

مقاوله‌نامه شماره ۱۷۳

حمایت از مطالبات کارگران (اعسار کارفرما)، ۱۹۹۲*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار، برای هفتاد و نهمین نشست خود در ۳ ژوئن ۱۹۹۲ در شهر ژنو گرد آمده است، با تأکید بر اهمیت حمایت از مطالبات کارگران در صورت اعسار کارفرمای آنها و با یادآوری مفاد ماده ۱۱ مقاوله‌نامه ناظر بر حمایت از دستمزدها، ۱۹۴۹، و ماده ۱۱ مقاوله‌نامه مربوط به جبران خسارات کارکنان (حوادث)، ۱۹۲۵، و با توجه به اینکه پس از تصویب مقاوله‌نامه حمایت از دستمزدها، ۱۹۴۹، ارزش زیادی برای اعاده فعالیت کارگاه‌های دچار اعسار قائل شده‌اند، و همچنین با توجه به اینکه، به سبب پیامدهای اجتماعی و اقتصادی اعسار حداکثر تلاشهای ممکن باید به عمل آید تا کارگاه دچار اعسار فعالیت‌های خود را از سر گیرد و سطح اشتغال پایدار بماند، و

* این مقاوله‌نامه در هشتم ژوئن ۱۹۹۵ رسمیت یافته است.

با توجه به اینکه، پس از تصویب استانداردهای پیشگفته، بهبودی محسوسی در قوانین و مقررات بسیاری از کشورهای عضو در جهت بهبود حمایت از مطالبات کارگران در صورت اِعسار کارفرمای آنها پدید آمده، و با توجه به اینکه وقت آن فرا رسیده کنفرانس استانداردهای جدیدی در زمینه مطالبات کارگران به تصویب برساند، و با توجه به اینکه کنفرانس حاضر تصمیم گرفته بعضی پیشنهادهای مربوط به حمایت از مطالبات کارگران را در صورت اِعسار کارفرمای آنها (چهارمین موضوع دستور کار نشست حاضر) مورد موافقت قرار دهد، و مقرر شده این پیشنهادها به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این بیست و سومین روز ماه ژوئن سال یک‌هزار و نهصد و نود و دو، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه حمایت از مطالبات کارگران (اعسار کارفرما)، ۱۹۹۲» نامید، مورد تصویب قرار می‌دهد.

بخش اول. کلیات

ماده ۱

۱. در متن این مقاله‌نامه، اصطلاح اِعسار مرجوع به موقعیت‌هایی است که در آنها، به موجب قوانین و مقررات ملی، اقداماتی قضایی به عمل آورده باشد تا بستانکاران یک کارفرما مطالبات خود را از محل دارایی‌های او وصول کنند.

۲. در متن این مقاله‌نامه، هر کشور عضو می‌تواند اصطلاح «اعسار» را به موقعیت‌های دیگری هم تسری دهد که در آنها پرداخت مطالبات کارگران به دلیل وضع مالی کارفرما امکان‌پذیر نباشد - به عنوان مثال، در شرایطی که میزان دارایی‌های کارفرما برای پرداخت مطالبات بستانکاران او کافی نباشد.

۳. قوانین و مقررات ملی یا عرف جاری در هر کشور عضو باید تعیین کنند که چه مقدار از دارایی‌های کارفرما مشمول اقدامات مندرج در بند ۱ این ماده واقع خواهد شد.

ماده ۲

مفاد این مقاله‌نامه باید از طریق قوانین یا مقررات رسمی یا از هر طریق دیگری که در توافق با عرف و قواعد ملی باشد به اجرا گذاشته شود.

ماده ۳

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب برساند باید یا تعهدات مندرج در بخش دوم را در ارتباط با حمایت از مطالبات کارگران بپذیرد یا تعهدات مندرج در بخش سوم را در ارتباط با حمایت از مطالبات کارگران از طریق یک نهاد تضمین‌کننده به مورد اجرا بگذارد، یا آنکه تعهدات مندرج در هر دو بخش را ملاک قرار دهد. این انتخاب باید در اظهارنامه‌ای که همراه با اعلام پذیرش رسمی مقاله‌نامه خواهد بود قید شود.
۲. هر کشور عضو که در آغاز فقط بخش دوم یا بخش سوم این مقاله‌نامه را پذیرفته باشد، می‌تواند از طریق اظهارنامه‌ای که برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار می‌فرستد، پذیرش خود را به بخش دیگر نیز تسری دهد.
۳. هر کشور عضو که هر دو بخش این مقاله‌نامه را پذیرفته باشد، می‌تواند پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، اجرای بخش سوم را به گروههای معینی از کارگران یا به شاخه‌های معینی از فعالیتهای اقتصادی محدود کند. این محدودیت‌ها باید در اظهارنامه‌ی مربوط به پذیرش قید شود.
۴. هر کشور عضو که پذیرش خود را، بر اساس بند ۳ این ماده، به بخش سوم محدود کرده باشد، باید در نخستین گزارشی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌کند، دلایل محدودیت مورد نظر را ذکر کند. در گزارشهای بعدی، هر کشور عضو باید اطلاعات لازم در مورد تسری حمایتهای موضوع بخش سوم این مقاله‌نامه را به دیگر گروههای کارگر یا دیگر بخشهای فعالیت اقتصادی ارائه دهد.
۵. هر کشور عضو که تعهدات مندرج در بخشهای دوم و سوم این مقاله‌نامه را پذیرفته باشد، می‌تواند پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، آن قسمت از مطالباتی را که در بخش سوم مورد تأیید قرار گرفته از شرایط اجرایی بخش دوم حذف کند.
۶. پذیرش تعهدات مندرج در بخش دوم این مقاله‌نامه باید از نظر قانونی به منزله‌ی پایان یافتن تعهداتی باشد که در ماده ۱۱ مقاله‌نامه‌ی حمایت از دستمزدها، ۱۹۴۹، آمده است.
۷. هر کشور عضو که فقط تعهدات بخش سوم این مقاله‌نامه را پذیرفته باشد، می‌تواند از طریق اظهارنامه‌ای که برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار خواهد فرستاد، تعهداتی را که به موجب ماده ۱۱ مقاله‌نامه‌ی حمایت از دستمزدها، ۱۹۴۹، پذیرفته است با توجه به تعهدات مشابه در بخش سوم مقاله‌نامه‌ی حاضر، نادیده بگیرد.

ماده ۴

۱. به استثنای موارد مندرج در بند ۲ زیرین، و همچنین محدودیت‌های مندرج در بند ۳ از ماده ۳، این مقاله‌نامه باید در مورد تمام کارکنان و تمام شاخه‌های فعالیت اقتصادی به اجرا گذاشته شود.
۲. مقامات صلاحیت‌دار، پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، می‌توانند گروه‌های معینی از کارگران را، بویژه در بخش عمومی، به دلیل ماهیت خاص شرایط استخدامی آنها از شمول بخش دوم، بخش سوم، یا هر دو بخش این مقاله‌نامه خارج کنند. در صورتی که تضمین‌های دیگری هم وجود داشته باشد که معادل حمایت‌های ذکر شده در این مقاله‌نامه را به کارگران تخصیص دهند، خروج آنها از شمول مقاله‌نامه حاضر بدون مانع خواهد بود.
۳. هر کشور عضو که از استثنای مندرج در بند ۲ بالا استفاده کند، موظف خواهد بود در گزارش‌هایی که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال خواهد داشت اطلاعات لازم در مورد دلایل و علل اقدام خود را ذکر کند.

بخش دوم. حمایت از مطالبات کارگران از طریق امتیاز ویژه مطالبات حمایت‌شده

ماده ۵

در صورت اعسار کارفرما، مطالبات کارگران از بابت اشتغال در کارگاه‌های او، باید از طریق نوعی امتیاز ویژه مورد حمایت قرار گیرد، به نحوی که مطالبات آنها پیش از مطالبات دیگر بستانکارها از محل دارایی‌های کارفرما پرداخت شود.

ماده ۶

- این امتیاز ویژه حداقل در موارد زیر مورد عمل قرار خواهد گرفت:
- (الف) هنگامی که مطالبات کارگران مربوط به دستمزدهای دوره زمانی معینی باشد که کمتر از سه ماه پیش از اعلام اعسار یا پیش از پایان دوره استخدام آنها نباشد،
 - (ب) هنگامی که در طول آن اعسار کارفرما اعلام می‌شود یا قرارداد استخدامی کارگران پایان می‌یابد. مطالبات سال قبل نیز مشمول همین بند خواهد بود،
 - (ج) هنگامی که مطالبات کارگران مربوط به دیگر انواع مرخصی‌های با استفاده از حقوق باشد، مشروط به اینکه این گونه مرخصی‌ها در کمتر از سه ماه پیش از اعلام اعسار یا پایان دوره استخدام کارگران نباشد و
 - (د) پرداخت پایان کار هنگام خاتمه یافتن دوره استخدامی کارگران.

محدودیت‌ها

ماده ۷

۱. قوانین یا مقررات ملی می‌توانند حدّ معینی برای مطالبات مشمول امتیاز ویژه کارگران وضع کنند، مشروط بر اینکه این حدّ پایین‌تر از سطح اجتماعی قابل قبول قرار نگیرد.
 ۲. در صورتی که چنین محدودیتی در مورد مطالبات حمایت‌شده کارگران وجود داشته باشد، حدّ تعیین‌شده باید در صورت لزوم مورد تعدیل قرارگیرد تا ارزش آن محفوظ بماند.
- ردیف امتیاز ویژه**

ماده ۸

- قوانین یا مقررات ملی باید پرداخت مطالبات ویژه کارگران را در ردیفی بالاتر از دیگر مطالبات ویژه قرار دهند، بخصوص بالاتر از مطالبات ویژه دولت یا نظام تأمین اجتماعی.

بخش سوم. حمایت از مطالبات کارگران از طریق نهادهای تضمین‌کننده

اصول کلی

ماده ۹

- مطالبات کارگران از کارفرما در صورتی که ناشی از استخدام آنها باشد، هنگام اعلام اِعسار از سوی کارفرما باید از طریق یک نهاد تضمین‌کننده حمایت شود.

ماده ۱۰

- هر کشور عضو که این بخش از مقاله‌نامه را به اجرا در می‌آورد، می‌تواند پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، تدابیر ویژه‌ای برای پیشگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی اتخاذ کند.

ماده ۱۱

۱. سازماندهی، مدیریت، عملیات و تأمین مالی نهادهای تضمین‌کننده باید به پیروی از مفاد ماده ۲ صورت پذیرد.
۲. بند پیشین نباید مانع از آن باشد که هر کشور عضو بتواند در چارچوب ویژگی‌ها و نیازهای خاص خود، از خدمات شرکتهای بیمه در ارائه حمایت مورد نظر در ماده ۹ استفاده کند - البته تا زمانی که شرکتهای یادشده تضمین‌های لازم را عرضه کنند.

مطالبات حمایت شده از سوی یک نهاد تضمین کننده

ماده ۱۲

- مطالبات حمایت شده کارگران در چارچوب این بخش از مقاله نامه حداقل باید شامل موارد زیر باشد:
- (الف) مطالبات کارگران از بابت دستمزدهای مربوط به دوره زمانی معینی که نباید کمتر از شش هفته پیش از اعلام اِعسار یا پایان دوره استخدامی باشد،
- (ب) مطالبات کارگران از بابت تعطیلات قانونی دوره زمانی معینی که نباید کمتر از شش ماه پیش از اعلام اِعسار یا پایان دوره استخدامی باشد،
- (ج) مطالبات کارگران از بابت دیگر انواع مرخصی های قانونی طی دوره زمانی معینی که نباید کمتر از هشت هفته پیش از اعلام اِعسار یا پایان دوره استخدامی باشد و
- (د) پرداخت پایان کار هنگام خاتمه یافتن دوره استخدامی کارگران.

ماده ۱۳

۱. مطالبات حمایت شده مرتبط با این بخش از مقاله نامه را می توان به مبلغ معینی محدود کرد، مشروط بر اینکه این مبلغ کمتر از سطح اجتماعی قابل قبول نباشد.
۲. در صورتی که چنین محدودیتی در مورد مطالبات حمایت شده کارگران وجود داشته باشد، مبلغ تعیین شده باید در صورت لزوم مورد تعدیل قرار گیرد تا ارزش آن محفوظ بماند.

مقررات

ماده ۱۴

این مقاله نامه به منزله تجدیدنظر در مقاله نامه حمایت از دستمزدها، ۱۹۴۹، است ولی فقط در حد مفاد ماده ۳، بندهای ۶ و ۷ بالا و، بنابراین، مانع از تصویب آن مقاله نامه از سوی کشورهای عضو نخواهد بود.

ماده ۱۵

پذیرش رسمی این مقاله نامه باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین المللی کار ابلاغ شود.

ماده ۱۶

۱. این مقاله نامه فقط آن کشورهای عضو را متعهد خواهد ساخت که پذیرش رسمی آنها به وسیله مدیرکل دفتر بین المللی کار به ثبت رسیده باشد.

۲. این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت پذیرش نامه‌های رسمی حداقل دو کشور عضو به وسیله مدیرکل رسمیت خواهد یافت.

۳. پس از این مدت، مقاله‌نامه حاضر برای هر کشور عضو دوازده ماه پس از تاریخ ثبت پذیرش آن به وسیله مدیرکل رسمیت خواهد یافت.

ماده ۱۷

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه آن، با ارسال اعلامیه‌ای برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به فسخ آن مبادرت ورزد. این فسخ زودتر از یک سال پس از تاریخ ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت نخواهد یافت.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، ولی در ظرف یک سال پس از سپری شدن دوره ده‌ساله مندرج در بند پیشین به فسخ آن مبادرت نورزد، برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و، پس از آن، می‌تواند بعد از هر دوره ده‌ساله بر اساس مفاد این ماده به فسخ آن مبادرت ورزد.

ماده ۱۸

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام پذیرش‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت شده را به اطلاع کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار برساند.

۲. هنگام مطلع ساختن کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار از ثبت تصویب‌نامه دومین کشور عضو، مدیرکل باید توجه کشورهای عضو سازمان را به تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه نیز جلب کند.

ماده ۱۹

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار موظف است بر اساس ماده ۱۰۲ منشور ملل متحد تمام جزئیات تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی را که بر اساس مفاد ماده پیشین به ثبت رسانده، برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ کند.

ماده ۲۰

هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید گزارش عملکرد این مقاله‌نامه را

به کنفرانس عمومی ارسال کند و، در صورت لزوم، موضوع تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۲۱

۱. چنانچه کنفرانس عمومی، به صورت کلی یا جزئی در این مقاله نامه تجدیدنظر کند، جز در صورتی که مقاله نامه جدید به طرز دیگری مقرر داشته باشد،

الف) تصویب مقاله نامه جدید از سوی هر کشور عضو از نظر قانونی به منزله فسخ فوری این مقاله نامه خواهد بود، صرف نظر از مفاد ماده ۱۷ بالا، و فقط مشروط به رسمیت یافتن مقاله نامه جدید؛

ب) از زمانی که مقاله نامه جدید رسمیت پیدا کند، این مقاله نامه قابل تصویب از سوی کشورهای عضو سازمان نخواهد بود.

۲. در هر صورت، برای کشورهای عضوی که این مقاله نامه را به تصویب رسانده باشند، ولی مقاله نامه تجدیدنظر شده را هنوز به تصویب نرسانده باشند، مفاد مقاله نامه حاضر با شکل و محتوای کنونی آن لازم الاجرا خواهد ماند.

ماده ۲۲

متون انگلیسی و فرانسه این مقاله نامه به یکسان معتبر خواهد بود. □

مقاله نامه شماره ۹۵

مقاله نامه ناظر بر حمایت از دستمزدها*

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار، که در تاریخ هشتم ژوئن ۱۹۴۹ به دعوت هیئت مدیره دفتر بین المللی کار برای سی و دومین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده است، و ضمن تصمیم گیری برای پذیرفتن بعضی پیشنهادهای مربوط به حمایت از دستمزدها، که هفتمین موضوع دستور کار نشست یاد شده را تشکیل می دهد، و

* این مقاله نامه در ۲۴ سپتامبر ۱۹۵۲ رسمیت یافته است.

مقرر داشته این پیشنهادها به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی عرضه شود، در این نخستین روز ماه ژوئیه سال یک‌هزار و نهصد و چهل و نه، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه حمایت از دستمزدها، ۱۹۴۹» نامید مورد تصویب قرار می‌دهد:

ماده ۱

در این مقاله‌نامه، اصطلاح «دستمزدها» به معنای تمام انواع کارمزدها یا دریافتی‌هایی است که، به هر صورت و با هر نوع محاسبه، قابل تبدیل به پول باشند، به موجب توافق‌های گروهی یا قوانین و مقررات ملی تعیین شده باشند و بر اساس نوعی قرارداد استخدامی کتبی یا غیرکتبی از سوی کارفرما به ازای کار یا خدماتی که شخص استخدام شده انجام داده یا باید انجام دهد، پرداخت می‌شود.

ماده ۲

۱. این مقاله‌نامه در مورد تمام اشخاصی که به آنها دستمزد پرداخت می‌شود یا باید بشود مصداق می‌یابد.

۲. مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند، پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارفرمایان و اشخاص استخدام شده - در صورتی که چنین سازمانهایی وجود داشته باشد - تمام یا بخشهایی از مفاد این مقاله‌نامه را در مورد گروههایی از اشخاص که به سبب شرایط استخدامی خاص مشمول مفاد این مقاله نمی‌شوند و برای کارهای یدی استخدام نشده‌اند یا در کارهای خانگی و کارهای مشابه اشتغال دارند، به اجرا در نیاورند.

۳. هر کشور عضو باید در نخستین گزارش سالانه خود که به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار عرضه می‌کند، آن گروه از اشخاصی را که قصد دارد به موجب مفاد بند پیشین به نحوی از شمول این مقاله‌نامه خارج سازد مشخص کند. هیچ کشور عضوی نباید پس از تاریخ ارسال نخستین گزارش سالانه خود، افراد دیگری جز گروههای مشخص شده را از شمول این مقاله‌نامه خارج سازد.

۴. هر کشور عضو که در نخستین گزارش سالانه خود گروههایی از اشخاص را به طور کلی یا به طور بخشی از شمول این مقاله‌نامه خارج می‌سازد، ملزم خواهد بود در گزارشهای سالانه بعدی خود هر گروه از اشخاص را که به موجب بند ۲ این مقاله‌نامه از شمول مفاد آن خارج کرده، ولی اکنون مایل به تحت پوشش قرار دادن آنهاست مشخص کند و، در ضمن، پیشرفتهایی را هم که در پوشش کامل این گونه گروهها حاصل شده توضیح دهد.

ماده ۳

۱. دستمزدهای قابل پرداخت به پول باید منحصراً با پول رسمی و رایج هر کشور پرداخت شود، و پرداخت دستمزد به صورت حواله، قبض یا کوپن یا به هر صورت دیگری غیر از پول رایج و قانونی کشور باید ممنوع اعلام شود.

۲. مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند مجوزهای لازم را صادر کنند تا پرداخت دستمزدها به وسیلهٔ چک بانکی، چک پستی یا حواله‌های نقدی صورت پذیرد، مشروط بر اینکه چنین روشهایی رایج باشد یا بعضی شرایط خاص ایجاب کند، یا توافق‌نامه‌های گروهی، یا احکام قضایی چنین مقرر داشته باشد. در شرایطی که چنین مجوزهایی وجود نداشته باشد، استفاده از روشهای یادشده به شرط موافقت کارگر مربوط مجاز خواهد بود.

ماده ۴

۱. قوانین و مقررات ملی، موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام شوراهای داوری می‌توانند مقرر کنند که پرداخت بخشی از دستمزدها به صورت جنسی صورت گیرد، بویژه در صنایع یا مشاغلی که پرداختهای جنسی در آنها به دلیل ماهیت خاص آن صنعت یا شغل، رایج یا مطلوب باشد. پرداخت جنسی دستمزدها به صورت نوشابه‌های الکلی قوی یا مواد دارویی خطرناک یا زیانمند در هیچ شرایطی نباید مجاز شمرده شود.

۲. در مواردی که پرداخت تمام یا بخشی از دستمزدها به صورت جنسی مجاز باشد، اقدامات لازم باید به عمل آید تا:

الف) این پرداختهای جنسی متناسب با مصارف و منابع شخصی کارگر مربوط و خانواده او باشد و

ب) ارزش پولی تعیین‌شده برای اجناس پرداختی منصفانه و معقول باشد.

ماده ۵

دستمزدها باید به طور مستقیم به شخص کارگر مربوط پرداخت شود، مگر آنکه در قوانین یا مقررات ملی، یا در موافقت‌نامه‌های گروهی یا در احکام شوراهای داوری روشهای دیگری مطرح شده باشد یا شخص کارگر مربوط با طرز پرداخت دیگری موافقت کرده باشد.

ماده ۶

کارفرمایان به هیچ‌وجه نباید مجاز باشند آزادی عمل شخص کارگر را در چگونگی استفاده از دستمزدش محدود کنند.

ماده ۷

در هر جا که فروشگاه‌هایی برای فروش لوازم و اجناس مختلف به کارگران برپا شده یا خدماتی در ارتباط با کارخانه عرضه می‌شود، کارگران باید از هرگونه اجبار یا فشاری برای استفاده از این گونه فروشگاه‌ها و خدمات آزاد باشند.

ماده ۸

۱. کسورات به عمل آمده از مبلغ دستمزدها باید منحصرأ تحت شرایط و به مقداری باشد که در قوانین و مقررات ملی تصریح شده یا از طریق توافق‌های جمعی یا احکام داوری معین شده باشد.

۲. کارگران باید به بهترین وجه ممکن از سوی مقامات رسمی در جریان شرایط و مقدار کسورات مجاز قرار گیرند.

ماده ۹

هر نوع کسورات از دستمزدها به منظور جبران مستقیم یا غیرمستقیم استخدامی یا تمدید استخدام کارگران به نفع کارفرما یا نماینده یا واسطه او (مانند پیمانکار یا استخدام‌کننده کارگران) باید ممنوع اعلام شود.

ماده ۱۰

۱. انتقال، واگذاری یا تخصیص و حواله دستمزدها باید فقط به صورت و به مقداری باشد که در قوانین و مقررات ملی تصریح شده باشد.

۲. حمایت از دستمزدها تا حدی که برای تأمین زندگی کارگر و خانواده او لازم باشد، بویژه در برابر انتقال یا واگذاری دستمزدها، ضرورت خواهد داشت.

ماده ۱۱

۱. در صورت ورشکستگی یا انحلال قانونی یک مؤسسه، کارگران شاغل در آنجا باید به عنوان بستانکاران ممتاز شناخته شوند - چه از نظر مطالباتی که بابت کار طی دوره پیش از ورشکستگی یا انحلال به آنها تعلق می‌گیرد، چه از بابت دستمزدهایی که تا سقف تعیین شده از سوی قانون و مقررات ملی به آنها اختصاص می‌یابد.

۲. دستمزدهایی که به عنوان بستانکاری ممتاز شناخته شوند، باید پیش از هرگونه پرداخت به دیگر بستانکاران مؤسسه از محل دارایی‌های کارفرما تسویه شوند.

۳. اولویت نسبی دستمزدهای مشمول بستانکاری ممتاز و دیگر مطالبات ممتاز مؤسسه باید از طریق قوانین و مقررات ملی تعیین شود.

ماده ۱۲

۱. دستمزدها باید به طور منظم پرداخت شود. جز در صورتی که ترتیبات ویژه‌ای برای پرداخت دستمزدها در فواصل زمانی معین وجود داشته باشد. فواصل زمانی پرداخت دستمزدها باید از طریق قوانین یا مقررات ملی یا از طریق موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام شوراهای داوری معین شود.

۲. پس از پایان یافتن قرارداد استخدام، تسویه حساب نهایی دستمزدها باید در چارچوب قوانین و مقررات ملی یا موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام داوری صورت پذیرد، و در صورت فقدان قانون، مقررات یا موافقت‌نامه‌های جمعی و احکام داوری، تسویه حساب نهایی دستمزدها باید در ظرف مدت زمان معقولی پس از پایان یافتن قرارداد استخدامی به عمل آید.

ماده ۱۳

۱. پرداخت دستمزدهای نقدی باید فقط در روزهای کاری و در محل کار یا نزدیکترین محل ممکن صورت گیرد، مگر آنکه در قوانین و مقررات ملی، موافقت‌نامه‌های جمعی یا احکام داوری به طرز دیگری آمده باشد، یا آنکه روشهای دیگری وجود داشته باشد که از نظر کارگران مربوط مناسب‌تر تلقی شود.

۲. پرداخت دستمزدها در میخانه‌ها یا محل‌های مشابه و، در صورت لزوم جلوگیری از سوءاستفاده، در مغازه‌ها یا فروشگاه‌های جزئی‌فروشی و همچنین در مؤسسه‌های تفریحی باید ممنوع شود، مگر در مورد اشخاصی که در آنها کار می‌کنند.

ماده ۱۴

در صورت لزوم، باید اقدامات لازم انجام شود تا کارگران به طرز مناسب و قابل فهم:

(الف) پیش از شروع به کار و هنگامی که تغییراتی در محل و نوع کار به عمل می‌آید، از شرایط کار و میزان دستمزدی که به آنها پرداخت می‌شود آگاهی یابند و

(ب) هنگام هر پرداخت دستمزد از چگونگی محاسبه آن، بویژه در صورت بروز تغییرات، مطلع شوند.

ماده ۱۵

قوانین یا مقررات ناظر بر اجرای مفاد این مقاله نامه باید:

- (الف) در دسترس اشخاص مربوط قرار داشته باشد،
 (ب) مسئولان اجرای مقاله نامه را مشخص کنند،
 (ج) جریمه های مناسب یا دیگر مجازات های لازم برای نقض کنندگان مفاد مقاله نامه را دربر داشته باشند و
 (د) تدابیری برای نگاهداری سوابق دقیق در تمام موارد لازم، در نظر گرفته باشند.

ماده ۱۶

در گزارشهای سالانه ای که هر کشور عضو به موجب ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین المللی کار ارسال می کند، باید اطلاعات کامل و دقیقی در مورد اقدامات عملی انجام یافته برای اجرای مفاد این مقاله نامه گنجانده شود.

ماده ۱۷

۱. در صورتی که یک کشور عضو دارای سرزمین هایی وسیع، پراکنده، کم جمعیت، یا توسعه نیافته باشد و مقامات صلاحیت دار اجرای مفاد این مقاله نامه را ناممکن تشخیص دهند، مقامات مذکور می توانند، پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی - در صورتی که وجود داشته باشند - نواحی یا مناطق یادشده را به طور کلی یا برای پاره ای از مشاغل یا مؤسسات معین از شمول این مقاله نامه خارج کنند.
۲. هر کشور عضو در نخستین گزارش سالانه خود که بر اساس ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین المللی کار ارسال می کند، باید مشخص سازد که کدام مناطق یا مشاغل را از شمول این مقاله نامه خارج می کند و دلایل توجیهی این اقدام خود را هم ذکر کند. هیچ کشور عضو مجاز نخواهد بود پس از تاریخ ارسال نخستین گزارش سالانه خود، جز مناطق یا مشاغل ذکرشده، نواحی یا مشاغل دیگری را از شمول این مقاله نامه خارج سازد.
۳. هر کشور عضو که از مفاد این ماده استفاده می کند، باید در فواصل زمانی کمتر از سه سال، ضمن مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر - در صورتی که وجود داشته باشند - عملی بودن گسترش این مقاله نامه به مناطق و مشاغل معاف شده به موجب بند ۱ را مورد بررسی قرار داده، تصمیم های لازم را اتخاذ کند.

۴. هر کشور عضو که از مفاد این ماده استفاده کرده، باید در گزارشهای سالانه بعدی خود مختصات مناطق یا مشاغلی را که بتدریج زیر پوشش این مقاوله نامه قرار می‌دهد، تشریح کند و پیشرفتهای حاصل در مورد گسترش بیشتر حوزه شمول مقاوله نامه حاضر را نیز گزارش دهد.

ماده ۱۸

تصویب نهایی این مقاوله نامه از سوی هر کشور عضو باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

ماده ۱۹

این مقاوله نامه فقط آن کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌کند که تصویب‌نامه‌های رسمی‌شان از سوی مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

ماده ۲۰

این مقاوله نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت تصویب‌نامه‌های حداقل دو کشور عضو به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت. پس از این تاریخ، مقاوله نامه حاضر ۱۲ ماه پس از تاریخ رسمی تصویب آن از سوی هر کشور عضو لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۲۱

۱. هر کشور عضو که این مقاوله نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند آن را پس از سپری شدن ده سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه و ثبت آن به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به فسخ آن مبادرت کند. این فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل به مرحله اجرا درآید.

۲. هر کشور عضو که این مقاوله نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از دوره ده‌ساله ذکر شده در بند پیشین از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و پس از آن می‌تواند پس از گذشت هر دوره ده‌ساله، تحت شرایطی که در همین ماده آمده، به فسخ این مقاوله نامه مبادرت کند.

ماده ۲۲

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را در جریان ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ می‌شود، قرار دهد.

۲. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، پس از آگاه کردن کشورهای عضو از ثبت دومین تصویب‌نامه، باید تاریخ رسمیت یافتن مقاله را نیز به کشورهای عضو اطلاع دهد.

ماده ۲۳

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید به موجب مفاد ماده ۱۰۲ منشور سازمان متحد، جزئیات کامل تمام تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت‌شده به وسیله مدیرکل را برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ کند.

ماده ۲۴

هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم می‌داند، باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی ارسال می‌کند، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۲۵

در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا بخشی این مقاله‌نامه به تنظیم مقاله‌نامه دیگری مبادرت کند، جز در صورتی که مقاله‌نامه جدید روش دیگری را مطرح کرده باشد: الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو به منزله فسخ قانونی و فوری این مقاله‌نامه خواهد بود و مفاد ماده ۲۰ این مقاله‌نامه در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید کان‌لم‌یکن تلقی خواهد شد، ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده رسمیت قانونی پیدا کند، کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزند.

ماده ۲۶

در هر حال، این مقاله‌نامه برای هر کشور عضو که آن را به تصویب رسانده باشد، ولی مقاله‌نامه تجدیدنظرشده را به تصویب نرسانده باشد، با همین شکل و محتوای کنونی رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

ماده ۲۷

متون انگلیسی و فرانسه این مقاله‌نامه به یکسان معتبر خواهد بود. □

مقاله‌نامه شماره ۱۷

مقاله‌نامه مربوط به غرامت حوادث کار*

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که در تاریخ ۱۹ مه ۱۹۲۵ به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار برای هفتمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده است، و ضمن تصمیم‌گیری برای پذیرفتن بعضی پیشنهادهای مربوط به غرامت حوادث کار که نخستین موضوع دستور کار کنفرانس را تشکیل می‌دهد، مقرر داشته این پیشنهادها به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید و در این دهمین روز ماه ژوئن سال یک‌هزار و نهصد و بیست و پنج، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه غرامت حوادث کار، ۱۹۲۵» نامید مورد تصویب قرار می‌دهد و به موجب اساسنامه سازمان بین‌المللی کار آن را برای تصویب کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌کند:

ماده ۱

هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند، متعهد می‌شود اقداماتی به عمل بیاورد تا کارگرانی که شخصاً در اثر حوادث صنعتی آسیب دیده‌اند، و همچنین وابستگان آنها، از غرامتی حداقل در حد آنچه در این مقاله‌نامه پیش‌بینی شده برخوردار شوند.

ماده ۲

۱. قوانین و مقررات مربوط به غرامت کارگران باید شامل کارگران، کارکنان و کارآموزانی بشود که به وسیله یک کارخانه، مؤسسه یا بنگاه خصوصی یا عمومی استخدام شده‌اند.
۲. با این حال، کشورهای عضو باید این امکان را داشته باشند که در صورت لزوم بعضی استثنای قانونی، بویژه در موارد زیر، قائل شوند:
الف) اشخاصی که استخدام آنها موردی باشد و برای مقاصد غیر از امور تجارتي یا حرفه‌ای کارفرما استخدام شده باشند،

* این مقاله‌نامه در اول آوریل ۱۹۲۷ رسمیت یافته است و در سال ۱۹۶۴ مورد تجدیدنظر قرار گرفته و جانشین مقاله‌نامه ۱۲۱ شده است.

- (ب) کارگرانی که در خارج از کارخانه یا مؤسسه کار می‌کنند،
 (ج) اعضای از خانواده شخص کارفرما که منحصراً به جای او کار می‌کنند و در خانه شخصی او اقامت دارند و
 (د) کارگران غیریدی که کارمزد آنها بیشتر از حدی است که در قوانین یا مقررات رسمی کشور معین خواهد شد.

ماده ۳

این مقاله نامه نباید شامل گروههای زیر شود:

۱. دریانوردان و ماهیگیران که مقاله نامه جداگانه‌ای باید برای آنها تنظیم شود.
۲. اشخاصی که زیر پوشش بعضی طرح‌های ویژه قرار دارند، مشروط بر اینکه مفاد آنها در سطحی پایین‌تر از مفاد مندرج در این مقاله نامه نباشد.

ماده ۴

این مقاله نامه نباید شامل آن گروه از کارگران بخش کشاورزی شود که غرامت مخصوص آنها در مقاله نامه ویژه‌ای منظور شده که در سومین نشست کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده است.

ماده ۵

غرامت قابل پرداخت به کارگر حادثه‌دیده - یا وابستگان او - در صورتی که حادثه منجر به ناتوانی دائم یا مرگ شده باشد، باید به صورت پرداختهای دوره‌ای باشد؛ مشروط بر اینکه رقم پرداختی به طور کلی یا غیرکلی به صورت پول نقد باشد و مقامات صلاحیت‌دار اطمینان داشته باشند که به طرز مناسب به مصرف خواهد رسید.

ماده ۶

در صورت بروز حادثه منجر به ناتوانی، پرداخت غرامت مربوط نباید دیرتر از پنجمین روز پس از حادثه شروع شود، اعم از اینکه غرامت از سوی کارفرما پرداخت شود یا از سوی بیمه حوادث یا بیمه‌های درمانی.

ماده ۷

در مواردی که حادثه منجر به ناتوانی چنان باشد که کارگر حادثه‌دیده به طور مداوم به کمک شخص دیگری احتیاج داشته باشد، پرداخت غرامت اضافی لازم خواهد بود.

ماده ۸

قوانین یا مقررات ملی باید تدابیر ویژه‌ای برای اعمال نظارت بر کارگاه‌ها وضع کنند و تجدیدنظرهای لازم را نیز در مورد روشهای کار در کارخانه‌ها و مؤسسات صنعتی معمول دارند.

ماده ۹

کارگران آسیب‌دیده در اثر حوادث کار، باید بتوانند در صورت لزوم از کمکهای پزشکی و درمانی، مانند عمل جراحی یا دسترسی به داروهای لازم، برخوردار شوند. هزینه‌های این‌گونه کمکها باید از سوی کارفرما یا بیمه‌های حوادث یا سازمانهای مخصوص بیمه‌های معلولیت یا بیماری پرداخت شود.

ماده ۱۰

۱. کارگران آسیب‌دیده در اثر حوادث کار باید بتوانند از امکانات تهیه و نوسازی وسایلی همچون اعضای مصنوعی بدن و همچنین از امکانات جراحی‌های لازم برای نصب آنها به هزینه کارفرما یا سازمانهای بیمه‌گر استفاده کنند، مگر آنکه در قوانین یا مقررات ملی پیش‌بینی شده باشد که در شرایط استثنایی بتوان عرضه و تجدید و نوسازی اعضای مصنوعی بدن و نصب آنها را با پرداخت مبلغ معینی به کارگر آسیب‌دیده جانشین کرد؛ مبلغی که کمیت آن باید متناسب با هزینه احتمالی تهیه و تجدید و نصب لوازم و تجهیزات مورد نیاز باشد و، به طور کلی، مقدار آن در همان هنگامی که میزان غرامت تعیین می‌شود یا مورد تجدیدنظر قرار می‌گیرد مشخص شود.

۲. در قوانین و مقررات ملی باید ضرورت اقدامات نظارتی لازم مورد تأکید و تأیید قرار گیرد - چه برای پیشگیری از سوءاستفاده‌ها در زمینه نوسازی و تجدید لوازم و تجهیزات مورد نیاز کارگر آسیب‌دیده، چه برای حصول اطمینان از اینکه غرامت اضافی برای همین موارد به مصرف خواهد رسید.

ماده ۱۱

در قوانین و مقررات ملی باید پیش‌بینی شود که، با توجه به شرایط ملی و رویدادهای احتمالی، چنانچه کارفرما یا بیمه‌گر دچار اعسار یا ورشکستگی شوند، پرداخت غرامت‌های قانونی به کارگران آسیب‌دیده از حوادث کار - یا به وابستگان آنها، در صورت فوت کارگر حادثه‌دیده - دچار وقفه نشود.

ماده ۱۲

تصویب نهایی این مقاله‌نامه از سوی هر کشور عضو باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ شود.

ماده ۱۳

این مقاله‌نامه فقط آن کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌کند که تصویب‌نامه‌های رسمی‌شان از سوی مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.

ماده ۱۴

این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت تصویب‌نامه‌های حداقل دو کشور عضو به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت. پس از این تاریخ مقاله‌نامه حاضر دوازده ماه پس از تاریخ تصویب آن از سوی هر کشور عضو لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۵

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند آن را پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه و ثبت آن به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، به فسخ آن مبادرت کند. این فسخ نباید زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل به مرحله اجرا درآید.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد و در ظرف یک سال پس از دوره ده‌ساله مندرج در بند پیشین از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و پس از آن می‌تواند این مقاله‌نامه را بعد از گذشت هر دوره ده‌ساله، تحت شرایطی که در همین ماده آمده، فسخ کند.

ماده ۱۶

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را در جریان ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی قرار دهد که به مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ابلاغ می‌شود.

۲. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، پس از آگاه ساختن کشورهای عضو از ثبت دومین تصویب‌نامه، باید تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه را نیز به کشورهای عضو اطلاع دهد.

ماده ۱۷

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید به موجب مفاد ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، جزئیات کامل تمام تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌های ثبت‌شده به وسیله مدیرکل را برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ کند.

ماده ۱۸

هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم می‌داند، باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی ارسال می‌کند، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی آن را نیز در دستور کار کنفرانس قرار دهد.

ماده ۱۹

در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا بخشی این مقاله‌نامه به تنظیم مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که در مقاله‌نامه جدید روش دیگری مطرح شده باشد:

(الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو به منزله فسخ قانونی و فوری این مقاله‌نامه خواهد بود و مفاد ماده ۱۴ این مقاله‌نامه در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید کان‌لم‌یکن تلقی خواهد شد.

(ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظر شده رسمیت قانونی پیدا کند، کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزند.

ماده ۲۰

در هر حال، این مقاله‌نامه برای هر کشور عضو که آن را به تصویب رسانده باشد، ولی مقاله‌نامه تجدیدنظر شده را به تصویب نرسانده باشد، با همین شکل و محتوای کنونی رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

ماده ۲۱

متون انگلیسی و فرانسه این مقاله‌نامه به یکسان معتبر خواهد بود. □

انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی*

تعدیل‌ها و اصلاحات صورت‌گرفته در نظام تأمین اجتماعی در کشورهای منتخب

(از ۱۹۹۵ به بعد)

در هفتمین بخش از معرفی انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی به بررسی اجمالی طرحهای تأمین اجتماعی و خلاصه‌ای از مهمترین تعدیل‌ها و اصلاحات صورت‌گرفته در نظامهای تأمین اجتماعی در دو کشور نیوزیلند و هلند، که از پایگاه‌های اطلاعاتی تأمین اجتماعی در جهان^۱ اخذ شده است، می‌پردازیم. تدوین اصلاحیه‌هایی در این ارتباط، در جهت ضرورت بازسازی نظامهای اقتصادی، تمایل به افزایش حمایت‌های اجتماعی منطبق با بهبود شرایط اقتصادی، میل به ایجاد ساختارهای مختلف مستمری همسو با فعالیتهای اقتصادی در سطح جهان، برنامه‌های بازنشستگی انفرادی و جمعی و... است.

نیوزیلند

طرحهای بازنشستگی خصوصی و مکمل (داوطلبانه)

هر دلار آمریکا = ۱/۹۰ دلار نیوزیلند

انواع طرحها

در نیوزیلند، برنامه‌های بازنشستگی به عنوان «طرحهای تقاعد»^۲ خوانده می‌شود، که نشانگر این است که غالب این طرحها هنگام بازنشستگی افراد مبالغی مقطوع^۳ به آنها می‌پردازند و فقط

* International Social Security Association (ISSA)

1. data bases social world wide (SSW)

2. "superannuation"

3. lump-sums

تعداد اندکی از طرحها، مستمری بازنشستگی پرداخت می‌کنند. در اینجا، برای نیوزیلند از اصطلاح «طرح» استفاده می‌کنیم، در صورتی که برای دیگر کشورها معمولاً از «برنامه» استفاده می‌شود.

طرحهای تقاعد ثبت‌شده: طرحهای شغلی ممکن است، بر مبنای وضعیت یک‌نفره، کارفرمایی واحد داشته باشند، یا آنکه بخشی از موافقتنامه‌ای عمومی^۱ و شامل تعداد زیادی طرحهای کارفرمایی فرعی باشند. شرکتهای بیمه و سایر عرضه‌کنندگان خدمات مالی می‌توانند این گونه موافقتنامه‌های عمومی را تنظیم کرده و برای جلب کارفرمایان مشتری خود به آنها تلاش کنند، یا آنکه به ایجاد طرحهای یک‌نفره یاری رسانند. برخی طرحهای ناظر بر صنایع یا اتحادیه‌های کارگری معین نیز وجود دارد، اما موجودیت آنها به قبل از ۱۹۹۰ باز می‌گردد و شمار آنها بسیار اندک است.

غالب طرحها مبتنی بر مشارکت تعریف شده^۲ اند و هنگام بازنشستگی افراد مبلغی مقطوع می‌پردازند. تعدادی طرح مزایای تعریف‌شده بازنشستگی^۳ نیز وجود دارد. اما طرحهای جدید تقریباً همه قالب مشارکت تعریف‌شده دارند و مبالغی مقطوع پرداخت می‌کنند. این طرحهای تقاعد، برای آنکه بتوانند از مزایای مالیاتی برخوردار شوند، لازم است با «قانون طرحهای تقاعد»^۴ منطبق بوده و در اداره اکچوئری دولت^۵ ثبت شوند. تقاضا برای ثبت یک طرح تقاعد شغلی، بنا به قانون مزبور که در ۱۹۸۹ به تصویب رسید، مستلزم این است که:

- طرح تحت مدیریت هیئت امنایی^۶ تابع قوانین نیوزیلند باشد،
 - حداقل یکی از اعضای هیئت امنای مقیم نیوزیلند باشد.
- اعضای هیئت امنای طرح برای تقاضای ثبت باید مدارک زیر را تحویل دهند:

۱. master trust arrangement، موافقتنامه عمومی کارگزاری وجوه و ذخایر طرح تقاعد.

2. defined contribution

3. defined benefit

4. Superannuation Schemes Act

5. Government Actuary

6. trust

- نسخه‌ای از سند یا اساسنامه هیئت امنا،
- نام اعضای هیئت امنا یا، در صورتی که هیئت امنا یک شرکت باشد، نام مدیران آن شرکت،
- نام مدیر اداری مدیر حسابداری، و صادرکنندگان طرح (در صورتی که چنین افرادی وجود داشته باشند)،
- نام و نشانی هر یک از اعضای هیئت امنا که مقیم نیوزیلند باشد،
- گواهی اعضای هیئت امنا، مدیر اداری، یا وکیل طرح دایر بر این که اساسنامه هیئت امنا با شرایط مندرج در «قانون طرحهای تقاعد» انطباق دارد و
- نسخه‌ای از اعلامیه توضیحی که برای آگاهی اعضا یا اعضای بالقوه طرح تنظیم شده است یا در دست تنظیم است.

برای ثبت نام، مقررات مندرج در اساسنامه هیئت امنا باید با شرایط بیان شده در «قانون طرحهای تقاعد» منطبق باشد. در صورتی که برخی از این شرایط در اساسنامه ملحوظ نشده باشد، هنگام ثبت نام به اساسنامه اضافه خواهد شد.

عضویت در طرح معمولاً برای کارکنان تحت پوشش اختیاری است. اقلیت کوچکی از کارفرماها، عضویت در طرح تقاعد خود را از شرایط الزامی استخدام محسوب می‌دارند. در بسیاری از طرحها، مشارکتهای اضافی داوطلبانه مجاز شناخته شده است، اما این گونه مشارکتهای موکول به موافقت اعضای هیئت امناست.

طرحهای تقاعد ثبت نشده: کارفرمایان می‌توانند طرحهای تقاعد شغلی مکمل (اتکایی)^۱ و ثبت نشده تشکیل دهند. این طرحها، حمایتهایی را که در «قانون طرحهای تقاعد» (۱۹۸۹) پیش‌بینی شده است، برای اعضا تأمین نمی‌کنند. بهره‌مندان از این طرحها معمولاً باید برای مزایایی که می‌گیرند مالیات پردازند، در صورتی که اگر طرح از نوع ثبت شده می‌بود، چنین مالیاتهایی را نمی‌پرداختند.

1. complementary

مبانی مقرراتی^۱

۱۹۹۷: مقررات اصلاحی ضمانت^۲؛ مقررات اصلاح شده ضمانت ۱۹۸۳ (که طبق "قانون ضمانت" ۱۹۷۸ تدوین شده) مستلزم این است که برای سرمایه گذاری برخی از طرحهای تقاعد شغلی یا عمومی، اطلاعیه‌ها و بروشورهای لازم منتشر شود (بدین منظور که عموم اعضا از چگونگی امر آگاه شوند).

۱۹۹۴: قانون مالیات بر درآمد؛ که ناظر است بر چگونگی رفتار مالیاتی با پرداخت‌کنندگان کسور، صاحبان درآمد سرمایه‌گذاری و دریافت‌کنندگان مزایا.

۱۹۹۳: قانون گزارش امور مالی؛ که چارچوبی برای معیارهای اجباری مالی و حسابداری مقرر می‌کند (معیارهای مربوط به طرحهای تقاعد در «قانون گزارش امور مالی - ۳۲» معین شده و در سال ۱۹۹۴ از سوی «مؤسسه حسابداران قسم‌خورده نیوزیلند» منتشر شد).

۱۹۹۳: قانون حقوق بشر؛ که هرگونه اعمال تبعیض بر مبنای سن، جنس، ناتوانی، قومیت و وضعیت تأهل را منع می‌کند، اما در صورتی که محاسبات اکچوئری اجازه دهد، بعضی استثناها را در طرح تقاعد در ارتباط با سن و جنس مجاز می‌شمارد.

۱۹۸۹: قانون طرحهای تقاعد؛ که متضمن ثبت طرحهای تقاعد اعم از شغلی و عمومی است، و مقرر می‌دارد که یک طرح ثبت شده باید دارای هیئت امنای بوده و از مقررات ناظر بر حمایت از حقوق اعضای طرح تبعیت کند، و طرحهای مبتنی بر مزایای تعریف شده باید به طور منظم از طرف اعضای «انجمن اکچوئری نیوزیلند» تحت رسیدگی و حسابرسی مالی قرار گیرد.

۱۹۵۶: قانون هیئت‌های امنای؛ که شرایط عمومی ناظر بر هیئت‌های امنای را تعریف می‌کند.

مدیریت و اداره

وزارت تازه تأسیس سیاست اجتماعی - شماره ۲۲۳۸

نیوزیلند به تغییرات اداری چندی در حوزه رفاه اجتماعی دست زده است. از جمله اینکه وظایف سیاست‌گذاری و عرضه خدمات از یکدیگر مجزا شده است. در اول اکتبر ۱۹۹۹، وزارت رفاه

۱. آخرین تدوین: ۲۰۰۳/۱/۱

۲. securities amendment regulations، مقررات اصلاحی ضمانت مالی وجوه و ذخایر طرح تقاعد.

اجتماعی به وزارت سیاست اجتماعی تبدیل شد. در همان زمان، وزارت خدمات کودک، جوان و خانواده به طور جداگانه تأسیس شد.

وزارت سیاست اجتماعی مسئولیت ارائه توصیه‌های لازم را به دولت در زمینه سیاست‌های راهبردی و نظارت بر اجرای برنامه‌ها، از جمله درباره تقاعد، مسکن، شهروندان سالخورده و کودکان و جوانان مواجه با خطر برعهده دارد. این وزارت، همچنین، ساختار فناوری اطلاعات^۱ را برای «وزارت کار و درآمد» نیوزیلند و نیز «وزارت خدمات کودک، جوان و خانواده» آن کشور تدارک می‌بیند.

«وزارت رفاه اجتماعی»، در روزهای اوج خود، بزرگترین نهاد دولتی بود و حدود ۷۵۰۰ کارمند داشت. بازوی پرداخت مزایای این وزارتخانه، یعنی شاخه حمایت درآمد، در اکتبر ۱۹۹۸ به «وزارت کار و درآمد نیوزیلند» تبدیل شد. «مؤسسه تأمین اعتبارات محلی نیوزیلند» در ژانویه ۱۹۹۹ با وظایف مربوط به خدمات کودکان، جوانان و خانواده‌های آنان ادغام شد و از ترکیب آنها «مؤسسه کودکان، جوانان و خانواده‌های آنان» تأسیس شد. همین مؤسسه است که اکنون به «وزارت خدمات کودک، جوان و خانواده» تبدیل شده است.^۲

هلند

طرح‌های بازنشستگی خصوصی و مکمل (داوطلبانه)

انواع برنامه‌ها

بانیان برنامه‌ها می‌توانند بین سه نوع برنامه یکی را انتخاب کنند. این برنامه‌ها به طور قانونی از سه روش مالی مندرج در «قانون مستمری‌ها و پس‌اندازها»^۳ تبعیت دارند.^۴

1. information technology(IT)

۲. مأخذ: وزارت سیاست اجتماعی: <http://www.dsw.govt.nz/mosp/press.htm>، تاریخ تنظیم:

۲۰۰۲/۱۰/۲۷

3. Pensions and Savings Act

۴. آخرین تدوین: ۲۰۰۳/۱/۱

طرحهای بازنشستگی صنایع: نمایندگان کارفرماها و کارکنان یک صنعت معین می‌توانند طرحهای بازنشستگی آن صنعت را ایجاد کنند که از طریق صندوقهای بازنشستگی همان صنعت به اجرا درآید.

تشکیل این صندوقهای بازنشستگی صنایع باید به اطلاع «سازمان نظارت بر بازنشستگی و بیمه»^۱ برسد. اگر در نظر باشد عضویت در این صندوقها اجباری شود، مراتب باید به اطلاع «وزیر امور اجتماعی و اشتغال» برسد. این تقاضا باید با مدارک زیر همراه شود:

- اسناد رسمیت صندوق،
- اساسنامه صندوق،
- مقررات صندوق،
- موافقتنامه کارفرما (بان) و صندوق بازنشستگی و
- گزارش اکچوئری و فنی توجیهی. در صورتی که صندوق نزد یک شرکت بیمه عمر، بیمه اتکایی باشد، تسلیم این گزارش لازم نیست.

در صورتی که اسناد و مدارک فوق با مقررات قانونی منطبق نباشد، سازمان نظارت بر بازنشستگی و بیمه از صندوق خواهد خواست که نسبت به اصلاح و تکمیل موارد لازم اقدام کند.

در صورتی که گروه نمایندگان کارکنان و کارفرمایان تأسیس‌کننده صندوق تقاضا کنند، «وزیر امور اجتماعی و اشتغال» می‌تواند عضویت در آن را برای کلیه کارکنان آن صنعت اجباری اعلام کند. کارکنان درخواست‌کننده این تقاضا در صورتی نماینده کلیه کارکنان همتای خود در آن صنعت تلقی می‌شوند که دست‌کم مورد تأیید ۶۰ درصد از کارکنان باشند. در مورد نمایندگان کارفرمایان چنین درصدی مقرر نشده است. مرجعی که صنعت مورد نظر در حوزه فعالیت آن قرار دارد - در این مورد، «بنیاد کارگران»^۲ (که سازمان مرکزی مسئول مشاوره و تبادل نظر بین کارکنان و کارفرمایان است) - و نیز PVK باید در جریان امر قرار گیرند. بیش از دو سوم مجموع طرحهای بازنشستگی صنایع اجباری اعلام شده است.

1. Pensions and Insurance Supervisory Authority (*Pension - & Verzekeringkamer - PVK*)

2. Labor Foundation

حتی اگر وزیر امور اجتماعی و اشتغال نیز طرحی را برای تمام کارکنان یک صنعت اجباری اعلام کرده باشد، کارفرمایان می‌توانند، با تصویب هیئت‌مدیره یکی از صنایع مربوط، آن صنعت را از شمول این تصمیم معاف کنند، یا چنانچه طرح بازنشستگی صنعتی همانند یا بهتری دارند، اساساً از جریان امر خارج شوند. در موارد زیر نیز خروج این کارفرمایان مجاز شناخته شده است:

- حداقل شش ماه قبل از اجباری شدن طرح بازنشستگی صنایع، خود، بانی طرح بازنشستگی خاص صنعت خویش بوده باشند؛

- به سبب موافقتنامه جمعی جداگانه از شمول موافقتنامه‌های جمعی صنایع خارج باشند؛
- عملیات سرمایه‌گذاری طرح بازنشستگی صنعت مربوط برای آنها غیرکافی باشد (یعنی میانگین نرخ بازده آن سرمایه‌گذاری، ظرف پنج سال، جوابگوی تعهدات برعهده گرفته‌شده قبلی طرح آنها نباشد).

طرحهای بازنشستگی شرکتها: کارفرما یا گروهی از کارفرمایان می‌توانند طرحهای بازنشستگی شرکت‌های خود را تأسیس کنند که از طریق صندوقهای بازنشستگی همان شرکتها اجرا می‌شود. این گونه طرحها می‌تواند کارکنان بیش از یک کارفرما را تحت پوشش قرار دهد، اما معمولاً هر کارفرمایی طرح خاص خویش را دارد.

تأسیس صندوق بازنشستگی یک شرکت باید به اطلاع PVK برسد و مدارک زیر نیز باید تحویل داده شود:

- اسناد رسمیت صندوق،
- اساسنامه صندوق،
- مقررات صندوق،
- موافقتنامه کارفرما(یان) و صندوق بازنشستگی و
- گزارش اکچوئری و فنی توجیهی. در صورتی که صندوق نزد یک شرکت بیمه عمر بیمه اتکایی باشد، تسلیم این گزارش لازم نیست.

در صورتی که اسناد و مدارک فوق با مقررات قانونی منطبق نباشد، PVK از صندوق خواهد خواست که نسبت به اصلاح و تکمیل موارد لازم اقدام کند.

طرحهای بیمه گروهی: کارفرما یا گروهی از کارفرمایان می‌توانند طرحهای بیمه گروهی تأسیس کنند که از طریق انعقاد قرارداد با یک شرکت بیمه عمر اجرا می‌شود. طرحهای بیمه گروهی باید مورد تصویب PVK قرار گیرد و شرایط و مقررات آنها باید با کلیه ضوابط قانونی ناظر بر تأسیس و اداره صندوقهای بازنشستگی منطبق باشد. این گونه طرحها می‌تواند کارکنان بیش از یک کارفرما را تحت پوشش قرار دهد، اما معمولاً هر کارفرمایی طرح خاص خویش را دارد.

تمام طرحها: بجز در طرحهای اجباری صنایع، هیچ الزام قانونی خاصی وجود ندارد که کارکنانی را که تحت پوشش قرار می‌دهد، مکلف به عضویت در طرحهای بازنشستگی شغلی کند، اما مقررات کلیه طرحها معمولاً عضویت را برای کلیه کارکنان تحت پوشش اجباری می‌کند.

مبانی قانونی^۱

۲۰۰۰: قانون صندوقهای بازنشستگی صنعت (مشارکت اجباری)، که به وزیر امور اجتماعی و اشتغال اختیار می‌دهد تا عضویت در طرحهای بازنشستگی صنایع را برای کارکنان یک صنعت معین، مشروط به درخواست گروهی نمایندگان کارفرمایان و کارکنان، اجباری اعلام کند.

۱۹۸۷: قانون نظارت بر بیمه بازرگانی، که مقررات ناظر بر تأسیس، اخذ پروانه و نظارت بر شرکتهای بیمه را همراه با مقررات مربوط به سرمایه‌گذاری و تنظیم گزارشهای سالانه معین می‌کند.

۱۹۶۴: قانون مالیات بر دستمزد، که معیارهای ناظر بر معافیت مالیاتی کسور پرداختی را تعریف می‌کند.

۱۹۵۲: قانون صندوقهای بازنشستگی و پس‌انداز که روشهای اجرایی طرحهای بازنشستگی شغلی اجباری را مشخص می‌کند و آنها را تابع نظارت «سازمان نظارت بر مستمری‌ها و بیمه‌ها» قرار می‌دهد.

۲۱ سپتامبر، ۱۹۹۹: قانون صندوقهای بازنشستگی اتحادیه اروپا، که عضویت در طرحهای بازنشستگی صنایع را اجباری اعلام می‌کند.

۱. آخرین تدوین: ۲۰۰۳/۱/۱

امور مالی

قانون صندوق‌های بازنشستگی و پس‌انداز به صورتی اصلاح شده است که، در آینده، کسور پرداختی کارفرمایان به صندوق بازنشستگی می‌تواند از کسور پرداختی کارکنان کمتر باشد. در گذشته، مقررات بازنشستگی هلند به گونه‌ای بود که از کارفرماها می‌خواست تا کسور پرداختی آنها دست‌کم معادل ۵۰ درصد کل مشارکتها باشد.

تحت مقررات جدید، با آنکه طرفین هنوز باید کسور بپردازند، ضابطهٔ "دست‌کم معادل ۵۰ درصد" برای کارفرماها حذف شده است. اصلاحات قانونی را بیشتر می‌توان در دگرگونی مقررات مربوط به بازماندگان و ازکارافتادگان مشاهده کرد (نک: مدخل ۱۵۰۶ اصلاحات قانونی). اکنون به کارفرمایانی که طبق طرحهای بازنشستگی خود متقبل پوشش بازماندگان و ازکارافتادگان هستند، اختیار داده شده کل هزینه این کار را به حساب کارکنان بگذارند.^۱

«سازمان نظارت بر بازنشستگی و بیمه هلند»، یک «چارچوب ارزیابی مالی»^۲ جدید طراحی کرده تا ارزیابی بهتری از سیاستهای مالی بیمه‌گران و صندوقهای بازنشستگی میسر شود. این طرح قرار است از اول ژانویه ۲۰۰۶ به مرحلهٔ اجرا درآید. «چارچوب» جدید نسبت به همهٔ مؤسساتی که تابع نظارت و رسیدگی هستند، اعمال خواهد شد و جایگزین اصول اکچوئری کنونی در مورد بیمه عمر و صندوقهای بازنشستگی می‌شود.

چارچوب ارزیابی مالی فوق، به موازات توجهی بین‌المللی که اکنون به معیارهای پرداخت قروض و نجات از خطرها مبذول شده، از مؤسسات خواهد خواست که:

- سرمایه‌ای را که برای اعمال معیارهای نجات از خطرها تخصیص داده‌اند، مشخص کنند،
- ارزیابی دائمی از دارایی‌ها و تعهدات داشته باشند و
- با امور مختلف مربوط به مستمری و بیمه رفتار منسجم داشته باشند.

۱. تاریخ قانونگذاری: ۱۹۹۷؛ منبع: IBIS، بولتن خلاصه، فوریه ۱۹۹۷، تاریخ تنظیم: ۱۹۹۷/۹/۲۹

2. financial assesment framework

مؤسسات همچنین باید نسبت به ارزش تعهدات خود بصیرت کافی داشته باشند و محاسبه آنها را بر مبنای واقع‌بینانه انجام دهند. چارچوب ارزیابی، به علاوه، تعدادی شاخص مشخص می‌کند و تأکید دارد که حفظ وضعیت نجات از خطرها هر ساله روی ترازنامه منعکس شود. آزمایش نجات از خطرها وجهی کلیدی از چارچوب جدید ارزیابی مالی است و خود از شماری آزمایش‌های فرعی متشکل است. هدف از این آزمایش، اطمینان از این امر است که هر مؤسسه‌ای برای ادای تعهدات بازنشستگی و بیمه‌ای خود سرمایه کافی دارد، و نیز محک زدن سلامت و کارآمدی مدیریت مؤسسه در حفظ تعادل بین ارزش تعهدات و ارزش داراییهای مؤسسه مربوط است.

گزارش سفید مربوط به آزمایش نجات از خطرها که در مارس ۲۰۰۳ منتشر شد، کیفیت و ساختار کامل این آزمایش را تشریح می‌کند که در زیر بیان می‌شود.

در انجام آزمایش، مؤسسات می‌توانند یک یا دو گزینه^۱ را انتخاب کنند: یا از الگویی داخلی استفاده کنند یا از روش معیاری که ناظر جریان توصیه می‌کند. مؤسسات باید PVK را از حدود تعهدات خود، ارزش وامهای سرمایه‌ای که اخذ کرده‌اند و ارزش سرمایه‌گذاری‌های بالفعل خود آگاه سازند. هر مؤسسه باید روشن کند که مخاطراتی که بر مبنای محاسبات و روشهای آماری و اکچوئری در سال آینده با آنها مواجه خواهد شد، چه دامنه‌ای دارد و ارزش سرمایه‌گذاری‌ها و تعهدات آن در برابر آن مخاطرات به چه میزان است. مراتب مخاطرات عبارت است از خطرهای ناشی از تعهدات، بازار، اعتبارات و کمبود نقدینگی.

حاشیه‌ای که محاسبات مربوط به نجات از خطرها در هر مؤسسه‌ای باید الزاماً ملحوظ شود، باید با اطمینان ۹۹/۵ درصد تضمین کند که ارزش تخمینی دارایی‌ها برابر یا بیشتر از تعهدات ظرف یک سال بعد از ارائه گزارش است. ناظر مؤسسه هم مجاز است شرایطی بر برنامه نجات از خطرهای مؤسسه بیفزاید.^۲

1. option

۲. تاریخ انتشار: مارس ۲۰۰۳، منبع: سازمان نظارت بر بازنشستگی و بیمه هلند، تاریخ تنظیم: ۲۰۰۳/۷/۴