

مقاله‌نامه شماره ۱۸۳

حمایت از زنان باردار، ۲۰۰۰

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار، برای هشتاد و هشتمین نشست خود در شهر ژنو گرد آمده است، و

با توجه به ضرورت بازبینی مقاله‌نامه (تجدیدنظر شده) حمایت از زنان باردار، ۱۹۵۲ و توصیه‌نامه حمایت از زنان باردار، ۱۹۵۳، به منظور پیشبرد برابری تمام زنان در نیروی کار و همچنین ارتقای شرایط بهداشت و ایمنی مادر و کودک، و نیز به منظور رسمیت بخشیدن به تنوع در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورهای عضو، و همچنین تنوع کارگاه‌ها، و توسعه حمایت از زنان باردار در قوانین و مقررات ملی، و

با توجه به مفاد اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸)، مقاله‌نامه سازمان ملل متحد برای حذف تمام اشکال تبعیض بر ضد زنان (۱۹۷۹)، مقاله‌نامه سازمان ملل متحد برای حقوق کودک (۱۹۸۹)، اعلامیه و خط‌مشی برای اقدام بشی‌جینگ (۱۹۹۵)، بیانیه سازمان بین‌المللی کار در مورد برابری فرصت‌ها و دستمزدها برای زنان کارگر (۱۹۷۵)، بیانیه سازمان بین‌المللی کار در

مورد اصول و حقوق اساسی در کار و پیامدهای آن (۱۹۹۸)، و همچنین مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در زمینه تأمین برابری فرصتها و دستمزدها برای مردان و زنان کارگر، بویژه مقاله‌نامه مربوط به کارگران دارای مسئولیت خانوادگی، ۱۹۸۱، و با رعایت شرایط زنان کارگر و نیاز به حمایت برای دوره بارداری، که مسئولیت مشترک دولت و جامعه محسوب می‌شود، و

با اتخاذ تصمیم برای پذیرفتن بعضی پیشنهادهای مربوط به تجدیدنظر در مقاله‌نامه حمایت از زنان باردار (تجدیدنظر شده)، ۱۹۵۲، که چهارمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌دهد، و

با قید این تصمیم که پیشنهاد یادشده باید به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این روز پانزدهم ماه ژوئن سال دوهزار مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را مقاله‌نامه حمایت از زنان باردار، ۲۰۰۰ نامید، به تصویب می‌رساند.

ماده ۱

در این مقاله‌نامه، اصطلاح زن مربوط می‌شود به هر شخص مؤنث بدون هرگونه تبعیض، و اصطلاح کودک مربوط می‌شود به هر کودک بدون هرگونه تبعیض.

ماده ۲

۱. این مقاله‌نامه مربوط می‌شود به تمام زنان تحت استخدام، از جمله اشکال غیرمعمول کار وابسته.

۲. با این حال، هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند، پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی، تمام یا بخشی از کارگران زن در بعضی از انواع محدود مشاغل موجود را از شمول این مقاله‌نامه خارج سازد - مشروط بر آنکه اجرای مفاد این مقاله‌نامه در مورد آنها موجب بروز موانع و مشکلات غیرقابل حل شود.

۳. هر کشور عضو که خواهان استفاده از مفاد بند پیشین باشد، باید در نخستین گزارشی که بر اساس ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، تصمیم خود را اعلام دارد و در ضمن فهرست دقیق مشاغلی را که مشمول این حذف می‌شمارد با ذکر دلایل مربوط در گزارش یادشده بگنجانند. در ضمن، کشور عضو باید تدابیر معینی را که برای توسعه تدریجی این مقاله‌نامه به تمام کارگران زن در پیش گرفته است، به اطلاع دبیرکل برساند.

حمایت بهداشتی

ماده ۳

هر کشور عضو باید، پس از مشورت با نمایندگان رسمی سازمانهای کارگری و کارفرمایی مربوط، تدابیر لازم را برای تضمین این امر به عمل بیاورد که زنان باردار یا شیرده از انجام کارهایی که به تشخیص مقامات صلاحیت‌دار برای سلامت مادر و کودک زیانمند باشند، معاف شوند.

مرخصی زایمان

ماده ۴

۱. هر کارگر زن که مشمول مفاد این مقاله‌نامه باشد، می‌تواند پس از ارائه گواهی پزشکی یا هر نوع گواهی‌نامه دیگری که از سوی قوانین و مقررات رسمی کشور وضع شده باشد و در آن تاریخ شروع بارداری کارگر مربوط قید شده باشد، از یک دوره مرخصی زایمان که کمتر از ۱۴ هفته نباشد بهره‌مند شود.

۲. طول دوره مرخصی زایمان مرتبط با بند پیشین باید توسط هر کشور عضو در اظهارنامه‌ای که همراه با تصویب‌نامه رسمی مقاله‌نامه ارسال خواهد داشت اعلام شده باشد.

۳. هر کشور عضو می‌تواند در صورت لزوم طی اظهارنامه دیگری که برای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، افزایش دوره مرخصی زایمان را اعلام دارد.

۴. با توجه به ضرورت حمایت از بهداشت و سلامت مادر و کودک، مرخصی زایمان باید شامل یک دوره مرخصی اجباری شش هفته‌ای پس از تولد نوزاد باشد، مگر آنکه در سطح ملی، دولت و نمایندگان سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر مقررات دیگری وضع کرده باشند.

۵. دوره پیش از وضع حمل مرخصی زایمان باید به میزان هر مدت زمانی که بین تاریخ پیش‌بینی شده وضع حمل و تاریخ واقعی وضع حمل فاصله افتاده باشد تمدید شود، بدون آنکه از مدت مرخصی اجباری پس از زایمان کاسته شود.

مرخصی به مناسبت بیماری یا مشکلات زایمان

ماده ۵

با ارائه گواهی پزشک متخصص، می‌توان پیش یا پس از تاریخ رسمی زایمان، در صورت بروز

بیماری، مشکلات جسمانی، یا خطر بیماری احتمالی برای مادر و کودک، به صدور اجازه مرخصی مبادرت ورزید. ماهیت و حداکثر دوره چنین مرخصی‌هایی را می‌توان با توجه به قوانین و مقررات ملی تعیین کرد.

مزایا

ماده ۶

۱. زنانی که به موجب ماده‌های ۴ یا ۵ این مقاله‌نامه در مرخصی زایمان به سر می‌برند، باید از مزایای نقدی به میزانی که بر اساس قوانین و مقررات ملی، یا هر نوع عرف و رفتارهای دیگر، تعیین شده باشد، بهره‌مند شوند.

۲. مزایای نقدی باید به میزانی باشد که زن بتواند زندگی خود و کودک را در شرایط بهداشتی و در سطح مناسبی از زندگی تأمین کند.

۳. در شرایطی که، بر اساس قوانین و مقررات ملی، مزایای نقدی مرتبط با مرخصی زایمان (ماده ۴) برحسب درصد معینی از حقوق یا کارمزد پیش از مرخصی تعیین می‌شود، مزایای نقدی پس از زایمان نباید کمتر از دو سوم کارمزد یا حقوق قبلی زن باشد.

۴. در شرایطی که مزایای نقدی موضوع ماده ۴، روشهای قانونی دیگری برای محاسبه مقدار مزایای نقدی مرتبط با مرخصی زایمان وجود داشته باشد، مبلغ تعیین شده این مزایا نباید کمتر از مبلغی باشد که بر اساس روشهای یادشده در بند ۳ به دست می‌آید.

۵. هر کشور عضو باید تضمین کند که شرایط احراز مزایای نقدی به نحوی باشد که اکثریت وسیعی از زنان مشمول این مقاله‌نامه را در برگیرد.

۶. در جایی که یک زن کارگر، به مناسبت قوانین و مقررات ملی رایج واجد شرایط لازم برای دریافت مزایای نقدی نباشد، یا به هر علت دیگری از دریافت مزایای نقدی محروم بماند، باید ترتیبی داده شود که امثال او بتوانند در خارج از منابع رسمی تأمین اجتماعی، و پس از گذراندن آزمونهای لازم، به مزایای مناسبی دست یابند.

۷. مزایای درمانی باید برای زن و کودک او بر اساس قوانین و مقررات ملی یا به هر طریق دیگری که با عرف ملی سازگار باشد، تأمین شود. مزایای درمانی باید شامل مراقبتهای پیش از زایمان، زایمان، و پس از زایمان باشد و در صورت لزوم هزینه‌های بستری شدن را نیز شامل شود.

۸. به منظور حمایت از موقعیت زن در بازار کار، مزایای مرخصی موضوع ماده‌های ۴ و ۵ باید از طریق بیمه‌های اجتماعی اجباری یا منابع عمومی، یا به روشهای دیگری که از طریق قوانین و مقررات ملی تعیین شده باشد، پرداخت شود. کارفرما نباید به تنهایی عهده‌دار پرداخت مستقیم هزینه مزایای نقدی به زن کارگر باشد که در استخدام خود دارد، مگر آنکه قبلاً توافق رسمی خود را اعلام کرده باشد - به استثنای مواردی که،

(الف) در قوانین یا مقررات ملی کشور عضو پیش از تاریخ تصویب این مقاله‌نامه به وسیله کنفرانس بین‌المللی کار چنین پرداختهایی پیش‌بینی شده باشد؛ یا
(ب) موافقت‌نامه‌ای در سطح ملی بین دولت و نمایندگان سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر به امضا رسیده باشد.

ماده ۷

۱. هر کشور عضو که اقتصاد و نظام تأمین اجتماعی‌اش به اندازه کافی توسعه نیافته باشد، باید مشمول مفاد بندهای ۳ و ۴ ماده ۶ این مقاله‌نامه شناخته شود، مشروط به آنکه مزایای نقدی به میزانی که کمتر از میزان قابل پرداخت برای بیماری یا ناتوانی در کار باشد.
۲. هر کشور عضو که خود را مشمول امکانات یادشده در بند پیشین بداند باید در نخستین گزارشی که در اجرای ماده ۲۲ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار ارسال می‌دارد، دلایل احراز این شرایط را توضیح دهد و میزان قابل پرداخت مزایای نقدی را هم ذکر کند. کشور عضو در گزارشهای بعدی خود باید تدابیری را که برای افزایش تدریجی مزایای نقدی به کار گرفته است تشریح کند.

حمایت شغلی و عدم تبعیض

ماده ۸

۱. باید به طور رسمی اعلام شود که پایان دادن به اشتغال یک زن کارگر در مدت بارداری یا هنگام مرخصیهای موضوع ماده‌های ۴ یا ۵، یا در طول دوره معینی بعد از بازگشت به کار که در قوانین و مقررات ملی تصریح شده باشد، خلاف قانون خواهد بود، مگر آنکه این امر به دلایلی غیر از زایمان یا بارداری یا شیردادن به کودک باشد. مسئولیت اثبات این امر که اخراج زن کارگر به دلایلی غیر از بارداری یا زایمان و پیامدهای آن بوده است بر عهده کارفرما خواهد بود.

۲. هر زن کارگر باید حق آن را داشته باشد که پس از مرخصی زایمان به همان کار قبلی خود یا به کار دیگری که مختصات و کارمزد آن در سطح کار پیشین او باشد بازگردد.

ماده ۹

۱. هر کشور عضو باید اقدامات لازم را به عمل بیاورد تا بارداری و زایمان به صورت بهانه تبعیض در استخدام، از جمله - صرف نظر از بند ۱، ماده ۲ - دستیابی به شغل، در نیاید.
۲. اقدامات یادشده در بند پیشین باید شامل ممنوعیت درخواست آزمایش بارداری از سوی کارفرما، هنگام درخواست شغل باشد - به استثنای مواردی که در قوانین یا مقررات ملی ذکر شده باشد، مانند:

الف) مشاغلی که به طور قانونی برای زنان باردار یا شیرده ممنوع شده باشد؛ یا
ب) شرایطی که برای سلامت زن یا کودک او خطرناک باشد.

مادران شیرده

ماده ۱۰

۱. هر زن کارگر باید بتواند یک یا چند بار در روز کار خود را برای شیردادن به نوزاد ترک گوید یا در هر روز برای شیردادن به کودک خود چند ساعت کمتر کار کند.
۲. مدت زمانی که ترک کار یا ساعات کمتر کار برای شیردادن کودک باید ادامه داشته باشد و همچنین تعداد دفعات ترک کار یا میزان کاهش ساعات کار برای زنان شیرده باید به طور قانونی معین شود. این ساعات ترک کار یا کاهش کار باید جزو زمان قانونی کار روزانه محسوب شود و، بنابراین، دستمزد روزانه کارگر مربوط به طور کامل پرداخت شود.

بازبینی دوره‌ای

ماده ۱۱

هر کشور عضو باید به طور متناوب، ضمن مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر، مناسب بودن تمدید دوره مرخصی موضوع ماده ۴ یا افزایش مبلغ یا نرخ مزایای نقدی موضوع ماده ۶ این مقاله‌نامه را مورد بررسی قرار دهد.

اجرای مقاوله نامه

ماده ۱۲

این مقاوله نامه باید از طریق قوانین یا مقررات رسمی به اجرا گذاشته شود، به استثنای مواردی که اجرای مقاوله نامه از راههای دیگری صورت پذیرد، مانند قراردادهای جمعی، احکام داور، احکام دادگاهها، یا به هر صورت دیگری که با عرف ملی سازگار باشد.

کلیات

ماده ۱۳

این مقاوله نامه تجدیدنظری است در مقاوله نامه حمایت از زنان باردار (تجدیدنظر شده)، ۱۹۵۲.

ماده ۱۴

تصویب رسمی این مقاوله نامه باید به مدیرکل دفتر بین المللی کار ابلاغ شود.

ماده ۱۵

۱. این مقاوله نامه فقط آن کشورهای عضو سازمان بین المللی کار را متعهد خواهد ساخت که تصویب نامه رسمی آنها به مدیرکل دفتر بین المللی کار ابلاغ شده باشد.
۲. این مقاوله نامه ۱۲ ماه پس از تاریخ ثبت تصویب نامه رسمی حداقل ۲ کشور عضو به وسیله مدیرکل رسمیت خواهد یافت.
۳. پس از این دوره، مقاوله نامه حاضر برای هر کشور عضو، ۱۲ ماه پس از تاریخ ثبت تصویب نامه آن به وسیله مدیرکل دفتر بین المللی کار، لازم الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۶

۱. هر کشور عضو که این مقاوله نامه را به تصویب رسانده باشد، می تواند پس از سپری شدن ده سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه و ثبت آن به وسیله مدیرکل دفتر بین المللی کار به فسخ آن مبادرت ورزد. 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 گذشت دوره ده ساله ذکر شده در بند پیشین از حق خود برای فسخ آن استفاده نکرده باشد، برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و پس از آن خواهد توانست بعد از گذشت هر دوره ده ساله، تحت شرایطی که در این ماده آمده است، به فسخ آن مبادرت ورزد.

ماده ۱۷

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را در جریان ثبت کلیه تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به مدیرکل ابلاغ می‌شود قرار دهد.
۲. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، پس از آگاه ساختن کشورهای عضو از ثبت دومین تصویب‌نامه، باید تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه را نیز به آنها اطلاع دهد.

ماده ۱۸

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

ماده ۱۹

هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در هر زمانی که لازم بداند باید از طریق گزارشی که درباره کارکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی ارسال خواهد داشت، ضرورت تجدیدنظر کلی یا بخشی از آن را نیز در دستور کار کنفرانس بگنجاند.

ماده ۲۰

۱. در صورتی که کنفرانس، پس از تجدیدنظر کلی یا بخشی این مقاله‌نامه به تنظیم مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در حالتی که مقاله‌نامه جدید روش دیگری را مطرح کرده باشد:
 - الف) تصویب مقاله‌نامه جدید از سوی کشور عضو به منزله فسخ قانونی و فوری این مقاله‌نامه خواهد بود و مفاد ماده ۱۶ 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.

۲. در هر صورت، 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 طور یکسان معتبر خواهد بود. □

توصیه‌نامه ۱۹۱

توصیه‌نامه حمایت از زنان باردار، ۲۰۰۰

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در شهر ژنو گرد آمده، و در هشتاد و هشتمین نشست خود در ۳۰ مه ۲۰۰۰، بعضی پیشنهادهای مربوط به حمایت از زنان باردار را که چهارمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌دهد، مورد پذیرش قرار داده، و مقرر داشته است که این پیشنهادها به صورت توصیه‌نامه‌ای مکمل مقاله‌نامه حمایت از زنان باردار، ۲۰۰۰ درآید (که از این به بعد «مقاله‌نامه» نامیده خواهد شد)، در این روز پانزدهم ژوئن سال دو هزار توصیه‌نامه زیر را، که می‌توان آن را «توصیه‌نامه حمایت از زنان باردار، ۲۰۰۰» نامید به تصویب می‌رساند.

مرخصی زایمان

۱. (۱) کشورهای عضو باید تدابیری بیندیشند که دوره مرخصی زایمان، موضوع ماده ۴ مقاله‌نامه را به ۱۸ هفته برساند.
- (۲) اقدامات لازم باید برای تمدید مرخصی زایمان در صورت تولدهای چندگانه به عمل آید.
- (۳) تا سرحد امکان باید ترتیبی داده شود که زن باردار بتواند طول دوره‌های مرخصی پیش و پس از زایمان را آزادانه انتخاب کند.

مزایا

۲. در صورت عملی بودن، و پس از مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر، باید ترتیبی داده شود که مزایای موضوع ماده‌های ۴ و ۵ مقاله‌نامه تا سطح دریافتی‌های پیشین

زن کارگر افزایش یابد، یا به سطح دریافتی‌هایی برسد که برای محاسبه مزایای استحقاقی ملاک قرار می‌گیرند.

۳. تا سرحد امکان، مزایای پزشکی موضوع ماده ۶، بند ۷، مقاله‌نامه باید مشتمل باشد بر:
- الف) مراقبتهای پزشکی در مطب پزشک، در خانه یا در بیمارستان یا دیگر مؤسسه‌های پزشکی به وسیله پزشک عمومی یا متخصص؛
- ب) مراقبتهای زایمان به وسیله مامای صلاحیتدار یا بخش خدماتی ویژه در خانه یا در بیمارستان، یا دیگر مؤسسه‌های پزشکی.
- ج) نگاهداری در بیمارستان یا مؤسسات پزشکی دیگر.
- د) هر نوع دارو یا لوازم پزشکی لازم، و همچنین هر گونه آزمایش و معاینه‌ای که از سوی پزشک یا دیگر اشخاص صلاحیتدار توصیه شده باشد، و
- ه) مراقبتهای ویژه دندان و عمل جراحی.

تأمین مالی مزایا

۴. هرگونه پرداخت به عمل آمده به موجب بیمه‌های اجتماعی اجباری مرتبط با مزایای بارداری و هر نوع مالیات بر حقوق یا دستمزد به منظور تأمین هزینه‌های بارداری و زایمان، اعم از آنکه منحصرأ به وسیله کارفرما پرداخت شده باشد یا به وسیله کارفرما و کارگر، و همچنین هر نوع مالیاتی که متناسب با تعداد کارگران زن و مرد از کارفرما اخذ می‌شود.

حمایت از اشتغال و عدم تبعیض

۵. هر زن شاغل باید بتواند پس از زایمان بر اساس ماده ۵ مقاله‌نامه به شغل سابق خود یا به شغل دیگری که همسطح با آن باشد بازگردد. دوره مرخصی موضوع ماده‌های ۴ و ۵ مقاله‌نامه باید برای محاسبه حقوق فرد مربوط به عنوان دوره خدمت در نظر گرفته شود.

حمایت بهداشتی

۶. (۱) کشورهای عضو باید اقدامات لازم را برای ارزیابی خطرهای احتمالی محل کار برای

ایمنی و سلامت زن باردار و کودک او به عمل بیاورند. نتایج حاصل از این ارزیابی باید در اختیار زن مربوط قرار داده شود.

(۲) در هر یک از موقعیتهای یادشده در ماده ۳ مقاوله نامه یا در صورتی که خطر محسوسی به موجب مفاد زیر بند (۱) بالا تشخیص داده شود، اقدامات لازم باید به عمل آید تا بر اساس گواهی پزشکی رسمی راه‌حلهایی به شرح زیر در پیش گرفته شود:

الف) برطرف کردن خطر؛

ب) تطابق دادن وضع زن مورد نظر با شرایط کار؛

ج) انتقال زن کارگر به محل دیگر، بدون حذف دستمزد، در صورتی که انطباق یادشده در زیر بند (ب) امکان نداشته باشد؛ یا

د) مرخصی با استفاده از دستمزد، بر اساس قوانین، مقررات، یا عرف محل، در صورتی که چنین انتقالهایی ممکن نباشد.

ه) اقدامات یادشده در زیر بند (۲) باید بویژه در موارد زیر رعایت شود:

الف) کارهایی سخت که مستلزم برداشتن، حمل و نقل، فشار دادن یا کشیدن بارهای سنگین با دست باشد؛

ب) کارهایی که مستلزم دستکاری مواد شیمیایی، بیولوژیکی یا فیزیکی معینی باشد که برای سلامت زن باردار خطرناک محسوب می‌شود؛

ج) کارهایی که مستلزم تعادل‌های خاص باشد؛

د) کارهایی که به دلیل دوره‌های زمانی طولانی به حالت نشسته یا ایستاده، یا به دلیل گرمای زیاد از حد، یا ارتعاشات مداوم تشنج‌زا باشد.

۴. زن باردار یا شیرده نباید به کار شبانه گمارده شود، مشروط بر آنکه به موجب گواهی پزشکی رسمی، انجام این نوع کار برای بارداری یا شیردهی زیانمند شناخته شده باشد.

۵. زن کارگر باید حق داشته باشد که هرچه زودتر پس از بازیافت سلامت خود به شغل قبلی یا شغل دیگر که همسطح با آن باشد بازگردد.

۶. زن کارگر باید مجاز باشد که در صورت لزوم، پس از آگاه ساختن کارفرمای خود، برای معاینه‌های پزشکی مرتبط با بارداری‌اش محل کار را ترک گوید.

مادران شیرده

۷. به موجب گواهی پزشکی یا هر نوع گواهی دیگری که از سوی قوانین و مقررات ملی تعیین شده باشد، تعداد و مدت دفعات ترک کار برای شیر دادن به نوزاد باید برحسب نیازهای خاص هر مورد معین شود.
۸. در صورتی که عملی باشد، و با موافقت کارفرما و زن مربوط، باید این امکان وجود داشته باشد که زمان لازم برای دفعات روزانه شیردهی را به صورت کوتاه کردن ساعات کار، در ابتدا یا در انتهای کار روزانه درآورند.
۹. در صورت عملی بودن، باید تسهیلاتی برای شیر دادن نوزادان در شرایط بهداشتی در نزدیکی محل کار به وجود آید.

انواع مرخصیهای زایمان

۱۰. ۱) در صورت فوت مادر پیش از پایان دوره مرخصی پس از زایمان، پدر نوزاد - در صورتی که شاغل باشد - باید مجاز باشد معادل مرخصی باقیمانده مادر از مرخصی ویژه برخوردار شود.
- ۲) در صورت بیماری یا بستری شدن مادر پس از زایمان و پیش از آنکه دوره مرخصی پس از زایمان او به پایان برسد، پدر کودک باید حق داشته باشد معادل مرخصی باقیمانده مادر، برای مراقبت از کودک به مرخصی برود.
- ۳) مادر شاغل یا پدر شاغل نوزاد باید مجاز باشند که پس از پایان یافتن مرخصی زایمان، برای مدت معینی که به موجب قانون یا مقررات ملی تعیین خواهد شد، به مرخصی بروند.
- ۴) دوره مرخصی والدین، مدت این مرخصی و دیگر شرایط آن، از جمله پرداخت مزایای والدین و نحوه توزیع مرخصی بین والدین شاغل، باید به وسیله قوانین و مقررات ملی یا به هر طریق دیگری که سازگار با عرف ملی باشد مشخص شود.
- ۵) در صورتی که قوانین یا مقررات رسمی برای پذیرش کودک وجود داشته باشد، والدین قانونی کودک پذیرفته شده باید بتوانند از مجموع حمایت‌های مندرج در مقاله نامه، بویژه از نظر مرخصی، مزایا و حمایت شغلی، برخوردار شوند. □

مقاله‌نامه شماره ۱۰۳

مقاله‌نامه مربوط به حمایت از زنان باردار (تجدیدنظر شده ۱۹۵۲)

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار در شهر ژنو گرد آمده و در نشست ۴ ژوئن ۱۹۵۲ خود،

بعضی پیشنهادهاى مربوط به حمایت از زنان باردار را که هفتمین موضوع دستور کار نشست را تشکیل می‌دهد مورد پذیرش قرار داده، و

مقرر داشته است که این پیشنهادها به صورت یک مقاله‌نامه بین‌المللی درآید، در این روز بیست و هشتم ماه ژوئن سال یک هزار و نهصد و پنجاه و دو، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را «مقاله‌نامه حمایت از زنان باردار، ۱۹۵۲ (تجدیدنظر شده)» نامید به تصویب می‌رساند.

ماده ۱

۱. این مقاله‌نامه ارتباط پیدا می‌کند به زنان شاغل در بنگاه‌های صنعتی و مشاغل غیرصنعتی و کشاورزی، از جمله زنان مزدبگیری که در خانه کار می‌کنند.

۲. در این مقاله‌نامه، اصطلاح «بنگاه صنعتی» مشتمل است بر بنگاه‌های خصوصی و عمومی و شاخه‌های مختلف آنها، بویژه

الف) معادن، سنگ‌بری‌ها و دیگر کارهایی که برای استخراج معادن از زیرزمین به عمل می‌آید،

ب) مؤسسه‌هایی که در آنها کالاهایی ساخته می‌شود، تغییر شکل پیدا می‌کند، پاک می‌شود، تعمیر می‌شود، تزئین می‌شود، صیقل کاری می‌شود، برای فروش آماده می‌شود، قطعه‌قطعه می‌شود یا شکسته می‌شود، یا در آنها مواد خام تغییر شکل می‌یابد، از جمله بنگاه‌های مربوط به کشتی‌سازی یا موتورسازی، از هر نوع که باشد؛

ج) بنگاه‌های مربوط به کارهای ساختمانی و عمرانی و راه‌سازی، از جمله کارهای مربوط به تعمیر و نگهداری، تغییر شکل دادن یا خراب کردن؛

۱. این مقاله‌نامه در تاریخ ۷ سپتامبر ۱۹۵۵ قوت قانونی یافته است.

د) بنگاه‌های مرتبط با حمل و نقل بار و مسافر از طریق جاده، راه‌آهن، دریا، هوا و راه‌های آبی داخلی، از جمله جابه‌جا کردن کالاها در باراندازها، اسکله‌ها، انبارها یا فرودگاه‌ها.
 ۳. در این مقاله‌نامه، اصطلاح «مشاغل غیرصنعتی» مشتمل بر تمام مشاغلی است که در زمینه فعالیت‌های خدمات زیر، اعم از خصوصی و عمومی، وجود دارد:

الف) بنگاه‌های تجاری؛

ب) خدمات پست و ارتباطات از راه دور؛

ج) خدمات اداری که افراد شاغل در آنها به عملیات دفتری می‌پردازند؛

د) کارهای مربوط به روزنامه‌نگاری؛

ه) هتلها، مسافرخانه‌ها، رستورانها، باشگاه‌ها، کافه‌ها و دیگر استراحتگاه‌ها؛

و) مؤسسه‌های مخصوص درمان و مراقبت از بیماران، معلولان یا مستمندان و یتیمان؛

ز) تئاترها و سینماها و دیگر محل‌های تفریح؛

ح) کارهای خانگی برای دریافت مزد در خانوارهای خصوصی؛ و هر نوع شغل غیرصنعتی دیگر که ممکن است از نظر مقامات صلاحیتدار مشمول این مقاله‌نامه شناخته شود.

۴. در این مقاله‌نامه، اصطلاح «مشاغل کشاورزی» مشتمل بر تمام مشاغلی است که در بنگاه‌های کشاورزی وجود دارد، از جمله کشتزارها و کشت و صنعت‌های بزرگ.

۵. در هر مورد که تردیدی در مورد شمول این مقاله‌نامه وجود داشته باشد، مسئله باید از طریق مقامات صلاحیتدار و پس از مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی معتبر - اگر وجود داشته باشند - حل شود.

۶. قوانین و مقررات ملی می‌توانند فقط کارگاه‌هایی را از شمول این مقاله‌نامه خارج کنند که در آنها منحصراً اعضای خانواده کارفرما مشغول به کار باشند.

ماده ۲

در این مقاله‌نامه، اصطلاح «زن» به معنای هر شخص مؤنث است، صرف‌نظر از سن، ملیت، نژاد یا معتقدات، و، اعم از مجرد یا غیرمجرد؛ و اصطلاح «کودک» به معنای هر نوع کودک است، اعم از آنکه حاصل ازدواج باشد یا نه.

ماده ۳

۱. هر زنی که تحت پوشش این مقاله‌نامه قرار می‌گیرد باید، با ارائه گواهی پزشکی مربوط به تاریخ احتمالی زایمان خود، بتواند از مرخصی مخصوص دوره زایمان استفاده کند.

۲. دوره مرخصی زایمان باید حداقل دوازده هفته باشد و مرخصی اجباری پس از زایمان را هم دربرگیرد.

۳. دوره مرخصی اجباری پس از زایمان باید از سوی قوانین یا مقررات ملی معین شود، ولی به هیچ عنوان نباید کمتر از شش هفته باشد. بقیه مرخصی زایمان یا بخشی از آن را می توان پیش از موعد زایمان و بخش دیگر را پس از پایان دوره مرخصی اجباری زایمان مورد استفاده قرار داد.

۴. دوره مرخصی پیش از موعد احتمالی زایمان باید به میزان زمانی که بین تاریخ پیش بینی زایمان و تاریخ واقعی زایمان فاصله می افتد تمدید شود، و نباید دوره مرخصی اجباری زایمان را به این دلیل کاهش داد.

۵. در صورت بروز بیماری ناشی از بارداری، قوانین و مقررات ملی باید یک دوره مرخصی اضافی، بر اساس گواهی پزشک، لحاظ کنند. حداکثر دوره این مرخصی باید در قوانین و مقررات ملی مشخص شود.

۶. در صورت بروز بیماری ناشی از وضع حمل - با تأیید پزشک - مرخصی پس از زایمان باید تمدید شود، و مدت این تمدید نیز باید از سوی مقامات صلاحیتدار مشخص شود.

ماده ۴

۱. در مدت مرخصی زایمان، موضوع ماده ۳، زن باید مشمول دریافت مزایای نقدی و پزشکی شود.

۲. میزان مزایای نقدی باید از طریق قوانین یا مقررات ملی معین شود، به نحوی که زندگی و معیشت زن و کودک او در سطح مناسب تأمین شود.

۳. مزایای پزشکی باید مشتمل باشد بر مراقبتهای پیش از زایمان، هنگام زایمان و پس از زایمان به وسیله مامای صلاحیتدار یا پزشک، و همچنین در صورت لزوم بستری شدن در بیمارستان. آزادی انتخاب پزشک و آزادی انتخاب بین بیمارستان خصوصی و بیمارستان عمومی نیز باید رعایت شود.

۴. مزایای پزشکی و نقدی باید از سوی بیمه های اجتماعی اجباری یا از طریق منابع عمومی پرداخت گردد. در هر دو مورد، این مزایا باید به عنوان دریافت های استحقاقی هر زن حائز شرایط لازم در نظر گرفته شود.

۵. زنانی که مشمول دریافت مزایای استحقاقی نباشند، باید بتوانند، پس از آزمونهای لازم برای سازمانهای مددکاری اجتماعی، مزایای مناسبی از صندوقهای مخصوص امداد اجتماعی دریافت کنند.

۶. در شرایطی که مزایای استحقاقی نقدی بر اساس درآمدهای پیش از زایمان محاسبه می شود، نرخ این محاسبه نباید کمتر از سه چهارم درآمد پیش از زایمان باشد.

۷. هر نوع مشارکت مالی مربوط به بیمه اجتماعی اجباری برای پرداخت مزایای نقدی و هر نوع مالیات بر اساس میزان دستمزد که برای تأمین مزایای یادشده وضع می‌شود، اعم از آنکه به وسیله کارفرما و کارگر یا منحصراً به وسیله کارفرما پرداخت شود، باید بر اساس تعداد کامل تمام مردان و زنان شاغل در مؤسسه مربوط، و بدون تمایز جنسیت، برداشت شود.

۸. در هیچ موردی نباید کارفرما را به صورت انفرادی مسئول پرداخت مزایای زایمان زنان تحت استخدام او دانست.

ماده ۵

۱. چنانچه زن، شخصاً کودک خود را شیر دهد باید مجاز باشد یک یا چند بار به مدت معین، کار خود را ترک کند. مقررات این نوع ترک کار را باید در قوانین یا مقررات ملی تصریح کرد.

۲. مدت ترک کار برای شیر دادن کودک باید جزو ساعات کار محاسبه شود و دستمزدهای مربوط به آنها نیز به موجب قوانین یا مقررات ملی پرداخت شود. در صورتی که لازم باشد، مقررات مربوط به این پرداختها را باید در قراردادهای جمعی گنجاند.

ماده ۶

در مدتی که زن به مناسبت مرخصی زایمان در محل کار حضور نداشته باشد (ماده ۳ مقاوله‌نامه)، اخراج او از کار یا صدور حکم اخراج، به نحوی که تاریخ قطعی اخراج پیش از پایان یافتن دوره مرخصی زایمان باشد، غیرقانونی خواهد بود.

ماده ۷

۱. هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار که این مقاوله‌نامه را به تصویب رسانده باشد، می‌تواند به وسیله اظهارنامه‌ای که همراه با تصویب‌نامه خود به امضای مدیرکل دفتر بین‌المللی کار می‌رساند، موارد زیر را از شمول مقاوله‌نامه حاضر خارج کند:

(الف) بعضی از انواع مشاغل غیرصنعتی؛

(ب) مشاغل موجود در کشاورزی، به استثنای کشتزارهای بزرگ؛

(ج) کارهای خانگی در خانوارهای خصوصی؛

(د) زنان مزدبگیری که در خانه کار می‌کنند؛

(ه) بنگاه‌های حمل مسافر و بار در دریا.

۲. انواع مشاغل ذکرشده در بند ۱ این ماده باید در اظهارنامه همراه با تصویب‌نامه کشور عضو قید شود.

۳. هر کشور عضو که چنین اظهارنامه‌ای ارسال کند، در هر زمانی که لازم باشد، می‌تواند در اظهارنامه دیگری تمام یا بخشی از اظهارنامه قبلی را از شمول این ماده خارج سازد.
۴. هر کشور عضو که اظهارنامه‌ای به موجب بند ۱ این ماده ارسال کند، باید در گزارشهای سالانه خود وضع قوانین و مقررات ملی ناظر بر بند ۱ این ماده را توضیح دهد و در ضمن اطلاع دهد که نسبت به تعمیم این مقاله‌نامه به تمام مشاغل موجود در کشور چه اقداماتی به عمل آورده یا خواهد آورد.
۵. پس از سپری شدن پنج سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه این مقاله‌نامه، هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار باید طی گزارش ویژه‌ای به کنفرانس عمومی در مورد کاربست این استثناءها، پیشنهادهای احتمالی برای اتخاذ تدابیر بعدی در زمینه این موضوع را نیز مطرح کند.

ماده ۸

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

ماده ۹

۱. این مقاله‌نامه فقط آن کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را متعهد می‌سازد که تصویب‌نامه‌های رسمی‌شان از سوی مدیرکل دفتر بین‌المللی کار به ثبت رسیده باشد.
۲. این مقاله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخ ثبت تصویب‌نامه‌های حداقل دو کشور عضو از سوی مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسمیت خواهد یافت.
۳. پس از این تاریخ، مقاله‌نامه ۱۲ ماه بعد از تاریخ تصویب آن به وسیله کشور عضو لازم‌الاجرا خواهد بود.

ماده ۱۰

۱. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را تصویب کرده باشد، می‌تواند پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت یافتن اولیه و ثبت آن به وسیله مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، به فسخ آن مبادرت ورزد. 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 سپری شدن دوره ده‌ساله ذکرشده در بند پیشین از حق خود برای فسخ آن استفاده نکند، برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد باقی خواهد ماند، و پس از آن خواهد توانست بعد از گذشت هر دوره ده‌ساله، تحت شرایطی که در این ماده آمده است، به فسخ این مقاله‌نامه مبادرت ورزد.

ماده ۱۱

۱. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار را در جریان ثبت تمام تصویب‌نامه‌ها و فسخ‌نامه‌هایی که به مدیرکل ابلاغ می‌شود، قرار دهد.
۲. مدیرکل دفتر بین‌المللی کار، پس از آگاه ساختن کشورهای عضو از ثبت دومین تصویب‌نامه، باید تاریخ رسمیت یافتن مقاله‌نامه را نیز به آنها اطلاع دهد.

ماده ۱۲

مدیرکل دفتر بین‌المللی کار باید بر اساس 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 ۱۳

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

ماده ۱۴

۱. 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 به روش دیگری مطرح شده باشد الف) تصویب مقاله‌نامه جدید به وسیله هر کشور عضو به منزله فسخ رسمی و فوری این مقاله‌نامه خواهد بود و مفاد ماده ۱۱ این مقاله‌نامه در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید منتفی تلقی خواهد شد؛

ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده جدید رسمیت یابد، کشورهای عضو نباید به تصویب این مقاله‌نامه مبادرت ورزند.

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

ماده ۱۵

متون انگلیسی و فرانسۀ 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 هشتمین 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 فرانسه و امریکا (آخرین تدوین ۲۰۰۳/۰۱/۰۱)، 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.

فرانسه

طرح‌های بازنشستگی خصوصی و مکمل، ۲۰۰۳ (اجباری)

انواع طرح‌ها

طرح‌های بازنشستگی شغلی مکمل، از طریق دو موافقتنامه جمعی ملی و سراسری که بین اتحادیه‌های کارگری و نمایندگان کارفرما منعقد شد به اجرا درآمد:

- موافقتنامه‌ای در ۱۹۴۷، که یک طرح بازنشستگی شغلی مکمل^۲ برای مدیران اجرایی^۳

* International Social Security Association (ISSA)

1. data bases social world wide (SSW)

2. Association générale des institutions de retraites de cadres (Agirc)

بخش خصوصی که حقوق آنها از سقف تأمین اجتماعی بالاتر بود برقرار کرد. این موافقتنامه تاکنون بارها و از جمله در سالهای ۱۹۸۸، ۱۹۹۴، ۱۹۹۶، و ۲۰۰۱ مورد حک و اصلاح و تجدیدنظر کلی قرار گرفته است.

● موافقتنامه‌ای در ۱۹۶۱، که یک طرح «بازنشستگی شغلی مکمل برای کارکنان بخش خصوصی»^۴، که تحت پوشش موافقتنامه قبلی قرار نداشتند، ایجاد کرد. در ایام بعد، پوشش این موافقتنامه به کلیه کارکنان بخش خصوصی گسترش یافت (اعضای Agirc فقط برای حقوقهایی که تا سقف تأمین اجتماعی پرداخت می‌شد تحت پوشش این موافقتنامه قرار گرفتند). این موافقتنامه جمعی نیز تاکنون بارها و از جمله در سالهای ۱۹۷۳، ۱۹۹۳، ۱۹۹۶، و ۲۰۰۱ مورد حک و اصلاح و تجدیدنظر کلی قرار گرفته است.

هر دو طرح بازنشستگی مکمل فوق، از جمله طرحهای مبتنی بر مشارکت تعریف شده^۵ هستند، بر مبنای نظام پرداخت جاری^۶ تأمین مالی می‌شوند، و اجرای آنها به دست مؤسسات بازنشستگی است.

در ۱۹۷۲، به دنبال تقاضای اتحادیه‌های کارگری و نمایندگان کارفرما، قانونی به تصویب رسید که، طبق آن، پیوستن به Agirc و Arrco برای همه کارکنان بخش خصوصی اجباری شد. بنا به این قانون، همه کارکنان تحت پوشش Arrco به یک مؤسسه بازنشستگی خاص که مجری موافقتنامه Arrco بود، و تمام مدیران تحت پوشش Agirc به یک مؤسسه بازنشستگی دیگر که مجری موافقتنامه Agirc بود وابسته شدند.

نقش قانونی و نظارتی دولت محدود است، و مقررات طرحها، اجرای آنها، و نظارت بر مؤسسات بازنشستگی مربوط در موافقتنامه‌های مزبور تعیین شده است. با آنکه دولت فاقد اختیار برای تغییر مقررات موافقتنامه‌هاست، هرگونه تجدیدنظر در موافقتنامه‌های جمعی Agirc و Arrco باید، به تناسب، به تصویب وزیران امور اجتماعی، کار، یا همبستگی برسد.

چارچوب مقرراتی

۱۹۹۴: قانون ۶۷۸ - ۹۴؛ تأییدکننده نقش مؤسسات بازنشستگی در اجرای طرحهای بازنشستگی مکمل Agirc و Arrco است و نقش نظارتی «انجمنهای ملی مؤسسات

3. cadres

4. Association de régimes de retraites complémentaires (Arrco)

5. defined contribution

6. pay-as-you-go (PAYG)

بازنشستگی^۱ را بر عملیات این مؤسسات تسجیل می‌کند.
۱۹۸۵: دستورالعمل‌های مالی ۸۵-۲-۴E و ۸۵-۲۳-۵F؛ وضعیت مالیات‌گذاری بر مشارکتها و مزایا را تعیین می‌کنند.
۱۹۷۲: قانون ۱۲۲۳ - ۷۲؛ عضویت کارکنان تحت پوشش را در Agirc و Arreo اجباری می‌شناسد.

۱۹۴۵: قانون تأمین اجتماعی؛ رابطه تأمین اجتماعی عمومی را با طرح‌های بازنشستگی مکمل تعریف می‌کند.

اصلاحات اصلی

تجدید ساختار گسترده تأمین اجتماعی - شماره ۱۵۵۷
مقامات عمومی فرانسه اصلاحاتی گسترده را در نظام تأمین اجتماعی آن کشور آغاز کرده‌اند، که مبنای آن را می‌توان در سخنرانی نخست‌وزیر فرانسه در ۱۵ نوامبر ۱۹۹۵ بازجست. علاوه بر اصلاح قانون اساسی، سازوکار حقوقی شامل یک قانون و پنج دستورالعمل^۲ است، دو دستورالعمل مورخ ۲۴ ژانویه ۱۹۹۶ و سه دستورالعمل مورخ ۲۴ آوریل ۱۹۹۶، که اجرای آنها با تصویب پارلمان بر عهده دولت قرار گرفته است. با آنکه متن قانونی که اجازه اصلاح قانون اساسی را داده است و نیز متن دستورالعمل‌های مزبور به طور کامل منتشر نشده است، مبنای اصلاحات مورد نظر را اکنون می‌توان تحلیل کرد.

این اصلاحات ضرورت داشت، زیرا هم توازن مالی طرح‌های حمایت اجتماعی فرانسه به سرعت رو به سقوط بود، و هم رشد کسری بودجه مملکت با هدف‌های تعیین شده در پیمان ماستریخت مغایرت داشت. تجدید الگوی بخشی از تأمین اجتماعی و نظام مراقبت فرانسه دارای چهار وجه کلیدی است: ۱. به پارلمان اختیارات بیشتری می‌دهد و، در نتیجه، اختیارات دولت و رابطه آن را با دستگاه اداری از یک سو، و با نهادهای تأمین اجتماعی از سوی دیگر تعدیل می‌کند؛ ۲. همچنین، سازوکارهای ناظر بر مقررات مربوط به مراقبتهای درمانی را بهبود کلی بخشیده و ابزارهایی بسیار برای کنترل هزینه‌های درمانی در اختیار قرار می‌دهد؛ ۳. بعلاوه، امور مالی و مقررات سازمانی ناظر بر بستری شدن در بیمارستان‌های عمومی و خصوصی را به شکلی قابل ملاحظه بهبود می‌بخشد؛ ۴. و نهایتاً، پاره‌ای عناصر تازه درارتباط با امور مالی تأمین اجتماعی وارد این نظام می‌کند.

1. national associations of pension institutions

2. ordinances

۱. شکلی تازه از توزیع اختیارات

از این به بعد، بر مبنای قانون امور مالی تأمین اجتماعی^۱، پارلمان همه ساله نسبت به وضعیت کلی توازن مالی نظام تأمین اجتماعی اتخاذ تصمیم کرده و مقررات ناظر بر هزینه‌ها را با توجه به پیش‌بینی منابع درآمد مشخص می‌کند. این امر به معنای واگذاری اختیارات بیشتر به پارلمان است، که در گذشته می‌توانست همه ساله دربارهٔ تأمین اجتماعی بحث کند اما فاقد هر نوع اختیار تصمیمگیری نسبت به آن بود. علاوه بر این، برای هر صندوق ملی^۲ مربوط به طرح عمومی تأمین اجتماعی، یک شورای نظارت^۳ تشکیل می‌شود. این شوراها که متشکل از نمایندگان مجلس ملی، نمایندگان اجتماعات محلی، و کارشناسان خواهند بود، وظیفه بررسی نحوهٔ عمل صندوقها و چگونگی تحقق هدفهای تعیین شده از سوی پارلمان را برعهده خواهند داشت.

رابطهٔ دولت با نهادهای تأمین اجتماعی نیز از چندین جهت اصلاح خواهد شد، تا وجوه عملی این رابطه روشن شود. بخصوص انتظار می‌رود که موافقتنامه‌هایی چندساله^۴ در مورد هدفها و چگونگی اداره صندوقها بین هر صندوق ملی و وزارت مسئول تأمین اجتماعی منعقد شود. این موافقتنامه‌ها عمدتاً ناظر خواهد بود بر تعیین هدفهای هزینه‌ای برای مراقبتهای درمانی و تدوین معیارهای لازم برای تضمین کیفیت خدمات ارائه شده به مددجویان، و روشهای کار صندوقها را در جهت نیل به هدفهای آنها مشخص خواهد کرد. قراردادهایی مشابه که بین صندوق ملی و صندوقهای محلی منعقد می‌شود، این روشها را به‌طور دقیق و شامل جزئیات تشریح خواهد کرد.

شوراهای اداری^۵ صندوقها، بر مبنای طرح کلی تأمین اجتماعی، اصلاح شده و نمایندگان بیمه‌شدگان اجتماعی^۶، اتحادیه‌ها، و کارفرمایان به‌طور مساوی در این شوراها عضویت خواهند داشت. نمایندگان بیمه‌شدگان اجتماعی، از این به بعد انتخابی نخواهند بود بلکه از طرف تشکیلات اتحادیه‌ها نامزد شده و از سوی دولت منصوب خواهند شد. این شوراها، همچنین، با عضویت کارشناسان تکمیل می‌شوند. بعلاوه، دوره تصدی مدیران از ۶ سال به ۵ سال کاهش خواهد یافت. محدودیت سنی نیز برقرار خواهد شد و رئیس شورا، که از سوی اعضاء انتخاب می‌شود، بر انجام وظیفه آنها نظارت خواهد کرد. رئیس شورا می‌تواند برای یک بار، و حداکثر به مدت پنج سال،

1. law for financing social security

2. national fund

3. supervisory council

4. multi-year

5. administrative council

6. socially insured persons

تجدید انتخاب شود. شرایط عضویت شوراهای گسترش می‌یابد تا از تداخل منافع پرهیز شود. برای مثال، یک مدیر بیمارستان دیگر نمی‌تواند عهده‌دار سمتهای مدیریت در صندوقها شود. و نهایتاً، مدیران صندوقهای محلی دیگر از طرف شوراهای اداری منصوب نمی‌شوند، بلکه مدیر صندوق ملی، بر پایه توصیه شوراهای محلی، آنها را منصوب خواهد کرد. کل این سازوکار پیچیده به صورت تدریجی به مرحله اجرا درخواهد آمد. در عین حال، مدتی که برای پیاده کردن عناصر گوناگون اصلاحی فوق اجازه داده شده محدود است و در اکثر موارد از ۳ تا ۴ سال تجاوز نمی‌کند.^۱

امریکا

طرحهای بازنشستگی خصوصی و طرحهای مکمل، ۲۰۰۳ (داوطلبانه) انواع برنامه‌ها

دو نوع برنامه اصلی وجود دارد: برنامه مزایای تعریف شده^۲، و برنامه مشارکت تعریف شده. نسبت کارکنان بخش خصوصی تحت پوشش برنامه‌های مزایای تعریف شده کاهش یافته و از آن برنامه‌های مشارکت تعریف شده افزایش یافته است.

تمام برنامه‌ها: تمام برنامه‌ها باید متضمن معیارهای تعیین شده از سوی قانون تأمین درآمد مستخدم بازنشسته^۳ باشند تا مشمول بخشودگیهای مشروط مالیاتی^۴ شوند و برای این منظور الزاماً باید مورد تأیید اداره درآمد داخلی^۵ قرار گیرند. پاره‌ای از معیارهای اریسا برای بخشودگیهای مالیاتی عبارت است از: حداقل پوشش، مشارکت، و رعایت شرایط الزامی. برنامه‌ها نمی‌توانند شامل میزانی بی‌تناسب از کارکنان کاملاً جبران خسارت شده^۶ و اضافه بودن این گروه بر کارکنانی باشند که خسارات آنها کاملاً جبران نمی‌شود، یا مزایایی زیاده‌تر و بی‌قاعده به گروه اول پردازند (مقررات عدم تبعیض)^۷. برنامه‌ها باید با رعایت نهایت امانت اجرا شوند و به میزان کافی دارای اندوخته باشند.

برنامه‌های مزایای تعریف شده: برنامه‌های مزایای تعریف شده مبتنی بر فرمولی اندک معمولاً

۱. تاریخ انتشار: ژانویه ۱۹۶۶، آوریل ۱۹۹۶، تاریخ تدوین متن: ۱۹۹۶/۰۶/۰۵

2. defined benefit plan

3. Employee Retirement Income Security Act (ERISA)

4. tax-qualified status

5. Internal Revenue Service

6. highly compensated employees

7. nondiscrimination rules

شامل سابقه خدمت و پرداخت درصدی از حقوق است. تقبل این ریسک برعهده کارفرمای مربوط است که فراهم بودن مزایا به هنگام بازنشستگی تضمین شود.

چنانچه کارفرمایی به عرضه یک برنامه مزایای تعریف شده اقدام کند، مشارکت در آن برای کارکنان تحت پوشش اجباری است. کارفرماها الزام به پوشش همه کارکنان ندارند، اما باید حداقل پوشش را تأمین کرده و مقررات عدم تبعیض را رعایت کنند.

برنامه‌های مشارکت تعریف شده: برنامه‌های مشارکت تعریف شده متضمن وجود حسابهای انفرادی برای اعضاء است. مزایا مبتنی است بر کسور پرداختی کارفرما و مستخدم، با ملحوظ کردن درآمد، سود، زیان، و جریمه‌های^۱ پرداخت شده (از حسابهای سایر کارکنان). در این نوع برنامه، تقبل ریسک سرمایه‌گذاری برعهده عضو است.

مشارکت می‌تواند، بسته به نوع برنامه مشارکت تعریف شده یا مقررات برنامه، برای کارکنان تحت پوشش، خودبه‌خود (اتوماتیک) یا داوطلبانه باشد. کارفرماها الزام به پوشش همه کارکنان ندارند، اما باید حداقل پوشش را تأمین کرده و مقررات عدم تبعیض را رعایت کنند.

انواعی بسیار از برنامه‌های مشارکت تعریف شده وجود دارد که مهمترین آنها عبارتند از:

- برنامه مشارکت در سود^۲ - که از سوی یک کارفرما تأسیس شده و برقرار می‌ماند تا موجبات مشارکت کارکنان در سود کارفرمای مربوط فراهم شود.
- برنامه مالکیت کارمند بر سهام (ESOP)^۳ - که متضمن سهم بودن اعضای برنامه در سهام کارفرمای مربوط است. یک برنامه ESOP حداقل ۵۱ درصد داراییهای خود را در سهام کارفرمای مربوط سرمایه‌گذاری می‌کند، و برای خرید این سهام مجاز به وام گرفتن و استقراض بر مبنای منظور شده برای کسور مالیاتی^۴ است. کارکنان مجاز به خریدن سهام با حداقل ۸۵ درصد ارزش بازار هستند.
- برنامه سهام پاداش^۵ - که مشارکتها در قالب سهام شرکت صورت می‌گیرد، سهامی که از بخشی از سود شرکت حاصل شده است. مزایا نیز به صورت سهام شرکت پرداخت می‌شود.
- برنامه‌های ۴۰۱ (ک)^۶ - برنامه‌های مشارکت تعریف شده که مشخصاً بر پایه بند ۴۰۱ (ک) قانون درآمد داخلی تأسیس می‌شوند. طبق این بند، کارکنان مجاز به مشارکت از محل

-
- | | |
|---|-------------------------|
| 1. forfeitures | 2. profit-sharing plan |
| 3. employee stock ownership plan (ESOP) | 4. tax-deductable basis |
| 5. stock bonus plan | 6. 401 (k) plans |

حقوقهای خود قبل از مالیات هستند (نگاه کنید به: بند مالیات بر مشارکتهای کارکنان). این روش می‌تواند در اکثر انواع برنامه‌های مشارکت تعریف شده اعمال شود.

موافقتنامه‌های بازنشستگی انفرادی (IRAs)^۱: عبارت از موافقتنامه‌های مشارکت تعریف شده برخوردار از معافیت‌های مالیاتی هستند که می‌توانند از سوی افراد به شکل یک حساب بازنشستگی انفرادی^۲ یا مستمری بازنشستگی انفرادی^۳ تأسیس شوند. چندین نوع از این موافقتنامه‌ها وجود دارد، از جمله: متعارف، رات، سیمپل، و سیپ^۴. دو نوع آخر، برنامه‌های تقبل شده از سوی کارفرما هستند که از طریق موافقتنامه‌های بازنشستگی انفرادی اعمال می‌شوند:

- برنامه ایجاد انگیزه پس‌انداز در کارکنان (SIMPLE)^۵ - کارفرمایی که کمتر از ۱۰۰ مستخدم داشته باشد می‌تواند از طریق انعقاد قرارداد با یکی از عرضه‌کنندگان موافقتنامه بازنشستگی انفرادی، برای کارکنان با درآمد حداقل ۵,۰۰۰ دلار که بتوانند کسوری معادل بخشی از حقوق قبل از مالیات خود بپردازند، یک برنامه سیمپل تأسیس کند. حداکثر مشارکت کارکنان معادل ۸,۰۰۰ دلار امریکاست. کارفرماها می‌توانند معادل کسور پرداختی مستخدم، حداکثر تا ۳ درصد حقوق او بپردازند، یا مشارکتی مستقیم، حداکثر معادل ۲ درصد حقوق مستخدم داشته باشند. کسور پرداختی کارفرما و مستخدم، هر دو، بلافاصله سرمایه‌گذاری می‌شود.
- مستمری بازنشستگی ساده کارکنان (SEP) - برنامه‌ای برای کارفرمایان کوچک که با انعقاد قرارداد با یکی از عرضه‌کنندگان بازنشستگی انفرادی، برای خود و کارکنانشان، یک برنامه مستمری ساده و بازنشستگی انفرادی تأسیس می‌کنند. حداکثر کسور، معادل ۲۵ درصد حقوق یا ۴۰,۰۰۰ دلار است، هر یک که کمتر باشد، و این مشارکتها بلافاصله سرمایه‌گذاری می‌شود.

چارچوب مقرراتی

۲۰۰۱: قانون رشد اقتصادی و کمک‌سازش مالیاتی^۶، ۲۰۰۱؛ که بر میزان مشارکت می‌افزاید و مزایا را محدود می‌کند، انتقال‌پذیری بین انواع مختلف برنامه‌ها را بهبود می‌بخشد، و سرمایه‌گذاری سریعتر برای مشارکتهای متساوی^۷ کارفرماها را در برنامه‌های ۴۰۱(ک) تنظیم می‌کند.

1. Individual Retirement Agreements (IRAs)
2. individual retirement account
3. individual retirement annuity
4. traditional, ROTH, SIMPLE, SEP
5. Savings Incentive Match Plan for Employees (SIMPLE)
6. Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act (EGTRRA)
7. matching

۱۹۹۴: قانون موافقتنامه‌های دور اورگوئه^۱؛ ERISA را اصلاح می‌کند، مقتضی مشارکتهای بیشتر به برنامه‌های مزایای تعریف شده فاقد اندوخته است، و طیف نرخ بهره و مفروضات مرگ و میر را که برای تعیین سطوح اندوخته مورد استفاده است محدود می‌کند.

۱۹۸۶: قانون اصلاح مالیاتی^۲، ۱۹۸۶؛ مقررات تسریع حداقل سرمایه‌گذاری را روشن می‌سازد، تأثیر ادغام با طرح تأمین اجتماعی را محدود می‌کند، پوشش کارکنانی را که کاملاً جبران خسارت نمی‌شوند گسترش می‌دهد، و مالیاتی غیرمستقیم بر داراییهای مازادی وضع می‌کند که به کارفرمایی مربوط می‌شوند که درصدد گسترش یک برنامه بازنشستگی است.

۱۹۸۴: قانون عدالت بازنشستگی^۳؛ ERISA را اصلاح می‌کند، و مستلزم آن است که وقتی مستمری طبق برنامه‌ای به هنگام بازنشستگی برقرار می‌شود، حقوق و وظیفه باید به همسر متوفی پرداخت شود مگر آنکه او کتباً از دریافت آن صرف نظر کند.

۱۹۷۸: قانون درآمد^۴ ۱۹۷۸؛ برنامه‌های ۴۰۱ (ک) را برقرار می‌کند.

۱۹۷۴: قانون تأمین درآمد مستخدم بازنشسته (ERISA)؛ مهمترین قانون برنامه مستمری مکمل شغلی^۵ در ایالات متحد آمریکا محسوب می‌شود. این قانون، از طریق تبیین مقررات ناظر بر مشارکت، سرمایه‌گذاری، تأمین اندوخته، معیارهای امانت، و گزارش‌دهی، و نیز از طریق تأسیس «مؤسسه تضمین مزایای بازنشستگی»^۶، که در موارد فروماندن مالی برنامه‌های مزایای تعریف شده نسبت به پرداخت مزایا اقدام می‌کند، حقوق بازنشستگی کارکنان را مورد حمایت قرار می‌دهد.

۱۹۴۷: قانون کار - مدیریت^۷ (که قانون تافت - هارتلی^۸ نیز نامیده می‌شود)؛ چارچوب عملیاتی آن دسته از برنامه‌های بازنشستگی را که مشترکاً از سوی هیئتهای امنای^۹ کارفرماها و کارکنان اداره می‌شوند تعیین می‌کند.

۱۹۴۲: قانون درآمد ۱۹۴۲؛ برای نخستین بار، این اصل را مستقر کرد که مزایا باید به کارکنانی که کاملاً جبران خسارت نمی‌شوند بر مبنایی غیر تبعیض‌آمیز پرداخت شود.

۱۹۲۸: قانون درآمد ۱۹۲۸؛ به کارفرماها اجازه می‌دهد که برای مبالغ معقول مشارکت خود در برنامه‌های بازنشستگی متقاضی کاهش مالیاتی شوند.

۱۹۲۱: قانون درآمد ۱۹۲۸؛ درآمدهای سرمایه‌گذاری هیئتهای امنای را مشمول معافیت مالیاتی کرد.

1. Uruguay Round Agreement Act

2. Tax Reform Act

3. Retirement Equity Act

4. Revenue Act

5. complementary occupational pension plan

6. Pension Benefit Guaranty Corporation

7. Labor-Management Act

8. Taft-Hartley Act 9. trustees

پوشش

استحقاق و حمایت محدود از غیرشهروندان^۱

غیرشهروندان ساکن در امریکا مشمول مقررات قانون تأمین درآمد مکمل^۲ (SSI) نیستند مگر آنکه در یکی از مراتب زیر واقع باشند:

- ساکنان دائم قانونی که یک چهارم از زمان مقرر پوشش تأمین اجتماعی (۱۰ سال) را طی کرده باشند؛
- مهاجران^۳ (استحقاق منوط است به سپری شدن ۵ سال از تاریخ ورود آنها به ایالات متحد امریکا)؛
- افرادی که به آنها پناهندگی^۴ اعطا شده باشد (استحقاق منوط است به سپری شدن ۵ سال از تاریخ اعطای پناهندگی)؛
- غیرشهروندانی که از اخراج^۵ آنها خودداری شده باشد (استحقاق منوط است به سپری شدن ۵ سال از تاریخ خودداری از اخراج آنها)؛ و
- برخی از پرسنل مشغول به خدمت نیروهای مسلح، سربازان قدیمی^۶ که افتخاراً معاف از خدمت شده‌اند، و همسران و فرزندان آنها.

شرایط جدید استحقاق بلافاصله پس از وضع قانون فوق به اجرا درآمد. اما، در مورد غیرشهروندانی که قبلاً مزایای SSI دریافت می‌کردند، این قانون مقرر کرد که مأمور تأمین اجتماعی^۷ ظرف دوازده ماه وضعیت استحقاق آنها را بررسی کرده و تصمیم لازم اتخاذ کند. در حال حاضر، حدود ۵۰۰,۰۰۰ تن غیرشهروند از دریافت مزایای SSI برخوردارند.

تاریخ تصویب قانون: اوت ۱۹۹۶

تاریخ اجرا: اوت ۱۹۹۶

مرجع: قانون مسئولیت فردی و توافق درباره اشتغال^۸، ۱۹۹۶

منبع: سازمان تأمین اجتماعی ایالات متحد امریکا^۹

تدوین متن: ۱۹۹۶/۱۲/۲۳

- | | | |
|--|---------------------------------------|-------------|
| 1. non-citizens | 2. supplemental security income (SSI) | 3. refugees |
| 4. asylum | 5. deportation | 6. veterans |
| 7. Social Security Commissioner | | |
| 8. Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act | | |
| 9. US Social Security Administration | | |

مدت مقرر برای تصمیمگیری نسبت به شمول استحقاق غیر شهروندان

مقررات قانونی اخیر تضمین می‌کند که غیر شهروندانی که استحقاق برخوردار از SSI را بنا به تغییرات قانونی ۱۹۹۶ از دست می‌دهند، تا ۳۰ سپتامبر ۱۹۹۸ از این استحقاق برخوردار باشند. تغییرات اصلاحی فوق در اوت ۱۹۹۶ مشعر بر این بود که غیر شهروندان دیگر استحقاق مزایای SSI را ندارند، بجز در مورد مراتب خاص (نک: بخش قبل). با توجه به غیر شهروندانی که قبل از اصلاحات و قانونگذاری اوت ۱۹۹۶، مزایای SSI را دریافت می‌کردند، این قانون مقرر می‌کند که مأمور تأمین اجتماعی ظرف ۱۲ ماه به وضع آنها رسیدگی و اتخاذ تصمیم کند، یعنی تا ۲۲ اوت ۱۹۹۷. این غیر شهروندان، تا زمانی که نسبت به استحقاق آنها تصمیمگیری نشود، همچنان مزایای SSI را دریافت می‌کنند.

در ۱۲ ژوئن ۱۹۹۲، مدت مقرر تصمیمگیری فقط برای یک ماه تا ۳۰ سپتامبر ۱۹۹۷ تمدید شد. در ۵ اوت، قانون بودجه متعادل^۱ ۱۹۹۷، این مدت را تا ۳۰ سپتامبر ۱۹۹۸ تمدید کرد. قانون بودجه متعادل ۱۹۹۷ همچنین مقرر کرد که «خارجیان واجد شرایط»^۲ غیر شهروند که به طور قانونی ساکن ایالات متحد بوده و در ۲۲ اوت ۱۹۹۶ دریافت‌کننده مزایای SSI بوده‌اند، همچنان استحقاق دریافت این مزایا را خواهند داشت - یعنی، وضع آنها «تضمین» شد. قانون مزبور، همچنین مقرر کرد که «خارجیان واجد شرایط»، چنانچه با تعریف SSI از نایبناهی و از کارافتادگی انطباق داشته باشند، استحقاق دریافت مزایای SSI را خواهند داشت.

گروهی دیگر که از قانون بودجه متعادل ۱۹۹۷ تأثیر پذیرفت، مهاجران و پاره‌ای از سایر «خارجیان واجد شرایط» بودند. بنا به تغییرات مصوب ۱۹۹۶، این گروه استحقاق SSI را برای ۵ سال بعد از ورود خود به امریکا داشت. این مدت، اکنون به هفت سال افزایش یافته است. مهاجران کوبایی و اهل هائیتی نیز مشمول این مراتب شدند.

استحقاق برای افرادی که از ژانویه ۱۹۷۹ به بعد در فهرست برخوردار از SSI بوده‌اند نیز مشمول گشایش شد و تابع مقررات استحقاق غیر شهروندان شد.

تاریخ تصویب قانون: ژوئن ۱۹۹۷، اوت ۱۹۹۷

تاریخ اجرا: اوت ۱۹۹۷، سپتامبر ۱۹۹۷

مرجع: قانون مسئولیت فردی و توافق درباره اشتغال، ۱۹۹۶

منبع: سازمان تأمین اجتماعی ایالات متحد امریکا

تدوین متن: ۱۹۹۸/۰۹/۰۸

1. Balanced Budget Act

2. "qualified aliens"