

### مقاله‌نامه شماره ۱۶۲

### مقاله‌نامه ناظر بر ایمنی در کار پنبه نسوز\*

همایش عمومی سازمان بین‌المللی کار،  
که به دعوت هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار به منظور هفتاد و دومین نشست خود در تاریخ  
۴ ژوئن ۱۹۸۶ در شهر ژنو گرد آمده است، و  
با توجه به مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های مرتبط با موضوع، بویژه  
– مقاله‌نامه و توصیه‌نامه محیط کار (آلودگی هوا، سر و صداها و ارتعاش‌های مزاحم، ۱۹۷۷؛  
– مقاله‌نامه و توصیه‌نامه ایمنی و بهداشت کار، ۱۹۸۱؛  
– منضم به مقاله‌نامه مزایای مترتب بر آسیب‌های اشتغال تجدیدنظر شده در ۱۹۶۴، و همچنین  
آیین‌نامه و شرایط ایمنی در کاربرد پنبه نسوز، که در سال ۱۹۸۴، از سوی دفتر بین‌المللی کار  
انتشار یافته و در برگیرنده اصول سیاستها و روش‌های عملیاتی در سطح ملی است،  
و همچنین، با توجه به این تصمیم که بعضی پیشنهادهاى مربوط به ایمنی در کاربرد پنبه  
نسوز که از سوی هیئت‌مدیره دفتر بین‌المللی کار ارائه شده و چهارمین موضوع دستور کار این  
نشست را تشکیل می‌دهد، و

\* تاریخ رسمیت یافتن این مقاله‌نامه: ۱۶ ژوئن ۱۹۸۹.

و نیز با توجه به اینکه تصمیم گرفته شد پیشنهادهای یادشده به صورت مقاله‌نامه بین‌المللی درآید،

در این روز بیست و چهارم سال یکهزار و نهصد و نود و هشت، مقاله‌نامه زیر را که می‌توان آن را مقاله‌نامه پنبه نسوز، ۱۹۸۶ نامید، به تصویب می‌رساند:

## بخش یکم. حدود و تعاریف

### ماده ۱

۱. این مقاله‌نامه ناظر است بر تمام فعالیتهایی که در آنها کارگران هنگام انجام وظایف شغلی خود با پنبه نسوز تماس می‌یابند.

۲. هر کشور عضو که این مقاله‌نامه را به تصویب می‌رساند، می‌تواند پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی مربوط، و بر اساس ارزیابی خطرهای احتمالی برای سلامت کارگران و سنجش تدابیر ایمنی موجود در کارگاه، بعضی از شاخه‌های فعالیت اقتصادی یا بعضی مؤسسه‌های ویژه را از شمول پاره‌ای از مفاد این مقاله‌نامه خارج سازد، مشروط بر آن که اطمینان حاصل شود کاربرد آن مفاد در مورد این شاخه‌ها و مؤسسه‌ها ضرورت ندارد.

۳. مقامات صلاحیت‌دار، هنگام تصمیم‌گیری در مورد معاف کردن بعضی از شاخه‌های فعالیت اقتصادی یا مؤسسه‌های خاص از شمول این مقاله‌نامه باید فراوانی، مدت زمان و سطح تماس و همچنین نوع کار و شرایط محل کار را مورد توجه قرار دهند.

### ماده ۲

در چارچوب این مقاله‌نامه -

الف) اصطلاح «پنبه نسوز» به معنای سیلیکات‌های معدنی الیاف متعلق به مواد معدنی صخره‌ساز از گروه سرباتین است، یعنی کریسوتایل (پنبه نسوز سفید)، و گروه آمفی بول به معنای آکینوئیت، آموزیت، (پنبه نسوز قهوه‌ای، کومینگنوئیت)، آنتوفیلیت، کروسیدولیت (پنبه نسوز آبی)، ترمولیت، یا هر نوع مخلوطی که یک یا چند نوع از الیاف یادشده را در بر داشته باشد؛

ب) اصطلاح «غبار پنبه نسوز» به معنای اجزای ریز پنبه نسوز معلق در هوا یا جایگرفته در مکان است که ممکن است به صورت گرد و غبار در محیط کار پخش شود؛

- ج) اصطلاح «غبار معلق در هوا»، در زمینه سنجش، به معنای اجزای ریزی است که به وسیله دستگاه‌های گرانس سنج یا به روشهای دیگر برآورد می‌شود.
- د) اصطلاح «غبار پنبه نسوز قابل تنفس» به معنای الیافی از پنبه نسوز است که دارای قطری کمتر از ۳ میکرومتر و نسبت درازا به قطر بیشتر از ۳ به یک باشد. برای مقاصد سنجش‌گرانه، فقط الیاف درازتر از ۵ میکرومتر را باید به حساب آورد؛
- ه) اصطلاح «تماس با پنبه نسوز» به معنای تماس ضمن انجام کار با الیاف یا غبار پنبه نسوز معلق در هوا و قابل تنفس است، اعم از آنکه از پنبه نسوز منشأ گرفته باشد یا از مواد معدنی یا فراورده‌هایی که دارای پنبه نسوز باشند؛
- و) اصطلاح «کارگر» اعضای تعاونی‌های تولیدی را هم دربرمی‌گیرد؛
- ز) اصطلاح «سازمانهای کارگری» به معنای نمایندگان رسمی و قانونی کارگران، بر اساس ضوابط مندرج در مقاله‌نامه نمایندگان کارگران، ۱۹۷۱، است.

## بخش دوم. اصول کلی

### ماده ۳

۱. قوانین یا مقررات ملی باید متضمن اقداماتی باشد که برای پیشگیری و کنترل و همچنین برای حمایت از کارگران در برابر آسیب‌های جسمانی ناشی از تماس شغلی با پنبه نسوز ضرورت می‌یابد.
۲. قوانین و مقررات موضوع بند ۱ این ماده باید به طور منظم در پرتو پیشرفتهای فنی و علمی مورد تجدید نظر و نوسازی قرار گیرد.
۳. مقامات صلاحیت‌دار می‌توانند معافیت‌های موقت در مورد بعضی از تدابیر و اقدامات یادشده در بند ۱ این ماده قائل شوند، مشروط بر آنکه این معافیت برای مدت زمان محدودی باشد که کم و کیف آن باید در مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی معتبر معین شود.
۴. در جریان صدور مجوز معافیت به موجب بند ۳ ماده یک، مقامات صلاحیت‌دار باید احتیاط‌های لازم برای حفظ سلامت کارگران را هم مراعات کنند.

### ماده ۴

- مقامات صلاحیت‌دار باید برای به اجرا درآوردن مفاد این مقاله‌نامه مشورتهای لازم را با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی به عمل بیاورند.

## ماده ۵

۱. تنفیذ قوانین و مقررات وضع شده بر اساس ماده ۳ این مقاله نامه باید با نظام بازرسی مناسب و دقیق تضمین شود.

۲. در قوانین و مقررات ملی هر کشور عضو، باید تدابیر لازم برای اجرای دقیق این مقاله نامه، از جمله جریمه های مختلف، پیش بینی شده باشد.

## ماده ۶

۱. کارفرمایان باید مسئول اجرای کامل و دقیق تدابیر تعیین شده شناخته شوند.

۲. هرگاه در محل کار دو یا چند کارفرما به طور همزمان فعالیت داشته باشند، هماهنگی کامل برای اجرای مفاد این مقاله نامه باید میان آنها برقرار شود، بدون آنکه مسئولیت انفرادی هر کارفرما در مورد حفظ سلامت و ایمنی کارگران تحت استخدام او منتفی شود. در صورت لزوم چگونگی این همکاری باید از سوی مقامات صلاحیت دار مشخص شود.

۳. کارفرمایان، با همکاری سازمانهای دولتی مسئول حفاظت و ایمنی شغلی، و پس از مشورت با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی مربوط، باید راه و روش معینی برای روبهرو شدن با موقعیت های اضطراری تهیه و تنظیم کنند.

## ماده ۷

از کارگران باید خواسته شود در حد مسئولیت های خود برای اجرای تدابیر تجویز شده به منظور پیشگیری از آسیبهای ناشی از تماسهای شغلی با پنبه نسوز و حفظ بهداشت کار همکاری های لازم را انجام دهند.

## ماده ۸

کارفرمایان و کارگران یا نمایندگان آنها باید نزدیکترین همکاری های ممکن را در تمام سطوح کارخانه یا کارگاه، در جریان اجرای مفاد این مقاله نامه به عمل بیاورند.

## بخش سوم. تدابیر حمایتی یا پیشگیرانه

## ماده ۹

در قوانین و مقرراتی که به موجب ماده ۳ این مقاله نامه وضع خواهد شد، باید قید شود که تماس کارگران با پنبه نسوز با اقدامات زیر مورد پیشگیری یا کنترل قرار خواهد گرفت:

الف) در تمام کارهایی که احتمال یا ضرورت تماس با پنبه نسوز وجود دارد، کنترل‌های مهندسی دقیق و روشهای عملیاتی حساب شده، از جمله در زمینه بهداشت محیط کار، باید به عمل آید؛

ب) تجویز قواعد و روشهای خاص، از جمله صدور مجوز، برای کاربرد پنبه نسوز یا بعضی از انواع پنبه نسوز یا فراورده‌های دارای پنبه نسوز در تمام کارگاه‌ها یا در بعضی از کارخانه‌ها، یا برای بعضی از روشهای عملیاتی.

#### ماده ۱۰

در صورت لزوم، برای حفظ سلامت کارگران، قوانین یا مقررات ملی باید یک یا چند اقدام یادشده در زیر را لازم‌الاجرا سازد -

الف) در صورت امکان، جانشین کردن پنبه نسوز با بعضی از انواع آن به وسیله مواد و مصالح یا فراورده‌های دیگر یا کاربرد تکنیک‌های بدیل که از سوی کارشناسان صلاحیت‌دار به طور عملی مورد ارزیابی قرار گرفته باشد و در عمل بی خطر یا کمتر زیانمند باشد؛

ب) ممنوع کردن کامل یا جزئی کاربرد پنبه نسوز یا بعضی از انواع آن یا فراورده‌های حاوی آن در بعضی از فرایندهای عملیاتی.

#### ماده ۱۱

۱. کاربرد کروسیدولیت و تمام فراورده‌هایی که حاوی این الیاف هستند باید ممنوع شود.  
۲. در صورتی که ممنوعیت یادشده در بند ۱ این ماده به دلیل وجود نداشتن جانشین امکان‌پذیر نباشد، مقامات صلاحیت‌دار باید اختیار داشته باشند که پس از مشورت با نمایندگان معتبر کارفرمایان و کارگران این ممنوعیت را نادیده بگیرند، مشروط بر آنکه اقدامات لازم برای تضمین سلامت کارگران به عمل آید.

#### ماده ۱۲

۱. افشاندن هر نوع الیاف پنبه نسوز باید ممنوع شود.  
۲. مقامات صلاحیت‌دار باید اختیار داشته باشند که، پس از مشورت با نمایندگان معتبر کارفرمایان و کارگران مربوط، ممنوعیت ذکرشده در بند ۱ این ماده را نادیده بگیرند، مشروط بر آنکه هیچ گونه راه‌حل جانشینی به طور معقول وجود نداشته باشد و، در هر حال، تدابیر لازم برای دور نگاه داشتن کارگران مربوط از خطرهای احتمالی به عمل آید.

### ماده ۱۳

در قوانین و مقررات ملی باید قید شود که کارفرمایان ملزم خواهند بود که به طرز و میزانی که در قانون ذکر خواهد شد، بعضی از انواع فعالیت‌های مستلزم تماس با پنبه نسوز را به اطلاع مقامات صلاحیت‌دار برسانند.

### ماده ۱۴

تولیدکنندگان و عرضه‌کنندگان پنبه نسوز یا فراورده‌های حاوی پنبه نسوز باید به طور قانونی ملزم باشند که اطلاعات فنی مربوط به جنس مواد مخصوص بسته‌بندی و محفظه‌ها و، در صورت لزوم، محتوای آنها را در برچسب‌هایی به طور واضح و با زبانی که برای کارگران و کاربران مربوط قابل فهم باشد ذکر کنند. حد و رسم این اطلاعات را مقامات صلاحیت‌دار تعیین می‌کنند.

### ماده ۱۵

۱. مقامات صلاحیت‌دار باید حدود تماس کارگران با پنبه نسوز و دیگر ضوابط تماس را برای ارزیابی محیط کار تعیین کنند.

۲. حدود و دیگر ضوابط تماس کارگران با پنبه نسوز باید از سوی مقامات صلاحیت‌دار تعیین و اعلام شود و در پرتو پیشرفتهای علمی و فنی مورد تصحیح و تجدیدنظر قرار گیرد.

۳. در تمام کارگاه‌هایی که کارگران با پنبه نسوز سر و کار دارند، کارفرما باید اقدامات مناسب را برای جلوگیری یا کنترل پخش غبار پنبه نسوز در هوا به عمل بیاورد، به نحوی که اطمینان حاصل شود که حدود تماس یا دیگر ضوابط تماس منطبق با استانداردهای تعیین شده است و، در عین حال، کارفرما باید تدابیر لازم را به عمل بیاورد تا تماس کارگران با پنبه نسوز به کمترین حد ممکن برسد.

۴. در صورتی که تدابیر به کار گرفته شده به موجب بند ۳ این ماده نتواند تماس با پنبه نسوز را به حدود تماس مجاز یا دیگر ضوابط مندرج در بند ۱ بالا برساند، کارفرما ملزم خواهد بود بدون تحمیل هزینه‌ای به کارگران تجهیزات تنفسی مناسب و همچنین لباسهای محافظ مناسب را برای آنان تهیه کند. تجهیزات تنفسی باید منطبق با استانداردهایی باشد که از سوی مقامات صلاحیت‌دار تهیه شده و صرفاً به عنوان یک راه‌حل موقت، تکمیلی، اضطراری یا استثنایی مورد استفاده قرار گیرد، نه به عنوان بدیلی برای کنترل‌های فنی.

## ماده ۱۶

هر کارفرما باید مسئول استقرار و اجرای تدابیری باشد که برای حفاظت و کنترل کارگران تحت استخدام او در نظر تمامی با پنبه نسوز و آسیب‌های ناشی از آن تشخیص داده شده است.

## ماده ۱۷

۱. تخریب کارخانه‌ها یا ساختارهای حاوی مواد و مصالح عایق‌کاری با پنبه نسوز و گردآوری و برداشت این گونه مواد از ساختمانها و سازه‌هایی که دارای این گونه مصالح بوده‌اند، باید منحصراً به وسیله کارفرمایان یا پیمانکاران خبره‌ای صورت گیرد که صلاحیت فنی‌شان از سوی مقامات صلاحیت‌دار مورد تأیید قرار گرفته باشد.

۲. کارفرما یا پیمانکار باید موظف باشد که پیش از عملیات تخریب، برنامه معینی حاوی نکات زیر برای اتخاذ تدابیر ایمنی لازم، تهیه کند و به مرحله اجرا بگذارد:

الف) تأمین حفاظت‌های لازم برای کارگران؛

ب) محدود ساختن پخش غبار پنبه نسوز در هوا؛ و

ج) گردآوری و تخلیه ضایعات حاوی پنبه نسوز در انطباق با ماده ۱۹ این مقاله‌نامه.

۳. برای تهیه برنامه کار موضوع بند ۲ این ماده، کارگران یا نمایندگان معتبر آنها باید مورد مشورت قرار گیرند.

## ماده ۱۸

۱. در شرایطی که ممکن است لباس شخصی کارگران آلوده به غبار پنبه نسوز بشود، کارفرما، به موجب قانون و مقررات ملی و پس از مشورت با نمایندگان کارگران، باید لباسهای مخصوص کار برای آنها تهیه کند. این گونه لباسها نباید در خارج محل کار مورد استفاده قرار گیرد.

۲. دستکاری و تمیزکاری لباسهای کار و لباسهای حفاظتی مورد استفاده کارگران باید تحت شرایط کنترل شده و مطابق با ضوابط تعیین شده از سوی مقامات صلاحیت‌دار صورت گیرد تا از پراکنده شدن غبار پنبه نسوز در هوا جلوگیری شود.

۳. به خانه بردن لباس کار، لباسهای حفاظتی مخصوص و تجهیزات حفاظتی شخصی باید طبق قوانین و مقررات ملی ممنوع اعلام شود.

۴. کارفرما باید مسئول تمیزکاری، نگهداری و انبار کردن لباسهای کار، لباسهای حفاظتی مخصوص و تجهیزات حفاظتی کارگران باشد.

۵. کارفرما باید تسهیلات لازم را برای کارگران در تماس با پنبه نسوز فراهم سازد، از جمله برای شست و شو و استحمام و دیگر نیازهای بهداشتی در محل کار.

#### ماده ۱۹

۱. به موجب قوانین و عرف ملی، کارفرمایان باید گردآوری و تخلیه ضایعات حاوی پنبه نسوز را طوری انجام دهند که خطری متوجه سلامت کارگران مربوط یا مردم ساکن پیرامون کارخانه یا کارگاه نشود.

۲. مقامات صلاحیت دار و کارفرمایان باید اقدامات لازم را به عمل بیاورند تا آلودگی محیط زیست عمومی در اثر غبار پنبه نسوز کارخانه ها و کارگاه ها به حداقل ممکن برسد.

### بخش چهارم. نظارت بر محیط کار و سلامت کارگران

#### ماده ۲۰

۱. در صورت لزوم برای حفظ سلامت کارگران، کارفرما باید غلظت غبار پنبه نسوز معلق در هوای کارگاه را اندازه گیری کند، و میزان تماس کارگران با پنبه نسوز را در فواصل زمانی منظم و برحسب روشهای تعیین شده از سوی مقامات صلاحیت دار، مورد شناسایی قرار دهد.

۲. گزارشهای مربوط به شناسایی میزان تماس کارگران با پنبه نسوز در محیط کار باید برای مدت زمانی که از سوی مقامات صلاحیت دار تعیین می شود، بایگانی شود و محفوظ نگاه داشته شود.

۳. کارگران مربوط یا نمایندگان آنها و همچنین اداره ها و سازمانهای بازرسی کار باید به این اسناد دسترسی داشته باشند.

۴. کارگران یا نمایندگان باید حق داشته باشند میزان غبار پنبه نسوز در فضای کارگاه را بدانند و نتایج حاصل از این شناسایی را به مقامات صلاحیت دار گزارش دهند.

#### ماده ۲۱

۱. کارگرانی که در معرض غبار پنبه نسوز قرار دارند یا قرار داشته اند، باید بر اساس قوانین و مقررات ملی بتوانند از معاینه های پزشکی لازم برای نظارت بر سلامت خود از نظر آسیب های شغلی و همچنین از تشخیص بیماری های شغلی ناشی از تماس با پنبه نسوز بهره مند شوند.

۲. نظارت پزشکی بر سلامت کارگران از نظر آثار و عوارض تماس با پنبه نسوز نباید



هیچ‌گونه کاهش دستمزد برای آنها در پی داشته باشد. این گونه معاینه‌های پزشکی باید کاملاً رایگان باشد و تا سر حد امکان در ساعات کار عادی آنها صورت پذیرد.

۳. کارگران باید به طرز مناسب و دقیق از نتایج معاینه‌های پزشکی خود آگاهی یابند و، در صورت لزوم، توصیه‌های انفرادی مرتبط با سلامت‌شان، دربارهٔ تماس با پنبهٔ نسوز، دریافت کنند.

۴. هرگاه تشخیص داده شود که انجام وظایف حرفه‌ای مداوم در مشاغلی که با پنبهٔ نسوز سر و کار دارند از نظر پزشکی برای سلامت کارگر زیانمند است، کوشش جدی باید به عمل آید تا در چارچوب قوانین و مقررات ملی، امکانات دیگری برای کسب درآمد در اختیار کارگر قرار داده شود.

۵. مقامات صلاحیت‌دار باید نظام ویژه‌ای برای خبرگیری از بیماریهای شغلی ناشی از تماس با پنبهٔ نسوز فراهم سازند.

## بخش پنجم. اطلاعات و آموزش

### مادهٔ ۲۲

۱. مقامات صلاحیت‌دار باید اقدامات لازم را، ضمن مشورت و همکاری با سازمانهای معتبر کارگری و کارفرمایی مربوط، به عمل آورند تا اطلاعات و آموزشهای کافی و همگانی در مورد خطرها و آسیب‌های جسمانی ناشی از تماس با پنبهٔ نسوز و همچنین روشهای کنترل و پیشگیری از این گونه آسیب‌ها به وسیع‌ترین حد ممکن گسترش یابد.

۲. مقامات صلاحیت‌دار باید اطمینان حاصل کنند که کارفرمایان روشها و سیاستهای مشخصی را به طور کتبی در مورد آموزش و کارآموزی دوره‌ای کارگران در زمینهٔ خطرهای پنبهٔ نسوز و روشهای پیشگیری و کنترل آنها تهیه کرده و به مرحله اجرا درآورده‌اند،

۳. کارفرمایان باید اطمینان حاصل کنند تمام کارگرانی که با پنبهٔ نسوز تماس دارند، آگاهی‌های لازم در مورد آسیب‌های ناشی از وظایف شغلی دریافت کرده‌اند و روشهای پیشگیری و کنترل این گونه آسیب‌ها را نیز از طریق آموزش‌های لازم فرا گرفته‌اند، و این گونه کارآموزی‌ها به طور مداوم ادامه خواهد یافت.

### بخش ششم. مفاد نهایی

#### ماده ۲۳

تصویب رسمی این مقاله نامه از سوی هر کشور عضو باید برای ثبت به مدیرکل دفتر بین المللی کار ابلاغ شود.

#### ماده ۲۴

۱. این مقاله نامه فقط آن کشورهای عضو را متعهد خواهد ساخت که تصویب نامه های رسمی آنها به وسیله مدیرکل به ثبت رسیده باشد.

۲. این مقاله نامه ۱۲ ماه پس از ثبت تصویب نامه های حداقل دو کشور عضو از سوی مدیرکل رسمیت خواهد یافت.

۳. پس از این تاریخ، مقاله نامه حاضر برای هر کشور عضو ۱۲ ماه پس از ثبت تصویب نامه آن توسط مدیرکل تعهد آور خواهد بود.

#### ماده ۲۵

۱. هر کشور عضو که این مقاله نامه را به تصویب رسانده باشد، می تواند پس از گذشت ده سال از تاریخ رسمیت یافتن آن، به وسیله اظهارنامه ای که برای مدیرکل ارسال می کند، به فسخ آن مبادرت ورزد، این فسخ زودتر از یک سال پس از ثبت آن به وسیله مدیرکل رسمیت نخواهد یافت.

۲. هر کشور عضو که این مقاله نامه را به تصویب رسانده باشد و پس از گذشت ده سال از حق فسخ خود استفاده نکند، برای مدت ده سال دیگر به آن متعهد خواهد ماند و سپس با سپری شدن دوره ده ساله خواهد توانست تحت شرایطی که در همین ماده آمده است به فسخ آن مبادرت ورزد.

#### ماده ۲۶

۱. مدیرکل دفتر بین المللی کار باید ثبت تمام توصیه نامه ها و فسخ نامه ها را به اطلاع تمام کشورهای عضو برساند.

۲. پس از اعلام دومین تصویب نامه کشورهای عضو، مدیرکل باید توجه تمام کشورهای عضو را به تاریخ رسمیت یافتن مقاله نامه جلب کند.

#### ماده ۲۷

مدیرکل باید بر اساس ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، جزئیات کامل تمام تصویب نامه ها و فسخ نامه های ثبت شده در دفتر بین المللی کار را برای ثبت به دبیرکل سازمان ملل متحد ابلاغ کند.

## ماده ۲۸

هیئت‌مدیره در هر زمانی که لازم بدانند باید طی گزارشی که درباره عملکرد این مقاله‌نامه به کنفرانس عمومی ارسال خواهد داشت، لزوم تجدیدنظر کلی یا جزئی آن را نیز در دستور کار کنفرانس قرار دهد.

## ماده ۲۹

۱. در صورتی که کنفرانس پس از تجدیدنظر کلی یا جزئی در این مقاله‌نامه به تنظیم مقاله‌نامه دیگری مبادرت ورزد، جز در صورتی که در مقاله‌نامه جدید روش دیگری مطرح شده باشد، الف) تصویب مقاله‌نامه جدید از سوی هر کشور عضو به منزله فسخ رسمی و فوری این مقاله‌نامه خواهد بود و مفاد ماده ۲۵ در مورد چگونگی رسمیت یافتن مقاله‌نامه جدید منتفی خواهد بود.

ب) از تاریخی که مقاله‌نامه تجدیدنظرشده رسمیت یابد، 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 تجدیدنظرشده را به تصویب نرسانده باشد، با همین شکل و محتوای کنونی رسمیت خود را حفظ خواهد کرد.

## ماده ۳۰

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)

ترجمه دکتر هرمز همایون‌پور

در چهاردهمین بخش از معرفی انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی به بررسی اجمالی طرح‌های تأمین اجتماعی و خلاصه‌ای از مهمترین تعدیل‌ها و اصلاحات صورت‌گرفته در نظام تأمین اجتماعی کشورهای نیجریه و نیجر، که از پایگاه‌های اطلاعاتی تأمین اجتماعی در جهان<sup>۱</sup> اخذ شده است، می‌پردازیم. تدوین اصلاحیه‌هایی در این ارتباط، در جهت ضرورت بازسازی نظام 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.

۱. نیجریه\*

سالمندی

طرح‌های جدید

در ۲۵ ژوئن ۲۰۰۴، «قانون اصلاح نظام بازنشستگی»<sup>۲</sup> به توشیح رئیس‌جمهوری رسید و به

\* International Social Security Association (ISSA)

1. data bases social world wide (SSW)

# کشور جمهوری در افریقای غربی، که با حدود یک میلیون کیلومتر مربع مساحت و قریب یکصد میلیون جمعیت بزرگترین کشور افریقا محسوب است. در گذشته، مستعمره بریتانیا بود و از ۱۹۶۰ مستقل شد. پایتختش: لاگوس. نیجریه عضو کامونولث و کشورهای مشترک‌المنافع بریتانیا است. - مترجم.

2. Pension Reform Act

اجرا گذاشته شد. بنا به این قانون، یک طرح مشارکتی جدید برای کارکنان در بخش‌های عمومی و خصوصی برقرار شد.

### سطح پوشش / میزان کسور

قبل از به اجرا درآمدن قانون فوق، طرح بازنشستگی عمومی نیجریه غیرمشارکتی<sup>۱</sup> و فاقد اندوخته<sup>۲</sup> بود. برای طرح بازنشستگی مشارکتی بخش خصوصی، مسئولیت بر عهده «صندوق امانی بیمه ملی نیجریه»<sup>۳</sup> بود که در ۱۹۹۴ تأسیس شده و امور مالی آن از طریق مشارکت کارکنان و کارفرماها (به ترتیب، معادل ۳/۵ و ۶/۵ درصد حقوق پایه<sup>۴</sup>، فوق‌العاده ترابری، و کمک هزینه مسکن) تأمین می‌شد. دولت مدعی است که به سبب سوء مدیریت امور بازنشستگی دست زدن به تغییر و اصلاح ضرورت داشت.

طرح مشارکتی جدید نسبت به همه کارکنان بخش عمومی، و کارکنانی در بخش خصوصی که در سازمانهایی کار می‌کنند که دارای بیش از ۵ کارمند هستند، اعمال می‌شود. بدین منظور که هزینه‌های بازنشستگی دولت کاهش یابد و نیز کارکنان بتوانند مبالغی مناسب برای ایام بازنشستگی خود ذخیره و متراکم کنند، در طرح جدید، حداقل کسور، هم در بخش عمومی و هم در بخش خصوصی، معادل ۷/۵ درصد برای کارکنان و به همین میزان برای کارفرماها تعیین شده است. نرخ کسور در ارتش، برای کارفرما معادل ۱۲/۵ درصد و برای پرسنل معادل ۲/۵ درصد است.

### مزایا

پیش از اجرای قانون جدید، مستمری بازنشستگی در بخشهای عمومی و خصوصی بر مبنای نظام مزایای معین یا تعریف شده<sup>۵</sup> پرداخت می‌شد. قانون جدید، مستمری را بر نظام مشارکت معین یا تعریف شده<sup>۶</sup> مبتنی کرده است و، بنابراین، بر مسئولیت فردی از لحاظ تأمین دوران سالمندی تأکید دارد. بدین ترتیب، به کارکنان در هنگام بازنشستگی مبالغ متراکم شده به اضافه سود هر گونه سرمایه‌گذاری که با پس‌اندازهای آنها صورت گرفته است پرداخت می‌شود. بازنشستگان حق دارند که مستمری خود را به صورت سالانه، ماهانه، یا فصلی دریافت کنند.

1. non-contributory      2. unfunded

3. Nigerian Social Insurance Trust Fund (NSITF)

4. basic salary

5. defined benefit

6. defined contribution

## مدیریت

قرار است بر مبنای قانون جدید نهادی به نام «کمیسیون ملی بازنشستگی»<sup>۱</sup> به عنوان سازمان اصلی مقررات‌گذاری بر امور بازنشستگی تشکیل شود. قبلاً مسئولیت نظارت و مقررات‌گذاری بر «صندوق اعتبار بیمه ملی نیجریه» [بخش خصوصی] بر عهده «وزارت فدرال کار و بهره‌روی»<sup>۲</sup> محول بود، و نظارت بر امور بازنشستگی بخش عمومی را نهادهایی گوناگون بر عهده داشتند. انتظار بر این است که نهاد یکتای جدید (NPC) قوانین، مقررات، و معیارهای حداقل یکسان برقرار کند و، به علاوه، نظارت کافی نیز بر عملکرد کل امور بازنشستگی نیجریه اعمال نماید.

در قوانین قدیم، از مدیران صندوق بازنشستگی ذکری نشده بود. در قانون جدید، تشکیل نهادی به نام «مدیران صندوق بازنشستگی»<sup>۳</sup> مقرر شده است تا مدیریت اجرایی طرح بازنشستگی را بر عهده داشته باشد. نگهداری محاسبات حسابهای پس‌انداز بازنشستگان نیز از جمله مسئولیت‌های این نهاد خواهد بود. بازنشستگان اختیار انتخاب «مدیران صندوق بازنشستگی» خود را دارند، و می‌توانند حساب خود را از یک PFA به مدیران دیگری منتقل کنند، اما این کار را در یک سال بیش از یک بار نمی‌توانند انجام دهند. نهادهای PFA امور مربوط به سرمایه‌گذاری و مدیریت وجوه و دارایی‌های بازنشستگی را طبق نظر صاحبان حسابها و در چارچوب مقررات پیش‌بینی شده از قانون جدید انجام می‌دهند. تمام کسور باید با ملاحظه ایمنی و برگشت مناسب سرمایه‌گذاری شوند.

به گفته دولت، لازم بود برای این امور افراد حرفه‌ای به خدمت گرفته شوند تا کارفرمایان از کنترل مستقیم کسور بازنشستگی دور شوند و احتمال سوء استفاده و وسوسه سرمایه‌گذاری‌های دلبخواهی از میان برود. طبق قانون جدید، تشکیل «امنای صندوق»<sup>۴</sup> نیز مقرر شده است که وظیفه مراقبت از وجوه و سرمایه‌گذاری‌ها را طبق مصوبات PFA مربوط بر عهده خواهند داشت. چنین احساس شد که برای مدیریت کارآمد و مؤثر بر وجوه دارایی‌های بازنشستگی، تشکیل چنین هیئت‌های امنایی لازم است.

قانون جدید به «صندوق اعتبار بیمه ملی نیجریه» اجازه می‌دهد که یک PFA برای خود ایجاد کند و امور مربوط به سرمایه‌گذاری ذخایر موجود خود را تحت نظر یک مدیر انجام دهد.

1. Natinal Pension Commission (NPC)

2. Federal Ministry of Labour and Productivity

3. Pension Fund Administrators (PFA)

4. pension fund costodians

صندوق، همچنین، مجاز به جذب اعضای جدید برای این PFA خواهد بود. اعضای کنونی حداقل برای ۵ سال مجاز به تغییر PFA خود نخواهند برد، تا طرح صندوق متزلزل نشود و بتواند برخی از سرمایه‌گذاری‌های ثابت خود را (مثلاً، مستغلات و اموال غیرمنقول) تبدیل به نقدینگی کند. به علاوه، قانون جدید به «صندوق بیمه ملی» اجازه می‌دهد تا پوشش مزایای خود را به موارد دیگر (بیماری، بیمه بیکاری، حوادث حین کار، و غیره) نیز گسترش دهد. این موارد، به صورت یک طرح بیمه اجتماعی جداگانه مدیریت خواهد شد.

تاریخ انتشار: ۲۰۰۴/۰۸/۱۰

### امور مالی

وزارت کار و بهره‌وری نیجریه اجازه داده است تا نرخ کسور و نیز سطح مقرر درآمد پایه برای تعیین کسور افزایش یابد. نرخ‌های تازه از اول ژانویه ۲۰۰۱ اعمال می‌شود و وجوه مربوط به «صندوق بیمه ملی» پرداخت می‌گردد. این تغییرات بر مبنای محاسبات اکچوئری اخیر منظور شده است. نرخ کسور جدید به میزان ۱۰ درصد حقوق خالص خواهد بود که ۳/۵ درصد آن را کارکنان و ۶/۵ آن را کارفرمایان پرداخت می‌کنند. در گذشته، مجموع کسور معادل ۷/۵ درصد بود که ۲/۵ درصد آن بر عهده کارکنان و ۵ درصد آن بر عهده کارفرمایان قرار داشت. نرخ جدید مبتنی است بر کل حقوق دریافتی کارکنان (در گذشته، حقوق پایه ملاک پرداخت کسور بود). به این ترتیب، امید می‌رود که مشارکت کارکنان به اندازه‌ای باشد که تأمین حیاتی شایسته را در ایام بازنشستگی آنها تضمین کند. به علاوه، سقف درآمد مبنای محاسبه کسور نیز به ۵۲۸,۰۰۰ واحد پول کشور افزایش یافته است.

تاریخ انتشار: ۲۰۰۴/۱۱/۰۸

### سالمندی - بازماندگان

در اجرای قانون اصلاح بازنشستگی، تغییرات دیگری نیز در دست اجراست. طبق این قانون جدید، یک نظام مشارکتی بازنشستگی برقرار شده است. طبق قانونی که در سال ۲۰۰۵ به تصویب مجلس ملی رسید، «مدیران صندوق بازنشستگی» وظیفه بهره‌برداری و مدیریت وجوه را بر عهده دارند و نسبت به چگونگی سرمایه‌گذاری‌ها تصمیم می‌گیرند، و امنای بازنشستگی مسئول مراقبت از دارایی‌های صندوق بازنشستگی هستند.



در ایام اخیر، از طرف «کمیسیون ملی بازنشستگی» به دوازده هیئت «مدیران صندوق بازنشستگی» و چهار هیئت «امانای صندوق بازنشستگی» جواز فعالیت داده شده است تا امور مربوط را از ژانویه ۲۰۰۶ سرپرستی کنند.

«کمیسیون ملی بازنشستگی»، که مراقبت بر امور بخش بازنشستگی را بر عهده دارد، می‌تواند جواز صادر شده برای هیئت‌های مزبور را لغو کند و در حدود مقرر شده در قانون ضمانت‌هایی برای تضمین حسن عمل آنها وضع نماید.

رئیس جمهور نیجریه به کلیه کارکنان فدرال توصیه کرده است که چون عضویت در طرح بازنشستگی اجباری است، حداکثر ظرف شش ماه نسبت به ثبت نام در یکی از صندوق‌ها اقدام کنند. به علاوه، به دولت‌های ایالتی دستور داده است تا نسبت به اجرای قانون اصلاح بازنشستگی اقدامات لازم را صورت دهند.

تاریخ انتشار: ۲۰۰۶/۰۳/۱۶

## بیماری

نیجریه اکنون در جریان تدارک و اجرای یک طرح بیمه ملی سلامت<sup>۱</sup> در سراسر کشور است.

## هدفها

- طبق فرمان صادره برای برقراری طرح بیمه ملی سلامت، هدفهای این طرح عبارت است از:
- تضمین دسترسی کلیه مردم نیجریه به خدمات مناسب درمانی؛
  - حمایت از خانواده‌ها در قبال مشکلات مالی ناشی از صورت حسابهای درمانی سنگین؛
  - محدود کردن میزان افزایش هزینه خدمات درمانی؛
  - تضمین توزیع عادلانه هزینه‌های درمانی بین گروههای درآمدی مختلف؛
  - برقراری و حفظ معیارهای متعالی خدمات درمانی در حوزه‌های فعالیت طرح؛
  - تضمین کارآیی در خدمات درمانی؛
  - بهبود و تجهیز مشارکت بخش خصوصی در ارائه خدمات درمانی؛

1. National Health Insurance Scheme (NHIS)

- تضمین توزیع کافی و مناسب تجهیزات درمانی؛
- تضمین حمایت عادلانه در کلیه سطوح مراقبتهای درمانی؛
- تضمین فراهم بودن اعتبارات کافی برای بهبود خدمات بخش سلامت کشور.

### پوشش

«طرح بیمه ملی سلامت» به تدوین پنج برنامه زیر برای پوشش گروههای مختلف جمعیت در سراسر کشور اقدام کرده است:

- طرح بیمه اجتماعی سلامت بخش رسمی<sup>۱</sup> (جهت پوشش کارکنان بخش عمومی و مؤسسات خصوصی دارای ۱۰ کارمند یا بیشتر)؛
  - طرح بیمه اجتماعی برای خویش فرماهای شهری (جهت پوشش گروهها یا مجامعی که از طریق کسب و کار مشترک<sup>۲</sup> با یکدیگر پیوند دارند)؛
  - طرح بیمه اجتماعی برای ازکارافتادگان دائم/زندانیان؛
  - طرح بیمه سلامت مناطق روستایی (جهت پوشش جوامع روستایی که فاقد اشتغال و پرداخت کسور منظم هستند).
- در مورد طرح اخیر، یک هیئت امنای پنج نفره که از سوی جامعه روستایی انتخاب می شود، مدیریت کسور یا مشارکتها را بر عهده دارد.

### کسور

طبق مقررات «طرح بیمه اجتماعی سلامت بخش رسمی»، کلیه کارفرمایانی که حداقل ده کارمند داشته باشند موظف به پرداخت کسور به طرح هستند. نرخ کسور، معادل ۱۵ درصد حقوق پایه کارکنان است که، از این مبلغ، معادل ۵ درصد را کارکنان بخش عمومی و بخش خصوصی سازمان یافته و مابقی یعنی ده درصد را کارفرماها به صندوق طرح می پردازند. این مشارکتها مشمول معافیت مالیاتی است.

دولت فدرال، کسور گروههای آسیب پذیر را می پردازد، و این کار تحت مقررات سایر

1. Formal Sector Social Health Insurance Scheme

2. common trade

طرح‌های یاد شده در بالا - شامل از کار افتادگان مورد تأیید نهادهای رسمی، زندانیان، و کودکان زیر پنج سال - صورت می‌گیرد.

### خدمات درمانی

عرضه‌کنندگان خدمات درمانی که طبق مقررات طرح ثبت‌نام کرده باشند، موظف به ارائه خدمات زیر به بیمه‌شدگان هستند:

- موارد تعریف شده<sup>۱</sup> در مراقبتهای درمانی؛
- داروها و آزمایشهای تشخیصی تجویز شده؛
- مراقبت از نوزادان تا چهار طفل زنده متولد شده برای هر بیمه‌گر؛ مراقبتهای بهداشتی و پیشگیرانه، و مراقبتهای قبلی و بعد از تولد نوزادان؛
- مشاوره با طیف معین شده متخصصان؛
- بستری کردن در بیمارستانهای عمومی و خصوصی برای بیماریهای جسمانی و روانی؛
- معاینه چشم و مراقبتهای مربوط؛
- طیفی از معاینه‌های پروستات و دندان به شرح معین شده.

### مدیریت

اداره طرح را یک «شورای مدیریت<sup>۲</sup>» بر عهده دارد، که متشکل است از یک رئیس که بنا به توصیه وزیر بهداشتی از سوی رئیس دولت منصوب می‌شود، دبیر اجرایی طرح، و نمایندگان ادارات و وزارتخانه‌های فدرال مربوط، کارفرماها، کارکنان، سازمانهای حفظ سلامت ثبت شده<sup>۳</sup>، و عرضه‌کنندگان عمومی و خصوصی خدمات درمانی.

سازمانهای حفظ سلامت و عرضه‌کنندگان خدمات درمانی باید طبق مقررات (NHIS) ثبت‌نام کنند. کارفرماها نیز باید در یک سازمان حفظ سلامت ثبت‌نام کنند، که کسور را دریافت کرده و دستمزدهای مربوط را بر مبنای سرانه<sup>۴</sup> یا فی‌فور سرویس به عرضه‌کنندگان خدمات می‌پردازد.

1. defined elements      2. Governing Council

3. registered health maintenance organizations (HMOs)

4. capitation

## جرایم

افرادی که در مواعد مقرر از پرداخت کسور خودداری کنند، مرتکب جرم می‌شوند و مجازات آنها پس از محکومیت به شرح زیر است:

- برای اولین بار ارتکاب جرم، پرداخت ۱۰۰,۰۰۰ واحد پول نیجریه یا ۵۰۰ درصد کسور پرداخت نشده، همراه با بهره تراکمی آن، هر یک که بیشتر است، یا زندانی شدن به مدتی که بیشتر از دو سال و کمتر از یک سال نباشد، یا هم پرداخت جریمه و هم زندانی شدن؛
- برای دومین بار ارتکاب جرم، پرداخت ۲۰۰,۰۰۰ واحد پول نیجریه یا ۱,۰۰۰ درصد کسور پرداخت نشده، همراه با بهره تراکمی آن، هر یک که بیشتر باشد، یا زندانی شدن به مدتی که بیشتر از ۵ سال و کمتر از دو سال نباشد، یا هم پرداخت جریمه و هم زندانی شدن.

تاریخ تدوین: ۲۰۰۲/۰۷/۱۷

## بیکاری

مطالعات مربوط به برقراری یک بیمه بیکاری جدید در جریان است. «صندوق امانی بیمه ملی نیجریه» در سال ۲۰۰۱ اعلام کرد که در صدد برقراری یک بیمه بیکاری جدید در کشور است که شامل کارگرانی خواهد شد که مشمول «بیکاری فرسایشی<sup>۱</sup>» می‌شوند (بیکاری فرسایشی وقتی است که عضوی از نیروی کار مملکت وضعیت شغلی خود را تغییر دهد، و شامل مدتی است که او شغلی تازه بیابد و دوباره وارد نیروی کار شود). برای این منظور، از سازمان بین‌المللی کار (ILO) کمک خواسته شد و بررسیهایی این سازمان اکنون در حال پیشرفت است.

تاریخ تدوین: ۲۰۰۲/۰۷/۱۷

## ۲. نیجر\*

### سالمندی - از کار افتادگی

#### مزایا

از دسامبر ۱۹۹۸، شرط سنی برای اعطای مستمری سالمندی یا از کار افتادگی، برای کارکنان

1. "Frictional unemployment"

\* کشور جمهوری در مغرب افریقا، که در گذشته از مستعمرات فرانسه بود و از اوت ۱۹۶۰ مستقل شد. پایتختش: نیامه. نیجر عضو جامعه کشورهای فرانسوی زبان است. - مترجم.

دستگاه‌های وابسته به دولت، از ۶۰ سال به ۵۸ سال کاهش یافت. این مستمری برای مدتی نامعلوم پرداخت می‌شود تا آنکه بنا به فرمان لغو شود. به طور کلی، مقررات زیر بر این مصوبه حاکم است: افراد بیمه‌شده که به ۶۰ سالگی می‌رسند، تحت شرایط زیر، استحقاق دریافت مستمری سالمندی دارند:

- چنانچه دست‌کم به مدت ۲۰ سال در «صندوق ملی تأمین اجتماعی»<sup>۱</sup> ثبت‌نام کرده باشند؛
  - بتوانند ثابت کنند که دست‌کم به مدت ۶۰ ماه در طول ۱۰ سال قبل از استحقاق دریافت مستمری کسور پرداخت کرده‌اند؛ و
  - هیچ نوع اشتغال دستمزدی نداشته باشند.
- افراد بیمه‌شده‌ای که در ۵۵ سالگی دچار کاهش تواناییهای جسمانی یا روانی به میزانی شوند که مانع از اشتغال آنها به کار دستمزدی باشد، می‌توانند متقاضی دریافت مستمری زودتر از موعد<sup>۲</sup> شوند.
- فرد بیمه‌شده‌ای که پیش از ۶۰ سالگی از کار افتاده شود، استحقاق دریافت مستمری از کار افتادگی<sup>۳</sup> را پیدا می‌کند، چنانچه واجد شرایط زیر باشد:
- دست‌کم به مدت ۵ سال در «صندوق ملی تأمین اجتماعی» ثبت‌نام کرده باشد؛
  - بتواند ثابت کند که دست‌کم به مدت ۶ ماه در طول ۱۲ ماه تقویمی قبل از بیماری کسور خود را به صندوق پرداخت کرده است.

تاریخ تدوین: دسامبر ۱۹۹۸

سالمندی، از کار افتادگی، بازماندگان، حوادث ناشی از کار، خانواده اکنون وضعیت قانونی جدید «صندوق ملی تأمین اجتماعی» به تصویب رسیده است. بنابراین، طبق قانون مصوب ۲۰۰۳، صندوق اکنون از شخصیت حقوقی و استقلال مالی برخوردار است. وضعیت جدید، به معنای برخورداری از معافیت مالیاتی در زمینه مزایاست و به صندوق اجازه می‌دهد تا کسور عقب مانده را، بر اساس حقی که خزانه‌داری کل کشور به آن داده است، وصول کند.

1. National Social Security Fund (NSSF)

2. early pension

3. disability pension

«صندوق ملی تأمین اجتماعی» از سوی هیئتی سه جانبه<sup>۱</sup>، که اعضای آن اکنون از ۱۱ نفر به ۱۳ نفر افزایش یافته است (۵ نماینده دولت، ۴ نماینده کارفرماها، و ۴ نماینده کارکنان)، اداره می‌شود. این افراد به مدت ۳ سال منصوب می‌شوند که قابل تمدید است. رئیس، دو معاون، مدیرکل، دبیرکل (دستیار مدیرکل) صندوق، بنا به توصیه وزیر مسئول صندوق، یعنی وزیر کار، با فرمان منصوب می‌شوند.

«صندوق ملی تأمین اجتماعی» در سال ۱۹۶۵ تأسیس شد تا نظام تأمین اجتماعی را در مورد کارکنان حقوق‌بگیر برقرار کند. در آن زمان، صندوق یک «نهاد عمومی کشوری»<sup>۲</sup> بود و طبق مقررات اداری ناظر بر سازمانهای عمومی و نیز مؤسسات صنعتی و بازرگانی عمومی مدیریت می‌شد. این صندوق، در حال حاضر، مزایای زیر را به کارکنان حقوق‌بگیر بخشهای عمومی و خصوصی و وابستگان آنها پرداخت می‌کند:

سالمندی، از کار افتادگی، بازماندگان؛ کمک‌هزینه خانواده، شامل مقرری‌های زایمان، مراقبت درمانی، و مزایای اجتماعی؛ و مقرری قربانیان حوادث کار و وابستگان آنها.

تاریخ تدوین: ۲۰۰۵/۰۶/۲۲

### متفرقه

سازمان بین‌المللی کار به یک ارزیابی آکچوئری از «صندوق ملی تأمین اجتماعی» نیچر دست‌زده است، تا نظام تأمین اجتماعی را برای کارکنان حقوق‌بگیر تنظیم کند. گزارش این سازمان به دولت تسلیم شده است و اکنون مراحل آخر بررسی را در سازمانهای دولتی طی می‌کند. در گزارش سازمان بین‌المللی کار از جمله بر نکات زیر تأکید شده است:

- تغییر میزان و سطوح مشارکت و نرخ کسور گروههای مختلف؛
- برقراری یک نظام اتوماتیک برای شاخص‌بندی مستمری‌های بازنشستگی؛
- برقراری کسوری خاص برای مراقبتهای درمانی و اجتماعی؛
- افزایش سقف حداکثر حقوق مشمول مستمری بازنشستگی؛ و
- برقراری حقوق وظیفه برای مردان بیوه شده.

تاریخ تدوین: ۲۰۰۲/۰۶/۲۲

1. Triparty Governing Body

2. "State Public Establishment"