



جایگاه حقوق تأمین اجتماعی در نظام حقوقی

دکتر حسن بادینی^۱

چکیده

با عنایت به گسترش تأمین اجتماعی به عنوان یکی از نیازهای جوامع در دوران معاصر و از سویی با توجه به قوانین و مقررات بین‌المللی که حق برخورداری از تأمین اجتماعی را به عنوان حق هر فرد تلقی می‌کند و پذیرش کشورها، امروز توجه به جایگاه حقوق تأمین اجتماعی بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفته است. از سویی با عنایت به ماهیت عمیق حقوق تأمین اجتماعی و نیز ارتباط عمیق آن با شاخه‌های حقوق عمومی و حقوق فردی برخورداری از دانش حقوق اساسی، حقوق بشر، حقوق کار، حقوق اداری، حقوق مالیه، حقوق قراردادهای، حقوق خانواده، مسئولیت مدنی، حقوق ارث و ... ضروری می‌نماید. در این مقاله پس از مروری بر تأمین اجتماعی و حقوق عمومی، ارتباط آن با حقوق اداری، حقوق اجتماعی و کار، حقوق مدنی و خانواده مورد بحث و تدقیق قرار گرفته است.

کلید واژه‌ها: حقوق تأمین اجتماعی، حقوق عمومی، حقوق اجتماعی، حقوق کار، حقوق خانواده، حقوق مدنی.

مقدمه

امروزه تأمین اجتماعی به صورت یکی از نیازهای حیاتی و اصلی جوامع بشری درآمده است. حق برخورداری از تأمین اجتماعی در اسناد مهم بین‌المللی و قوانین اساسی کشورها مورد

۱. استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

تأکید قرار گرفته است و به طور متوسط ۲۵ تا ۳۰ درصد از تولید ناخالص ملی سالانه کشورها صرف مزایا و حمایت‌های تأمین اجتماعی می‌شود.^۱ اعتباراتی که سالیانه در کشور ما به مقوله تأمین اجتماعی و یارانه‌ها تخصیص می‌یابد به طور متوسط بالغ بر ۲۵ هزار میلیارد تومان است، به نحوی که حدود ۵۰ درصد از بودجه کل کشور و ۲۵ درصد از اعتبارات را به خود اختصاص داده است.^۲

کمتر فردی است که در طول زندگی دست کم یک بار حق خود مبنی بر استفاده از مزایای تأمین اجتماعی را اعمال نکرده باشد. کارفرمایان زیادی نیز ملزم به پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی هستند. تنها منبع درآمد شمار زیادی از خانواده‌ها نظام تأمین اجتماعی است و عده‌ای هم برای گذران زندگی به آن وابستگی دارند. نظام حقوقی تأمین اجتماعی متشکل از حجم وسیعی از قوانین و مقرراتی است که در مرحله اجرا باعث بروز مسائل حقوقی پیچیده و طرح دعاوی بشمار می‌شود.

با این همه، متأسفانه در کشور ما به حقوق تأمین اجتماعی آن چنان که شایسته آن است توجه نشده است و در خصوص جایگاه این شاخه از حقوق در نظام حقوقی ابهامات زیادی وجود دارد؛ به نحوی که در کتاب‌های کلیات علم حقوق و مقدمه علم حقوق که جایگاه معمول طرح این مباحث است حتی عنوان حقوق تأمین اجتماعی هم دیده نمی‌شود. در این مقاله سعی بر آن است تا ارتباط حقوق تأمین اجتماعی با سایر رشته‌ها و شاخه‌های حقوقی

۱. برای مثال در سال ۲۰۰۳ بودجه بخش تأمین اجتماعی انگلستان حدود ۱۱۵ میلیارد لیر بوده که در کل ۲۸ درصد از هزینه‌های عمومی را به خود اختصاص داده است و این مبلغ تقریباً برابر است با کل مبالغ اختصاص داده شده به خدمات ملی سلامت و آموزش. نک به:

Wikeley, N J & Ogus, A I, *The Law of Social Security*, Fifth edition, Butterworths, 2002, London, p 1.

در خصوص میزان بودجه اختصاص داده شده به تأمین اجتماعی در فرانسه (حدود ۲۹ درصد تولید ناخالص ملی) نک به:

Matt, Jean-Luc, *La sécurité sociale: organisation et financement*, L.G.D.J, 2001, p 7.

۲. در خصوص اعتبارات و منابع مالی دولت در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی در فاصله سال‌های ۱۳۵۷-۱۳۸۵ و از سال ۱۳۸۴-۱۳۷۸ نک به: اکبری، محمدعلی، *بررسی برنامه‌ریزی دولتی در حوزه تأمین اجتماعی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، جلد نخست، چاپ اول، ۱۳۸۲ صص ۱۸۷ به بعد و جلد دوم، چاپ نخست ۱۳۸۳، صص ۳۱۳ به بعد؛ پناهی، بهرام، *کارکردهای تأمین اجتماعی در ایران: ضرورت‌های برپایی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۴، صص ۴۲ به بعد.

تبیین گردد تا شاید اندکی از خلأ موجود پر شود. امید است دیگران نیز در این زمینه یاری نمایند.

۱. تأمین اجتماعی و حقوق عمومی

۱-۱. تأمین اجتماعی به عنوان یکی از شاخه‌های حقوق عمومی

۱-۱-۱. ویژگی‌های حقوق عمومی در حقوق تأمین اجتماعی

غالباً تأمین اجتماعی را جزء حقوق عمومی^۱ می‌دانند،^۲ زیرا تمام ویژگی‌های این رشته از حقوق را دارد:

۱. بخشی از «اعمال حاکمیت دولت»^۳ است و جزء خدمات عمومی محسوب می‌شود؛
 ۲. رابطه دولت و اشخاص را در زمینه برخورداری از حق تأمین اجتماعی تنظیم می‌کند؛
 ۳. قوانین و مقررات آن آمره و در پی دستیابی به منافع عمومی است؛
 ۴. نهادهای تأمین اجتماعی دارای اختیارات نشأت گرفته از قدرت عمومی است.
- البته در اینجا منظور از دولت مفهوم «عام»^۴ آن است و «نهادهای عمومی غیردولتی»^۵ مانند سازمان تأمین اجتماعی را هم در برمی‌گیرد. در واقع، این که گفته می‌شود، تأمین اجتماعی جزء حقوق عمومی است بدان معنی نیست که نهادها و صندوق‌های تأمین اجتماعی ضرورتاً

1. Dupeyroux, "Jean-Jacques, Borgeto Michel, Lafore Robert & Ruelan Rolande: "Droit de la sécurité sociale", Dalloz, 15th, ed., 2005, n° 437.

عراقی، عزت‌اله، *حقوق کار، انتشارات سمت*، ۱۳۸۴، ص ۴۴؛ نصیری، مرتضی، *مبانی حقوقی تأمین اجتماعی در ایران*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۲، صص ۲۲ به بعد.

۲. در خصوص تقسیم‌بندی‌های علم حقوق و معیارهای تمیز حقوق عمومی از حقوق خصوصی نک به: کاتوزیان، ناصر، *فلسفه حقوق*، جلد سوم، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۷۷، صص ۳۳۳ به بعد؛ کاتوزیان، ناصر، *کلیات حقوق: نظریه عمومی*، چاپ دوم، ۱۳۷۹، صص ۲۳۳ به بعد؛ همچنین در خصوص ویژگی‌ها، مبانی و

هدف‌های حقوق عمومی نک به: کاتوزیان، ناصر، *مبانی حقوق عمومی*، نشر دادگستر، چاپ اول، پاییز ۱۳۷۷.

۳. «اعمال حاکمیت» در مقابل «اعمال تصدی» قرار می‌گیرد. در خصوص تفاوت این دو مفهوم و ضوابط تمیز آنها نک به: ابوالحمد، عبدالحمید، *حقوق اداری ایران*، جلد دوم، انتشارات توس، چاپ هفتم، زمستان ۱۳۸۳، صص ۸۲۱-۸۲۳.

۴. دولت در معنی عام، مترادف با «حکومت» است و شامل تمام سازمان‌های اداری و قضایی و قانونگذاری می‌شود. کاتوزیان، ناصر، *مبانی حقوق عمومی*، همان، ص ۴۱، ش ۱۹.

۵. در خصوص نهادهای عمومی غیردولتی نک به قانون فهرست نهادهای عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳/۴/۱۹.

دولتی (به معنای خاص آن) هستند: برخی مانند صندوق بازنشستگی کشوری و سازمان بیمه خدمات درمانی «دولتی» و پاره‌ای دیگر مانند سازمان تأمین اجتماعی، «نهاد عمومی غیردولتی» محسوب می‌شوند. پس، «عمومی» در اینجا در مقابل «خصوصی» است؛ به این معنی که دارایی این گونه نهادها و صندوق‌ها متعلق به شخص یا اشخاص خصوصی نیست، بلکه مشاع و بین‌نسلی است. در این راستا بند «د» ماده ۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، وجوه، اموال دفاتر و دارایی‌های صندوق‌های بیمه‌ای و درمانی را در حکم اموال عمومی و مالکیت آن را مشاع و متعلق به همه نسل‌های زیر پوشش دانسته است.^۱

با تحولات صورت گرفته در سده‌های اخیر، مفهوم حداقلی دولت که وظیفه دولت را تنها حفظ نظم و امنیت و حمایت از حقوق موجود شهروندان می‌داند کنار گذاشته شده و نظریه «دولت رفاه» که ایجاد امنیت اقتصادی و مبارزه با فقر نیز جزء وظایف آن است، جایگزین مفهوم سنتی دولت شده است. از این رو، قلمرو اعمال حاکمیت دولت تأمین اجتماعی را هم در برمی‌گیرد.

۲-۱-۱. نتایج عمومی و حاکمیتی بودن تأمین اجتماعی

عمومی و حاکمیتی بودن تأمین اجتماعی نتایجی در بر دارد:

نخست این که دولت ضامن اجرای تعهدات نهادهای تأمین اجتماعی است. بنابراین، اگر سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌ای با کسری منابع مالی مواجه شوند و نتوانند حمایت‌ها و مزایای تأمین اجتماعی را ارائه دهند، دولت مکلف است به نحو مقتضی منابع لازم را در اختیار آنها قرار دهد. در واقع، این که گفته می‌شود تأمین اجتماعی حق مردم و تکلیف دولت است در اینجا نمود پیدا می‌کند.

بند «ط» ماده ۹ قانون نظام ساختار نظام جامع به صراحت این اصل (اصل تضمین دولت) را بیان کرده است: «حقوق افراد عضو و زیر پوشش در قبال تعهدات قانونی سازمان‌ها، مؤسسات و صندوق‌های بیمه‌ای این نظام تحت ضمانت دولت خواهد بود و دولت مکلف است تمهیدات مالی، اعتباری و ساختاری لازم در این زمینه را اتخاذ نماید». همچنین بند «د»

۱. ماده ۱۳ قانون محاسبات عمومی نیز وجوه متعلق به مؤسسات عمومی غیردولتی (از جمله سازمان تأمین اجتماعی) را در حکم وجوه عمومی دانسته است.

ماده ۶ همان قانون^۱ مشارکت بخش غیردولتی در تأمین اجتماعی را رافع مسئولیت دولت نسبت به فراهم کردن حق تأمین اجتماعی ندانسته است.^۲

تأمین اجتماعی قابل واگذاری به بخش خصوصی نیست؛ واگذاری به بخش خصوصی بدان معنی است که وظیفه دولت در تأمین حق برخورداری شهروندان از تأمین اجتماعی بکلی به اشخاص حقوقی حقوق خصوصی که برای کسب سود فعالیت می‌کنند واگذار شود. واگذاری به «بخش غیردولتی» که در برخی از قوانین مانند قانون ساختار نظام جامع^۳ به آن اشاره شده با واگذاری به «بخش خصوصی» متفاوت است. منظور از بخش غیردولتی در این قوانین بخش عمومی غیردولتی و مشخصاً نهادهای عمومی غیردولتی^۴ (مانند سازمان تأمین اجتماعی) است. این گونه نهادها همانند نهادهای دولتی متولی انجام برخی از وظایف حاکمیتی دولت هستند، اما به دلیل داشتن استقلال اداری و مالی و خروج آنها از شمول برخی از مقررات مالی، اداری و تشکیلاتی دولت، در مقایسه با بخش دولتی (وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی) کارایی بیشتری دارند و در عین حال نظارت مردم بر آنها بیشتر است.

با این همه، به دلیل مزیت‌های واگذاری به بخش خصوصی مانند افزایش کیفیت خدمات، ایجاد رقابت و کاستن از هزینه‌ها اخیراً در ادبیات تأمین اجتماعی برخی از کشورها صحبت از «خصوصی سازی تأمین اجتماعی» می‌شود. اما باید توجه داشت که مراد از خصوصی سازی در این قبیل موارد صرفاً واگذاری برخی از کارها و روندهای غیرحاکمیتی است و تا آنجایی که نویسنده اطلاع دارد در هیچ جای دنیا خصوصی سازی تأمین اجتماعی به معنی واقعی آن محقق

۱. بند «د» ماده ۶ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد: «... نظام تأمین اجتماعی بر اصل مشارکت در سطوح سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی استوار است، به نحوی که دستگاه‌ها و سازمان‌های غیردولتی به روش‌های تعریف شده امکان مشارکت داشته باشند. این مشارکت خدمت‌گیرندگان متشکل و سازمان یافته از قبیل سازمان‌ها و نهادهای غیردولتی را نیز شامل می‌شود. این مشارکت به معنای رفع مسئولیت از دولت نیست و در هر حال دولت مسئولیت تأمین اجتماعی را بر عهده دارد».

۲. همچنین ماده ۱۰۰ قانون استخدام کشوری پس از بیان منابع درآمد صندوق بازنشستگی کشوری اعلام می‌دارد: «... در صورت عدم کفایت وجوه صندوق بازنشستگی دولت مکلف است کمبود آن را در بودجه کل کشور از محل درآمد عمومی تأمین و پرداخت کند».

۳. بند «د» ماده ۶ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی.

۴. در خصوص نهادهای عمومی غیردولتی نک. به قانون فهرست نهادهای عمومی غیردولتی مصوب ۱۳۷۳.

نشده است و حتی می‌توان گفت که خصوصی‌سازی کامل تأمین اجتماعی نوعی پاک کردن صورت مسئله و حذف حق برخورداری از تأمین اجتماعی از زمره حقوق اجتماعی افراد است. در عین حال باید اذعان کرد که برخی از وظایف غیرحاکمیتی نهادهای تأمین اجتماعی را می‌توان به بخش خصوصی واگذار کرد که این امر مزایایی در بر دارد و در درازمدت به نفع جامعه بالقوه و بالفعل بیمه‌شدگان است، بدون این که حق برخورداری آنان از تأمین اجتماعی و تکلیف دولت در این زمینه را خدشه‌دار کند؛^۱ به عنوان مثال، تعهد به پرداخت هزینه‌های درمانی بیمه‌شدگان جزء وظایف اصلی و غیرقابل واگذاری سازمان‌های بیمه‌گر درمان است، اما لزومی ندارد برای انجام این تکلیف خود مستقیماً از طریق اداره بیمارستان و مراکز درمانی امر درمان را بر عهده گیرند، بلکه می‌توانند آن را از طریق بیمارستان‌های خصوصی انجام دهند و تنها هزینه‌های معالجه و درمان را پرداخت نمایند. یا می‌توان صدور دفترچه درمان و به‌کارگیری وجوه حاصل از دریافت حق بیمه را با هدف کسب سود به اشخاص حقوقی حقوق خصوصی واگذار کرد. اما به نظر می‌رسد وظایفی مانند صدور بخشنامه و دستورالعمل، صدور اجرائیه و توقیف اموال، بازرسی از کارگاه‌ها، انجام ابلاغات راجع به حق بیمه، رسیدگی به اختلافات مربوط به حق بیمه و متفرعات آن و نظائر آنها باید توسط مأمورین سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌ای انجام پذیرد و قابل واگذاری نیست.^۲

اموال و دارایی‌های سازمان‌ها و صندوق‌های تأمین اجتماعی تحت مالکیت شخص یا اشخاص خاصی یا مالکیت مشاع جامعه بیمه‌شدگان، کارفرمایان و دولت نیست، بلکه جنبه بین‌نسلی دارد، از این رو نهادهای تأمین اجتماعی تنها متعهد به ارائه مزایای مقرر شده توسط قانون و بیمه‌شدگان حق دریافت مزایای مزبور را دارند (بند «ی» ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع^۳) و به عنوان مثال نمی‌توانند اموال و دارایی‌های صندوقی را که عضو آن هستند با توافق یکدیگر بین خود تقسیم کنند.

۱. در عین حال باید توجه داشت که خصوصی‌سازی مشکلاتی را نیز در بر دارد و از این حیث بتا مخالفت‌های روبرو شده است. نک. به: ماتسویی (Matsui) باب (Bob)، «شش مشکل در خصوصی سازی تأمین اجتماعی»، ترجمه دکتر هرمز همایون‌پور، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، سال پنجم، شماره ۱۲، بهار ۱۳۸۲، صص ۲۴-۱۳.
۲. در ارتباط با بحث واگذاری بیمه اجتماعی به بخش خصوصی، بویژه اجزایی از وظایف سازمان تأمین اجتماعی نک به: کاویانی، کورش، «تحلیل حقوقی واگذاری بیمه اجتماعی به بخش خصوصی»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، سال هفتم، زمستان ۱۳۸۴، صص ۲۵۰-۲۳۳.
۳. برابر بند ی ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی: «سازمان‌ها، مؤسسات و صندوق‌های بیمه‌ای نظام تأمین اجتماعی ماهیت تعهدی داشته و حق بیمه‌شدگان نسبت به صندوق‌ها منحصر به دریافت

بر این اساس طلبکاران بیمه‌شدگان نمی‌توانند بابت بدهی آنان وجوه تأمین اجتماعی را توقیف و بابت طلب خود وصول کنند. برخی از این هم فراتر رفته و بر این باورند که طلبکاران نهاد تأمین اجتماعی نمی‌توانند به استناد احکام لازم‌الاجرای دادگاه‌ها در مقام استیفای طلب خود از این وجوه برآیند و حتی طلبکاران اشخاص نیز نمی‌توانند مطالبات خود را از کسانی که مشمول مزایای تأمین اجتماعی هستند، از محل مزایای پرداختی به آنان وصول کنند،^۱ زیرا وجوه صندوق‌های تأمین اجتماعی امانی و متعلق به مردم است.^۲

۲-۱. تأمین اجتماعی، حقوق اساسی و حقوق بشر

۱-۲-۱. تأمین اجتماعی به عنوان یکی از حقوق شهروندی اجتماعی

می‌دانیم امروزه حق تأمین اجتماعی به عنوان یکی از حقوق اساسی افراد در اسناد بین‌المللی و قوانین اساسی کشورها جای گرفته است. این حق یکی از راهکارهای اساسی تضمین و تحقق «کرامت» به عنوان مبنای وجودی انسان و «عدالت اجتماعی» به عنوان هدف متعالی جامعه انسانی است.^۳

برخی حق برخورداری از رفاه و تأمین اجتماعی را در چارچوب مفهوم «شهروندی» و حقوق وابسته به آن مورد بررسی قرار داده‌اند: شهروندی متشکل از سه دسته از حقوق است:

۱. حقوق مدنی (مانند برابری در مقابل قانون و حق برخورداری از دادرسی عادلانه)؛
۲. حقوق سیاسی (مانند حق رأی و انتخابات منصفانه)؛
۳. حقوق اجتماعی (حقوق شهروندی اجتماعی)^۴ که در رأس آن حق رفاه و تأمین اجتماعی قرار دارد.

تعهدات قانونی است». بند «د» ماده ۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نیز وجوه، اموال دفاتر و دارایی‌های صندوق‌های بیمه‌ای و درمانی را در حکم اموال عمومی و مالکیت آن را مشاع و متعلق به همه نسل‌های زیر پوشش دانسته است.

۱. در خصوص امکان توقیف مستمری‌ها در قسمت مربوط به تفصیل صحبت خواهیم کرد.

۲. نصیری، مرتضی، *مبانی حقوقی تأمین اجتماعی در ایران*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، تهران، ص

۳۱.

۳. هاشمی، سید محمد، «تأمین اجتماعی در حقوق بشر و حقوق اساسی»، دیدگاه‌هایی در حقوق تأمین اجتماعی (مجموعه مقالات تبیین جایگاه حقوق تأمین اجتماعی)، صص ۶۸-۹۹.

پذیرش حقوق «شهروندی اجتماعی» مبنای مکتبی مناسب را برای مداخله دولت رفاه فراهم می‌سازد تا از طریق تضمین حداقل امکانات برای تمام شهروندان و پیکار با نابرابری‌ها زمینه مشارکت آنان در ابعاد مختلف اقتصادی، اجتماعی و سیاسی فراهم شود. چنین ترتیبی از طرد افراد و گروه‌های خاص اجتماعی، مانند سالمندان، از کارافتادگان، بیکاران، زنان، جوانان و اقلیت‌های قومی از جامعه جلوگیری می‌کند. ساختار و کارکرد نظام‌های تأمین اجتماعی و دولت‌های رفاه را که بعد از گزارش لرد بورچ^۱ در سال ۱۹۴۲ در انگلستان و بسیاری دیگر از کشورها شکل گرفت بر این اساس قابل توجیه است.

بدون وجود حقوق اجتماعی، حقوق مدنی و سیاسی را نمی‌توان به درستی اعمال و استیفا کرد. به باور مارشال حقوق مدنی و سیاسی که در اواخر قرن نوزدهم و قبل از شکل‌گیری حقوق اجتماعی مورد پذیرش قرار گرفته بود، بدون حقوق اجتماعی نتوانست نابرابری‌های اجتماعی را کاهش دهد. او در این زمینه می‌نویسد: «حقوق مدنی به افراد اختیار قانونی اعطا می‌کند، اما تبعیض طبقاتی و فقدان امکانات اقتصادی استفاده از این حقوق را به شدت محدود می‌کند. همچنین حقوق سیاسی قدرت بالقوه‌ای را به افراد می‌دهد، اما اعمال آن نیازمند تجربه، سازماندهی و تغییر افکار درباره کارکردهای مناسب دولت است...»^۲.

از این امر که حق برخورداری از تأمین اجتماعی جزء حقوق شهروندی اجتماعی است، اصول زیر را می‌توان استخراج کرد:

۱-۲-۱-۱. فراگیر بودن: این اصل که بند «ج» ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع نیز به عنوان یکی از اصول و سیاست‌های اجرایی نظام جامع تأمین اجتماعی^۳ به آن اشاره کرده است، لازم می‌دارد تا خدمات تأمین اجتماعی برای کلیه آحاد ملت تأمین و تضمین شود. بنابراین، چنانچه در شمول بعضی از قوانین یا حمایت‌ها نسبت به برخی افراد یا گروه‌ها تردید شود،

۱. به این دلیل از لرد بورچ به عنوان برجسته‌ترین معمار بین‌المللی «رفاه مبتنی بر الگوی حق شهروندی اجتماعی» یاد می‌کنند.

2. Marshall, T.H., "Citizenship and Social Class", in, T.H. Marshall and T. Bottomore, *Citizenship and Social Class*, London: Pluto, 1992, p 27.

۳. دو سیاست دیگر این نظام که در بندهای «الف» و «ب» همان ماده به آن اشاره شده است، عبارتند از: سیاست جامعیت (ارائه کلیه خدمات متنوع و مصرح در قانون) و سیاست کفایت (تأمین حداقل نیازهای اساسی و ارتقای کمیت و کیفیت خدمات).

براساس این اصل باید به شمول نظر داد.^۱ این اصل نه تنها شهروندان ایرانی بلکه اتباع خارجی مقیم در خاک ایران را نیز (البته با رعایت شرط عمل متقابل) در برمی گیرد.

۱-۲-۱-۲. **برابری:** از اصل برابری در برخورداری از حمایت‌های تأمین اجتماعی نتایج زیر به دست می‌آید:

الف. تمامی شهروندان به طور یکسان از تأمین اجتماعی برخوردارند و قومیت، نژاد، زبان، مذهب، جنسیت و مانند اینها موجب تبعیض نخواهد بود. در این میان آنچه بیش از همه مورد بحث قرار گرفته است، اثر جنسیت در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی است. علاوه بر اسناد بین‌المللی و قوانین اساسی کشورها که به طور عام بر رفع کلیه اشکال تبعیض در بین زنان و مردان تأکید کرده و حق تأمین اجتماعی را برای همگان به طور برابر مقرر داشته‌اند، برخی از اسناد اختصاصاً به برابری زنان و مردان در حوزه تأمین اجتماعی پرداخته‌اند که از جمله آنها می‌توان ماده ۱۱ مقاوله‌نامه کلیه اشکال تبعیض علیه زنان مصوب مجمع عمومی سازمان ملل،^۲ قطعنامه سال ۱۹۸۵ سازمان بین‌المللی کار در هفتاد و یکمین نشست آن و اسناد مختلف جامعه اروپایی را نام برد.

با این‌همه، هنوز در زمینه تأمین اجتماعی این برابری محقق نگردیده و در بیشتر نظام‌های تأمین اجتماعی در بین زنان و مردان کم و بیش تفاوت‌های آشکاری وجود دارد، به نحوی که علیرغم رهنمود شورای اروپا مبنی بر رفتار برابر در زمینه حمایت‌های تأمین اجتماعی، کشورهای اروپایی با بی‌میلی در این جهت گام برمی‌دارند و هنوز برابری جنسی به طور کامل محقق نگردیده است؛ برای مثال، در انگلستان هم اکنون سن بازنشستگی زنان ۵ سال زودتر از مردان است و تازه دولت در صدد است در بین سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ سن بازنشستگی را برای مردان و زنان به طور یکسان ۶۵ سالگی تعیین نماید.

۱. در خصوص مثال‌های مختلف برای اعمال این اصل در حقوق موضوعه نک به: عراقی، سید عزت‌اله و همکاران (حسن بادینی و مهدی شهابی)، *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی: نقد قانون تأمین اجتماعی براساس مطالعه تطبیقی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵، صص ۹۵ - ۹۶.

۲. در ماده ۱۱ این کنوانسیون، با در نظر گرفتن وضعیت خاص زنان، دولت‌های عضو مکلف به تضمین حق استفاده از مزایای تأمین اجتماعی مانند مستمری بازنشستگی، بیمه بیکاری، بیماری، ازکارافتادگی و پیری (بند «ه») و برخورداری از حمایت‌های بهداشتی و ایمنی شرایط کار(بند «و») برای آنان شده‌اند.

از دیرباز در تأمین اجتماعی به خانواده به عنوان واحد مالی بسیطی نگاه می‌شده است که در آن زن به خانه‌داری و تربیت فرزند می‌پردازد و مرد نان‌آور خانه است؛ زنان بدون سرپرست نیز از طریق نظام حمایتی تحت پوشش قرار می‌گیرند.^۱ چنین نگرشی در حقوق سنتی ما رواج بیشتری دارد و به این خاطر در حقوق خانواده زن همواره تحت تکفل مرد محسوب می‌شود و باید نفقه او را بپردازد، در حالی که مرد هیچ‌گاه تحت تکفل زن نیست. قوانین تأمین اجتماعی ایران با شدت کمتری از نگرش فوق تأثیر پذیرفته است: در قانون تأمین اجتماعی، قانون استخدام کشوری و سایر قوانین مربوط، زن از نظر اقتصادی همواره وابسته به مرد فرض شده است (فرضی که خلاف آن را نمی‌توان ثابت کرد)، لذا تنها شرط برخورداری او از مزایای تأمین اجتماعی به تبع شوهرش، اثبات رابطه زوجیت (غالباً زوجیت دائم) است. در حالی که شوهر تنها در صورت اثبات وابستگی مالی به زن به تبع او می‌تواند از این مزایا برخوردار شود. یکی از نتایج این طرز تلقی محرومیت زنان خانه‌دار از پوشش بیمه اجتماعی به عنوان بیمه‌شده اصلی است. به بیان دیگر، هنوز در کشور ما «خانه‌دار بودن» به عنوان یک شغل به رسمیت شناخته نشده است. وانگهی، شرایط بازنشستگی زنان شاغل با مردان متفاوت است.

افزون بر این، فرزندان و نوادگان پسر و دختر^۲ و پدر و مادر بیمه‌شده اصلی با شرایط متفاوتی (غالباً شرایط سهل‌تر برای اناث) تحت پوشش مزایای تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند. بحث برابری زن و مرد منحصر به حمایت از حقوق زنان نیست، بلکه ایجاد شرایط برابر به نفع مردان را هم در بر می‌گیرد؛ چنانکه، اخیراً در پاره‌ای از کشورهای اروپایی قوانینی به تصویب رسیده که در کنار کمک‌های مربوط به بارداری و زایمان برای زنان (مزایای مادر شدن)^۳ برای مردان نیز در صورت پدر شدن^۴ مزایایی در نظر گرفته شده است.^۵

۱. در گزارش لرد بورلیج به صراحت به این موضوع اشاره شده است:

Douglas, Gillian, *The Family, Gender and Social Security, in Social Security Law in context*, edited by Neville Harris, Oxford University Press, 2000, pp 260-263.

۲. در مباحث مربوط به حمایت‌ها و مزایای تأمین اجتماعی این موضوع به تفصیل مورد بحث قرار می‌گیرد، در اینجا به اختصار یادآور می‌شود که منشأ این تفاوت قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذرماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲. از مقایسه قانون یادشده با مواد ۵۸، ۸۱ و ۸۲ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری تفاوت آشکار می‌شود.

3. maternity benefits

4. paternity benefits.

5. Wikeley, N J & Ogu A I, "The Law of social Security", Butterworths, Fifth edition, 2002, p 17.

ب. مسئله دیگری که در این زمینه قابل بحث است، برابری در بین اتباع یک کشور و بیگانگان مقیم در آنجا در مورد برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی است. علاوه بر این که مقاله‌نامه‌های عام مرتبط با تأمین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار به طور صریح یا ضمنی در بردارنده رعایت اصل برابری در بین کارگران ملی و بیگانه است، مقاله‌نامه‌های شماره ۱۹، ۱۱۸ و ۱۵۷ نیز اختصاصاً به این موضوع پرداخته‌اند. مقاله‌نامه شماره ۱۹^۱ تنها مربوط به حوادث کار است و بر طبق آن اتباع کشورهای ملحق شده به آن مقاله‌نامه که طبق قانون در هر یک از کشورهای عضو به کار اشتغال دارند، در آن کشور در مقابل حوادث کار تحت پوشش حمایت‌های تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند. دولت ایران نیز به مقاله‌نامه مذکور پیوسته است. در مقاله‌نامه شماره ۱۱۸^۲ دولت‌های عضو مکلف شده‌اند تا برای تمام یا برخی از مزایای نه‌گانه تأمین اجتماعی^۳ هر رفتاری را که با اتباع خود دارند با شهروندان سایر دولت‌هایی که آن مقاله‌نامه را پذیرفته‌اند (از جمله پناهندگان و افراد آپارتید) داشته باشند. مقاله‌نامه شماره ۱۵۷^۴ هم بر حفظ و حمایت از حقوق مکتسب تأمین اجتماعی کارگران خارجی در دولت‌های عضو تأکید کرده است.^۵

قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی^۶ تحت شرایطی شهروندان خارجی مقیم جمهوری اسلامی ایران را مشمول نظام جامع تأمین اجتماعی اعلام کرده است. همچنین ماده ۵ قانون تأمین اجتماعی اتباع بیگانه شاغل در ایران را تابع آن قانون دانسته است.^۷

1. "Convention n° 19 sur l'égalité de traitement", accidents du travail, 1962.

2. "Convention n° 118 sur l'égalité de traitement", sécurité social, 1962.

۳. منظور مزایای نه‌گانه مندرج در مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ است.

4. "Convention n° 157 sur la conservation des droit en matière sécurité sociale", 1982.

5. Bureau International du travail, Des norms pour le xxi siècle, Sécurité sociale, Genève, Département des norms internationaux du travail, 2002, pp 43-47.

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

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

۲-۲-۱. انتقاد از برداشت مبتنی بر حق شهروندی اجتماعی

عده‌ای از تحلیل مفهوم شهروندی اجتماعی بر مبنای حق صرف انتقاد به عمل آورده و بر این باورند که در حوزه اجتماعی «شهروندی تنها حق نیست... بلکه مسئولیت نیز به همراه دارد»^۱ بر اساس این دیدگاه، برخورداری از تأمین اجتماعی مبتنی بر قراردادی بین دولت و افراد است که در آن حقوق و تکالیف طرفین به گونه‌ای دوجانبه مشخص شده است. از این رو، این گونه نیست که دولت به طور یکجانبه و بدون قید و شرط مکلف به تضمین و تأمین حق رفاه و تأمین اجتماعی باشد، اما در مقابل شهروندان مسئولیتی در این زمینه نداشته باشند. بر این اساس، میزان و چگونگی برخورداری از حقوق اجتماعی تا حدود زیادی بستگی به توانایی و قابلیت آینده‌نگری افراد برای تأمین نیازهای رفاهی خود است.

این نگرش، در برخی از قوانین تأمین اجتماعی هم نفوذ کرده است؛ برای مثال، در بسیاری از کشورها^۲ پرداخت مقرری بیمه بیکاری منوط به این است که متقاضی ثابت کند که برای یافتن کار تلاش لازم را انجام داده و مکلف است در طول مدت دریافت مقرری آموزش ببیند و مهارت‌های لازم را برای ورود به بازار کار به دست آورد.

۳-۱. حقوق تأمین اجتماعی و حقوق اداری

۳-۱-۱. نوع رابطه

شاید در بادی امر چنین به نظر رسد که ارتباط چندانی بین حقوق تأمین اجتماعی که در صدد تأمین اقتصادی افراد و حقوق اداری^۳ که موضوع آن مطالعه صلاحیت، وظایف و فعالیت دستگاه‌های اداری است، وجود ندارد؛ اما با کمی دقت به ارتباط بین این دو پی خواهیم برد. ویژگی‌های خاص نظام تأمین اجتماعی ایران نیز این ارتباط را بیشتر کرده است.

نخست این که برای پی بردن به چگونگی ساختار، تشکیلات اداری و ماهیت نهادهای تأمین اجتماعی مطالعه حقوق اداری ضروری است؛ اینکه گفته می‌شود سازمان تأمین اجتماعی

1. "Citizenship is about our responsibilities ... as well as our entitlements".

۲. مانند قانون جویندگان کار انگلستان (The Jobseekers Act) مصوب ۱۹۹۵ و قانون بیمه بیکاری ایران مصوب ۱۳۶۹.

۳. ابوالحمد، عبدالحمید، *حقوق اداری ایران*، جلد دوم، انتشارات توس، چاپ هفتم، زمستان ۱۳۸۳؛ طباطبائی مؤتمنی، *حقوق اداری*، چاپ هشتم، انتشارات سمت، زمستان ۱۳۸۱.

«نهاد عمومی غیردولتی» است یا سازمان بازنشستگی کشوری به شکل «مؤسسه دولتی» اداره می‌شود یا این که سازمان بیمه خدمات درمانی «سازمانی دولتی» است و ... برای پی بردن به مفهوم «نهاد عمومی غیردولتی»، «مؤسسه دولتی» و «سازمان دولتی» لازم است به حقوق اداری مراجعه شود.

جمعیت فعال در هر کشوری ابتدا وارد «نظام استخدامی» می‌شوند و پس از رسیدن به سن بازنشستگی یا ازکارافتادگی از طریق «نظام تأمین اجتماعی» مورد حمایت قرار می‌گیرند. قانون کار، نظام استخدامی کارگران و رابطه بین کارگر و کارفرما را مشخص کرده است. نظام استخدامی کارکنان دولت و رابطه بین سازمان‌ها و نهادهای دولتی و کارکنان آنها نیز در قوانین مختلفی مورد حکم قرار گرفته است. از مسائل استخدامی کارگران در «حقوق کار» و از مسائل استخدامی کارکنان دولت در «حقوق اداری» بحث می‌شود. پس، همان‌طور که شناخت رابطه بین حقوق تأمین اجتماعی و حقوق کار ضروری است، تبیین رابطه بین حقوق تأمین اجتماعی و حقوق اداری نیز درک ما را از مسائل تأمین کارکنان دولت بیشتر خواهد کرد.

۲-۳-۱. اختلاط نظام استخدامی و نظام تأمین اجتماعی در قوانین

بر خلاف کارگران بخش خصوصی که در زمینه مسائل استخدامی و حمایت‌های تأمین اجتماعی دو قانون جدا و مستقل (قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) دارند،^۱ هر دوی مسائل استخدامی و تأمین اجتماعی کارکنان دولت در قانون استخدام کشوری و قوانین پراکنده‌ای که در جهت اصلاح و تکمیل این قانون وضع شده‌اند، آمده است. قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ با اصلاحات بعدی قانون پایه نظام استخدامی و نظام تأمین اجتماعی مستخدمین دولت است. برخی از مواد این قانون مربوط به تأمین اجتماعی است؛ از جمله مواد ۷۰ تا ۱۰۲ (نحوه اداره صندوق بازنشستگی کشوری، میزان کسور بازنشستگی و نحوه اخذ آن، شرایط دریافت مستمری‌های ازکارافتادگی، بازنشستگی و فوت و...)، ماده ۴۸ (مرخصی استعلاجی)، ماده ۵۱ (بهداشت و درمان)، ماده ۶۶ (استرداد کسور بازنشستگی) برخی دیگر از مواد این قانون متضمن ضوابطی در خصوص مزایای تأمین اجتماعی کارکنان دولت مشمول صندوق بازنشستگی کشوری است.

۱. البته لازم به ذکر است که برخی از کارکنان دولت (مستخدمین پیمانی و قراردادی و تعدادی از کارکنان شرکت‌های دولتی) نیز از لحاظ برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی مشمول قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ هستند.

پس از تصویب قانون یادشده قوانین متعدد دیگری آن را تغییر، اصلاح و تکمیل کرده‌اند؛ از جمله می‌توان موارد زیر را نام برد: مانند قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۶۸/۱۲/۱۳ و ۱۳۷۴/۱۱/۲۵؛ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳؛ قانون نظام هماهنگ حقوق بازنشستگی و وظیفه مصوب ۱۳۷۳/۶/۲۳؛ قانون نقل و انتقال حق بیمه یا بازنشستگی مصوب ۱۳۶۵/۳/۲۷؛ برخی از مواد قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳؛ قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ و اخیراً قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ که در متن کتاب مفاد آنها را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم.

۲. حقوق تأمین اجتماعی، حقوق اجتماعی و حقوق کار

۲-۱. حقوق تأمین اجتماعی و حقوق اجتماعی

۲-۱-۱. مفهوم و ویژگی‌های حقوق اجتماعی

پاره‌ای از حقوق‌دانان رشته‌های علم حقوق را منحصر به دو رشته حقوق عمومی و خصوصی ندانسته‌اند و برای برخی از شاخه‌هایی حقوق مانند حقوق کار، حقوق تأمین اجتماعی، حقوق اقتصادی، حقوق مصرف‌کننده و حقوق روستایی ویژگی‌هایی برشمرده‌اند که باعث می‌شود در هیچ یک دو تقسیم‌بندی مرسوم حقوق (حقوق عمومی و حقوق خصوصی) جای نگیرند و رشته مستقلی به نام «حقوق اجتماعی»^۱ را تشکیل دهند^۲ که ویژگی‌های آن به شرح زیر است:

۱. به افراد به طور کلی مربوط نمی‌شود، بلکه فرد را به عنوان عضوی از یک گروه اجتماعی مشخص (مانند کارگران، کشاورزان، افرادی که از نظر اقتصادی ضعیف‌اند) مورد توجه قرار می‌دهد.
۲. قواعد حقوقی آن جنبه حمایتی دارد؛ یعنی، افراد یادشده را در برابر گروه یا گروه‌هایی که اینان تحت سلطه‌شان قرار می‌گیرند، حمایت می‌کنند.

1. droit social

۲. برخی حقوق اجتماعی را شامل دو شاخه اصلی «حقوق کار» (تنظیم‌کننده روابط کارگران و کارفرمایان) و «حقوق تأمین اجتماعی» (تنظیم‌کننده روابط نهادهای تأمین اجتماعی و بیمه‌شدگان):

Tauran, Thierry, "Droit de la Sécurité sociale", Presses Universitaires de Grenoble, 2000, p 9.

۳. این حمایت جنبه اقتصادی دارد و برای پیشرفت معنوی گروه‌های مورد حمایت، فراهم کردن منافع مادی آنان را ضروری می‌شمارد.

۴. هدف نهایی آن است که به جای برخورد خصمانه میان گروه‌ها، میان آنان همکاری مسالمت‌آمیز برقرار کند.^۱

حقوق اجتماعی در معنی محدود به حقوقی گفته می‌شود که فرد آن را به عنوان این که عضو جامعه است و با فعالیت شخصی و حرفه‌ای خود و یا به کارگیری دارایی خود در اجتماعی تأثیر می‌گذارد دارا می‌باشد. این حقوق در پی حمایت از فرد، تأمین امنیت اقتصادی، بهداشت و رفاه اوست.^۲

در یک معنی وسیع‌تر حقوق اجتماعی به سلسله حقوقی اطلاق می‌شود که به منظور رفع بی‌عدالتی‌های اجتماعی و اقتصادی برای فرد شناخته شده است و این بی‌عدالتی‌ها ناشی از شرایط اقتصادی و اجتماعی حاکم بر جامعه و محیطی است که فرد در آن زندگی می‌کند.^۳ حقوق اجتماعی به عنوان یکی از رشته‌های علم حقوق، حقوق اخیر را در بر می‌گیرد.

۲-۱-۲. حقوق اجتماعی در اندیشه‌های حقوقی و فلسفی

پشتوانه نظری حقوق اجتماعی را باید در اندیشه‌های حقوقی و اندیشه‌های حکیمان جستجو کرد. فکر اصیل بودن اجتماع از دیرباز در نوشته‌های حکیمان دیده می‌شود. شاگردان سقراط و به ویژه افلاطون در کتاب **جمهور** خود از حقوق و نیازمندی‌های خاص اجتماع سخن گفته‌اند. پیروان مکتب تاریخی حقوق نیز قواعد حقوق را محصول اجتماعی و ناظر بر روابط و وقایع اجتماعی دانسته‌اند. هیوم حکیم انگلیسی که او را از پیشگامان جامعه‌شناسی آرمانی می‌دانند در آغاز قرن هیجدهم می‌نویسد: «عدالت فقط وسیله‌ای است که جامعه برای حفظ کین خود به کار می‌برد... ریشه همه قواعد انصاف و عدالت و اندازه اعتبار آنها در فایده‌ای

1. "Theorie des groupements sociaux", Le droit social; petite bibliotheque sociologique international, paris, 1957, p 251 et pp 255-256.

(نقل از عزت‌اله عراقی، **حقوق کار**، انتشارات سمت، چاپ پنجم، ۱۳۸۴، صص ۴۷ و ۴۸)

2. Tauran, op. cit., p 9.

۳. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر، **آزادیهای عمومی و حقوق بشر**، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۲، صص ۱۳۵ به بعد.

است که از رعایت قاطع آن برای جامعه به دست می‌آید». اگوست کنت منشأ قواعد حاکم بر زندگی اجتماعی را ضرورت‌های این زندگی می‌داند و در راه اثبات اصالت و برتری منافع جمعی گام بر می‌دارد. دورکیم نیز به نوبه خود وجدان اجتماعی را اصیل می‌شمرد و انسان طبیعی را از انسان اجتماعی ممتاز می‌کند. در آلمان، ایرینگ، حقوقدان برجسته پایان قرن نوزدهم می‌نویسد: «قانون نفع فرد را به عنوان هدف اصیل جستجو نمی‌کند؛ قانون فقط وسیله‌ای است برای منافع اجتماعی».

ولی مبدأ اصلی نظریه‌های کنونی را باید در افکار لاسال، انگلس و مارکس فیلسوفان آلمانی جستجو کرد، زیرا این دسته از نویسندگان با الهام گرفتن از افکار هگل، فکر اجتماعی شدن حقوق را به شیوه علمی بیان کردند و فلسفه مادی در تمام نظریه‌های اینان دیده می‌شود. نظریه حقوق اتحادی گروپچ را باید مقدمه ایجاد یک حقوق اجتماعی نو دانست که پایه آن را گروه‌های انسانی تشکیل می‌دهد؛ گروه‌هایی که اعضای آن نفع و هدف مشترک دارند. به نظر وی برای پایان دادن به بی‌عدالتی‌ها و جلوگیری از نزاع بین طبقات مردم یا بین دولت‌ها، چاره در این نیست که حقوق شخص یا عده‌ای را بر دیگران مستولی سازد؛ باید به منظور رسیدن به هدفی که صلاح همه در آن است اتحاد و اتفاق به وجود آید.

برای مثال، در حقوق کار، با قواعد حقوق خصوصی و احترام به قراردادها نمی‌توان روابط کارگر و کارفرما را منظم ساخت. زیرا، این دو طبقه از نظر اقتصادی برابر نیستند تا بتوان گفت آنچه آزادانه خواسته‌اند عین عدالت است. پس، به جای رعایت حقوق خاص هر یک از این دو طبقه، باید همه کسانی را که در تولید کار دخالت دارند، اعم از کارگر و کارفرما، برای رسیدن به هدف مشترک و عالی متحد دانست و عدالت را صرف‌نظر از ویژگی‌ها و اوصاف هر طبقه مستقر ساخت.^۱

۱. برای مطالعه بیشتر در خصوص آن دسته از اندیشه‌های حقوقی که زیربنای فکر حقوق اجتماعی را تشکیل می‌دهند نک به: کاتوزیان، ناصر، «حقوق اجتماعی در اندیشه‌های حقوقی»، در کتاب **دیدگاه‌هایی در حقوق تأمین اجتماعی: مجموعه مقالات همایش تبیین جایگاه حقوق تأمین اجتماعی**، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ اول، پاییز ۱۳۸۴، صص ۱۴۳-۱۰۰؛ کاتوزیان، ناصر، **فلسفه حقوق**، جلد اول، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۷۷، صص ۴۵۷ به بعد.

۲-۲. حقوق تأمین اجتماعی و حقوق کار

۲-۲-۱. پیشینه و اهداف مشترک

حقوق کار تنظیم‌کننده رابطه دوجانبه کارگران و کارفرمایان است و حقوق تأمین اجتماعی بر رابطه سه‌جانبه کارفرمایان، بیمه‌شدگان و نهادهای تأمین اجتماعی حکومت می‌کند.^۱

از نظر تاریخی هم حقوق کار و هم حقوق تأمین اجتماعی جزء پدیده‌های جدید محسوب می‌شوند و محصول دگرگونی‌های فکری، اقتصادی و اجتماعی سده‌های اخیر هستند. عوامل مؤثر در تصویب قوانین کار و تأمین اجتماعی در دنیا تا حدود زیادی مشترک است و می‌توان آنها را به چهار دسته (عوامل فلسفی و اندیشه‌ای، عوامل سیاسی و اجتماعی، عوامل اقتصادی و عوامل حقوقی) تقسیم کرد. در بحث از پیشینه تاریخی از این عوامل بحث کردیم که در این جا نیازی به تکرار آن نیست.

مشمولین تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف دنیا ابتدا تنها کارگران، بویژه کارگران بخش صنعت، بودند و سایر اقشار را در بر نمی‌گرفت. به همین دلیل کتب قدیمی که به شرح قوانین کار و تأمین اجتماعی پرداخته‌اند. هر دو را در کتابی واحد آورده‌اند.^۲ در بسیاری از کشورها نیز وضعیت به همین منوال بوده است.

بعدها (بویژه با تصویب طرح پیشنهادی لرد بورلیج در انگلستان) «اصل همگانی شدن تأمین اجتماعی» تثبیت شد و تأمین اجتماعی به سایر اقشار هم تسری یافت. در ایران و با تصویب قانون تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴ و اصلاحات بعدی آن و قانون استخدام کشوری، تأمین اجتماعی شامل افراد غیر کارگر (مانند حرف و مشاغل آزاد، کارکنان دولت، رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری، قالیبافان و ...) گردید و در نتیجه شمول قانون تأمین اجتماعی نسبت به قانون کار گسترده‌تر شد.

هم حقوق کار و هم تأمین اجتماعی، در نهایت هدفشان تأمین کار و درآمد برای کارگران است و از همین دیدگاه، می‌توان گفت مسائل مزد در هر دو مشترک است؛ یکی (حقوق کار) با حمایت از پرداخت مزد و وضع مقررات می‌خواهد درآمد کارگر شاغل را فراهم کند و

1. Chauchard, Jean-Pearre, *Droit de la sécurité sociale*, 4e édition, L.G.D.J., 200, op.cit., p 11; Tauran, op. cit., p 9.

۲. مهر، فرهنگ، *حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی*، انتشارات مؤسسه عالی حسابداری، چاپ اول، ۱۳۴۴؛ جزایری، شمس‌الدین، *حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی*، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۴۴.

دیگری (تأمین اجتماعی) با برقراری مستمری، درآمد کارگر بیمار یا حادثه‌دیده و ازکارافتاده را تأمین می‌کند.

از جهتی می‌توان گفت که قانون کار و تأمین اجتماعی مکمل هم محسوب می‌شوند: اگر جبران حوادث ناشی از کار با تأمین اجتماعی است (از رهگذر برقراری مستمری)، جلوگیری از بروز این حوادث بر عهده حقوق کار است. زیرا، مقررات مربوط به حفاظت فنی و ایمنی و بهداشت کار جزئی از حقوق کار شمرده می‌شود. اگر پرداخت مستمری و به طور کلی بیمه بیکاری جزئی از نظام تأمین اجتماعی محسوب می‌شود، امنیت شغلی و فراهم کردن اشتغال در زمره هدف‌های حقوق کار است. به همین ترتیب، بیماری بیمه‌شده که گاه موجب پرداخت مستمری یا غرامت دستمزد می‌شود، بر قرارداد کار تأثیر می‌گذارد و گاه موجب تعلیق آن می‌شود. بازنشستگی، اگر چه برقراری مستمری مربوط به دنبال دارد، از اسباب پایان یافتن رابطه کارگر و کارفرما و انحلال قرارداد کار به شمار می‌آید.^۱

۲-۲-۲. موارد تأثیر حقوق کار بر حقوق تأمین اجتماعی

قانون کار در موارد زیادی بر قانون تأمین اجتماعی تأثیر می‌گذارد و تعهداتی را برای سازمان تأمین اجتماعی ایجاد می‌نماید؛ موارد زیر از آن جمله است:

۱. قانون تأمین اجتماعی در موارد زیادی به مفاهیم و ضوابط قانون کار مانند تعریف کارگر، کارفرما، پیمانکار، قرارداد کار، انتقال کارگاه، تعلیق قرارداد کار و غیره نیازمند است.
۲. در قانون کار مواد زیادی وجود دارد که مستقیماً مربوط به تأمین اجتماعی است: تبصره ماده ۱۴ (احتساب مدت خدمت سربازی و شرکت داوطلبانه بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی در جبهه به عنوان سابقه)؛ مواد ۷۶ و ۷۷ (مرخصی زایمان و بارداری زنان کارگر)؛ مواد ۸۰ و ۸۱ (الزام سازمان تأمین اجتماعی به معاینه پزشکی کارگران نوجوان در بدو استخدام و حداقل سالی یک بار در طول کار)؛ مواد ۸۵ تا ۱۰۶ (حفاظت فنی و بهداشت کار و بازرسی کار که در خصوص حوادث کار و بیماری‌های حرفه‌ای ارتباط مستقیم با تأمین اجتماعی دارد)؛ مواد ۱۴۸ و ۱۸۳ (الزام کارفرمایان به بیمه نمودن کارگران خود که ضمانت اجرای آن علاوه بر پرداخت کلیه حقوق مربوط به کارگر، جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوط است) و ...

۱. عراقی، عزت‌اله، حقوق کار، انتشارات سمت، چاپ پنجم، ۱۳۸۴، ص ۴۴.

۳. برابر ماده ۴۱ قانون کار حداقل دستمزد کارگران هر ساله توسط شورای عالی کار و با توجه به نرخ تورم تعیین می‌شود. تعیین سالیانه حداقل دستمزد کارگران آثار مهمی بر درآمد و هزینه‌های سازمان تأمین اجتماعی دارد؛ زیرا، از طرفی، بیشتر کارگاه‌های تأمین اجتماعی و صاحبان حرف و مشاغل آزاد و بیمه‌شدگان اختیاری حق بیمه را بر مبنای حداقل دستمزد پرداخت می‌کنند و از طرف دیگر، میزان غرامت دستمزد (ماده ۶۳ قانون تأمین اجتماعی)، میزان مستمری‌های از کارافتادگی کلی و مستمری بازنشستگی و مجموع مستمری بازماندگان (ماده ۱۱۱ قانون تأمین اجتماعی) و میزان مقرری بیمه بیکاری (بند «ب» ماده ۷ قانون بیمه بیکاری) نباید از حداقل دستمزد کارگر عادی کمتر باشد.

۴. در فصل نهم قانون کار (مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶) برای حل اختلافات بین کارگر و کارفرما هیأت‌هایی زیر عنوان «هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف» پیش‌بینی شده است. در غالب موارد آرائی که این هیأت‌ها در خصوص احراز رابطه کارگری و کارفرمایی صادر می‌کنند، تعهدات و تکالیفی را در زمینه احتساب سابقه برای سازمان تأمین اجتماعی ایجاد می‌کند؛ برای مثال، کارگری ممکن است به مدت ۱۰ سال در کارگاهی کار کرده باشد، اما کارفرما حق بیمه وی را پرداخت نکرده و برای وی لیست به سازمان ارسال نکرده باشد. چنانچه در زمینه اجرای قانون کار بین کارگر و کارفرما اختلاف به وجود آید و موضوع در هیأت‌های مورد بحث مطرح گردد و آنان رأی به احراز رابطه کارگری و کارفرمایی صادر کنند، کارگر می‌تواند به استناد این رأی به دیوان عدالت اداری شکایت کند و تقاضای الزام سازمان تأمین اجتماعی را به احتساب سابقه به مدت ۱۰ سال برای برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی بنماید و حتی عده‌ای بر این باورند که کارگر نیازی به مراجعه به دیوان ندارد و آرای هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف مستقیماً برای سازمان تأمین اجتماعی لازم‌الاتباع است.

۳-۲-۲. موارد تأثیر حقوق تأمین اجتماعی بر حقوق کار

تأمین اجتماعی نیز به نوبه خود در مواردی بر حقوق کار تأثیر می‌گذارد که مهمترین موارد آن به شرح زیر است:

۱. تأمین اجتماعی مفاهیم جدیدی را در حقوق کار به وجود آورده است. به عنوان مثال، وجود بیمه تأمین اجتماعی باعث پیدایش مفهوم «مزد غیرمستقیم» در حقوق کار شده است. در واقع، کارفرمایان مبلغی را که بابت حقوق و مزایا به کارگران‌شان پرداخت می‌کنند «مزد

مستقیم» تلقی می‌نمایند و مبلغی را که بابت حق بیمه آنان به سازمان تأمین اجتماعی می‌پردازند «مزد غیرمستقیم»^۱ می‌دانند و آن را به قیمت تمام‌شده کالاهایی که تولید می‌کنند و خدماتی که ارائه می‌دهند، می‌افزایند و به این ترتیب حق بیمه تأمین اجتماعی از طریق قیمت کالاها و خدمات در کل جامعه پخش می‌شود و این امر موجبات توزیع ثروت را فراهم می‌سازد.^۲

۲. در قانون تأمین اجتماعی، علاوه بر پرداخت حق بیمه، تکالیف دیگری نیز برای کارفرمایان مشمول قانون کار مقرر شده است: در ماده ۸۷ قانون تأمین اجتماعی کارفرمایان مکلف شده‌اند که به کارگران کمک عائله‌مندی که میزان و شرایط پرداخت آن در ماده ۸۶ بیان شده است، بپردازند یا در ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی کارفرمایان مکلف شده‌اند که در بدو استخدام ترتیب معاینه پزشکی کارگران را بدهند تا مشخص شود که آیا آنان قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع دارند یا نه.

۳. حقوق تأمین اجتماعی و حقوق مدنی

۳-۱. طرح بحث

سازوکارهای مورد استفاده توسط نخستین قوانین حمایتی (پسانداز، مسئولیت کارفرما، بیمه خصوصی و همیاری متقابل) الهام گرفته از راهکارهای حقوق خصوصی بودند. اما دیدیم که چنین شیوه‌هایی به طور کامل نمی‌توانست اهداف حمایتی مورد نظر را برآورده سازد، لذا تأمین اجتماعی در مفهوم جدید آن که از ابزارها و امتیازات حقوق عمومی برخوردار است شکل گرفت و تکامل پیدا کرد، به نحوی که امروزه نه تنها شاخه مستقلی از حقوق محسوب می‌ود، کاستی‌های نظام مالی مربوط به روابط خانوادگی را که با مفاهیمی مانند انفاق، کفالت و توارث پیوند خورده است، جبران می‌کند.^۳ در عین حال حقوق تأمین اجتماعی نیز در مواردی به مفاهیم و ضوابط حقوق مدنی که دست کم در نظام حقوق نوشته «حقوق مادر» محسوب می‌شود، نیاز دارد. در ادامه تفاوت‌ها و روابطی را که میان این دو شاخه از حقوق وجود دارد در زمینه‌های حقوق تعهدات، حقوق خانواده و ارث مورد بررسی قرار می‌دهیم:

1. Salaire indirect.

2. Dupeyroux, Jean-Jacques et Prétot, Xavier, "Droit de la sécurité sociale", Dalloz, 11e edition, 2005, p 20-22.

3. Dupeyroux, Borgetto, *Lafore & Ruellan*: op.cit., n° 437.

۳-۲. حقوق تعهدات و حقوق تأمین اجتماعی

۳-۲-۱. مسئولیت مدنی

گاه نیاز بیمه‌شده به ارائه خدمات و مزایای تأمین اجتماعی به دلیل تقصیر یا فعل زیانبار دیگری است و عامل انسانی دارد؛ برای مثال، بیمه‌شده ممکن است به دلیل عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بهداشتی توسط کارفرما و کار با دستگاه معیوب و غیراستاندارد دچار حادثه شود یا به بیماری حرفه‌ای مبتلا گردد یا هنگام مراجعه به منزل یا رفتن به مسافرت و گردش در حادثه رانندگی صدمه بیند یا فوت کند یا توسط زورگویی مضروب و مجروح شود که در این صورت حقوق تأمین اجتماعی با مسئولیت مدنی ارتباط پیدا می‌کند و این پرسش مطرح می‌شود که آیا نهاد تأمین اجتماعی بعد از ارائه حمایت‌ها و مزایای پیش‌بینی شده در قانون، که ممکن است به صورت پرداخت غرامت دستمزد، مستمری ازکارافتادگی ناشی از کار یا غیرناشی از کار، غرامت مقطوع نقص عضو، مستمری بازماندگان و ارائه خدمات درمانی و توانبخشی باشد، می‌تواند برای استرداد هزینه‌ها و مبالغ پرداختی، به واردکننده زیان (کارفرمای مقصر، تولیدکننده کالای معیوب، راننده مقصر یا بیمه‌گر وی، ضارب و ...) مراجعه کند و زیان‌دیده و بازماندگان تحت تکفل وی می‌توانند، همزمان از مزایای نظام تأمین اجتماعی و حمایت‌های نظام عام مسئولیت مدنی برخوردار شوند؟ و به طور کلی آیا وجود تأمین اجتماعی باعث می‌شود تا خطاکار از مسئولیت معاف شود و به این ترتیب مسئولیت مدنی در عمل کنار گذاشته شود؟

در بحث از دعوی تأمین اجتماعی به تفصیل به این موضوع خواهیم پرداخت و در اینجا به اختصار خاطر نشان می‌سازیم که در این زمینه در نظام‌های حقوقی چهار راه‌حل وجود دارد:

۱. اختیار زیان‌دیده در مراجعه به واردکننده زیان یا استفاده از مزایای تأمین اجتماعی؛
۲. پذیرش جبران خسارت مضاعف زیان‌دیده (هم از طریق نظام مسئولیت مدنی و هم از طریق تأمین اجتماعی)؛
۳. اجازه مراجعه نهاد تأمین اجتماعی به واردکننده زیان برای استرداد مبالغ پرداخت شده به زیان‌دیده؛
۴. کاستن از بار مسئولیت واردکننده زیان به اندازه مبلغی که زیان‌دیده از بیمه یا تأمین اجتماعی دریافت می‌کند یا معاف کردن او از مسئولیت به طور کلی و حذف مسئولیت مدنی.^۱

1. Fleming, John: "International Encyclopedia of Comparative Law", Volume XI, Torts, chapter 11, Collateral benefits, 1971; Luntz Harold, "The Collateral Source Rule Thirty Years on", In The Law of Obligations, Essays in Celebration of John Fleming, Edited by Peter Cane and Jane Stapleton, Clarendon Press, Oxford, First Published 1998, pp 377-408; Lewis,

همچنین در بحث از پیشینه تاریخی تأمین اجتماعی دیدیم که حمایت در مقابل «حوادث کار و بیماری‌های حرفه‌ای» یکی از قدیمی‌ترین حمایت‌های تأمین اجتماعی و حتی در بسیاری از کشورها، از جمله ایران، قوانین حمایتی تأمین اجتماعی از این گونه خطرات شروع شده است.^۱ روشن است دخالت تأمین اجتماعی در این حوزه به دلیل ناکارآمدی اصول و قواعد سنتی مسئولیت مدنی و مسائلی مانند دشواری اثبات تقصیر و احراز رابطه سببیت، امکان استناد کارفرما به تقصیر زیان‌دیده و پذیرش خطر از سوی او و اعسار کارفرما بوده است.^۲

۲-۲-۳. حقوق قراردادها

بعضی از روابط قراردادی که در اصل مبتنی بر عدالت معاوضی و اصل آزادی قراردادها بوده تحت تأثیر حقوق تأمین اجتماعی تحول اساسی پیدا کرده و «جنبه اجتماعی» به خود گرفته‌اند. این گونه قراردادها که از لحاظ نظری به طرفین به صورت برابر نگاه می‌کند و در چارچوب مرسوم حقوق خصوصی عادلانه محسوب می‌شوند، در عمل منجر به نابرابری می‌گردند، لذا وضع مقررات آمره و ارشادی که بتواند نابرابری ایجاد شده را از بین برد و با هدف حمایت از طرف ضعیف‌تر تعادل را برقرار سازد ضروری است.

قرارداد کار که در فقه و حقوق مدنی^۳ در قالب «اجاره اشخاص» جای می‌گیرد، در قانون کار به کلی دگرگون شده و بنا به ملاحظات مربوط به نظم عمومی اجتماعی در آن اختیارات کارفرما محدود شده و تکالیف مختلفی برای او و حتی کارگر مقرر گردیده است؛ چنان که کارفرما مکلف است کارگر را بیمه کند و حق بیمه تأمین اجتماعی سهم خود و او را به

Richard, "Deducting Benefits from Damages for Personal Injury", Oxford University Press, First published 1999.

درودیان، حسنعلی، محسن ایزنلو و حسن بادینی، «رجوع سازمان تأمین اجتماعی به واردکننده زیان یا بیمه‌گر او»، طرح پژوهشی انجام شده در مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۴. همچنین برای مطالعه خلاصه‌ای از طرح یادشده نک به: *فصلنامه تأمین اجتماعی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، سال هفتم، زمستان ۱۳۸۴، صص ۲۳۲-۱۹۸.

۱. دفتر بین‌المللی کار، مقدمه‌ای بر تأمین اجتماعی، از انتشارات دفتر بین‌المللی کار (ILO) - ژنو، ترجمه ابوالقاسم نورزو طالقانی، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۷۴، ص. ۷۷.

2. Abel, Richard, *The Politics of Law: A Progressive Critique*, ed., David Kairys, New York: Pantheon Books, 1982, p 188.

۳. نک به مواد ۵۱۲ تا ۵۱۷ قانون مدنی.

سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید و کارگر و کارفرما نمی‌توانند در قرارداد کار بر خلاف آن توافق نمایند. بدین ترتیب بهتر است به جای قرارداد کار از «مقررات استخدامی قانون کار» سخن گفت.^۱

همچنین در قراردادهای درمانی که بخش عمده هزینه آنها توسط نهادهای تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود، تکالیفی اداری متعددی برای پزشکان، بیمارستان‌ها و مراکز درمانی مقرر گردیده است و مقررات آموخته قراردادهای یادشده روز به روز در حال افزایش است. مداخله حقوق تأمین اجتماعی در این گونه قراردادها به اشکال مختلفی صورت می‌گیرد: ۱. تعیین محتوای قرارداد؛ مانند تعیین سالیانه تعرفه برای خدمات درمانی در بخش بستری و سرپایی در کشورمان؛ ۲. جانمایی نهاد بیمه‌گر درمان از بیمار بیمه‌شده در انجام تعهداتش مبنی بر پرداخت هزینه‌های معالجه و درمان؛ ۳. الزام پزشکان و مراکز درمانی به انعقاد قرارداد با نهادهای تأمین اجتماعی یا پذیرش بدون قید و شرط بیماران؛ چنان که تبصره ۱ قانون الزام سازمان‌های بیمه‌گر درمانی به پرداخت خسارت‌های متفرقه مصوب ۱۳۸۵/۷/۱۶، در اجرای ماده ۱۷ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی،^۲ بیمارستان‌های خصوصی را مکلف نموده است، حسب درخواست سازمان‌های بیمه‌گر پایه، با آن سازمان‌ها قرارداد منعقد کنند و ملاک پرداخت سازمان‌های بیمه‌گر را نیز تعرفه‌های دولتی مصوب هیأت وزیران دانسته است.^۳

پس بی‌جهت نیست که می‌گویند: «امروزه بیمار تنها خریدار خدمات خاصی نیست، بلکه حقوق خود مبنی بر دسترسی به مراقبت‌های پزشکی و درمان را اعمال می‌کند».^۴

همچنین حقوق تأمین اجتماعی شکل‌های جدیدی از روابط قراردادی را به وجود آورده است؛ نمونه بارز آن قرارداد بیمه اختیاری است که جزء قراردادهای الحاقی محسوب می‌شود. بسیاری از شرایط این دسته از قراردادها (مانند میزان حق بیمه، شرایط برخورداری از مزایا و...) توسط قوانین و مقررات جاری از قبل مشخص شده است و طرفین در واقع تنها به آن

1. Dupeyroux, Borgetto, *Lafore & Ruellan*: op.cit., n° 170.

۲. برابر ماده ۱۷ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی مصوب ۱۳۷۳/۸/۳: «کلیه بیمارستان‌ها، مراکز بهداشتی و درمانی و مراکز تشخیصی و پزشکان کشور موظف به پذیرش و مداوای بیمه‌شدگان و ارائه و انجام خدمات و مراقبت‌های پزشکی لازم بر اساس ضوابط و مقررات این قانون هستند».

۳. همچنین بر اساس تبصره ۲ همان قانون حداکثر هزینه‌های دریافتی از بیماران در بیمارستان‌های خصوصی براساس تعرفه مصوب بخش خصوصی در هر سال می‌باشد».

4. Dupeyroux, Borgetto, *Lafore & Ruellan*: op.cit., n° 170.

ملحق می‌شوند. حتی صندوق و نهاد تأمین اجتماعی در اصل انعقاد قرارداد نیز اختیار ندارد و چنانچه متقاضی شرایط لازم را داشته باشد، ناگزیر از انعقاد قرارداد با او است و نمی‌تواند به بهانهٔ قراردادی بودن رابطه از انعقاد قرارداد خودداری ورزد.

۳-۳. حقوق خانواده و حقوق تأمین اجتماعی

۳-۳-۱. حقوق تأمین اجتماعی و همبستگی خانوادگی

گاه حقوق تأمین اجتماعی از این جهت که جانشین همبستگی خانوادگی گردیده و احساس مسئولیت را در کانون خانواده تضعیف کرده، مورد سرزنش قرار گرفته است. اما در عین حال باید توجه داشت که ارایهٔ برخی از مزایای تأمین اجتماعی (مانند کمک ازدواج، عائله‌مندی، مستمری بازماندگان و ...) باعث تقویت انسجام و استحکام خانواده گردیده است.^۱

۳-۳-۲. تفاوت مفهوم خانواده در دو نهاد

در حقوق مدنی خانواده به اشخاصی اطلاق می‌شود که از طریق سببی یا نسبی به هم پیوند خورده‌اند، در حالی که در حقوق تأمین اجتماعی خانواده مفهومی اقتصادی دارد و به «افراد تحت تکفلی»^۲ گفته می‌شود که با هم زندگی می‌کنند و معاش آنها توسط سرپرست خانواده تأمین می‌گردد، صرف‌نظر از این که رابطهٔ نسبی یا سببی مشروع داشته باشند یا نه. در واقع، می‌توان گفت که در حقوق تأمین اجتماعی خانواده^۳ به عائله^۴ تبدیل شده است.^۵

به همین دلیل، با وجود این که در حقوق مدنی ایران هیچ‌گاه نفقهٔ شوهر بر عهدهٔ زن نیست. در حقوق تأمین اجتماعی، چنانچه مرد بنا به دلایلی به زن وابستگی اقتصادی داشته باشد تحت تکفل او محسوب می‌شود و به این اعتبار می‌تواند از مزایای تأمین اجتماعی بهره‌مند شود.^۶ برخوردارای سایر اعضای خانواده از حمایت‌های تأمین اجتماعی نیز منوط به این است که تحت تکفل سرپرست خانواده باشند و شرایط لازم را از لحاظ وابستگی اقتصادی

1. Dupeyroux et Prétot, op.cit , p 23.

2. personne à charge.

3. famille

4. ménage

5. Ibid, p 173.

۶. نک به مواد ۵۸، ۶۲، ۷۲ و ۸۲ قانون تأمین اجتماعی و مادهٔ ۸۶ قانون استخدام کشوری.

داشته باشند و نسب و سبب به تنهایی کافی نیست.^۱ پذیرش شمول مزایای تأمین اجتماعی نسبت به زن و مردی که بدون ازدواج قانونی و عملاً با هم زندگی می‌کنند به تبع یکدیگر؛ فرزند خوانده به تبع پدر خوانده یا مادر خوانده و فرزند طبیعی به تبع والدینش در بسیاری از کشورها مبتنی بر مفهوم اقتصادی خانواده است. استدلال پاره‌ای از حقوقدانان در کشورمان مبنی بر لزوم برخورداری زوجه در عقد نکاح منقطع از مزایای تأمین اجتماعی بر همین مبنا است.^۲

۳-۳-۳. نیاز حقوق تأمین اجتماعی به مفاهیم حقوق مدنی

در عین حال باید توجه داشت که گاه مفاهیم و ضوابط حقوق خانواده در حقوق تأمین اجتماعی مورد استفاده قرار می‌گیرد و در مواردی همسویی‌هایی هم مشاهده می‌شود؛ برای مثال، در بیشتر مواردی که در حقوق مدنی الزام به انفاق مقرر شده است، وابستگی اقتصادی نیز که معیار برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی است، وجود دارد.

۳-۴. حقوق ارث و حقوق تأمین اجتماعی

یکی از حقوقدانان بنام از مستمیری بازماندگان با عنوان «ارث اجتماعی» یاد می‌کند. این نامگذاری زمینه خوبی را برای مقایسه آن با «ارث مدنی» فراهم می‌سازد؛ دو نهادی که می‌توان گفت، هم از لحاظ هدف و هم از لحاظ افراد ذی‌نفع، تفاوت‌های بنیادینی دارند:

۱-۳-۴. تفاوت ارث مدنی و ارث اجتماعی از نظر هدف

هدف «ارث اجتماعی» تأمین معاش خانواده بیمه‌شده متوفی است، اما هدف «ارث مدنی» تعیین تکلیف اموال متوفی است، بدون این که ملائت یا نیاز آنان مورد توجه قرار گیرد. به همین دلیل، فرد می‌تواند قبل از مرگ برای اموال خود تصمیم بگیرد (برای مثال از طریق هبه یا وصیت)، اما بیمه‌شده در خصوص مستمیری بازماندگان چنین اختیاری ندارد، زیرا جزء دارایی او نیست.

۱. مبحث مربوط به مستمیری بازماندگان.

۲. درودیان، حسنعلی و محسن نجفی‌خواه، «رابطه حقوق تأمین اجتماعی و حقوق مدنی»، در کتاب *دیدگاه‌هایی در حقوق تأمین اجتماعی: مجموعه مقالات همایش تبیین جایگاه حقوق تأمین اجتماعی*، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ اول، پاییز ۱۳۸۴، ص ۱۵۸.

۲-۴-۳. تفاوت ارث مدنی و ارث اجتماعی از نظر اشخاص ذی نفع

افرادی که طبق قانون مدنی به موجب نسب یا سبب در یکی از طبقات سه‌گانه ارث می‌برند یا به هر دلیلی از ارث محروم هستند،^۱ با افرادی که طبق قوانین تأمین اجتماعی استحقاق دریافت مستمری بازماندگان را دارند، متفاوتند. به علاوه، در حقوق تأمین اجتماعی میزان سهم زنان و مردان از مستمری برابر است و تابع مقررات ارث که نشأت گرفته از سنت و شرع است، نیست.

نتیجه

با توجه به ابعاد گوناگون حقوق تأمین اجتماعی و ارتباطات عمیق آن با شاخه‌های حقوق عمومی و خصوصی بهتر است به جای بحث‌های مرسوم در خصوص قرار دادن این رشته در قالبی خاص به محتوا و ماهیت حقوق تأمین اجتماعی که در عین بهره گرفتن از مفاهیم و مبانی سایر رشته‌ها ویژگی‌ها و قواعد منحصر به فردی دارد توجه شود. حقوقدانی که به حقوق تأمین اجتماعی می‌پردازد، باید اطلاعات کافی از حقوق اساسی، حقوق بشر، حقوق کار، حقوق اداری، حقوق مالیه، حقوق قراردادهای، حقوق خانواده، مسئولیت مدنی، حقوق ارث و ... داشته باشد. در واقع، می‌توان گفت که نظام حقوقی تأمین اجتماعی بر شانه‌های سایر شاخه‌های حقوق و مفاهیم و معیارهای خاص الهام گرفته از اسناد بین‌المللی استوار است. وانگهی نگاه حقوقی صرف به این موضوع به تنهایی کافی نیست و برای درک عمیق نظام حقوقی تأمین اجتماعی استفاده از نگرش سایر دانش‌ها ضروری است. لذا شایسته است در این حوزه همواره نگاه حقوقی با چاشنی مطالعات بین رشته‌ای آمیخته شود.

منابع و مآخذ

منابع فارسی

۱. ابو‌الحمد، عبدالحمید، *حقوق اداری ایران*، جلد دوم، انتشارات توس، چاپ هفتم، زمستان ۱۳۸۳.
۲. اکبری، محمدعلی، *بررسی برنامه‌ریزی دولتی در حوزه تأمین اجتماعی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، جلد نخست، چاپ اول، ۱۳۸۲، صص ۱۸۷ به بعد و جلد دوم، چاپ نخست، ۱۳۸۳.

۱. مواد ۸۶۱ تا ۹۴۹ قانون مدنی.

۳. پناهی، بهرام، *کارکردهای تأمین اجتماعی در ایران: ضرورت‌های برپایی نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۴.
۴. جزایری، شمس‌الدین، *حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی*، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۴۴.
۵. درودیان، حسنعلی و محسن نجفی‌خواه، «رابطه حقوق تأمین اجتماعی و حقوق مدنی»، در کتاب *دیدگاه‌هایی در حقوق تأمین اجتماعی: مجموعه مقالات همایش تبیین جایگاه حقوق تأمین اجتماعی*، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ اول، پاییز ۱۳۸۴، ص ۱۵۸.
۶. درودیان، حسنعلی، محسن ایزانلو و حسن بادینی، «رجوع سازمان تأمین اجتماعی به واردکننده زیان یا بیمه‌گر او»، طرح پژوهشی انجام شده در مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۴.
۷. دفتر بین‌المللی کار، *مقدمه‌ای بر تأمین اجتماعی*، از انتشارات دفتر بین‌المللی کار (ILO) - ژنو، ترجمه ابوالقاسم نوروزو طالقانی، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۷۴.
۸. طباطبائی مؤتمنی، *حقوق اداری*، چاپ هشتم، انتشارات سمت، زمستان ۱۳۸۱.
۹. عراقی، سید عزت‌اله، *حقوق کار*، انتشارات سمت، ۱۳۸۴.
۱۰. عراقی، سید عزت‌اله و همکاران (حسن بادینی و مهدی شهابی)، *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی: نقد قانون تأمین اجتماعی بر اساس مطالعه تطبیقی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۵.
۱۱. کاتوزیان، ناصر، *فلسفه حقوق*، جلد سوم، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، ۱۳۷۷.
۱۲. کاتوزیان، ناصر، *کلیات حقوق: نظریه عمومی*، چاپ دوم، ۱۳۷۹.
۱۳. کاتوزیان، ناصر، *مبانی حقوق عمومی*، نشر دادگستر، چاپ اول، پاییز ۱۳۷۷.
۱۴. کاویانی، کورش، «تحلیل حقوقی واگذاری بیمه اجتماعی به بخش خصوصی»، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، سال هفتم، زمستان ۱۳۸۴، صص ۲۵۰-۲۳۳.
۱۵. ماتسویی (Matsui) باب (Bob)، «شش مشکل در خصوصی‌سازی تأمین اجتماعی»، ترجمه هرمز همایون‌پور، *فصلنامه تأمین اجتماعی*، سال پنجم، شماره ۱۲، بهار ۱۳۸۲، صص ۲۴-۱۳.
۱۶. مهر، فرهنگ، *حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی*، انتشارات مؤسسه عالی حسابداری، چاپ اول، ۱۳۴۴.
۱۷. نصیری، مرتضی، *مبانی حقوقی تأمین اجتماعی در ایران*، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، چاپ اول، ۱۳۸۲.
۱۸. هاشمی، سید محمد، «تأمین اجتماعی در حقوق بشر و حقوق اساسی»، *دیدگاه‌هایی در حقوق تأمین اجتماعی (مجموعه مقالات تبیین جایگاه حقوق تأمین اجتماعی)*، صص ۹۹-۶۸.

منابع انگلیسی

1. Abel, Richard, *The Politics of Law: A Progressive Critique*, ed., David Kairys, New York, Pantheon Books, 1982.
2. Bureau International du travail, *Des norms pour le xxi siècle*, Sécurité sociale, Genève, Département des norms internationaux du travail, 2002.
3. Douglas, Gillian, *The Family, Gender and Social Security, in Social Security Law in context*, edited by Neville Harris, Oxford University Press, 2000.
4. Dupeyroux, Jean-Jacques, Borgeto Michel, *Lafore Robert & Ruelan Rolande*, "Droit de la sécurité sociale, Dalloz, 15e edition, 2005.
5. Dupeyroux, Jean-Jacques et Prétot, Xavier, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 11e edition, 2005.
6. Fleming, John: "International Encyclopedia of Comparative Law", Volume XI, Torts, chapter 11, Collateral benefits, 1971.
7. Lewis, Richard: "Deducting Benefits from Damages for Personal Injury", Oxford University Press, First published 1999.
8. Luntz Harold, "The Collateral Source Rule Thirty Years on" In The Law of Obligations, Essays in Celebration of John Fleming, Edited by Peter Cane and Jane Stapleton, Clarendon Press, Oxford, First Published 1998, pp 377-408.
9. Marshall, T.H., *Citizenship and Social Class*, in, T.H. Marshall and T. Bottomore, *Citizenship and Social Class*, London, Pluto, 1992.
10. Matt, Jean-Luc, *La sécurité sociale: organisation et financement*, L.G.D.J, 2001.
11. Tauran, Thierry, *Droit de la Sécurité sociale*, Presses Universitaires de Grenoble, 2000.
12. Wikeley, N J & Ogus, A I, *The Law of Social Security*, Fifth edition, Butterworths, London, 2002.