز مخاطره بر اثر سهل‌انگاری و قصور، آنان را تحت پوشش و مساعدت خود قرار می‌دهد. هدف نهایی حمایت‌های مزبور این است که با چتر ایمنی تأمین اجتماعی، تا حد ممکن از لغزش‌های مادی و یا معنوی هر یک از افراد جامعه به ویژه اقشار محروم و آسیب‌پذیر جلوگیری شود. در این نظام، اصولی مانند اصل پیشگیری، توانمندسازی و نیاز حاکم است.

۲-۱- اصل پیشگیری^۱

اصل پیشگیری اگر مربوط به سیاست‌های نظام تأمین اجتماعی باشد حوزه جداگانه‌ای از نظام بیمه‌ای محسوب می‌گردد، ولی اگر مربوط به حوزه بیمه باشد به معنی لزوم تلاش بیمه شده برای اجتناب از وقوع خطر است که همان اصل حسن نیت است و ماهیت مستقلی ندارد.

1- principle of prevention

۲-۲- اصل توانمندسازی^۱

توانمندسازی فقرا مستلزم مجموعه‌ای نظام‌مند از برنامه‌ها و استراتژی‌ها برای توانمندسازی فقرا مورد نیاز است و نباید تنها به عنوان توانمندسازی اقتصادی مدنظر قرار گیرد بلکه باید توانمندسازی محیطی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی را نیز در برگیرد. (فاروق احمد، ۱۳۸۶) تصویب قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی در تاریخ ۱۳۸۳/۲/۲۱ در مجلس شورای اسلامی و تأیید آن توسط شورای نگهبان از گام‌های مهم در این عرصه است. زیرا در این قانون ذیل ماده ۹ آن توانمندسازی به عنوان یکی از اصول و سیاست‌های اقتصادی به قانون تعریف شده است.

۲-۳- اصل نیاز^۲

وجود فقر، شاخص قوی در میزان و قابلیت دسترسی به مساعدت‌های اجتماعی است. روش‌های بسیاری وجود دارد که در آن فقر مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار می‌گیرد. روش اتخاذ شده به طور چشمگیری بر سطوح فقر مشخص شده و در هر وضعیتی تأثیر خواهد گذاشت (Baderani, 2007) فقر و چگونگی ریشه کن کردن آن، مسئله‌ای در ابعاد جهانی است، در عین حال دستور عمل واحدی برای پیشگیری آن از چهره تمامی جوامع کشورها وجود ندارد. تأمین حد نیاز برای حفظ بقا ضروری است و آن معیاری از زندگی است که در صورت به کارگیری سیاست‌های جواب گو به نیازها، عناصر کالایی و غیر کالایی اساسی انسان را تأمین کند. نیازهای اساسی معمولاً سببی است که محتوای آن راترکیبی از مواد غذایی ضروری در جوار یک حداقل از دیگر کالاهای مورد نیاز روزانه مانند پوشاک، مسکن و نیز خدمات اجتماعی از قبیل سطح مناسبی از خدمات بهداشتی تشکیل دهند. حد نیاز برای معیشت که بالاتر از حداقل برای بقا است امکان انجام فعالیت‌های اقتصادی تا سطح مشخصی از بازده را فراهم می‌آورد سطح حداقل عناصر

1- principle of empowerment 2- principle of need

کالایی و غیرکالایی، خط قرمز، مرز اضطراری و اعلام خطر و تهدید برای حفظ حیات است. پس حداقل جواب گویی برای بقا، حفظ حیات را مدنظر دارد، در صورتی که حد نیاز برای معیشت بارارزشی و عملکردی داشته، معیاری ثابت نیست و برای جوامع در سطوح متفاوت توسعه و با توجه به شاخص‌های ارزشی افراد، گروه‌های اجتماعی آن، مختلف است. (خادم آدم، ۱۳۸۵).

بحث و پیشنهادها

بحث

هر چند نظام تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران به لحاظ فراگیری و جامعیت تا حدودی موفق بوده، اما از لحاظ شاخص‌هایی نظیر ضریب جینی^۱ و نسبت جمعیت واقع در زیر خط فقر، هنوز با وضعیت مطلوب فاصله دارد. با وجود آن که مطابق اصل ۲۱ قانون اساسی، ایجاد بیمه خاص بیوگان، زنان سالخورده و بی‌سرپرست مورد تأکید قرار گرفته، بسیاری از زنان و دختران بی‌سرپرست مطلقه، سالخورده، بیوه و حتی شاغل تحت پوشش هیچ تأمین و حمایت اجتماعی در کشور قرار ندارند و برخی دیگر از گروه‌های اجتماعی که در معرض تبعیض قرار دارند و دسترسی چندانی به تأمین اجتماعی ندارند، لازم است در طرح‌های تأمین اجتماعی به آنها توجه بیشتری شود. بیکاران، گارکران حاشیه‌ای، کارگران آسیب دیده، افراد ناتوان، کهنسال، کودکان و کارگران مهاجر از آن جمله هستند. بنابراین در نظام حقوقی تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران، زمینه‌های تحقق اصل فرگیری به طور کامل برآورده نشده و کاستی‌هایی در این راه وجود دارد.

دور افتادگی و پراکندگی مناطق روستایی، فقدان داده‌های کافی در خصوص اشتغال روستایی و ناکافی بودن درآمدها در مناطق روستایی جهت پرداخت حق بیمه جزو مهم‌ترین مشکلات پوشش بیمه روستائیان است. تشکیل صندوق بیمه اجتماعی روستائیان

۱- ضریب جینی نشان‌گر چگونگی توزیع درآمد در جامعه و نیز میزان جمعیت زیر خط فقر است.

و عشایر در سال ۱۳۸۳ گام مهمی در رفع محرومیت و برقراری عدالت اجتماعی و در نتیجه تحقق اصل فراگیری محسوب می‌گردد اما به دلیل مشکلات اجرایی هنوز تعداد زیادی از جمعیت روستایی کشور تحت پوشش بیمه اجتماعی قرار ندارند و وابستگی بیش از حد این صندوق به کمک دولت بقای آن را با تهدید روبه‌رو کرده است. اکنون که دولت در حال اجرای قانون هدفمند کردن یارانه‌هاست، اصلاح است بخشی از منابع به دست آمده از این طرح صرف تأمین دراز مدت منابع مالی صندوق مذکور شود. بیمه حرف و مشاغل آزاد نیز، اختیاری است و بسیاری از صاحبان این حرف و مشاغل به دلیل ناتوانی در پرداخت حق بیمه و شرایط سخت‌گیرانه قرارداد بیمه اختیاری تحت پوشش قرار نگرفته‌اند. بنابراین بهتر است این نوع بیمه از بیمه اختیاری به بیمه اجباری تغییر یابد و یا دست کم شرایط آن سهل‌تر شود و دولت سهم بیشتری در تأمین اعتبار آن داشته باشد. اقدام مهمی که در زمینه تحقق اصل فراگیری صورت گرفته تسری تمام مزایای تأمین به آن دسته از کارگرانی است که به کارهای ساختمانی اتفاقی و فصلی اشتغال دارند. این دسته از کارگران قبلاً تنها در مقابل حوادث کار مورد حمایت قرار داشتند، اما با اصلاح قانون در سال ۱۳۸۶ از سایر مزایا و حمایت‌ها نیز بهره‌مند شده‌اند.

در زمینه اصل کفایت نیز کاستی‌هایی وجود دارد که به ذکر تنها چند نمونه مهم اشاره می‌شود:

- ۱- «سهم مردم از هزینه سلامت» که عبارت است از نسبت میزان پرداخت مستقیم خانوارها در امر سلامت هنگام دریافت خدمات به کل هزینه‌های بخش سلامت، بسیار بیش‌تر از استاندارد اعلام شده توسط سازمان بهداشت جهانی است و حدود ۶۰ درصد را تشکیل می‌دهد و از این لحاظ ایران در بین کشورهای جهان رتبه ۱۲۱ را دارد.
- ۲- در حال حاضر مستمری حدود ۵۰ درصد از مستمری‌بگیران صندوق تأمین اجتماعی به میزان حداقل دستمزد کارگر عادی است. این حداقل در سال ۱۳۹۰ در حدود ۳۳۰ هزار تومان است، در حالی که خط فقر بر اساس آمارهای اعلام شده به ویژه در کلان

شهرها بالای ۵۰۰ هزار تومان است. مبلغی نیز که بابت کمک عائله‌مندی و اولاد پرداخت می‌شود بسیار ناچیز است و با هزینه‌های مربوط هم خوانی ندارد.

۳- مبالغی که از طریق نظام حمایتی به افراد تحت پوشش آن نظام مانند زنان بدون سرپرست، معلولین و ... پرداخت می‌شود در حدی نیست که بتواند نیاز آن‌ها را برآورد و حداقل معاش را برایشان تأمین کند.

همچنین در برخی زمینه‌ها، تبعیض و تفاوت در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی مشاهده می‌شود. قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ نشان می‌دهد که در بین مزایای مذکور در آن قانون، تنها در «کمک ازدواج و عائله‌مندی»، زنان و مردان شرایط یکسانی برای برخورداری دارند. هر چند برای استفاده از مزایای درمان به عنوان «بیمه شده اصلی» تفاوتی بین زن و مرد نیست، اما اگر زن و مرد به صورت تبعی و غیرمستقیم بخواهند از این مزایا استفاده کنند، تفاوت‌ها آشکار می‌شود. همچنین در مستمری بازماندگان، شوهر بازمانده و زن بازمانده از شرایط یکسانی برای دریافت مستمری برخوردار نیستند. با آن که در ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی ایران، زنان از شرایط سهل‌تری برای برخورداری از مزایای بازنشستگی بهره‌مند هستند اما عده‌ای بر این باورند که این امر نه تبعیض مثبت، بلکه نوعی تبعیض منفی بوده که باعث می‌شود زنان زودتر از بازار کار خارج شوند و در حاشیه قرار گیرند. قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵ که حقوق وظیفه مادران متوفی را همانند مردان قابل پرداخت به فرزندانشان دانسته است، اقدامی بسیار شایسته و قابل تقدیر است که امید است با الگو از این قانون در سایر مواردی که به دلیل تسری ضوابط حقوق مدنی به حقوق تأمین اجتماعی در رویه‌ها و مقررات بین زن و مرد در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی تفاوت وجود دارد (مانند درمان و کمک عائله‌مندی)، این تفاوت برداشته شود.

اصل کفایت نیز در خصوص میزان مستمری پرداختی ضعیف است به نحوی که پرداختی برخی از صندوق‌ها در حدی نیست که بتواند نیازهای اولیه و معاش مستمری‌بگیران را تأمین کند. تنها کافی است به این نکته توجه شود که در حال حاضر مستمری حدود ۵۰٪ از مستمری‌بگیران صندوق تأمین اجتماعی به میزان حداقل دستمزد کارگر عادی است که این حداقل در سال ۱۳۹۰ در حدود ۳۳۰ هزار تومان است، در حالی که خط فقر بر اساس آمارهای موجود به ویژه در کلان شهرها بالای ۸۰۰ هزار تومان است. با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، مستمری مشمولین صندوق‌های دولتی به نحو قابل توجهی افزایش یافته، اما هنوز در خصوص افزایش مستمری مشمولین صندوق تأمین اجتماعی اقدام مؤثری صورت نگرفته است. در مورد مزایای کوتاه مدت و درمان نیز وضعیت مطلوب نیست. مبلغی که بابت کمک عائله‌مندی و اولاد پرداخت می‌شود بسیار ناچیز است و با هزینه‌های ذی ربط هم خوانی ندارد. در بخش درمان نیز بیش از ۶۰ درصد از هزینه‌های درمانی را مردم باید پرداخت کنند که بسیار بیش‌تر از استاندارد اعلام شده توسط سازمان بهداشت جهانی است و از این جهت ایران در بین کشورهای جهان رتبه ۱۲۱ را دارد. مبالغی که از طریق نظام غیربیمه‌ای به افراد تحت پوشش آن نظام مانند زنان بی‌سرپرست و معلولین پرداخت می‌شود نیز در حدی نیست که بتواند نیاز آن‌ها را برآورده کند و حداقل معاش را برایشان تأمین نماید.

مضاف بر این‌ها تاکنون نظام خاصی برای پرداخت و ارائه مزایای نقدی کوتاه‌مدت (مانند غرامت دستمزد، کمک بارداری و ازدواج، کمک عائله‌مندی و اولاد و کمک هزینه کفن و دفن) به صاحبان حرف و مشاغل آزاد^۱، قالیبافان^۲ و افرادی که بیمه خود را به

۱- صاحبان حرف و مشاغل آزاد با نرخ حق بیمه مقرر تنها در مقابل بازنشستگی، فوت، ازکارافتادگی و درمان تحت پوشش قرار می‌گیرند (ماده چهارم آیین‌نامه قانون اصلاح بند «ب» و تبصره سه ماده دو قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۶۶/۷/۲۹).

۲- قانون بیمه بازنشستگی، فوت و ازکارافتادگی بافندگان قالی، قالیچه، گلیم و زیلو مصوب ۱۳۷۶/۹/۱۱، همانطور که از عنوان آن پیداست تعهدات کوتاه‌مدت را در برنمی‌گیرد.

صورت اختیاری ادامه می دهند^۱، طراحی نشده است.

از طرف دیگر، عدم کفایت مزایای پرداختی به مشمولین بیمه‌های اجتماعی و حمایت‌هایی که هر چندگاه، گروهی را بدون عنایت کافی به اصول بیمه‌های اجتماعی دربرمی‌گیرد و علی‌رغم نقض اصول عدالت خواهی بیمه‌های اجتماعی، نوعی خدمت و مهرورزی تلقی می‌گردد موجب شده است که اهمیت مقابله اصولی با پدیده هم پوشانی به خوبی نمایان شود.

مهم‌ترین کاستی نظام تأمین مالی صندوق تأمین اجتماعی نیز استفاده اندک از محاسبات بیمه‌ای اجتماعی (آکچوری) است. در واقع، مزایای بیمه‌ای فاقد نرخ مشخص حق بیمه بوده و به همین لحاظ حساب‌های درآمدی و هزینه‌ای جداگانه برای هر یک از مزایا در نظر گرفته نشده است، بر همین اساس نظام‌های تأمین مالی کوتاه‌مدت و بلندمدت نامشخص بوده و بدلیل نبود مبانی لازم جهت تعیین و نگهداری ذخایر فنی و احتیاطی، ذخایر سازمان تفکیک نشده‌اند. وانگهی، تعریف مشخص و علمی از جایگاه سرمایه‌گذاری‌ها در نظام تأمین مالی سازمان وجود ندارد و رابطه تعاملی تعیین نرخ حق و سود سرمایه‌گذاری‌ها مبهم و نامعلوم است. به منظور آمادگی نظام تأمین مالی صندوق تأمین اجتماعی برای کاربرد محاسبات بیمه‌ای اجتماعی (آکچوری) انجام این اقدامات ضروری است: تغییر نظام حسابداری نظام تأمین اجتماعی، نگهداری حساب درآمد و هزینه هر یک از مزایای کوتاه‌مدت و بلندمدت به طور جداگانه، تعیین میزان ذخایر فنی و احتیاطی بر اساس تجارب گذشته از روند هزینه‌ها، سود سرمایه‌گذاری و سایر متغیرهای مورد عمل در محاسبات آکچوری، تعریف دقیق و روشن از جایگاه سرمایه‌گذاری از محل ذخایر در نظام تأمین منابع مالی به ویژه نقش آن در تأمین مزایای بلندمدت، اصلاح نظام

۱- برابر ماده هفت آیین‌نامه ادامه بیمه به صورت اختیاری مصوب ۱۳۸۵/۶/۱۶ شورای عالی تأمین اجتماعی (تعهدات کوتاه‌مدت/غرامت دستمزد، کمک بارداری و کمک ازدواج) در این نوع (با در نظر گرفتن حق بیمه به مأخذ ۲۶ درصد) مورد تعهد نمی‌باشد.

آمارى به منظور دستیابى سریع به اطلاعات دقیق مورد نیاز متغیرهای ارزیابی‌های اولیه و اصلاحی آکچوری.

در خصوص اصل پیشگیری نکته قابل توجه این است که نظام‌های بیمه اجتماعی ایران بیش‌تر شبیه ماشین پرداخت مزایا عمل می‌کنند و در آنها به سیاست‌گذاری و سرمایه‌گذاری برای امر پیشگیری کمتر توجه شده که لازم است قوانین مربوط در این زمینه مورد بازنگری قرار گیرد.

پیشنهادهاى کاربردى

- ۱- بعضی از گروه‌های اجتماعی که تبعیض و عدم دسترسی به تأمین اجتماعی در مورد آنها جدی است، باید مورد توجه بیش‌تری قرار بگیرند. (زنان، بیکاران، گارگران حاشیه‌ای، کارگران آسیب دیده، افراد ناتوان، کهنسال، بازماندگان و یتیمان‌شان، کودکان، افراد بومی و اقلیت، کارگران مهاجر و غیر ملی از این جمله گروه‌ها هستند)
- ۲- مساعدت اجتماعی زیر مجموعه تأمین اجتماعی و قانون تأمین اجتماعی ایران مختص بیمه‌های اجتماعی است، مجموعه قانونی مدون و مشخص برای مساعدت‌های اجتماعی نیز باید تدوین تا از اعمال نظرها و سلايق شخصی جلوگیری شود.
- ۳- ضروری است افرادی که فقر بر آنها عارض شده و تحت هیچ حمایتی چه نظام حمایتی و چه نظام بیمه‌ای نمی‌باشند شناسایی و با توجه به استعدادها و توانمندی‌هایشان به کارگمارده شوند تا در حد ممکن بتوان از فقر پیش‌گیری نمود.
- ۴- به منظور تحقق اصل جامعیت در حد ایده آل برای روستائیان، عشایر و کارگران که منحصراً تحت پوشش بیمه خدمات درمانی بوده و از بیمه بازنشستگی محروم بوده‌اند، باید بتوانند از بیمه بازنشستگی برخوردار شوند.
- ۵- در راستای فراگیری تأمین اجتماعی تسریع در پوشش تأمین روستائیان ایران حیاتی است.

- ۶- میزان و سطح خدمات تأمین اجتماعی باید ضمن تأمین حداقل حیات با توانایی‌های جامعه و حد توسعه انطباق یابد و با به رسمیت شناختن بخش یا اقتصاد غیر رسمی، گسترش مفهوم تأمین اجتماعی و توسل به سایر انواع نظام‌های حمایت اجتماعی و فردیت بخشیدن به حقوق زنان تا زمان مستقل شدن از مردان، در زمینه رفع تبعیض نسبت به زنان در زمینه تأمین اجتماعی اقدام نمود.
- ۷- تضمین حداقل درآمد برای گروه‌های شاغل کم درآمد یا اصلاح سطح درآمد آنان بر اساس هزینه‌های واقعی زندگی یک ضرورت است و عدم توجه به این مهم، نیروهای مذکور را در درازمدت به سوی نظام حمایتی تأمین اجتماعی سوق می‌دهد و انگیزه اشتغال غیر قانونی (اشتغال زیرزمینی) را در آنان تقویت می‌کند. تأمین حداقل معیشت باید طوری مورد توجه قرار گیرد که نظام جامع تأمین اجتماعی همچون اهرمی در راه ارتقاء بهره‌وری و بسط فرهنگ کار مورد استفاده قرار گیرد. همان‌طور که برخورداری از مواهب تأمین اجتماعی نباید موجبات بروز کاستی در منزلت انسانی را فراهم آورد در عین حال نیز نباید پدیده «در پوشش تأمین اجتماعی بودن» وضعیتی عادی تلقی گردد.
- ۸- ساختار سازمانی صندوق تأمین اجتماعی متمرکز است، پیشنهاد می‌گردد مرکز اصلی آن که در تهران است تنها به سیاست‌گذاری، خط‌مشی‌دهی و امور استراتژیک و نظارتی پردازد و امورات اجرایی به واحدهای محلی و منطقه‌ای واگذار گردد. با اصلاحیه ماده ۱۱۳ قانون مدیریت خدمات کشوری در سال اواخر سال ۱۳۸۸ صندوق تأمین اجتماعی زیر نظر وزارت رفاه قرار گرفته است و اخیراً وزارت رفاه در وزارت کار ادغام گردیده و وزارت خانه جدیدی تحت عنوان «وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی» ایجاد گردیده است که نمی‌توان در این زمینه شتاب زده قضاوت نمود و باید دید که در عمل چه اتفاقی می‌افتد.
- ۹- در حال حاضر نقش صندوق تأمین اجتماعی و سایر سازمان‌های بیمه‌گر و صندوق‌ها در اصل پیشگیری، محدود به انتشارات آمار و اطلاعات است. پیشنهاد می‌گردد از

طریق اختصاص مبلغی از حق بیمه برای پژوهش و اقدام عملی برای پیشگیری بر مبنای مطالعات اقتصادی و تجزیه تحلیل هزینه - منفعت، جایگاه و نقش تأمین اجتماعی در امر پیشگیری تقویت گردد.

۱۰- نیاز به بهبود توزیع جغرافیایی تسهیلات و خدمات بیمه‌ای در سطح کشور با توجه خاص به مناطق محروم، کاملاً احساس می‌شود. برای دستیابی به اهداف و برنامه‌ها، پیشنهاد می‌گردد صندوق‌های بیمه‌ای مختلفی در مناطق دورافتاده و محروم ایجاد گردد تا گروه‌های مختلف در این مناطق تحت پوشش قرار گیرند. همچنین زنان خانه‌دار را می‌توان از طریق نظام بیمه اجباری یا بیمه حرف و مشاغل آزاد مورد حمایت قرار داد و دولت بخشی از حق بیمه را پرداخت نماید و «خانه‌دار بودن» به عنوان یک شغل به رسمیت شناخته شود. زنان خانه‌دار ایرانی همچنین به تدوین و اجرای برنامه‌های آموزش حرفه‌ای کوتاه‌مدت نیاز دارند تا بتوانند در صورت لزوم در بازار کار به نام نیروی ماهر وارد شده و کسب درآمد نمایند.

- ایزانلو، م. (۱۳۸۷)، استرداد مزایای تامین اجتماعی از محل دین مسئولیت مدنی، فصلنامه حقوق دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۳۸، شماره ۱: ۳۵ تا ۳۶
- ایزانلو، م. (۱۳۸۶)، طرح جنسیت و حقوق تامین اجتماعی (بررسی تطبیقی)، ۴۱ تا ۴۳.
- اعلائی فرد، م. (۱۳۸۵)، جنبه‌های حقوقی اصل جانشینی در قراردادهای بیمه، مجله حقوقی عدالت آراء، شماره ۵ و ۴: ۸۱.
- اوزبی، چ، تامین اجتماعی برای قرن بیست و یک. (ترجمه هرمز همایون پور)، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره یک: ۱۵۷.
- اداره کل امور بین الملل، (۱۳۸۴)، اصول و مبانی تامین اجتماعی، تهران، چاپ شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- بادینی، ح. (۱۳۸۷)، جستاری نقادانه در نظام حقوقی تامین اجتماعی، فصلنامه حقوق دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۳۸، شماره چهار: صص ۶۱-۶۳
- بادینی، ح. (۱۳۸۷)، جزوه درس حقوق تامین اجتماعی، تهران، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
- بادینی، ح. (۱۳۸۶)، جایگاه حقوق تامین اجتماعی در نظام حقوقی، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره ۳۰
- ناهی، ب. (۱۳۸۵)، کارکردهای تامین اجتماعی در ایران (ضرورت برپایی نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی)، تهران، انتشارات اسپید.
- پناهی، ب. (۱۳۷۶)، اصول و مبانی تامین اجتماعی، تهران، انتشارات سوره
- جواهری، ح. ضرورت‌های سرمایه گذاری در تامین اجتماعی، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره ۱: ۲۱۶ تا ۲۱۷.
- جعفری، ف. (۱۳۸۴)، استفاده متقالبانه از مزایای قانون تامین اجتماعی، فصلنامه قوانین و مقررات تامین اجتماعی، سال اول: ۸۹.
- خادم آدم، ن. استراتژی تامین اجتماعی، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره یک: ۵۱ تا ۵۴.
- درودیان، ح و نجفیخواه، م. (۱۳۸۴)، رابطه حقوق تامین اجتماعی و حقوق

- مدنی، مجموعه مقالات همایش تبیین جایگاه حقوق تامین اجتماعی: ۱۵۰-۱۴۹.
- ساروخانی، ب. اصول پایه در تدوین نظام جامع تامین اجتماعی، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره اول: ۷۶ت ۷۷
- سازمان بین المللی کار، (۱۳۷۳)، *تأمین اجتماعی (راهنمای آموزش کارگران)*، (ترجمه ابوالقاسم نوروز طالقانی)، ژنو، انتشارات دفتر بین المللی کار (ILO).
- سازمان بین المللی کار، (۱۳۷۴) *مقدمه‌ای بر تأمین اجتماعی (راهنمای آموزش کارگران)*، (ترجمه ابوالقاسم نوروز طالقانی)، ژنو، انتشارات دفتر بین المللی کار (ILO).
- عرفانی، ت. (۱۳۷۱)، *قرارداد بیمه در حقوق اسلام و ایران*، تهران.
- عراقی، ع و رنجبران، (۱۳۸۵)، *تحول حقوق بین المللی کار*، تهران، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- کریمی، آ. (۱۳۷۹)، *مبانی علمی و نظری بیمه‌های اموال*، تهران.
- مارگریت، و. (۱۳۷۵)، حسن نیت، (ترجمه دکتر غلامعلی صیفی و منصور امینی)، *مجله کانون و کلاء*، دوره جدید، شماره ۱۰: ۱۹۴.
- موسوی بجنوردی، م. (۱۳۷۹)، *ملاک حقوق زنان و مردان*، گفتگو، چاپ کتاب نقد (فمنیزم)، شماره: ص ۱۷.
- ماینونی دیتینیانو، ب. (۱۳۸۰)، *بیمه و حمایت‌های اجتماعی*، (ترجمه ایرج علی آبادی).
- مؤسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، (۱۳۸۰) *تامین اجتماعی در اسلام با تکیه بر منابع مالی اسلام*، دانشگاه مفید قم، ص ۱۵.
- فاروق احمد، غ. *فقر، رفاه و توانمندسازی*، (ترجمه علی اصغر احمدکیادلیری)، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، سال هفتم، شماره ۲۳: ۷۷
- نیکپور، ح. *طبقه‌بندی نهادی نظام‌های مختلف تامین اجتماعی*، *فصلنامه تامین اجتماعی*، سال هفتم، شماره بیست و دوم: ۹-۵.
- A.Baderani, M,& Mccorquodale, R.(2007) "**Economic, Social and Cultural Rights in Action**", Oxford, USA
- Bureau International du travail, *Des norms pour le xxi siècle*, Sécurité

- sociale, Genève, **Département des norms internationaux du travail**, 2002, pp. 43-47.
- Douglas, Gillian(2000). **The Family, Gender and Social Security**, in Social Security Law in context, edited by Neville Harris, Oxford University Press, pp. 260-263.
 - East,R.(1999). **Social security law"**, macmillan press ltd, h.and mils 'basing stoke, hamshire rg 216 xs London.
 - Encyclopedie juridique, **Repertoire de droit civil** .(2002), Paris: DALLOZ, Tom3, n: 8.
 - Harris, n.(1999) "**Social security law in context**, Oxford University Press.
 - International Labor Organization(1998)."**Administration of Social security**.
 - International Labor Organization. (1997). "**Social security financing**
 - Ivomy, case book on insurance law: Joelv, **Law Union and crown insurance ,co**(1958),p441.
 - International Labor Office(1998)"**Social security principle**", Geneva.
 - Khorana, J, ocial, "**Welfare entitlements and the role of law**": guarantying equality in Denmark and Canada ;**Journal of law and social policy**.
 - Kulke, u.(2006) **The role of social security in protecting migrant workers, international society association**", India.
 - Laborde, J-p.(2005) **Droit de la sécurité sociale**, Presses Universitaires de France ,n 83 et s.
 - Tauran, Th.(2000) **Droit de la Sécurité sociale**, presses Universitaires de Grenoble, , p31-32.
 - Waston, p(1980.) "**Social security law of the European communities**", oxford; mansell.
 - Wikeley, N J & Ogus, A I.(2002), **The Law of Social Security**, Fifth edition, Butterworths, , London.